

Salario policial, análisis comparativo de las brechas existentes entre los estipendios del sector público

Police salary, comparative analysis of the gaps among public sector stipends

Salário da polícia, análise comparativa das disparidades entre as remunerações do setor público

Oleskyenio Enrique Flórez Rincón ^{a,*} | Óscar Fernando Medina Carrión ^b | Wilson Alexander Sanabria ^c | Gonzalo Andrés Cortés Olarte ^d | Luce Marina Echeverri Petti ^e

a <https://orcid.org/0000-0002-4056-6565> Policía Nacional de Colombia, Bogotá Colombia

b <https://orcid.org/0000-0001-7083-0411> Policía Nacional de Colombia, Bogotá Colombia

c <https://orcid.org/0000-0002-5746-4143> Policía Nacional de Colombia, Bogotá Colombia

d <https://orcid.org/0000-0002-5670-220X> Policía Nacional de Colombia, Bogotá Colombia

e <https://orcid.org/0000-0002-9965-0972> Policía Nacional de Colombia, Bogotá Colombia

- Fecha de recepción: 2023-09-11
 - Fecha concepto de evaluación: 2023-10-10
 - Fecha de aprobación: 2023-10-17
- <https://doi.org/10.22335/rct.v15i3.1843>

Para citar este artículo/To reference this article/Para citar este Para citar este artículo/To reference this article/Para citar este artigo: Flórez Rincón, O. E., Medina Carrión, Ó. F., Sanabria, W. A., Cortés Olarte, G. A., & Echeverri Pettie, L. M. (2023). Salario policial, análisis comparativo de las brechas existentes entre los estipendios del sector público. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 15(3), 86-111. <https://doi.org/10.22335/rct.v15i3.1843>

RESUMEN

Este artículo de revisión presenta una comparación teórica de la realidad salarial policial, frente a los estipendios de 16 entidades del Estado en materia ocupacional y 14 a nivel nominal, analizados bajo los criterios de homogeneidad-diferencia, desde un enfoque cualitativo con carácter descriptivo. A partir de la triangulación de datos provenientes de diferentes fuentes, se intenta mostrar al lector distintos escenarios en materia organizacional y su relación con los regímenes legal, salarial, prestacional, de funciones y competencias. Para tal fin, se realiza un análisis de contexto, que tiene por objetivo general, alinear las etapas de identificación de similitudes y disimilitudes relacionadas con estructuras jerárquicas, niveles de riesgo, política remunerativa y marco jurídico que les definen, logrando identificar las brechas existentes entre los estipendios del sector público y la Policía Nacional de Colombia.

Palabras clave: Bienestar laboral, desarrollo humano, policía, salario, sector público.

ABSTRACT

This review article presents a theoretical comparison of the police salary reality, compared to the stipends of 16 State entities in occupational matters and 14 on a nominal level, analysed under the criteria of homogeneity – difference, proceeding from a qualitative approach with a descriptive nature. Based on the triangulation of data from different sources, an attempt is made to show the reader different organisational scenarios and their relationship with the legal, salary, benefits, functions and competencies regimes. For this purpose, a context analysis is carried out, whose general objective is to align the stages of identifying similarities and dissimilarities related to hierarchical structures, risk levels, remuneration policy and legal framework that define them, managing to identify the existing gaps between stipends from the public sector and the Colombian National Police.

Keywords: Labour well-being, human development, police, salary, public sector.

* Autor de correspondencia. Correo electrónico: oleskyenio.florez@correo.policia.gov.co



RESUMO

Este artigo de revisão apresenta uma comparação teórica da realidade salarial policial, comparada com as remunerações de 16 entidades do Estado em matéria ocupacional e 14 em nível nominal, analisadas sob os critérios de homogeneidade – diferença, a partir de uma abordagem qualitativa de natureza descritiva. A partir da triangulação de dados de diferentes fontes, procura-se mostrar ao leitor diferentes cenários organizacionais e sua relação com os regimes jurídico, salarial, de benefícios, funções e competências. Para o efeito, é realizada uma análise de contexto, cujo objetivo geral é alinhar as etapas de identificação de semelhanças e dessemelhanças relacionadas com estruturas hierárquicas, níveis de risco, política de remuneração e enquadramento legal que as definem, conseguindo identificar as lacunas existentes entre as bolsas de o setor público e a Polícia Nacional Colombiana.

Palavras-chave: Bem-estar laboral, desenvolvimento humano, polícia, salário, setor público.

Introducción

El presente artículo muestra los hallazgos existentes entre los estipendios del sector público y la Policía Nacional de Colombia, con el fin de fundamentar propuestas de mejoramiento salarial para los uniformados, que propendan por optimizar las condiciones de bienestar y calidad de vida de estos y sus familias, reconociendo en el aspecto económico el medio, a través del cual una persona atiende las necesidades básicas del ser, tener, hacer y estar, que le posibilitan desarrollarse integralmente en una sociedad.

En este sentido, se realizó un estudio comparativo, que aborda la realidad intrainstitucional por categorías, niveles de gestión y grados; posteriormente se centra en estudiar el marco legal, régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, y para finalizar, identifica las diferencias existentes en el ámbito interinstitucional, comparando a la Institución Policial con 16 entidades del Estado en materia ocupacional y 14 a nivel salarial.

En paralelo, se revisaron manuales de funciones, competencias laborales y decretos de asignación salarial, estableciendo las diferencias misionales y niveles de riesgo a los que están expuestos los funcionarios de cada institución, donde resulta relevante indicar que la Policía Nacional ha sido calificada como profesión nivel 5 (riesgo máximo), aunado al régimen especial sobre el cual se procede.

Además, se contextualizó el panorama salarial policial global y regional, como referente para la identificación de las brechas salariales.

Lo anterior, permitió establecer que las diferencias remunerativas son el problema a solucionar en atención a los principios de equidad e igualdad, mediante el planteamiento de propuestas retributivas que conlleven obtener efectos positivos en la calidad de vida de los funcionarios, mejora en el desempeño e imagen policial, haciéndose atractiva a las nuevas generaciones y un mejor lugar de trabajo para quienes ya forman parte de la Entidad.

Sobre este particular, es pertinente indicar que para las instituciones públicas y especialmente la Policía Nacional de Colombia, al estar a cargo de mantener la cohesión e integración social, estos preceptos no son potestativos ni discrecionales para la entidad, sino que obedecen al cumplimiento del mandato constitucional y legal de garantizar las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y las libertades públicas (Bulla & Guarín, 2015).

Al respecto, diferentes autores han conceptualizado que la modernización del Estado es una necesidad sentida, que no puede negarse ni postergar su solución, ya que tiene como objetivo una mayor eficiencia económica y más alta eficacia social (Silva-Colmenares, 2002).

En esta misma línea, la Ley 489 de 1998 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1998) establece que la modernización es un proceso basado en la eficiencia, eficacia y transparencia de las actuaciones de organismos y entidades de la Administración Pública, para acercarse a los ciudadanos y recuperar la credibilidad perdida.

La experiencia en estos procesos de modernización, reforma o transformación demuestra que el

diálogo y la activación de distintos mecanismos de participación ciudadana, son herramientas estratégicas que generan espacios favorables para recuperar la confianza y legitimidad de las personas y los grupos sociales, sobre el desempeño profesional de la Policía (Agency for PeaceBuilding, 2021).

Lo dispuesto en materia de procesos de modernización institucional, demanda al Estado analizar la figura de "bienestar y calidad de vida", con el fin de equilibrar las condiciones laborales de los servidores y mejorar los salarios a partir de estudios técnicos, análisis funcionales, ocupacionales y de cargas de trabajo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

En consecuencia, la Policía Nacional de Colombia reconoce que el aspecto salarial es el medio por el cual un ser humano logra cubrir las necesidades básicas y desarrollarse en lo social de manera integral (Sánchez, 2021). Una vez realizado el estudio técnico denominado *Brechas del desarrollo humano policial*, "Un servicio de policía fundamentado en el bienestar del personal", por el Observatorio del Talento Humano, se identifica que el salario es un potenciador de bienestar y calidad de vida para todo trabajador.

Desde este concepto y fundamentados en el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia una potencia mundial de la vida", artículos 112 al 115, se realizó un análisis de contexto a nivel ocupacional, que permitió identificar diferencias significativas entre instituciones policiales y en materia misional, niveles de gestión, funciones, perfiles, grados, competencias y políticas de bienestar, entre entidades del sector público (Departamento Nacional de Planeación, 2022).

En el mencionado análisis se estableció que en el plano global no existe una simetría salarial entre instituciones policiales y que de los cinco niveles de gestión del sector público en Colombia (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial) en el campo policial existen tres (directivo, profesional y técnico); razón por la cual se hizo una comparación salarial entre entidades, identificando la existencia de las brechas funcionales y de bienestar existentes entre estas, por lo que se adelanta un análisis jurídico focalizado en las

condiciones particulares del régimen especial, disponibilidad permanente y niveles de riesgo, en concordancia con el artículo 136 de la Ley 2179 de 2021.

Metodología

El presente documento corresponde a un artículo de *revisión*, definido como el estudio bibliográfico en el que se recopila, analiza, sintetiza y discute la información publicada sobre un tema (Cué et al., 2008); con enfoque *cualitativo*, como método de observación para recopilar datos no numéricos, y carácter *descriptivo* al ser de naturaleza concluyente mediante inferencias, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018). Durante el proceso documental, se analizaron 14 decretos salariales, 9 decretos reglamentarios, 1 política, 2 sentencias, 17 manuales de funciones, 6 libros de divulgación, 4 artículos científicos, 7 informes técnicos y 23 sitios web.

Resultados

En contexto, la asignación salarial de los policías como funcionarios públicos, proviene de las arcas del Estado, siendo de especial interés mencionar que los uniformados en Colombia tienen un sueldo medio que dista mucho del salario devengado por sus pares en otras policías del mundo, de la región, así como por aquellos funcionarios que prestan sus servicios en entidades públicas de otros sectores, como salud, educación, vivienda, agricultura, comunicaciones, entre otros.

En el estudio de asignación salarial de Bachelet y García (2015), la Policía Nacional de Ecuador, en comparación con las policías del continente, es declarada como unas de las policías mejor pagadas, lo que requiere especial atención, al compararla con la Policía Nacional de Colombia, siendo esta última, una de las instituciones encargadas de atender diferentes fenómenos sociales, lo que implica que debe contar con funcionarios competentes para atender situaciones de alta complejidad y peligrosidad.

Policías en países como Venezuela, Perú, Uruguay, con menores índices de violencia y

criminalidad, superan las condiciones salariales de la policía de Colombia. Un miembro activo de estos países devenga un salario mensual promedio de USD 1600 a USD 2400; mientras en Colombia, los miembros activos del nivel ejecutivo están devengando mensualidades entre USD 650 a USD 1500, diferencia altamente significativa en materia de asignación salarial.

Asimismo, se puede establecer que, en países del continente con economía limitada, el sueldo de sus policías está por debajo de las condiciones salariales de la Policía de Colombia; países de Centroamérica y del Caribe, como República Dominicana, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Panamá, Belice, Costa Rica, registran salarios mensuales que oscilan entre USD 153 y USD 584 (Padilla, 2022).

Según el (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2022), el personal base de la Policía Nacional se ubica en el segundo nivel de competencias de los cuatro existentes, equiparándolos a un nivel asistencial y por ende a una asignación de ingresos, inferior a dos salarios mínimos legales vigentes, lo que incide en la intención de permanencia y fidelización de este personal, puesto que en esta categoría actualmente se encuentran 76.658 funcionarios de los cuales 1.725 ostentan pregrado y 109 especialización o maestría, de acuerdo con la analítica de datos del (Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano, 2023).

Lo que en contexto, sitúa a estos profesionales de policía, al nivel salarial de un técnico o tecnólogo que ejerce cualquier otra profesión de carácter liberal. Ello quiere decir que un policía en el grado de Patrullero devenga por su trabajo un salario básico cercano a los USD 300, monto equiparable a lo devengado por un mensajero, auxiliar contable, técnico electricista, lo que da a entender que el grado de profesionalización policial, su responsabilidad, horario de trabajo, nivel educativo y riesgo laboral, no son reconocidos. A continuación, se referencian en la Tabla 1 algunos de los sueldos mínimos mensuales percibidos por los policías de diferentes países.

Tabla 1

Referenciación de sueldos de algunas instituciones policiales del mundo.

Sueldos mínimos mensuales de la Policía por país		
Estados Unidos	3000 dólares (12 000 000 pesos)	Fuente: Guiaemigrante (2023)
Francia	2095 euros (5 260 000 pesos)	Fuente: Glassdoor (2023a)
Reino Unido	2861 euros (10 064 000 pesos)	Fuente: Glassdoor (2023b)
España	2000 euros (5 680 000 pesos)	Fuente: Opositatest (2023)
Israel	3001 euros (13 000 000 pesos)	Fuente: Jobandsalaryboard (s.f.)
Brasil	3500 dólares (14 000 000 pesos)	Fuente: opositatest (2023)
México	870 dólares (3 480 000 pesos)	Fuente: Heraldobinario (2023)
Uruguay	411 dólares (1 644 000 pesos)	Fuente: D·negocios (2023)
Ecuador	1000 dólares (4 000 000 pesos)	Fuente: El Universo (2023)
Canadá	2863 dólares (11 452 000 pesos)	Fuente: Conoce Canadá (s.f.)
Perú	1215 dólares (4 860 000 pesos)	Fuente: La República (2023a)
Chile	700 dólares (2 800 000 pesos)	Fuente: Tusalario.org/Chile (2023)
Venezuela	100 dólares (400 000 pesos)	Fuente: La República (2023b)
Argentina	922 dólares (3 700 000 pesos)	Fuente: Argentina.gob.ar (2023)

Nota: Elaboración propia, a partir de diferentes fuentes electrónicas.

Una vez observadas las diferencias salariales descritas en la Tabla 1, llegar a comparar sueldos entre distintos países, es complejo, porque el poder adquisitivo varía. Asimismo, la estimación de bienes y servicios que se consumen para lograr cierto grado de satisfacción en el nivel de vida, desarrollo, cultura, y condiciones socioeconómicas son diferenciales; en el caso específico que atañe a las policías, las condiciones de criminalidad y violencia, así como la percepción de seguridad, varían incluso en cada país.

En la Policía Nacional de Colombia existen jerárquicos no contemplados dentro de la función pública, por lo que hablar de equidad e igualdad salarial, implica reconocer, además de las diferencias individuales y profesionales con las que cada persona cuenta, las diferencias del sector público al cual presta sus servicios. Hoy, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2016) diferencia tres niveles para la asignación de responsabilidades dentro de una institución, como son el directivo, profesional y técnico.

En lo institucional, los grados de General y Oficial Superior cumplen los criterios establecidos para el nivel directivo, devengando un promedio salarial base de \$5 232 000 000 (Policía Nacional, 2022); mientras que sus homólogos en el sector privado perciben \$20 000 000 en promedio mensual (Portafolio, 2016). En el sector público diferente a seguridad y defensa, reciben, en promedio, \$7 500 000 como salario base mensual. El nivel profesional está integrado por Oficiales Subalternos y mandos del nivel ejecutivo, perciben asignaciones salariales de \$2 350 000 en promedio; lo que en comparación con sus pares del sector privado los ubica por encima del promedio percibido, que según El Tiempo (2022) es de \$1 998 022. Teniendo en cuenta que desde el primer grado policial estos profesionales tienen personal a cargo, cumplen misiones (proyectos o actividades) y administran recursos logísticos y financieros, estarían por debajo del promedio de un gerente de proyecto externo, quien recibe, en promedio, la suma de \$5 278 100 (El Tiempo, 2022). En el nivel técnico se ubican los uniformados que decidieron ingresar como Patrulleros de la Policía Nacional, devengan en promedio un salario base mensual de \$2 800 000, iniciando con una asignación salarial en el grado de Pa-

trullero de \$1 835 072. A diferencia, personas externas a la Institución Policial con un nivel de formación tecnológica, perciben en la actualidad una asignación salarial promedio de \$1 313 354 (Computrabajo, 2022); mientras que los del nivel técnico perciben, en promedio, \$1 220 000, salvo en los casos de los técnicos de enfermería, donde el promedio sube a \$1 730 000 (Trámites Colombianos, 2020).

Un aspecto diferencial en el trabajo policial es el grado de riesgo laboral, evidenciado en el artículo 25 del Decreto-Ley 1295 de 1994, aquí se establece la clasificación de empresa. Así las cosas, al ser la profesión policial una actividad catalogada como riesgo 5 (riesgo máximo), en la cual se maneja armamento, explosivos y otras sustancias peligrosas, se combate la explotación ilegal de reservas naturales en entornos hostiles, se erradican cultivos ilícitos y se permanece en inminente peligro ante la creciente conflictividad social, es válido considerar una estrategia de compensación laboral acorde con estas condiciones; más cuando profesiones calificadas con el mismo grado de riesgo, como bomberos, presentan los siguientes promedios salariales por nivel: directivo \$7 500 000, profesional: \$4 100 000 y técnico: \$2 510 000 (Pulzo, 2022), y en Fiscalía General de la Nación, donde el nivel directivo percibe hasta \$15 230 000, profesional: \$3 282 442 y técnico: \$2 459 100 (Grupoguard, 2021), lo que soporta un escenario digno de análisis en el que se estudie la posibilidad de mejora salarial para quienes integran la Policía Nacional de Colombia.

Por otra parte, considerar las competencias generales y específicas de un funcionario como determinante salarial, de acuerdo con la actual sociedad del conocimiento, se exige a los nuevos profesionales de Policía y a aquellos graduados con anterioridad, el desarrollo permanente de estas (Almerich et al., 2020), que en esencia deben ser diferenciales a aquellas que corresponden a la profesión liberal escogida. Si se cuenta con alguna titulación además de la formación policial, tampoco está obstaculizando el proceso de aprender, desaprender y reaprender (Moreno, 2005) desde diferentes campos del saber (Morin et al., 2000). Es así como en el sector público colombiano, el proceso de modernización del Estado (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019) requiere personas con formación inte-

gral en diferentes campos, que demuestren, además de su nivel base de formación, conocimientos en idiomas, sistemas, relaciones interpersonales, habilidades comunicacionales, pensamiento flexible, entre otros; asimismo, diferentes niveles de perfeccionamiento como especialización, maestría o doctorado. Razón por la cual, la Policía Nacional de Colombia, como parte de esa sociedad del conocimiento y del sector público colombiano, requiere fortalecer permanentemente el perfil de quienes escogen seguir la profesión policial, con el fin de garantizar las condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad esperadas por el Estado y la sociedad en general, del servicio de Policía (Policía Nacional, 2022). Para tal fin, el capital humano que forma parte de la Institución demanda permanente formación, capacitación y entrenamiento, no solo en temas de policía, sino también en habilidades, competencias y saberes propios para la atención de las cada vez más complejas formas de relacionamiento e interacción con las comunidades donde presta sus servicios (Cortés et al., 2022).

Desde otro punto de vista, en cada anualidad se publica la tabla de sueldos para el personal uniformado (Policía Nacional, 2022), la cual define por categoría y grados los salarios y otros devengos. Al realizar la referenciación con otras tablas salariales del sector público, surgen las siguientes consideraciones:

- No se puede equiparar la profesión policial con la contratación de personal formado en profesiones liberales, en función de la misionalidad de la entidad, el grado de riesgo, las funciones a desarrollar y las competencias a demostrar.
- No existe relación alguna entre el grado policial y el nivel de formación académica alcanzado, puesto que en todos los grados existen personas con diferentes niveles de educación, titulados en profesiones liberales, que además ejercen la profesión policial.
- Los niveles de responsabilidad de un uniformado de la Policía Nacional trascienden los niveles de gestión (administrativo, operativo y docente), puesto que la polivalencia prima a la hora de la necesidad del servicio.

- La tabla de sueldos del personal uniformado se define anualmente y no obedece a criterios de la entidad, por lo que no es susceptible a ajustes diferenciales como en el sector privado.
- Los emolumentos adicionales al salario base derivan de aspectos como la antigüedad (prima de servicio), estado civil (prima familiar), riesgo (prima de orden público), indistintamente de aspectos relacionados con la formación, experiencia o habilidades; mientras que en otras entidades del sector público son bien ponderadas según los niveles de responsabilidad y formación (prima técnica y prima de coordinación).
- Las condiciones sociopolíticas, económicas y culturales del Policía de Colombia y su nivel de injerencia en las problemáticas de la comunidad, distan de las atendidas por sus pares laborales en otros países, por lo que no puede darse una comparación justa con otras instituciones de ámbito internacional.

En vista de lo anterior, Colombia ha realizado una serie de mejoras salariales en diferentes sectores a lo largo de los años, para abordar las brechas existentes en materia de equidad, igualdad o nivelación salarial, con el fin de mejorar el bienestar económico de los trabajadores. Algunas de las principales mejoras salariales incluyen: aumento del salario mínimo, aumento de los salarios en el sector público, incremento de los salarios en sectores estratégicos, incentivos salariales para profesionales y técnicos; y a nivel policía de Colombia, otros incentivos relacionados con la expedición de la Ley 2179 de 2021 y el Decreto 669 de 2022, involucrando beneficios al funcionario y su familia, medidas que continúan siendo inequitativas, puesto que no son aplicadas de manera transversal a todas las entidades del sector público en atención a las bases salariales y sus ya existentes diferencias.

Desde una perspectiva jurídica en materia de asignación salarial, se han dado los siguientes pronunciamientos (véase Tabla 2).

Tabla 2

Concepto jurídico según entidades.

Entidad	Concepto
Corte Suprema de Justicia	La sentencia de unificación 995/99 señala que el bienestar y calidad de vida por aplicación del principio "a trabajo igual, salario igual", exige que quien pretenda el mejoramiento de sus condiciones salariales deberá demostrar el cumplimiento de unos requisitos acumulativos, los cuales son: (a) que cumple con un trabajo igual al de sus referentes, (b) que desempeña dicho trabajo en igual puesto que estos y (c) que tiene jornada laboral y condiciones de eficiencia, también iguales, con referencia a los mismos (Corte Suprema de Justicia, 1999).
Consejo de Estado	Precisó que cuando un empleado público pretenda el reconocimiento de bienestar y calidad de vida, por considerar que la función que cumple es equiparable a la desempeñada por otro funcionario que percibe un mayor salario, debe demostrar: (a) que cumple con las mismas labores, (b) cuenta con la misma preparación y (c) cumple con los requisitos que exige el empleo. Por tanto, el accionante es quien tiene la carga de la prueba en este tipo de procesos. Por último, el alto tribunal indicó que la planta de personal de una entidad pública es determinada cualitativa y cuantitativamente para lograr el cumplimiento de fines constitucionales y legales (consejero ponente, William Hernández) (Consejo de Estado, 2020).
Corte Constitucional	Expresó que no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio "a trabajo igual salario igual", comoquiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan un pago diferente (Corte Constitucional, 2012).
Departamento Administrativo de la Función Pública	Concluyó que la estructura salarial del empleo público en Colombia es dispersa, inequitativa y no parece obedecer a un lineamiento de política pública general, dando lugar a sectores o entidades ganadoras o perdedoras en términos de estipendios (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016).

Nota: Elaboración propia, a partir de diferentes fuentes electrónicas.

En cuanto a las ramas del poder público en Colombia, también han experimentado mejoras salariales a lo largo de los años. Estas mejoras se han implementado con el objetivo de reconocer la labor y el servicio público, así como de garantizar salarios justos y competitivos para estos funcionarios, a partir de aumentos periódicos, equiparación con el sector privado, reconocimiento de la formación y experiencia, bonificaciones y prestaciones adicionales por desempeño laboral, cumplimiento de metas, antigüedad, dedicación exclusiva, entre otros.

Por lo que resulta importante tener en cuenta que las mejoras salariales que benefician a las ramas del poder público pueden variar según la entidad y el cargo ocupado, incidiendo para bien en las políticas y condiciones laborales

de estas entidades. Por consiguiente, surge el interrogante: *¿Existen brechas salariales entre los estipendios del sector público y la Policía Nacional de Colombia?*, la respuesta a esta pregunta puede variar de acuerdo con las concepciones individuales; algunas personas pueden considerar que los salarios son atractivos gracias a los beneficios y estabilidad laboral que ofrece la Institución, así como la oportunidad de servir y proteger a la sociedad. Sin embargo, otras personas pueden tener opiniones diferentes y considerar que los salarios no son suficientes en comparación con las responsabilidades y riesgos asociados con el trabajo policial. Además, pueden considerar que existen desafíos adicionales en términos cognitivos, físicos y emocionales que inciden en las esferas laboral, social y financiera.

En primer lugar, es importante señalar que en la Policía Nacional de Colombia existen diferencias salariales entre categorías y grados, como se evidencia en la Tabla 3.

En segundo lugar, es pertinente indicar que un estudio del Grupo de Análisis Ocupacional de la Dirección de Talento Humano analizó 523 cargos de las diferentes entidades, agrupados por responsabilidades y niveles jerárquicos. El estudio aplicó el *análisis de texto*, desde el *método comparativo en estudios cualitativos* –definido por Tonon (2011) como un procedimiento lógico y sistemático que busca similitudes y disimilitudes basadas en el criterio de homogeneidad– y comparó la naturaleza

de funciones y actividades de las 16 entidades públicas seleccionadas de la página web de la Función Pública con las de la Policía Nacional, y determinó que no es posible equipararlas en razón a las diferencias funcionales y de aplicación de acuerdo con el ámbito. Asimismo, identificó que los niveles de gestión que se encuentran señalados para los empleados públicos de las entidades territoriales son de nivel “directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial”, según lo establecido en el Decreto 980 de 22 de agosto de 2021, “por el cual se fijan los límites máximos salariales de los gobernadores, alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional”, como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 3

Tabla de salarios por grados con diferencias porcentuales entre grados.

Categoría	Grado	Salario base	Variación porcentual entre grados
Oficial	General	\$ 8 289 653	
	Mayor General	\$ 8 033 205	3.09%
	Brigadier General	\$ 7 180 846	10.61%
	Coronel	\$ 5 564 704	22.51%
	Teniente Coronel	\$ 4 340 595	22.00%
	Mayor	\$ 3 774 180	13.05%
	Capitán	\$ 3 105 984	17.70%
	Teniente	\$ 2 713 138	12.65%
	Subteniente	\$ 2 398 744	
Mando Ejecutivo	Comisario	\$ 4 375 412	
	Subcomisario	\$ 3 715 125	15.09%
	Intendente Jefe	\$ 3 536 864	4.80%
	Intendente	\$ 3 357 368	5.08%
	Subintendente	\$ 2 637 785	21.43%
Patrulleros PT/PP y Agentes de Policía	Patrullero	\$ 2 103 359	20.26%
	Patrullero de Policía	\$ 2 103 359	
	Agente	\$ 1 599 939	

Nota: Elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

La Tabla 4 muestra la inexistencia del nivel asesor para la población uniformada en la Policía Nacional, eventualmente serían equivalentes los diferentes niveles de gestión como "directivo, profesional y técnico". Salvo por la funcionalidad, determinada en policía, a partir de los deberes y las responsabilidades misionales (Constitución Política, art. 218), niveles jerárquicos, grados y cargos a ejercer, en términos de capacidad, experiencia y competencias. Sin embargo, es pertinente indicar que no es posible realizar comparativo alguno en razón a las diferencias misionales, estructurales y de ejercicio de funciones.

De igual manera, en la Fiscalía General de la Nación encontramos los niveles "directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial" dispuestos en el Decreto 457 de 29 de marzo de 2022, "por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones", los cuales se relacionan en la Tabla 5, comparándolos con la Policía Nacional.

Tabla 4

Referenciación con entidades territoriales - Policía Nacional.

Empleados públicos - entidades territoriales		Policía Nacional
Denominación	Asignación básica máxima	Cargos de referenciación
Directivo	\$ 14826108	Oficiales en todos sus grados
Asesor	\$ 11850174	No aplica
Profesional	\$ 8278300	Suboficiales y mandos del nivel ejecutivo
Técnico	\$ 3068818	Patrullero

Nota: Elaboración Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera Policía Nacional.

Tabla 5

Referenciación con Fiscalía General de la Nación - Policía Nacional.

Denominación	Remuneración	Policía
Nivel directivo		Nivel directivo
Director nacional I	\$ 20293834	Cargos de dirección de la Policía Nacional según sus diferentes niveles (comandante de distrito, comandante de departamento, entre otros)
Director nacional II	\$ 23613305	
Delegado	\$ 23613305	
Director estratégico I	\$ 20293834	
Director estratégico II	\$ 23613305	
Director ejecutivo	\$ 23613305	
Director especializado	\$ 20293834	
Director seccional de la Fiscalía General de la Nación	\$ 16674915	
Jefe de departamento	\$ 9264999	
Subdirector nacional	\$ 16674915	
I subdirector regional	\$ 13701639	

(Continúa)

Denominación	Remuneración	Policía
Nivel asesor		Nivel asesor
Asesor I	\$ 8 271 852	Cargos de asesoría de la Policía Nacional (asesor jurídico, asesor pedagógico, asesor de investigación, entre otros)
Asesor II	\$ 9 215 617	
Asesor III	\$ 13 701 639	
Asesor de despacho	\$ 16 521 934	
Asesor experto	\$ 20 293 834	
Nivel profesional		Nivel profesional
Fiscal delegado ante jueces municipales y promiscuos	\$ 7 244 782	Cargos que para su ejecución es necesario ostentar carreras profesionales o posgrados a fines de la misionalidad de sus funciones (responsable apoyo psicosocial, bacteriólogo, médico, contadores)
Fiscal delegado ante jueces de circuito	\$ 9 322 425	
Fiscal delegado ante jueces penales de circuito especializados	\$ 10 387 280	
Fiscal delegado ante tribunal del distrito	\$ 13 140 991	
Fiscal auxiliar ante la Corte Suprema de Justicia	\$ 13 140 991	
Profesional de gestión I	\$ 3 612 640	
Profesional de gestión II	\$ 4 144 235	
Profesional de gestión III	\$ 5 073 267	
Profesional especializado I	\$ 6 315 176	
Profesional especializado II	\$ 7 808 586	
Profesional experto	\$ 12 317 255	
Profesional investigador I	\$ 4 359 240	
Profesional investigador II	\$ 5 665 506	
Profesional investigador III	\$ 7 138 894	
Investigador experto	\$ 12 317 255	
Nivel técnico		Nivel técnico
Agente de protección y seguridad I	\$ 2 268 905	Cargos que requieren nivel técnico de formación
Agente de protección y seguridad II	\$ 2 706 474	
Agente de protección y seguridad III	\$ 3 200 351	
Agente de protección y seguridad IV	\$ 3 675 972	
Asistente de fiscal I	\$ 3 200 351	
Asistente de fiscal II	\$ 3 366 868	
Asistente de fiscal III	\$ 3 503 403	
Asistente de fiscal IV	\$ 3 874 206	
Secretario ejecutivo	\$ 3 200 351	
Técnico I	\$ 2 706 474	
Técnico II	\$ 3 200 351	
Técnico III	\$ 4 144 235	
Técnico investigador I	\$ 2 756 309	
Técnico investigador II	\$ 3 380 026	
Técnico investigador III	\$ 3 874 206	
Técnico investigador IV	\$ 4 240 925	

(Continúa)

Denominación	Remuneración	Policía
Nivel asistencial		Nivel asistencial
Asistente I	\$ 1 938 546	Cargos asistenciales - no uniformados de la Policía Nacional
Asistente II	\$ 2 706 474	
Auxiliar I	\$ 1 671 316	
Auxiliar II	\$ 2 028 743	
Conductor I	\$ 1 849 862	
Conductor II	\$ 2 656 721	
Conductor III	\$ 2 756 309	
Secretario administrativo I	\$ 2 273 911	
Secretario administrativo II	\$ 2 706 474	
Secretario administrativo III	\$ 3 200 351	

Nota: Elaboración Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera Policía Nacional.

De lo anterior se deduce que no es posible hacer una comparación en el ejercicio de funciones, teniendo en cuenta que las responsabilidades en la Policía Nacional de Colombia se establecen por grados independientes a su nivel educativo o cargo específico. Ello se define a partir de la base del proceso a ejecutar; por ende, se sugiere no tener en cuenta la funcionalidad de los cargos de las entidades para una eventual nivelación.

En las mismas circunstancias y tras analizar el Decreto 981 del 22 de agosto de 2021a, "por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar", se establece que existen brechas salariales entre esta entidad y la Policía, tal y como se observa en la Tabla 6.

Por tanto, no es posible contemplar una nivelación salarial comparando a la Policía Nacional de Colombia con estas entidades, teniendo en cuenta la diferencia de funciones, en particular lo concerniente a la misionalidad operativa de la Policía.

Con relación a la asignación salarial establecida para la Rama Legislativa del Congreso de la República se analiza el Decreto 972 del 22 de agosto de 2021b, "por el cual se fija la escala salarial para los empleos públicos del Congreso de la República y se dictan otras disposiciones en materia salarial", se fija la siguiente escala de asignación básica mensual para los empleos del Senado de la República y de la Cámara de Representantes contemplados en la Ley 5 de 1992, relación de asignaciones básicas mensuales, descrita en la Tabla 7.

Tabla 6

Asignaciones mensuales por grado Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar.

Grado	Asignación mensual	Grado	Asignación mensual
1		12	\$ 1 904 789
2	\$ 908 526	13	\$ 1 947 470
3	\$ 1 017 657	14	\$ 2 035 373
4	\$ 1 101 520	15	\$ 2 335 989
5	\$ 1 249 670	16	\$ 2 562 115
6	\$ 1 362 766	17	\$ 2 980 672
7	\$ 1 441 528	18	\$ 3 091 150
8	\$ 1 573 809	19	\$ 3 340 505
9	\$ 1 640 398	20	\$ 3 370 770
10	\$ 1 735 166	21	\$ 3 845 284
11	\$ 1 845 317	22	\$ 4 198 636

Nota: Elaboración Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera Policía Nacional.

Tabla 7

Asignaciones mensuales por grado en la Rama Legislativa Congreso de la República.

Grado	Asignación básica
1	\$ 2 595 484
2	\$ 2 786 258
3	\$ 2 996 418
4	\$ 3 623 545
5	\$ 4 349 669
6	\$ 5 130 075

(Continúa)

Grado	Asignación básica
7	\$ 5629021
8	\$ 6313877
9	\$ 6451591
10	\$ 7019475
11	\$ 7159223
12	\$ 10097767

Nota: elaboración Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera Policía Nacional.

De donde se deduce la inviabilidad de considerar una eventual nivelación salarial de la Policía Nacional con esta entidad, en función de sus misionalidades.

Si se intenta comparar a la Policía Nacional con las ramas del poder público, surgen los siguientes aspectos de interés:

Poder Ejecutivo: los salarios pueden variar ampliamente dependiendo del cargo y nivel de responsabilidad. Por ejemplo, el salario del presidente de la República varía entre los 40 a 50 millones de pesos colombianos mensuales (cerca de 11000 a 14000 dólares estadounidenses). Los salarios de otros altos funcionarios, como ministros y directores generales, también pueden ser significativamente altos.

Poder Legislativo: pueden variar según el cargo y la posición ocupada. Los senadores y representantes a la Cámara reciben un salario base, que para el 2021 era de aproximadamente 34 millones de pesos colombianos mensuales (alrededor de 9500 dólares americanos).

Poder Judicial: varían según la posición ocupada. Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, que son los niveles más altos de la judicatura en Colombia, reciben salarios significativamente altos. En el 2021, el salario de un magistrado de la Corte Suprema de Justicia era de aproximadamente 35 millones de pesos colombianos mensuales (alrededor de 9800 dólares americanos).

Ministerios: los salarios en los ministerios pueden variar según el nivel jerárquico y la posición ocupada. En general, los altos funcionarios y directivos de los ministerios pueden recibir salarios considerables. Por ejemplo, los ministros pueden tener salarios que oscilan entre los 30 y los 40 millones de pesos colombianos men-

suales (alrededor de 8300 a 11000 dólares americanos).

Tras el análisis realizado, se determina que no es posible una correcta alineación funcional de los cargos en la Policía Nacional con ninguno de los estamentos anteriormente expuestos.

En resumen, para contemplar una equivalencia ocupacional entre policías y demás funcionarios, para el cierre de brechas salariales se deben emplear los criterios de inclusión relacionados en la Tabla 8 y de exclusión según Tabla 9.

Tabla 8

Criterios de inclusión para la referenciación ocupacional.

Variable	Criterio de inclusión
Funciones	Según su naturaleza, responsabilidades y cualidades exigidas para su desempeño y ejecución de actividades, donde se hace un análisis de exploración textual.
Cargo	Cargos en los niveles de dirección, profesional y técnico.
Nivel de responsabilidad	Verificación funcional y ejecución de actividades de responsabilidad según su naturaleza de funciones respecto al cargo.
Nivel de gestión	Los niveles directivo, profesional y técnico, son tenidos en cuenta como referencia para el análisis textual aplicado y los demás niveles son excluidos por diferenciación estructural de empleos.

Nota: Elaboración Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera Policía Nacional.

Es importante tener en cuenta que el salario no es el único factor que influye en la satisfacción y el desempeño laboral de los policías. También es esencial contar con un ambiente de trabajo adecuado, capacitación continua, oportunidades de desarrollo profesional y un sistema de apoyo sólido.

Por lo que un enfoque integral que aborde diversos aspectos del desarrollo humano, contribuirá a consolidar una fuerza policial efectiva y motivada.

Una tercera línea de análisis se enfoca en los decretos salariales de las 16 entidades estata-

les, que para efectuar la comparación se utilizó como valor base la asignación básica y como medida de tendencia central la mediana con el propósito de ajustar los valores extremos. La información se presenta agrupada por entidades del sector público en la Tabla 10.

Tabla 9

Criterios de exclusión para la referenciación ocupacional.

Variable	Criterio de exclusión
	Teniendo en cuenta que las competencias laborales aplicables para cada uno de los niveles de gestión en las entidades de las diferentes ramas del poder público son acordes con el cumplimiento al propósito principal del empleo.
Nivel académico	Para la Policía Nacional, por su régimen establecido por categorías y grados policiales, como por la naturaleza de funciones, los niveles académicos como doctorados, posgrados, pregrados y tecnologías, son tenidas en cuenta como complemento para realizar actividades dentro de la ejecución de diferentes procesos y procedimientos establecidos por la Institución.
Experiencia	La Policía Nacional establece un escalafón en orden de grado y antigüedad (tiempo) con unas condiciones generales para el ingreso a cada grado.
Grado	Son por orden jerárquico para efectos de mando, siempre y cuando cumpla con unos requisitos específicos.

Nota: Elaboración Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera Policía Nacional.

Tabla 10

Referenciación entre entidades públicas según niveles de gestión y remuneración salarial.

Entidad pública	Decreto	Nivel de gestión	Salario inicial	Salario final	Número de escalas salariales	Porcentaje entre grados
Policía Nacional de Colombia (PONAL)	910 de 2023	Oficial	\$ 2 398 744	\$ 8 289 653	9	17%
		Mando Ejecutivo	\$ 2 637 785	\$ 4 735 412	5	16%
		PT-PP-AG	\$ 2 103 359	\$ 2 103 359	1	0%
Contraloría	901 de 2023	Directivo	\$ 11 224 440	\$ 17 038 101	4	15%
		Profesional	\$ 6 364 971	\$ 8 768 864	4	11%
		Técnico	\$ 5 807 298	\$ 5 807 298	1	0%
Rama Ejecutiva	905 de 2023	Directivo	\$ 4 169 929	\$ 18 226 195	28	6%
		Profesional	\$ 2 457 013	\$ 12 100 304	25	7%
		Técnico	\$ 1 160 000	\$ 3 772 850	27	8%
Empleados públicos de las entidades territoriales	896 de 2024	Gobernadores	\$ 15 069 940	\$ 21 497 207	5	10%
		Alcaldes	\$ 5 376 068	\$ 18 214 842	6	28%

(Continúa)

Entidad pública	Decreto	Nivel de gestión	Salario inicial	Salario final	Número de escalas salariales	Porcentaje entre grados
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE)	904 de 2025	Directivo	\$ 8 217 390	\$ 12 791 003	9	6%
		Profesional	\$ 3 382 037	\$ 7 422 424	15	6%
		Técnico	\$ 2 349 297	\$ 3 241 267	7	6%
Dirección Nacional de Inteligencia (DNI)	905 de 2023	Directivo	\$ 4 169 929	\$ 18 226 195	28	6%
		Profesional	\$ 2 457 013	\$ 2 100 304	25	3%
		Técnico	\$ 1 160 000	\$ 3 772 850	17	8%
Aeronáutica Civil	909 de 2023	Empleo	\$ 1 996 436	\$ 11 180 713	30	6%
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	890 de 2023	Directivo	\$ 7 394 087	\$ 17 264 275	11	9%
		Profesional	\$ 4 667 424	\$ 8 905 470	10	7%
		Técnico	\$ 3 529 955	\$ 4 182 247	3	9%
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)	900 de 2023	Directivo	\$ 8 152 372	\$ 19 896 513	7	16%
		Profesional	\$ 5 741 278	\$ 14 836 623	8	15%
		Técnico	\$ 3 442 117	\$ 6 044 782	5	15%
Empleos Congreso de la República	892 de 2023	Empleo	\$ 3 370 257	\$ 13 112 024	12	14%
Rama Judicial	902 de 2023	Empleo	\$ 1 160 000	\$ 5 161 860	21	8%
Dirección Ejecutiva Rama Judicial	894 de 2023	Empleo	\$ 1 160 000	\$ 6 976 747	20	10%
Fiscalía General	893 de 2023	Directivo	\$ 10 619 542	\$ 27 065 571	11	11%
		Profesional	\$ 4 140 808	\$ 15 062 204	15	10%
		Técnico	\$ 2 600 619	\$ 4 860 949	16	6%
Registraduría	897 de 2023	Directivo	\$ 7 325 143	\$ 16 108 863	8	12%
		Profesional	\$ 5 990 288	\$ 9 178 121	8	6%
		Técnico	\$ 3 584 199	\$ 5 140 601	7	6%
Contraloría	901 de 2023	Directivo	\$ 11 224 440	\$ 17 038 101	4	15%
		Profesional	\$ 6 364 971	\$ 8 768 864	4	11%
		Técnico	\$ 5 807 298	\$ 5 807 298	1	0%
Auditoría General	899 de 2023	Directivo	\$ 9 996 037	\$ 12 784 293	4	9%
		Profesional	\$ 3 987 252	\$ 8 049 401	4	27%
		Técnico	\$ 2 698 324	\$ 2 897 876	2	7%
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)	905 de 2023	Directivo	\$ 4 169 929	\$ 18 226 195	28	6%
		Profesional	\$ 2 457 013	\$ 10 177 460	24	6%
		Técnico	\$ 1 160 000	\$ 3 772 850	17	8%
		Promedio			12	10%

Nota: Elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

De la Tabla 10 se deduce que por cada nivel de gestión en el sector público existen 12 grados en promedio, con una diferencia salarial entre niveles del 10%. Del primer grado al último grado de la escala salarial, la diferencia económica percibida es del 48%. Existen entidades del Estado que cuentan con tan solo un nivel de gestión, como la Aeronáutica Civil, los empleos del Congreso, la Rama Judicial y la Dirección Ejecutiva Rama Judicial.

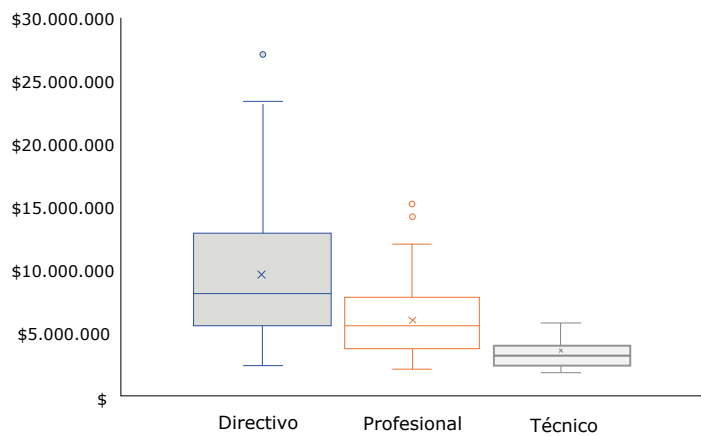
La Figura 1 permite visualizar la distribución de los salarios del sector público en los diferentes niveles de gestión (directivo, profesional y técnico), y proporciona información sobre la mediana, los cuartiles y los valores atípicos de los datos.

La Figura 2 presenta los resultados del análisis realizado para el nivel directivo en diferentes entidades del sector público.

A continuación, se correlaciona el salario en el sector público según niveles de gestión, como se observa en la Figura 1.

Figura 1

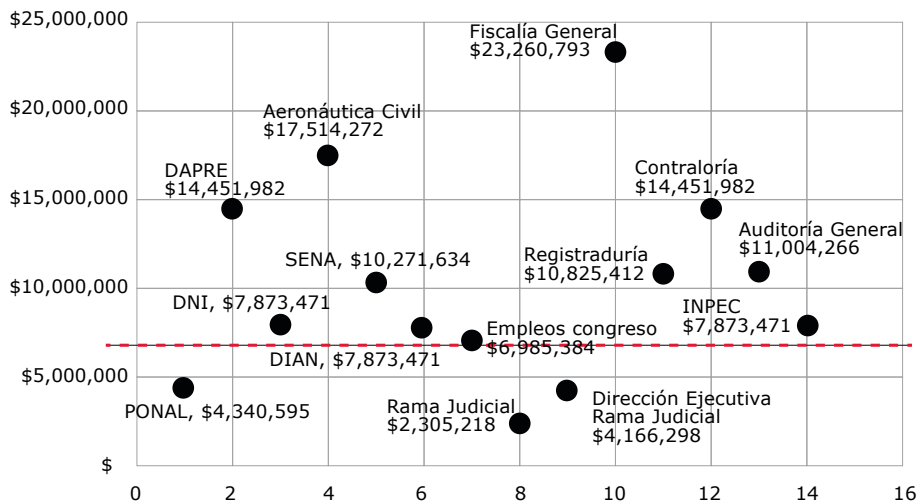
Salarios percibidos en el sector público por nivel.



Nota: Elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

Figura 2

Referenciación entre entidades públicas nivel directivo.



Nota: elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

Una vez analizadas las 192 escalas salariales de las 14 entidades del sector público y comparadas con las del nivel directivo de la Policía Nacional de Colombia, en promedio el salario base es de \$8919206 con una mediana de \$7593249. Referente a la primera escala salarial, el primer grado de cada entidad el promedio es de \$6185710, lo que representa 61% más del salario del primer grado directivo en la Policía Nacional de Colombia. De las entidades del Estado analizadas, 11 cuentan con un salario superior en el primer grado del nivel directivo con respecto a la Policía Nacional de Colombia.

La Figura 3 presenta los resultados del análisis realizado para el nivel profesional en diferentes entidades del sector público.

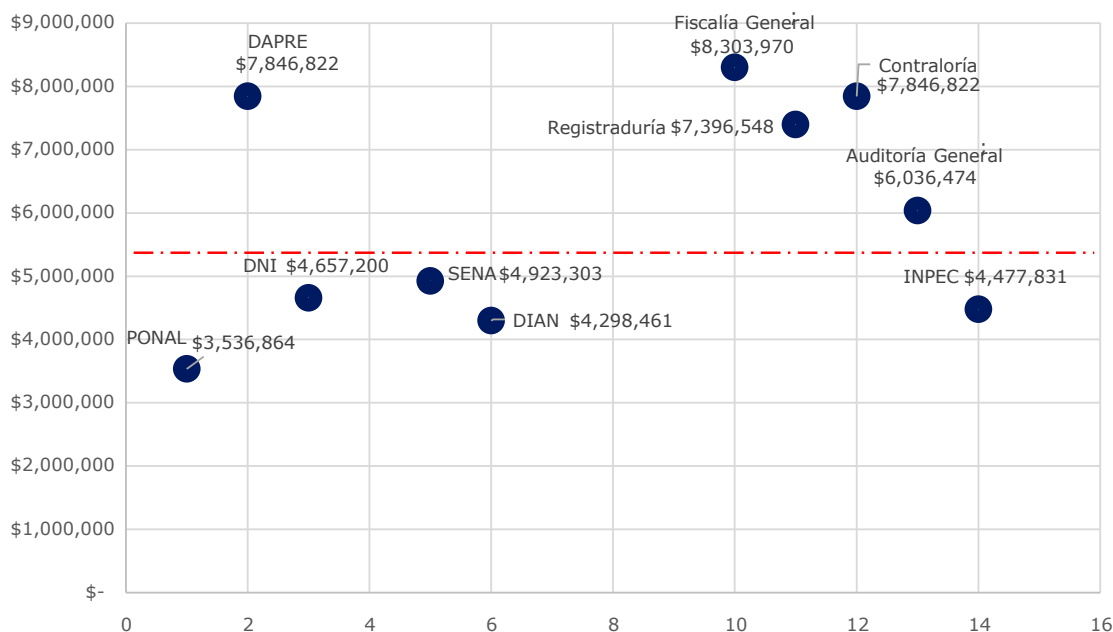
El nivel profesional de los organismos del Estado analizados cuenta con 129 salarios en

distintas escalas, que comparadas con las del nivel profesional de la Policía Nacional de Colombia en promedio tienen un salario base de \$5994714. Respecto al análisis de la primera escala salarial, es decir, con el primer grado de cada entidad, el promedio es de \$3768266, lo que representa 26% más de salario respecto al nivel profesional en la Policía Nacional de Colombia. De las entidades del Estado analizadas, siete tienen un salario superior en el primer grado comparado con el primer grado del nivel profesional de la Policía Nacional de Colombia. La Aeronáutica Civil, SENA, DIAN, Congreso de la República y Rama Judicial no cuentan con una escala profesional en los decretos de salario, por lo anterior no son tomadas para este estudio.

La Figura 4 permite observar los resultados del análisis realizado para el nivel técnico en diferentes entidades del sector público.

Figura 3

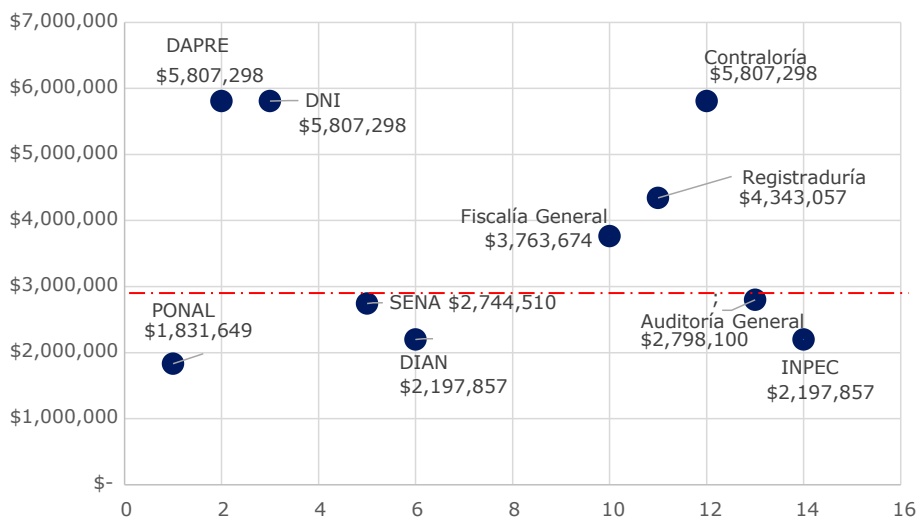
Referenciación entre entidades públicas nivel profesional.



Nota: elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

Figura 4

Referenciación entre entidades públicas nivel técnico.



Nota: elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

Tabla 11

Resumen análisis por niveles de gestión y remuneración.

Nivel de gestión	Escalas salariales	Promedio salario	Promedio primer salario base (primer grado) PONAL / Ramas poder público	Entidades exclusión nivel de gestión
Directivo	192	\$ 8 919 206	\$ 6 185 710	0
Profesional	129	\$ 5 994 714	\$ 3 768 266	7
Técnico	71	\$ 3 022 801	\$ 2 809 783	4

Nota: elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

En cuanto al nivel técnico, los organismos del Estado analizados cuentan con 71 salarios en distintas escalas, que comparadas con las del mismo nivel en la Policía Nacional de Colombia tienen en promedio un salario base de \$ 3 022 801. El primer nivel de la escala salarial en el nivel técnico de cada entidad inicia con \$ 2 809 783 en promedio, lo que representa 18% más de salario respecto al nivel técnico (Patrullero del nivel ejecutivo, Patrullero de policía y Agente de policía). De las entidades del Estado analizadas, cuatro cuentan con un salario superior en el primer grado comparado con el primer grado del nivel técnico de la Policía Nacional de Colombia.

asimismo, las diferencias salariales, puesto que aumentan entre grados y niveles de gestión, como se observa en la Tabla 11.

De la Tabla 11 se puede inferir que existe un mayor número de escalas salariales en los niveles de gestión directiva para las entidades del Estado colombiano, lo que puede deberse a factores, como decisiones estratégicas, responsabilidad y representación, experiencia y conocimientos especializados, coordinación y dirección de equipos. Por otra parte, las diferencias salariales pueden deberse a diversos factores, como el presupuesto asignado a cada institución, la escala salarial establecida, las demandas y responsabilidades específicas de cada sector, así como la negociación colectiva y

las políticas de remuneración. En Colombia, las entidades de las ramas legislativa y judicial, así como algunos altos cargos ejecutivos, pueden tener salarios más altos en comparación con los policías, esto se debe a la naturaleza de las funciones y responsabilidades asociadas con cada rama del poder público.

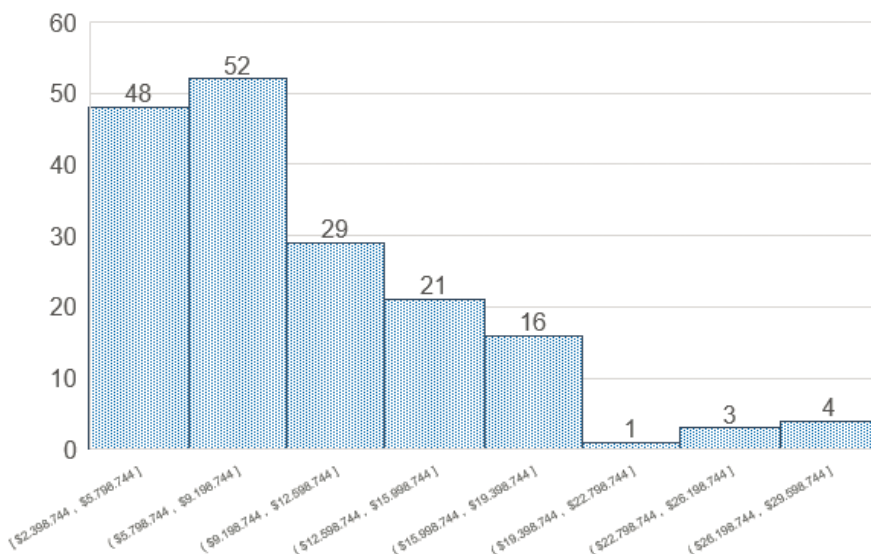
Para resumir, en la Figura 5 se presenta, a modo de histograma, la referencia salarial entre entidades, agrupando las escalas salariales en rangos.

De la Tabla 12 se infiere que en la categoría oficial iniciando en el grado de Subteniente (ST), existe una brecha de -61% de diferencia, respecto al promedio de ingreso de las otras ramas o entidades del sector público en el nivel directivo.

En la Tabla 12 se presentan las referencias salariales entre grados, niveles de gestión de las 14 entidades del Estado analizadas.

Figura 5

Resumen de la referenciación salarial entre entidades públicas.



Nota: elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

Tabla 12

Referenciación salarial entre entidades públicas (PONAL – entidades ramas del poder público)

Referenciación	En categoría	Oficial	Mando Ejecutivo	Patrulleros / Agentes
	En grado	Subteniente	Subintendente	PT nivel Ejecutivo-PT de Policía
	De nivel con el sector público	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO
Base	PONAL	\$ 2 398 744	\$ 2 637 785	\$ 2 103 359

(Continúa)

Referenciación	En categoría	Oficial	Mando Ejecutivo	Patrulleros / Agentes
	En grado	Subteniente	Subintendente	PT nivel Ejecutivo-PT de Policía
	De nivel con el sector público	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO
Otras entidades	Rama Ejecutiva	\$ 3 638 046	\$ 1 919 956	\$ 1 000 000
	Empleados públicos de las entidades territoriales	\$ 8 879 305	\$ 6 879 305	\$ 3 291 615
	DAPRE	\$ 7 169 246	\$ 2 950 651	\$ 2 049 639
	DNI	\$ 3 638 046	\$ 2 143 616	\$ 1 000 000
	Aeronáutica Civil	\$ 2 345 379	\$ 1 854 512	\$ 1 741 786
	SENA	\$ 6 450 957	\$ 4 072 085	\$ 3 079 702
	DIAN	\$ 7 112 521	\$ 5 008 967	\$ 3 003 068
	Empleos Congreso	\$ 2 940 374	\$ 2 940 374	\$ 2 940 374
	Rama Judicial	\$ 6 572 015	\$ 2 505 582	\$ 2 043 077
	Dirección Ejecutiva Rama Judicial	\$ 2 982 193	\$ 2 736 807	\$ 2 009 793
	Fiscalía General	\$ 9 264 999	\$ 7 244 782	\$ 2 268 905
	Registraduría	\$ 6 390 807	\$ 5 226 215	\$ 3 127 027
	Contraloría	\$ 9 792 741	\$ 5 553 106	\$ 5 066 566
	Auditoría General	\$ 8 721 023	\$ 3 478 670	\$ 2 354 147
	INPEC	\$ 10 674 969	\$ 3 139 844	\$ 3 077 467
	Promedio salarios base	\$ 6 185 710	\$ 3 768 266	\$ 2 809 783

Nota: elaboración Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional.

En la categoría mando del nivel ejecutivo iniciando en el grado de Subintendente (SI), existe una brecha de -26% de diferencia respecto al promedio de ingreso de las otras ramas o entidades del sector público en el nivel profesional.

En la categoría Patrullero del nivel ejecutivo, Patrullero de policía y Agente iniciando en el grado de Subintendente (PT - PP - AG), existe una brecha de -18% de diferencia respecto al promedio de ingreso de las otras ramas o entidades del sector público en el nivel técnico.

En promedio, la brecha salarial se encuentra en 26%, respecto a las otras ramas del poder público y la Policía Nacional de Colombia.

Para finalizar, se presenta la referenciación de salarios base de la Policía Nacional de Colombia versus las 16 entidades analizadas, evidenciándose que los tres niveles presentan diferencias

significativas que sitúan a la Institución policial en desventaja salarial. Tal comportamiento puede atribuirse a las siguientes causas:

Escala salarial: existen escalas salariales diferenciales entre entidades, para los policías está determinada por decisiones del Gobierno, sin posibilidad de establecer variaciones diferenciales, por nivel, grado o educación, quedando sujetas a la estructura jerárquica.

Naturaleza del trabajo: el trabajo policial puede implicar riesgos y demandas físicas y emocionales significativas. Sin embargo, estos factores no siempre se reflejan en los salarios, lo que puede llevar a una discrepancia en comparación con otras áreas del servicio público.

Presupuesto asignado: los salarios de los uniformados de policía están sujetos a la asignación presupuestal, donde la disponibilidad de

recursos puede afectar los aumentos salariales y beneficios adicionales para esta población.

De lo anterior, es importante tener en cuenta que el Gobierno de Colombia ha implementado esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y salariales de los uniformados de policía en los últimos años. Para ello, se han realizado ajustes y mejoras en los salarios, así como en beneficios adicionales y programas de bienestar para el personal policial. Sin embargo, en comparación con otras ramas del sector público, los uniformados de policía tienden a percibir salarios más bajos que los funcionarios que prestan sus servicios en otros sectores. Este es un tema que ha sido objeto de debate y discusión, y el Gobierno continúa trabajando para mejorar las condiciones laborales y salariales de los policías en el país. Lo anterior permite determinar que en efecto existen diferencias salariales entre la Policía Nacional de Colombia y otras instituciones del Estado.

Discusión

Además de una política retributiva, equitativa y justa, la Policía ha trabajado en potenciar el salario emocional a través del cual se brinda a los funcionarios cobertura en los ámbitos de salud física, mental y emocional, capacitación y desarrollo profesional, mediante la implementación de políticas y prácticas que promueven el equilibrio de los espacios laborales y familiares, a partir de horarios flexibles, licencias y trabajo remoto, materializando el desarrollo humano policial, planteado por Cortés et al. (2022). Como ejemplo, la Institución adopta el "Programa de salud mental anticipada para el personal uniformado de la Policía Nacional de Colombia", mediante Resolución 1974 del 20 de junio de 2023, desde el cual se busca proteger, mejorar y conservar la salud mental y el bienestar de los policías.

Por su parte, el Ministerio de Defensa Nacional (2023), a través de su Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública 2023-2027, busca mejorar y fortalecer la calidad de vida y la gestión del desarrollo humano de los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias, mediante la implementación de iniciativas estratégicas en áreas como la educación, la salud, la vivienda, la recreación, los beneficios para las familias,

las reformas en ascensos y condecoraciones, la transformación gradual del servicio militar, entre otros aspectos.

Respecto a la nación, el Departamento Nacional de Planeación (2022), a través del Plan Nacional de Desarrollo, "Colombia, potencia mundial de la vida" 2022-2026, en los artículos 112 "Fortalecimiento de la oferta de bienestar del sector defensa" y 113 "Equidad prestacional y de bienestar en los diferentes rangos de la Policía Nacional", recalca la importancia de diseñar una nueva política de bienestar aunada a mejorar las condiciones salariales y prestacionales para la Institución.

Lo dicho hasta aquí, resume los preceptos que permitieron a la Secretaría General de la Policía Nacional plantear dos propuestas que posibilitan cerrar las brechas salariales existentes entre la Policía y las demás entidades del sector público: la primera se fundamenta en constituir las prerrogativas del artículo 136 de la Ley 2179 de 2021, a través del decreto anual de sueldos, incrementando el salario básico; la segunda considera efectuar la regulación del artículo 136 de la Ley 2179 de 2021, mediante un decreto reglamentario, expedido por el Gobierno Nacional, haciendo uso de las potestades atribuidas al Ejecutivo.

En tal sentido, la segunda opción se constituye como el mecanismo idóneo para efectuar el desarrollo del artículo 136 de la citada norma, en búsqueda de la aplicación eficiente y materialización formal del estipendio reconocido por medio del legislador colombiano.

Una vez revisada la documentación e identificadas las brechas existentes entre los estipendios del sector público, se propone el escenario de proyección salarial, que propende por cerrar las brechas existentes entre los estipendios del sector público y los de la Policía Nacional de Colombia, acorde con las exigencias, régimen y riesgos derivados de su labor, información que se puede ver en la Tabla 13.

Escenario propuesto: proyecta un estipendio bajo un estándar para la categoría de oficial del 61%, la categoría mandos ejecutivos y suboficiales del 26% y para las categorías de Patrullero, Patrullero de policía y Agente del 18%, de incremento sobre el salario base.

Tabla 13

Proyección salarial del estándar.

Grado	Cantidad	Asignación básica	Valor	%
General	2	\$ 7 232 292	\$ 8 823 396	61
Mayor General	2	\$ 7 008 554	\$ 8 550 436	61
Brigadier General	30	\$ 6 264 916	\$ 114 647 963	61
Coronel	325	\$ 4 854 915	\$ 962 486 899	61
Teniente Coronel	630	\$ 3 786 944	\$ 1 455 322 579	61
Mayor	2107	\$ 3 292 776	\$ 4 232 106 210	61
Capitán	2242	\$ 2 709 810	\$ 3 705 990 352	61
Teniente	1294	\$ 2 367 072	\$ 1 868 424 612	61
Subteniente	1417	\$ 2 092 780	\$ 1 808 936 249	61
Comisario	260	\$ 3 817 320	\$ 258 050 832	26
Subcomisario	542	\$ 3 241 253	\$ 456 757 373	26
Intendente Jefe	6329	\$ 3 085 730	\$ 5 077 692 144	26
Intendente	11 058	\$ 2 929 129	\$ 8 421 480 205	26
Subintendente	39 172	\$ 2 301 330	\$ 23 438 401 678	26
Patrulleros - antigüedad menor a 5 años	19 366	\$ 1 835 072	\$ 6 396 840 783	18
Patrulleros - antigüedad de 5 y hasta 10 años	22 624	\$ 1 835 072	\$ 7 473 000 407	18
Patrulleros - antigüedad de 10 o más años	31 134	\$ 1 835 072	\$ 10 283 963 697	18
Patrulleros de Policía	6 232	\$ 1 835 072	\$ 2 058 510 367	18
Sargento Mayor	34	\$ 2 354 907	\$ 20 817 378	26
Sargento Primero	1	\$ 2 023 343	\$ 526 069	26
Sargento Viceprimero	1	\$ 1 831 383	\$ 476 160	26
Sargento Segundo	1	\$ 1 673 430	\$ 435 092	26
Agentes	208	\$ 1 360 966	\$ 50 954 567	18

Nota: Elaboración Oficina de Planeación Policía Nacional a partir del Decreto 910 del 2023.

El costo nacional mensual derivado de este escenario es de \$ 78 103 195 446.79 y un costo anual de \$ 937 238 345 361.48, a partir de valores salariales 2023.

del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, proponiendo ajustes graduales o prospectivos, con el fin de disminuir el impacto fiscal a mediano y largo plazo.

Este escenario puede ajustarse en las negociaciones con el Gobierno Nacional a través

Conclusiones

Las brechas salariales entre la Policía Nacional de Colombia y otras instituciones del Estado son una realidad afianzada en los marcos misionales, legales, de funciones y competencias que hoy dejan en desventaja económica a más de 165000 mujeres y hombres dedicados a la profesión policial frente a los niveles jerárquicos, académicos y laborales en otras instituciones.

Hacer la revisión documental, permitió establecer las similitudes y disimilitudes salariales existentes a nivel intra e interinstitucional, obteniendo resultados que concuerdan con lo conceptualizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en estudio titulado "Salarios y empleo público en Colombia" publicado en el 2016. Tales comparaciones evidencian la necesidad de ajustar los estipendios de la Policía Nacional, conforme a variables como grado de riesgo, tiempo de servicio, horario de trabajo, formación académica, funciones y competencias, entre otras.

La información revisada confirma la dispersión e inequidad existente en la estructura salarial pública colombiana y la Policía Nacional de Colombia, generando la necesidad de ordenarla mediante una política salarial general que garantice cerrar las profundas diferencias que se presentan al trabajar en el Estado colombiano, dependiendo del sector y la entidad a la cual se sirve.

Como limitantes del estudio, se identifica que cualquier decisión en materia salarial policial tiene un impacto presupuestal y fiscal en el Estado, requiriendo de estudios técnicos y disponibilidad de recursos proyectados en el tiempo.

Asimismo, es importante señalar la inexistencia de metodologías, procesos o procedimientos en el sector público, encaminados a la equidad e igualdad o nivelación salarial entre entidades del Estado.

Para estudios futuros, se sugiere sean considerados los aspectos aquí planteados, puesto que conservan una visión integral de lo que significa el salario para el desarrollo social de los individuos y las comunidades.

En definitiva, aumentar el salario a los policías en Colombia tiene efectos positivos en la calidad de vida de los mismos y sus familias, incidiendo positivamente en la atracción y fidelización del talento humano, el desempeño policial, la imagen institucional y la seguridad ciudadana en general.

Conflicto de intereses

El estudio en mención no presenta conflicto de intereses por parte de los autores, real, potencial o aparente. La fuente de financiación de la investigación estuvo a cargo de la Policía Nacional de Colombia a través del Grupo de Investigación COL0213818 "Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano", por lo que los créditos derivados de la misma, al igual que los productos que de ella dependan como libros, capítulos, artículos en revistas indexadas a nivel institucional o del ámbito académico nacional, ponencias y todo tipo de socialización, serán propiedad intelectual de la Policía Nacional de Colombia.

Referencias

- Agency for PeaceBuilding. (2021). *La consolidación de la paz internacional se volvió 'local'*. <https://www.peaceagency.org/international-peacebuilding-turned-local/>
- Almerich, G., Suárez, J., Díaz-García, I., & Orellana, N. (2020). Estructura de las competencias del siglo XXI en alumnado del ámbito educativo. Factores personales influyentes. *Educación XXI*, 23(1), 45-74.
- Argentina.gov.ar. (2023). *Escalas salariales*. <https://www.argentina.gov.ar/seguridad/pfa/transparencia/escalas-salariales>
- Bachelet, P., & García, M. (2015). *¿Qué ocurre con la policía mejor pagada de América Latina?* BID. <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/que-ocurre-cuando-se-tiene-la-policia-mejor-pagada-de-america-latina/>

- Bulla, P., & Guarín, S. (2015). Formación policial y seguridad ciudadana. ¿Cómo mejorar el servicio de policía? *Fundación Ideas para la Paz (FIP)*, 4, 2-24. <https://acortar.link/RvqURx>
- Computrabajo. (2022). *Salario de tecnólogo en Colombia*. <https://www.computrabajo.com.co/salarios/tecnologo>
- Congreso de Colombia. (1992, 17 de junio). *Ley 5 de 1992*. Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=11368#5>
- Congreso de Colombia. (1995, 27 de junio). *Decreto 1091 de 1995*. Por el cual se expide el Régimen de Asignaciones y Prestaciones para el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, creado mediante Decreto 132 de 1995. *Diario Oficial* 41.907. https://www.redjurista.com/Documents/decreto_1091_de_1995_ministerio_de_defensa_nacional.aspx#/
- Congreso de Colombia. (2004, 31 de diciembre). *Decreto 4433 de 2004*. Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública. *Diario Oficial* 45.778. https://www.redjurista.com/Documents/decreto_4433_de_2004_ministerio_de_defensa_nacional.aspx#/
- Congreso de Colombia. (2012, 6 de septiembre). *Decreto 1858 de 2012*. Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro del personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional. *Diario Oficial* 48.545. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49214>
- Congreso de Colombia. (2021, 30 de diciembre). *Ley 2179 de 2021*. Por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177806>
- Conoce Canadá. (s.f.). *Salario por profesión en Canadá*. <https://www.conocecanada.com/single-post/salarioscanada>
- Consejo de Estado. (2020). *¿Qué se debe acreditar al momento de solicitar la nivelación salarial?* <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/que-se-debe-acreditar-al-momento-de-solicitar-la-nivelacion-salarial-1102-am>
- Constitución Política de Colombia (1991). Artículo 218. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Corte Constitucional. (2012). *Sentencia T-833/12*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-833-12.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (1999). *Sentencia SU-995/99*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/SU995-99.htm>
- Cortés, G., Echeverri, L., Hernández, A., & Sanabria, W. (2022). *Hacia el desarrollo humano policial. "Un proceso de transformación analizado desde la teoría de la complejidad"*. Xpress Estudio Gráfico y Digital S. A. S. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/libro_hacia_desarrollo_humano_policial.pdf
- Cué, M., Díaz, G., Díaz, A., & Valdez, M. (2008). El artículo de revisión. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34(4).
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998). *Ley 489 29 de diciembre 1998*. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 43.464. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Guía de Modernización de Entidades Públicas*, versión 2012. <https://acortar.link/ZMsGEJ>

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2016). *Salarios y empleo público en Colombia*. https://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_col_DAFP_anex19.pdf
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Las propuestas de Colombia para la modernización del Estado e innovación en América Latina*. <https://acortar.link/x29DiX>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021a). *Decreto 981 del 22 de agosto de 2021*. Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar. <https://acortar.link/7Yk2d5>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021b). *Decreto 972 del 22 de agosto de 2021*. Por el cual se fija la escala salarial para los empleos públicos del Congreso de la República y se dictan otras disposiciones en materia salarial. <https://acortar.link/JFIVXx>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022). *Decreto 457 del 29 de marzo de 2022*. Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=184806>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Decreto 457 del 29 de marzo de 2022*. Por el cual se fijan los sueldos básicos para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares; Oficiales, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional; Personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional; Patrulleros de Policía de la Policía Nacional, y Empleados Públicos del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional; se establecen bonificaciones para Alféreces, Guardiamarinas, Pilotines, Grumetes y Soldados, se modifican las comisiones y se dictan otras disposiciones en materia salarial. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=211190>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Clasificación única de ocupaciones para Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/proyectos-de-resoluciones-y-decretos/p-2021-CUOC/CUOC-Clasificacion.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2022). *Plan Nacional de Desarrollo, "Colombia, potencia mundial de la vida" 2022-2026*. <https://acortar.link/9F74Lk>
- D-negocios. (20 de marzo de 2023). *Cuánto gana un policía en Uruguay*. <https://dnegocios.uy/cuanto-gana-un-policia-en-uruguay/>
- El Tiempo. (30 de abril de 2022). *Esto ganan en promedio los profesionales en Colombia*. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/sueldo-de-profesionales-en-colombia-2022-668732>
- El Universo. (18 de octubre de 2022). *Esto es lo que ganan los policías y militares en Ecuador*. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/esto-es-lo-que-ganan-los-policias-y-militares-en-ecuador-nota/>
- Glassdoor. (14 de septiembre de 2023a). *Sueldos para policía en París, Francia*. <https://acortar.link/l1Cm6H>
- Glassdoor. (14 de septiembre de 2023b). *Sueldos para el puesto de policía en London, Reino Unido*. https://www.glassdoor.es/Sueldos/londres-police-sueldo-SRCH_IL.0,7_IM1035_KO8,14.htm
- Grupogear. (18 de octubre de 2021). *Los salarios en la Fiscalía General de la Nación*. <https://grupogear.com/co/blog/fiscalia/salarios-fiscalia-general-nacion/>
- Guiaemigrante. (25 de septiembre de 2023). *¿Cuánto gana un policía en Estados Unidos? Descubre los salarios en el país del norte*. <https://guiaemigrante.com/cuanto-gana-policia-usa/>
- Heraldobinario. (26 de febrero de 2023). *¿Cuánto gana un policía en México en 2023? Sueldo por cargo*. <https://www.heraldobinario.com.mx/empresas/2023/2/26/cuanto-gana-un-policia-en-mexico-en-2023-sueldo-por-cargo-33370.html>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, Ch. P. (2018). *Metodología de la investigación de las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Jobandsalaryboard. (s.f.). *Policía Israel - Trabajos y salario, cómo conseguir un empleo*. <https://www.jobandsalaryabroad.com/es/israel/spanish-policeman-israel.html>
- La República. (12 de junio de 2023a). *¿Cuánto gana un policía en Perú 2023 según su rango?: esta es la escala de sueldos en promedio*. <https://acortar.link/iEvj5D>
- La República. (16 de julio de 2023b). *Día del Policía en Venezuela: esto equivale en dólares el salario de un oficial en el país*. <https://acortar.link/f9juTb>
- Ministerio de Gobierno. (1994). *Decreto 1295 del 22 de junio*. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2023). *Política integral para la fuerza pública y sus familias 2023-2027*. <https://petro.presidencia.gov.co/Documents/230529-ABC-Politica-Integral-Bienestar-Fuerza-Publica-Familias-2023-2027.pdf>
- Moreno, T. (2005). Aprender, desaprender y reaprender. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 585-592.
- Morin, E., López, G., & Vallejo, N. (2000). *Reflexión sobre los "siete saberes necesarios para la educación del futuro"*. UNESCO. http://ispel3.edu.ar/_paginas/biblioteca/materiales/24.pdf
- Opositatest. (7 de septiembre de 2023). *¿Cuánto cobra un Policía Nacional de escala básica? [Sueldo 2023-2024]*. <https://blog.opositatest.com/sueldo-policia-nacional-escala-basica/>
- Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano. (2023). *Analítica del Talento Humano*.
- Padilla, R. (2022). *Estudio económico de Centroamérica y la República Dominicana en 2022 y perspectivas para 2023*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48493-estudio-economico-centroamerica-la-republica-dominicana-2022-perspectivas-2023>
- Policía Nacional. (3 de junio de 2022). *Asignaciones salariales del personal de la Policía Nacional vigencia 2022*. <https://www.policia.gov.co/talento-humano/asignaciones-salariales>
- Policía Nacional. (3 de junio de 2022). *Patrullero de policía*. <https://www.policia.gov.co/incorporacion/nivel-ejecutivo/bachiller>
- Portafolio. (8 de noviembre de 2016). *Vea el sueldo (justo) de un gerente o director de una empresa en Colombia*. <https://www.pulzo.com/economia/sueldo-directores-gerentes-empresas-colombia-PP156204>
- Positiva ARL. (24 de enero de 2020). *Clasificación riesgo IV y V*. <https://www.positiva.gov.co/clasificacion-del-riesgo>
- Pulzo. (8 de noviembre de 2016). *Vea el sueldo (justo) de un gerente o director de una empresa en Colombia*. <https://www.pulzo.com/economia/sueldo-directores-gerentes-empresas-colombia-PP156204>
- Pulzo. (8 de febrero de 2022). *Salario de un bombero de Bogotá: debe pagar dinero antes de entrar y un curso obligatorio*. <https://www.pulzo.com/economia/cuanto-gana-bombero-bogota-que-debe-pagar-para-entrar-precios-actuales-PP1182620>
- Presidencia de la Republica. (2021). *Decreto 980 del 22 de agosto*. Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=169126>

- Presidencia de la Republica. (2022). *Decreto 669 del 30 de abril*. Por el cual se modifican y adicionan los Decretos 1091 de 1995, 4433 de 2004 y 1858 de 2012 para el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186253>
- Presidencia de la Republica. (2023). *Decreto 910 del 2 de junio*. Por el cual se fijan los sueldos básicos para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares; Oficiales, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional; Personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional; Patrulleros de Policía de la Policía Nacional, y Empleados Públicos del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional; se establecen bonificaciones para Alféreces, Guardiamarinas, Pilotines, Grumetes y Soldados, se modifican las comisiones y se dictan otras disposiciones en materia salarial. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=211190>
- Sánchez, A. (2021). *Necesidades y satisfactores humanos a través de Max Neef*. Universidad Latina de América. <https://www.unla.mx/blogunla/necesidades-y-satisfactores-humanos-a-traves-de-max-neef>
- Silva-Colmenares, J. (2002). *La salida. Un nuevo modo de desarrollo humano para la paz*. Panamericana Formas e Impresos S. A. <https://acortar.link/ByLNZe>
- Trámites Colombianos (TC). (2020). *¿Cuáles son las carreras del SENA mejor pagadas?* <https://lostramites.com.co/sena/carreras-mejor-pagadas/>
- Tonon, G. (2011). La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en ciencia política y ciencias sociales. *Kairos*, 27, 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3702607.pdf>.
- Tusalario.org/Chile. (s.f.). *Función y salario, Policías*. <https://acortar.link/BM3LJU>