

**PERFIL DEL RETIRO LABORAL TEMPRANO EN POBLACIÓN UNIFORMADA
DE LA POLICIA DE COLOMBIA (2008-2018)**

Autores

**NINA PATRICIA CEBALLOS PORTO
INGRIHT JISELLA CAMPOS MALDONADO**

Asesor tesis

Dra. ÁNGELA MARÍA PINZÓN RONDÓN

**Tesis de grado para optar al título:
Maestría en Salud Pública**



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

**UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
BOGOTÁ, D.C
2020**

PERFIL DEL RETIRO LABORAL TEMPRANO EN POBLACIÓN UNIFORMADA DE LA POLICIA DE COLOMBIA (2008-2018)

Ingriht Jisella Campos Maldonado¹ Nina Patricia Ceballos Porto.
M.D. PhD. Ángela Pinzón

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue establecer un perfil demográfico de uniformados retirados de la policía nacional de Colombia, en el periodo 2008 a 2018. Éste estudio abordó el tema de salud como base explicativa del fenómeno del retiro laboral temprano. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un diseño de estudio de tipo corte transversal analítico. La población analizada fue de policías retirados de ambos sexos entre 18 a 65 años, los cuales iniciaron un proceso de retiro laboral temprano entre el periodo de 2008 al 2018, se integraron variables como la edad, sexo, estado civil, categoría policial, grado policial, área laboral, unidad laboral, año y mes de retiro. Como variable dependiente se tomó el tipo de retiro, el cual se clasificó en cinco (5) tipos: 1. retiro voluntario y por calificar servicios, 2. retiro por discapacidad e incapacidad médica, 3. retiro por destitución o incumplimiento, 4. retiro por incapacidad académica, y 5. retiro por causas inesperadas. En los resultados se analizaron datos de 51,567 policías retirados a nivel nacional, de los cuales 3,395 eran mujeres y 48,172 hombres. El tipo de retiro más frecuente en todas las variables analizadas fue el voluntario y por calificar servicios.

Palabras Claves: Salud, trabajo, riesgo laboral, política, policía.

Abstract

The objective of this investigation was to establish a demographic profile of retired police officers from Colombia in the period of 2008 to 2018. This study addressed the issue of health as an explanatory basis for the phenomenon of early retirement. The methodology used was quantitative, with an analytical cross-sectional study design which is initiated an early retirement process variable such as age, gender, marital status, police status, police-grade, work area, unit, year and month of retirement. As a dependent variable, the type of withdrawal was taken. The results analyzed data were 51,567 police officers, of whom 3,395 were women and 48,172 were men.

Keywords: Health, work, job risk, politics, police

¹ Candidatas Maestría Salud Pública. Universidad Colegio Mayor nuestra señora del Rosario. E – Mail:

INTRODUCCIÓN

El *retiro laboral* implica la detención de actividades laborales. Éste se puede presentar en cualquier momento de la vida, usualmente ocasiona afectaciones en el bienestar de forma sistemática, tanto de la institución como de un individuo y su entorno familiar (McGarry, 2002). La salida de un empleado de su sitio de trabajo puede darse por diferentes causas, como jubilación, despido, incapacidad o una nueva oportunidad laboral. Parte de los estudios sobre el retiro laboral se han enfocado en el bienestar de las personas de la tercera edad, donde la jubilación es un derecho que hace parte de la etapa de la vejez y para el cual, tanto el empleado como el empleador se encuentran preparados para asumir la aceptación de esta etapa natural que hace parte del ciclo de la vida. Sin embargo, es importante comprender las diversas razones relacionadas con los retiros laborales repentinos, por razones diferentes a un proceso de jubilación, teniendo en cuenta, como este evento en forma masiva, puede afectar la continuación y el desarrollo de los objetivos de una institución, pues se requiere de un recurso humano constante, con grados específicos de conocimientos para el área que se va a ejercer (OIT, 2006).

Hay diversos factores que podrían incidir en el retiro laboral temprano de un trabajador, como la edad, las enfermedades emergentes y los conflictos personales, económicos y/o sociales. Según Vásquez Ramírez (2014) las características demográficas pueden influir en la participación, motivación y duración de la actividad laboral de una población. Adicionalmente, éste autor menciona que, el evitar retiros en población de edad económicamente activa, puede resultar efectivo para mantener un adecuado funcionamiento de las demandas laborales en una institución. Sin embargo, es difícil controlar este fenómeno, puesto que cada individuo depende de sus redes sociales y laborales, las que influyen sobre sus motivaciones para un posible retiro (OIT, 2006).

Existen profesiones que, al denotar mayor riesgo a sus trabajadores, tienen mayor probabilidad de retiro laboral temprano. La ocupación policial es una labor de alto riesgo, implica estrés elevado, presión de superiores, juicios de ciudadanos, esfuerzo físico relacionado con violencia, situaciones que podrían influenciar en la decisión de retiro. (De la Fuente Solana, Et al. 2013). La historia de la Policía colombiana ha estado cercana al conflicto armado que ha permanecido por más de 60 años en el país, los uniformados se han visto afectados por esta situación. El trabajo en el ámbito de las fuerzas armadas es diferente al trabajo en las entidades civiles. El contexto y las reglas cambian, pues este tipo de instituciones manejan estrictas normas internas. Adicionalmente, la policía nacional, como un cuerpo de seguridad, se rige por el artículo 218 de la Constitución Colombiana, que la destaca como un cuerpo armado, a cargo de la Nación para el ejercicio de derechos y libertades públicas que dicta el Estado (Constitución Colombiana, Art. 218). La policía se distingue por tener una jerarquía similar a la militar, esto conlleva a un nivel de responsabilidades y exigencias que dependen de cada grado policial, entre más alto sea el rango más complejo es la responsabilidad. La retención laboral se motiva mediante el honor de pertenecer a la institución y por los recursos que

contempla su reglamentación, como méritos, compensaciones sociales y económicas, e incluso ascensos de jerarquía (Lucero, S. & Yarce, E., 2018).

La Institución de la PONAL tiene su propia definición de retiro. De esta manera, la ley 857 de 2003 define y explica el retiro laboral como la situación por la cual el uniformado, finaliza una serie de obligaciones ante la prestación de un servicio en la institución. La Dirección de Talento Humano de la PONAL (2016) destaca que el retiro laboral es

(...) “El acto administrativo por el cual se retira del escalafón establecido en el estatuto de carrera para funcionarios de la Policía Nacional a un funcionario vinculado administrativamente a la institución. La metodología, procedimiento y requisitos exigidos para la realización de un retiro de la Policía Nacional por las diferentes causales, teniendo en cuenta los requisitos exigidos por las normas NTCGP 1000:2009, MECI 1000:2008 e ISO 9001:2008, se detallan en la guía “Guía para la gestión de retiros en la Policía Nacional.” (...) (Centro de Observación Prospectivo – DITAH 2016, pp.32)

Ahora bien, según lo mencionado anteriormente el retiro en la Policía Nacional se realiza según el nivel de jerarquía en que se encuentre el uniformado:

- **Oficiales**, se formalizará a través de decreto expedido por el Gobierno Nacional. El ejercicio de esta facultad, podrá ser delegada en el Ministro de Defensa Nacional hasta el grado de Teniente Coronel.
- **Suboficiales y Nivel ejecutivo**, se efectuará a través de resolución expedida por el Director General de la Policía Nacional.

No existe información suficiente sobre las características demográficas de la población policial que se retira tempranamente en Colombia, este estudio tiene como objetivo describir las características demográficas de los policías retirados a nivel nacional. Pretende establecer el perfil demográfico de las personas retiradas de la policía nacional de Colombia en el período 2008 a 2018, discriminar por cargo y por unidad laboral los retiros presentados en el periodo de estudio, comparar la frecuencia de los tipos de retiros entre hombres y mujeres, y determinar si existen diferencias en las características demográficas de los uniformados de la Policía Nacional de Colombia por tipo de retiro. Esto con el fin de reconocer variables demográficas que puedan estar relacionadas con el retiro temprano de los uniformados y contribuir a formular programas de prevención de retiro temprano en la institución.

MÉTODO

Tipo de estudio: Estudio cuantitativo de tipo corte transversal analítico.

Población: Policías uniformados (de ambos sexos) entre 18 y 65 años, que iniciaron un proceso de retiro que **no** es por jubilación en la Policía Nacional de Colombia durante el periodo de 2008 a 2018.

Muestra: La muestra está compuesta por el total de 51,567 uniformados que tienen sus datos consignados en la base de retiros laborales 2008-2018 de la Policía Nacional de la República de Colombia.

Fuente de información: Para realizar el presente estudio se obtuvo la información a partir de una fuente secundaria: Base de datos de retiros de la Policía Nacional de Colombia 2008-2018. Esta base de datos consigna información demográfica básica de los uniformados que se retiraron de la policía nacional de Colombia. La información fue proporcionada por la Dirección de Incorporación de la policía nacional de Colombia, previa aprobación del protocolo de investigación.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Inclusión: Policías retirados entre los años 2008 y 2018 que se encuentran reportados en la Base de datos de retiros de la Policía Nacional de Colombia 2008-2018.

Exclusión: Policías retirados por jubilación, civiles que laboraban en la policía y se retiraron.

Variables: Se analizarán como variables independientes: la edad, el sexo, el estado civil, la categoría policial, el grado policial, el área laboral y la unidad laboral, año y mes de retiro; como variable dependiente se tomó el tipo de retiro, el cual se clasificó en 5 tipos: 1. retiro voluntario y por calificar servicios, 2. retiro por discapacidad e incapacidad médica, 3. retiro por destitución o incumplimiento, 4. retiro por incapacidad académica, 5. retiro por causas inesperadas

Descripción de variables

- **Tipo de retiro:** Acto administrativo por el cual se retira a un funcionario vinculado a la institución, durante el análisis se identificaron veintiocho (28) tipos de retiros en la Institución de La Policía Nacional, dado que muchos retiros cumplían con el mismo objetivo o concepto, se organizaron en 5 grupos grandes de la siguiente manera, se divide en variables dummies y se identifican de la siguiente manera **1=Retiro voluntario y por calificar servicios**, **2=Retiro por discapacidad e incapacidad médica**, **3=Retiro por destitución o incumplimiento**, **4=Retiro por incapacidad académica**, **5=Retiro por causas inesperadas**.

1. Retiro voluntario y por calificar servicios

El retiro voluntario o por solicitud propia puede ser solicitado en cualquier momento y se otorgará cuando no existan razones especiales que demanden su permanencia en actividad (Ley 1791, 2000, art.59, 60).

2. Retiro por Discapacidad e Incapacidad Médica

Todo miembro de la Policía Nacional, cualquiera que sea su edad o tiempo de servicio que, como consecuencia de un accidente sufrido en cualquier actividad o por enfermedad repetida o prolongada que no tenga su causa en malos hábitos o conducta viciosa o auto infligida, resultase incapacitado física o mentalmente para el desempeño de sus funciones, le será concedido el retiro por discapacidad física o mental. En este caso el retiro será absoluto; además será considerada discapacidad absoluta la que le afecte más de un cincuenta por ciento (50%) de la normalidad física o mental (Ley 1791, 2000, art.59, 60).

3. Retiro por Destitución o Incumplimiento

El personal será retirado de la Policía Nacional, cuando así lo determine un fallo disciplinario debidamente ejecutoriado, al no cumplir con la actividad asignada y su desempeño policial. También serán retirados los policías que sean condenados por sentencia ejecutoriada a la pena principal de prisión o arresto, por la Justicia Penal Militar o por la Ordinaria, por delitos dolosos, será separado en forma absoluta de la Policía Nacional y no podrá volver a pertenecer a la misma, (Ley 1791, 2000, art.61, 62, 63, 66, 67). Los retiros que tratan los artículos anteriores, están dispuestos de la siguiente manera:

- Por decreto del Gobierno Nacional, cuando se trate de Generales.
- Por resolución del Ministro de Defensa Nacional, cuando se trate de oficiales en los demás grados.
- Por resolución del Director General de la Policía Nacional, cuando se trate de nivel ejecutivo, suboficiales

4. Retiro por Incapacidad Académica

El retiro se producirá en los siguientes eventos (Ley 857, 2003, art.50):

- Cuando pierda por segunda vez el concurso para el ascenso al grado de Teniente Coronel.
- Cuando pierda el curso de capacitación para ascenso
- Cuando el miembro policial no se califique satisfactoriamente en los cursos y/o exámenes de oposición correspondientes previstos en esta ley.

5. Retiro por causas inesperadas

El personal uniformado será retirado si muere o desapareciera en servicio activo o si es víctima del delito de secuestro por parte de grupo o persona al margen de la ley, por esta causa, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 178 y 136 de los Decretos 1212 y 1213 de 1990 y 81 del Decreto 1091 de 1995 o normas que los modifiquen o adicionen. (Ley 1791, 2000, art.65). Los retiros de Oficiales deberán someterse al concepto previo de la Junta Asesora de la institución, excepto cuando se trate de Oficiales Generales, e inasistencia al servicio por más de cinco (5) días sin causa justificada.

Tabla 1 Tipos de retiros

TIPOS DE RETIROS	
1. Retiro por edad, voluntario y por calificar servicios	1. Llamamiento a calificar servicios 2. Solicitud propia 3. Tiempo de servicio cumplido 4. Voluntario
2. Retiro por discapacidad e incapacidad medica	1. Disminución de capacidad psicofísica 2. Pensión de invalidez 3. Incapacidad absoluta. gran invalidez
3. Retiro por destitución o incumplimiento	1. Abandono de cargo 2. Contrato mutuo acuerdo 3. Contrato unilateral 4. Declaratoria por la vacancia por abandono del cargo 5. Destitución 6. Desvincular 7. No reportado 8. Otras inhabilidades ley 734 del 2002 9. Decisión judicial 10. Revocatoria de nombramiento 11. Separación absoluta 12. Supresión del cargo 13. Terminó de contrato 14. Voluntad de gobierno 15. Voluntad de la dirección general
4. Retiro por, incapacidad académica	1. Insubsistencia del cargo 2. No superar el periodo de prueba 3. Voluntad de la dirección de la escuela
5. Retiro por causas inesperadas	1. Desaparecimiento 2. Muerte en servicio activo

En la tabla 1 se muestran las variables asociadas a los Tipos de Retiros, describiendo a cada una, según lo que tiene contemplado la base de datos adquirida desde la policía nacional de Colombia.

- **Edad:** Esta variable denota el grupo de edad al momento de su retiro el uniformado, se presenta de la siguiente manera en variables dummies: 1 = De 18 a 30 años de edad, 2 = De 31 a 40 años de edad, 3= De 41 a 50 años de edad, 4= De 50 en adelante.
- **Sexo:** Esta variable presenta el sexo biológico, se divide en variables dummies y se identifica de la siguiente manera: 1= Femenino, 2= Masculino.

- **Estado civil:** Esta variable identifica el estado civil en la que se encuentra el uniformado, se divide en variables dummies se presenta de la siguiente manera 1= Casado, 2=Soltero, 3=Separado, 4=No reporta, 5=Viudo.
- **Categoría policial:** Esta variable presenta el nivel de mando que ostenta el policía al momento de su retiro y se divide en variables dummies de la siguiente manera: 1=Oficiales, 2=Suboficiales, 3=Nivel Ejecutivo.
- **Grado policial:** Esta variable presenta el rango militar, graduación o empleo al momento de su retiro y se presenta en variables dummies de la siguiente manera: 1=General, 2=Mayor General, 3=Brigadier General, 4=Coronel, 5=Teniente Coronel, 6=Mayor, 7=Capitán, 8=Teniente, 9=Subteniente, 10=Sargento Mayor, 11=Sargento Primero, 12=Sargento Viceprimero, 13=Sargento Segundo, 14=Cabo Primero, 15=Cabo Segundo, 16=Comisario, 17=Subcomisario, 18=Intendente Jefe, 19=Intendente, 20=Subintendente, 21=Patrullero, 22=Agente, 23=Auxiliar de policía

Tabla 2 Jerarquía de la policía nacional

JERARQUÍA DE LA POLICÍA NACIONAL		
CATEGORIA	GRADOS	ABREVIATURA
OFICIALES Nivel que adquieren al finalizar sus estudios en las respectivas Escuelas de Oficiales su función es guiar, dar órdenes e instruir al personal de base o tropa, dentro de esta categoría se incorporan 10 grados desde General hasta Alféreces.	General	GR
	Mayor General	MG
	JEBrigadier General	BG
	Coronel	CR
	Teniente Coronel	TC
	Mayor	MY
	Capitán	CT
	Teniente	TE
	Subteniente	ST
	Alféreces	AF
SUBOFICIALES Es el término usado originariamente en las Fuerzas Armadas para describir la categoría militar que ostentan los mandos intermedios y que optaron por una carrera en armas entrando a la respectiva Escuela o Academia de Suboficiales, esta categoría tiene a su mando 6 grados de policía, que van desde Sargento Mayor hasta Cabo segundo.	Sargento Mayor	SM
	Sargento Primero	SP
	Sargento Viceprimero	SV
	Sargento Segundo	SS
	Cabo Primero	CP
	Cabo Segundo	CS
	Comisario	CM

NIVEL EJECUTIVO Es una carrera más en la institución y suprimió la carrera de agente empalmándola en una sola carrera que contuviera a todos sus miembros, tiene a su cargo 8 grados de policía que van desde comisarios hasta auxiliares de policías.	Subcomisario	SC
	Intendente Jefe	IJ
	Intendente	IT
	Subintendente	SI
	Patrullero	PT
	Agente	AG
	Auxiliar de policía	AP

Tabla número 2. Jerarquía y grados de la Policía Nacional
(referenciada sobre Ley 1792 de 7 de julio de 2016)

La tabla 2 presenta los mandos y la constitución jerárquica de la policía nacional de Colombia, los cuales van desde el rango más alto que es General, hasta el rango más bajo que es Auxiliar.

- **Área laboral:** Dirección a la que perteneces el uniformado según su cargo y grado al momento del retiro, se divide en variables dummies se presenta de la siguiente manera: 1=Direcciones, 2=Área educativa , 3=Área nacional Región de Policía Central, 4=Área nacional Región de Policía Suroriental , 5=Área nacional Región de Policía Eje cafetero, 6=Área nacional Región de Policía Sur occidental, 7=Área nacional Región de Policía Oriental, 8=Área nacional Región de Policía Occidental , 9=Área nacional Región de Policía Llanos orientales, 10=Área nacional Región de Policía Costa norte.

Presenta la clasificación por el área laboral de la Policía Nacional que se encuentre clasificada según la estructura que se establece en la Resolución 00010 del 5 de enero de 2006 *“Por la cual se define la misión, estructura orgánica y funciones de las Regiones de Policía y se dictan otras disposiciones”*.

La institución de la policía funciona a través de unidades, cada una de estas cuentan con tres niveles que cumplen determinadas funciones, que son las siguientes: 1. **Nivel estratégico:** Es donde se encuentran las direcciones operativas, su fin es determinar los objetivos estratégicos que dan respuesta a las metas del gobierno nacional. 2. **Nivel táctico:** Se encarga de cumplir los objetivos estratégicos, está integrado por regiones, metropolitanas y departamentos. 3. **Nivel operacional:** Está compuesto por distritos, estaciones y subestaciones, comandos de atención, puestos de policía, encargados de ejecutar los programas policiales. (Policía Nacional de Colombia, 2008, pp.38) Asimismo, el área laboral se divide en

a) **Área direcciones:**

Área operativa: son aquellas direcciones que lideran procesos operativos del servicio de policía y cuentan con 9 unidades especializadas. **Área administrativa:** direcciones que lideran procesos administrativos de soporte al servicio de policía y cuenta con 8 direcciones. **Área de oficinas asesoras:** son oficinas encargadas de

asesorar al señor Director y dar soporte a las actividades que involucran a toda la institución y cuenta con 7 oficinas.

- b) Área educativa:** este nivel lo lidera la Dirección Nacional de Escuelas es la dirección y realiza el proceso de capacitación y especialización del personal policial y cuenta con 31 escuelas.
- c) Área nacional:** Son unidades policiales desconcentradas adscritas a la Dirección de Seguridad Ciudadana cuenta con 8 regiones distribuidas en departamentos y metropolitanas de policía a nivel nacional.

Tabla 3 Área laboral

Área Laboral	Subdivisión	SIGLAS
Direcciones	1. Dirección de Seguridad Ciudadana	1. DISEC
	2. Dirección de Carabineros y Seguridad Rural	2. DICAR
	3. Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL	3. DIJIN
	4. Dirección de Inteligencia Policial	4. DIPOL
	5. Dirección de Antinarcóticos	5. DIRAN
	6. Dirección de Protección y Servicios Especiales	6. DIPRO
	7. Dirección Antisecuestro y Antiextorsión	7. DIASE
	8. Dirección de Tránsito y Transporte	8. DITRA
	9. Policía Fiscal y Aduanera	9. POLFA
	10. Dirección General	10. DIPON
	11. Dirección Administrativa y Financiera	11. DIRAF
	12. Dirección de Talento Humano	12. DITAH
	13. Dirección de Sanidad	13. DISAN
	14. Dirección de Bienestar Social	14. DIBIE
	15. Dirección de Incorporación	15. DINCO
	16. Dirección Nacional de Escuelas	16. DINAE
	17. Centro Social de Oficiales de la policía Nacional	17. CESPO
	18. Inspección General	18. INSGE
	19. Subdirección General	19. SUDIR
	20. Oficina de Planeación	20. OFPLA
	21. Secretaria General	21. SEGEN
	22. Oficina de Telemática	22. OFITE
	23. Oficina de Comunicaciones Estratégicas	23. COEST
	24. Área de Control Interno	24. ARCOI
Área Educativa	1. Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander	1. ECSAN
	2. Escuadrones Móviles de Carabineros	2. EMCAR
	3. Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez	3. ESAGU
	4. Escuela de Policía Antonio Nariño	4. ESANA
	5. Escuela de Policía Antisecuestro y Antiextorsión	5. ESANT

	6. Escuela de Aviación Policial	6. ESAVI
	7. Escuela de Policía Simón Bolívar	7. ESBOL
	8. Escuela Nacional de Carabineros	8. ESCAR
	9. Escuela de Equitación	9. ESCEQ
	10. Escuela de Policía Carlos Eugenio Restrepo	10. ESCER
	11. Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia	11. ESCIC
	12. Escuela de Policía Carlos Holguín	12. ESCOL
	13. Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas	13. ESECU
	14. Escuela de Seguridad Vial	14. ESEVI
	15. Escuela de Guías y Adiestramiento Canino	15. ESGAC
	16. Escuela de Policía Gabriel González	16. ESGON
	17. Escuela de Investigación Criminal	17. ESINC
	18. Escuela de Suboficiales Gonzalo Jiménez de Quesada	18. ESJIM
	19. Escuela de Policía Miguel Antonio Caicedo Mena	19. ESMAC
	20. Escuadrones Móviles Antidisturbios	20. ESMAD
	21. Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá	21. ESMEB
	22. Escuela de Estudios Superiores de Policía	22. ESPOL
	23. Escuela de Protección y Seguridad	23. ESPRO
	24. Escuela de Policía Rafael Nuñez	24. ESRAN
	25. Escuela de Policía Rafael Reyes	25. ESREY
	26. Escuela de Policía Provincia del Sumapaz	26. ESSUM
	27. Escuela de telemática y electrónica	27. ESTEL
	28. Escuela de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	28. ESTIC
	29. Escuela de Carabineros Provincia de Vélez	29. ESVEL
	30. Escuela policía de Yuto	30. ESYUT
	31. Escuela Nacional de Operaciones Policiales	31. CENOP
Región 1 Central	1. Metropolitana de Bogotá	1. MEBOG
	2. Metropolitana de Tunja	2. METUN
	3. Departamento de Policía Boyacá	3. DEBOY
	4. Departamento de Policía Cundinamarca	4. DECUN
	5. Departamento de Policía Amazonas	5. DEAMA
	6. Departamento de Policía San Andrés y Providencia	6. DESAP
Región 2 Suroriental	1. Metropolitana de Ibagué	1. METIB
	2. Metropolitana de Neiva	2. MENEV
	3. Departamento de Policía Tolima	3. DETOL
	4. Departamento de Policía Huila	4. DEUIL
	5. Departamento de Policía Caquetá	5. DECAQ
	6. Departamento de Policía Putumayo	6. DEPUY
Región 3 Eje cafetero	1. Metropolitana de Pereira	1. MEPER
	2. Metropolitana de Manizales	2. MEMAZ
	3. Departamento de Policía Caldas	3. DECAL
	4. Departamento de Policía Quindío	4. DEQUI

	5. Departamento de Policía Risaralda	5. DERIS
Región 4 Sur occidental	1. Metropolitana de Cali	1. MECAL
	2. Metropolitana de Popayán	2. MEPOY
	3. Metropolitana de Pasto	3. MEPAS
	4. Departamento de Policía Valle	4. DEVAL
	5. Departamento de Policía Nariño	5. DENAR
	6. Departamento de Policía Cauca	6. DECAU
	7. Comando Operativo Especial de Seguridad Ciudadana Buenaventura	7. COEBU
	8. Comando Operativo Especial de Seguridad Ciudadana Tumaco	8. COETU
Región 5 Oriental	1. Metropolitana de Bucaramanga	1. MEBUC
	2. Metropolitana de San José de Cúcuta	2. MECUC
	3. Departamento de Policía Norte de Santander	3. DENOR
	4. Departamento de Policía Magdalena Medio	4. DEMAM
	5. Departamento de Policía Santander	5. DESAN
	6. Departamento de Policía Arauca	6. DEARA
Región 6 Occidental	1. Metropolitana del Valle de Aburrá	1. MEVAL
	2. Metropolitana de Montería	2. MEMOT
	3. Departamento de Policía Antioquía	3. DEANT
	4. Departamento de Policía Córdoba	4. DECOR
	5. Departamento de Policía Choco	5. DECHO
	6. Departamento de Policía Urabá	6. DEURA
	7. Comando Operativo Especial de Seguridad Ciudadana del Bajo Cauca Antioqueño	7. COEBA
Región 7 Llanos orientales	1. Metropolitana de Villavicencio	1. MEVIL
	2. Departamento de Policía Meta	2. DEMET
	3. Departamento de Policía Casanare	3. DECAS
	4. Departamento de Policía Guainía	4. DEGUN
	5. Departamento de Policía Guaviare	5. DEGUV
	6. Departamento de Policía Vaupés	6. DEVAU
	7. Departamento de Policía Vichada	7. DEVIC
Región 8 Costa norte	1. Metropolitana de Cartagena	1. MECAR
	2. Metropolitana de Barranquilla	2. MEBAR
	3. Metropolitana de Santa Marta	3. MESAN
	4. Departamento de Policía Atlántico	4. DEATA
	5. Departamento de Policía Bolívar	5. DEBOL
	6. Departamento de Policía Guajira	6. DEGUA
	7. Departamento de Policía Magdalena	7. DEMAG
	8. Departamento de Policía Cesar	8. DECES
	9. Departamento de Policía Sucre	9. DESUC

Tabla 3 Área laboral, Referenciada desde: Policía Nacional De Colombia (2018). Estadística de Distribución Sociodemográfica de Personal en la Policía Nacional. Centro Observatorio Prospectivo del Talento Humano. Recuperado de: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/metodologia_ponal_operacion_estadistica_de_distribucion_sociodemografica_de_personal_en_la_policia_nacional.pdf

- **Unidad laboral:** Esta variable describe Lugar en la cual el uniformado desarrolla su modalidad específica, se divide en variables dummies y se presenta de la siguiente manera: 1=Estación, 2= CAI, 3=Subestación, 4=Administrativo
- **Año de retiro:** Fecha en año en la que se retiró el uniformado, se divide en variables dummies de la siguiente manera: 1=2008, 2=2009, 3=2010, 4=2011, 5=2012, 6=2013, 7=2014, 8=2015, 9=2016, 10=2017, 11=2018
- **Mes de retiro:** Fecha en meses en la que se retiró el uniformado, se divide en variables dummies de la siguiente manera: 1=Enero, 2=Febrero, 3=Marzo, 4=Abril, 5=Mayo, 6=Junio, 7=Julio, 8=Agosto, 9=Septiembre, 10=Octubre, 11=Noviembre, 12=Diciembre.

CONTROL DE SESGOS

- Se realizó la verificación de la información dentro de cada una de las variables para garantizar la validez de cada uno de los valores presentes en la base de datos.
- Se realizó un análisis de datos faltantes
- Se interpretaron los resultados en coherencia con la base de datos entregada por el personal de la institución
- Se realizaron los análisis estadísticos tal y como estaban propuestos en el protocolo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis estadístico se realizó con el software SPSS versión 24. El análisis descriptivo se realizó determinando las frecuencias absolutas y relativas de cada una de las variables. Se calcularon las tasas de retiro teniendo en cuenta la población retirada durante el periodo sobre la población total para el periodo 2010 a 2018. Se calculó la diferencia estadística entre estas tasas usando el software R. El análisis bivariado se realizó con la prueba chi cuadrado y finalmente el análisis multivariado para establecer las diferencias entre los tipos de retiro se realizó con una regresión logística multinomial.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Según la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación, este trabajo se considera un estudio sin riesgo. (Ministerio de Salud, 1993) Es una investigación

observacional de corte transversal, que se realizó con una base de datos secundaria en la cual no existía información que pudiera identificar a los sujetos.

Asimismo, la presente investigación se manejó bajo la Ley Estatutaria No. 1581 del 17 de octubre del 2012, dictada por el Congreso Colombiano: “Por el cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales”. Cabe indicar que esta investigación se rige bajo el principio de protección y la regulación de datos que nos serán otorgados por la PONAL (2008-2018). Los datos contenidos en la base de datos analizada están anonimizados.

El uso de la base de datos fue aprobado por la Policía Nacional de Colombia y el presente protocolo se presentará para evaluación por parte del Comité de Ética en Investigaciones de la Universidad el Rosario.

RESULTADOS

Se analizó la información de 51,567 policías retirados a nivel nacional, 3,395 mujeres y 48,172 hombres. El tipo de retiro que estuvo presente en todas las variables analizadas fue el voluntario y por calificar servicios. La edad de retiro fue entre 31 a 40 años 44%, el estado civil más común en el momento de retiro fue casado 46%, se encontraban con mayor frecuencia según la jerarquía policial en el nivel ejecutivo 58% en el grado agente 25% y según el área laboral en la región central 17% correspondida por los departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Amazonas, San Andrés y Providencia y la unidad laboral más frecuente fue la estación 22% en todos los tipos de retiros. Se logró determinar que existe una asociación estadísticamente significativa entre todas las variables (ver tabla 4 para una descripción completa de la muestra población total).

Tabla 4 Descripción de la población a estudio

VARIABLE	DESCRIPCION	Retiro voluntario y por calificar servicios		Retiro por discapacidad e incapacidad medica		Retiro por destitución o incumplimiento		Retiro por incapacidad académica		Retiro por causas inesperadas		p
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
EDAD	18-30 años	4647	9.00%	583	1.10%	1354	2.60%	943	1.80%	881	1.70%	0.000
	31-40 años	14377	27.90%	3109	6.00%	2457	4.80%	2733	5.30%	1287	2.50%	
	41-50 años	8217	15.90%	1209	2.30%	825	1.60%	971	1.90%	473	0.90%	
	Mayor de 50 años	5338	10.40%	722	1.40%	528	1.00%	632	1.20%	281	0.50%	
SEXO	Femenino	2508	4.90%	507	1.00%	79	0.20%	242	0.50%	59	0.10%	0.000
	Masculino	30071	58.30%	5116	9.90%	5085	9.90%	5037	9.80%	2863	5.60%	
ESTADO CIVIL	Casado	23665	45.90%	4119	8.00%	2772	5.40%	3457	6.70%	1458	2.80%	0.000
	Soltero	8116	15.70%	1317	2.60%	2326	4.50%	1709	3.30%	1435	2.80%	

	Separado	767	1.50%	172	0.30%	65	0.10%	108	0.20%	29	0.10%	
	Viudo	31	0.10%	15	0.00%	1	0.00%	5	0.00%	0	0.00%	
CATEGORIA POLICIAL	Oficial	1346	2.60%	46	0.10%	520	1.00%	715	1.40%	115	0.20%	
	Suboficial	1139	2.20%	24	0.00%	14	0.00%	94	0.20%	23	0.00%	0.000
	Nivel Ejecutivo	30094	58.40%	5553	10.80%	4630	9.00%	4470	8.70%	2784	5.40%	
GRADO POLICIAL	General	4	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
	Mayor General	22	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	
	Brigadier General	20	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	0.00%	1	0.00%	
	Coronel	360	0.70%	1	0.00%	1	0.00%	83	0.20%	3	0.00%	
	Teniente Coronel	371	0.70%	3	0.00%	10	0.00%	224	0.40%	10	0.00%	
	Mayor	197	0.40%	15	0.00%	76	0.10%	389	0.80%	21	0.00%	
	Capitán	58	0.10%	10	0.00%	122	0.20%	11	0.00%	26	0.10%	
	Teniente	145	0.30%	7	0.00%	144	0.30%	3	0.00%	31	0.10%	
	Subteniente	169	0.30%	10	0.00%	167	0.30%	0	0.00%	23	0.00%	
	Sargento Mayor	241	0.50%	1	0.00%	0	0.00%	9	0.00%	2	0.00%	
	Sargento Primero	328	0.60%	7	0.00%	2	0.00%	21	0.00%	4	0.00%	0.000
	Sargento Viceprimero	412	0.80%	10	0.00%	9	0.00%	19	0.00%	2	0.00%	
	SS Sargento	14	0.00%	5	0.00%	3	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	
	Cabo Primero	3	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
	Comisario	471	0.90%	6	0.00%	0	0.00%	19	0.00%	5	0.00%	
	Subcomisario	1703	3.30%	93	0.20%	7	0.00%	102	0.20%	17	0.00%	
	Intendente Jefe	2581	5.00%	759	1.50%	63	0.10%	331	0.60%	83	0.20%	
	Intendente	1989	3.90%	1973	3.80%	419	0.80%	632	1.20%	253	0.50%	
	Subintendente	649	1.30%	348	0.70%	494	1.00%	337	0.70%	711	1.40%	
	Patrullero	9742	18.90%	1928	3.70%	3448	6.70%	2403	4.70%	1586	3.10%	
	AG Agente	13100	25.40%	447	0.90%	199	0.40%	690	1.30%	144	0.30%	
AREA LABORAL	Direcciones	5365	10.40%	572	1.10%	416	0.80%	485	0.90%	325	0.60%	
	Área educativa	933	1.80%	146	0.30%	81	0.20%	99	0.20%	34	0.10%	
	Región Central	5471	10.60%	690	1.30%	1087	2.10%	1013	2.00%	385	0.70%	0.000
	Región Suroriental	2233	4.30%	397	0.80%	367	0.70%	311	0.60%	262	0.50%	

	Región Eje cafetero	2321	4.50%	462	0.90%	204	0.40%	146	0.30%	127	0.20%	
	Región Sur occidental	4393	8.50%	810	1.60%	912	1.80%	855	1.70%	579	1.10%	
	Región Oriental	2699	5.20%	549	1.10%	454	0.90%	377	0.70%	318	0.60%	
	Región Occidental	4317	8.40%	709	1.40%	776	1.50%	938	1.80%	423	0.80%	
	Región Llanos orientales	1372	2.70%	214	0.40%	265	0.50%	168	0.30%	137	0.30%	
	Región Costa norte	3475	6.70%	1074	2.10%	602	1.20%	887	1.70%	332	0.60%	
UNIDAD LABORAL	Estacion	11112	21.50%	1815	3.50%	1352	2.60%	1455	2.80%	856	1.70%	0.000
	Cai	5780	11.20%	1380	2.70%	1105	2.10%	1163	2.30%	481	0.90%	
	Subunidad	8070	15.60%	1316	2.60%	1657	3.20%	1558	3.00%	963	1.90%	
	Administrativo	7617	14.80%	1112	2.20%	1050	2.00%	1103	2.10%	622	1.20%	
AÑO	2008	3066	5.90%	283	0.50%	613	1.20%	658	1.30%	291	0.60%	0.000
	2009	2844	5.50%	312	0.60%	206	0.40%	326	0.60%	331	0.60%	
	2010	2928	5.70%	279	0.50%	340	0.70%	242	0.50%	387	0.80%	
	2011	2892	5.60%	262	0.50%	396	0.80%	345	0.70%	309	0.60%	
	2012	4521	8.80%	256	0.50%	419	0.80%	153	0.30%	295	0.60%	
	2013	4217	8.20%	195	0.40%	463	0.90%	179	0.30%	243	0.50%	
	2014	2329	4.50%	360	0.70%	555	1.10%	142	0.30%	261	0.50%	
	2015	2171	4.20%	412	0.80%	629	1.20%	386	0.70%	238	0.50%	
	2016	2309	4.50%	761	1.50%	570	1.10%	1395	2.70%	222	0.40%	
	2017	2103	4.10%	1004	1.90%	568	1.10%	606	1.20%	187	0.40%	
	2018	3199	6.20%	1499	2.90%	405	0.80%	847	1.60%	158	0.30%	
MES	Enero	3265	6.30%	315	0.60%	377	0.70%	527	1.00%	238	0.50%	0.000
	Febrero	3213	6.20%	429	0.80%	359	0.70%	320	0.60%	252	0.50%	
	Marzo	3389	6.60%	492	1.00%	450	0.90%	254	0.50%	274	0.50%	
	Abril	2867	5.60%	428	0.80%	655	1.30%	512	1.00%	219	0.40%	
	Mayo	2639	5.10%	586	1.10%	479	0.90%	868	1.70%	279	0.50%	
	Junio	2210	4.30%	472	0.90%	461	0.90%	533	1.00%	241	0.50%	
	Julio	2344	4.50%	584	1.10%	498	1.00%	526	1.00%	236	0.50%	
	Agosto	2422	4.70%	401	0.80%	366	0.70%	395	0.80%	255	0.50%	
	Septiembre	2493	4.80%	614	1.20%	410	0.80%	247	0.50%	247	0.50%	

Octubre	2713	5.30%	475	0.90%	373	0.70%	356	0.70%	213	0.40%
Noviembre	2672	5.20%	383	0.70%	382	0.70%	381	0.70%	228	0.40%
Diciembre	2352	4.60%	444	0.90%	354	0.70%	360	0.70%	240	0.50%

Tabla 5 Tasas de retiro por sexo y año

Tasa de retiro por sexo y año				
AÑO	FEMENINO	MASCULINO	P	
2010		23.32	33.64	
2011		25.06	32.17	
2012		31.14	41.88	
2013		60.4	34.28	
2014		24.32	23.77	0
2015		18.31	25.46	
2016		30.38	34.52	
2017		25.7	29.01	
2018		3.86	292.17	

La tabla 5. La tasa de retiro por sexo y año fue de 292.1 por 1000 uniformados de la policía nacional, se observa que la tasa más representativa corresponde al sexo masculino en el año 2018.

Tabla 6 Tasas de categoría y sexo

Tasa de retiro por categoría y sexo			
Categoría	Femenino	Masculino	P
Oficial	30.74	47.26	0.085
Suboficial	179.37	427.50	0.000
Nivel ejecutivo	13.86	43.01	0.000

En la tabla 6. La tasa de retiro para el año 2010 a 2018 fue de 427.5 por 1000 uniformados de la policía nacional, se muestra un retiro mayor en hombres que pertenecen a la categoría suboficial

Tabla 7 Tasas de retiro por área y categoría

Tasa retiro por área y categoría				
Área	Oficial	Suboficial	Nivel ejecutivo	P
Direcciones	38.3	316.6	35.2	0.000
Área Educativa	24.9	326.8	36.9	
Región 1	65.3	429.9	37.9	
Región 2	49.2	333.3	39.3	
Región 3	32.6	500.0	43.7	

Región 4	55.1	452.5	42.0
Región 5	45.1	349.0	35.7
Región 6	56.4	376.6	39.4
Región 7	44.2	224.6	32.8
Región 8	42.1	381.6	36.8

En la tabla 7. La tasa de retiro por categoría y área laboral para el periodo 2010 a 2018 fue de 500 por 1000 uniformados de la policía nacional, esta tasa se ubicó en la categoría suboficial y en la región 3 correspondida por Eje cafetero

Tabla 8 tasa de policías por habitante

TASA DE POLICIAS POR HABITANTES

AÑO	Policías por 100.000 habitantes
2010	269
2011	279
2012	283
2013	300
2014	314
2015	312
2016	305
2017	307
2018	294

En la tabla 8. La tasa de policías por habitantes más representativa se ubicó en el año 2014 con un total de 314 policías por cada 100.000 colombianos.

Tabla 9 Regresión multinomial

Regresión multinomial de tipo de retiro en las demás variables estudiadas					
Tipo de retiro. Categoría de comparación: Retiro voluntario		IC 95%			
		OR	Inferior	Superior	Sig.
Retiro por discapacidad e incapacidad medica	Sexo Femenino	1.44	1.29	1.60	0.000
	18-30 años	0.90	0.80	1.02	0.102
	31-40 años	1.68	1.54	1.83	0.000
	41-50 años	1.09	0.99	1.21	0.090
	Mayor de 50 años	Categoría de comparación			
	Estado civil casado	0.96	0.90	1.03	0.269
	Oficial	Categoría de comparación			
	Suboficial	0.68	0.41	1.12	0.132
	Nivel Ejecutivo	5.85	4.35	7.87	0.000

	Unidad Administrativa	Categoría de comparación			
	Unidad CAI	2.39	2.19	2.60	0.000
	Unidad Subestación	1.36	1.25	1.49	0.000
	Unidad Estación	1.50	1.39	1.63	0.000
	Área central	Categoría de comparación			
	Área direcciones	0.58	0.51	0.67	0.000
	Área educativa	1.60	1.32	1.95	0.000
	Área nacional Región de Policía Suroriental	1.55	1.36	1.77	0.000
	Área nacional Región de Policía Eje cafetero	1.80	1.57	2.04	0.000
	Área nacional Región de Policía Sur occidental	1.67	1.49	1.86	0.000
	Área nacional Región de Policía Oriental	1.78	1.57	2.01	0.000
	Área nacional Región de Policía Occidental	1.37	1.23	1.54	0.000
	Área nacional Región de Policía Llanos orientales	1.35	1.14	1.59	0.000
	Área nacional Región de Policía Costa norte	2.58	2.33	2.87	0.000
Retiro por destitución o incumplimiento	Sexo Femenino	0.18	0.14	0.23	0.000
	18-30 años	1.98	1.77	2.23	0.000
	31-40 años	1.54	1.39	1.70	0.000
	41-50 años	1.04	0.93	1.17	0.500
	Mayor de 50 años	Categoría de comparación			
	Estado civil casado	0.47	0.44	0.50	0.000
	Oficial	Categoría de comparación			
	Suboficial	0.03	0.02	0.06	0.000
	Nivel Ejecutivo	0.26	0.23	0.29	0.000
	Unidad Administrativa	Categoría de comparación			
	Unidad CAI	1.05	0.97	1.15	0.232
	Unidad Subestación	1.11	1.02	1.20	0.012
	Unidad Estación	0.70	0.64	0.76	0.000
	Área central	Categoría de comparación			
	Área direcciones	0.41	0.36	0.47	0.000
	Área educativa	0.51	0.40	0.65	0.000
	Área nacional Región de Policía Suroriental	0.85	0.74	0.97	0.015
	Área nacional Región de Policía Eje cafetero	0.51	0.44	0.60	0.000
	Área nacional Región de Policía Sur occidental	1.09	0.99	1.20	0.091
	Área nacional Región de Policía Oriental	0.88	0.78	0.99	0.035
	Área nacional Región de Policía Occidental	0.92	0.83	1.02	0.114
	Área nacional Región de Policía Llanos orientales	0.89	0.76	1.03	0.120
	Área nacional Región de Policía Costa norte	0.95	0.85	1.06	0.371
Retiro por incapacidad académica	Sexo Femenino	0.56	0.49	0.65	0.000
	18-30 años	1.49	1.33	1.68	0.000
	31-40 años	1.49	1.35	1.63	0.000

	41-50 años	1.05	0.94	1.17	0.416
	Mayor de 50 años	Categoría de comparación			
	Estado civil casado	0.68	0.64	0.73	0.000
	Oficial	Categoría de comparación			
	Suboficial	0.15	0.12	0.19	0.000
	Nivel Ejecutivo	0.21	0.19	0.23	0.000
	Unidad Administrativa	Categoría de comparación			
	Unidad CAI	1.25	1.14	1.36	0.000
	Unidad Subestación	1.31	1.21	1.42	0.000
	Unidad Estación	0.89	0.82	0.96	0.004
	Área central	Categoría de comparación			
	Área direcciones	0.64	0.52	0.80	0.000
	Área educativa	0.59	0.47	0.74	0.000
	Área nacional Región de Policía Suroriental	0.80	0.69	0.91	0.001
	Área nacional Región de Policía Eje cafetero	0.40	0.33	0.48	0.000
	Área nacional Región de Policía Sur occidental	1.14	1.03	1.26	0.010
	Área nacional Región de Policía Oriental	0.79	0.70	0.90	0.000
	Área nacional Región de Policía Occidental	1.23	1.11	1.36	0.000
	Área nacional Región de Policía Llanos orientales	0.64	0.54	0.76	0.000
	Área nacional Región de Policía Costa norte	1.49	1.35	1.65	0.000
Retiro por causas inesperadas	Sexo Femenino	0.24	0.19	0.31	0.000
	18-30 años	2.21	1.90	2.56	0.000
	31-40 años	1.56	1.36	1.78	0.000
	41-50 años	1.07	0.91	1.24	0.410
	Mayor de 50 años	Categoría de comparación			
	Estado civil casado	0.44	0.40	0.47	0.000
	Oficial	Categoría de comparación			
	Suboficial	0.26	0.16	0.41	0.000
	Nivel Ejecutivo	0.70	0.57	0.85	0.000
	Unidad Administrativa	Categoría de comparación			
	Unidad CAI	0.74	0.66	0.84	0.000
	Unidad Subestación	0.97	0.87	1.07	0.519
	Unidad Estación	0.73	0.66	0.81	0.000
	Área central	Categoría de comparación			
	Área direcciones	0.25	0.12	0.54	0.000
	Área educativa	0.63	0.44	0.91	0.013
	Área nacional Región de Policía Suroriental	1.65	1.40	1.95	0.000
	Área nacional Región de Policía Eje cafetero	0.86	0.69	1.05	0.144
	Área nacional Región de Policía Sur occidental	1.85	1.61	2.11	0.000

Área nacional Región de Policía Oriental	1.66	1.42	1.95	0.000
Área nacional Región de Policía Occidental	1.35	1.17	1.56	0.000
Área nacional Región de Policía Llanos orientales	1.25	1.02	1.54	0.034
Área nacional Región de Policía Costa norte	1.43	1.23	1.67	0.000

En la tabla 9. Se realizó el análisis multinomial tomando como variable de comparación el tipo de retiro voluntario y por calificar servicios, en la cual se evidencio la causalidad significativa para los tipos de retiro por discapacidad e incapacidad médica, retiro por destitución o incumplimiento, retiro por incapacidad académica, retiro por causas inesperadas.

Imagen 1 Mapa de Tasas de Retiro Laboral temprano (Policía nacional, 2010-2018)



Edición: Autores

En esta imagen, se puede observar la distribución de las tasas a nivel Colombia, se puede diferenciar como cada región evidencia una cantidad predeterminada de retiros, tal como se pudo apreciar en el resto de análisis y la repartición de las frecuencias asociada a la base de datos de la PONAL (2008-2018)

DISCUSIÓN

Este estudio nos permite conocer los perfiles de los policías que se retiran tempranamente de la Institución. En coherencia con lo anterior varios autores destacan la importancia de la oferta de este tipo de estudios en diversos espacios internacionales, puesto que la anticipación de un retiro antes de la edad de jubilación sin tener la planificación y el desarrollo estratégico adecuado, implica un desequilibrio ante la proporción de trabajadores activos que aportan al proceso de una institución, además de la probabilidad de desbalance financiero donde se deben cumplir las solvencias económicas relacionadas con los sistemas de retiros laborales tempranos y las consecuencias que este acarrea. (Adams Vega, A.S. 2005; Aguayo, R., Vargas, C., & Cañadas, G., R. 2017; Fernández, j. j., Crego, a., & Alcover, c. m. 2008)

En el análisis descriptivo el tipo de retiro que se presentó con más frecuencia durante el periodo en estudio fue el retiro voluntario y por calificar servicios, donde la categoría policial del nivel ejecutivo con un 58% cuenta con más retiros tempranos a diferencia de los suboficiales 2.20% y los oficiales con 2.60%, estos resultados pueden llegar a responder a la ausencia de motivantes para la obtención de logros y superación personal y/o laboral, lo que podría estar asociado al aumento de la probabilidad del retiro laboral voluntario (Aguayo, Vargas, & Cañadas; 2017; Fernández., Crego, & Alcover, 2008; McClelland, 1989; Price, M. 2017). Asimismo, se menciona en otros estudios sobre el mantenimiento de una labor por medio de la motivación, pues éste juega un papel importante ante la determinación y realización de un retiro para cada individuo y la diversidad de sus circunstancias (Vélez, Et al 2013). De acuerdo con el nivel de jerarquía policial, se puede alcanzar un mejor salario y prestaciones sociales. Por esto, al ascender de grado se deben cumplir con ciertos requisitos dentro del cual incluye méritos y tiempo de labor activa, a pesar de esto muchos no están dispuestos a continuar con los diversos procesos para alcanzar el ascenso, por tanto, los perfiles que se retiran de la Institución, prefieren abandonar la necesidad de afiliación con el colectivo policial, para priorizar otras necesidades que les ofrezcan otro tipo de satisfacciones y con menor riesgo vital.

Por otra parte, en otras investigaciones, se señalan los altos riesgos a los cuales puede estar expuesto un individuo que hace parte de una fuerza armada. De acuerdo con el estudio de De León Beltrán & Salcedo-Albarán (2006) un promedio de 444 policías colombianos falleció entre el periodo 2000 al 2003, de los cuales señalan en su muestra que de 1.528 sucesos de policías un 25% aproximado correspondió a decesos y heridos de uniformado durante los últimos cinco años respecto al periodo de la actual investigación. Adicionalmente a esto, se debe tener en cuenta las condiciones que se pueden presentar en la población actual y de otros países, como el estudio de Edwards F., Michael H., Esposito, & Hedwig Lee (2018) en el que señalan, según sus datos 10,057 uniformados norteamericanos tuvieron eventos fatales, de los cuales sucedieron en 6.1 años entre el periodo de 2012 y 2018, y 1,028 fallecimientos por año, es decir 2,8 muertes por día.

Esto, puede llegar a evidenciar los altos riesgos a los que están expuestos los uniformados dentro de sus actividades laborales diarias, eventos violentos y/o de confrontación que pueden influir en la decisión de retiros laborales. Asimismo, dentro de los resultados de esta investigación, se logró determinar en el análisis descriptivo las frecuencias de los uniformados que fallecen durante el servicio activo en la Institución, donde la mayoría son de sexo masculino caracterizados con un 6% con un intervalo de edad de 18 a 30 años determinado por un 2,5%, la mayoría de estos tenían un estado civil casado destacado con un 3%. Pese a no ser un número tan elevado en comparación a la situación de fallecimientos de uniformados en otros países, esto acentúa el alto riesgo al cual están expuestos los policías y/o la población que hace parte de las fuerzas armadas de cualquier territorio, situación de riesgo que podría influir en la decisión de retiros laborales de otros oficiales (Aguayo, R., Vargas, C., & Cañadas, G.,R. 2017 ; Esposito, & Hedwig Lee, 2018).

Aportando a lo anterior, se identificó en los resultados del análisis descriptivo que el tipo de retiro por discapacidad e incapacidad médica fue en mujeres de 14.9% en comparación a hombres con un 10.6%, este tipo de retiro implica a largo plazo una limitación total y/o permanente, registrando un costo de más de 2000 Salarios mínimos legales vigentes por lo que esto afecta los objetivos estratégicos de la institución en un 81% (Resolución N° 04663, 2016, Pág.32). Particularmente, con respecto al retiro por discapacidad e incapacidad médica, sobresalió la categoría policial del nivel ejecutivo, representado por un 11.7%. A diferencia del resto de las categorías, evidenciando su alta exposición a diferentes riesgos que el resto de las categorías. Además de lo mencionado, hay que señalar que diversas investigaciones destacan asociaciones del retiro temprano y el poder atender y controlar las demandas del entorno y los niveles de respuesta hacia las responsabilidades asignadas, asociado sistemáticamente a las relaciones sociales del entorno laboral. Sumado a lo anterior, estos autores mencionan que aquellos policías que pertenecen a bajos rangos, son aquellos que pueden llegar a sufrir secuelas psiquiátricas y afecciones médicas por altos niveles de estrés y agotamiento por las altas demandas y sobrecargas de las responsabilidades asignadas, lo que puede también ser un factor decisivo en la toma de decisión de asumir un retiro laboral temprano (Aguayo, Vargas, & Cañadas; 2017; Fernández., Crego, & Alcover, 2008; Price, M. 2017).

Es importante resaltar que el año en el que más se presentaron retiros fue en el año 2012, con una tasa de retiro en el sexo masculino de 41,88 retiros por 1000 uniformados de la policía, esto podría estar asociado al periodo cuando la corte declaró la nulidad del artículo 2 del decreto 1858 de 2012, donde se pasó 25 años de servicio a solo 20 años requeridos para poder acceder a la asignación de retiro del personal del nivel ejecutivo incorporado antes del 31 de diciembre del 2004. (Ver tabla 5) También se evidencio que durante el periodo estudiado la tasa más representativa para categoría y sexo, fue en la categoría suboficiales de sexo masculino con un 427.5 retiros por 1000 uniformados de la policía nacional. (Ver tabla 6). Además, se observó que la tasa con mayor retiro por categoría y área laboral durante el periodo estudiado se ubicó en la región 3 correspondiente a eje

cafetero en la categoría suboficial con 500 retiros por 1000 uniformados de la policía nacional. (Ver tabla 7).

En este orden de ideas, hay que resaltar que el trabajo es considerado como uno de los determinantes sociales de la salud claves ante las condiciones y calidad de vida de una población, a medida en que se aumente los ingresos y se logre una posición social favorable, se tendrá la oportunidad de acceder a un estado de bienestar integral, lo que incide favorablemente al mantenimiento de la salud de un hogar. (Vélez A., Escobar P., Pico M., 2013). En efecto, la motivación puede ser un factor significativo para el sostenimiento de una labor, donde su detección y mantenimiento puede influenciar sobre la prevención del retiro laboral temprano, pues son factores que median sobre el retiro y las formas de ejecutar una labor. Según la Oficina para Drogas y el Delito de la Organización de las Naciones Unidas, recomienda que cada país debe tener 300 policías por cada 100.000 habitantes (UNODC, 2010). Lo que indica que Colombia está por debajo de la media mundial, puesto que nos encontramos con un total 294 policías 100.000 habitantes para el año 2018. (Ver la tabla 8). También se pudo evidencia que estamos por debajo de la media de América Latina puesto que Argentina tiene 558 policías por cada 100 mil personas y Uruguay 542 cada 100 mil (Revista Diario de Cuyo, 2014). Se debe tener en cuenta que Colombia es un país que está en medio de un conflicto armado por lo cual deberíamos estar por lo mínimo en la media latinoamericana de policías por habitante.

Se pudo evidencio en la regresión multinomial, la causalidad más significativa para los tipos de retiros de la siguiente manera: por discapacidad e incapacidad médica tener edad de 31 a 40 años, ser de sexo femenino, estar en la categoría nivel ejecutivo, estar ubicados en las regiones, Suroriental, Eje cafetero, Sur occidental, Oriental, Occidental, Llanos orientales, Costa norte y en las unidades CAÍ, Subestación, son estadísticamente significativos. Para el retiro por destitución o incumplimiento estar en edades de 18 a 40años, ser de sexo femenino en el estado civil casado, en la categoría suboficial, nivel ejecutivo, ubicados en la región eje cafetero y que estén en la unidad estación son causalidad para el retiro. Retiro por incapacidad académica presento una causalidad significativa de retiros con las variables edad de 18 a 40años, sexo femenino, estado civil casado, en la categoría suboficial, nivel ejecutivo, en el área laboral Suroriental, Eje cafetero, Oriental, Occidental, Llanos orientales, Costa norte, y en la unidad CAI, Subestación. Para el retiro por causas inesperadas tener edad entre 18 a 40años, pertenecer al sexo femenino, ser casado, estar en la categoría suboficial y nivel ejecutivo, ubicaron en las regiones Suroriental, Sur occidental, Oriental, Occidental, Costa norte, y laborar en CAI, Estación son causalidad significativa para retiro en la institución. Los datos descritos anteriormente presentaron un OR mayor a 1 con una significancia de 0(Ver tabla 9) Se debe tener en cuenta que se tomó como variable de comparación el tipo de retiro voluntario y por calificar servicios.

En este orden de ideas, el retiro laboral temprano es un fenómeno que puede afectar gravemente a la institución y a la población que ésta resguarda, puesto que es un factor que afecta gravemente a la seguridad ciudadana y como fuerza armada civil

es el mediador principal de la interacción pacífica entre ciudadanos dentro del marco de ordenamiento jurídico. Pese a la situación social e histórica de Colombia relacionado al control y la seguridad jurídica, ésta requiere de la cantidad de personal que pueda suplir, en cuanto a la seguridad civil y bienestar social, puesto que la policía nacional es el cuerpo encargado de responder por la protección de los derechos y libertades constitucionales y legales de las personas que hacen parte del territorio nacional, la protección de recursos naturales y el patrimonio ecológico, con el fin de fortalecer el derecho en salud como esencial, individual y colectivo, con el fin de que las personas puedan ejercer sus derechos y libertades (Ministerio de Salud y protección social, S.F, pág.6)

LIMITACIONES

Esta investigación también ha presentado importantes limitaciones, puesto que la base de datos que fue entregada por la institución cumplía con otros propósitos según los objetivos de la entidad, situación que no permitió la totalidad de la comprensión de todos los fenómenos que rodean al *retiro laboral temprano*, lo que limitó la investigación, puesto que no permitió analizar a profundidad las razones del retiro, dado que las variables son limitadas y la información es escasa. Adicionalmente, por ser una población perteneciente a las fuerzas armadas, hace que su acceso documental sea más complejo, lo que fue una gran limitante ante la búsqueda de información, lo que no permitió ampliar la misma, impidiendo conocer otros posibles factores asociados al fenómeno del *retiro laboral temprano*.

FORTALEZAS

Al realizar un estudio cuantitativo de corte transversal y la producción de un análisis multivariado, descriptivo y exploratorio, se evidencia que el tiempo involucra tres administraciones diferentes en la policía nacional de Colombia, asociando el fenómeno de retiro laboral temprano con una brecha de tiempo que implica movimientos poblacionales, pues permite determinar la complejidad y el impacto sobre las políticas públicas de salud laboral, tanto para la institución y su población, la cual está expuesta permanentemente a eventos de alto riesgo, teniendo en cuenta la relación entre la acción laboral y la permanencia del trabajador. Asimismo, la detección temprana de perfiles en riesgo de retiro, permite crear planes de mejora que reduzcan la probabilidad de desertión, lo que puede favorecer las políticas e incorporación de recursos humanos en la Policía Nacional de Colombia.

RECOMENDACIONES

Ante los resultados de éste estudio, se recomienda la ampliación y contraste de los datos cuantitativos con cualitativos, ya sea como entrevistas a personas retiradas y/o con perfiles asociados a ésta situación, con cartografía social teniendo en cuenta las características culturales, la sociología y psicología de los perfiles de mayores retiros, y como estas características se encuentran asociadas a sus decisiones, en

relación de cada espacio geográfico, asociado a cada frecuencia y tasa que evidenció los resultados según cada región y tipo de retiros.

El resultado del estudio permite recomendar la revisión, asesoría y acompañamiento en la construcción de una nueva política pública en salud integral, tanto para el personal uniformado, como para la población de retirados en la policía nacional de Colombia, atendiendo las condiciones de inclusión y exclusión sobre el sistema de salud y los costos nacionales que representan el mantenimiento de la política de bienestar y de protección sobre la población colombiana.

CONCLUSIÓN

Por último, el fenómeno de retiro laboral es una situación a la que todos estamos expuestos, en la cual no solo se puede tener contemplada una edad de jubilación solo por ley, sino por la calidad de vida de una persona y su familia. No toda la población tiene la posibilidad de mantener un trabajo estable y constante, ya sea por una enfermedad emergente, presiones por rangos superiores, por sobrecarga de responsabilidades que pueden influenciar sobre la estabilidad física y emocional en medio del entorno laboral, e incluso podría deteriorar el ámbito personal y social. Es por esto, que podría ser de mucha utilidad continuar y ampliar esta investigación ante las posibilidades ilimitadas que puede llegar a ofrecer, en diversidad de poblaciones con el fin de poder proporcionar actividades preventivas en cuanto a salud laboral y bienestar integral, sobre todo en el caso de la población de la policía nacional de Colombia y/o fuerzas armadas, población que se encuentra en alto riesgo. Para finalizar, hay que destacar que el retiro laboral temprano es un fenómeno que puede afectar gravemente a la institución y a la población que resguarda, afligiendo gravemente a la seguridad ciudadana. Asimismo, Colombia es un país que requiere control y la seguridad jurídica, ya se lleva más de sesenta años de conflicto armado. Por lo tanto, es necesario requerir del suficiente personal que pueda suplir las necesidades de la institución y las de la seguridad de los colombianos, además de señalar que los retiros masivos policiales representan altos costos sociales, económicos y en salud.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acero, C. (2013). Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Tesis de Maestría recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/9886/1/06699858.2013.pdf>
2. Acosta F, M., Torres L, T. M., Díaz E, D. G., Aguilera V, M. de los Á., & Pozos R, B. E. (2013). Seguro Popular, condiciones psicosociales de trabajo y violencia en empleados de una institución de salud en México: un análisis desde el modelo de los determinantes sociales de la salud / Popular Health Insurance, psychosocial factors at workplace, and violence in employees from a health institution in Mexico: an analysis from the model of the social

- determinants of health. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 31(suppl 1), 181–191. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0120.386X2013000400020&lang=es&site=eds-live&scope=site>
3. Adams Vega, A. S. (2005). La reducción del gasto gubernamental a base del plan de beneficio de retiro temprano: Su impacto en el Derecho Laboral de los empleados públicos de edad avanzada. *Revista de Derecho Puertorriqueño*, 45(1), 147–162. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=27261390&lang=es&site=eds-live&scope=site>
 4. Aguayo, R., Vargas, C., & Cañadas, G.,R. (2017). Are socio-demographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. *Anales De Psicología*, 33(2), 383-392. doi:<http://dx.doi.org.ez.urosario.edu.co/10.6018/analesps.33.2.260391>
 5. Alcover C, Crego A (2008). *Varieties of work retirement in Europe: Psychological wellbeing and psychosocial factors associated. Introduction to the special issue of the Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* vol.24, n.3, pp.277-282. ISSN 2174-0534. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300001
 6. Arias J. (2018). *La estabilidad laboral de los empleados públicos que llegan a la edad de retiro forzoso sin obtener un derecho pensional. Vis Iuris. Revista De Derecho Y Ciencias Sociales*. Recuperado de: <https://doi.org/10.22518/vis.v0i00.1160>
 7. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2018). *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas*. Recuperado de: <http://www.andi.com.co/Uploads/ANDI%20%20Salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo.pdf>
 8. Barrios C, (2013). *Relaciones Interpersonales y Aspectos de Retiro en una Empresa del Sector de Servicios de Bogotá*. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado de: http://unicornio.utadeo.edu.co/tesis/gerencia_rechumanos/T230.pdf
 9. Bastide P. (2010). *Ausentismo, Un Costo Oculto Cada Vez Más Significativo*. 15 edición. Recuperado de: <http://www.egestionar.com.ar/pdf/articulos/ausentismo.pdf>

10. Becerra, D. (2010). Historia de la policía y del ejercicio del control social en Colombia. *Prolegómenos*, 13(26), 143-162.
<https://doi.org/10.18359/prole.2425>
11. Castro bejarano, Yaneth Rocío et al. Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas*, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 53-72, nov. 2012. ISSN 2256-3067. Recuperado de: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/111/148>>. Fecha de acceso: 25 ene. 2020 doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0001.04>.
12. Crego, A. y Alcover, C. M. (2004). *La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. ISBN 20(3), 291-336.
13. Colciencias. (2011). *Guía – formato para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica*. Convocatoria de salud No. 545.
14. Constitución Colombiana, Art. 218. Recuperado de: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-7/capitulo-7/articulo-218>
15. Centro de Observación Prospectivo DITAH. *Estadística de Distribución Sociodemográfica de Personal en la Policía Nacional*. Recuperado de: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/metodologia_ponal_operacion_estadistica_de_distribucion_sociodemografica_de_personal_en_la_policia_nacional.pdf
16. Congreso de la República de Colombia (2003). Ley para regular el retiro del personal policial. [LEY 857 DE 2003]. DO: 45.412 Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0857_2003.html
17. De la Fuente Solana, E. I., Extremera, R. A., Pecino, C. V., & Cañadas de la Fuente, G. R. (2013). Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers. *Psicothema*, 25(4), 488–493. Recuperado de: <https://doi-org.ez.urosario.edu.co/10.7334/psicothema2013.81>
18. De León Beltrán & Salcedo-Albarán (2006). *Las circunstancias de muerte y lesión de policías en Colombia. Una revisión de los datos del periodo enero-octubre de 2004*. Borradores de Método. No 35. febrero 15 de 2006. Editor Fundación Método Colección Crimen y Conflicto.
19. Edwards F., Michael H., Esposito, & Hedwig Lee (2018). *Risk of Police Involved Death by Race/Ethnicity and Place, United States, 2012–2018*. AJPH OPEN THEMED RESEARCH Vol 108, No. 9 doi:

20. Fathalla M. (2008). Guía práctica de investigación en salud. Organización panamericana de la Salud, 2008. Publicación científica y técnica No. 620 Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/texcom/cd045364/PC620.pdf>
21. Fernández, J. J., Crego, A., & Alcover, C. M. (2008). Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida postlaboral: análisis exploratorio en una muestra de prejubilados españoles. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 24(3), 417–439. Recuperado de: <https://doi-org.ez.urosario.edu.co/10.4321/s1576-59622008000300008>
22. Fernández J. , Alcover C., Díaz A., (2010). *Percepciones sobre la Voluntariedad en el Proceso de Salida Organizacional en una Muestra de Prejubilados Españoles*. Universidad Rey Juan Carlos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 26, n.º 2, 2010 - Págs. 135-146
23. Giovana Marcela Ramírez Salgado, Nubia Edith Céspedes Prieto (2016). *Rol mediador de la policía nacional de Colombia en el posconflicto: Un estudio del discurso de expertos con AEDT** - Vol. 12, Núm. 2- Escuela de Cadetes de Policía 'General Francisco de Paula Santander' ISSN: 1794-9998 - e-ISSN:2256-3067 Recuperado de: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3243/3134>
24. International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE) Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals: Sample References. Recuperado de: http://www.nlm.nih.gov/bsd/uniform_requirements.html.
25. Lucero, S. E, Yarce, E. (2018). Intereses de formación, motivación y sentido de vida de trabajadores en proceso de prejubilación. *Educación y Educadores*, 21(1), 95-113. DOI: 10.5294/edu.2018.21.1.5
26. Lombana C. (2016). *Factores determinantes en la salud mental del uniformado activo de la policía Nacional de Colombia*. Artículo de investigación sobre el trabajo del Grupo Salud Mental DISAN-PONAL – Registro Col- ciencias COL0099858. Recuperado de: <http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/31/243>
27. Lopes, E. M. de C., & Leite, L. P. (2015). Deficiência Adquirida No Trabalho Em Policiais Militares: Significados E Sentidos / Discapacidade Adquirida en

El Trabajo en La Policía Militar: Significados Y Sentidos / Police Officers with Disability Acquired at Work: Meanings and Senses. *Psicología & Sociedade*, 27(3), 668–677. Recuperado de: <https://doi-org.ez.urosario.edu.co/10.1590/1807-03102015v27n3p668>

28. Manterola C., Otzen T. (2015). *Los Sesgos en Investigación Clínica. Bias in Clinical Research*. *Int. J. Morphol.*, 33(3):1156-1164, Chile
29. Ministerio del Trabajo (2018). *MinTrabajo & Policía Firman acuerdo para contrarrestar enfermedades laborales de más de 178.000 uniformados*. Ministerio del Trabajo, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/abril/mintrabajo-y-policia-firman-acuerdo-para-contrarrestar-accidentes-y-enfermedades-laborales-de-mas-de-178.000-uniformados>
30. Ministerio del Trabajo Colombiano (2014). Decreto 1443, 31 de julio 2014. Bogotá Colombia. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
31. Ministerio de Salud (1993). Resolución No. 008430 de 1993: Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.
32. Ministerio del Trabajo. (2014). Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
33. Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). Aseguramiento en riesgos laborales Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
34. Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). Ley 1562 de 2012. Recuperado de: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley_1562_2012_RIESGOS_LABORALES.pdf
35. Ministerio de Defensa Nacional. (1995). Decreto 132 de 1995. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0132_1995.html
36. Ministerio De Defensa Nacional (2000). Normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales de la Policía Nacional. [Ley 1791 de 2000]. DO: 44.161. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1791_2000.html

37. Ministerio De Defensa Nacional (1990). Por el cual se reforma el estatuto del personal y suboficiales de la Policía Nacional. [Decreto 1212 de 1990]. DO: 39.406. Recuperado de : <file:///D:/Jisel%20Campos%20Datos/Downloads/dec1212081990.pdf>
38. MOEN, P. (2006). *Midcourse. Navigating Retirement and a New Life Stage, en Mortimer y Shanahan*
39. Nogueira D, Azevedo C. Absenteísmo-doença em mulheres. *Rev Bras Saúde Ocup* 1982;38(10): 48-51. Recuperado de: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rsp/v9n3/12.pdf
40. Negrini A, Panari C, Simbula S, Alcover C. (2013). *Los factores de empuje y atracción relacionados con el estado de salud mental de los jubilados anticipados: un estudio comparativo entre Italia y España*. Instituto de investigación Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Canadá^b Università di Parma, Italia^c Università di Milano Bicocca, Italia^d Universidad Rey Juan Carlos, España. DOI: 10.5093 / tr2013a8 VOL. 29. Núm. 2. Páginas 45-93
41. Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Justicia Penal, (2010). *Situación de la delincuencia y la justicia penal en el mundo*. 12º Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Justicia Penal Salvador, Brasil, 12 a 19 de abril de 2010
42. Organización Internacional del Trabajo (2011). *Código Sustantivo Del Trabajo*. Ministerio de Protección Social – Colombia. Pdf Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
43. Organización Internacional del Trabajo. (2008). Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de la Conferencia Internacional del Trabajo. 2008. Ginebra: OIT.
44. Organización Panamericana de la Salud (2008). Clasificación Internacional de Enfermedades. Vol. 10. Recuperado de: <http://publications.paho.org/product.php?productid=990&cat=85&page=1%20>
45. Policía Nacional de Colombia (2008). *Reglamento De Servicio De Policía*. Imprenta Nacional de Colombia Bogotá, D. C., Colombia. Recuperado de: <http://www.policia.edu.co/documentos/stp/013reglamento%20del%20servicio%20de%20policia.pdf>

46. Policía Nacional de Colombia (2018). *Política de privacidad y Uso, de la Policía Nacional*. Recuperado de: <https://www.policia.gov.co/normatividad-politicas/privacidad-uso>
47. Policía Nacional de Colombia (2018). *Símbolos, Grados*. Recuperado de: <https://www.policia.gov.co/simbolos?qt-simbolos=3#qt-simbolos>
48. Policía Nacional de Colombia (2010). *Informe del tercer año de gestión 2009-2010*. Recuperado de: www.policia.gov.co/portal/page/portal/INSTITUCIÓN/balance_gestion/Balance%20de%20Gesti%F3n%202009-2010.pdf
49. Policía Nacional de Colombia (2018). *Educación en Salud Ocupacional para Policías en Servicio Activo*. Recuperado de: <https://www.policia.gov.co/educacion/policia-activo/salud-ocupacional>
50. Policía Nacional Dirección Nacional de Colombia (2016). *Reconstrucción histórica del papel de la mujer policía en el conflicto armado en Colombia*. Escuelas Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander Bogotá. Recuperado de: <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/reconstruccion-historica-papel-mujer-policia-conflicto.pdf>
51. Policía Nacional de Colombia (2018). *Planta de personal*. Recuperado de: <https://web.archive.org/web/20180325201849/https://www.policia.gov.co/talento-humano/planta-personal>
52. Policía Nacional de Colombia (2008). *Reglamento De Servicio De Policía*. Imprenta Nacional de Colombia Bogotá, D. C., Colombia. Recuperado de: <http://www.policia.edu.co/documentos/stp/013reglamento%20del%20servicio%20de%20policia.pdf>
53. Price, M. (2017). Psychiatric Disability in Law Enforcement Officers. *Behavioral Sciences & the Law*, 35(2), 113. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=122576748&lang=es&site=eds-live&scope=site>
54. RAE, 2019. Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=WHy6ncc>
55. Radón K. Ludwig-M (2010). *Manual del proyecto. Primer curso “Salud ocupacional cruzando las fronteras”*. Universitat Munchen; Center for International Health; Pontificia Universidad Católica del Perú; Universidad católica del Norte, Chile. Cuarta versión Recuperado de : <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v33n3/art56.pdf>

56. Ramón Enrique Vásquez Ramírez, (2014). *"Participación laboral según la edad y duración en el mercado laboral de la población. Colombia 1951 - 2005,"* Revista IB 012994, Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE.
57. RESOLUCIÓN No. 04663 DEL 25 DE JULIO DE 2016 HOJA No. 32 CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO EN LA POLICÍA NACIONAL". Recuperado de : <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual-para-la-gestion-integral-del-riesgo-en-la-policia-nacional-resolucion-04663-del-25-07-2016.pdf>
58. Revista Diario de Cuyo (2014). *El mapamundi policial. La inseguridad es uno de los temas que más preocupan en América Latina, que fue descrita días atrás como "una región democrática pero violenta".* Recuperado de : <https://www.diariodecuyo.com.ar/mundo/El-mapamundi-policial-20141019-0005.html>
59. Santillán W, Burbano D (2018). Proyecto de retiro productivo para los colaboradores de ep Petroecuador. Universidad Internacional SEK. Recuperado de: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3178>
60. Vergara Mesa, Hernán Darío (2019), *La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional.* Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas [Fecha de consulta: 30 de julio de 2019] Recuperado de: <http://google.redalyc.org/articulo.oa?id=151445901006>> ISSN 0120-3886
61. Policía Nacional de Colombia (2019). Recuperado de: [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/tablas_de_sueld\(2019\)_ponal_2019.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/tablas_de_sueld(2019)_ponal_2019.pdf)
62. Vélez A., Escobar P., Pico M. (2013). *Determinantes sociales de la salud y el trabajo informal Social / Determinants of Health and Informal Work.* Rev Costarr Salud Pública 2013; 22: 156-16