

**TRANSICIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO DE ACTIVO A PASIVO POR  
CAUSAS DE JUBILACIÓN DESDE LA TRANSCOMPLEJIDAD****TRANSITION OF THE PUBLIC SERVANT FROM ACTIVE TO PASSIVE DUE  
TO RETIREMENT FROM TRANSCOMPLEXITY****Recibido: 25/03/2024 – Aceptado: 07/10/2024****DOI:** <https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v7i14.003><sup>1</sup>Pozo Enríquez Luis Patricio<sup>1</sup> **correo:** [swat.lppe9@gmail.com](mailto:swat.lppe9@gmail.com); **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-9370-0652><sup>1</sup>Universidad Nacional Experimental de Guyana UNEG - Quito, Ecuador**RESUMEN**

La finalidad de la presente investigación fue el análisis de la transición los servidores de la Policía Nacional de estado activo a pasivo, al acogerse a la jubilación, toda vez que tienen formación competencial integral, pues involucra competencias profesionales sustentadas en habilidades duras de atención y servicio ciudadano y blandas de pensamiento crítico, trabajo en equipo, orden y disciplina. Debido al grado de complejidad y especificidad de sus capacidades profesionales de orden público a las que se entregan gran parte de sus años de vida; al llegar a la jubilación, presentan problemas de iniciar un nuevo estilo de vida. En tal razón la presente investigación se abordó desde la orientación epistemológica de la Teoría de la Transcomplejidad, con enfoque cualitativo. Los sujetos de estudio fueron 10 funcionarios Policiales a quienes se les aplicó una entrevista mediante técnicas de saturación, descripción, contraste y triangulación; sustentando de esta manera el análisis de contenido en el llamado contexto generativo. Los resultados revelaron que el proceso de desvinculación de los sujetos de estudio no es amigable y que el área de talento humano, no realiza acciones para romper el estereotipo de activo a pasivo, por un nuevo esquema de activo a activo. Toda vez que al desvincularse son personas productivas, con alta experiencia que están en la capacidad de generar nuevas fuentes de empleo, por lo que el departamento mencionado debe asumir la responsabilidad de desarrollar en ellos competencias de emprendurismo en empresas privadas, contabilidad empresarial, tributación y liderazgo para la creación de negocios.

**Palabras clave:** Formación policial, jubilación, gestión de personal, emprendimiento, empresas privadas.

## ABSTRACT

The purpose of this research was the analysis of the transition of National Police officers from active to passive status, when they retire, since they have integral competency training, since it involves professional competencies based on hard skills of attention and citizen service and soft skills of critical thinking, teamwork, order and discipline. Due to the degree of complexity and specificity of their professional capacities of public order to which they devote a large part of their lives; when they reach retirement, they have problems in starting a new lifestyle. For this reason, the present research was approached from the epistemological orientation of the Theory of Transcomplexity, with a qualitative approach. The subjects of the study were 10 police officers who were interviewed by means of saturation, description, contrast and triangulation techniques, thus supporting the content analysis in the so-called generative context. The results revealed that the process of disengagement of the subjects of study is not friendly and that the human talent does not carry out actions to break the stereotype of active to passive, for a new scheme of active to active. Since when they leave, they are productive and highly experienced people who are capable of generating new sources of employment, the aforementioned department should assume the responsibility of developing in them entrepreneurial skills in private companies, business accounting, taxation and leadership for the creation of businesses.

**Keywords:** Police training, retirement, personnel management, entrepreneurship, private companies.

## 1. Introducción

La situación de un Funcionario Policial en estado pasivo debido a su retiro de las filas institucionales por efectos de jubilación, debido a la culminación de su vida útil en la prestación de sus servicios a una entidad, ha sido un tema polémico a nivel nacional, toda vez que los profesionales en la adultez han ido adquiriendo experiencias que trascienden a la experticia; y al jubilarse dejan en la mayoría de los casos de realizar dichas actividades, cambiando su estilo de vida. Este tema para muchos organismos públicos y sus áreas de gestión de talento humano se ha convertido en un reto organizacional, que parte desde la normativa interna hasta la ejecución de acciones por parte del área competente para mantener a los servidores pasivos en actividad, no solo en su bienestar físico, fisiológico y cognitivo; sino de dotarles de capacidades para que en su etapa de retiro o condición de jubilados puedan emprender actividades productivas que los mantenga activos social y económicamente.

En tal razón la presente investigación se enfoca al estudio desde el plano metodológico de la Transcomplejidad concebido como una visión del mundo desde la cual “se propugna la adopción de una posición abierta, flexible, inacabada, integral, sistémica y multivariada, donde lo cuantitativo, lo cualitativo y lo dialéctico se complementan en una relación sinérgica que configura una matriz epistémica multidimensional” (Schavino, 2010, p.27), para el caso de estudio se aborda en la transición del Funcionario Policial de servicio activo a pasivo por motivos de jubilación, desde el punto de vista organizacional, en el sentido de la responsabilidad de la entidad policial, con la vida productiva de los profesionales retirados.

Partiendo de la consideración, de que la orientación profesional y ocupacional del Servidor Policial es muy específica, al momento de desvincularse de la entidad pública que los acogió durante su vida laboral, requiere fortalecer su formación competencial, es decir “requieren de más elementos acerca de las posibilidades de especialización y desarrollo a las que

pueden acceder, y de mayores conocimientos sobre las características particulares del campo ocupacional y el mercado de trabajo de su profesión” (Urrias Murieta, M. Cabrera García, M.J. y Orduño Acosta, E., 2019) a fin de ser personas económicamente activas en la sociedad como ciudadanos civiles, debido a que se jubilan a temprana edad. En tal razón, la Dirección o Área de Gestión de Talento Humano, debe generar un plan de reinserción a la vida civil de estos ciudadanos, se debería considerar este particular como una de las funciones de esta área en particular.

Partiendo de la conceptualización de Servidor Público establecido en la Constitución de la República artículo 229, se enmarcan a “todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, que presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Asamblea Constituyente, p.119), la presente investigación busca comprender que la situación policial de acuerdo con el Reglamento de carrera profesional para Servidores Policiales, en el artículo 7, la situación policial es:

[...] la condición jurídica establecida por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y Reglamentos de la institución para las y los servidores de la Policía Nacional, en la que se ejercen derechos y obligaciones en el cumplimiento de la misión constitucional y está dada mediante decreto ejecutivo, acuerdo ministerial o resolución. (Ministro de Gobierno, 2020, p.7)

En tal virtud, se determina que el Funcionario Policial, al culminar su vida hábil en la filas institucionales, cambia de condición jurídica de servidor policial activo a un servidor policial pasivo, definido en igual órgano legal como como un nuevo status jurídico en el cual “goza de los derechos y deberes asignados por la normativa correspondiente, prioritariamente de los derechos concernientes a la prestación de la seguridad social que otorga el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional”(Ministerio de Gobierno, 2020, p.7)

Este cambio de estado del Servidor Público Policial, de activo a pasivo, es concebido como un estado de jubilación, considerado como un derecho en la

Ley Orgánica del Servidor Público (2010), artículo 23, literal c), el “gozar de prestaciones legales y jubilación de conformidad con la Ley” (2010, p. 8).

En tal circunstancia, la normativa como tal busca brindar seguridad económica, mediante el pago de pensiones jubilares, consideradas como “las prestaciones que representan la compensación económica indirecta, pagada por medio de recompensas y servicios que proporciona la organización” (Chiavenato, I. (2009), p. 382).

Además de otro tipo de prestaciones entre ellas, la salud del funcionario cesante a fin de no dejarlo desprotegido al momento de reinsertarse a la sociedad con un nuevo estilo de vida. Ante esta necesidad se genera un fondo de cesantía debidamente amparada por el marco legal establecido en la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, en el artículo 15, en el que se mencionan que el “Seguro de Cesantía continuará siendo administrado por el Servicio de Cesantía de la Policía Nacional” (Asamblea Constituyente, 2009, p. 4)

Por tanto, la presente investigación se realizó desde la cosmovisión transcompleja, que deja entrever la forma de pensar que representa una realidad que permite la creación y construcción compleja de vida del servidor pasivo. Tal como lo expresa Meza (2020), se trata de nuevas formas de pensamiento que conectan diferentes conocimientos partiendo de una perspectiva multidimensional en la que vive el Funcionario Policial en estado pasivo a fin de comprender diversos niveles de su realidad, en combinación a lo simple y disciplinario, superando barreras y fomentando el encuentro, el diálogo y la reconciliación entre múltiples lógicas de un estilo de vida conceptualizado socialmente como cesante, termino asociado a la jubilación o inactividad profesional.

Partiendo del contexto de la transcomplejidad como recurso metodológico que deja entrever los sentires, pensamientos, aspiraciones de Funcionario Policial en la etapa de la jubilación, ha sido necesario abordar factores multidimensionales de este evento que afecta la sensibilidad humana tanto de la persona que se encuentra cesante como de la familia y sus relaciones

interpersonales. Por consiguiente, fue necesario analizar los resultados de las capacidades del servidor público forjadas durante su carrera profesional, lo cual aporta a la concepción institucional que ve a la familia como un refugio para la jubilación y no como un tejido social de acompañamiento socioafectivo permanente.

De la misma forma, el valor metodológico de la transcomplejidad es relevante para entender los procesos humanos, considerados en una nueva situación de vida, identificado como servicio pasivo en los funcionarios policiales en el país. Por tanto, es fundamental adoptar un enfoque integrador y reflexivo que transgreda lo inamovible, lo dogmático y lo verticalizado para dar paso al principio de la complementariedad (Balza, 2011).

Toda vez que, al haber culminado los años de servicio en una institución debido a jubilación, para los Funcionarios Policiales, genera cambios en su estado emocional, como la frustración, la molestia, la inestabilidad, la inconformidad, y el desapego afectivo dificultándose las relaciones interpersonales en la familia y amigos. A más de ello se destaca la necesidad de asumir la responsabilidad económica de sostener a la familia como motivaciones para regresar al servicio policial después de jubilarse. Los agentes retirados concluyen sus carreras profesionales con un profundo sentimiento de insatisfacción, debido a que sienten que sus necesidades no son atendidas por la institución después de haber dedicado muchos años al servicio en pro de la seguridad del Estado y de la ciudadanía.

Al pasar de una condición de servicio activo a servicio pasivo surgen una serie de interrogantes que han sido el punto de partida de la presente investigación: ¿Cuál es el significado que tiene para los Funcionarios Policiales sobre su nueva condición en servicio pasivo? ¿Se prepara al Funcionario Policial para su Jubilación? ¿La Institución lo prepara para este Proceso? ¿Qué siente cuando inicia ese momento, cuál es su expectativa?

En base a ello, es fundamental destacar varios lo mencionado por Rodríguez y Casper (2015), en su trabajo doctora argumenta sobre los aspectos

subjetivos del proceso de jubilación en ciertos funcionarios policiales en zonas de Puerto Rico de cuyo estudio de caso se reveló como resultados que “la experiencia de la jubilación en los entrevistados se presentó como una crisis normativa de vida, caracterizada por la existencia de una dicotomía emocional” (p. iv) lo que deja entrever que el área de afectación es la inteligencia emocional, pues se manifiestan en sentimientos de soledad, nostalgia, depresión, euforia, libertad muy alejados del equilibrio emocional.

De igual manera Herrera (2008), en su estudio sobre la jubilación patronal, deja en evidencia que, para llegar a la condición de servicio pasivo, los Funcionarios Policiales, y demás personas que se acogen a la jubilación se ven sometidos a un marco legal y judicial engorroso que genera desgaste emocional, desaliento y tiempo. Lo cual hace que aun más se vean afectados en su nuevo estilo de vida, lo cual entre otros aspectos no pueden incorporarse a ninguna entidad pública para continuar laborando, lo que les invita a buscar actividades independientes sin dependencia laboral para muchos de ellos una aspiración casi imposible.

Por lo que antecede, la presente investigación se ha realizado en el sustento metodológico de la Teoría de la Transcomplejidad, puesto que esta consiente abordar la orientación epistemológica mediante una perspectiva que permite interpretar la realidad de un contexto específico a través de una red de conocimientos en constante diálogo, como lo es el contexto del Funcionario Policial en servicio pasivo, toda vez que, este enfoque busca comprender dicha realidad desde múltiples dimensiones.

De igual forma Balza (2011) destaca que esta forma de pensamiento representa un desafío estimulante para la reflexión y el análisis crítico, promoviendo la construcción de nuevos saberes basados en evaluaciones reflexivas sobre lo que concebimos como realidad. Esto permitió comprender los diversos modos de pensamiento en la búsqueda de generar nuevos conocimientos científicos.

Esta perspectiva de investigación no solo implica una reevaluación de las

formas de pensar y entender la condición de servicio pasivo del Funcionario Policial, toda vez que sus competencias son propias de alto impacto para brindar seguridad ciudadana, sometiéndose a situaciones de riesgo contante. Por ello, la transcomplejidad, no solo invita a interpretar los sentires de los informantes clave, sino que promueve la superación de explicaciones superficiales, incentivando la integración de conocimientos sin favorecer uno sobre otro, en consonancia con el principio de complementariedad.

Como lo señalan Sotolongo y Delgado (2016) al referirse que la complejidad del mundo está en el dialogo transdisciplinario de interpretaciones y puntos de vista diversos que llegan a convergen las similares manifestaciones de nuevos saberes. Es crucial abordar la problemática enfrentada por los profesionales de la seguridad en etapas de retiro desde múltiples ángulos, incluyendo lo social, cultural, socioemocional, educativo, económico y, por ende, humano. Esta concepción epistemológica se basa en los principios de complementariedad y transdisciplinariedad.

Lo cual es ratificado por Andrade (2023) al mencionar que la complementariedad de un nuevo estilo de vida como es el estado pasivo de los Funcionarios Policiales, busca fusionar los aportes desde distintos ángulos en un marco de relación lógico - coherente, por lo que el análisis realizado a través de la transcomplejidad, invita a trascender en nuevos etilos de pensamiento, formas de vida y relaciones sociales que al no ser manejadas acordes al respeto y dignidad humana se vuelcan en insatisfacciones de los que experimentan una condición humana.

## **2. Metodología (Materiales y métodos)**

El abordaje de esta investigación se orientó hacia el enfoque cualitativo que como lo señalan Taylor y Bogdan (1992) este “hace referencia a la investigación que produce datos descriptivos derivados de las propias palabras de las personas, habladas o escritas y los comportamientos de estas” (p. 20), por ende al ser abordado en la caracterización de la situación del Funcionario

Policial en servicio pasivo, promueve el profundizar en elementos que solo la cualificación permite realizarlo, puesto que devela emociones que experimentan ante una nueva situación de vida.

Desde este enfoque la presente investigación se abordó desde la orientación epistémica de la Teoría de la Transcomplejidad, basada en las experiencias de vida de los Funcionarios Policiales en condición de sujetos pasivos. Para la selección de los informantes o sujetos de estudio, se abordaron los criterios de Meza, D (2009), quienes los definen como: “el grupo humano sobre el cual se desarrollarán las interpretaciones de testimonios en un contexto” (p. 30).

Con lo que antecede se rescata el carácter de subjetividad de quien investiga, lo que la hace pertinente la selección de 10 funcionarios profesionales de la seguridad policial del Ecuador que poseen las siguientes características: De nacionalidad ecuatoriana, en condición de sujetos pasivos, jubilados, convivencia en un núcleo familiar, a quienes se les aplicó una entrevista a profundidad tomando como punto de referencia las interrogantes mencionadas en la introducción de la presente publicación. Mediante la formulación de preguntas enfocadas a fin de evidenciar su opinión y evitar subjetividades dispersiones y distorsiones de la información.

Luego del levantamiento de la información, se realizó la transcripción de estas, el procesamiento de la información mediante procesos de saturación y descripción fundamentados en el análisis de contenido de los testimonios logrados durante el trabajo de campo, lográndose identificar hallazgos reales, confiables los cuales se exponen en el siguiente apartado.

### **3. Resultados (análisis e interpretación de los resultados)**

La presente investigación se realizó en la situación de vida de los Funcionarios Policiales del Ecuador en condición jurídica como lo establece el marco legal vigente es servicio pasivo, logrado luego de haber cumplido con sus actividades profesionales en la entidad policial, a la cual entregaron los mejores

años y en la cual convivieron gran parte de su vida, alejados de sus familias. Por tanto, la comprensión del contexto de estudio se enfoca en la situación actual del Funcionario Policial, que es la convivencia familiar 24/7 y la inactividad laboral con dependencia a la entidad policial.

La data obtenida del proceso de investigación en el que intervinieron como informantes clave, 10 Funcionarios Policiales que se acogieron a la jubilación, pasando de servidores activos a pasivos, se la organizó en sentido jerárquico determinándose dos metacategorías: MC01. Estado Pasivo, MC02. Inteligencia emocional en las que se agruparon categorías asociadas a los criterios de estudio de acuerdo con su conceptualización.

**MC01. Estado Pasivo:**

Situación actual del informante luego de haberse separado de la Institución a la cual prestó servicios durante su vida activa laboral con dependencia. En esta metacategoría se agruparon las siguientes categorías en las cuales se han sintetizado las opiniones de los informantes clave:

Tabla 1.

*MC01 - C01. Cambio de condición de servicio activo a pasivo*

Metacategoría	Categoría	Data
MC01. Estado Pasivo	C01. Cambio de condición de servicio activo a pasivo	Para los entrevistados el cambio de personal policial activo a pasivo o cesante significa una nueva forma de vida que deben asimilar y para lo cual, no están preparados, debido a que la Dirección de Talento Humano de la Entidad Policial a la cual pertenecieron no realizó un proceso de formación para prepararlos a su nueva vida, generándose dificultades en la reinserción familiar e inserción en la economía y sistema productivo, toda vez que se jubilan a edad tempranas y son económicamente activos.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

La mayoría de los profesionales entrevistados consideraron importante trazarse una ruta de desarrollo profesional, la cual debe realizarse desde el inicio

de la carrera, en la cual no se entienda a la familia como el refugio para el descanso en el proceso de alcanzar la jubilación, sino como una estructura de acompañamiento permanente.

Tabla 2.

*MC01. C02. Inserción del Funcionario Policial a la vida económica*

Metacategoría	Categoría	Data
MC01. Estado Pasivo	C02. <i>Inserción del Funcionario Policial a la vida económica</i>	Los entrevistados coincidieron en sostener que una vez jubilados pueden realizar otras actividades académicas en emprendimiento o negocios, realizando la inversión de su prestación jubilar.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

En esta categoría se agruparon las opiniones de los informantes clave en la que manifestaron la necesidad de insertar al profesional de estas áreas de formación complementaria, a fin de que puedan desarrollar actividades productivas, posteriores a la desvinculación, tales como: contabilidad para emprendedores, manejos de procesos de tributación para el manejo económico y financiero de sus propios negocios o de inversiones a partir de los fondos de cesantía adquiridos luego de la desvinculación de la entidad pública. Lo cual favorece a que se mantengan activos y generen recursos para mejorar su calidad de vida y de su familia.

Tabla 3.

*MC01. C03. Aceptación social de la transición al estado Pasivo del Funcionario Policial*

Metacategoría	Categoría	Data
MC01. Estado Pasivo	C03. <i>Aceptación social de la transición al estado Pasivo del Funcionario Policial</i>	Los informantes clave manifestaron que el Estado, la familia y la institucionalidad policial debe comprender que: El profesional de la seguridad requiere de apoyo y forma parte de ese mundo por el cual lucha para su seguridad y resguardo y en el cual, él también debe ser resguardado.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

Se pudo determinar que los Servidores Policiales, jubilados sienten

desapego y abandono por parte del Estado, la entidad policial y su familia, puesto que no son considerados como ciudadanos comunes, y que están en el pleno derechos de reiniciar un nuevo estilo de vida, sienten desapego por parte del área de Talento Humano, pues no los preparan para reiniciar una nueva vida fuera de la Institución, a pesar de tener derechos, sueños, esperanzas y metas a cumplir, y, además, al igual que el resto de la ciudadanía.

Tabla 4.

*MC01 - C04. Programas de formación y beneficio a jubilados*

Metacategoría	Categoría	Data
MC01. Estado Pasivo	C04. Programas de formación y beneficio a jubilados	Los informantes clave, manifestaron que su formación competencial como servidores policiales, formaban en ellos competencias que no poseen los ciudadanos comunes. Debido a esta formación profesional tienen mucha dificultad de inserción a la vida civil después de jubilados, y hasta el momento no conocen si la Dirección de Talento Humano posee un programa de formación para el Servidor Policial Jubilado. Desconocemos si existen programas de formación del jubilado, de hecho no los hemos recibido.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

El desconocimiento de los profesionales de la seguridad policial acerca de programas de formación y beneficio a jubilados, parece obedecer no sólo a que por la misma dinámica laboral, al funcionario le toca invertir tanto tiempo de vida en labores de seguridad, en las que está comprometida su propia existencia, que quizás no dispone del tiempo para indagar acerca de programas de capacitación, ni mucho menos de establecer una ruta de desarrollo, post jubilación, sino además, al hecho de la existencia de un Estado que no favorece desde sus políticas públicas, los impulsos de desarrollo post jubilación de estos funcionarios.

En tal razón, se considera que es responsabilidad del área o departamento de la Gestión de Talento Humano de los servidores públicos el

hacer extensivo el subsistema de formación y capacitación a los jubilados de las entidades. Toda vez que la proyección de vida en los últimos años se ha extendido, y al desvincularse de sus instituciones reciben un fondo monetario (cesantía) importante que invita a la inversión en nuevas fuentes de ingresos, como emprendimientos o sociedades de mayor tamaño en asociatividad entre ellos. Por tanto, deben adquirir nuevas capacidades como son: emprendimiento y liderazgo, manejo de inversiones, procesos contables y de recuperación de inversión, y conocimientos esenciales de tributación.

### MC02. Nuevo estilo de vida

La metacategoría denominada Nuevo estilo de vida, fue conciliada en torno a los resultados de las entrevistas, en que los informantes clave (funcionarios policiales jubilados) que por su experiencia se enfocaron en varias aristas, consideradas para la presente investigación como categorías, relacionadas con: la transición de una función activa en tema laboral cuyo eje central se llegó a determinar la necesidad de generar nuevos ingresos, a partir de inversión en pequeñas empresas invirtiendo su cesantía y rubros de jubilación patronal que son significativas, lo cual se describe a continuación en función de lo expuesto por los informantes clave.

Tabla 5.

#### MC02 - C05. Programas de formación y beneficio a jubilados

Metacategoría	Categoría	Data
MC02. Nuevo Estilo de Vida	C05. Programas de formación y beneficio a jubilados	Varios de ellos consideran que se debe realizar un proceso de transición amigable en el que se rompa el estereotipo de pasivo a activo, por un nuevo esquema de activo a activo. Manifestaron: aun somos personas productivas con alta experiencia. Podemos realizar actividades de asesoría, seguridad ciudadana, iniciar emprendimientos, con la inversión de la jubilación.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

Durante década se ha concebido que el servidor público al jubilarse para de estado activo a pasivo, pues ha terminado su vida productiva en la entidad

pública. Los profesionales de la seguridad policial son preparados en el transcurso de 30 años, en la academia policial y en dicha preparación no se les orienta en otros aspectos relacionados en el ámbito social y productivo. Algunos consideran en última instancia a la familia, como un ente donde acudir luego de sus actividades laborales, y no como un apoyo en el transcurso de su carrera profesional.

Debido a que el funcionario jubilado tiene un recorrido en experiencia y experticias en las áreas técnicas, profesionales y muchos de ellos competencias académicas que adquirieron durante su transición laboral en las instituciones de Estado, están habilitándolos como seres proactivos que pueden generar recursos a través de la transferencia de tecnología y/o conocimiento a las nuevas generaciones.

Tabla 6.

**MC02 - C06. Emprendurismo**

Metacategoría	Categoría	Data
MC02. Nuevo Estilo de Vida	C06. Emprendurismo	La mayoría de los informantes clave mencionaron la necesidad de un proceso de transición amigable a un nuevo estilo de vida, mediante acciones formativas, de seguridad y de acompañamiento psicológico con profesionales para el núcleo familiar para una adecuada convivencia. Además, manifestaron que no están preparados para emprender en nuevas actividades económicas, aun cuando su edad de jubilación es mucho menor que la de los ciudadanos comunes; lo cual hace que se encuentren inactivos y caigan en depresión, frustraciones e insatisfacciones de su nuevo estilo de vida.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

Los Servidores Policiales jubilados que fueron entrevistados, coincidieron que no existe un proceso de transición de estado activo a pasivo que sea amigable, muy por el contrario, sienten falta de apoyo del área pertinente, pues carecen de asesoría sobre los procesos de jubilación, y peor aún de inserción a

un nuevo estilo de vida. Manifiestan la necesidad de una formación complementaria en emprendurismo, pues el rubro de jubilación puede ser invertido en nuevas actividades económicas.

La mayoría de los informantes clave coincidieron en la necesidad de un proceso de transición amigable a un nuevo estilo de vida, mediante acciones formativas, de seguridad y de acompañamiento psicológico con profesionales para el núcleo familiar para una adecuada convivencia.

Además, manifestaron que no están preparados para emprender en nuevas actividades económicas, aun cuando su edad de jubilación es mucho menor que la de los ciudadanos comunes; lo cual hace que se encuentren inactivos y caigan en depresión, frustraciones e insatisfacciones de su nuevo estilo de vida.

La mayoría de los funcionarios policiales entrevistados, mencionaron que *su jubilación en relación a la edad promedio es muy temprana*, lo que determina que al separarse de las filas policiales buscan otras alternativas laborales para mantenerse activos y tener una buena calidad de vida y salud mental. Otro factor señalado fue *que la entidad policial, debido a la complejidad de sus actividades profesionales y alto riesgo, reciben rubros importantes por jubilación, que al no ser administradas en forma adecuada o reinvertida, significa que se consume sin retorno de inversión*. Esto determina que existe fuga de inversión y menos posibilidades de realizar emprendimientos que permitan inclusive generar fuentes de empleo y mejorar la economía nacional.

Pero ante esta reflexión, mencionaron además que, *no están preparados para hacer empresas, desconocen de emprendimiento, cómo hacer un plan de negocio, cómo realizar procesos contables y tributar*. Por lo que la mayoría, hacen emprendimientos empíricos sin la debida formalidad, por tanto, sugieren que a más de proveerles todos los beneficios de ley sería importante la formación en emprendimiento y manejo de la economía.

Así como contar el apoyo de la empresa privada, docencia, universitaria y policial, que exista protección social y atención médica adelantada para todos

(activos y pasivos), salud, vivienda digna, atención integral, ser atendido o protegido por alguna entidad o institución que garantice aportar más a la sociedad con el conocimiento y experiencia adquirida.

Tabla 7.

**MC02 - C07. Cesantía**

Metacategoría	Categoría	Data
MC02. Nuevo Estilo de Vida	C07. Cesantía	Dos funcionarios policiales jubilados, señalaron que: en el caso nuestro si tenemos conocimiento sobre programas dirigidos para los profesionales de la entidad policial que estamos cesantes. Pero estos programas no son de orden económico o de rehabilitación activa durante la cesantía, sino por el contrario son de esparcimiento, actividades lúdicas, mantenimiento del desarrollo cognitivo. En ningún momento nos enseñan cómo emprender, lo cual es un error pues el fondo jubilar es importante y si no se lo hace trabajar, en pocos años nos quedamos sin ese dinero y la vida del jubilado es cada vez más difícil por el deterioro de la salud.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

Sólo dos informantes del total de entrevistados afirmaron conocer los programas dirigidos a los funcionarios policiales en cesantía, lo cual refleja en parte, el por qué cuando estos profesionales llegan a la etapa de cierre laboral, no siempre tienen claramente un rumbo definido post jubilación, dado que no solamente, carecen de preparación para enfrentar este momento de la vida de toda persona que labora institucionalmente, sino además, se trabaja institucionalmente en el inconsciente colectivo de este grupo diatópico, con la idea de hacerlos sentir que : “La Nación es Primero”, inclusive, por encima de sus propias vidas, legado este, que socioemocionalmente, fractura su inconsciente y los imaginarios colectivos y las representaciones sociales acerca de lo que verdaderamente significa e implica ser un profesional de la seguridad policial que además pertenece a un legado familiar que queda invisibilizado por las largas y comprometedoras jornadas de trabajo.

La mayoría de los informantes clave entrevistados expresaron que la Institución Policial, debería normalizar la capacitación continua del servidor policial, que las Políticas Públicas no existen ni del estado ni de la institución porque están enfocadas en muchos casos, a seguir manteniendo y apuntalando la institución activa y muy poco se van generado políticas para el personal que pasa a retiro tomando en cuenta que debería existir un grupo de profesionales que se encarguen de encaminar este proceso anclado a políticas que de pronto existen pero se desconocen.

Tabla 8.

**MC02 - C08. La familia del servidor policial en estado pasivo**

Metacategoría	Categoría	Data
MC02. Nuevo Estilo de Vida	C08 La familia del servidor policial en estado pasivo.	Uno de los funcionarios policiales entrevistados supo manifestar, que la relación familiar con la jubilación se va deteriorando progresivamente, pues los miembros familiares no están acostumbrados a que pasemos muchas horas con ellos compartiendo vida familiar. Llega un momento que se molestan con nuestra presencia.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

La familia y el profesional de la seguridad policial, aún y cuando los discursos sean de la familia nuclear feliz, tal y como ha presentado la modernidad a este concepto, cuando dicho profesional retorna a la familia de forma permanente en el proceso de jubilación, queda diluido en acciones de la no tolerancia, el desconocimiento de la personalidad del otro, la depresión y hasta el suicidio.

Tabla 9.

**MC02 – C09. Servicios de salud**

Metacategoría	Categoría	Data
MC02. Nuevo Estilo de Vida	C09. Servicios de salud.	Se ha venido pidiendo constantemente que se mantengan las prestaciones de salud para nosotros los jubilados, pues llega una edad que requerimos de este servicio.

*Nota. Información levantada durante la aplicación de la entrevista*

**Análisis e Interpretación:**

Los informantes solicitan con hincapié, excelente servicio hospitalario, servicios, prestamos, convenios con universidades de prestigio, convenio con comisariato, servicios en empresas privadas para trabajar a medio tiempo, tener un futuro económicamente y social de un buen nivel, formación y actualización facilidades para el ingreso a la academia.

**4. Conclusiones**

En la actualidad los profesionales mencionados, al concluir sus labores, a menudo se encuentran marginados y poco valorados después de haber entregado mucho de sí mismos, priorizando la Patria y la Ciudadanía por encima de sus propias necesidades personales y familiares. Su realidad profesional se ve definida por largas jornadas laborales que les impiden avanzar en su desarrollo profesional y económico, así como en su relación familiar. Esta situación explica por qué muchos de ellos llegan al retiro o pasan de activo a pasivo en condiciones de agotamiento físico, mental y emocional, que a menudo resultan en problemas de salud, ansiedad, depresión, divorcios e incluso suicidio.

Esta problemática es especialmente relevante en el ámbito de la seguridad policial, principalmente debido a la falta de políticas públicas orientadas a permitirles a estos profesionales superar las limitaciones impuestas por su formación y enfrentar las complejidades derivadas de su formación profesional.

Una vez analizados los resultados se llegó a determinar que el Funcionario Policial al estar en servicio pasivo requiere de la formación de nuevas capacidades para realizar actividades productivas que revitalizan su condición y promueve su involucramiento en actividades económicas que aporten al desarrollo económico de sus familias, y de terceros mediante la generación de nuevas fuentes de empleo mejorando de esta manera la calidad de vida de todos los relacionados.

Se observa que existe una brecha que no ha sido considerada en la formación de los nuevos jubilados y su vida activa después de la desvinculación a fin de que sea personas altamente productivas y desarrollen nuevas competencias como: capacidad de toma de decisiones en futuras inversiones, para generar productividad económica a partir de los fondos de cesantía, que en la mayoría de los casos son rubros importantes.

Los resultados revelaron la necesidad formar profesionales competentes en procesos de contabilidad empresarial, manejo de proceso tributarios de emprendimiento o sociedades productivas, dando la posibilidad de realizar inversiones en nuevas empresas; para lo que consideran los informantes que esta formación debe provenir de la gestión del talento humano de las entidades públicas toda vez que la mayoría de jubilados no poseen competencias relacionadas a la formación financiera y contable empresarial privada. Pues toda su vida laboral depende exclusivamente del cordón umbilical con las actividades primarias o de gestión de las entidades públicas, cuya realidad es diferente.

En tal circunstancia, las percepciones y opiniones de los jubilados determinaron que el subsistema de talento humano enfocado en la formación y capacitación de los servidores públicos, se debe diversificar, por tanto debe incorporar temáticas alineadas a la formación de nuevos empresarios o emprendedores, lo que permitirá que se realice un cambio paradigmático sobre el personal desvinculado por jubilación, a fin de que se genere concepto de seres activos, propositivos y productivos, garantizando mayor y mejor calidad de vida.

## 5. Referencias

Asamblea Constituyente. (30 de 03 de 2009). *Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional*. <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf>

Asamblea Constituyente. (06 de 10 de 2010). *Ley Orgánica del Servidor Público* [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2\\_OC\\_T\\_DIJU\\_LOSEP.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2_OC_T_DIJU_LOSEP.pdf).

- Asamblea Constituyente. (s.f.). *Constitución de la República del Ecuador*. [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf).
- Andrade, J. A. (2023). Transdisciplinarietà: un enfoque innovador para la investigación y el conocimiento de los transmétodos. *Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 2(1), 73-93. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/remi/article/view/2749/2737>
- Balza, A. (2011). Complejidad, Transdisciplinarietà y Transcomplejidad. Los Caminos de la Nueva Ciencia. *Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"*. Venezuela: APUNERS.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión de Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill Companies, Inc. México D.F.
- Herrera, M. (2008). La jubilación patronal (Bachelor's Thesis). Retrieved from. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/9001consultado10/05/2021>
- Meza, D. (2009). Manual para el Fortalecimiento de la Actividad Académica del Personal Docente de la Escuela de Bioanálisis. Sede Aragua: Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela de Bioanálisis. Departamento Socio epidemiológico. (Trabajo de Ascenso para optar a la Categoría de Profesora Agregada). Mención Publicación. Maracay. Aragua
- Meza, D (2020). Reconfiguraciones Conceptuales para un Modelo de Educación Universitaria desde la Visión Transcompleja en Tiempos de Crisis Mundial y Planetaria. Signos Ediciones. Venezuela.
- Ministro de Gobierno, (2020) Reglamento de carrera profesional para Servidores Policiales. <https://documentacion.ministeriodegobierno.gob.ec/Juridico/Reglamento-Carrera-Profesional-Servidores-Policiales.pdf>
- Rodríguez. L, y Casper. W. (2015). Tesis Doctoral Estudio cualitativo fenomenológico, sobre los aspectos subjetivos del Proceso de la jubilación, en algunos oficiales de la policía de puerto rico: retorno o no retorno al mundo policial. Universidad Del Turabo. <https://search.proquest.com/openview/0c2f908256ea490034b600f488021acb/1?cbl=18750&diss&loginDisplay=true&pq-origsite=gscholarconsultado10/05/2021>
- Sotolongo, P. y Delgado, C. (2016). La complejidad y el diálogo transdisciplinario de los saberes. *Trans-Pasando Fronteras*, 10(11).

- Schavino, N. y. (2010). De la teoría a la praxis en el enfoque integrador transcomplejo. Proc. del Congreso Iberoamericano de Educación Metas 2021, Buenos Aires, Argentina, 13-15 de septiembre 2010.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). Introducción a los métodos cualitativos. Ediciones Paidós. 1ra reimpresión España. pp 16–20,108–110.
- Urrias Murieta, M. Cabrera García, M.J. y Orduño Acosta, E. (2019) Ediciones ITSON Instituto Tecnológico de Sonora. Ciudad Obregón, Sonora, México.