



---

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### **CARRERA:**

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### **TEMA:**

“DISEÑO ERGONÓMICO DE PUESTOS PARA EL PERSONAL DE LA  
POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR, DISTRITO PAQUISHA, PROVINCIA  
DE ZAMORA CHINCHIPE”

### **DIRECTOR DE ENSAYO:**

TNLGA. MARÍA DEL CISNE CARRIÓN TORRES

### **ALUMNO:**

PATRICIO BYRON CHAMBA LOPEZ

OCTUBRE 2024



---

## ENSAYO

### 1. TEMA

Diseño ergonómico de puestos para el Personal de la Policía Nacional del Ecuador, Distrito Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe.

### 2. INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Ecuador, Distrito Paquisha, Provincia de Zamora Chinchipe, es una institución estatal, obediente y no deliberante de carácter civil, armada, disciplinada, profesional, jerarquizada, técnica y altamente especializada

La problemática que se presenta en este sector implica, en el ámbito laboral, enfrentarse a situaciones de alto riesgo físico, mental y psicológico, por lo que es importante que exista un ambiente de trabajo saludable; esto con la finalidad de que los servidores policiales generen la confianza que el personal policial necesita para cumplir con sus actividades diarias correctamente. Se debe tener en cuenta que hay ocasiones en las cuales el personal policial está laborando y se presentan situaciones que generan mucho estrés dentro el ambiente laboral ya que además laboran 16 horas diarias. Si las situaciones de riesgo tanto físico como psicosocial no se detectan a tiempo causarían afectaciones tales como el síndrome del túnel carpiano, lumbalgias o síndrome del burnout.

Considerando esto, se debe implementar un diseño ergonómico adecuado que reduzca el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud asociados con posturas incómodas o movimientos repetitivos para que los servidores policiales puedan realizar sus tareas de manera más eficiente y con menos fatiga. Esto no solo mejora el rendimiento individual, sino que también puede optimizar la respuesta ante



---

una llamada de auxilio de la ciudadanía y de los operativos policiales que se realizan diariamente.

La provincia de Zamora Chinchipe presenta condiciones geográficas y climáticas cambiantes esto en particular pueden influir en las condiciones de un buen servicio. El diseño ergonómico personalizado en este contexto asegura que las soluciones implementadas sean efectivas y relevantes para las necesidades específicas de los policías del Distrito Paquisha. La implementación de un diseño ergonómico, no solo es una medida preventiva para proteger la salud y seguridad de los servidores policiales, sino también una estrategia para mejorar la eficiencia de la operatividad y reducir costos asociados con lesiones laborales.

### **3. DESARROLLO**

Para este trabajo se usó el método inductivo, el cual se basa en observar casos específicos y recopilar datos concretos. A partir de esta observación, se buscan patrones o tendencias que permitan llegar a conclusiones generales o principios universales y con un enfoque analítico para la separación de componentes y en evaluación por separado de cada uno de estos componentes para así poder llegar a un entendimiento. Para esto se realizó una encuesta a 58 personas del sector de la Policía Nacional del Ecuador, distrito Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe.

Primero, se determinó que la mayoría del personal en el distrito Paquisha, está en un rango de 20 a 25 años de edad, para quienes, se debería aplicar un diseño ergonómico como medida preventiva, también está el personal mayor a los 40 años que podrían ser los más propensos de tener alguna afección o síndrome derivado de los años de servicio en la institución.



---

Más de la mitad del personal de la institución desconoce lo que es ergonomía y cómo puede influir en su trabajo diario, por lo que están propensos a sufrir afectaciones físicas y agotamiento mental, de hecho, de la investigación realizada, se determina que la mayoría del personal presenta síntomas del síndrome de Burnout como es el agotamiento mental y físico por tiempo de trabajo y por las funciones que presiden en la institución, además presentan desmotivación o desinterés en el trabajo.

Un gran porcentaje refiere además lumbalgias durante las horas de trabajo y durante el descanso nocturno, además de hormigueo en la mano derecha, muy relacionado al síndrome de túnel carpiano, producto de movimientos repetitivos y falta de pausas activas.

De la observación directa se evidencia que gran parte del personal usa escritorios muy pequeños para el desarrollo de su trabajo lo que no permite mantener una distancia adecuada con la pantalla del computador, parte del personal usa sillas estáticas, las cuales no permiten un movimiento fluido y obligan a los servidores a permanecer en una misma posición por varias horas.

Para diseñar un puesto de trabajo de oficina ergonómico que permita al usuario estar cómodo y saludable durante una jornada de 8 horas, es fundamental considerar varios elementos que contribuyan a una postura correcta, reducir la fatiga y prevenir lesiones de acuerdo a las siguientes características:

### **1. Silla Ergonómica**

- Soporte lumbar ajustable: El soporte debe ser ajustable en altura y profundidad para que se adapte a la curvatura de cada persona.
- Ajuste de altura: Los pies deben estar planos sobre el suelo, y las rodillas estén



---

aproximadamente a 90 grados de flexión.

- Asiento con buen acolchado: El asiento debe ser firme pero cómodo, preferentemente de material transpirable.
- Respaldo reclinable: Debe permitir cambiar de postura durante el día, promoviendo el movimiento y reduciendo la rigidez.
- Reposabrazos ajustables: Los codos deben estar doblados en un ángulo cercano a los 90 grados y los hombros relajados.
- Base estable: Base con ruedas para facilitar el movimiento y apoyo en 5 puntos.

## **2. Escritorio**

- Superficie amplia y libre de desorden: Superficie suficientemente grande para albergar la computadora, documentos y otros objetos necesarios, dejando espacio para los movimientos de los brazos.
- Profundidad adecuada: Debe permitir que el monitor esté a una distancia de unos 50-70 cm de los ojos, con suficiente espacio para una postura cómoda de los brazos.
- Organización del cableado: Es importante que el escritorio tenga sistemas para mantener los cables organizados y evitar tropiezos o enredos.

## **3. Reposabrazos**

- Ajuste de altura: Debe estar a la altura de los codos, permitiendo que los brazos descansen cómodamente sin levantar los hombros ni tensionar el cuello.
- Material acolchado: Para evitar presión prolongada sobre los antebrazos.

## **4. Teclado y Ratón**

- Teclado ajustable: Debe estar a la altura adecuada para que los codos estén en un



---

ángulo de 90 grados. Idealmente, debe haber un soporte para las muñecas para evitar la flexión excesiva.

- Ratón en la misma línea que el teclado: El ratón debe estar a la misma altura y distancia que el teclado, para que el brazo no tenga que extenderse excesivamente ni girar.
- Ratón ergonómico: Un ratón diseñado ergonómicamente (como los ratones verticales) ayuda a reducir la tensión en la muñeca y el brazo.

### **5. Monitor**

- Ajuste de altura y ángulo: La parte superior de la pantalla a la altura de los ojos o ligeramente por debajo. Esto previene la inclinación del cuello. La distancia recomendada entre los ojos y la pantalla es de unos 50-70 cm, dependiendo del tamaño del monitor.
- Pantalla con ángulo ajustable: Debe poder inclinarse para evitar reflejos y permitir que el usuario tenga una vista cómoda sin necesidad de forzar los ojos ni el cuello.

### **6. Iluminación**

- Luz natural: Si es posible, el puesto debe estar cerca de una fuente de luz natural, ya que esto favorece el bienestar general.
- Iluminación artificial adecuada: Debe haber suficiente luz para trabajar sin forzar la vista.
- Evitar el deslumbramiento: Las luces deben estar posicionadas de forma que no creen reflejos en la pantalla del monitor.

### **7. Pies**



- Apoyo para los pies: Los pies deben descansar completamente sobre el suelo. Si no es posible debido a la altura del escritorio o de la silla, un reposapiés puede ser una buena solución. Esto ayuda a evitar la presión en las piernas y fomenta una postura adecuada.

### **8. Descanso y Movimiento**

- Pausas activas: Es recomendable levantarse, caminar y estirarse cada 30-60 minutos para prevenir la fatiga muscular y la tensión ocular.
- Ejercicios de estiramiento: Movimientos y estiramientos regulares para evitar la rigidez y reducir la tensión muscular, sobre todo en muñecas y espalda.

### **9. Ambiente General**

- Temperatura y ventilación adecuadas: Ambiente bien ventilado y con una temperatura confortable.
- Ruido: Si el ambiente es ruidoso, el uso de auriculares con cancelación de ruido o paneles acústicos.

Es necesario tener en cuenta todos estos puntos a la hora de realizar el diseño de las estaciones físicas de trabajo para el personal, particularmente se recomienda tener especial atención en el diseño del escritorio y silla.

## **4. CONCLUSIONES**

- El personal del distrito de Paquisha, desconoce la importancia de mantener una buena postura durante el desarrollo de la jornada laboral.
- Un diseño ergonómico de un puesto de trabajo de oficina debe tener en cuenta varios aspectos para garantizar que el usuario esté cómodo y libre de tensiones durante una jornada laboral de 8 horas.



- Es importante hacer ajustes personalizados según las características de cada persona, y siempre recordar que la ergonomía no se trata solo de los muebles, sino de cómo se organiza el espacio y cómo el usuario se mueve dentro de él

## 5. RECOMENDACIONES

- Se recomienda, implementar el diseño ergonómico de puestos para el personal operativo, teniendo en cuenta las características físicas y psicológicas de cada miembro del personal.
- Se recomienda evaluar periódicamente el estado físico de los servidores policiales que pasan 8 o más horas en trabajo de oficina para evitar lumbalgias o dolencias que pueden desembocar en enfermedades laborales como el síndrome del túnel carpiano.
- Se recomienda capacitar al personal en Salud Ocupacional, para que realicen las pausas activas de forma adecuada y eviten dolencias derivadas de la inactividad o movimientos repetitivos



## 6. BIBLIOGRAFÍA

Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. D. P., & Traverso Holguín, P. A. (2017).

Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. Universidad Tecnológica ECOTEC. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>

Manual de normas técnicas para el diseño ergonómico de puestos con pantallas de visualización (2ª Edición). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, Ministerio de Trabajo, Chile.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Manual+de+normas+t%C3%A9cnicas+para+el+dise%C3%B1o+ergon%C3%B3mico+de+puestos+con+pantallas+de+visualizaci%C3%B3n/b4818262-f8ba-4ddd-9c49-9e7d6ea4ce62>

Pedro R. Mondelo - Enrique Gregori Joan Blasco - Pedro Barrau, Ergonomía 3 Diseño de puestos de trabajo.

<http://direct.awardspace.info/directoriow/PedroMondeloErgonomia3DisenoDePuestosDeTrabajo.pdf>



# ANEXOS



---

## PROYECTO DE TITULACIÓN

### **CARRERA:**

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### **TEMA:**

“DISEÑO ERGONÓMICO DE PUESTOS PARA EL PERSONAL  
OPERATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR, DISTRITO  
PAQUISHA, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE”

### **DIRECTOR DEL PROYECTO:**

ECON. RAMIRO RAMOS

### **ALUMNO:**

PATRICIO BYRON CHAMBA LOPEZ

ABRIL-AGOSTO 2024



---

## PROYECTO

### 1. TEMA

Diseño ergonómico de puestos para el Personal Operativo de la Policía Nacional del Ecuador, Distrito Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe.

### 2.- PROBLEMATIZACIÓN

El Personal Operativo de la Policía Nacional del Ecuador, Distrito Paquisha, Provincia de Zamora Chinchipe, es una institución estatal, obediente y no delibérate de carácter civil, armada, disciplinada, profesional, jerarquizada, técnica y altamente especializada.

El Personal Operativo del Distrito Paquisha, donde laboran implica enfrentarse a situaciones de alto riesgo entre físico, mental y psicológica, es importante que exista un ambiente de trabajo saludable; esto con la finalidad que los servidores policiales generen la confianza que el personal policial necesita para cumplir con sus actividades diarias correctamente. Por otro lado, hay que tener en cuenta que hay días cuando el personal policial está laborando existen situaciones donde se genere mucho estrés por el ambiente laboral ya que laboraran 16 horas diarias, lo cual si no se detecta a tiempo causaría el síndrome que normalmente es conocido como burnout, se trata del agotamiento físico, emocional o mental, esto se da por condiciones de estrés frecuentes, sin embargo, el estrés puede ser causado por varios motivos, horarios extensos del servicio, falta de recursos logísticos y de seguridad.

Por lo tanto, el Personal Operativo de la Policía Nacional del Ecuador, Distrito Paquisha, sufre estas consecuencias por las altas y extensas horas de servicio de cada servidor policial durante su servicio.



---

### 3 JUSTIFICACIÓN

#### 3.1 Justificación académica

Los servidores policiales se enfrentan condiciones de trabajo físicamente exigentes y emocionalmente desafiantes. El diseño ergonómico adecuado puede reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud asociados con posturas incómodas, movimientos repetitivos para los conductores de los vehículos patrulleros.

Los servidores policiales pueden realizar sus tareas de manera más eficiente y con menos fatiga. Esto no solo mejora el rendimiento individual, sino que también puede optimizar la respuesta ante una llamada de auxilio de la ciudadanía y de los operativos policiales que se realizan diariamente.

Las lesiones pueden resultar un costo significativo para la institución policial, incluyendo tratamientos médicos y ausentismo laboral de los servidores policiales. Todo esto puede mitigar costos al prevenir lesiones y mejorar la salud a largo plazo del personal policial.

La provincia de Zamora Chinchipe presenta condiciones geográficas y climáticas cambiantes esto en particular pueden influir en las condiciones de un buen servicio. Un diseño ergonómico personalizado para este contexto asegura que las soluciones implementadas sean efectivas y relevantes para las necesidades específicas de los policías en el Distrito Paquisha.

Implementar un Diseño Ergonómico, no solo es una medida preventiva para proteger la salud y seguridad de los servidores policiales, sino también una estrategia para mejorar la eficiencia de la operatividad y reducir costos asociados con lesiones laborales.



---

### ***3.1.1 Justificación Social***

#### ***3.1.2 Impacto en la Salud y Bienestar del Personal.***

Las jornadas extensas pueden tener efectos adversos en la salud física y mental de los servidores policiales, como el aumento del estrés, la fatiga crónica y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Un diseño ergonómico adecuado puede minimizar estos riesgos al proporcionar condiciones de trabajo que reduzcan la tensión física y promuevan posturas más naturales y cómodas. Esto no solo mejora la salud individual de los servidores policiales, sino que también contribuye a una fuerza laboral más resiliente y saludable en general.

#### ***3.1.3 Mejora de la Calidad de Vida Laboral.***

El diseño ergonómico de los puestos de servicio busca crear entornos de trabajo que sean más cómodos y seguros durante las largas jornadas laborales. - Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores policiales, no solo impacta positivamente en su bienestar personal, sino que también fortalece su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y profesional.

#### ***3.1.4 Reducción de Riesgos Laborales y Ausentismo.***

La implementación de medidas ergonómicas puede ayudar a reducir la incidencia de lesiones relacionadas con el trabajo y problemas de salud a largo plazo entre el personal operativo. Esto, a su vez, puede disminuir el ausentismo laboral y los costos asociados a la atención médica y la compensación por enfermedades laborales. Un personal más sano y menos propenso a lesiones puede mantener una continuidad operativa más estable y efectiva.

#### ***3.1.5 Fomento de una Cultura Organizacional Saludable.***

Priorizar el bienestar ergonómico del personal operativo envía un mensaje claro sobre los valores y el compromiso de la Policía Nacional del Ecuador hacia sus servidores policiales. Promover una cultura organizacional que valore la salud y seguridad de sus policías no solo fortalece el sentido de pertenencia y motivación dentro de la institución,



sino que también mejora la imagen pública y la confianza de la ciudadanía de sus servicios brindados.

### **3.1.6 Cumplimiento de Normativas y Responsabilidades Sociales.**

Implementar prácticas ergonómicas no solo es una responsabilidad ética y legal para proteger la salud y seguridad de los servidores policiales, sino que también demuestra un compromiso con los estándares laborales y sociales establecidos. Esto asegura que la Policía Nacional del Ecuador opere de manera ética y responsable en todas las facetas de su trabajo, incluyendo el cuidado de sus policías.

Las jornadas extensas del personal operativo a través del diseño ergonómico de puestos en EL Distrito Paquisha, es crucial no solo para mejorar la salud y bienestar de los policías, sino también para fortalecer la eficiencia operativa, la seguridad laboral y la percepción social positiva de la institución policial.

## **4 OBJETIVOS**

### ***4.1 Objetivo General***

Diseñar puestos de trabajo ergonómicos que optimicen las condiciones laborales del personal operativo de la Policía Nacional del Ecuador en el Distrito de Paquisha, Provincia de Zamora Chinchipe, para aumentar la eficiencia, reducir los riesgos de salud ocupacional y promover el bienestar integral de los servidores policiales en sus actividades diarias

### ***4.2 Objetivos Específicos***

- Establecer las variables que influyen en la presentación de síndrome de Burnout en el personal policial.
- Determinar las variables influyen de mayor manera en la presentación de cansancio dentro del personal policial de la comunidad de Paquisha.
- Establecer las directrices para los diseños ergonómicos mejor adaptados al personal policial.



---

## 5 MARCO REFERENCIAL

### 5.1 *Síndrome de Burnout*

Es un síndrome también conocido como el síndrome de desgaste profesional o emocional por sobrecarga declarado como un factor de riesgo ocupacional por la OMS ya que afecta a la calidad de vida, la salud mental e incluso la vida del profesional. De manera general, se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

### 5.2 *Ergonómico*

Se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados. La ergonomía en el trabajo se centra en diseñar el entorno laboral de manera que se adapte a las necesidades y capacidades de cada persona, optimizando así la eficiencia y previniendo los accidentes laborales. Es una cuestión clave para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores (Universidad Internacional de la Rioja, 2024).

Se define como ergonomía a la adaptación del puesto del trabajo al trabajador para disminuir las condiciones que puedan afectar en mediano y largo plazo su salud y calidad de vida (Rodrigo et al., 2019).

### 5.3 *Estrés*

Sentimiento de tensión física y mental que se origina por situaciones de frustración, nerviosismo o furia. Se puede definir el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar (OMS, 2023).



---

El estrés es un conjunto de síntomas y signos físicos y psicológicos que se van incrementando al punto de producirse lo que se conoce como el burnout, este constituye niveles altos de estrés padecidos por períodos prolongados de tiempo afectando significativamente la salud física, psicológica y laboral de la persona.(Armas Ortega et al., 2017)

#### ***5.4 Salud ocupacional***

Es el conjunto de actividades dirigidas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Se tienen además dentro de este grupo de actividades a actividades como diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de enfermedades ocupacionales, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida (Rodrigo et al., 2019).

#### ***5.5 Jornada laboral Ecuatoriana.***

En el artículo 47 del Código de Trabajo Ecuatoriano se menciona lo siguiente: De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes (Comisión de Legislación, 2020, p. 27).



---

Las leyes estipuladas en la constitución ecuatoriana protegen a los trabajadores en general de recibir extensas horas de trabajo, así como actividades que resulten en la presencia de estrés dentro del horario laboral.

**Art. 60.-** Deberá conocer todos los trabajos y actividades que le correspondan como integrante del personal de tropa del Escuadrón o Compañía, cumpliendo con exactitud los horarios de servicios y adaptándose a las costumbres y al régimen interno de las actividades del Comando (Robles Plaza, 2011).

**Art. 25.-** “De las jornadas legales de trabajo. - Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo.

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales (Robles Plaza, 2011).

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores (Robles Plaza, 2011).

Las instituciones que, en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad” (Robles Plaza, 2011).



Que, el artículo 229 de la Constitución de la República establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (Robles Plaza, 2011).

La Policía Nacional del Ecuador es la principal institución encargada de mantener el orden público, garantizar la seguridad ciudadana, y proteger los derechos y libertades de los ecuatorianos.

### ***6.5 Misión de la Policía Nacional del Ecuador***

Atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

#### **Imagen de juramento institucional a la sociedad**



**Fuente:** *Policía Nacional del Ecuador*



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LA CASTELLANA**  
Tecnologías que crean oportunidades





## **6.6 Visión de la Policía Nacional del Ecuador**

Al año 2025 seremos la institución más confiable y tecnicada de la región; efectiva, integra y transparente del sector público, comprometidos al servicio de la sociedad, garantizar la seguridad y el orden público (Policía Nacional del Ecuador, 2021).

### **Imagen de servicio el Policía a la Comunidad**

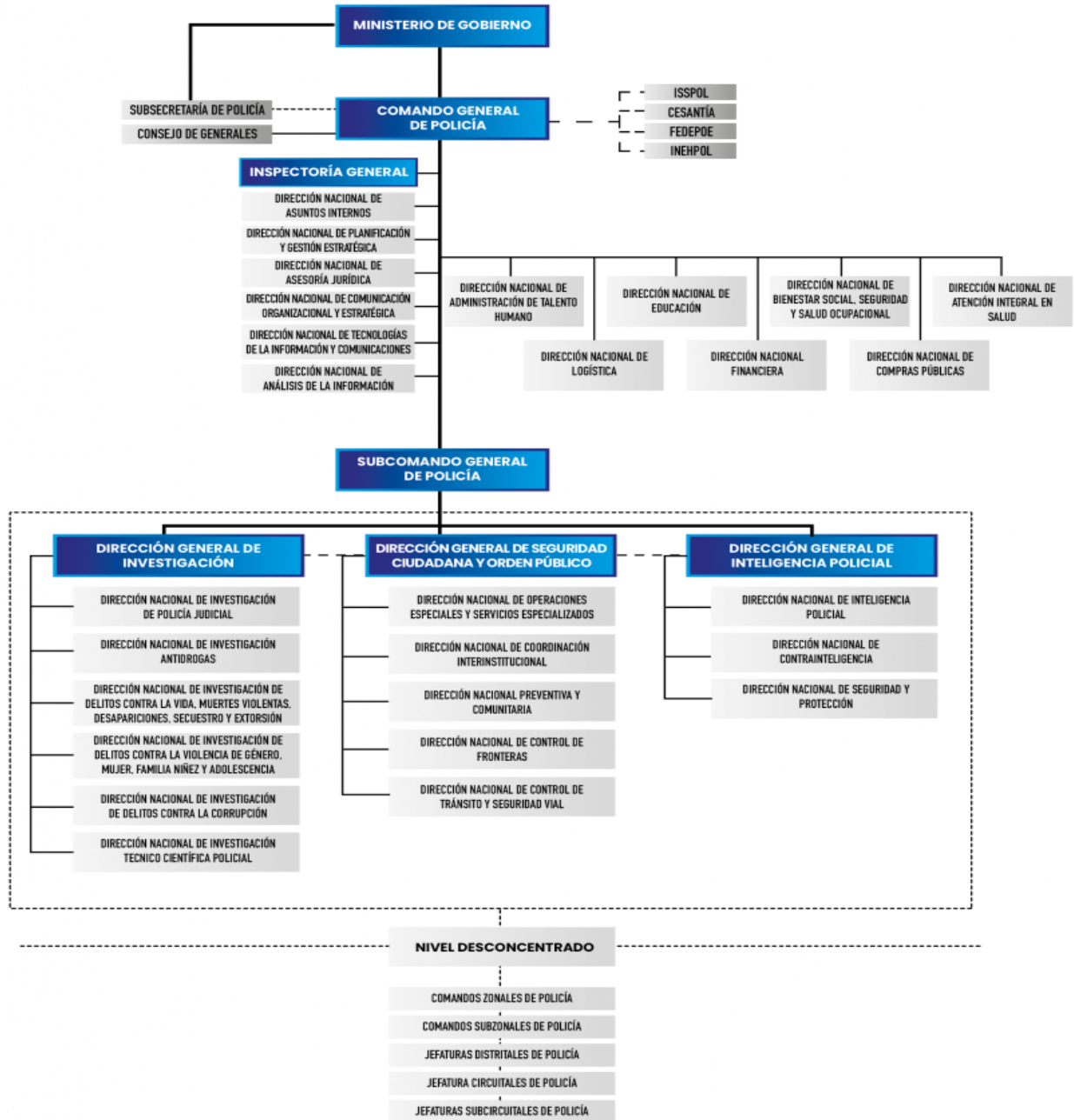


**Fuente:** *Policía Nacional del Ecuador*



## 6.7 Estructura orgánica de la policía nacional.

Ilustración 1 Estructura de la policía nacional.





## 6 BASE LEGAL

### 6.1 Constitución de la República del Ecuador

Según datos de la Constitución de la República del Ecuador, en la Sección tercera se hace mención a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional

**Art. 158.-** Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos.

Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial (Constitución de la república del Ecuador, 2008).

La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional.

Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico (Constitución de la república del Ecuador, 2008).

**“Art. 159.-** Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional serán obedientes y no deliberantes, y cumplirán su misión con estricta sujeción al poder civil y a la Constitución.

Las autoridades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional serán responsables por las órdenes que impartan. La obediencia a las órdenes superiores no eximirá de responsabilidad a quienes las ejecuten” (Constitución de la república del Ecuador, 2008).

**“Art. 163.-** La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza.



Para el desarrollo de sus tareas la Policía Nacional coordinará sus funciones con los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados” (Constitución de la república del Ecuador, 2008).

### **6.2 Código orgánico de entidades de seguridad ciudadana y orden público**

“**Art. 370.-** El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados.

La Policía Nacional y las Fuerzas Armadas podrán contar con un régimen especial de seguridad social, de acuerdo con la ley; sus entidades de seguridad social formarán parte de la red pública integral de salud y del sistema de seguridad social” (Constitución de la república del Ecuador, 2008).

### **6.3 Reglamento de carrera de la policía nacional.**

“**Art. 3.-**Carrera Profesional Policial. -La carrera profesional policial abarca el tiempo de permanencia de la o el servidor policial, desde su ingreso a la institución con el grado de subteniente o policía hasta la cesación, y comprende:

1. Procesos de formación, capacitación y especialización;
2. Evaluación para el ascenso;
3. Designación de agregadurías y representaciones policiales en el exterior;
4. Condecoraciones, felicitaciones y reconocimientos;
5. Vacaciones, licencias y permisos;
6. Bienestar social, seguridad y salud ocupacional;
7. Traslados y comisiones;
8. Evaluación de desempeño y gestión por competencias;
9. Evaluación de control de confianza; y,
10. Cesación, reincorporación y reserva policial.

El desarrollo de la carrera profesional policial, se garantiza a través de los diferentes componentes de gestión de la Policía Nacional” (Romo Rodríguez, 2021).



---

**“Art. 8.-El servicio activo.** -El servicio activo es la condición jurídica en la que permanecen las y los servidores policiales, desde su ingreso hasta su cesación.

La Policía Nacional garantiza a las y los servidores policiales en servicio activo el respeto a sus derechos y exige el cumplimiento de sus obligaciones” (Romo Rodríguez, 2021).

**“Art. 9.-Actos de Servicio.** -Actos de servicio son las actuaciones previas, simultáneas y posteriores, ejecutadas por la o el servidor policial en cumplimiento de su misión constitucional y el deber legal encomendado, inclusive el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo y viceversa.

También se considera acto de servicio, cuando la actuación de la o el servidor policial se realiza fuera del horario de trabajo, en cumplimiento de su misión constitucional, observando el riesgo latente, eficacia de la acción y urgencia de la protección del bien jurídico” (Romo Rodríguez, 2021).

**“Art. 10.-Enfermedades, lesiones, incapacidades y/o discapacidad.** -Los casos de enfermedades, lesiones, incapacidades y/o discapacidad contemplados en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, serán determinadas por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral de Salud, una vez cumplido los protocolos médicos de atención, previa solicitud de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano” (Romo Rodríguez, 2021).

**“Art. 11.-Relevo de servicio.**-Superado los 6 meses del reposo médico, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, solicitará a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral de Salud, un informe técnico-médico actualizado de las condiciones de salud de la o el servidor policial, en base a las valoraciones médicas de los especialistas tratantes que conocen del caso.

En conocimiento de éste informe técnico -médico, la o el Comandante General con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y con la resolución de calificación del acto del servicio, podrá relevar de cargo y función a la o el servidor policial, en los casos que no puedan desempeñar funciones policiales operativas



o administrativas, hasta por un año, luego de lo cual, la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes emitirá un informe técnico-médico actualizado en relación a su estado de salud.

Una vez conocido el informe técnico -médico actualizado dentro de la figura del relevo de cargo y función, la o el comandante General con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano emitirá la resolución respectiva designándole a cumplir funciones operativas o de apoyo administrativo, u otorgándole licencia con remuneración hasta por seis meses adicionales al relevo de cargo y función.

Cumplido el tiempo de licencia con remuneración, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano solicitará a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes un informe definitivo determinando si el servidor policial puede cumplir funciones policiales, en conocimiento de este informe, la o el Comandante General con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano emitirá la resolución designándole a cumplir funciones operativas o de apoyo administrativo o procederá a su cesación conforme a la causal pertinente establecida en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público con los beneficios otorgados por la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, determinando el acto de servicio” (Romo Rodríguez, 2021).

**“Art. 12.-Informe técnico -médico. -Las recomendaciones que se deriven de los informes técnicos médicos que emita la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes serán de obligatorio cumplimiento para los componentes y dependencias policiales.**

El informe técnico -médico definitivo que emita la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes, establecerá la idoneidad o no del servidor policial para cumplir funciones policiales” (Romo Rodríguez, 2021).

**“Art. 13.-Seguimiento por discapacidad y/o incapacidad. -La Dirección Nacional de Atención Integral de Salud en coordinación con sus unidades desconcentradas, dará seguimiento a las y los servidores policiales con discapacidad y/o incapacidad para el desempeño de las funciones policiales operativas o administrativas;**



para lo cual la Dirección Nacional de la Administración de Talento Humano mantendrá la base de datos actualizada” (Romo Rodríguez, 2021).

**“Art. 14.-Discapacidad y/o Incapacidad fuera de actos de servicio.** - Para las enfermedades, lesiones, discapacidades y/o incapacidades que no sean calificadas como actos de servicio o a consecuencia de él, se sujetarán a las mismas normas establecidas en los artículos anteriores.

En los casos de enfermedad por adicciones, el relevo de cargo y función se realizará una sola vez y por seis meses para su rehabilitación, luego de lo cual, la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes en base al informe médico de salud mental (psiquiátrico y psicológico) emitirá el informe técnico -medico definitivo, para que la o el Comandante General con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano designe funciones operativas o administrativas o en su defecto inicie el procedimiento de cuota de eliminación.

La Dirección Nacional de Atención Integral de Salud a través de los servicios de salud mental; o, la Inspectoría General de la Policía, realizarán la supervisión y control a los servidores policiales que luego de su rehabilitación fueron designados a continuar con sus funciones policiales, en caso de recaída, en cualquier tiempo, remitirán un informe a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de

Atención Integral de Salud, para que emita el informe técnico-médico definitivo determinando la idoneidad o no para el cumplimiento de funciones policiales, mismo que será remitido a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para, de ser procedente, iniciar el procedimiento de cuota de eliminación” (Romo Rodríguez, 2021).

**“Art. 15.-Determinación de acto de servicio.-**La determinación de un accidente, enfermedad profesional o fallecimiento de la o el servidor policial en acto de servicio o a consecuencia de él, se emitirá a través de resolución de la o el Comandante General, previo informe del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional.”



---

**“Art. 18.-Fallecimiento en actos de servicio.-**La o el titular del ministerio rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público o la o el Comandante General según corresponda, previo trámite administrativo de la Dirección Nacional de la Administración de Talento Humano e informe del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, determinará los casos de fallecimiento en actos de servicio o a consecuencia de estos y procederá al ascenso post mortem de la o el servidor policial” (Romo Rodríguez, 2021).

## 8. METODOLOGÍA

El presente trabajo es investigativo y de recopilación de datos por medio de encuestas directas, los cuales luego serán procesados por medio de la inducción, deducción, análisis y síntesis.

El método utilizado consistirá en esclarecer conceptos, bases teóricas y científicas, leyes vigentes, que nos permitan abordar la problemática de una mejor manera ya con unas bases firmes, lo que nos permita contemplar unas adecuadas conclusiones y recomendaciones.

El método inductivo se basa en observar casos específicos y recopilar datos concretos. A partir de esta observación, se buscan patrones o tendencias que permitan llegar a conclusiones generales o principios universales

El método deductivo sostiene que se puede partir desde datos generales hasta datos específicos, pero no genera un nuevo conocimiento ya que parte de uno ya establecido.

El método de analítico consiste en la separación de componentes y en evaluación por separado de cada uno de estos componentes para así poder llegar a un entendimiento.

El método de síntesis consiste en simplificar el conocimiento al solo sostener lo esencial y eliminar elementos redundantes o que no aporten algo significativo.

La obtención de la información macro se basará en la revisión de material en internet y las bases digitales proporcionadas por la ITEC, además se recolectarán datos vía digital mediante una encuesta directa de al personal operativo y directivo de la policía del distrito Paquisha.



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LA CASTELLANA**  
Tecnologías que crean oportunidades





## 9. CONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA			
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Encuadre	■																			
Lluvia de ideas para tema	■																			
Selección del tema		■																		
Problematización		■																		
Justificación			■																	
Objetivos				■																
Sumario					■															
Marco Referencial					■	■														
Cronograma							■													
Recursos y Presupuesto							■													
Bibliografía								■												
Evaluación								■												
Tema									■											
Introducción										■										
Desarrollo											■	■								
Conclusiones													■							
Recomendaciones														■						
Informe de trabajo final															■	■				
Correcciones																	■			
Evaluación Final																			■	

## 10 RECURSOS ECONÓMICOS.

La inversión económica que demanda la realización de este trabajo asciende a la suma de OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS CON OCHENTA Y CINCO DÓLARES AMERICANOS, conforme al siguiente detalle:

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>
Computadora portátil	1	\$ 850	\$850
Mouse	1	\$6	\$6
Resma de hojas de papel	1	\$5	\$5
Lápiz	1	\$0.50	\$0.50
Bolígrafo	1	\$0.35	\$0.35
Medios de transporte		\$15	\$15
Total: \$876.85			\$876.85

*Tabla 1: Recursos materiales y humanos*

### 10.1. Financiación

El autor de esta revisión no requirió apoyo financiero de ninguna institución para la realización de este documento.

## 11 CONFLICTO DE INTERÉS

Como autor declaro no tener conflicto de intereses respecto a la divulgación de esta revisión.

## 12 BIBLIOGRAFÍA

Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. D. P., & Traverso Holguín, P. A. (2017).

*Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales.* Universidad

Tecnológica ECOTEC. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>

Comisión de Legislación. (2020, junio 22). *Código del trabajo*.

[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

Constitución de la república del Ecuador. (2008). *Constitución de la república del*

*Ecuador 2008*. Asamblea Nacional. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

OMS. (2023, febrero 21). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Policía Nacional del Ecuador. (2021). *Policía Nacional del Ecuador*. Policía Nacional del Ecuador. <https://www.policia.gob.ec/institucion/>

Robles Plaza, L. E. (2011). *Reglamento del régimen interno de las unidades policiales*.

*1661*. <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/REGLAMENTO-DE-REGIMEN-INTERNO-DE-LAS-UNIDADES-POLICIALES.pdf>

Rodrigo, C. A. E., Ivan, R. P. C., Daniel, N. A. E., & Miguel, P. E. A. (2019).

*Seguridad y Salud Ocupacional*. 65.

Romo Rodríguez, M. P. (2021). *Acuerdo Ministerial 556 Registro Oficial Suplemento*

*365 de 07-ene.-2021 Estado: Vigente*. 112.



---

Romo Rodríguez, P. (2020). *REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL PARA SERVIDORES POLICIALES*.

<https://documentacion.ministeriodegobierno.gob.ec/Juridico/Reglamento-Carrera-Profesional-Servidores-Policiales.pdf>

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

Universidad Internacional de la Rioja. (2024, enero 26). *La ergonomía en el trabajo: Importancia y factores de riesgo*. Universidad Virtual. | UNIR Ecuador - Maestrías y Grados virtuales. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/ergonomia-trabajo/>

### **13 ANEXOS:**

#### **14 RESULTADO DE LAS ENCUESTAS**

##### ***a. Rango de edades***

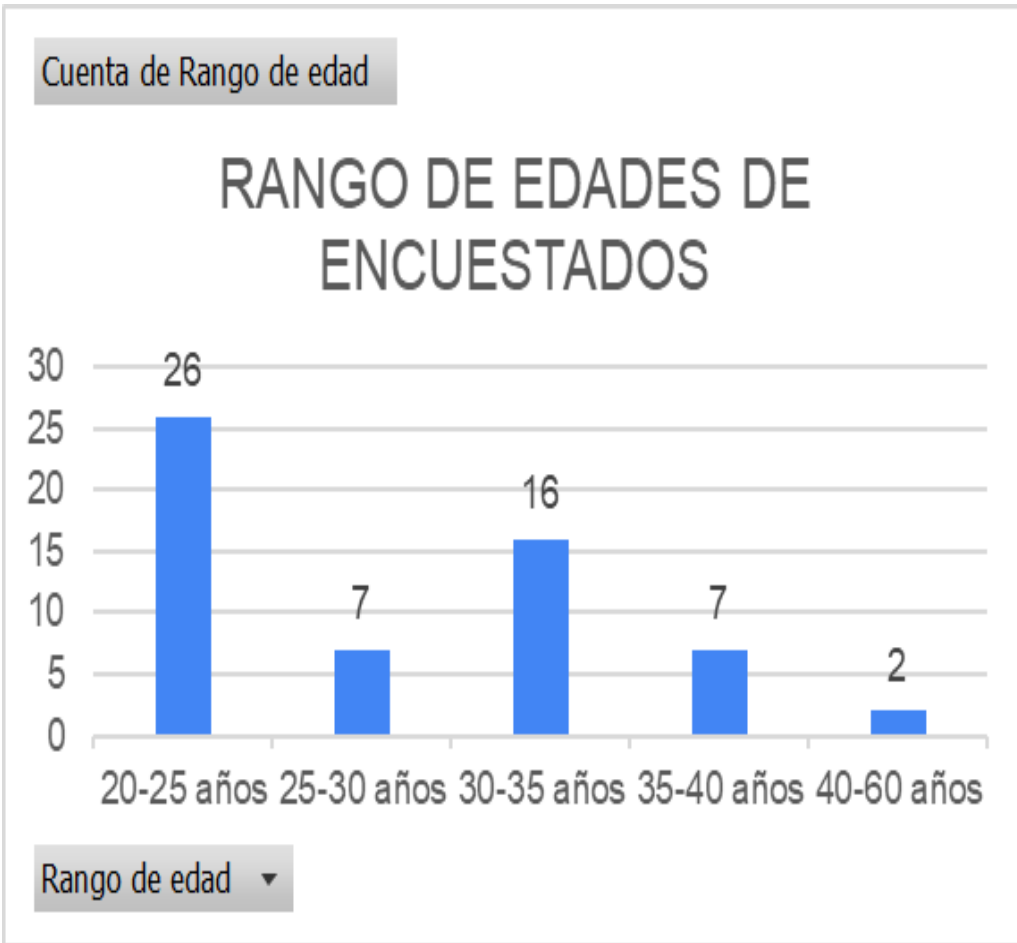


Gráfico 1 Rango De Edades

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: El mayor número de encuestados se encuentran dentro del rango menor de edad correspondiente a los 20-25 años.



b. *Grado en la institución*

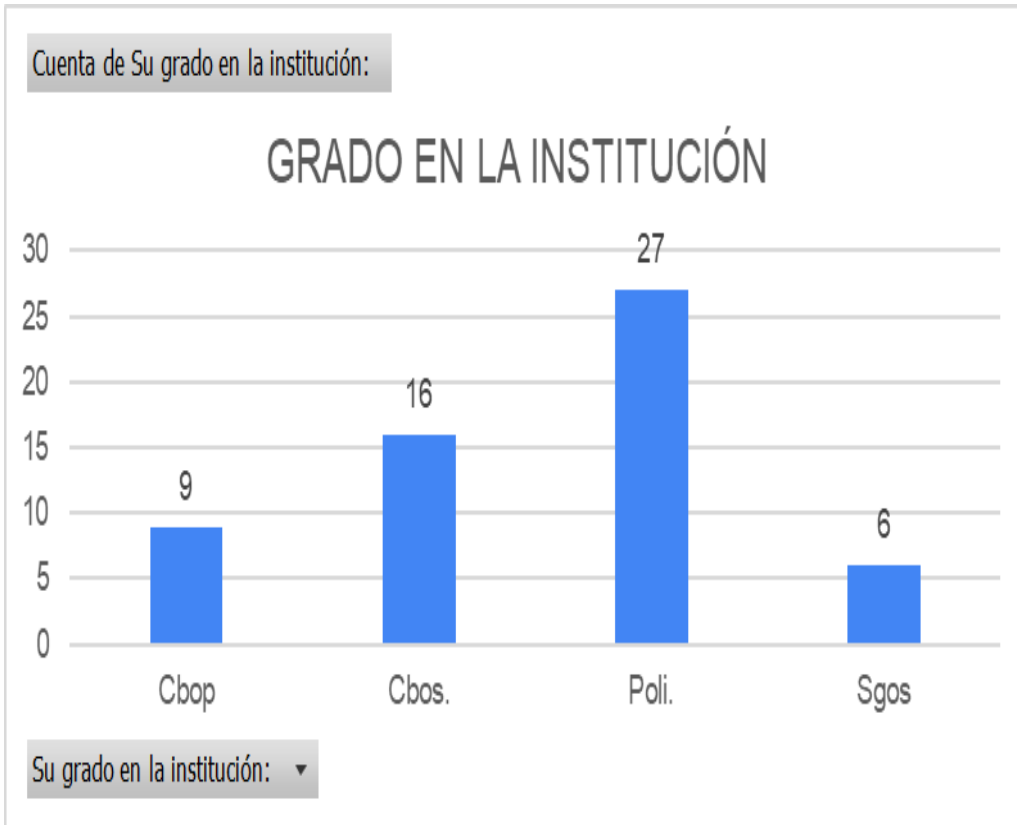


Gráfico 2 *Grado en la institución*

Elaborado por: *Patricio Chamba*

Interpretación: Gran parte de los encuestados son policías, seguidos por los cabos segundos que hacen referencia a un número mayor de años dentro de la institución.



c. *¿Conoce Ud lo que es la ergonomía?*

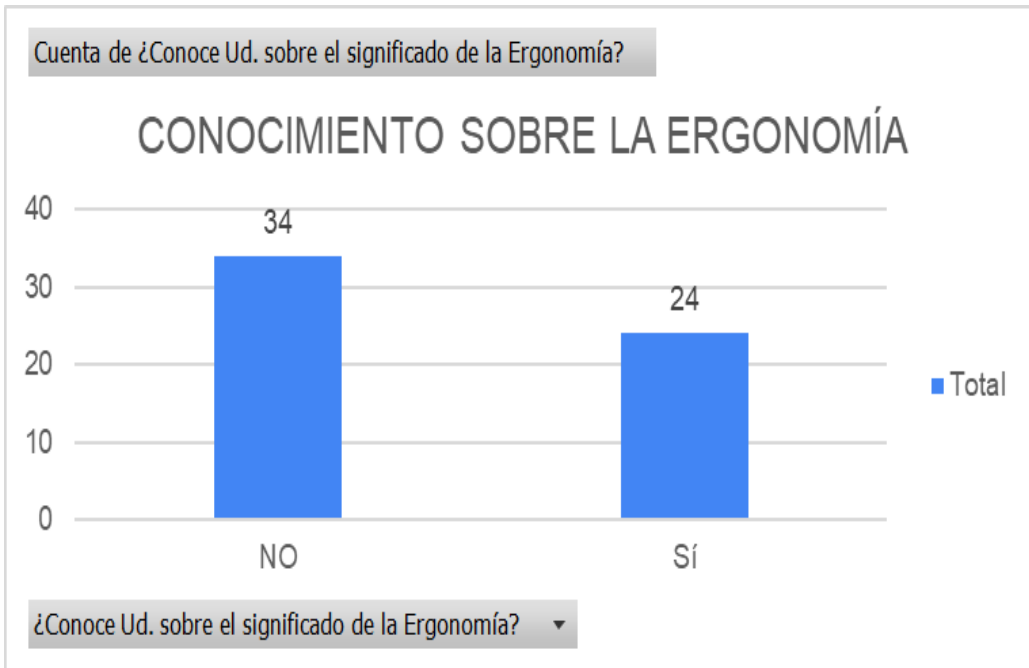


Gráfico 3 Ergonomía

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: Mas de la mitad de los encuestados desconocen lo que es la ergonomía y como puede influir en su trabajo diario.



d. *¿Conoce Ud. Sobre el síndrome de Burnout?*

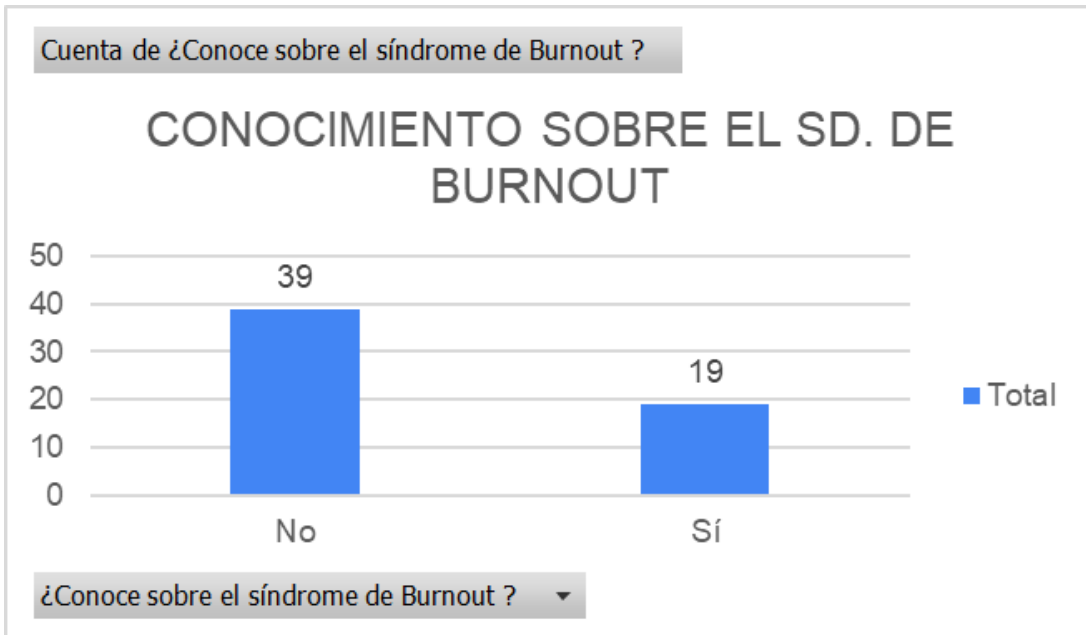


Gráfico 4. Burnout

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: La gran mayoría de los profesionales desconocen sobre la patología.



e. ¿Ha presentado alguno de los siguientes síntomas?

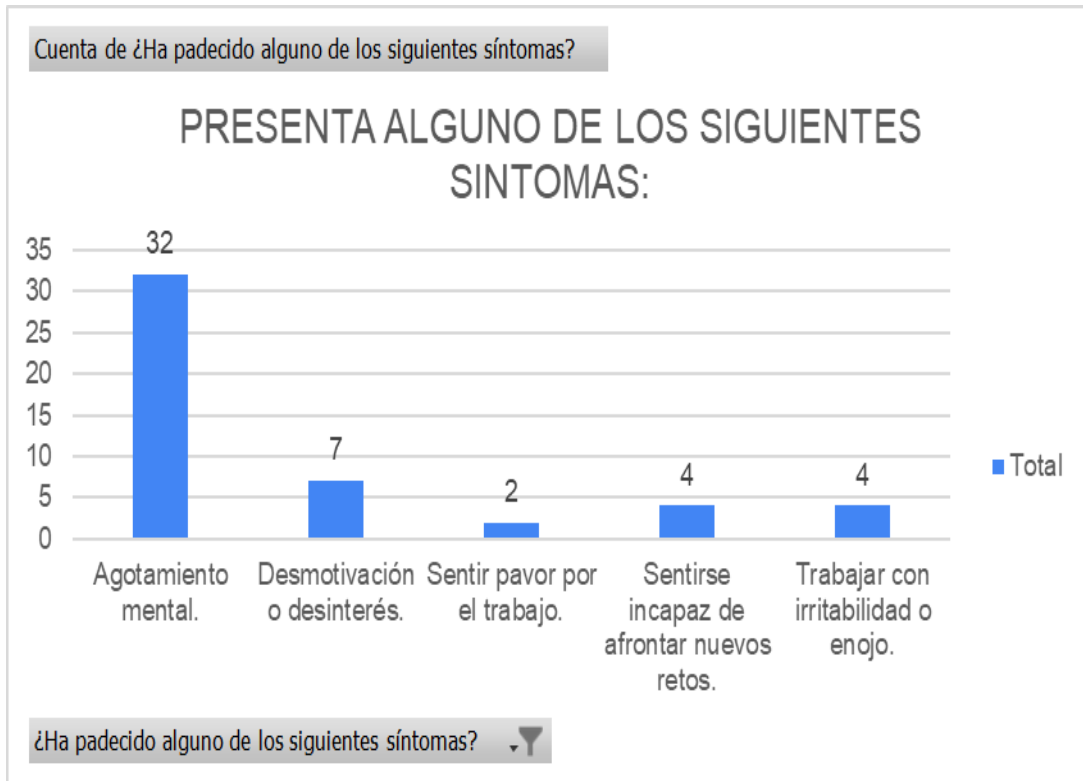


Gráfico 5 Presencia de síntomas

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: el síntoma más frecuente es el agotamiento mental ya que está presente más de la mitad de los encuestados, sin embargo, el síntoma se asocia a la presencia de otros síntomas.



f. *¿Cuáles cree Ud. que es el principal factor que influye en el estrés laboral dentro de su trabajo?*

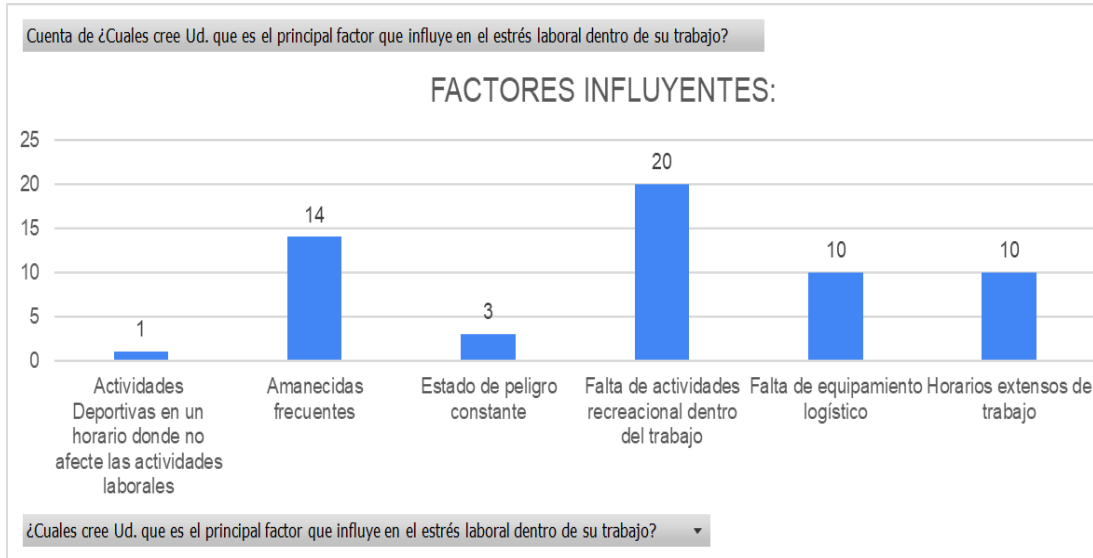


Gráfico 6 Factores influyentes del estrés

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: Los encuestados creen que el estrés laboral aumenta por falta de actividades recreacionales en un 34% de los encuestados, seguido de las amanecidas frecuentes y en tercer puesto por la falta de equipamiento y los horarios extensos lo que nos ayuda a comprender de mejor manera cual es la principal causa del estrés laboral.



g. *¿Apoya la creación de un 4to grupo para la disminución del estrés y las jornadas largas?*

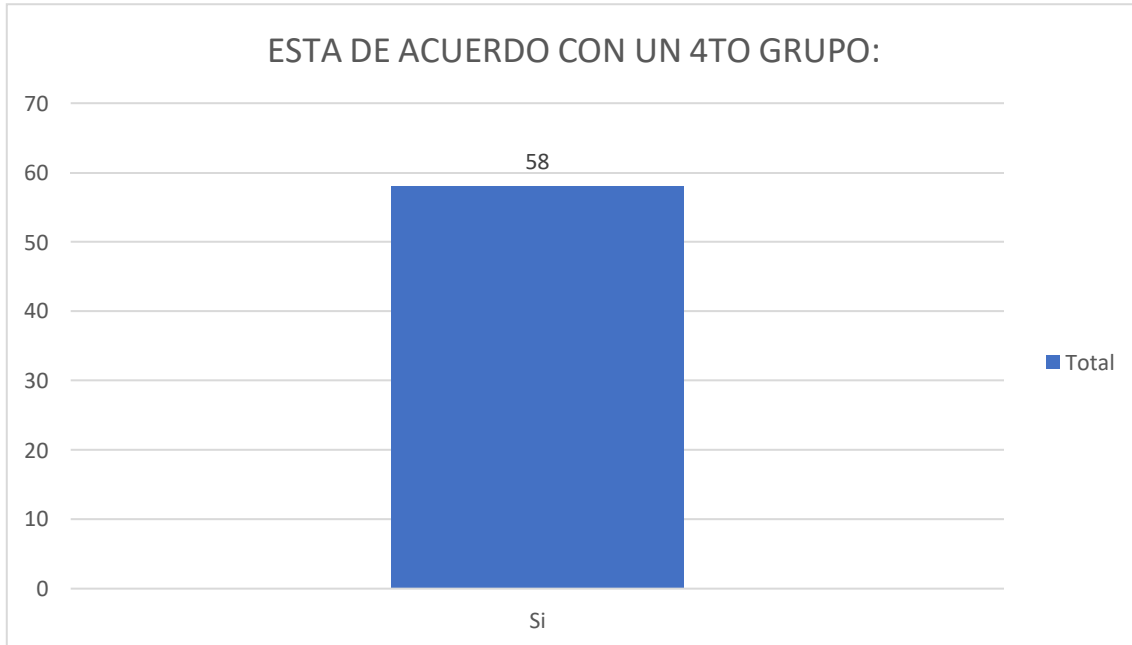


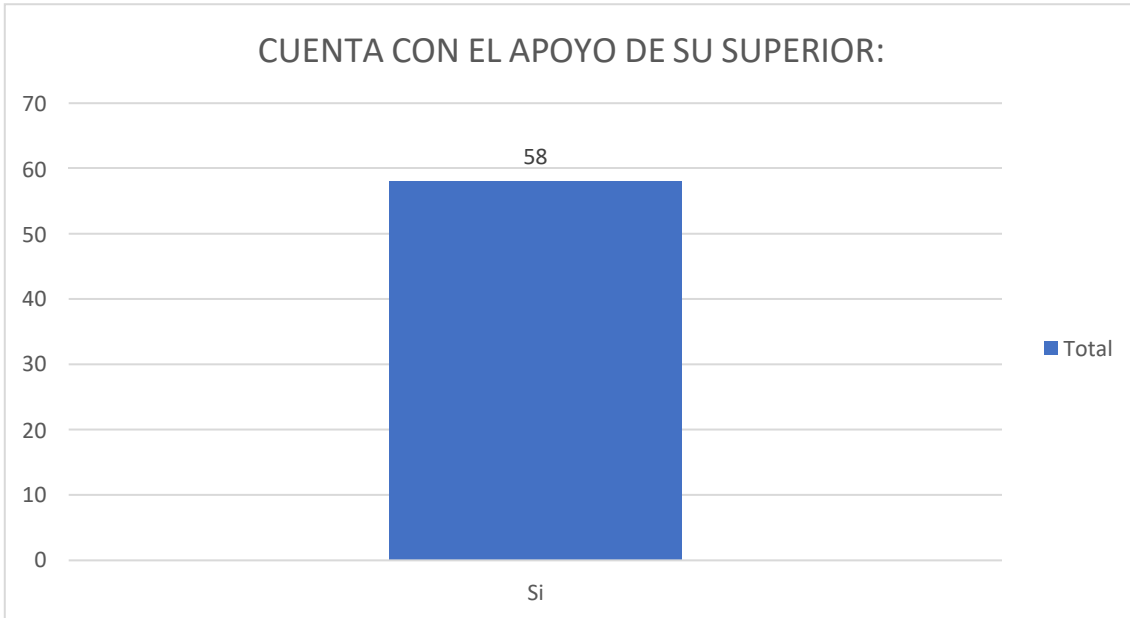
Gráfico 7 Grupo de disminución del estrés

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: La mayoría de los encuestados creen que la creación de este cuarto grupo sería de gran ayuda para disminuir el estrés en los servidores policiales.



***h. ¿Considera Ud. que cuenta con el apoyo de su superior jerárquico ante cualquier eventualidad que se de en su trabajo***



*Gráfico 8 Apoyo del superior*

*Elaborado por: Patricio Chamba*

**Interpretación:** La gran mayoría de los encuestados siente que es apoyado por sus superiores si se llegara a presentar alguna eventualidad.



i. *¿Considera que sus logros en el trabajo son justamente recompensados por el Sr. Jefe del distrito con felicitaciones públicas y privadas del procedimiento realizado.?*

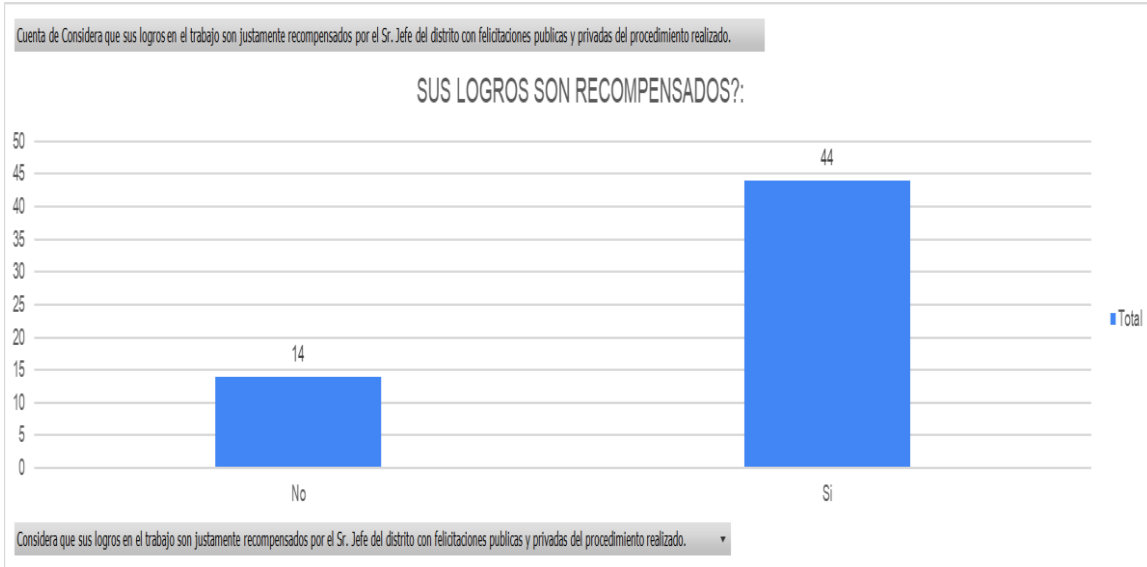


Gráfico 9 Logros recompensados

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: Si bien existe una población mayoritaria que piensa que los actos son bien recompensados, existe una importante parte de los encuestados que cree que los logros no son correctamente recompensados.



j. *¿Estaría de acuerdo Ud en realizar acciones que disminuyan los factores que influyen en la presentación de estrés laboral?*

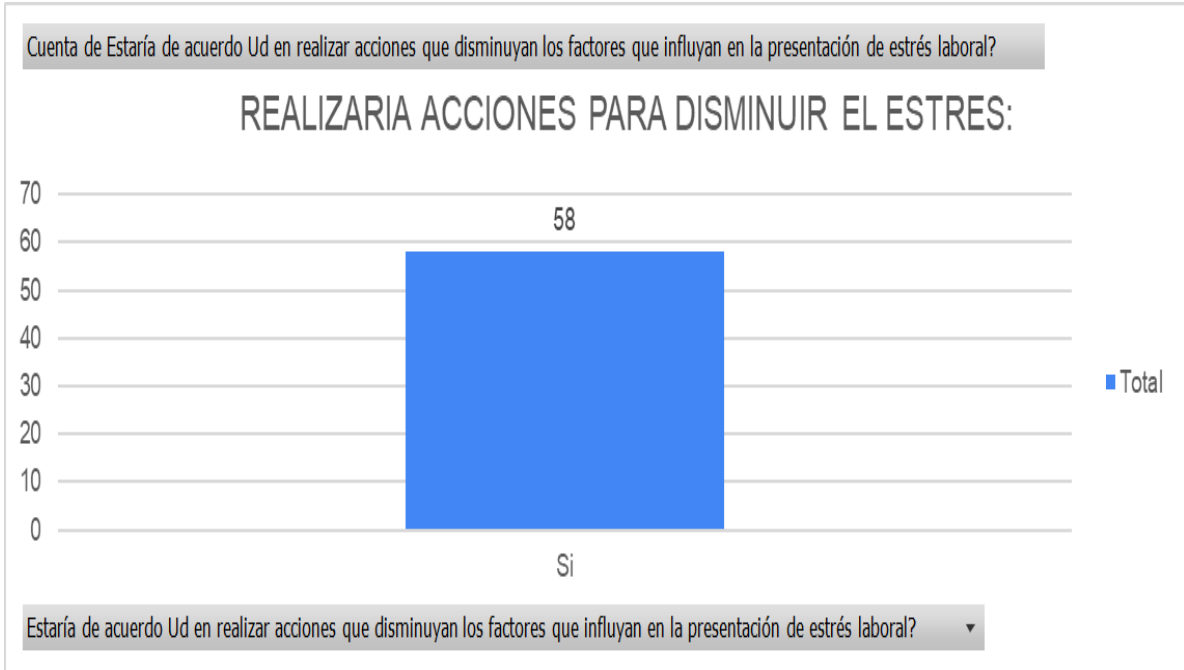


Gráfico 10 Acciones para disminuir el estrés

Elaborado por: Patricio Chamba

Interpretación: Todos los encuestados se encuentran de acuerdo en establecer acciones que contribuyan a disminuir el estrés.