



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

**Análisis de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación
de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición.**

Trabajo de titulación para optar al título de Abogada

Autor:

Cabezas Duchicela, Alisson Lisseth

Tutor:

Mgs. Alex Lluquin Valdiviezo

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Alisson Lisseth Cabezas Duchicela, con cédula de ciudadanía 0604006270, autora del trabajo de investigación titulado: “Análisis de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición”, certifico que, la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que, el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad, librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 25 de julio de 2023.



Alisson Lisseth Cabezas Duchicela
C.C: 0604006270

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Mgs. Alex Fabricio Llugin Valdiviezo, catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: “Análisis de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición”, bajo la autoría de Alisson Lisseth Cabezas Duchicela; por lo que, se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 25 días del mes de julio de 2023.



Alex Fabricio Llugin Valdiviezo
Tutor

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

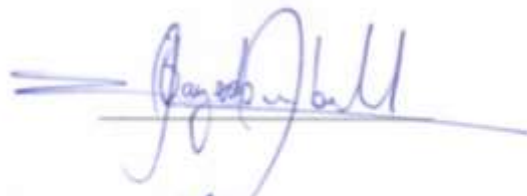
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de grado para la evaluación del trabajo de investigación “Análisis de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición”, por Alisson Lisseth Cabezas Duchicela con cédula de identidad número 0604006270, bajo la tutoría del Mgs. Alex Lluquin Valdiviezo; certificamos que, recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, a los 8 días del mes de febrero de 2024.

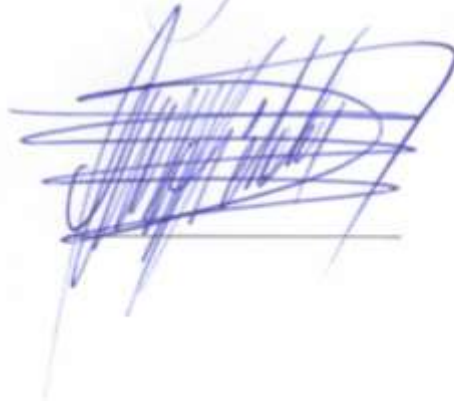
Presidente del Tribunal de Grado
Dr. Walter Parra



Miembro del Tribunal de Grado
Dr. Alex Gamboa



Miembro del Tribunal de Grado
Mgs. Freddy Hidalgo





CERTIFICACIÓN

Que, ALISSON LISSETH CABEZAS DUCHICELA, con CC: 0604006270, estudiante de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; bajo mi tutoría, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado “**Análisis de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición**”; cumple con el 5 %, de acuerdo con el reporte del sistema anti-plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado conforme a la reglamentación institucional. Por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 27 de febrero de 2024.



Firmado electrónicamente por:
**ALEX FABRICIO
LLUGUIN VALDIVIEZO**

Alex Llugin Valdívieso
TUTOR

DEDICATORIA

A Angélica, Silvana, Diego y Roberto.

Alisson Lisseth Cabezas Duchicela

AGRADECIMIENTO

Gracias infinitas a todos quienes contribuyeron a la realización de este proyecto de investigación; principalmente a la Universidad Nacional de Chimborazo, alma máter de mi formación, incluyendo al personal docente y administrativo.

A mi madre Angélica, por su amor y apoyo constante.

A mis hermanos, Silvana, Diego y Roberto por inspirarme en mi crecimiento personal y académico.

A Ronnie, Anthony, Robin, Juliette y Carolina por su amistad y motivarme día a día.

A Alex, mi tutor, por su acompañamiento en la elaboración del presente proyecto.

Alisson Lisseth Cabezas Duchicela

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Objetivo General.....	14
1.3 Objetivos específicos.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
2.1 Estado del arte	15
2.2 Aspectos teóricos.....	17
2.2.1 Unidad 1: Principio de igualdad y no discriminación	17
2.2.1.1 Igualdad	17
2.2.1.2 Igualdad material o real	18
2.2.1.3 Igualdad formal.....	19
2.2.1.4 No discriminación	20
2.2.2 Unidad 2: Acciones afirmativas y los concursos de méritos y oposición en el sector público	21
2.2.2.1 Concursos de méritos y oposición en el Ecuador	21
2.2.2.2 Fases y proceso de selección.....	22
2.2.2.3 Definición y objetivo de las acciones afirmativas.....	29
2.2.2.4 Acciones afirmativas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano	30
2.2.3 Unidad 3: Estudio de caso y análisis de jurisprudencias	37
2.2.3.1 Análisis de caso: Concurso de méritos y oposición de la Universidad Nacional de Chimborazo	37
2.2.3.2 Análisis de la sentencia No. 0190-17-JP	39
2.2.3.3 Análisis de la sentencia No. 0352-17-JP	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	45
3.1 Tipo de investigación	45
3.2 Diseño de investigación	45

3.3	Técnicas de recolección de datos	45
3.4	Población de estudio y tamaño de muestra	45
3.5	Hipótesis	45
3.6	Métodos de análisis y procesamiento de datos	45
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
	BIBLIOGRAFÍA	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	24
Tabla 2	28
Tabla 3	32
Tabla 4	38
Tabla 5	40
Tabla 6	44
Tabla 7	47
Tabla 8	48
Tabla 9	50
Tabla 10	53
Tabla 11	54
Tabla 12	56
Tabla 13	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	23
Figura 2.....	30
Figura 3.....	34
Figura 4.....	36
Figura 5.....	42

RESUMEN

Los concursos de méritos y oposición evalúan la capacidad cognoscitiva y el perfil profesional bajo parámetros objetivos destinados a la selección del candidato idóneo para un cargo público. Las acciones afirmativas aducen un beneficio respecto al puntaje tentativo final de los participantes con el afán de garantizar la igualdad material y formal junto con la igualdad de oportunidades referente al ingreso al sector público. El estudio se efectuó en la Universidad Nacional de Chimborazo en aras de evidenciar una posible vulneración al principio de igualdad y no discriminación de los concursantes que no se benefician de dichas acciones. El objetivo del presente proyecto ostentó el análisis a través de un estudio jurídico-doctrinario alusivo a la aplicación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición y su vulneración al principio de igualdad y no discriminación. Comprende una investigación de diseño no experimental, de carácter jurídica descriptiva, con sujeción a los métodos jurídico-analítico, jurídico-descriptivo y dogmático, donde la población estuvo integrada por: a) Funcionarios públicos sujetos al régimen LOSEP de la Universidad Nacional de Chimborazo; b) Docente universitaria perteneciente al régimen LOES dentro de la misma institución, a quienes se les aplicó el instrumento de la guía de entrevista con la técnica de la entrevista. Como resultado, se determinó que, la regulación carente de acciones afirmativas a nivel normativo genera prácticas injustificadas; no existe un puntaje equitativo relativo a las acciones afirmativas; se evidenció que, ciertas acciones son acreedoras a una mayor cantidad de puntos que, únicamente dan lugar a una discriminación positiva.

Palabras claves: acciones afirmativas, igualdad, no discriminación, sector público, inserción laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research study was to focus on merit and competitive examinations to assess cognitive capacity and professional profile under objective parameters aimed at selecting a suitable candidate for public office. Affirmative action claims a benefit concerning the final tentative score of the participants to guarantee material and formal equality together with equal opportunities regarding entry into the public sector. The study was carried out at the Universidad Nacional de Chimborazo to demonstrate a possible violation of the principle of equality and non-discrimination of applicants who do not benefit from such actions. The objective of this project was to analyze through a legal-doctrinal study the application of affirmative actions in merit and competitive examinations and their violation of the principles of equality and non-discrimination. It comprises a nonexperimental research design, of a descriptive legal nature, subject to the legal-analytical, legal-descriptive, and dogmatic methods, where the population was made up of: a) Civil servants subject to the LOSEP regime of the Universidad Nacional de Chimborazo; b) University teachers belonging to the LOES regime within the same institution, to whom the interview guide instrument was applied using the interview technique. As a result, it was determined that the regulation lacking affirmative actions at the normative level generates unjustified practices; there is no equitable score for affirmative actions; it was shown that certain actions are awarded a greater number of points that only give rise to positive discrimination.

Keywords: affirmative action, equality, non-discrimination, public sector, labor market integration.



Reviewed by: Marco Antonio Aquino
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 1753456134

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El abuso de la discrecionalidad en la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición desemboca en una presunta vulneración del principio de igualdad, dejando de lado el objetivo de la igualdad real, es decir, que todos son iguales ante la ley. Asimismo, el trato por separado a quienes integran los pueblos y nacionalidades indígenas vulnera el derecho de los demás postulantes respecto a la capacidad cognoscitiva y parámetros concretos de objetividad, factores ignorados cuando otros obtienen puntos extra por determinadas condiciones (Velasco et al., 2020).

Se demostrará cómo el principio de igualdad y no discriminación es vulnerado a sus titulares, puesto que, las políticas públicas pretenden garantizar derechos y crear oportunidades bajo el principio de igualdad con el afán de construir al establecimiento de igualdad formal y material de manera eficaz y plena alusiva a un requisito formal no sustancial (Oviedo, 2022). El interés que se destaca es de carácter académico, en virtud de indagar respecto a la vulneración del principio de igualdad y no discriminación al relacionarse con el sistema de inserción laboral. Se desarrollará un análisis doctrinal y legal de fuentes secundarias; además, implica el análisis bibliográfico correspondiente en virtud de la metodología empleada.

La investigación se ubica en la provincia de Chimborazo, específicamente en el cantón Riobamba, en la Universidad Nacional de Chimborazo donde se estudiará la influencia de las acciones afirmativas establecidas para determinados participantes en los concursos de méritos y oposición frente al efecto que genera en aquellos que no se benefician de ellas y únicamente postulan en razón de su capacidad, experticia, méritos y experiencia, mismas que pretenden alcanzar la eficacia y eficiencia para mejorar procesos.

Para su análisis y estudio se aplicará el método jurídico-analítico y jurídico-descriptivo. Por ser una investigación jurídica, la investigadora asume un enfoque mixto; por los objetivos que se pretende alcanzar con la ejecución de la investigación será de tipo jurídica descriptiva, de diseño no experimental; la población involucrada está constituida por abogados especialistas en derecho administrativo que ejerzan funciones dentro de instituciones del sector público.

La investigación se estructurará conforme a lo establecido en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, que comprende: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; estado del arte, marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo; referencias bibliográficas; anexos; y, visto bueno del tutor.

1.1 Planteamiento del problema

La aplicación de las acciones afirmativas dentro de los concursos genera un desfaz entre el principio de igualdad y no discriminación que erige la magnitud del problema, lo cual respecta a las políticas públicas de los postulantes al servicio público que beneficia en el puntaje tentativo final; por lo que, se recurre al subsistema de selección del personal del sector público, cuestión que trae consigo un conflicto ante los demás participantes que no optan por políticas públicas (Parrales et al., 2022).

A nivel de América Latina, la participación en los últimos veinte años ha incrementado; empero, convergen clivajes en el aspecto socioeconómico y similares que no posibilitan su desarrollo pleno, puesto que, la desigualdad comprende un escollo difícil de superar y da lugar a que persistan taras discriminatorias que generan desigualdad a nivel laboral, de estudios y de identificación étnica y grupos etarios (Moncayo, 2020). Por tanto, la magnitud del problema radica en la carencia de igualdad de condiciones en los procedimientos de selección de personal.

Los concursos de méritos y oposición presentarán bemoles y tensiones atávicas; el Estado ecuatoriano establecerá acciones relevantes para luchar contra la discriminación y el racismo; empero no abordará las desigualdades sociales, lo cual da cabida a que determinadas políticas fortalezcan inadvertidamente las estructuras sociales, en este sentido, respecto a la participación en los concursos de merecimientos, mismos que se desarrollan como una herramienta para la selección de personal en las diversas áreas del sector público (Goyes et al., 2022).

De este modo, se investigará de qué manera las acciones afirmativas comprenden el factor que induce a la discriminación y vulneración del principio de igualdad de los participantes en los concursos de merecimientos dentro del sector público.

1.2 Objetivo General

Analizar a través de un estudio jurídico-doctrinario la aplicación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición y su vulneración al principio de igualdad y no discriminación.

1.3 Objetivos específicos

- Distinguir el alcance, naturaleza y dimensión del principio de igualdad y no discriminación.
- Identificar la configuración de las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Examinar a través de un estudio de caso la aplicabilidad de las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición y su respeto al principio de igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del arte

Parrales junto a sus colaboradores, en el año 2022 publicaron en Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar su trabajo denominado “Propuesta de mejora a proceso de selección en sector público ecuatoriano a través de incorporación de prácticas éticas”. Su propósito fue diseñar un modelo de prácticas éticas que permitan mejorar el sistema de selección de personal con una metodología prospectiva y predictiva, para lo cual, la muestra fueron 385 participantes a quienes se les aplicó un cuestionario. Por ello, se concluyó:

El modelo de practica ética para mejorar la selección de personal en concursos de méritos y oposición en el sector público ecuatoriano se podría constituir de uno o varios de los indicadores: a) profesionalismo en el control, b) variables justas en control, c) fiabilidad, d) confidencialidad, e) privacidad, f) variables justas en la orientación, g) consistencia en la gestión, h) comunicación veraz y i) rectificación. Las prácticas éticas pertinentes de incorporar en el proceso de selección del sector público ecuatoriano son aquellas vinculadas a los indicadores que fundamentan el modelo de práctica ética: Asignar puntos adicionales por acciones afirmativas vinculadas con la pertenencia grupos históricamente desplazados (Parrales et al., 2022, p. 22).

Haider en el año 2019 publicó en la Revista Knowledge, evidence and learning for development su trabajo titulado “Merit-based recruitment in the public sector: effectiveness and challenges”; su fin primordial refería a las prácticas y retos en la adopción e implementación de dichos concursos en el sector público, lo cual trae consigo nepotismo y corrupción. La muestra comprendió candidatos de los concursos. El resultado abordó:

Workforce diversity and diversity management can be compatible with merit principles and merit-based practices in the broader context of human resource management. Both are found to have independent positive impacts on the performance of civil servants. This complementary relationship suggests that it is important to adopt managerial strategies and tactics that promote workforce demographic representation, improve diversity, and promote merit principles in the public sector (Haider, 2019, p. 16).

Schildberg-Hörisch junto con sus colaboradores en 2022 publicaron en la revista Cesifo su investigación denominada “Perceived Fairness and Consequences of Affirmative Action Policies” en Alemania; su objeto radicó en estudiar tres reglas diferentes en los concursos de méritos y oposición que favorecen a personas con puntajes bajos y ocasiona discriminación y baja productividad. Como resultado, se reflejó que:

The perceived fairness of affirmative action policies predicts their consequences. Higher fairness perceptions can encourage willingness to compete and prevent retaliation against favored winners. As a whole, our results point at a so far disregarded, but vital aspect in designing and communicating affirmative action policies, namely their perceived fairness. Providing a convincing rationale for the implementation of quota rules to ensure that they are perceived as fair seems key to making them a success (Schildberg-Hörisch et al., 2023, p. 38).

Saba en 2021 fue el autor del capítulo titulado “Las acciones afirmativas y las dos caras de la igualdad”, mismo que se publicó en el libro “Discriminación: piezas para armar” de Ana María Ibarra; se aborda a las acciones afirmativas y la igualdad desde la perspectiva de un trato no-arbitrario y la no-subordinación de grupos, asimismo respecto sobre el principio de no discriminación y no subordinación junto con los tratos preferenciales asimétricos. Asimismo, el autor expone:

Una mayor definición sobre aquello que justifica los tratos diferentes, tanto desde el Estado como entre particulares, puede ser muy útil para disipar los obstáculos que se levantan desde la noción de la igualdad como no arbitrariedad contra un instrumento, quizá el más poderoso que conozcamos en el presente, que podría sernos de enorme utilidad en la lucha contra la desigualdad estructural: las acciones afirmativas (Ibarra, 2021, p. 137).

Velasco y sus colaboradores, en el año 2020, realizaron una publicación en la Revista Ciencia Digital titulada “Cumplimiento de las normas legales en el concurso de méritos y oposición del sistema educativo ecuatoriano”; cuyo objetivo fue identificar el cumplimiento de la normativa legal para la obtención del nombramiento público al trabajar con una muestra constituida por diez docentes de varias instituciones; además, se concluyó:

Se vulnera el principio de igualdad con las acciones afirmativas en el objetivo de cumplir con la igualdad real, es decir que todos somos iguales ante la ley. Sin embargo, el trato por separado para estos grupos vulnera los derechos de los demás. Sobre todo, aquellos que no se encuentran en situación de desigualdad ya que los parámetros de objetividad se ven prácticamente son concretos y valoran su capacidad cognoscitiva. Siendo estos ignorados al proporcionar puntos extra solo por condiciones fuera de lugar, la discriminación y el trato separatista se mantiene vigente (Velasco et al., 2020, p. 104).

Ortiz en el año 2022 publicó su trabajo “Acciones afirmativas: un mecanismo para la inserción de afroecuatorianos a la carrera diplomática de cancillería ecuatoriana” en la Revista Científica Multidisciplinar Ciencia Latina con el afán de explicar cómo las acciones afirmativas constitucionales han contribuido a que profesionales afroecuatorianos y afrodescendientes han tenido mayores oportunidades de desempeñar cargos como funcionarios de la carrera diplomática. Por ello, la autora afirma:

Las acciones afirmativas no han sido, ni son suficientes para superar la brecha de desigualdad social y sobre todo étnica, en lo referente a oportunidades de participación del pueblo afroecuatoriano en concursos de méritos y oposición en cancillería. Es necesario que este mecanismo constitucional se sostenga por más tiempo y se siga aplicando en dichos concursos, hasta lograr equiparar la negativa brecha de desigualdad producto de la discriminación racial (Ortiz, 2022, p. 7).

Martínez y Ordóñez en 2019 publicaron en la Revista Venezolana de Gerencia su trabajo denominado “Igualdad en las acciones afirmativas en Latinoamérica” en el cual se analizó el principio de igualdad y las acciones afirmativas frente a la diversidad cultural y la manera en qué no se ha logrado mermar la discriminación de carácter estructural y, por ende, no se ha garantizado la igualdad jurídica. Con lo expuesto, los autores refieren:

El derecho a la igualdad es el principio que por excelencia abre el camino a las medidas que buscan que las comunidades minoritarias tengan el mismo nivel de vida que los grupos mayoritarios, considerando injusto todo obstáculo que haya estado por fuera de la órbita de la voluntad de un individuo, esto solo es posible a través de la igualdad jurídica (Martínez & Ordóñez, 2019, p. 317).

2.2 Aspectos teóricos

2.2.1 Unidad 1: Principio de igualdad y no discriminación

2.2.1.1 Igualdad

El derecho a la igualdad desde una perspectiva fáctica aduce la concepción de que ciertos conglomerados presentan situaciones de desventajas. En tanto, la igualdad jurídica cuenta con cuatro modelos posibles para valorar diferencias. El primer modelo refiere a la indiferencia jurídica de las diferencias; se traduce en ignorar las diferencias, sin valorarlas ni violentarlas. Un segundo modelo alude a la diferenciación jurídica de las diferencias basado en valorar parcialmente las identidades; genera un supuesto universalismo entre la sociedad privilegiada y un estatus de discriminación (Martínez & Ordóñez, 2019).

Por otra parte, el tercer modelo sostiene la homologación jurídica de la diferencia con una aseveración abstracta de la igualdad o una ficción de la misma. Adicional, el cuarto modelo implica la valoración jurídica de las diferencias, el cual mantiene una estrecha relación con las acciones afirmativas al fundamentarse en la igualdad de los derechos fundamentales, pues, las diferencias requieren respeto, valor y tratamiento de igual magnitud.

Hablar de igualdad implica un término relacionado con la ley en cuanto a la igualdad de derechos bajo los preceptos normativos vigentes. Herrera & Díaz (2023) aluden un sistema de protección de derechos constitucionales y establecen el objeto de la aplicación de la igualdad en sus dimensiones material y formal, “garantizar el

cumplimiento del mejoramiento de la calidad de vida a través de las garantías de las libertades y derechos fundamentales” (p. 185).

Dos concepciones relativas a la igualdad de trato crean artistas doctrinarias; la primera alude a la intuición de un trato no-arbitrario o un trato “razonable”. Mientras que, “la segunda concepción acerca del principio de igualdad constitucional se vincula con la noción de no-subordinación de grupos e impugna aquellas estructuras sociales que se asemejan a un sistema de castas” (Ibarra, 2021, p. 88). Así, la igualdad ostenta un derecho subjetivo inherente a todo ser humano, pues, no será objeto de discriminación ni recibirá un trato diferente arbitrario; exige aplicar la norma de forma igualitaria sin diferenciación entre grupos de personas y la población mayoritaria.

Además, erige un proceso de emancipación humana en el ámbito jurídico en aras de mejorar la calidad de vida y democratizar a la población; de manera que, la igualdad forma parte del *ius cogens* al ser un principio fundamental referente al orden público a escala nacional e internacional (Sosa et al., 2019). Por dicho motivo, la igualdad es un factor esencial para combatir la exclusión social, “es el mecanismo idóneo para alcanzar el buen vivir” (Herrera, 2021, p. 29).

El texto constitucional ecuatoriano aduce el principio de igualdad en su artículo 11, mismo que indica que, toda la población gozará de las mismas oportunidades, derechos y deberes. Por ello, el Estado adoptará medidas de acción afirmativa en pro de garantizar la igualdad real ante situaciones de desigualdad (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008).

Bajo este precedente, el principio de igualdad regido al carácter de *ius cogens* refiere que, la noción de tal principio aborda la unidad de naturaleza humana, lo cual no se desprende de la dignidad personal (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021). Por lo que, resulta inconcebible que un grupo sea superior a otro donde existan tratos hostiles o discriminatorios.

2.2.1.2 Igualdad material o real

Las luchas históricas por los derechos humanos configuran la igualdad material o real al satisfacer la necesidad de que las personas cuenten con las mismas oportunidades y gocen condiciones por igual. En palabras de Sosa et. al. (2019), “la igualdad, por tanto, como proceso histórico de emancipación humana trasciende el plano estrictamente jurídico-formal. Es más, este se ve potenciado por esa disposición histórica para democratizar la sociedad y mejorar la vida de las personas” (p. 433).

El derecho de igualdad actúa mediante la dimensión material o real en aras de alcanzar la efectiva y verdadera igualdad, pues, exige la intervención estatal y social para erradicar los espacios de desigualdad a través de distintos mecanismos, en este caso, las acciones afirmativas. Por consiguiente, el efecto de la igualdad material se refleja en

favorecer a grupos determinados y a la sociedad en general, debido a que genera un trato diferente a nivel económico, social y político.

La vertiente sustancial de la igualdad detalla la remoción de obstáculos que dificulten o impidan la participación ciudadana a escala social, política, cultural y económica; se enfoca en promover la libertad y la igualdad (León, 2023). Fomentar la igualdad material implica favorecer a la sociedad en general mediante un trato especial dirigido a los grupos vulnerables e históricamente excluidos. Por ello, la finalidad de esta vertiente erige:

Acabar con las situaciones históricas de discriminación de determinados colectivos, corrigiendo las desigualdades sociales, lo que implica una actividad promocional por parte del Estado, tanto positiva –promoción de condiciones para que la igualdad sea real y efectiva– como negativa –remoción de obstáculos que impidan el logro de esa igualdad (Sierra, 2018, p. 52).

Fomentar la igualdad material favorece a la sociedad y a los miembros de los grupos afectados, pues, el trato especial genera un impacto en la redistribución de los espacios que implican la representación democrática. Adicional, pretende, “remediar la manera en que los estereotipos y las normas masculinas crean desventajas actuales para las mujeres en las esferas políticas, sociales y económicas” (León, 2023, p. 70).

2.2.1.3 Igualdad formal

El principio de igualdad formal establece que, todos tienen derecho a un mismo trato por parte de las funciones del Estado, donde no habrá cabida para distinciones de carácter arbitrario. A su vez, ostenta un derecho de titularidad individual, Sierra (2018) reza que, es innegable a toda costa, sin importar la pertenencia a un grupo o colectivo o por voluntad propia; de modo que, la igualdad formal implica una regla general de aplicación que fija la prohibición de actitudes discriminatorias y peyorativas a causa de condiciones sobre una persona sin la facultad de elección debido a ser innatas; se asocia al ejercicio del derecho fundamental de libertad.

Erige una serie de preceptos relativos al ejercicio del derecho de igualdad; se distingue de la igualdad material o real, pues, esta vela por la validez normativa a priori mencionada. Todas las personas se someten a la ley y todas están protegidas por la misma, sin distinción alguna por determinada condición (León, 2023).

La dimensión formal de la igualdad supone que dicho principio ha alcanzado gran relevancia en el ordenamiento jurídico, por lo que, ostenta un derecho subjetivo de todos los ciudadanos ante el Estado. Sosa et al., (2019), sostienen, “la dimensión formal de la igualdad reduce el problema de la efectividad de los derechos, a una consideración de eficiencia de las normas, al aislarlos del resto de dimensiones de la realidad, incluidas las

condiciones que permiten alcanzarla” (p. 433). Asimismo, la igualdad ante la ley obliga la aplicación normativa para toda la sociedad sin distinción alguna por ninguna condición.

2.2.1.4 No discriminación

El principio de no discriminación hace referencia al trato igualitario generado por la relación entre medios y fines, o denominada relación de funcionalidad. Por ello, se destaca cuando existe un trato desigual hacia un grupo sistemático, estructural e histórico, puesto que, dicha cuestión dará cabida a la aplicación del principio de no discriminación y se construye sobre la concepción de razonabilidad; surge a partir de la ignorancia de condiciones irrelevantes a ser reguladas, de manera que, asegurará un trato diferente caracterizado por la neutralidad.

La igualdad ante la ley, la no discriminación y la protección igualitaria de las personas ostentan elementos esenciales que configuran un principio importante relativo a la protección de los derechos humanos a nivel nacional e internacional. En tanto, la no discriminación estima un imperativo del derecho internacional, pues, exige que cada Estado prohíba las prácticas discriminatorias y las erradique, donde concluye la negligencia, intolerancia y aquiescencia a través de actos en contra de un grupo en particular.

De este modo, el principio de no discriminación forma parte del *ius cogens*, en virtud de comprender la base del andamiaje normativo de orden público de cada Estado y, a su vez, a nivel internacional. Adicional, no se permiten tratos discriminatorios a ningún ser humano por ninguna condición social, política, económica, religiosa, entre otros factores, a causa de conflictos entre aquel principio fundamental y actos jurídicos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021). La discriminación comprende un fenómeno carente de justificación razonable y objetiva, en razón de no existir una relación congruente de proporcionalidad entre el fin perseguido y los medios empleados.

Dentro de los Cuadernillos de Jurisprudencia de la CIDH No. 14, se vislumbra que, la Corte Internacional de Derechos Humanos a través del caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala en el año 2018 estableció dos concepciones referentes al principio de no discriminación. La primera erige una concepción negativa alusiva a la prohibición de tratos arbitrarios; mientras que, la segunda ostenta una concepción positiva, la cual aduce la obligación estatal de crear condiciones que garanticen igualdad real a grupos que han sido excluidos históricamente o son susceptibles de sufrir discriminación.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021) afirma, “la adopción de medidas positivas se acentúa en relación con la protección de personas en situación de vulnerabilidad o en situación de riesgo, quienes deben tener garantizado el acceso a los servicios en vía de igualdad” (p. 51). De manera que, la CIDH hace alusión a la prohibición de la discriminación por ninguna condición; en tanto, abarca las dos concepciones a priori descritas, más aún, si se trata de personas en situación de

vulnerabilidad. Asimismo, se aprecia que, tales medidas positivas pretenden luchar contra la discriminación interseccional como consecuencia de la convergencia de múltiples factores de vulnerabilidad.

2.2.2 Unidad 2: Acciones afirmativas y los concursos de méritos y oposición en el sector público

2.2.2.1 Concursos de méritos y oposición en el Ecuador

La Norma Suprema expresa en su artículo 228 que, los concursos de méritos y oposición permitirán el ingreso al sector público, el ascenso y la promoción en el ámbito administrativo en cada una de las instituciones establecidas constitucionalmente, esto es: a) los organismos de las cinco funciones del Estado; b) las entidades que forman parte del régimen autónomo descentralizado; c) los organismos creados por la constitución orientados a la prestación de servicios públicos; d) los GADs y personas jurídicas encargados de prestar servicios públicos (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008, art. 228). En otras palabras, aborda el mecanismo de ingreso a las instituciones que forman parte del sector público en cuanto a la modalidad de nombramiento.

Dentro del artículo 65 de la LOSEP, se detalla que, los concursos de merecimientos y oposición evaluarán la idoneidad de los participantes y será el mecanismo de ingreso a un cargo público. En este sentido, se rigen a los principios de transparencia, justicia y no discriminación. Además, se aplicarán acciones afirmativas a favor de personas con discapacidad y aquellos pertenecientes a pueblos, nacionalidades y comunidades en pro de garantizar la accesibilidad e inserción al trabajo (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010). Lo cual se relaciona con la igualdad real y formal en pro de los ciudadanos, independientemente de cualquier condición.

Las irregularidades presentadas en dichos concursos invalidarán el proceso de selección, puesto que, las autoridades nominadoras no intervendrán de alguna forma o recurrirán a métodos discrecionales en beneficio de un concursante en específico. Por ello, la calificación se sujetará a parámetros de carácter objetivo.

Por su parte, el Reglamento LOSEP indica que, un concurso implica un proceso enfocado en la selección de aspirantes que cuenten con las mejores competencias de acuerdo con el puesto a ejercer; el mérito aborda la verificación de las competencias de cada postulante; la oposición enfatiza la verificación y análisis de las pruebas rendidas por los aspirantes, incluyendo la respectiva entrevista.

De modo que, únicamente se desarrollarán concursos abiertos de méritos y oposición para la selección de personal, y se traduce en que se convocarán a servidores, servidoras y personas ajenas a la institución a participar en procesos de selección con el objeto de llenar cargos vacantes. En cuanto a la declaratoria de ganador del concurso, el Reglamento prescribe:

Una vez concluida la fase de oposición, el Tribunal de Méritos y Oposición declarará a la o el ganador del concurso y comunicará a la autoridad nominadora o su delegado tal particular para que se proceda a la expedición del nombramiento provisional sujeto a periodo de prueba.(Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, [RGLOSEP], 2011).

El acceso a un nombramiento permanente respecto a un cargo dentro de la función pública será atribuible al ganador del concurso de méritos y oposición tras haber cumplido los requisitos y fases del proceso en su totalidad. Por lo que, es menester referir que, los concursos de méritos y oposición coadyuvan al desempeño de un puesto en el sector público al llevar a cabo el proceso técnico denominado subsistema de selección de personal en aras de seleccionar al aspirante óptimo para desempeñar determinadas funciones; se sujeta a los principios de credibilidad, legalidad, transparencia, difusión e inserción y equidad (Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

El Ministerio de Relaciones Laborales emitirá la normativa correspondiente a aplicarse de manera obligatoria en los procesos que involucran los concursos de méritos y oposición, así como dentro de sus fases, con el afán de ejercer una administración eficiente y correcta del subsistema de reclutamiento y selección de personal en el sector público.

Se desarrollará un concurso de méritos y oposición en función de un cargo vacante dentro del sector público ecuatoriano, los cuales estarán en manos de las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones. A posteriori y tras haber cumplido con todas las fases, se designará al ganador con base en el mejor puntaje final obtenido (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022). En esta línea, es esencial aducir que, a la vez, un concurso contribuye a los ascensos donde se evaluará la eficiencia de los funcionarios durante sus años de servicio.

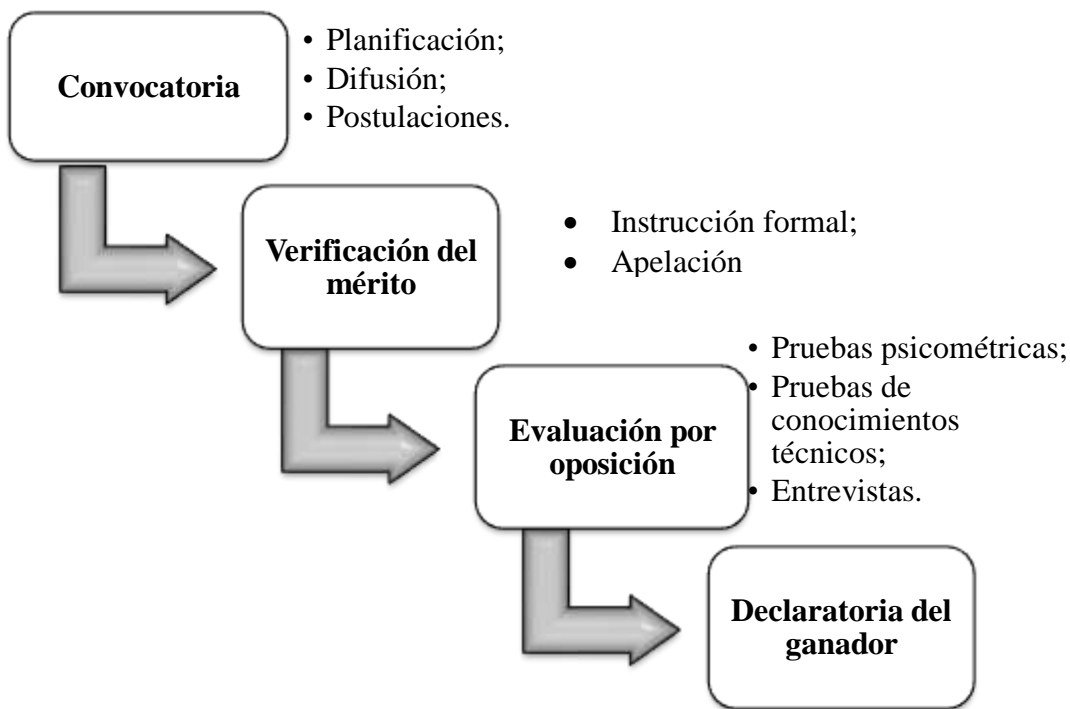
La Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal reza en su artículo 4 que, los concursos de méritos y oposición integran procesos donde se convocan a quienes se hallen habilitados legalmente para ingresar y desempeñar un cargo público al cumplir los requisitos determinados en la convocatoria, además del perfil profesional pertinente para participar en aquel proceso.

2.2.2.2 Fases y proceso de selección

El sector público ecuatoriano cuenta con un proceso respectivo para la selección de personal, el cual se encuentra determinado en la LOSEP; en otras palabras, los concursos de méritos de oposición y constan de cuatro fases contenidas en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal: convocatoria, mérito, oposición, que incluye pruebas de conocimientos técnicos, pruebas psicométricas, entrevista; y el último paso alude a la declaratoria de ganador de concurso (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022).

Figura 1

Proceso concursos de méritos y oposición



Nota. Diagrama de flujo alusivo a las fases que integran el proceso del concurso de méritos y oposición en el sector público.

Fuente: Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo.

Autor: Cabezas (2024)

Convocatoria.

La convocatoria permitirá la participación de múltiples aspirantes con el perfil profesional y requisitos pertinentes; el Administrador del Concurso planificará y efectuará la difusión respectiva del inicio de concurso de méritos y oposición, así como su contenido a través de medios tecnológicos. Se aduce que, el punto de partida de la convocatoria es la planificación y su posterior registro dentro de la plataforma tecnológica. Tras aquello, es posible otorgar nombramientos provisionales en aras de cubrir los cargos vacantes.

Planificación. Durará máximo un año desde la fecha de registro en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo hasta el inicio de difusión; el incumplimiento posterior de la difusión generará responsabilidad administrativa para el responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano institucional y para el Administrador del Concurso (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022). Es susceptible de replanificación cuando la Máxima Autoridad Institucional lo autorice y se ejecutará por una sola ocasión por cargo antes de la difusión y, asimismo, no superará el plazo de un año desde la fecha inicial de planificación.

Difusión. Su fecha estará previamente señalada en la planificación. Se desarrollará con el afán de que los convocados que cumplan los requisitos y perfil profesional determinados en las bases del concurso de méritos y oposición postulen al concurso. Tal difusión se llevará a cabo en la plataforma tecnológica; su lapso de duración es de mínimo tres días término, donde se establecerán las fechas de inicio y fin de la postulación.

Postulaciones. No representarán costo alguno para los interesados. Durará mínimo tres días término donde el interesado proporcionará la información correspondiente en el registro “Hoja de Vida”; si las condiciones lo ameritan, incluirá acciones afirmativas dentro de la plataforma. Adicional, se estimarán notificaciones formales exclusivamente a las realizadas a través de la plataforma tecnológica. El proceso de postulación implica:

- El postulante aplicará a un solo cargo por convocatoria;
- El registro “Hoja de Vida” no será susceptible de modificaciones; su información será válida;
- Las declaración e información que consta en el registro “Hoja de Vida” serán responsabilidad única del postulante;
- El postulante estará pendiente de su participación mediante la plataforma tecnológica y apelará cuando este se considere afectado en alguna fase (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022).

Tabla 1

Componentes de la fase de convocatoria en los concursos de méritos y oposición

CONVOCATORIA			
	Planificación	Difusión	Postulaciones
Duración	Máximo un año desde la fecha de registro en la Plataforma.	Mínimo tres días término.	Mínimo tres días término.
Objetivo	El Administrador de Concurso planificará acorde a la capacidad operativa institucional en cuanto a los puestos objeto de	Los interesados verificarán el cumplimiento de su perfil profesional y requisitos para postular.	Los interesados proporcionarán su información mediante el registro “Hoja de vida”, donde incluirá acciones afirmativas,

difusión.		si es pertinente.
-----------	--	-------------------

Nota. La tabla plasma la duración y el objetivo de cada componente dentro de la fase de convocatoria.

Fuente: Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo.

Autor: Cabezas (2024)

Verificación del mérito

En este periodo, la Unidad de Administración del Talento Humano verificará la especificidad o, en otras palabras, la instrucción formal y la experiencia de cada postulante. Respecto a la experiencia, se podrán considerar las prácticas preprofesionales o pasantías, cuando no exista normativa que exija netamente experiencia profesional; no será obligatorio contar con experiencia previa dentro del sector público. Cuando un postulante no cumple con los requisitos descritos en las bases del concurso, no continuará la próxima fase del concurso de méritos y oposición, lo cual representa su descalificación y no podrá ser subsanado.

El Tribunal de Méritos y Oposición aprobará el reporte denominado “Verificación del Mérito” emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano tras haber sentado razón del mismo. Es menester referir que, dicho Tribunal se encuentra compuesto por tres miembros: a) la máxima autoridad institucional o un delegado; b) el responsable de la UATH de la institución o un delegado; y, c) el responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el cargo objeto de concurso o un delegado. La aprobación y respectiva notificación al postulante se efectuará mediante la plataforma mediante el reporte “Verificación del Mérito Aprobado”.

La apelación procederá dentro del término de un día a partir de la notificación del mérito aprobado, esto es, cuando el postulante no superó la fase del mérito debido a sus resultados. Dentro de un día término, la UATH remitirá el reporte de apelaciones, la hoja de vida y las bases del concurso al Tribunal de Apelación para el trámite correspondiente, el cual resolverá la apelación presentada y a posteriori, remitirá su resultado a la UATH para la notificación al postulante mediante la plataforma con el reporte de “Resultado de apelaciones a la verificación del mérito”.

El reporte “Resultado del procedimiento del mérito” señalará los nombres de los postulantes que han superado la fase de verificación del mérito. Posteriormente, el Administrador del concurso, dentro de dos días término publicará en la plataforma tecnológica: a) el listado de los postulantes, incluyendo el lugar, fecha y hora de las pruebas psicométricas; y, b) El aviso de portar el documento original de identificación para la toma de las pruebas.

Adicional, existirá la preparación logística pertinente para los postulantes con discapacidad y migrantes que residan fuera del país o ex migrantes en relación con la fase

de oposición; tal preparación implica el acceso a la rendición de pruebas, facilitar la comparecencia de los postulantes a las entrevistas en función de ostentar grupos de atención prioritaria (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022).

Evaluación por oposición

El correcto desarrollo de esta fase es de responsabilidad del Administrador de Concurso en cuanto a su elaboración y vigilancia donde se medirán las competencias a nivel objetivo de los concursantes a través de la toma de pruebas.

Pruebas psicométricas. Serán valoradas sobre cien puntos con dos decimales (100,00/100,00); evaluarán los requisitos psicométricos de cada participante respecto al ejercicio de un cargo vacante en el sector público. Las pruebas serán tomadas conforme al cronograma presentado en la planificación del concurso. Por ello, el Administrador del Concurso podrá solicitar apoyo logístico a la Unidad de Administración del Talento Humano y de demás unidades de la institución. La comparecencia del concursante a la rendición de pruebas psicométricas es obligatoria; si no se presenta, será descalificado.

Asimismo, este llevará consigo su documento original de identidad y su licencia de conducir o pasaporte; de otro modo, procederá la descalificación donde el Administrador sentará razón y notificará la respectiva descalificación mediante la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo. En un día término, el Administrador del Concurso publicará el listado de los participantes con los resultados a través del reporte “Calificación de pruebas psicométricas” en la plataforma (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2014).

De este modo, rendirán las pruebas de conocimientos técnicos quienes hayan alcanzado o superado la calificación mínima de ochenta puntos. Por tanto, dentro del término de dos días, el Administrador del Concurso, además, publicará en la plataforma: a) el listado de los concursantes con el lugar, hora y fecha de las pruebas técnicas; y, b) el aviso de llevar su documento original de investigación a la rendición de las pruebas de conocimientos técnicos. Cabe recalcar que, las pruebas psicométricas no son susceptibles de apelación.

Pruebas de conocimientos técnicos. Serán calificadas sobre cien puntos con dos decimales (100,00/100,00); evaluarán el nivel de conocimientos técnicos acorde al perfil profesional menester para el ejercicio del puesto público objeto de concurso de méritos y oposición. Conforme al cargo vacante, se requerirá evaluar destrezas, es decir, aspectos prácticos o exclusivamente, se llevarán a cabo por escrito.

En el primer caso, serán evaluadas por el responsable de la unidad a la que pertenece el cargo; de ser por escrito, se desarrollan mediante la plataforma tecnológica con una metodología de selección múltiple de preguntas cerradas con una sola respuesta

correcta; constarán al menos cincuenta preguntas del banco elaborado por la unidad donde existe el puesto vacante.

Su aplicación se rige a la planificación señalada en el cronograma del concurso y, así como en las pruebas psicométricas, el Administrador podrá solicitar apoyo de la UATH o de otras unidades institucionales. De igual manera, la falta de comparecencia del concursante y la no presentación de su documento original de identificación, licencia de conducir o pasaporte configurarán su descalificación del concurso de méritos y oposición. Las calificaciones de las pruebas técnicas serán registradas por el Administrador. A posteriori:

Esta información será presentada al Tribunal de Méritos y Oposición para que en el término de un (1) día realice la aprobación y posterior notificación al Administrador del Concurso, quien subirá y publicará a través de la plataforma tecnológica, el “Reporte de calificación de pruebas de conocimientos técnicos aprobado” (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022).

A diferencia de las pruebas psicométricas, las de conocimientos técnicos podrán ser apeladas cuando el concursante se considere afectado; lo cual se ejecutará mediante la plataforma tecnológica dentro del término de un día tras la publicación del reporte. De manera que, en un día término, el Administrador del Concurso remitirá aquel reporte al Tribunal de Apelaciones; los resultados se entregarán mediante acta para su posterior notificación a los participantes mediante la plataforma con el reporte “Resolución de apelaciones de pruebas de conocimientos técnicos”.

Se emitirá el reporte “Resultado de pruebas psicométricas y conocimientos técnicos” donde constarán los nombres de los tres concursantes que presenten mejor calificación dentro de la fase de conocimientos técnicos (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022).. Se incluirá: a) El listado definitivo de los tres concursantes con mejores puntajes de acuerdo con los cargos vacantes; y. b) Lugar, fecha y hora de entrevistas. Serán convocados a las entrevistas aquellos que hayan alcanzado o superado la calificación mínima de ochenta puntos y se sitúen en los tres mejores puntuados.

Entrevista. Se calificará sobre cien puntos con dos decimales (100,00/100,00) por cada miembro del Tribunal y se efectuará un promedio para definir su resultado. Será desarrollada por el Tribunal de Méritos y Oposición de la entidad, quienes, a la vez, calificarán la misma. La entrevista valorará las competencias técnicas y conductuales de cada concursante respecto al cargo vacante. Se llevarán a cabo de manera presencial en la mayoría de los casos en aras de evaluar las competencias del postulante para su aplicación a través de la resolución de problemas representados en casos prácticos, incluyendo sus competencias conductuales.

Además de los miembros del Tribunal, es obligatoria la presencia del responsable de la UATH o su delegado, quien formulará una pregunta por cada competencia

conductual; el responsable de la Unidad Administrativa o su delegado elaborará una pregunta según cada competencia técnica; y, la Máxima Autoridad institucional o su delegado hará las veces de veedor durante la entrevista.

Los puntajes obtenidos se registrarán en el formulario para la orientación de dicha entrevista. De modo que, todos los postulantes serán evaluados con las mismas preguntas base sin perjuicio de profundizar cuestiones importantes que estimen los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición. El concursante será descalificado si no se presenta a la entrevista; el Administrador sentará razón de aquello y notificará al participante mediante la plataforma.

Es menester que, el entrevistado presente su documento original de identidad, licencia de conducir o pasaporte previo a rendir la entrevista; de lo contrario, no será admitido y quedará descalificado. El empleo de medios de audio y video con audio coadyuvarán durante el desarrollo de la entrevista, pues, comprenden un respaldo (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022). Previo al inicio de la entrevista, se identificarán quiénes se hallen presentes y se informará al concursante que, todo será grabado. Bajo este precedente, la entrevista no podrá ser apelada en lo absoluto.

Declaratoria del ganador

Para declarar al ganador del concurso, se verificarán las calificaciones obtenidas por cada concursante, esto es, en las pruebas psicométricas, técnicas y en la entrevista. La calificación del mérito y de la oposición será calculada de manera automática en la plataforma tecnológica sobre un puntaje total de cien con dos decimales, a lo cual se atribuye el nombre de “Puntaje tentativo final”, configurándose de esta forma:

Tabla 2

Puntos de cada componente de los concursos de méritos y oposición

Ítem	Puntaje
Pruebas psicométricas	40 puntos
Pruebas de conocimientos técnicos	50 puntos
Entrevistas	10 puntos
Puntaje tentativo final	100 puntos

Nota: La tabla muestra el puntaje máximo de los componentes que integran el proceso de concursos de méritos y oposición.

Fuente: Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo.

Autor: Cabezas (2024)

El Tribunal de Méritos y Oposición declarará el ganador del concurso de méritos y oposición basado en el informe técnico elaborado por el Administrador del concurso y el responsable de Talento Humano. Los resultados finales serán comunicados a todos los concursantes y serán publicados en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales, así como, en la página web institucional.

A posteriori, procederá el otorgamiento de nombramiento provisional con periodo de prueba al ganador; este deberá presentarse en la institución para su posesión; en el caso de incumplimiento de dicha regla o la no aceptación del nombramiento, el Tribunal de Méritos y Oposición dentro de tres días término, declarará ganador al participante con el segundo mejor puntaje final, y así sucesivamente mientras la calificación del ganador del concurso sea mayor o igual a la mínima establecida (Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

2.2.2.3 Definición y objetivo de las acciones afirmativas

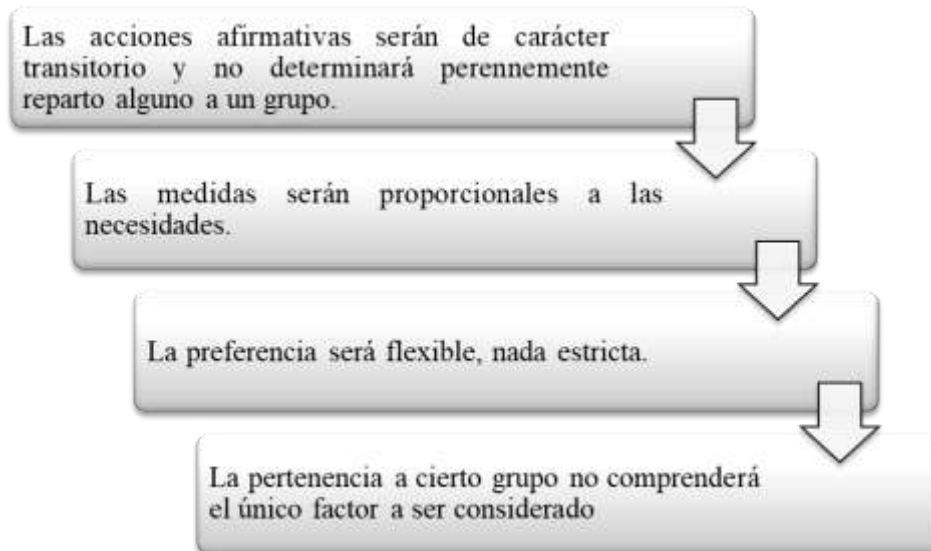
Las acciones afirmativas erigen una serie de políticas o medidas orientadas a mermar la desigualdad en el ámbito social, económico o cultural a ciertos grupos o personas en específico. Dicho término fue acuñado por el sistema jurídico implementado en Estados Unidos durante el siglo anterior, mismo que tendía a promover tales medidas en aras de evitar estigmas y prejuicios a las personas de raza negra tras haberse erradicado la esclavitud; así, las medidas afirmativas fueron de carácter judicial, ejecutivo y legislativo (Martínez & Ordóñez, 2019). La construcción de acciones afirmativas busca erradicar el trato desigual negativo y la discriminación hacia grupos o personas, lo cual se efectúa mediante políticas de Estado con el fin de mejorar y fortalecer las condiciones de vida, es decir, las denominadas políticas públicas.

Por otra parte, la obligatoria aplicación de acciones afirmativas en los concursos de merecimientos en el Ecuador se instauró con el Decreto Ejecutivo N ° 60 de 28 de septiembre de 2009; puesto que, tal aplicación promueve una igualdad real a favor de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o inequidad (Cisneros et. al., 2021). De manera que, aquella aplicación se ejecuta al término de todo el proceso que involucra los concursos de méritos y oposición para garantizar el principio de igualdad y no discriminación en pro de quienes han sido históricamente marginados. Además, erigen un mecanismo que pretende equiparar la brecha de desigualdad como producto de la discriminación.

Asimismo, las acciones afirmativas bajo la denominación de medidas jurídicas propenden a garantizar un trato diferente a los grupos vulnerables y discriminados en aras de remediar prácticas antiguas a través de mecanismos transitorios, conscientes y compensatorios; de modo que, “buscan romper la desigualdad y ofrecer equidad, a través de la igualdad de oportunidades y de resultados en contexto de la justicia distributiva, aspirando garantizar un resarcimiento ante las continuas vulneraciones” (León, 2023, p. 70).

Figura 2

Condiciones del régimen jurídico de la discriminación positiva



Nota: Gráfico alusivo a las cuatro condiciones que configuran la discriminación positiva ante las desigualdades sociales.

Fuente: Igualdad en las acciones afirmativas en Latinoamérica. Aproximación comparativa.

Autor: Cabezas (2024)

Por ende, su objetivo primordial constituye garantizar el acceso a las comunidades que presentan retrasos históricos sometidas a opresión a recursos que posibiliten su crecimiento social y económico, tales como la educación, el trabajo, la participación ciudadana, entre otros. Adicional y como consecuencia de surgir a partir del principio de igualdad, generará un espacio de orden social justo que conduce a los beneficios de la cooperación social y la redistribución de las cargas, lo cual integra derechos y libertades básicas.

2.2.2.4 Acciones afirmativas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

El artículo 11 constitucional plantea que, el ejercicio de los derechos se sujetará al principio de igualdad, esto es, los mismos derechos, oportunidades y deberes; lo cual no da cabida a la discriminación por motivos de idioma, religión, edad, sexo, orientación sexual, condición socioeconómica, discapacidad, identidad cultural, entre otras condiciones. Desde esta posición, el Estado es responsable de adoptar medidas de acción afirmativa orientadas a garantizar la igualdad real en favor de aquellos que se encuentran en situaciones de desigualdad.

La Ley Fundamental, en su artículo 65 agrega la adopción de medidas de acción afirmativa en pro de garantizar la participación de los grupos discriminados; en otras palabras, destaca la promoción de la paridad de género en los cargos de designación o nominación de la función pública, así como en los movimientos y partidos políticos (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008). Del mismo modo, el artículo 203 ibidem señala que, las acciones afirmativas se aplicarán con el afán de proteger los derechos de las personas privadas de libertad que integren los grupos de atención prioritaria, esto es, responsabilidad del sistema de rehabilitación social.

En función del tema de estudio, se recurre a lo contenido en la Ley Orgánica de Servicio Público, donde se expresa la aplicación de acciones afirmativas a favor de los pueblos y nacionalidades y personas con discapacidad con el objeto de garantizar la inserción y accesibilidad al empleo remunerado en igualdad de condiciones relativo al ingreso al sector público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente, de conformidad al artículo 65 (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

Asimismo, el artículo 64 alude a la promoción de acciones afirmativas por parte del subsistema de selección de personal relativas a las personas con enfermedades catastróficas y aquellas que padezcan discapacidad; puesto que, las instituciones que integran la administración pública están obligadas a cumplir con el cuatro por ciento (4 %) de servidores contratados en las situaciones previamente descritas respecto al total de funcionarios.

El Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público hace referencia a los principios en los que se sustenta el subsistema de reclutamiento y selección de personal. Uno de ellos comprende la inserción y equidad, sosteniendo que, aborda las acciones afirmativas orientadas a precautelar el acceso, la inserción y la equidad de género de las comunidades, pueblos y nacionalidades, personas con enfermedades catastróficas, personas con discapacidad y de migrantes ecuatorianos en el extranjero que previamente hayan prestado sus servicios profesionales al servicio público, conforme lo detalla el artículo 177 (Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011).

Específicamente, dentro del ámbito de concursos de méritos y oposición en el sector público, la Norma Técnica sostiene que, las acciones afirmativas de aplicarán y se sumarán al puntaje tentativo final obtenido por cada concursante tras haber aprobado la fase de la entrevista. Las acciones afirmativas otorgarán puntos adicionales de la siguiente manera:

Tabla 3***Puntos adicionales por acciones afirmativas***

Acciones afirmativas	Puntos	Requisitos
Personas retornadas al país	2 puntos adicionales	Certificado de migrante retornado emitido por la Dirección Zonal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana más cercana al domicilio del solicitante.
Autodefinición étnica: montubio, afroecuatoriano o indígena	2 puntos adicionales	No exige requisito alguno.
Heroínas y héroes	10 puntos adicionales	Certificado de héroe o heroína nacional otorgado por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.
Excombatientes	5 puntos adicionales	Certificado de excombatiente emitido por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.
Personas residentes en vacante fronteriza	2 puntos adicionales	Certificado emitido por la Junta Parroquial/declaración juramentada/Pago de servicio básico.

Nota: La tabla indica el número de puntos adicionales al puntaje tentativo final por acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición junto con los requisitos pertinentes para cada situación.

Fuente: Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo.

Autor: Cabezas (2024)

El mismo articulado acota que, un concursante podrá ser beneficiario de dos o más acciones afirmativas; empero, únicamente se aplicará aquella que favorezca en mayor medida al postulante. En cuanto a la acción afirmativa para las personas retornadas al Ecuador, se aplicará cuando el participante reside o haya residido en el extranjero durante al menos dos años de forma continua, lo cual será acreditado por el ente rector relativo a Movilidad Humana (Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2022-180 de 2022).

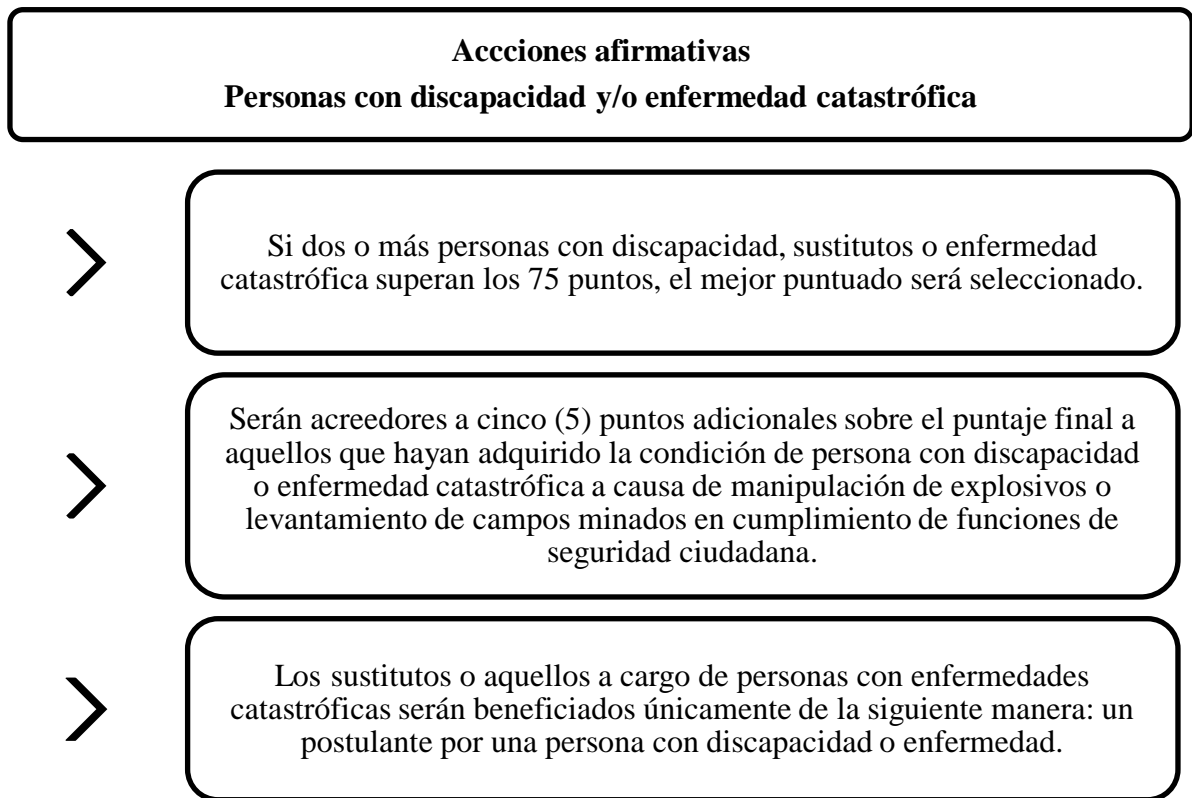
Ahora bien, con alusión a la acción afirmativa de autodefinición étnica se aplicará hasta mermar el porcentaje de la autodefinición de la población ecuatoriana, según lo censado por el INEC, Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. Los héroes y heroínas, incluyendo a los excombatientes, se beneficiarán de la acción afirmativa con la presentación del certificado emitido por el organismo central respectivo en pro de acreditar la veracidad de su titularidad como excombatiente, héroe o heroína.

El apartado alusivo a las acciones afirmativas aplicables a las personas con discapacidad, quienes padezcan enfermedades catastróficas o los responsables de su cuidado indica que, aquel concursante que presente al menos treinta por ciento de discapacidad o con alguna enfermedad catastrófica que haya obtenido un puntaje tentativo final igual o mayor a setenta y cinco puntos (75) será declarado ganador del concurso de manera directa y automática.

Aquel concursante que presente al menos el treinta por ciento de discapacidad (30%) será automáticamente declarado ganador del concurso de méritos y oposición. En el caso de una persona que padezca enfermedad catastrófica y haya obtenido un puntaje tentativo final equivalente o superior a setenta y cinco puntos (75), asimismo será ganadora del concurso en mención. En estas circunstancias, es menester destacar la responsabilidad de la Unidad de Administración de Talento Humano de la institución que está llevando a cabo dicho proceso, puesto que, en las situaciones a priori descritas, es necesaria la emisión de un informe que determine que aquellas cuestiones personales no comprenden un impedimento para desempeñar las funciones del cargo objeto del concurso. Lo manifestado se extiende a la vez, a los sustitutos de personas con discapacidad calificados y debidamente certificados.

Figura 3

Acciones afirmativas relativas a las personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica



Nota. Aspectos esenciales alusivos a las acciones afirmativas referentes a las personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica en el ingreso al sector público.

Fuente: Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo.

Autor: Cabezas (2024)

En virtud de que la presente investigación se enfoca en las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición de la Universidad Nacional de Chimborazo, misma que ostenta una institución de educación superior; es correcto acudir a lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón de Personal Académico del Sistema de Educación Superior, en otras palabras, la aplicación de acciones afirmativas a favor de las mujeres y demás grupos en pro de la participación bajo el principio de igualdad de oportunidades (Consejo de Educación Superior, Resolución 055 de 2021).

Por su parte, el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior refiere que, el principio de igualdad tiende a garantizar la igualdad de oportunidades, posibilidades y condiciones a los actores del Sistema de Educación Superior en su totalidad, con el objeto de erradicar brechas discriminatorias y exclusión a tal estructura, incluye, además, la distribución y redistribución de recursos a su favor. En tanto, la educación superior no se exime de la adopción de acciones afirmativas con el afán de

superar formas políticas, económicas, sociales y culturales excluyentes a los grupos históricamente marginados. Asimismo, las Instituciones de Educación Superior están obligadas a:

Elaborar, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Igualdad que incluya medidas de acción afirmativa para todos los actores de la comunidad educativa, en coordinación con las unidades académicas y administrativas o cualquier otra de las IES (Consejo de Educación Superior, Resolución 414 de 2018, p. 6).

En respuesta a dicho precepto, la Universidad objeto de estudio cuenta con el Plan de Igualdad Institucional de la Universidad Nacional de Chimborazo aprobado en el año 2023 y desarrollado por la Coordinación de Gestión de Bienestar Estudiantil y Universitario. El texto aborda el principio de igualdad, mismo que plantea la adopción de acciones afirmativas; lo cual, se relaciona con el principio de equidad y protección y un enfoque de derechos relativo a la búsqueda de la inclusión social hacia determinados grupos sociales (Coordinación de Gestión de Bienestar Estudiantil y Universitario UNACH, Resolución 0416-CU-UNACH-SE-EXT-22-12-2023 de 2023).

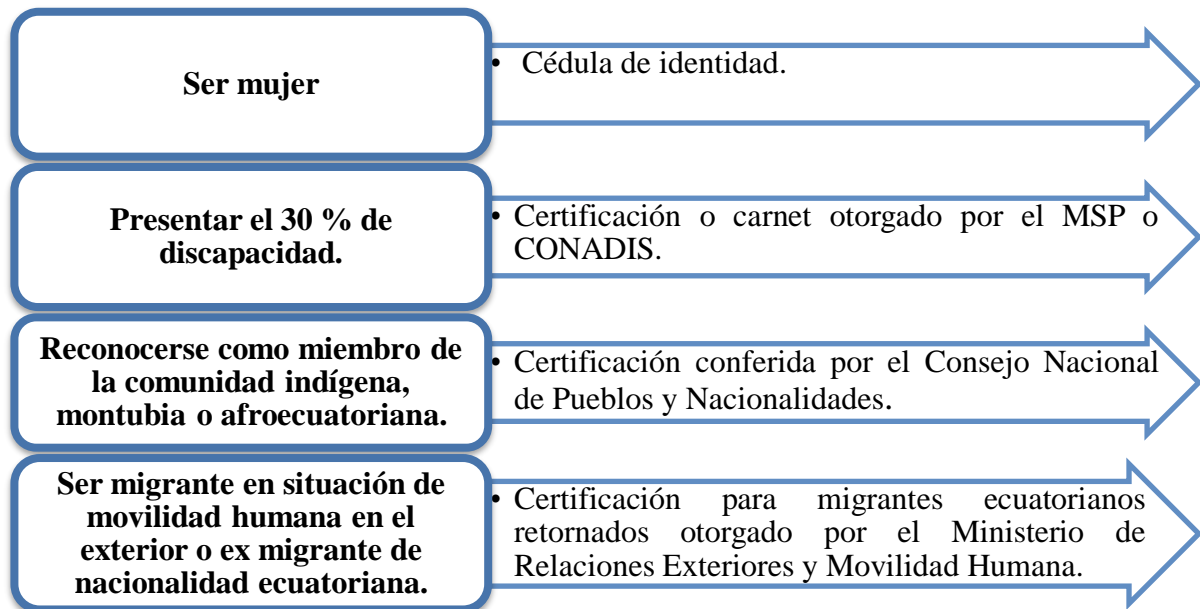
Por tal motivo, la Dirección de Planificación Institucional de la Universidad Nacional de Chimborazo ha desarrollado el Plan Estratégico Institucional del periodo 2022-2026, mismo que aborda la prospectiva universitaria e incluye al escenario apuesta del Eje Condiciones Institucionales. De manera que, hace referencia a la creación de condiciones óptimas en pro de la participación universitaria y afirma:

Promovemos el empoderamiento de la comunidad universitaria, el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, la igualdad de oportunidades y el ejercicio de sus derechos sin discriminación alguna; somos incluyentes y generamos las condiciones adecuadas para una amplia participación en la gestión institucional (Dirección de Planificación Institucional UNACH, 2022, p. 47).

Así, es correcto aducir que, la Universidad Nacional de Chimborazo ha generado condiciones alusivas a la participación igualitaria mediante las acciones afirmativas para los concursos de méritos y oposición en cuanto a la selección del personal académico titular de la institución a favor de determinados grupos históricamente discriminados y excluidos.

Figura 4

Acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición del personal académico titular de la Universidad Nacional de Chimborazo



Nota: Acciones afirmativas y sus requisitos para los concursos de méritos y oposición del personal académico titular de la UNACH.

Fuente: Reglamento Para La Selección de Personal Académico Titular de la Universidad Nacional de Chimborazo

Autor: Cabezas (2024)

Es menester indicar que, las acciones afirmativas en dichos concursos de méritos y oposición relacionados al personal académico titular únicamente representarán un punto adicional máximo que se agregará de forma exclusiva a la calificación de méritos en virtud de una o más de tales acciones. Además, es necesario que, aquello no supere los 50 puntos en aquella fase (Consejo Universitario UNACH, Resolución 0413-CU-UNACH-SE-EXT-22-12-2023 de 2023).

Asimismo, el personal de apoyo académico, es decir, técnicos docentes y técnicos de laboratorio de la Universidad Nacional de Chimborazo contarán con nombramiento a posteriori de la declaratoria como ganador del concurso público de méritos y oposición. Por tal motivo, la institución tiene la responsabilidad de aplicar acciones afirmativas en pro de mujeres y grupos discriminados en tiempos remotos. Se estima que, estas promueven la igualdad real; empero, no se hallan contempladas una por una en tal cuerpo legal. Por ende, es preciso recurrir a lo contenido en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal expedida por el Ministerio de Trabajo, lo cual se traduce en las acciones afirmativas por concepto de autodeterminación étnica, ser héroe, heroína o excombatiente, entre otras previamente descritas (Consejo Universitario UNACH, Resolución 0178-CU-UNACH-SE-ORD-09-05-2023 de 2023).

Bajo aquel precepto y en respuesta al contexto actual, existe la necesidad de adopción de acciones afirmativas por cuestión de orientación sexual. El Plan de Acción de Diversidades LGBTI+ (PAD) del periodo 2022-2025 erige como uno de sus objetivos la prevención de violencia, discriminación y exclusión de los miembros de la comunidad LGBTI+, donde una de sus acciones ostenta:

Elaborar propuesta reformativa, desde la Dirección Nacional del Mecanismo para la Prevención de la violencia contra la Mujer y basada en género, sobre acciones afirmativas que constan en la LOSEP y Código de Trabajo, a favor de la población LGBTI+, con énfasis en personas trans (Secretaría de Derechos Humanos & Organización Internacional para las Migraciones Centro de Planificación y Estudios Sociales, 2022, p.117).

Aquella propuesta reformativa vela por la promoción de restitución de derechos a favor del grupo a priori mencionado en cuanto al mercado laboral formal y el ingreso respectivo al sector público. No obstante, aquella situación podrá ser desarrollada por cada institución pública a nivel interno, esto es, normará las acciones afirmativas a aplicarse en los concursos de méritos y oposición convocados por esta, además de las acciones contenidas en la Norma Técnica.

2.2.3 Unidad 3: Estudio de caso y análisis de jurisprudencias

2.2.3.1 Análisis de caso: Concurso de méritos y oposición de la Universidad Nacional de Chimborazo

La Universidad Nacional de Chimborazo a través de la Dirección de Administración de Talento Humano lleva a cabo el proceso que implica los concursos de méritos y oposición al ser una institución que integra el sector público, lo cual se sujeta en lo prescrito en el artículo 52 de la LOSEP, traduciéndose en las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano referentes a la aplicación del subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición.

De igual manera, se rige al artículo 228 constitucional alusivo al ingreso al sector público mediante concursos de méritos y oposición; y, actúa conforme a las disposiciones y lineamientos contenidos en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal expedida por el Ministerio del Trabajo. Por tal razón, la Universidad Nacional de Chimborazo ha llevado a cabo los concursos necesarios en aras de cubrir las vacantes laborales, garantizando así, el ingreso al sector público tras desarrollar todo el proceso que implica los concursos de méritos y oposición, esto es, desde su convocatoria hasta la declaratoria del ganador, consecuentemente.

Con base en lo expuesto, se ejecutó el concurso de méritos y oposición en la Universidad Nacional de Chimborazo respecto al puesto vacante dentro del grupo

ocupacional “servidor universitario administrativo técnico”; grado 3 EP y una remuneración mensual unificada (R.M.U) de 901.00 USD dentro de la partida presupuestaria 5101050600 001-2091.

En virtud de la temática abordada, únicamente se hará referencia al beneficio de puntos adicionales a través de acciones afirmativas. Por tanto, a posteriori del desarrollo de todas las fases del concurso, se establecen los siguientes puntajes mejores puntuados en el reporte denominado “Puntaje final después de la validación de documentos”:

Tabla 4

Reporte resultado de calificaciones obtenidas concurso de méritos y oposición UNACH

RESULTADO DE CALIFICACIONES OBTENIDAS							
		Puntaje adicional por acciones afirmativas					
	Prueba psicométrica	Prueba técnica	Entrevista	Pueblos y nacionalidades	Acción afirmativa		Puntaje final
					Tipo	Puntaje	
Concursante 1	33.00	50.00	9.95		G	2.00	94.95
Concursante 2	36.00	49.00	7.81			0.00	92.81

Nota: La tabla revela los resultados del concurso de méritos y oposición para el cargo servidor universitario administrativo técnico.

Fuente: Dirección de Administración del Talento Humano de la Universidad Nacional de Chimborazo

Autor: Dirección de Administración del Talento Humano de la Universidad Nacional de Chimborazo (2023)

Es menester manifestar que, la información descrita carece de nombres y apellidos, así como números de cédula de identidad de los concursantes debido a cuestiones de reserva. Así, la Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Chimborazo precisó que, los expedientes de los concursos de méritos y oposición erigen confidencialidad y por ello, se omitió información relevante dentro del reporte a priori mencionado esencial para la ejecución del presente proyecto.

Se deduce que, el tipo “G” como acción afirmativa ostenta la autodeterminación étnica. Por ende, se vislumbra que, el concursante 1 fue declarado ganador del concurso al ser el mejor puntuado gracias a los dos puntos adicionales, generando así, un desfaz en la situación del concursante 2; en otras palabras, el factor determinante que dio cabida a una diferencia en el puntaje tentativo final fue la acción afirmativa de autodeterminación étnica. Si bien es cierto, al disminuir los dos puntos otorgados, el primer concursante hubiese alcanzado el puntaje de 92.95, configurando un puntaje mayor en comparación con los 92.81 puntos del otro postulante, esto es, una diferencia de decimales.

El proceso de concurso de mérito y oposición de la UNACH abordado en líneas anteriores refleja el beneficio adquirido por la acción afirmativa de autodeterminación étnica, sea indígena, montubio o afroecuatoriano. Empero, es evidente que, en la mayoría de los casos, autodeterminarse de cierto pueblo o nacionalidad comprende una acción poco ética y solamente se pretende obtener beneficio alguno de aquello; en este caso, ganar un concurso relativo a la selección de personal de una institución del sector público. Adicional, al ser una autodeterminación, no se exige algún respaldo o documento que acredite la pertenencia a determinada nacionalidad o pueblo.

2.2.3.2 Análisis de la sentencia No. 0190-17-JP

El antecedente a la sentencia constituye la convocatoria realizada en 2016 para el concurso de méritos y oposición para el cargo de médico especialista en pediatría 1 para el Hospital Provincial General Docente “Vicente Corral Moscoso”; dicha convocatoria se efectuó por parte del Ministerio de Salud Pública a través de la página web de la Red Socio Empleo donde Andrea Paola Flores Guapisaca fue una de las interesadas. Tras el desarrollo de todas las fases del concurso, la ciudadana fue la mejor puntuada al obtener las siguientes calificaciones: a) prueba psicométrica: 96/100; b) prueba de conocimientos técnicos: 74/100; nota final: 79,50/100.

Adicional, en la entrevista obtuvo el puntaje de 97/100. Por ende, su puntaje tentativo final fue 86,17/100. A primera vista, se evidenció que, la ciudadana sería declarada ganadora del concurso en virtud de ser la mejor puntuada durante todo el proceso. Empero, el acta final la ubicó en el segundo lugar, puesto que, la concursante Dra. Magali Martínez, quien ostentaba la tercera mejor calificación, fue beneficiaria de puntos adicionales mediante la autodeterminación étnica como indígena, haciéndola acreedora al puntaje de 86,57/100, esto es, superando la calificación final de Andrea Paola Flores Guapisaca por cuatro décimas.

Con los hechos aludidos, la ciudadana afectada presentó la demanda de acción de protección en función de la vulneración de sus derechos constitucionales, donde solicitó se deje sin efecto la acción afirmativa aplicada a la concursante, la Dra. Magali Martínez; asimismo, dentro de sus pretensiones incluyó dejar sin efecto el acta de declaratoria de ganador N ° 002-HVC-CZ6-MSP-2017 y proceder al cálculo de puntajes tentativos finales con base en las verdaderas calificaciones obtenidas por cada uno de los participantes. Cabe mencionar que, la declarada ganadora presentó escritura pública de declaración juramentada donde se autodetermina indígena.

Con aquel supuesto, se reconoce la aplicación idónea de las acciones afirmativas, sin transgredir la Constitución, mismas que, no pretenden marginar a grupos o personas, mucho menos busca generar desigualdades, más bien, se enfocan en mermar el perjuicio de las prácticas sociales que han ocasionado situaciones desfavorables para aquellas personas o grupos en particular. En tanto, la acción afirmativa relativa a la autodeterminación étnica

tiende a la protección de la diversidad cultural en pro de garantizar el derecho a la igualdad material, la diversidad étnica y cultural.

Con lo mencionado, la doctora Paola Flores Guapisaca, en calidad de accionante, alega la vulneración de su derecho constitucional de participación contenido en el artículo 61 numeral séptimo de la Norma Suprema, el cual aduce desempeñar funciones públicas con base a méritos y oposición dentro de un sistema de designación y selección transparente. Empero, la acción afirmativa por autodeterminación étnica no genera vulneración alguna, conforme la jurisprudencia lo ha dictado. En este sentido, una autora menciona:

El concepto de interculturalidad va más allá de la diversidad, el reconocimiento y la inclusión. Revela y pone en juego la diferencia no solamente cultural sino colonial, a la vez que busca maneras de negociar e interrelacionar la particularidad con un universalismo pluralista y alternativo -la aplicación de lo que se ha convertido en lema: la unidad en la diversidad. Pero una unidad muy distinta a la que supuestamente existe. Una unidad intercultural que tiene puentes comunicacionales y apelan cambios profundos en todas las fases de la sociedad, aportando, como decía Ramón (1998,60), a la construcción de una propuesta civilizatoria alternativa, a un nuevo tipo de estado y una profundización de la democracia (Walsh, 2014, p. 27).

Ante el recurso de apelación interpuesto a la sentencia emitida por el Tribunal de Garantías Penales con sede en el cantón Cuenca, la Sala de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial del Azuay desechó el mismo y ratifica la sentencia a priori dictada; empero, el Tribunal de Méritos y Oposición proclamará los resultados del concurso sin estimar la acción afirmativa de la Dra. Magali Martínez al no justificar su autodeterminación étnica (Corte Provincial del Azuay, Sala de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores, Sentencia 0190-17-JP, 2017).

Tabla 5

Análisis de la sentencia No. 0190-17-JP

Sentencia No. 0190-17-JP	
Institución	Hospital Provincial General Docente “Vicente Corral Moscoso”
Cargo público objeto del concurso de méritos y oposición	Médico especialista en Pediatría 1. Servidor Público 12, Unidad Administrativa Especialidades Clínico y/o Quirúrgicas
Acción presentada	Recurso de apelación ante la sentencia

	dictada por el Tribunal de Garantías Penales con sede en el cantón Cuenca
Antecedentes	Andrea Flores obtuvo el mejor puntaje tentativo final de 86,17/100, se asumió que, sería declarada ganadora. Empero, Magali Martínez contó con 86,57/100 puntos tras haber sido beneficiaria de la acción afirmativa y superar a la candidata mejor puntuada.
Acción afirmativa adoptada	Autodeterminación étnica (indígena)
Derechos presuntamente vulnerados	Derecho de participación (Art. 61, num. 7 CRE) Derecho al trabajo (Art. 33 CRE) Derechos de libertad (Art. 66, num. 2 CRE) Derecho al debido proceso (Art. 76, num. 1 CRE)
Decisión	Se confirma la sentencia impugnada; se desecha el recurso de apelación interpuesto, esto es, se dejó sin efecto el Acta de Declaratoria de Ganador/a Nro. 002-HVCM.MSP-2017 y se dispuso la proclamación de resultados sin considerar la acción afirmativa por no haberse justificado debidamente.

Nota. Aspectos importantes de la sentencia No. 0190-17-JP.

Fuente: Sala de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial del Azuay

Autor: Cabezas (2024)

2.2.3.3 Análisis de la sentencia No. 0352-17-JP

La Corte Constitucional en calidad de máxima instancia de interpretación constitucional, en 2016, emitió sentencia referente a la acción de protección interpuesta por la legítima activa Ximena Magaly Pesántez Álvarez en contra del Tribunal de Méritos y Oposición del concurso para el cargo de Analista de Comunicación Social Zonal 2 Azuay Cuenca – Servidor Público 5 de la Zona 6 Comunicación Social en la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación. La accionante a través de su defensa técnica afirmó haber obtenido el puntaje tentativo final de 78.55/100, siendo el mejor puntaje.

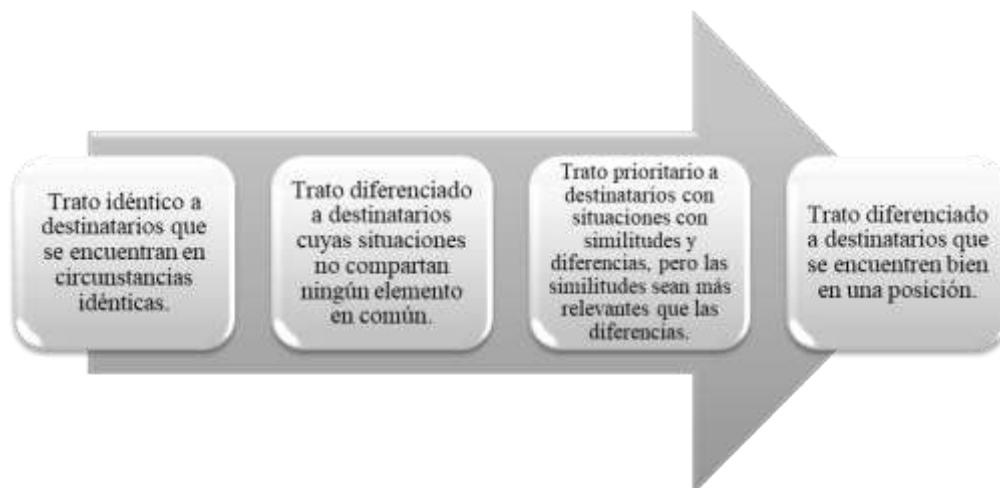
No obstante, se declaró ganador del concurso a Paúl Santiago Verdugo en virtud del beneficio de la acción afirmativa por autodeterminación étnica. El Registro Civil, en calidad de institución que ejecutó la convocatoria y desarrolló el concurso de méritos y oposición no es responsable de la asignación de los puntos adicionales, puesto que, la plataforma tecnológica es la encargada de consignar información y asignar los puntos correspondientes por la acción afirmativa presentada. Por consiguiente, la acción de protección interpuesta por la accionante alega la vulneración a sus derechos constitucionales de participación, debido proceso, al trabajo y a la seguridad jurídica (Corte Provincial de Justicia del Azuay, Sala Penal, Sentencia 0352-17-JP, 2017).

Si bien es cierto, la cuestión abordada afectó la situación laboral de la legítima activa al no ser declarada ganadora del concurso de méritos y oposición para el cargo público en mención. El beneficio de puntos adicionales por la acción afirmativa de autodeterminación étnica no vulnera el derecho constitucional de participación, pues, el propósito de un concurso es garantizar una selección objetiva de los participantes en pro de asegurar la calidad, eficiencia y eficacia de la administración pública; a la vez, garantizar la igualdad formal y real de los postulantes. Por lo tanto, un concurso garantiza el derecho de participación en el ingreso al sector público bajo criterios de igualdad de oportunidades y condiciones y tras aquello, se evaluará de acuerdo con las capacidades, conocimientos y habilidades a través de las pruebas a priori descritas.

El derecho constitucional a la igualdad se traduce en la concepción de diferencias entre ciudadanos, ostentando la piedra angular para la configuración de acciones afirmativas en aras de procurar que se distribuyan equitativamente las cargas y ventajas sociales entre los individuos dentro de un Estado constitucional de derechos y justicia (Corte Provincial de Justicia del Azuay, Sala Penal, Sentencia 0352-17-JP, 2017). Dicho deber se sujeta a cuatro circunstancias:

Figura 5

Circunstancias que configuran las acciones afirmativas



Nota. Factores que comprenden las acciones afirmativas.

Fuente: Corte Provincial de Justicia del Azuay, Sala Penal, Sentencia 0352-17-JP

Autor: Cabezas (2024)

Asimismo, la acción afirmativa de autodeterminación étnica no representa vulneración alguna al derecho al debido proceso. El estado de indefensión de un ciudadano tendrá lugar mediante actos que signifiquen la limitación o privación de la garantía básica del derecho a la defensa, pues, es esencial en la tramitación de un proceso; a posteriori, la defensa será la determinante para el resultado del mismo.

Notificar al procesado y a su defensa técnica con anticipación es un deber de la autoridad judicial con el objeto de no excluirlo del proceso de manera indebida, permitiendo así, que el sujeto procesal presente sus argumentos y pruebas y exponga su posición ante el tribunal. La carente vulneración de este derecho radica en que todos los concursantes fueron notificados con los resultados de cada fase del concurso, acción ejecutada de manera oportuna mediante la plataforma tecnológica.

Adicional, el principio de igualdad jurídica se encuentra estrechamente relacionado con el principio de igualdad procesal, esto es, los sujetos procesales estarán situados en un mismo plano de franca igualdad durante todo el proceso. Mientras que, el derecho al trabajo no se vulnera a través de la acción afirmativa en función de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, conforme la norma expresa; el Estado es el responsable de garantizar el derecho al trabajo en todas sus modalidades, pues, constituye la base de la economía y fuente de realización personal.

El derecho constitucional de seguridad jurídica aduce el respeto a la Ley Fundamental y normativa en general, lo cual da cabida a un ámbito de confianza y certeza en cuanto a las actuaciones de las funciones públicas, pues, se estima que, toda actuación se efectuará con estricto rigor al texto constitucional y a la norma vigente. Es incongruente afirmar que, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Reglamento LOSEP y la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo regulen los concursos de méritos y oposición con inobservancia a lo establecido constitucionalmente.

Con base en lo manifestado, se evidencia la carente arbitrariedad por parte del Tribunal de Méritos y Oposición del Registro Civil; quienes cumplieron sus funciones a cabalidad y la legítima activa no impugnó en el momento oportuno, esto es, en las fases correspondientes del concurso. Además, los puntajes se sujetan a lo contenido en la Norma Técnica tras la verificación de veracidad de la hoja de vida de cada participante y, la declaración del ganador se efectuó gracias a los puntajes arrojados por la plataforma tecnológica, garantizando los derechos constitucionales del debido proceso y a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita.

Tabla 6

Análisis de la sentencia No. 0352-17-JP

Sentencia No. 0352-17-JP	
Institución	Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación del Azuay
Cargo público objeto del concurso de méritos y oposición	Analista de Comunicación Social Zonal 2 Azuay Cuenca – Servidor Público 5 de la Zona 6 de Comunicación Social
Acción presentada	Recurso de apelación ante acción de protección rechazada por los Jueces Constitucionales del Tribunal de Garantías Penales.
Antecedentes	Ximena Pesántez fue acreedora a la calificación de 78,55/100 como puntaje tentativo final, esto es, el mejor puntaje. No obstante, se declaró ganador a Paúl Verdugo por obtener un puntaje superior al de la accionante en virtud de la acción afirmativa.
Acción afirmativa adoptada	Autodeterminación étnica
Derechos presuntamente vulnerados	Derecho de participación (Art. 61, num. 7 CRE) Derecho al debido proceso (Art. 76 CRE) Derecho al trabajo (Art. 33 CRE) Derecho a la seguridad jurídica (Art. 82 CRE)
Decisión	No existe vulneración de derechos constitucionales; se desecha el recurso de apelación y se ratifica la sentencia emitida por el Tribunal de Garantías Penales en cuanto a la acción presentada rechazada relativa a la declaratoria del ganador Paúl Verdugo.

Nota. Aspectos importantes de la sentencia No. 0352-17-JP.

Fuente: Corte Constitucional del Ecuador

Autor: Cabezas (2024)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Debido a los objetivos que se pretenden alcanzar y por los métodos a priori referidos, la investigación es jurídica descriptiva.

- **Investigación jurídica descriptiva**, se encarga de describir las cualidades y características del problema, fenómeno o hecho jurídico investigado.

3.2 Diseño de investigación

En virtud de la complejidad de la investigación, sus objetivos, métodos y el tipo antes mencionado, el diseño es no experimental.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Dentro del presente trabajo de investigación se aplicó como técnica la entrevista y como instrumento de esta se empleó la guía de entrevista.

3.4 Población de estudio y tamaño de muestra

La población de estudio se encuentra integrada por dos grupos: a) Funcionarios públicos sujetos al régimen LOSEP de la Universidad Nacional de Chimborazo; b) Docente universitaria perteneciente al régimen LOES dentro de la misma institución. Se empleó la muestra no probalística que se establece por conveniencia o intencionalmente, bajo los siguientes criterios: respecto al grupo de los servidores públicos sujetos al régimen LOSEP de la UNACH quienes accedieron a la entrevista de forma voluntaria, los mismos tienen conocimiento relevante relativo a las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público. En virtud de abordar la selección de personal en el sector público, interactúa en el campo laboral; de modo que, la docente universitaria perteneciente al régimen LOES domina la materia del Derecho Laboral y voluntariamente, proporcionó la información requerida.

3.5 Hipótesis

Las acciones afirmativas vulneran el principio de igualdad y no discriminación de los participantes en los concursos de méritos y oposición en el sector público en la Universidad Nacional de Chimborazo.

3.6 Métodos de análisis y procesamiento de datos

El desarrollo del presente proyecto de investigación abordó los siguientes métodos:

- **Método jurídico-analítico**: facilita la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron.

- **Método jurídico-descriptivo:** permite al investigador decidir el camino que debe seguir para entender las características y cualidades del objeto de estudio de manera lógica, ayudando a describir las particularidades del problema de investigación, con base a la observación, recopilación de la información, análisis y comparación de la información de datos y conclusiones.
- **Método dogmático:** permite interpretar adecuadamente aspectos relacionados con el Derecho (norma, doctrina, jurisprudencia, etc.) dentro de un procedimiento que se caracteriza por cumplir sistemáticamente un conjunto de actividades intelectuales (pensamiento, reflexión, criticidad, construcción, solución), que permiten conocer y saber sobre el objeto jurídico de estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de este capítulo se abordará la aplicación del instrumento de investigación, esto es, la guía de entrevista; la cual se orienta al alcance de los resultados del tema estudiado. Es pertinente recalcar que, los entrevistados son funcionarios públicos que ejercen sus funciones en distintas unidades administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo; así como en la labor docente, respectivamente. Las preguntas contenidas en el instrumento de investigación fueron estructuradas de conformidad con los objetivos establecidos previamente. Es entonces que se presenta la información más relevante de cada profesional seleccionado en la siguiente tabla:

Tabla 7

Datos relevantes de los profesionales entrevistados

NOMBRES	PROFESIÓN	CARGO/OCUPACIÓN
Cristian Arguello	Abogado/Magíster	Analista Jurídico de Gestión de Talento Humano UNACH.
Jorge Vallejo	Abogado/Magister	Director de Talento Humano de la Universidad Nacional de Chimborazo.
Alicia Tene	Doctora/Magíster	Técnico de Apoyo Académico de la Secretaría Académica UNACH
Israel Valencia	Abogado/Magíster	Analista Jurídico Procuraduría UNACH
Lorena Coba	Doctora/Magíster	Docente de la Carrera de Derecho UNACH

Nota: Tabla informativa de los entrevistados.


Fuente: Entrevistas

Autor: Cabezas (2024)

A continuación, se detallan los resultados de las entrevistas efectuadas:

Tabla 8

Entrevista 1

ENTREVISTA 1	
<p>Nombre: Ab. Cristian Arguello Mgs.</p> <p>Cargo: Analista Jurídico de Gestión de Talento Humano UNACH</p>	
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Considera usted que la adopción de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición garantiza la igualdad y la no discriminación?	En cierto sentido, sí y en cierto sentido, no. Hay que tomar en consideración que, desde los preceptos constitucionales se establece a los grupos de atención prioritaria a aquellos que necesitan de algún modo ser reconocidos y que sean iguales ante la ley. Uno de ellos es el tema de la discapacidad. Una de las acciones afirmativas refiere a aquel tema y considero es procedente su aplicación, estimando ciertos parámetros que se deben seguir y están establecidos en la respectiva norma. Al mismo tiempo, tiene un ámbito de discriminación, por ejemplo, en cuanto a la autodefinición; todavía no se sustenta técnicamente cómo seguir una metodología correcta y que esta conlleve a una aplicación idónea, leal, ética de acción afirmativa. Como dice la norma, es autoidentificación. Cabe señalar que, ha habido mejoras en cuanto a ella y uno de los métodos de comprobación se genera con base en la cédula de identidad.
¿Considera usted necesaria la aplicación de acciones afirmativas en los concursos	Sí, reitero cuán necesaria es la aplicación de acciones afirmativas, pero aquel

de méritos y oposición en el sector público? procedimiento debería mejorarse. Respecto a la autoidentificación, es un tema que está regulado. No obstante, ha habido concursos donde simplemente alguien se autoidentificaba y al momento de la revisión de los documentos, bastaba para la subida de puntos y el consecuente ganador del concurso de méritos y oposición. Asimismo, otra persona que postuló en las mismas condiciones, pero no se autoidentificó, por ejemplo, como indígena, no era beneficiaria de tales puntos, tal vez por desconocimiento o por lealtad procesal, por ser ético. Tal situación genera discriminación desde una perspectiva técnica, no existía la manera de revisar o autenticar la autodefinición. De modo que, existía discriminación. Hoy en día, está parcialmente normalizado, pero aún faltan parámetros para comprobar dicha cuestión. Además, es adecuada su aplicación, pero se debería mejorar en cuestión de puntajes, verbigracia, heroínas y héroes, a quienes se les otorgan muchos puntos; mientras que, las personas con discapacidad son acreedoras a menos puntos. Estimo que, la discapacidad es más relevante que el tema de héroes y heroínas; configurándose circunstancias técnicas que necesitan mejorarse.

¿Conoce usted qué son las acciones afirmativas y cuál es su ámbito de aplicación? El ámbito de aplicación de las acciones afirmativas es el sector público, de conformidad a lo prescrito en el art. 228 CRE, meramente en los concursos de méritos y oposición. Es ahí donde se genera la aplicación de las acciones afirmativas, mismas que se encuentran determinadas en la Norma Técnica del Subsistema de Selección emitida por el Ministerio de Trabajo, entre ellas tenemos, la discapacidad, héroes y

	<p>heroínas, la autodeterminación, la persona retornada, la persona sustituta; en cuanto a esta última comprende aquella que tiene un familiar con discapacidad y debe cumplir con lo contenido en la Norma Técnica sobre el grado de discapacidad y solo puede ser dentro de una familia. Adicional, una sola persona de esa familia podrá ser acreedora de tal beneficio.</p>
<p>Según su criterio, ¿las acciones afirmativas necesitan ser reformadas? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, debería mejorarse, más no reformarse. Las acciones afirmativas requieren ser mejor sustentadas y analizadas técnicamente, especialmente sobre el puntaje. Se necesitan parámetros que indiquen por qué ciertas personas son acreedoras de diez puntos y otros dos puntos. La idea es generar igualdad, como proclama la Constitución de la República, mucho más si integran los grupos vulnerables y de atención prioritaria; a ellos se deberían enfocar las acciones afirmativas con el fin de crear un ambiente de igualdad de oportunidades en virtud de su condición.</p>

Fuente: Entrevistas
 Autor: Cabezas (2024)

Tabla 9

Entrevista 2

ENTREVISTA 2

Nombre: Ab. Jorge Santiago Vallejo
 Mgs.

Cargo: Director de la Administración
 del Talento Humano UNACH



PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p>¿Considera usted que la adopción de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición garantiza la igualdad y la no discriminación?</p>	<p>La Constitución de la República de Ecuador en el artículo 11.2 determina derechos de todas las personas y uno de ellos es la igualdad y la no discriminación. Asimismo, indica que, todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Si bien es cierto, se podría hablar de una igualdad formal y a la vez, debe existir una igualdad material. Además de aquello, no existe discriminación cuando se otorgan puntos adicionales a una persona sin considerar al resto del grupo que está en igualdad de condiciones; más bien, tiene cabida una discriminación positiva, esto es, reconocer a grupos que históricamente han sido excluidos y otorgarles este puntaje adicional para que se incluyan y se reconozca su derecho de igualdad en el proceso de selección de personal en el sector público. Con la aplicación de las acciones afirmativas se ratifica el derecho de igualdad y, sobre todo, el hecho de tener los mismos derechos, deberes y oportunidades en los concursos de méritos y oposición.</p>
<p>¿Considera usted necesaria la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público?</p>	<p>Efectivamente. Es necesario en pro de garantizar el derecho a la igualdad. De hecho, la Constitución obliga a las instituciones públicas velar por este derecho, así como a los entes rectores, como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Finanzas, etc., a elaborar la normativa necesaria para garantizar los derechos constitucionales. Las garantías constitucionales, normativas o jurisdiccionales harán efectivos sus derechos mediante acciones de protección, acciones extraordinarias de protección entre otros. Empero a través de las garantías normativas, se obliga a</p>

	<p>todas las instituciones públicas la aplicación de acciones afirmativas orientadas a garantizar el principio de igualdad. Caso contrario, existirá vulneración de derechos por omisión; dicha falta será tratada por la Corte Constitucional mediante alguna acción.</p>
<p>¿Conoce usted qué son las acciones afirmativas y cuál es su ámbito de aplicación?</p>	<p>Las acciones afirmativas son reconocimientos dentro del área de Talento Humano y la Ley Orgánica del Servicio Público; es la concesión de un puntaje adicional a las personas al puntaje tentativo final que hayan alcanzado, es decir, si cumplen con todos los requisitos como ser una persona retornada, la autodeterminación étnica, ser héroe o heroína, excombatiente, residente en una zona fronteriza, poseer algún grado de discapacidad, ser una persona sustituta; constituyen estas acciones afirmativas un punto importante que requiere formar parte de la ley. Además, aquello trata de equiparar aquellos grupos no vulnerables, pero históricamente excluidos que pierden oportunidades para participar en un concurso.</p>
<p>Según su criterio, ¿las acciones afirmativas necesitan ser reformadas? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, dentro del tema de las personas con discapacidad; si tienen más del 30 % y si obtienen más de 75 puntos, la norma dice que será declarada ganadora, sin entregarle un puntaje adicional. En otros aspectos, es pertinente una reforma, esto es, una persona retornada es merecedora de solo 2 puntos, es muy bajo. Al contrario, respecto a héroes y heroínas, se entrega un puntaje adicional de 10 puntos. Entonces, no guarda proporcionalidad debido a que, en el caso de una vacante fronteriza en el Ecuador, esta persona tendrá 2 puntos. Lo que más me llama la atención es la autodeterminación étnica, la persona se</p>

autodetermina mediante declaración juramentada en ciertos casos o ante el Registro Civil, determinándose como indígena, afroecuatoriano o montubio. En los concursos de méritos y oposición, reciben un puntaje adicional; no existe manera de demostrar lo contrario, ni una tercera persona pueda calificar aquello. Verbigracia, en el registro social o en cuanto a la discapacidad, se sujeta al Ministerio de Salud. Empero, la autodeterminación otorga 2 puntos adicionales que quizá sean los determinantes para ganar un concurso de méritos y oposición. Si alguien se autodetermina como mestizo, no tiene un puntaje adicional, dando cabida a una discriminación positiva.

Fuente: Entrevistas
 Autor: Cabezas (2024)

Tabla 10

Entrevista 3

ENTREVISTA 3

Nombre: Dra. Blanca Alicia Tene Lobato Mgs.

Cargo: Técnico de Apoyo Académico de la Secretaría Académica UNACH



PREGUNTAS

RESPUESTAS

¿Considera usted que la adopción de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición garantiza la igualdad y la no discriminación?

Sí, garantiza la igualdad y no discriminación en razón de que garantiza oportunidades a ciertos grupos vulnerables de la sociedad para poder concursar.

<p>¿Considera usted necesaria la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público?</p>	<p>De acuerdo, se debe considerar la aplicación de acciones afirmativas para dar oportunidades a determinados grupos, tal como la establece la Constitución de la República del Ecuador.</p>
<p>¿Conoce usted qué son las acciones afirmativas y cuál es su ámbito de aplicación?</p>	<p>Las acciones afirmativas son políticas públicas establecidas por el Estado ecuatoriano en función de garantizar el derecho de igualdad a grupos históricamente discriminados en lo que se refiere a participar en los concursos de méritos y oposición en el sector público. En tanto, su ámbito de aplicación será en el sector público conforme a lo normado en la Constitución y la LOSEP.</p>
<p>Según su criterio, ¿las acciones afirmativas necesitan ser reformadas? ¿Por qué?</p>	<p>Sí requieren ser reformadas en ciertos aspectos, especialmente en lo que respecta a establecer qué requerimientos se necesitan para acceder al beneficio de puntos adicionales mediante acciones afirmativas dentro de un concurso. En muchas ocasiones, se aprecia que, existen grupos para nada discriminados donde sus integrantes resultan ser ganadores de un concurso de méritos y oposición.</p>

Fuente: Entrevistas
Autor: Cabezas (2024)

Tabla 11

Entrevista 4

ENTREVISTA 4

Nombre: Ab. Ricardo Israel Valencia Cuviaña Mgs.

Cargo: Analista Jurídico
Procuraduría UNACH



PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Considera usted que la adopción de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición garantiza la igualdad y la no discriminación?	La Constitución de la República del Ecuador reconoce la aplicación de acciones afirmativas para garantizar la igualdad de ciertos grupos que históricamente han sufrido vulneración de derechos, entre ellos, los pueblos indígenas, personas con enfermedades catastróficas, personas con discapacidad, personas retornadas, etcétera. No obstante, he apreciado directamente, puesto que, he estado inmerso en concursos de méritos y oposición que, en parte garantiza la igualdad de derechos; pero, por otro lado, carece de un control adecuado de las instituciones que convocan a dicho concurso, es decir, no verifican la acción afirmativa del participante, donde muchas personas se acogen a una acción afirmativa que no les pertenece, generando desigualdad para los demás postulantes.
¿Considera usted necesaria la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público?	En efecto, mediante las acciones afirmativas se garantiza aquel derecho y la igualdad de condiciones, sobre todo a las mujeres, como su participación a través de la reforma del Código Orgánico Electoral, exigiendo que, los movimientos políticos incorporen la paridad de género para sus candidaturas. En este sentido, es necesario, pero bajo un control estricto de las instituciones públicas.
¿Conoce usted qué son las acciones afirmativas y cuál es su ámbito de aplicación?	La Norma Fundamental reconoce las acciones afirmativas; su objeto es garantizar la igualdad formal y material a todos los participantes de los concursos de méritos y oposición. Una persona indígena no cuenta con las mismas oportunidades que una persona mestiza, por ende, es merecedora de puntos adicionales como una ventaja para el puntaje tentativo final. En tanto, las

	acciones afirmativas son medidas adoptadas por el Estado pro de precautelar las garantías y derechos de los más débiles.
Según su criterio, ¿las acciones afirmativas necesitan ser reformadas? ¿Por qué?	Sí, necesitan ser reformadas en los demás cuerpos jurídicos donde se encuentran reconocidas, porque las acciones afirmativas no se aplican únicamente en los concursos de méritos y oposición; también se alude al cambio de servidor bajo el régimen LOSEP. Esto es, un reconocimiento a través de acciones afirmativas que en el desempeño de sus labores han desarrollado algún tipo de enfermedad catastrófica y no pueden seguir laborando de forma presencial orientadas a suplir las funciones de dicha persona. Por lo que, requieren ser reformadas en cuanto al mecanismo de aplicación netamente objetiva en los concursos de méritos y oposición, pues, hay determinados aspectos que confluyen como la parte ética ante el abuso de acciones afirmativas.

Fuente: Entrevistas
 Autor: Cabezas (2024)

Tabla 12

Entrevista 5

ENTREVISTA 5

Nombre: Dra. Lorena Coba Quintana
 Mgs.

Cargo: Docente de la Carrera de
 Derecho UNACH



PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Considera usted que la adopción de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición garantiza la igualdad y la no discriminación?	Sí, recordando que, las acciones afirmativas representan un proceso de desarrollo y lucha social, inclusive de la pérdida de vidas para alcanzar beneficios que antiguamente fueron vulnerados y ultrajados.
¿Considera usted necesaria la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público?	Al estar de acuerdo con las acciones afirmativas, efectivamente, es necesaria su aplicación dentro de un concurso de méritos y oposición; pues, de alguna manera se reivindican los derechos vulnerados de manera ancestral.
¿Conoce usted qué son las acciones afirmativas y cuál es su ámbito de aplicación?	Las acciones afirmativas son mecanismos orientados a eliminar o reducir prácticas discriminatorias contra sectores excluidos de la población, a mencionar, grupos étnicos, mujeres, preferencias sexuales, personas con discapacidad, entre otros. Su aplicación es frecuente dentro de los concursos de méritos y oposición en el sector público.
Según su criterio, ¿las acciones afirmativas necesitan ser reformadas? ¿Por qué?	Definitivamente, el Derecho es cambiante y dinámico, está en constante evolución. Así, la norma no se queda obsoleta y es necesario mejorarla o pulirla de acuerdo con las necesidades sociales; se deberían reformar las acciones afirmativas.

Fuente: Entrevistas

Autor: Cabezas (2024)

Tabla 13

Resumen de resultados

Código/criterio	Concordancias	Resultado
Derecho de igualdad y no discriminación	4	La aplicación de las acciones afirmativas implica un proceso de lucha social y de desarrollo, lo cual pretendía garantizar la

		<p>igualdad respecto a oportunidades, deberes y derechos a aquellos grupos históricamente vulnerados; una cuestión que converge en los concursos de méritos y oposición y, por tanto, tiende a la garantía del principio de no discriminación.</p>
Garantizar derechos constitucionales	5	<p>Las acciones afirmativas son necesarias dentro de los concursos de méritos y oposición. Adicional, se orienta a garantizar el principio de igualdad, puesto que, las garantías normativas obligan la aplicación de dichas acciones por parte de las instituciones del sector público.</p>
Reconocimientos por parte del Estado. Sector público	5	<p>Las acciones afirmativas aducen reconocimientos o medidas adoptadas por el Estado en aras de mermar las prácticas discriminatorias contra grupos con el objeto de garantizar la igualdad material y formal. Específicamente, dentro de los concursos de méritos y oposición implican la concesión de un puntaje adicional respecto al puntaje tentativo final.</p> <p>El ámbito de aplicación de las acciones afirmativas es el sector público, de acuerdo con la temática abordada.</p>
Necesitan ser reguladas con parámetros	4	<p>Es necesario reformar las acciones afirmativas, especialmente en lo que respecta a establecer qué requerimientos se necesitan para acceder al beneficio de puntos adicionales mediante acciones afirmativas dentro de un concurso. Adicional, es menester normar un puntaje equitativo para los beneficiarios; es desproporcional</p>

		que una acción afirmativa otorgue diez o cinco puntos, a diferencia de otra que atribuye únicamente dos puntos por cuestiones de mayor gravedad.
--	--	--

Nota. Resumen general de resultados con base en concordancias.

Fuente: Entrevistas

Autor: Cabezas (2024)

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones generales

En este proyecto, se analizó a través de un estudio jurídico-doctrinario la aplicación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición en la Universidad Nacional de Chimborazo y su vulneración al principio de igualdad y no discriminación. Lo más relevante de dicho análisis ostentó la escasa regulación normativa de las acciones afirmativas en la legislación ecuatoriana, en virtud de los puntos adicionales que otorga a determinados concursantes, donde se evidenció que, ciertas acciones atribuyen una mayor cantidad de puntos en razón de determinadas situaciones; en otras palabras, no todos los beneficiarios de las acciones afirmativas reciben la misma cantidad de puntos de acuerdo con las condiciones y requisitos formales que la ley exige, es decir, por concepto de ser héroe o heroína, excombatiente, autodeterminación étnica, persona retornada, vacante fronteriza.

Adicional, se estableció que, no existe vulneración alguna al principio de igualdad y no discriminación en cuanto a los concursantes beneficiados por acciones afirmativas. Las acciones afirmativas tienden a garantizar la igualdad real y material de los ciudadanos, incluyendo la erradicación de prácticas discriminatorias por alguna condición en particular. En esta situación, existe exclusivamente una discriminación positiva, pues esta garantiza el cumplimiento de la igualdad como principio de los derechos humanos; lo cual tiende a la inclusión social respecto al ingreso al sector público.

Por otra parte, se evidenció que, la configuración de las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición de la Universidad Nacional de Chimborazo se sujeta a lo prescrito por la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo; asimismo, ejecuta dichos concursos con sujeción a la normativa interna alusiva al personal académico titular y aquellos con funciones de técnicos docentes y técnicos de laboratorio. El caso abordado vislumbra el puntaje adicional otorgado en función de la acción afirmativa de autodeterminación étnica. Por tanto, es evidente que, los puntos adicionales son los determinantes para que un concursante sea declarado ganador.

Además, se estableció que, la aplicabilidad de las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición actúa con estricta observancia al principio de igualdad y no discriminación dentro del sector público. Es innegable que tal aplicabilidad se rige a la norma y los puntos adicionales son asignados por la Plataforma Tecnológica, soporte esencial para el desarrollo de los concursos; en otras palabras, ningún funcionario o un tercero es el responsable de tal asignación del puntaje y a posteriori, el puntaje tentativo final.

Recomendaciones

Establecidas las conclusiones de este proyecto de investigación, se recomienda a las instituciones públicas ejercer un control interno adecuado respecto a la aplicación de las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición con el afán de garantizar el principio de igualdad y no discriminación entre los concursantes; esto se traduce en determinar los mecanismos idóneos y necesarios que acrediten la adopción de una acción afirmativa, adicional a lo contenido en la normativa.

Es menester abordar acción afirmativa alguna concerniente a la comunidad LGBTI+ dentro de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, o a su vez, a nivel interno por parte de cada institución pública; aquello permitirá el cumplimiento del principio de igualdad en sus dimensiones real y material, así como la inclusión de los miembros de tal comunidad en los concursos de méritos y oposición orientados al ingreso al sector público.

La Universidad Nacional de Chimborazo requiere la regulación normativa relativa a la adopción de acciones afirmativas por parte de los concursantes; cuestión que recae en manos de la Dirección de Administración del Talento Humano, puesto que, la autodeterminación étnica no exige justificación alguna que acredite la pertenencia de un postulante a un grupo étnico, pueblo o nacionalidad a diferencia de las demás acciones afirmativas que, exigen requisito alguno que acredite su existencia y veracidad correspondiente.

Se recomienda generar una propuesta de reforma en cuanto al otorgamiento equitativo de puntos adicionales por motivo de acciones afirmativas que en realidad garantice la igualdad de todos ante la ley, independientemente de sus condiciones; una propuesta orientada a reformar la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo, incluyendo, además, la justificación pertinente respecto a la acción afirmativa de autodeterminación étnica, pues, comprende la única acción que no requiere de justificativo alguno, a excepción de que así lo exija la institución pública que ejecute el concurso de méritos y oposición.

BIBLIOGRAFÍA

- Cisneros, S., Uvidia, M., Samaniego, N., Dumancela, G., & Casignia, B. (2021). Complementary Admission Processes Implemented by Ecuadorian Public Universities Promote Equal Opportunities in Access: An Analysis Through Knowledge Discovery in Databases. In *Systems and Information Sciences: Vol. 1273 AISC* (208–222). https://doi.org/10.1007/978-3-030-59194-6_18
- Dirección de Planificación Institucional UNACH (2022). *Plan Estratégico Institucional 2022-2026*. https://www.unach.edu.ec/wp-content/Desarrollo_institucional/Final_Plan-estrategico_institucional-2022_2026_Unach_c.pdf
- Goyes, J., Gavilánez, C., Alvarado, E., & Pinto, M. (2022). Metodología para priorización de puestos en concursos de merecimientos y oposición en instituciones de educación superior. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 10(1), 39–46. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v10i1.549>
- Haider, H. (2019). *Merit-based recruitment in the civil service: effectiveness and challenges*. K4D Helpdesk Report. Brighton, UK: Institute of Development Studies.
- Herrera, C. (2021) Criterios de evaluación para la calidad y excelencia de la educación superior en el Ecuador. En VV. AA. (Coord.) *Desafíos para la educación del Siglo XXI* (pp. 27-39) Global Knowledge Academics.
- Herrera, C. & Díaz, R. (2023). La investigación científica en las instituciones de educación superior y la calidad de vida en el Ecuador. *Revista Estudios Institucionales*, 10(18), 177-206. <https://doi.org/10.5944/eeii.vol.10.n.18.2023.37476>
- Ibarra, M. (2021). *Discriminación: piezas para armar*. https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-04/Libro_DISCRIMINACION-PIEZAS-PARA-ARMAR_19_ABRIL.pdf
- León, M. (2023). Paridad de género y democracia: la integración de los concejos municipales. *Foro: Revista de Derecho*, 39, 65–86.
- Martínez, Y., & Ordóñez, E. (2019). Igualdad en las acciones afirmativas en Latinoamérica. Aproximación comparativa. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31495>
- Moncayo, G. A. (2020). Participación ciudadana y politización institucional: veinte años de un dicotómico quinto poder en Ecuador. *Estado & Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 2(11), 119–134. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n11.2020.177
- Ortiz, F. A. (2022). Acciones afirmativas: un mecanismo para la inserción de afroecuatorianos a la carrera diplomática de cancillería ecuatoriana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 1775–1786. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3195
- Oviedo, A. O. (2022). *Ecuador: racismo y discriminación étnica en el vaivén de la política pública*. 9(2), 111–133. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2022.5483>
- Parrales, A., Viejo, J., Morante, M., & Luján, G. (2022). Propuesta de mejora a proceso de selección en sector público ecuatoriano a través de incorporación de prácticas éticas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 5478–5509. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3029
- Schildberg-Hörisch, H., Schwarz, M. A., Trieu, C., & Willrodt, J. (2023). Perceived Fairness and Consequences of Affirmative Action Policies. *SSRN Electronic Journal*, December. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4324221>

- Secretaría de Derechos Humanos & Organización Internacional para las Migraciones Centro de Planificación y Estudios Sociales. (2022.) *Plan de Acción de Diversidades LGBTI+ (PAD) 2022-2025*. https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/PAD_aprob_11-08-22.pdf
- Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro: Revista de Derecho. Revista de Derecho*, 29, 49–64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>
- Sosa, G., Campoverde, L., & Sánchez, M. (2019). *Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el Estado ecuatoriano*. 428–436.
- Velasco, L. D., Ortega, E. del R., Yungán, R. Y. Y., & Tenelema, V. J. (2020). Cumplimiento de las normas legales en el concurso de méritos y oposición del sistema educativo ecuatoriano. *Ciencia Digital*, 4(2), 102–119. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i2.1212>
- Walsh, C. (2014). Interculturalidad, reformas constitucionales y pluralismo jurídico. En J. Salgado (Coord.) *Justicia Indígena Aportes para un debate*. (pp. 23-25) Ediciones Abya-Yala.

Legislación

- Asamblea Nacional de Ecuador. (1 de abril de 2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público* [Decreto Ejecutivo 710].
- Asamblea Nacional de Ecuador. (6 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público* [Ley 0].
- Consejo de Educación Superior. (24 de julio de 2018). Resolución 414/2018. Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjY3PPQxZSEAxVuQjABHYusDvgQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ces.gob.ec%2Fflotaip%2FAnexos%2520Generales%2Fa3%2FReformas_febrero_2020%2FREGLAMENTO%2520PARA%2520GARANTIZAR%2520LA%2520IGUALDAD.pdf&usg=AOvVaw0JBKGvF3Qydv_2MDnCxMPU&opi=89978449
- Consejo de Educación Superior. (30 de julio de 2021). Resolución 055/2021. Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_Cxw5SEAxVTQjABHck0B7gQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ces.gob.ec%2Fflotaip%2F2022%2FMarzo%2Fa3%2FReglamento%2520de%2520Carrera%2520y%2520Escalaf%25C3%25B3n%2520del%2520Personal%2520Acad%25C3%25A9mico%2520del%2520Sistema%2520de%2520Educaci%25C3%25B3n%2520Superior.pdf&usg=AOvVaw1jz7yQ_mAXKmD3eWXhf1Za&opi=89978449
- Consejo Universitario UNACH. (9 de mayo de 2023). Resolución 0178-CU-UNACH-SE-ORD-09-05-2023. Reglamento del Personal de Apoyo Académico con Funciones de Técnicos Docentes o Técnicos de Laboratorio de la Universidad Nacional de Chimborazo. <https://www.unach.edu.ec/images/reglamentos/2023/REGLAMENTO%20DEL%20PERSONAL%20DE%20APOYO%20ACADÉMICO%20CON%20FUNCIONES%20DE%20TÉCNICOS%20DOCENTES%20O%20TÉCNICOS%20DE%20LABORATORIO-signed.pdf>

- Consejo Universitario UNACH. (22 de diciembre de 2023). Resolución 0413-CU-UNACH-SE-EXT-22-12-2023/2023. Reglamento para la Selección de Personal Académico Titular de la Universidad Nacional de Chimborazo. https://www.unach.edu.ec/wp-content/uploads/2023/12/Reglamento-para-la-Selección-de-Personal-Académico-Titular-de-la-Universidad-Nacional-de-Chimborazo_C..pdf
- Constitución de la República del Ecuador, [CRE]. (2008). Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). *Cuadernillos de Jurisprudencia N ° 14: Igualdad y no Discriminación*. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/adjunto/39141>
- Corte Constitucional del Ecuador (10 de mayo de 2017) Sentencia 0352-17-JP, (2017). [M.P: Ochoa, J.].
- Coordinación de Gestión de Bienestar Estudiantil y Universitario UNACH. (22 de diciembre de 2023). Resolución 0416-CU-UNACH-SE-EXT-22-12-2023/2023. Plan de Igualdad Institucional de la Universidad Nacional de Chimborazo. <https://app.unach.edu.ec:4442/>
- Ministerio del Trabajo. (26 de noviembre de 2014). Acuerdo No. MDT-2022-180 Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal https://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/MDT-2022-180%20Norma_de_Seleccion_de_Personal.pdf
- Sala de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial del Azuay. (9 de marzo de 2017) Sentencia 0190-17-JP, [M.P: Palacios, O.].

ANEXOS

INSTRUMENTO

1. Destinatario: Especialistas en derecho administrativo.

2. Presentación:

a) Introducción del entrevistador/a y explicación del objetivo de la entrevista.

3. Preguntas sociodemográficas:

a) Edad:

b) Género:

c) Nacionalidad:

d) Nivel de educación:

e) Ocupación:

4. Cuestionario:

1. ¿Considera usted que la adopción de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición garantiza la igualdad y la no discriminación?
2. ¿Considera usted necesaria la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público?
3. ¿Conoce usted qué son las acciones afirmativas y cuál es su ámbito de aplicación?
4. Según su criterio, ¿las acciones afirmativas necesitan ser reformadas? ¿Por qué?

5. Comentarios adicionales:

6. Cierre:

a) Agradecimiento al entrevistado/a por su tiempo y colaboración.

b) Confirmación de que la grabación de la entrevista puede ser utilizada únicamente con fines académicos y de investigación.

c) Entrega de información de contacto para el caso de que el entrevistado/a desee hacer algún comentario o aclaración adicional en el futuro.