

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE DERECHO

CARRERA: DERECHO

SEDE QUITO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR.

TEMA:

“DISCRIMINACIÓN NEGATIVA A TÍTULO DE ACCIÓN AFIRMATIVA”

AUTOR:

CÉSAR DAVID CEDEÑO BUSTAMANTE

TUTOR:

DR. PABLO GUILLERMO LEGUÍSAMO BOHORQUEZ, MGS.

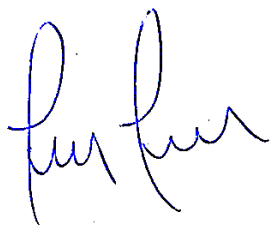
QUITO- 2024

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Dr. Pablo Guillermo Leguísamo Bohórquez. Mgs, actuando en calidad de Asesor del Trabajo de investigación, designado por la Comisión de Titulación de la Carrera de Derecho sede Quito, CERTIFICO que el estudiante Cesar David Cedeño Bustamante, ha culminado el tema escogido, titulado: “DISCRIMINACIÓN NEGATIVA A TÍTULO DE ACCIÓN AFIRMATIVA” y ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos para su presentación y defensa, por lo cual, se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente a los fines correspondientes para su evaluación por parte del jurado que se designe.

Atentamente,



Dr. Pablo Guillermo Leguísamo Bohórquez. Mgs.

ASESOR DE TESIS

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, César David Cedeño Bustamante, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", carrera de Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación que versa sobre "DISCRIMINACIÓN NEGATIVA A TÍTULO DE ACCIÓN AFIRMATIVA", y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

César David Cedeño Bustamante

C.I. 1716382823

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, César David Cedeño Bustamante, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, “DISCRIMINACIÓN NEGATIVA A TÍTULO DE ACCIÓN AFIRMATIVA”, modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual que se cree para tales efectos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Declaro que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente

César David Cedeño Bustamante

C.I. 1716382823

AUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación con mucho amor a mi hija Emilia Renata Cedeño Vásquez y a mi familia que me han acompañado a lo largo del proceso de aprendizaje y formación en mi vida, quienes han tenido total paciencia y me han apoyado de manera incondicional, a mis antepasados quienes me han heredado una valiosa cosmovisión de vida y a las personas que no cesan en la búsqueda incansable de la justicia y la verdad.

César David Cedeño Bustamante.

AGRADECIMIENTO

A mis dioses quienes me han otorgado el poder, conocimiento y con ello sabiduría para continuar en este proceso de aprendizaje y madurez llamado vida, que pese a las derrotas y victorias han forjado en mi un carácter y un temperamento firme el cual me han guiado por el camino de la búsqueda de la verdad y la justicia eterna basado en las consignas de honor y lealtad

A los docentes de la Universidad Metropolitana del Ecuador UMET, quienes me han ayudado y me han guiado en este proceso constante de aprendizaje académico y muy especialmente al Dr. Pablo Guillermo Leguísamo Bohórquez. Mgs, asesor de tesis y docente de esta prestigiosa Universidad ya que con su valiosa orientación y conocimientos ha contribuido en el desarrollo de este trabajo de investigación.

César David Cedeño Bustamante.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| CERTIFICACIÓN DEL ASESOR | II |
| CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO | III |
| CESIÓN DE DERECHOS | IV |
| DEDICATORIA..... | V |
| AGRADECIMIENTO..... | VI |
| ÍNDICE | VII |
| RESUMEN | XII |
| ABSTRACT | XIII |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPITULO I | 3 |
| 1. MARCO TEÓRICO..... | 3 |
| 1.1. Antecedentes | 4 |
| 1.1.1. Antecedente 1 | 4 |
| 1.1.2. Antecedente 2 | 5 |
| 1.1.3. Antecedente 3 | 6 |
| 1.1.4. Antecedente 4 | 7 |
| 1.1.5. Antecedente 5 | 8 |
| 1.1.6. Antecedente 6 | 8 |
| 1.2. Bases teóricas y legales..... | 10 |
| 1.2.1. Definición de términos básicos..... | 10 |
| 1.2.2. Principio de Igualdad..... | 23 |
| 1.2.3. Acción Afirmativa..... | 29 |
| 1.2.4. Acción Afirmativa en Ecuador..... | 32 |
| 1.2.5. Marco Constitucional y legal de la Acción Afirmativa en Ecuador Constitucional | 48 |
| 1.2.6. Marco Internacional | 51 |
| CAPÍTULO II | 55 |
| 2. MARCO METODOLÓGICO..... | 55 |
| 2.1. Metodología de la Investigación..... | 57 |
| 2.2. Enfoque..... | 58 |
| 2.3. Planteamiento del Problema | 59 |

| | | |
|--------------------|--|----|
| 2.3.1. | Evaluación de la Importancia..... | 59 |
| 2.3.2. | Tipos de Planteamientos Cuantitativos. | 60 |
| 2.3.3. | Errores Comunes en el Planteamiento del Problema..... | 60 |
| 2.4. | Diseño de la Investigación. | 60 |
| 2.4.1. | Diagnóstico de Inequidades. | 61 |
| 2.4.2. | Análisis de la Discriminación Negativa. | 61 |
| 2.4.3. | Identificación de Grupos Minoritarios en Situación de Desigualdad. 61 | |
| 2.4.4. | Elaboración de la Encuesta. | 61 |
| 2.4.5. | Implementación y Recolección de Datos..... | 62 |
| 2.4.6. | Análisis de Datos..... | 62 |
| 2.4.7. | Conclusiones y Recomendaciones..... | 62 |
| 2.5. | Tipo de Investigación. | 62 |
| 2.5.1. | Enfoque Dogmático, Jurídico y Doctrinal..... | 63 |
| 2.5.2. | Legislación y Documentos Relevantes..... | 63 |
| 2.6. | Métodos. | 64 |
| 2.6.1. | Método Inductivo. | 64 |
| 2.6.2. | Método Deductivo..... | 65 |
| 2.6.3. | Método Analítico..... | 65 |
| 2.6.4. | Método Jurídico. | 66 |
| 2.7. | Técnicas..... | 67 |
| 2.7.1. | Encuesta. | 67 |
| 2.7.2. | Población y Muestra. | 68 |
| 2.7.3. | Recolección de Datos..... | 68 |
| 2.7.4. | Procesamiento de Datos. | 68 |
| 2.7.5. | Conclusiones. | 69 |
| CAPITULO III | | 70 |
| 3. | RESULTADOS | 70 |
| 3.1. | Análisis de Datos de la encuesta | 71 |
| 3.1.1. | Datos Generales..... | 71 |
| 3.1.2. | Cuestionario. | 76 |
| 3.2. | Propuesta..... | 98 |
| 3.2.1. | Reforma constitucional. | 99 |

| | |
|---------------------------|-----|
| 3.2.2. Reforma legal..... | 99 |
| CONCLUSIONES..... | 104 |
| RECOMENDACIONES | 106 |
| BIBLIOGRAFÍA | 108 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Autoidentificación étnica por provincias | 14 |
| Tabla 2. Evolución jurídico-histórica del principio de igualdad a nivel constitucional | 25 |
| Tabla 3. Género de la población estudiada..... | 72 |
| Tabla 4. Rango etario de la población estudiada | 74 |
| Tabla 5. Reconocimiento Constitucional de la Diversidad Cultural en Ecuador | 77 |
| Tabla 6. Diversidad Étnica en Ecuador: Autodefinición como “Blancos” según el Censo Nacional..... | 79 |
| Tabla 7. Normativa del Ministerio de Trabajo para Selección de Servidores Públicos en Ecuador..... | 81 |
| Tabla 8. Incentivos de la Norma Técnica para Selección de Personal en Ecuador | 83 |
| Tabla 9. Equidad en Concursos Públicos de Ecuador | 84 |
| Tabla 10. Acción Afirmativa Discapacidades | 86 |
| Tabla 11. Ventajas en Concursos Públicos..... | 88 |
| Tabla 12. Acciones Afirmativas y Principio de Igualdad en Concursos Públicos | 90 |
| Tabla 13. Reforma de la Norma Técnica de Selección de Personal | 92 |
| Tabla 14. Equidad de Género en Selección de Autoridades de Control | 94 |
| Tabla 15. Percepciones de Discriminación en Ecuador | 96 |
| Tabla 16. Acciones Afirmativas Norma de Selección de Personal..... | 99 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Género de la población estudiada..... | 73 |
| Figura 2. Rango etario de la población estudiada | 75 |
| Figura 3. Reconocimiento Constitucional de la Diversidad Cultural en Ecuador..... | 78 |
| Figura 4. Diversidad Étnica en Ecuador: Autodefinición como “Blancos” según el Censo Nacional..... | 79 |
| Figura 5. Normativa del Ministerio de Trabajo para Selección de Personal Servidores Públicos en Ecuador | 81 |
| Figura 6. Incentivos de la Norma Técnica para Selección de Personal Servidores Públicos en Ecuador | 83 |
| Figura 7. Equidad en Concursos Públicos de Ecuador | 85 |
| Figura 8. Acción Afirmativa Discapacidades | 87 |
| Figura 9. Ventajas en Concursos Públicos..... | 89 |
| Figura 10. Acciones Afirmativas y Principio de Igualdad en Concursos Públicos | 91 |
| Figura 11. Reforma de la Norma Técnica de Selección de Personal | 93 |
| Figura 12. Equidad de Género en Selección de Autoridades de Control | 95 |
| Figura 13. Percepciones de Discriminación en Ecuador | 97 |

RESUMEN

La presente investigación pretende visualizar el mal uso que puede generar la llamada acción afirmativa que se utiliza en los diferentes concursos de méritos y oposición en la función pública que en unos casos se basan en la normativa que ha instaurado el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, cuyo artículo 32 dispone el otorgamiento de dos puntos extras a personas que se autodefinen pertenecer a determinado grupo étnico, así como a las personas que han retornado al país, a quienes viven en zonas fronterizas, incluso una exageración de otorgar diez puntos a quienes son héroes y heroínas y cinco puntos a héroes del Cenepa, destruyendo de esta manera el principio de igualdad constitucional. De igual manera, el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, en los concursos públicos para la elección y selección de autoridades de control a través de normativa interna otorga puntaje extra a mujeres lo que va en contra del principio de igualdad ante la ley; por lo que, esta investigación está enfocada en “Determinar la discriminación negativa a título de Acción Afirmativa” y diagnosticar inequidades con relación a las acciones afirmativas, analizar la discriminación negativa a título de acción afirmativa e identificar los titulares de derechos que deben ser considerados como grupos minoritarios en situación de desigualdad. Se plantea una investigación descriptiva con una metodología inductivo-deductiva, analítica, jurídico, exegética y propositiva, con un diseño no experimental y enfoque cualitativo. Estos métodos propios de las ciencias sociales, permitirá conseguir una respuesta real del problema formulado. En las conclusiones se identificará con claridad quienes son los titulares de derecho que deben ser favorecidos con acciones afirmativas y se hará recomendaciones a las diferentes entidades públicas con la finalidad de romper la brecha de desigualdad entre las y los concursantes a los concursos públicos de méritos y oposición.

Palabras claves: Discriminación Negativa, abuso Acción Afirmativa

ABSTRACT

The present investigation aims to visualize the misuse that can be generated by the so-called affirmative action that is used in the different merit and opposition contests in the public service, which in some cases are based on the regulations that the Ministry of Labor has established through the Agreement Ministerial No. MDT-2022-180, Technical Standard of the Personnel Selection Subsystem, whose article 32 provides for the granting of two extra points to people who define themselves as belonging to a certain ethnic group, as well as to people who have returned to the country, to those who live in border areas, including an exaggeration of granting ten points to those who are heroes and heroines and five points to Cenepa heroes, thus destroying the principle of constitutional equality. Similarly, the Council for Citizen Participation and Social Control, in public contests for the election and selection of control authorities through internal regulations, gives extra points to women, which goes against the principle of equality before the law; Therefore, this research is focused on “Determining negative discrimination by way of Affirmative Action” and diagnosing inequities in relation to affirmative actions, analyzing negative discrimination by way of affirmative action and identifying the rights holders who should be considered as minority groups in situations of inequality. Descriptive research is proposed with an inductive-deductive, analytical, legal, exegetical and propositional methodology, with a non-experimental design and qualitative approach. These methods typical of the social sciences will allow us to obtain a real answer to the formulated problem. The conclusions will clearly identify who are the right holders who should be favored with affirmative actions and recommendations will be made to the different public entities with the purpose of breaking the gap of inequality between the contestants in public competitions of merit and opposition.

Keywords: Negative Discrimination, Affirmative Action abuse.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo analiza las políticas de acción afirmativa en Ecuador y su impacto en la igualdad de género, evaluando si estas medidas realmente promueven la igualdad o perpetúan estereotipos. El tema es de gran relevancia, considerando que la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en 2008, establece la adopción de medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real. Sin embargo, estas medidas han generado controversias y debates sobre su efectividad y posibles efectos secundarios negativos, como la discriminación inversa.

La situación problemática se centra en la posible violación del principio de igualdad debido al otorgamiento de puntajes extras en concursos de méritos y oposición, tanto para acceder a nombramientos en el sector público como para posiciones de autoridades de control. El problema científico se formula así: ¿Se viola el principio de igualdad al otorgar puntajes extras en los diferentes concursos de méritos y oposición? El objeto de estudio de la investigación es la discriminación negativa resultante de las acciones afirmativas. El objetivo general es determinar la discriminación negativa a título de acciones afirmativas, mientras que los objetivos específicos incluyen diagnosticar las inequidades relacionadas con estas acciones, analizar la discriminación negativa e identificar a los titulares de derechos considerados como grupos minoritarios en situación de desigualdad.

Para abordar este problema, se plantea una hipótesis central: las acciones afirmativas, aunque diseñadas para promover la igualdad, pueden resultar en una discriminación negativa hacia otros grupos. La investigación se realizó con una metodología cuantitativa y cualitativa, utilizando métodos inductivos-deductivos, analíticos, jurídicos, exegéticos y propositivos, con un diseño no experimental. Se seleccionó una muestra de 83 encuestados entre los 478,485 empleados del sector público a nivel nacional, incluyendo médicos, docentes y funcionarios de gobiernos seccionales. Las encuestas se realizaron de manera virtual, reflejando la percepción de desigualdad e inequidad en la asignación de puntos extras en los concursos públicos.

Por lo tanto, la introducción de esta investigación proporciona una visión comprensiva de la problemática, formulando claramente el problema y los objetivos de la investigación. Se establece que el otorgamiento de puntajes extras como medida

de acción afirmativa puede perjudicar a otros grupos, ignorando sus capacidades y conocimientos. La investigación está estructurada en tres capítulos: Marco Teórico, Marco Metodológico y Análisis de Resultados y Propuesta, además de las conclusiones y recomendaciones basadas en los objetivos planteados.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

El Marco Teórico de esta investigación tiene como objetivo proporcionar una base sólida y coherente para el análisis de las acciones afirmativas en el contexto ecuatoriano, explorando sus fundamentos teóricos, antecedentes y la política nacional relacionada con la igualdad de género. Este capítulo presenta un análisis exhaustivo de los trabajos previos realizados por diversos autores y las propuestas más destacadas en el ámbito de las políticas de acción afirmativa. A través de la sistematización de definiciones y la toma de posiciones teóricas, se busca contextualizar el estudio dentro de un marco conceptual robusto, permitiendo una comprensión profunda de la problemática abordada.

En primer lugar, se examinan los antecedentes de la investigación, considerando estudios previos y teorías clave que han influido en el desarrollo de las políticas de acción afirmativa a nivel global y nacional. Se analizan los trabajos de autores reconocidos como Arnaldo Mina (2020), quien argumenta que las desigualdades inmerecidas requieren una compensación, y Gonzalo Paniagua (2023), destaca la importancia de la igualdad de género como un pilar fundamental de la democracia. Estos autores han proporcionado bases teóricas esenciales para comprender la justificación y los objetivos de las políticas de acción afirmativa.

A continuación, se sistematizan las definiciones y conceptos claves relacionados con la igualdad de género y las acciones afirmativas. Se exploran términos como "discriminación positiva," "igualdad de oportunidades," y "derechos constitucionales," estableciendo una clara distinción entre la igualdad formal y material. Este análisis permite identificar las diferentes interpretaciones y enfoques teóricos que sustentan las políticas de acción afirmativa, así como los debates y controversias que han surgido en torno a su implementación y efectividad.

Finalmente, se realiza un análisis específico de las políticas de acción afirmativa en Ecuador, considerando los fundamentos legales y constitucionales que respaldan su aplicación. Se examina la evolución de estas políticas desde la promulgación de la Constitución de 2008, destacando los avances y desafíos en la promoción de la igualdad de género. Este análisis se complementa con un estudio de los informes y recomendaciones de organismos internacionales, como la ONU y la

UNICEF, que han evaluado el impacto de las acciones afirmativas en el contexto ecuatoriano.

1.1. Antecedentes

Los antecedentes de esta investigación se centran en un análisis exhaustivo de los estudios previos y las teorías fundamentales que han influido en la implementación y desarrollo de las políticas de acción afirmativa en Ecuador y a nivel global. Es crucial entender el contexto histórico y teórico que ha moldeado estas políticas para evaluar su efectividad y las consecuencias no deseadas que puedan surgir. En este sentido, se revisan los trabajos de autores influyentes, así como las legislaciones y políticas públicas relevantes, proporcionando un marco de referencia integral que permita contextualizar y profundizar en el objeto de estudio.

1.1.1. Antecedente 1

Tesis de Pregrado: "El uso de la acción afirmativa de autodefinición étnica por los postulantes al servicio público para beneficiarse del puntaje tentativo final" - Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

En la tesis de pregrado presentada por William Barba (2020) ante la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, el objetivo general de esta investigación fue examinar el origen, el debate teórico-jurídico y la implementación de las medidas afirmativas como principios aplicables en el marco de los derechos constitucionales en Ecuador. El enfoque de la investigación abarcó las definiciones conceptuales y las medidas de acción afirmativa, así como su aplicación constitucional en el contexto ecuatoriano.

En términos metodológicos, Barba(2020) analizó el marco jurídico-normativo laboral, poniendo especial énfasis en la acción afirmativa de autodefinición étnica. Este análisis incluyó una revisión detallada de los medios de comprobación y sustentabilidad de dicha acción, garantizando su buen uso en los concursos de mérito y oposición. Barba también evaluó cómo los resultados de estos concursos favorecen a los postulantes que se identifican étnicamente, en comparación con aquellos que no se benefician de estas medidas, y examinó las implicaciones sobre los méritos, capacidades laborales, experiencia y experticia de los candidatos.

En sus conclusiones, se establece que la acción afirmativa de autodefinición étnica, desde un punto de vista constitucional y jurídico, presenta desafíos

significativos en su aplicación justa y equitativa en los concursos de oposición y méritos para el ingreso al servicio público. Según su estudio, la implementación actual permite que ciudadanos deshonestos puedan aprovecharse de estas medidas, lo que puede violentar el debido proceso y no contribuir a una verdadera meritocracia. Barba recomienda que las unidades de Talento Humano de las instituciones públicas y el Ministerio del Trabajo revisen y actualicen las normas vinculadas al proceso de selección de personal, asegurando su alineación con los principios constitucionales de igualdad y equidad.

1.1.2. Antecedente 2

Artículo Científico: “Análisis de acciones afirmativas, discriminación y positivas presentes en la Constitución del Ecuador” – Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas

Ingrid Díaz, Joao Ramos, Nayelly Toledo y Andrea Rosado (2022) presentaron un artículo científico en la Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas *Iustitia Socialis* con el objetivo general de analizar jurídicamente las acciones afirmativas y la discriminación positiva presentes en la Constitución del Ecuador. Como expresan los autores, la investigación se centró en el marco teórico y normativo de las acciones afirmativas, evaluando su impacto y efectividad en la sociedad ecuatoriana. Este estudio se realizó con la intención de comprender mejor las dinámicas jurídicas y sociales que subyacen a estas medidas, así como su implementación práctica y sus resultados.

La metodología adoptada en este estudio fue de carácter cualitativo, caracterizándose por su flexibilidad, interactividad, dialéctica y reflexión, como lo establecen Díaz et al. (2022). Se llevaron a cabo entrevistas tanto presenciales como virtuales, utilizando plataformas tecnológicas como Zoom, para recopilar datos de primera mano de cinco individuos que han sido objeto de discriminación. Estas entrevistas proporcionaron una perspectiva profunda y personal de las experiencias vividas por los participantes, permitiendo a los investigadores obtener información detallada y sistemática sobre el fenómeno estudiado.

Los resultados de la investigación revelaron que, a pesar de los avances legales y normativos, la discriminación sigue siendo una realidad palpable en el Ecuador del siglo XXI. Como concluyen los autores, las acciones afirmativas, aunque bien intencionadas, no siempre logran mitigar completamente las desigualdades existentes. Los autores recomiendan una revisión y fortalecimiento de las políticas de

acción afirmativa para garantizar su eficacia y justicia en la práctica, subrayando la necesidad de un enfoque más riguroso y sistemático para abordar la discriminación en todas sus formas.

1.1.3. Antecedente 3

Tesis de Posgrado: “La acción afirmativa de representación indígena también trajo consigo violencia”. Violencia política contra mujeres indígenas en Hidalgo-Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Como menciona Leyla Chávez (2022), la participación política de las mujeres ha sido históricamente marcada por violencias de género, que se hacen más evidentes y complejas con la implementación de la representación política paritaria. En su tesis presentada ante el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Chávez (2022) se centra en las experiencias de mujeres indígenas que participan en política a través de partidos políticos bajo el principio de paridad de género o representación indígena en Hidalgo. El objetivo principal fue explorar los significados que estas mujeres atribuyen a los obstáculos que enfrentan en su participación política, tanto desde sus experiencias personales como en relación con sus comunidades.

Para abordar este objetivo, se adoptó un diseño cualitativo descriptivo con enfoque interpretativo, realizando entrevistas no dirigidas para comprender las formas en que actores políticos y sociales limitan o desalientan la participación de estas mujeres, así como la huella que deja la violencia política en sus vidas. Como expresa la autora, las acciones afirmativas que promueven la participación política de las mujeres indígenas son, en muchos casos, cooptadas por los partidos políticos para afianzar su posición en el sistema democrático, reforzando características patriarcales y capitalistas coloniales/moderno. Además, las leyes y marcos teóricos que definen a las mujeres indígenas también influyen en cómo estas se autodefinen y se reconocen como sujetas políticas.

Los resultados de la investigación indican que, aunque las acciones afirmativas buscan promover la participación política de las mujeres indígenas, estas enfrentan numerosos obstáculos que erosionan su vida política y comunitaria. Las entrevistas revelaron que la violencia política deja profundas marcas en sus vidas, limitando su capacidad de participación efectiva. Como se concluye, es esencial reconocer y abordar estas barreras para garantizar una verdadera inclusión y representación

política de las mujeres indígenas, superando las estructuras patriarcales y coloniales que perpetúan la desigualdad y la violencia.

1.1.4. Antecedente 4

Tesis de Pregrado: “La utilización de las acciones afirmativas y su incidencia en el derecho a la igualdad” - Universidad Nacional de Chimborazo.

Dennys Lluquay (2023) presentó una tesis en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo que aborda la desigualdad social y su impacto en el desarrollo integral de la sociedad. Como se expresa, a lo largo de la historia, la desigualdad social ha obstaculizado el progreso, manifestándose en formas de clasismo, racismo y segregación de los estratos menos favorecidos y de grupos étnicos y raciales minoritarios. La investigación se centra en el análisis de las acciones afirmativas como herramientas legales para materializar el derecho fundamental a la igualdad, un principio esencial en el sistema de justicia ecuatoriano y un paradigma de fortalecimiento social.

La metodología cualitativa empleada por Lluquay (2023) incluyó entrevistas y análisis de casos para comprender la efectividad de las acciones afirmativas en el Ecuador. El estudio se centró en cómo estas medidas han evolucionado y se han implementado en el contexto ecuatoriano, especialmente en relación con la participación política de mujeres y otros grupos vulnerables. Las cuotas partidarias y las leyes de cuotas han sido esenciales para garantizar la inclusión de las mujeres en los espacios políticos, reflejando un esfuerzo significativo hacia la igualdad de género y étnica.

Los resultados de la investigación destacan que, aunque las acciones afirmativas han mejorado las oportunidades para algunos grupos, aún persisten desigualdades significativas en varios sectores. La conclusión principal es que, para alcanzar una verdadera igualdad, es necesario que el Estado y las instituciones implementen y supervisen de manera más efectiva las políticas públicas de acción afirmativa. Además, Lluquay (2023) subraya la necesidad de desarrollar nuevas normativas y capacitar al personal jurídico para aplicar estas medidas de manera adecuada, asegurando así la erradicación de la discriminación y la promoción de una sociedad más equitativa y justa.

1.1.5. Antecedente 5

Artículo Científico: “Acciones afirmativas: un mecanismo para la inserción de afro ecuatorianos a la carrera diplomática de cancillería ecuatoriana” - Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.

Fernanda Ortiz (2022) presenta en la Revista Científica Multidisciplinar Ciencia Latina un estudio con el objetivo principal de explicar cómo las acciones afirmativas, introducidas en la Constitución del Ecuador en 2008, han contribuido a lograr la igualdad real, material y formal en los concursos públicos de mérito y oposición, específicamente en la cancillería ecuatoriana. Como menciona la autora, estas medidas están establecidas en el inciso final del numeral 2 del artículo 11 y en el artículo 66, numeral 4 de la Constitución del Ecuador, y buscan mejorar el acceso de los profesionales afro ecuatorianos y afro descendientes a la carrera diplomática.

La metodología empleada en esta investigación fue cualitativa, centrada en el análisis de situaciones laborales en el sector público ecuatoriano. Ortiz (2022) realizó entrevistas y análisis de casos específicos dentro de la cancillería para evaluar la efectividad de las acciones afirmativas. Este enfoque permitió identificar las barreras y desafíos que enfrentan los profesionales afro ecuatorianos y afro descendientes, especialmente las mujeres, quienes sufren una doble vulnerabilidad debido a su género y etnia, y una tercera vulnerabilidad relacionada con la falta de recursos económicos para acceder a la carrera diplomática.

Los resultados del estudio indican que, aunque las acciones afirmativas han mejorado las oportunidades para algunos grupos, las desigualdades persisten en muchos sectores, incluida la cancillería ecuatoriana. Se concluye que, para lograr una verdadera igualdad, es necesario implementar estas medidas de manera más efectiva y amplia en todos los sectores del servicio público. Además, se destaca la necesidad de abordar las múltiples vulnerabilidades que enfrentan las mujeres afro ecuatorianas y afro descendientes para asegurar su inclusión y equidad en la carrera diplomática.

1.1.6. Antecedente 6

Tesis de Posgrado: “Las acciones afirmativas como políticas públicas de igualdad de género en un Estado Constitucional de Derechos”- Universidad Técnica de Ambato.

Como expresa Ivonne Chávez (2020), las políticas públicas de acciones afirmativas en Ecuador, también conocidas como políticas de discriminación positiva, han sido implementadas con el objetivo de mitigar las desigualdades y discriminaciones basadas en construcciones sociales de género. A pesar de su intención de promover la igualdad, estas políticas han generado cuestionamientos sobre su efectividad real. La investigación de Chávez (2020), presentada ante la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, se centra en analizar el impacto de estas acciones afirmativas, buscando determinar si realmente están funcionando para generar igualdad de género o si, por el contrario, refuerzan estereotipos sexistas.

El objetivo general de esta investigación fue evaluar cómo las políticas públicas de acciones afirmativas afectan el derecho a la igualdad de género en el contexto constitucional ecuatoriano. Para lograr esto, se utilizó una metodología mixta que combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, analizando tanto datos estadísticos como realizando entrevistas en profundidad. Como menciona la autora, esta metodología permitió una comprensión amplia y detallada de los efectos de las acciones afirmativas, evaluando su aplicación y los resultados generados en diferentes ámbitos, como el acceso a la educación y el mercado laboral.

Los resultados de la investigación revelaron que, aunque las acciones afirmativas han facilitado un aumento en la participación femenina en áreas como la educación superior, superando incluso a los hombres en algunos casos, también han generado una discriminación formal hacia uno de los sexos, perpetuando estereotipos de protección hacia las mujeres. Como concluye la autora, es esencial reconsiderar el diseño y la aplicación de estas políticas para asegurar que realmente promuevan una igualdad de género sustantiva y no simplemente formal. La investigación destaca la necesidad de perfeccionar las políticas de acciones afirmativas para que se conviertan en verdaderas herramientas de igualdad y no en refuerzos de desigualdades estructurales.

Lo señalado refleja la formulación del problema planteado y se presenta propuesta de reformas para corregir el excesivo otorgamiento de acciones positivas. En el transcurso del desarrollo de la presente investigación se determinará la discriminación negativa a título de acciones afirmativas y se identificará a los titulares de derechos quienes deben ser beneficiados de acciones afirmativas.

1.2. Bases teóricas y legales.

1.2.1. Definición de términos básicos.

Autonomía étnica.

Ecuador es un país pluriétnico, plurinacional e intercultural, donde el reconocimiento étnico de los participantes que conforman el Estado es esencial para alcanzar una verdadera justicia social. Según la Constitución de la República del Ecuador, el principio de igualdad otorga el derecho a la identidad y a la autodefinición, permitiendo a cada persona construir su pasado ancestral sin ningún tipo de exclusión o rechazo (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La autonomía étnica es fundamental para consolidar una democracia justa e inclusiva. Como menciona Llano (2023), la autonomía étnica permite a los pueblos con identidad histórica ejercer el derecho a la libre determinación, un principio declarado por las Naciones Unidas. Este derecho es una forma de consolidar instituciones democráticas que enfatizan la identidad de los pueblos, otorgándoles la libertad de construir su identidad étnica y cultural ancestral (Organización de Naciones Unidas, 1945).

La vida política dentro de las comunidades étnicas puede servir como un modelo democrático que supere la aspiración de depender de órganos exteriores que no representan auténticamente a estos pueblos. Según Sabogal (2020), las comunidades étnicas, aunque forman parte de un país, a menudo no están representadas adecuadamente en los órganos gubernamentales. Esto subraya la necesidad de reconocer la autonomía étnica no solo como una meta, sino como un derecho esencial para la democratización de un país.

La lucha por la autonomía étnica es también una lucha por la democratización. Como establecen Estacio y Ramón (2021), esta lucha busca reconocer una democracia interna auténtica dentro de las comunidades étnicas, promoviendo una participación real y efectiva en los procesos de toma de decisiones. Esto se alinea con la visión de una democracia real, que no solo se basa en la representación formal, sino en la participación activa y genuina de todos los sectores de la sociedad.

En Ecuador, la lucha por la autonomía étnica se refleja en los movimientos sociales y en las demandas de las comunidades indígenas y afroecuatorianas. De acuerdo con Oviedo (2022), estos movimientos buscan no solo el reconocimiento de

sus derechos ancestrales, sino también una mayor participación en las decisiones políticas y económicas del país. Este enfoque promueve una visión de democracia que integra las diversas identidades y culturas, fortaleciendo así la cohesión social y la justicia.

Autodeterminación étnica como un derecho colectivo.

El derecho de autodeterminación étnica se ha reconocido como un derecho social o de carácter colectivo en el ámbito del derecho internacional. Este derecho está explícitamente mencionado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, lo que confirma su plena existencia y relevancia. Como establece Varela (2022), la autodeterminación étnica es fundamental para garantizar la identidad y autonomía de los pueblos y nacionalidades indígenas.

Las Naciones Unidas, sin embargo, han adoptado una posición simplista y abstracta al reducir la autodeterminación exclusivamente a los Estados. Esta visión monolítica ignora las múltiples fórmulas que existen, como la autonomía y la auto gobernanza, que son esenciales para la autodeterminación étnica (González, 2022). Más allá de la soberanía estatal, la autodeterminación tiene implicaciones tanto externas como internas. En el ámbito internacional, se refiere al derecho de una nación a alcanzar un estatus propio. En el ámbito interno, se aplica a grupos que, diferenciados cultural y fenotípicamente, buscan recuperar y reivindicar su identidad étnica.

La autodeterminación étnica interna ha sido promovida principalmente por los pueblos amerindios, quienes articulan su lucha a través del concepto de "resistencia indígena". Esta lucha ha resultado en acciones afirmativas que incluyen a los pueblos indígenas en esferas culturales, económicas, educativas y laborales (Delgado, 2020). Las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas poseen formas de organización social propias y utilizan sistemas consuetudinarios normativos para resolver sus conflictos internos. Sin embargo, estos sistemas no siempre son reconocidos plenamente por el marco jurídico nacional, lo que genera incertidumbre social y problemas de legitimidad en la aplicación de sus resoluciones (Herrera & Méndez, 2022).

El principio de non bis in ídem, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que una persona no sea sancionada dos veces por la misma

causa. Este principio a veces entra en conflicto con las resoluciones de los sistemas normativos indígenas, creando una disyuntiva en su reconocimiento y aplicación por parte del Estado. Según expresa Mujica (2019), la coexistencia de sistemas legales requiere un equilibrio que respete tanto la soberanía estatal como la autodeterminación de los pueblos indígenas.

La autodeterminación étnica es vista como un derecho de los pueblos, independientemente de las múltiples definiciones del término "pueblo". Este derecho se relaciona estrechamente con muchos derechos colectivos y sociales. Como establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 391:

El Estado generará y aplicará políticas demográficas que contribuyan a un desarrollo territorial e intergeneracional equilibrado y garanticen la protección del ambiente y la seguridad de la población, en el marco del respeto a la autodeterminación de las personas y a la diversidad (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Este reconocimiento constitucional subraya la importancia de la autodeterminación étnica como un componente crucial para el desarrollo sostenible y la justicia social en Ecuador.

Auto definición étnica como un derecho individual.

La auto definición étnica es el derecho libre y voluntario que tiene cada persona para identificarse según sus costumbres y antepasados y la voluntad de decidir pertenecer a una etnia específica. Este derecho es una manifestación de la autodeterminación individual, permitiendo a los individuos mantener y desarrollar su identidad cultural de manera autónoma. De acuerdo con el artículo 57, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se garantiza a las personas el derecho a "mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y forma de organización". Este reconocimiento constitucional subraya la importancia de la identidad étnica y cultural como componentes esenciales de la dignidad y la autonomía personal.

En el contexto de la investigación sobre "Discriminación Negativa a título de Acción Afirmativa", la Ley Orgánica de Servicio Público. LOSEP (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010) establece que la acción afirmativa de auto definición étnica debe seguir procedimientos específicos para la selección de personal en instituciones estatales. Según esta normativa, los departamentos de Talento Humano en las instituciones públicas deben utilizar mecanismos detallados en los artículos 63 a 68

de la LOSEP para contratar recursos humanos, asegurando la inclusión de personas que se auto identifican étnicamente (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010). Como mencionan Pérez et al. (2023), estos procedimientos buscan garantizar que las instituciones reflejen la diversidad étnica del país y promuevan la igualdad de oportunidades.

La auto definición étnica no solo es un derecho individual, sino también un componente esencial de las políticas de acción afirmativa. Como expresa Gómez (2022), reconocer la auto identificación étnica en el ámbito laboral y educativo es crucial para combatir la discriminación estructural y promover la inclusión. La implementación efectiva de estos derechos requiere un compromiso institucional y un marco legal robusto que apoye y facilite la auto definición étnica.

En conclusión, la auto definición étnica es un derecho individual esencial que permite a las personas mantener y desarrollar su identidad cultural de manera libre y voluntaria. Este derecho, respaldado por la Constitución y regulado por leyes como la LOSEP, es fundamental para promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en Ecuador. Como establece Ramírez (2019), la protección y promoción de la auto definición étnica son cruciales para construir una sociedad inclusiva y respetuosa de la diversidad cultural.

Según datos del censo realizado en 2022 y publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. INEC (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2022), se proporciona información detallada sobre la auto definición étnica por provincias en Ecuador. Este censo refleja la diversidad étnica del país y la importancia de reconocer y respetar la identidad cultural de cada individuo. De acuerdo con el INEC (2022), estas estadísticas son fundamentales para diseñar políticas públicas inclusivas que respeten y promuevan la diversidad cultural.

Tabla 1. Auto identificación étnica por provincias

| Etnia | Indígena | Afroecuatoriano | Negro | Mulato | Montubio | Mestizo | Blanco | Otro | | | | | | | | |
|-------------------------|-----------------|------------------------|--------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|-------------|---------|------|-----------|------|---------|-----|-------|------|
| Provincia | # | # | # | # | # | # | # | # | | | | | | | | |
| Azuay | 15.992 | 2,0 | 2.854 | 0,4 | 1.385 | 0,2 | 2.853 | 0,4 | 3.315 | 0,4 | 758.909 | 94,7 | 15.998 | 2,0 | 303 | 0,04 |
| Bolívar | 58.727 | 29,5 | 341 | 0,2 | 189 | 0,1 | 347 | 0,2 | 1.633 | 0,8 | 136.547 | 68,6 | 1.278 | 0,6 | 16 | 0,01 |
| Cañar | 33.472 | 14,7 | 1.196 | 0,5 | 438 | 0,2 | 600 | 0,3 | 1.163 | 0,5 | 188.103 | 82,7 | 2.581 | 1,1 | 25 | 0,01 |
| Carchi | 7.334 | 4,2 | 6.632 | 3,8 | 1.061 | 0,6 | 1.209 | 0,7 | 488 | 0,3 | 154.833 | 89,6 | 1.167 | 0,7 | 104 | 0,06 |
| Cotopaxi | 111.446 | 23,7 | 1.890 | 0,4 | 1.081 | 0,2 | 1.653 | 0,4 | 5.342 | 1,1 | 345.479 | 73,5 | 3.249 | 0,7 | 70 | 0,01 |
| Chimborazo | 178.754 | 37,9 | 1.037 | 0,2 | 424 | 0,1 | 717 | 0,2 | 1.063 | 0,2 | 286.356 | 60,7 | 3.521 | 0,7 | 61 | 0,01 |
| El Oro | 3.823 | 0,5 | 11.259 | 1,6 | 7.116 | 1,0 | 10.413 | 1,5 | 9.874 | 1,4 | 651.937 | 91,2 | 19.455 | 2,7 | 715 | 0,10 |
| Esmeraldas | 18.572 | 3,4 | 110.136 | 19,9 | 116.504 | 21,0 | 71.295 | 12,9 | 9.360 | 1,7 | 218.737 | 39,5 | 9.124 | 1,6 | 172 | 0,03 |
| Guayas | 56.546 | 1,3 | 100.947 | 2,3 | 52.163 | 1,2 | 85.934 | 2,0 | 368.848 | 8,4 | 3.558.619 | 81,0 | 159.976 | 3,6 | 8.890 | 0,20 |
| Imbabura | 131.592 | 28,0 | 18.345 | 3,9 | 4.146 | 0,9 | 4.633 | 1,0 | 1.209 | 0,3 | 304.926 | 64,9 | 4.894 | 1,0 | 134 | 0,03 |
| Loja | 17.293 | 3,6 | 1.356 | 0,3 | 480 | 0,1 | 887 | 0,2 | 1.459 | 0,3 | 459.267 | 94,6 | 4.579 | 0,9 | 100 | 0,02 |
| Los Ríos | 5.960 | 0,7 | 7.092 | 0,8 | 6.003 | 0,7 | 7.736 | 0,9 | 317.710 | 35,4 | 543.689 | 60,5 | 10.032 | 1,1 | 430 | 0,05 |
| Manabí | 2.928 | 0,2 | 10.065 | 0,6 | 6.513 | 0,4 | 13.075 | 0,8 | 534.600 | 33,6 | 1.001.147 | 62,9 | 22.505 | 1,4 | 2.007 | 0,13 |
| Morona Santiago | 112.722 | 58,6 | 554 | 0,3 | 205 | 0,1 | 296 | 0,2 | 456 | 0,2 | 76.863 | 39,9 | 1.294 | 0,7 | 118 | 0,06 |
| Napo | 85.528 | 65,0 | 916 | 0,7 | 257 | 0,2 | 480 | 0,4 | 596 | 0,5 | 42.812 | 32,5 | 1.044 | 0,8 | 42 | 0,03 |
| Pastaza | 56.887 | 50,8 | 700 | 0,6 | 143 | 0,1 | 305 | 0,3 | 350 | 0,3 | 52.795 | 47,2 | 716 | 0,6 | 19 | 0,02 |
| Pichincha | 192.607 | 6,2 | 42.854 | 1,4 | 15.729 | 0,5 | 26.338 | 0,9 | 22.452 | 0,7 | 2.700.205 | 87,4 | 87.253 | 2,8 | 2.035 | 0,07 |
| Tungurahua | 76.356 | 13,5 | 2.089 | 0,4 | 834 | 0,1 | 1.601 | 0,3 | 1.886 | 0,3 | 473.452 | 84,0 | 7.135 | 1,3 | 179 | 0,03 |
| Zamora Chinchipe | 20.986 | 18,9 | 439 | 0,4 | 155 | 0,1 | 176 | 0,2 | 309 | 0,3 | 88.197 | 79,5 | 589 | 0,5 | 122 | 0,11 |
| Galápagos | 2.671 | 9,3 | 695 | 2,4 | 167 | 0,6 | 445 | 1,6 | 645 | 2,3 | 23.258 | 81,4 | 658 | 2,3 | 44 | 0,15 |
| Sucumbíos | 32.403 | 16,3 | 4.728 | 2,4 | 2.092 | 1,1 | 2.316 | 1,2 | 1.217 | 0,6 | 154.114 | 77,4 | 2.082 | 1,0 | 62 | 0,03 |
| Orellana | 67.858 | 37,3 | 3.121 | 1,7 | 1.180 | 0,6 | 1.313 | 0,7 | 1.131 | 0,6 | 106.278 | 58,3 | 1.262 | 0,7 | 23 | 0,01 |
| Santo Domingo | 6.844 | 1,4 | 9.955 | 2,0 | 5.973 | 1,2 | 7.541 | 1,5 | 11.317 | 2,3 | 443.200 | 89,9 | 8.018 | 1,6 | 121 | 0,02 |
| Santa Elena | 4.756 | 1,2 | 4.225 | 1,1 | 1.579 | 0,4 | 3.089 | 0,8 | 8.577 | 2,2 | 352.614 | 91,4 | 6.520 | 1,7 | 4.375 | 1,13 |

Nota: La tabla 1 presenta la auto identificación étnica por provincias, de acuerdo con el Censo del INEC-Ecuador (2022).

Discriminación.

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2018). Este fenómeno se manifiesta a través de prácticas y usos sociales entre individuos y con las autoridades, a menudo de manera inconsciente. De acuerdo con la definición de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la discriminación incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

La discriminación puede basarse en diversos factores, incluyendo el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales (México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018). Estos factores reflejan la amplia gama de motivos que pueden dar lugar a la discriminación, subrayando la necesidad de enfoques integrales y multifacéticos para abordar el problema.

Como menciona López (2022), discriminar implica tratar de manera diferente a las personas que, por principio constitucional, son iguales y deben gozar de los mismos derechos ante la ley. Este trato desigual y antijurídico genera desventajas o restringe derechos para quienes lo padecen, afectando su capacidad para participar plenamente en la sociedad. En muchos casos, la discriminación se dirige contra individuos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o desventaja, ya sea por razones sociales, económicas, raciales o de otro tipo. Estas personas, debido a sus circunstancias particulares, experimentan la discriminación de manera más aguda y frecuente (Venece, 2020).

El impacto de la discriminación no se limita a la esfera individual, sino que también socava la cohesión social y perpetúa las desigualdades estructurales. Landínez (2022) establece que la discriminación refuerza las barreras que impiden la

plena participación de todos los miembros de la sociedad, exacerbando las divisiones y perpetuando las injusticias históricas. Por lo tanto, abordar la discriminación requiere un compromiso concertado para promover la igualdad, la inclusión y el respeto por la diversidad en todas las esferas de la vida social y política.

Además, Bermúdez y Caicedo (2022) argumentan que la discriminación puede ser tanto directa como indirecta, y puede ocurrir de manera consciente o inconsciente. La discriminación directa se refiere a actos explícitos de exclusión o preferencia, mientras que la discriminación indirecta se refiere a políticas o prácticas que, aunque aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionado en ciertos grupos. Este enfoque resalta la necesidad de un análisis profundo y crítico de las prácticas sociales y políticas para identificar y eliminar las formas sutiles y estructurales de discriminación.

Como destaca el informe de la Organización de las Naciones Unidas. ONU sobre la eliminación de la discriminación racial (1965), la discriminación no solo afecta a los individuos, sino que también tiene consecuencias económicas y sociales a largo plazo. La exclusión de ciertos grupos de oportunidades educativas, laborales y económicas perpetúa ciclos de pobreza y marginación, limitando el desarrollo y el progreso social en general. Por lo tanto, la lucha contra la discriminación debe ser una prioridad tanto a nivel nacional como internacional, implicando a gobiernos, organizaciones y la sociedad civil en un esfuerzo conjunto para crear sociedades más justas y equitativas.

Igualdad en los concursos de méritos y oposición.

La implementación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público tiene como objetivo promover y beneficiar a grupos considerados vulnerables y minoritarios. En teoría, este enfoque es loable siempre y cuando se aplique de manera justa y equitativa, sin perjudicar a otros grupos. Las medidas de acción afirmativa deben estar orientadas a fomentar una igualdad real, favoreciendo a los titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad comprobable, como las personas con discapacidad y aquellas con enfermedades catastróficas.

El objetivo principal de las acciones afirmativas es otorgar un puntaje extra en los concursos públicos de méritos y oposición a estos grupos vulnerables, promoviendo así una igualdad efectiva. Como menciona Espinosa et al. (2022), "la

acción afirmativa busca corregir desigualdades estructurales históricas, proporcionando oportunidades adicionales a quienes han sido sistemáticamente marginados" (pág. 24). Sin embargo, es esencial que esta política se aplique sin menoscabar o discriminar a otros individuos por su situación étnica o socioeconómica.

La verdadera igualdad en los concursos de méritos y oposición debe basarse en las capacidades individuales, considerando aptitudes, conocimientos, talentos y formación académica sólida. Según el estudio de Samaniego (2017), "la igualdad de oportunidades debe fundamentarse en criterios objetivos y meritocráticos, garantizando que los mejores candidatos, independientemente de su origen, sean seleccionados para ocupar puestos específicos" (pág. 31). Esto implica que todos los participantes deben ser evaluados de manera justa y equitativa, sin preferencias indebidas que puedan desvirtuar el principio de igualdad.

Es crucial que el sistema de acción afirmativa se dirija adecuadamente a los grupos vulnerables sin generar nuevas formas de discriminación. De acuerdo con Santamaría (2022), "la implementación de políticas de acción afirmativa debe ser cuidadosamente diseñada para evitar que se conviertan en un instrumento de exclusión para otros grupos" (pág. 22). Esto significa que, además de otorgar beneficios adicionales a los grupos vulnerables, el proceso de selección debe mantenerse transparente y basado en el mérito.

En resumen, la aplicación de acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición en el sector público debe orientarse a promover la igualdad real, favoreciendo a quienes se encuentran en situaciones de desigualdad comprobable. Este enfoque debe basarse en la valoración de capacidades individuales, garantizando una evaluación justa y equitativa. Como expresa Chulco (2020), "la clave para una implementación exitosa de las acciones afirmativas radica en equilibrar la corrección de desigualdades históricas con la preservación de un sistema meritocrático y justo" (pág. 36).

Libre autodeterminación.

La libre autodeterminación es un principio fundamental del derecho internacional y de los derechos humanos que ha evolucionado significativamente desde la Revolución Francesa. Esta idea se basa en que la nacionalidad de una persona se determina por su nacimiento en un Estado y por un contrato social, sin

importar su origen étnico, siendo representada por autoridades elegidas democráticamente (Valenzuela, 2021).

La autodeterminación étnica dentro de un Estado multiétnico es tanto una facultad como un derecho que permite a un pueblo reafirmarse como una entidad independiente y legalmente reconocida, con la capacidad de autodefinirse y auto dirigirse según sus propios intereses y objetivos colectivos (Valdivieso & Bejas, 2020). Esta capacidad es esencial para la existencia de democracias justas e inclusivas, donde cada grupo étnico tiene la libertad de determinar su propio destino.

Sin embargo, el ejercicio efectivo de la libre autodeterminación no siempre está asegurado. De acuerdo con Ramírez (2019), la práctica de este derecho a menudo se ve obstaculizada por diversas barreras, lo que lleva a que su significado teórico se subordine a las formas de efectividad práctica. Esto pone de relieve la importancia de no solo definir este derecho, sino también de garantizar su implementación efectiva.

El derecho de autodeterminación, aunque se considera un principio jurídico, también es una cualidad política inherente a colectivos específicos, como comunidades, pueblos y nacionalidades. Como menciona Zannier (2021), este derecho no se limita a individuos, sino que se extiende a sujetos colectivos con formaciones políticas diferenciadas. Esta distinción es crucial para entender cómo se aplica la autodeterminación en contextos multiétnicos y plurinacionales.

La autodeterminación también puede entenderse como una forma de libertad positiva. Según Lao (2022), la libertad positiva implica la capacidad de no ser sometido y de ser respetado, lo que se traduce en el derecho a la autodeterminación tanto para pueblos como para individuos. Este derecho, por lo tanto, establece una relación intrínseca entre la libertad individual y la libertad colectiva, destacando su importancia como un derecho fundamental.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador reconoce y protege el derecho a la libre autodeterminación de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Este reconocimiento es vital para garantizar la participación equitativa y la representación justa de todos los grupos étnicos en el desarrollo del país. Además, como establecen Terreros y Vicuña (2024), la autodeterminación es clave para la construcción de una sociedad inclusiva y respetuosa de la diversidad cultural.

No Discriminación

La Comisión Nacional de Derechos Humanos. CNDH de México establece que la no discriminación es un derecho fundamental consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, garantizando que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Según esta declaración, no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a ninguna persona sin un fundamento razonable para ello (México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018).

El derecho a la no discriminación es una norma común en los principales tratados de derechos humanos y en las constituciones de muchos Estados. Este derecho no solo es jurídico, sino que también tiene una función crucial en asegurar que todas las personas puedan disfrutar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad. De acuerdo con la CNDH de México (2018), cada vez que se vulnera un derecho, se acompaña de la violación de al menos otro derecho humano.

La prohibición de la discriminación es un aspecto fundamental de los derechos humanos, presente en todos los tratados internacionales generales de la materia, tanto en el ámbito universal de protección de los derechos humanos. ONU como en los ámbitos regionales (africano, americano y europeo). Las convenciones generales de la ONU que contienen cláusulas de no discriminación incluyen la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2) (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 2.1) (1976) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.2) (1976). Estos instrumentos reconocen los derechos de todas las personas sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El principio de no discriminación, sostenido por una visión globalista de la igualdad ante la ley, enfrenta desafíos significativos, especialmente en el contexto de las acciones afirmativas. Estas acciones se reconocen por los tratos preferenciales que reciben ciertos grupos, pero no otros, lo que puede resultar en conflictos sobre la equidad y la justicia. Como menciona Arenaza (2023), las acciones afirmativas buscan corregir desigualdades históricas y estructurales mediante la implementación de medidas específicas que beneficien a grupos marginados o subrepresentados.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece el compromiso del Estado de adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En línea con esto, se han implementado diversas políticas y mecanismos para asegurar la participación equitativa de grupos históricamente marginados.

Por ejemplo, en los concursos realizados por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. CPCCS para la elección de autoridades de control como Contralor, Defensor Público, y Fiscal, entre otros, se aplica un puntaje extra a las mujeres por considerarlas históricamente discriminadas (Muñoz & Pangol, 2021). Aunque históricamente las mujeres fueron excluidas de la educación y el trabajo digno, la situación ha cambiado significativamente. Según el último censo del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2022), las mujeres representan el 51.3% de la población, lo que demuestra que las mujeres dejaron de pertenecer a un grupo minoritario de la población.

El desafío radica en equilibrar el principio de no discriminación con la necesidad de acciones afirmativas para corregir desigualdades históricas sin generar nuevas formas de injusticia. Como establece Montes (2021), es crucial que las políticas de igualdad consideren tanto las diferencias individuales como las condiciones estructurales que perpetúan la exclusión y la desigualdad.

Las acciones afirmativas también se aplican en el contexto de la representación política. Por ejemplo, se implementan mecanismos de cuotas para asegurar que las mujeres tengan representación en los partidos políticos y en las elecciones. Este sistema de cuotas garantiza que las listas de candidatos alternen entre hombres y mujeres, promoviendo así una representación más equitativa en las elecciones (López M. , 2022).

La no discriminación y las acciones afirmativas son componentes esenciales de una sociedad equitativa. A medida que las sociedades evolucionan, es fundamental continuar evaluando y ajustando estas políticas para asegurar que promuevan la igualdad sin perpetuar nuevas formas de exclusión. En Ecuador, las políticas de acción afirmativa son un reflejo del compromiso del Estado con la igualdad y la justicia social, pero es crucial que estas políticas se implementen de manera que no generen nuevas desigualdades.

Paridad

En el estudio del tema "Discriminación Negativa a Título de Acción Afirmativa", se observa que existe una confusión frecuente entre los términos acción afirmativa y paridad. La paridad, como menciona Millán (2020), es un mandato constitucional que exige que todas las instancias observen la igualdad de género en sus estructuras organizativas, asegurando que los cargos jerárquicos sean ocupados por un 50% de hombres y un 50% de mujeres. Este concepto implica que las oportunidades, derechos y obligaciones sean iguales para ambos géneros.

La paridad es un mecanismo de acción positiva que debe aplicarse en todas las instancias públicas. No se trata de otorgar prebendas o puntos extras en concursos de méritos y oposición, sino de garantizar una selección equitativa en los diferentes cargos vacantes. Por ejemplo, si una entidad tiene diez direcciones jerárquicas, estas deben ser ocupadas equitativamente por cinco mujeres y cinco hombres, seleccionados por sus méritos y aptitudes, preparación académica y otras evaluaciones, sin otorgar ventajas adicionales por género.

En el contexto político, las mujeres tienen derecho a participar en igualdad de condiciones con los hombres. La igualdad real de participación política de las mujeres, como establece Cruz (2020), implica que las organizaciones y movimientos políticos deben inscribir candidaturas en el Consejo Nacional Electoral. CNE en igualdad de condiciones: un hombre, una mujer, o viceversa. Incluso los binomios presidenciales deben estar conformados por un hombre y una mujer, o viceversa.

Las mujeres y los hombres compiten en las elecciones generales en igualdad de condiciones, y es potestad del electorado elegir a sus representantes. Según datos proporcionados por el CNE en agosto de 2023, las mujeres fueron electas en un 44%, es decir, 60 mujeres frente a 77 hombres (Ecuador, Consejo Nacional Electoral, 2023). Esto refleja un avance significativo hacia la paridad, aunque aún queda camino por recorrer para lograr una representación completamente equitativa.

En conclusión, la paridad es un componente esencial de las políticas de igualdad de género en Ecuador. Como expresa Castillo (2021), garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en cargos públicos y políticos es fundamental para construir una sociedad más justa y equitativa. La implementación de la paridad no solo promueve la igualdad de género, sino que también fortalece la democracia al asegurar una representación más inclusiva y diversa.

Racismo inverso

El término "racismo inverso" es poco utilizado y, en muchos casos, desconocido en las sociedades, especialmente en Ecuador. Este concepto apunta a la idea de que personas pertenecientes a grupos étnicos y raciales históricamente discriminados pueden ser racistas hacia otros grupos que no han sufrido discriminación. Es fundamental entender el racismo inverso no solo como un fenómeno individual, sino también como uno de naturaleza sistémica y estructural. Según el artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y nadie puede ser discriminado por razones de etnia". (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

A pesar del mandato constitucional, el racismo sigue siendo una realidad en la sociedad ecuatoriana, manifestándose en prácticas sociales discriminatorias. Ecuador, como país plurinacional y pluricultural, reconoce la diversidad en su Constitución. El artículo 1 establece: "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada" (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Sin embargo, esta plurinacionalidad se dirige principalmente a pueblos indígenas, montubios y afro ecuatorianos, dejando de lado a quienes se autodefinen como blancos.

El racismo inverso puede ser entendido como un comportamiento social que rechaza y no acepta a quienes se autodefinen como blancos, un acto claramente discriminatorio. Según datos del último censo realizado en 2022 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. INEC se confirma la existencia de personas que se identifican como blancos en Ecuador. Este censo evidencia la diversidad genética y cultural resultante del mestizaje, un proceso histórico que comenzó con la colonización española y continuó con la llegada de europeos de diversos países después de la independencia (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2022).

La sociedad ecuatoriana es producto de un choque de culturas durante la monarquía hispánica, estableciendo un sistema de castas que resultó en el mestizaje. Como mencionan Jaramillo y Santi (2020), después de la independencia, al Ecuador

también llegaron muchos europeos procedentes de Alemania, Italia, Yugoslavia, Portugal, quienes se establecieron y formaron familias en el país, contribuyendo a la diversidad étnica.

El derecho al libre auto identificación étnica, amparado tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en la Carta de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, permite a las personas elegir su identidad étnica. Sin embargo, en Ecuador, un mestizo con predominancia genética visiblemente blanca, que no hable un idioma indígena ni tenga rasgos distintivos nativos, y que elija identificarse como blanco, puede ser objeto de burla y discriminación.

En conclusión, el racismo inverso en Ecuador se manifiesta en la discriminación hacia individuos que se autodefinen como blancos, reflejando la complejidad de la identidad étnica en el país. Este fenómeno se arraiga en la historia colonial y pos independencia, donde coexistieron descendientes de líderes indígenas como Atahualpa y Rumiñahui con descendientes de conquistadores como Francisco Pizarro y Sebastián de Benalcázar. La comprensión de esta dinámica es crucial para abordar las múltiples facetas del racismo y promover una sociedad verdaderamente inclusiva.

1.2.2. Principio de Igualdad.

La igualdad es un principio constitucional fundamental que sostiene el derecho de todos los seres humanos a ser tratados con dignidad, respeto y consideración, y a participar en condiciones de igualdad en todos los ámbitos, sean civiles, políticos, culturales, sociales o económicos. Según Alegre (2021), este principio garantiza que todas las personas deben trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

Desde la Revolución Francesa, las concepciones liberales, incluida la igualdad jurídica, han predominado en el mundo occidental. Este movimiento también promovió la democracia como un principio esencial, integrado en prácticamente todas las constituciones de los países del mundo (Moraru, 2023). El principio de igualdad se refiere al derecho idéntico que tienen las personas, tanto hombres como mujeres, de gozar del reconocimiento de sus derechos y de la protección jurídica, conocido como igualdad de derechos.

Sin embargo, aunque las leyes y políticas públicas tiendan a formularse sobre una base de igualdad, esto puede llevar a una interpretación distorsionada del

principio de igualdad. Como señala Landa (2021), la igualdad en la legislación no siempre considera las realidades específicas, aptitudes y necesidades individuales de las personas, ni los impactos diferenciados que las políticas pueden tener sobre hombres y mujeres. Por ejemplo, una política diseñada sin perspectiva de género puede no abordar adecuadamente las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres, perpetuando así las disparidades existentes.

En este sentido, es crucial reconocer que la igualdad de derechos no significa simplemente el tratamiento idéntico para todos, sino que también implica la adopción de medidas que aborden las desigualdades específicas y estructurales que afectan a distintos grupos. Esto se alinea con la visión de la igualdad sustantiva, que busca no solo la igualdad de oportunidades, sino también la igualdad de resultados (Azanza, 2022). De acuerdo con el estudio de Castillo (2021), la implementación efectiva de políticas de acción afirmativa es esencial para alcanzar una verdadera igualdad, ya que estas políticas consideran las particularidades y necesidades de los grupos históricamente marginados.

Progresividad Constitucional 1830-2008

En esta sección, se analizará la evolución del principio de igualdad en las diversas constituciones del Ecuador desde su independencia en 1830 hasta la promulgación de la Constitución de 2008. Este análisis permitirá entender cómo el concepto de igualdad ha sido interpretado y aplicado a lo largo de la historia constitucional ecuatoriana, destacando los cambios y avances en los derechos de los ciudadanos. Se tomará en cuenta el contexto político y social de cada período, así como las intenciones de los líderes políticos que promovieron dichas constituciones. Este recorrido histórico servirá de base para una comprensión más profunda de las acciones afirmativas y su impacto en la legislación ecuatoriana.

A continuación, se presenta la Tabla 2, que resume las disposiciones relacionadas con la igualdad en cada una de las constituciones mencionadas, junto con los contextos políticos y los actores involucrados en su promulgación.

Tabla 2 Evolución jurídico-histórica del principio de igualdad a nivel constitucional

| Año | Artículo | Disposición sobre igualdad | Contexto Político | Actores Clave |
|------------|-----------------|---|---|-----------------------------------|
| 1830 | Art. 11 | "Los derechos de los ecuatorianos son, igualdad ante la ley y opción igual a elegir y ser elegidos para los destinos públicos teniendo las aptitudes necesarias." (Ecuador, Congreso Constituyente, 1830) | Primera Constitución del Ecuador tras la independencia. | Presidente Juan José Flores |
| 1835 | Art. 8 | "Los derechos de los ecuatorianos son: igualdad ante la ley, y opción igual a elegir y ser elegidos para los destinos públicos, teniendo las aptitudes necesarias." (Ecuador, Convención Constituyente, 1835) | Reformas durante el gobierno de Vicente Rocafuerte. | Presidente Vicente Rocafuerte |
| 1843 | Art. 1 | Igualdad de representación en el territorio de la República del Ecuador. (Ecuador, Convención Nacional, 1843) | Reforma arbitraria conocida como la Carta de la Esclavitud. | Presidente Juan José Flores |
| 1845 | Art. 8 | "Los derechos de los ecuatorianos son: a) Igualdad ante la ley, y; b) Opción a elegir y ser elegidos para los destinos públicos, teniendo las aptitudes legales." (Ecuador, Convención Nacional, 1845) | Derrocamiento de Flores y redacción de una nueva constitución. | Presidente Vicente Ramón Roca |
| 1851 | N/A | Se eliminan los derechos de igualdad ante la ley. (Ecuador, Convención Nacional, 1851) | Proclamación de Diego María de Noboa como presidente. | Presidente Diego María de Noboa |
| 1852 | Art. 8 | "Los derechos de los ecuatorianos son: igualdad ante la ley, y opción a elegir y ser elegidos para los destinos públicos, teniendo las aptitudes legales." (Ecuador, Asamblea Nacional, 1852) | Reforma y reintegración de los derechos de igualdad. | Presidente José María Urbina |
| 1861 | Art. 7 | "Los derechos de los ecuatorianos son: igualdad ante la ley, opción a elegir y ser elegidos para desempeñar los destinos públicos, siempre que tengan las aptitudes legales." (Ecuador, Convención Nacional, 1861) | Reforma constitucional sin afectar los derechos de igualdad. | Presidente Gabriel García Moreno |
| 1869 | Art. 8 | "Los derechos de los ecuatorianos son: igualdad ante la ley y opción a elegir y ser elegidos para desempeñar los destinos públicos, siempre que tengan las aptitudes legales." (Ecuador, Convención Constituyente, 1869) | Constitución sometida a referéndum, conocida como la Carta Negra. | Presidente Gabriel García Moreno |
| 1878 | Art. 17.7 | "La Nación garantiza a los ecuatorianos: la igualdad, en virtud de la cual todos deben ser juzgados por las mismas leyes, y sometidos por éstas a los mismos deberes, servicios y contribuciones." (Ecuador, Asamblea Nacional, 1878) | Reformas bajo la jefatura suprema de Ignacio de Veintimilla. | Presidente Ignacio de Veintimilla |

| Año | Artículo | Disposición sobre igualdad | Contexto Político | Actores Clave |
|------------|-----------------------|---|--|---------------------------------------|
| 1884 | N/A | Se eliminan los derechos de igualdad ante la ley. (Ecuador, Asamblea Nacional, 1884) | Derogación de la Constitución de 1878. | Presidente José María Plácido Caamaño |
| 1897 | Art. 30 | "Se garantiza la igualdad ante la ley, en virtud de la cual no se reconoce fuero alguno para el juzgamiento de las infracciones comunes." (Ecuador, Asamblea Nacional, 1897) | Reforma tras un golpe de estado. | Presidente Eloy Alfaro Delgado |
| 1906 | N/A | Se eliminan los derechos de igualdad ante la ley. (Ecuador, Asamblea Nacional, 1906) | Reforma durante la presidencia de Eloy Alfaro. | Presidente Eloy Alfaro Delgado |
| 1929 | Art. 151.2 | "La igualdad ante la Ley. No habrá en el Ecuador esclavitud ni apremio personal a título de servidumbre o concertaje. No se reconocen empleos hereditarios, privilegios sociales ni fueros personales." (Ecuador, Asamblea Nacional, 1929) | Reforma con un enfoque en la abolición de la esclavitud y privilegios. | Presidente Isidro Ayora |
| 1938 | N/A | Constitución pérdida; su contenido exacto no ha sido verificado. | Golpe de estado y disolución de la Asamblea Nacional. | Presidente Aurelio Mosquera Narváez |
| 1945 | Art. 141.2 | "La igualdad ante la ley." (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1945) | Segunda presidencia de Velasco Ibarra, nombrado por una Junta Provisional. | Presidente José María Velasco Ibarra |
| 1946 | N/A | Se elimina la igualdad ante la ley. (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1946) | Reforma constitucional tras la disolución del Congreso Nacional. | Presidente José María Velasco Ibarra |
| 1967 | N/A | Igualdad especial en el matrimonio, tributación y derechos de los extranjeros. (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1967) | Constitución promulgada durante la presidencia de Otto Arosemena Gómez. | Presidente Otto Arosemena Gómez |
| 1979 | Art. 19.4 | "La igualdad ante la ley. Se prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, filiación, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen social, posición económica o nacimiento." (Ecuador, Primera Comisión Constitucional, 1979) | Reforma significativa incluyendo la prohibición de discriminación. | Presidente Jaime Roldós Aguilera |
| 1998 | Art. 23,3; 34; 36; 41 | Reconocimiento amplio de la igualdad ante la ley y eliminación de discriminación. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 1998) | Reformas progresistas ampliando los derechos de igualdad. | Asamblea Constituyente |
| 2008 | Art. 11.2 | "El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se | Constitución garantista de derechos, aprobada por referéndum. | Presidente Rafael Correa Delgado |

| Año | Artículo | Disposición sobre igualdad | Contexto Político | Actores Clave |
|-----|----------|---|-------------------|---------------|
| | | encuentren en situación de desigualdad." (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008) | | |

Nota: La Tabla 2 presenta la progresividad constitucional del principio y derecho de igualdad en Ecuador. Tomado, recopilado y analizado de los textos constitucionales del Ecuador desde 1830 hasta 2008.

La igualdad ha sido un principio fluctuante en las diversas constituciones del Ecuador. Desde su independencia en 1830, el país ha visto cómo el derecho a la igualdad ha sido interpretado y aplicado de diferentes maneras, reflejando los cambios en el contexto político y social de cada época. En la primera Constitución de 1830, se establece la igualdad ante la ley y el derecho a elegir y ser elegidos para cargos públicos, sentando una base fundamental para los derechos ciudadanos (Ecuador, Congreso Constituyente, 1830). Durante el gobierno de Vicente Rocafuerte en 1835, se reitera este principio, subrayando su importancia en la naciente república (Ecuador, Convención Constituyente, 1835).

Sin embargo, la Constitución de 1843, promulgada bajo el gobierno de Juan José Flores, marca un retroceso significativo, siendo conocida como la Carta de la Esclavitud debido a su enfoque autoritario y la eliminación de ciertos derechos (Ecuador, Convención Nacional, 1843). Este patrón de fluctuación continúa a lo largo de los años, con presidentes como Vicente Ramón Roca en 1845 (Ecuador, Convención Nacional, 1845) y José María Urbina en 1852 (Ecuador, Asamblea Nacional, 1852), quienes buscan restituir los derechos de igualdad, contrastando con períodos de regresión como el de 1851 (Ecuador, Convención Nacional, 1851) bajo el régimen de Diego María de Noboa.

El análisis de estas constituciones revela cómo el principio de igualdad ha sido una herramienta política utilizada para legitimar y desafiar regímenes. Por ejemplo, la Constitución de 1869, aunque mantenía el principio de igualdad, introdujo disposiciones draconianas como la pena de muerte para delitos políticos, ganándose el apodo de Carta Negra (Ecuador, Convención Constituyente, 1869).

Las reformas más progresistas se observan en la Constitución de 1979, que prohíbe toda forma de discriminación y promueve la igualdad de género, un avance importante en los derechos humanos en Ecuador (Ecuador, Primera Comisión Constitucional, 1979). Este progreso continúa con la Constitución de 1998, que amplía aún más los derechos de igualdad (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1998), y culmina en la Constitución de 2008, la cual introduce medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad real.

Este recorrido histórico subraya la importancia de la igualdad como un derecho fundamental y muestra cómo su interpretación y aplicación reflejan las luchas y avances de la sociedad ecuatoriana a lo largo de su historia constitucional. Como menciona el estudio de Sánchez (2021), "la evolución del principio de igualdad en las constituciones refleja no solo los cambios en el contexto político, sino también las demandas sociales de cada época, evidenciando una lucha constante por los derechos y la justicia social en el Ecuador" (pág. 248).

1.2.3. Acción Afirmativa

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 consagra la igualdad ante la ley, un principio que se materializa en la implementación de acciones afirmativas. Estas acciones, también conocidas como discriminación positiva, están destinadas a establecer políticas públicas que beneficien a las minorías del país, incluyendo personas con discapacidad, pueblos y nacionalidades indígenas, montubios y la población afro ecuatoriana. Como mencionan Dos Santos y Silva (2023), las acciones afirmativas son esenciales para compensar las desventajas históricas y estructurales que estos grupos han enfrentado.

Las acciones afirmativas se definen como medidas específicas que otorgan ventajas a grupos que han sufrido discriminación estructural, con el objetivo de alcanzar una verdadera igualdad. De acuerdo con el estudio de García (2020), estas medidas representan una manifestación de la voluntad popular expresada en la Constitución, otorgando privilegios temporales a sectores vulnerables para paliar situaciones de desigualdad y promover la inclusión social.

El debate sobre las acciones afirmativas ha sido uno de los temas más polémicos en Ecuador y en muchos otros países. Este debate, como señalan Pinilla y Guzmán (2020), abarca dimensiones filosóficas, políticas y laborales, y está estrechamente relacionado con los conceptos fundamentales de justicia e igualdad. La discusión en torno a estas medidas tiene significativas implicaciones constitucionales y laborales, reflejando la importancia de abordar las desigualdades persistentes en la sociedad.

Según Pérez et al. (2023), la implementación de acciones afirmativas no solo busca corregir injusticias históricas, sino también promover una sociedad más equitativa y justa. La Constitución de 2008 establece claramente que el Estado debe

adoptar medidas que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos en situación de desigualdad, como se menciona en el artículo 11.2. Esta disposición subraya el compromiso del país con la igualdad sustantiva, entendida como la necesidad de adoptar medidas diferenciadas para lograr una verdadera equidad.

Antecedentes Históricos

Europa

Las acciones afirmativas tienen sus primeras raíces en Europa, donde los movimientos sociales y políticos comenzaron a cuestionar las desigualdades raciales y de género a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. La lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad racial se intensificó después de la Segunda Guerra Mundial. Según Galiano (2024), los esfuerzos europeos se centraron en la creación de un marco legal que promoviera la igualdad de oportunidades, influenciado por el impacto devastador del racismo y la discriminación durante el régimen nazi. La creación de la Convención Europea de Derechos Humanos en 1950 y la Carta Social Europea en 1961 sentaron las bases para las políticas de igualdad y no discriminación.

En la década de 1980, la Comunidad Económica Europea. CEE, adoptó varias directivas destinadas a promover la igualdad de género en el empleo y la formación profesional. Estas directivas incluyeron medidas específicas para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, lo que condujo a la implementación de políticas de acción afirmativa en varios estados miembros. Como establece Rey (2024), estos desarrollos fueron fundamentales para la evolución de una política integral de igualdad en toda Europa.

América

En Estados Unidos, las acciones afirmativas se originaron como respuesta a la elevada población afroamericana y la constante migración que caracterizaba al país, albergando personas de diversas nacionalidades y etnias. Este mosaico cultural y racial provocó marcadas discriminaciones basadas en raza, odio y opresión, resultando en inestabilidad emocional y una grave crisis social para los migrantes. Como menciona la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2018), la aprobación de la Ley de Derechos Civiles en 1866 y, un siglo después, las reformas impulsadas por el Presidente Lyndon B. Johnson en los años 60, marcaron hitos

significativos. La Ley de Derechos Civiles de 1964 prohibió la segregación racial en escuelas, espacios públicos y empleos, y estableció la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo para raza y género.

La Constitución de los Estados Unidos de 1787 proclamaba que "todos los hombres son iguales ante la ley". Sin embargo, las enmiendas posteriores y la Declaración de Derechos ampliaron estas garantías, incorporando la no discriminación por sexo y religión, y prohibiendo la discriminación en la contratación y despidos laborales. De acuerdo con Polo (2021), estos avances legales estadounidenses influenciaron la adopción de medidas similares en tratados y convenios internacionales, promoviendo la igualdad de oportunidades globalmente.

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1958 subraya en su segundo artículo que todos los miembros deben formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

América Latina

En América Latina, los primeros indicios de acciones afirmativas surgieron en respuesta a los reclamos de grupos históricamente vulnerables, como los indígenas y las mujeres, y posteriormente, las personas con discapacidad. Según el estudio de Durand (2022), las medidas de acción afirmativa en América Latina se desarrollaron como parte de un movimiento más amplio por los derechos humanos y la justicia social en la región.

Colombia fue pionera en la implementación de estas medidas con la Ley 70 de 1993, que estableció derechos especiales para las comunidades afro descendientes. Esta ley reconoció la diversidad étnica y cultural de la nación y buscó reparar las injusticias históricas sufridas por estas comunidades. Siguiendo este ejemplo, países como Chile y Brasil adoptaron políticas similares, enfocándose en la inclusión de poblaciones indígenas y afrodescendientes en áreas como la educación y el empleo.

En Brasil, las acciones afirmativas cobraron impulso con la adopción de cuotas para estudiantes negros y pardos en universidades públicas a partir del año 2000. Como establece el estudio de López y Hernández (2024), estas políticas han sido

fundamentales para aumentar la representación de grupos históricamente marginados en la educación superior.

Ecuador

En Ecuador, las acciones afirmativas comenzaron a desarrollarse con la Ley de Amparo Laboral en 1997, que buscaba proteger los derechos de los trabajadores. Posteriormente, la Ley de Cuotas de 1998 marcó un hito al promover la participación equitativa de mujeres en el ámbito político. Según expresa Costales (2017), estas legislaciones reflejan el compromiso del país con la igualdad y la no discriminación, buscando integrar plenamente a los grupos marginados en la sociedad ecuatoriana.

La Constitución de 2008 de Ecuador reforzó este compromiso al incluir disposiciones explícitas para la protección de los derechos de las minorías y la implementación de políticas de acción afirmativa. De acuerdo con Mina (2020), la nueva Constitución establece que el Estado debe promover la igualdad real y efectiva a través de medidas que compensen las desventajas sociales y económicas de ciertos grupos, incluyendo mujeres, indígenas, afroecuatorianos y personas con discapacidad.

Estos antecedentes históricos demuestran la evolución de las acciones afirmativas como respuesta a las profundas desigualdades y discriminaciones en distintas regiones del mundo. La implementación de políticas y leyes específicas ha sido crucial para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

1.2.4. Acción Afirmativa en Ecuador

El origen de la acción afirmativa en Ecuador se remonta a la abolición de la esclavitud a través de la Constitución de 1843, durante la presidencia del general José María Urbina y Viteri. Este acto histórico fue un primer paso hacia la igualdad y la justicia social en el país.

En 1997, con la publicación y entrada en vigor de la Ley de Amparo Laboral, se dispuso la participación política de las mujeres, estableciendo que las listas pluripersonales debían estar integradas por al menos un 20% de mujeres. Sin embargo, esta disposición no fue cumplida plenamente por los partidos y movimientos políticos. En lugar de hacer cumplir la ley electoral, el Tribunal Supremo Electoral (ahora Consejo Nacional Electoral) emitió una resolución que eximía de esta

obligación en ciertas circunstancias, lo cual limitó la efectividad de esta medida. La Constitución de 1998 representó un avance al reconocer y garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en procesos de elección popular. El artículo 18 de esta Constitución (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1998) establece que, en materia de derechos y garantías constitucionales, se debe optar por la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia. Además, dispuso que los tratados y convenios internacionales, una vez promulgados en el Registro Oficial, formen parte del ordenamiento jurídico de la República del Ecuador y prevalezcan sobre leyes y normas de menor jerarquía.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW, (Organización de Naciones Unidas, 1979) en su artículo 7, establece que los Estados Parte deben tomar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país, garantizando su participación en igualdad de condiciones con los hombres.

La Constitución de 2008 es más clara en cuanto a medidas de acción afirmativa. En su artículo 11, inciso 2, (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008) dispone que "El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad." Según establece el estudio de Andrade (2020), estas medidas han sido fundamentales para promover una sociedad más inclusiva y equitativa en Ecuador, asegurando que los derechos de las minorías y grupos marginados sean efectivamente protegidos y promovidos.

Acción Afirmativa en Personas retornadas al Ecuador.

La Constitución del Ecuador, aprobada y puesta en vigencia en 2008, reconoce que el país es un lugar de tránsito, destino y retorno migratorio. En este sentido, el artículo 40, numeral 4, establece que se facilitará la reunificación familiar y se estimulará el retorno voluntario de los migrantes (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Esta disposición constitucional subraya el compromiso del Estado ecuatoriano de apoyar a sus ciudadanos que desean regresar al país.

El retorno migratorio debe estar respaldado por políticas públicas que incentiven y faciliten este proceso. De hecho, el Estado ha implementado diversas medidas en este sentido, reguladas a través del Decreto 396, publicado en el

Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 253 el 1 de junio de 2018, emitido por la Presidencia de la República (2018). Este decreto establece beneficios significativos para los migrantes que retornan al país, permitiéndoles traer consigo una amplia gama de bienes personales y domésticos sin incurrir en pagos de tributos al comercio exterior. Los artículos permitidos incluyen electrodomésticos, computadoras, ropa, utensilios de cocina, muebles, libros, herramientas de uso doméstico y vehículos, entre otros, ya sean nuevos o usados, adquiridos por una persona natural o un núcleo familiar.

Esta política pública ejemplifica una acción afirmativa diseñada para apoyar a los migrantes retornados, diferenciándolos claramente de los viajeros en calidad de turistas. Como se menciona en el informe de Blue Hill College (2021), las acciones afirmativas buscan compensar las desventajas históricas y estructurales que ciertos grupos han enfrentado, proporcionando medidas específicas que promuevan su reintegración y bienestar. En este contexto, las facilidades otorgadas a los migrantes retornados buscan aliviar las dificultades asociadas con el proceso de retorno, facilitando su reintegración económica y social en el país.

Es crucial comprender que esta forma de acción afirmativa no se trata de otorgar puntajes extras en concursos públicos de méritos y oposición para ingresar a laborar en el sector público. Como establece el estudio de Muñoz y Ruiz (2022), "las acciones afirmativas deben ser entendidas y aplicadas en función del contexto y las necesidades específicas de los beneficiarios, evitando generalizaciones que puedan distorsionar su propósito original" (pág. 69). En el caso de los migrantes retornados, las medidas se centran en facilitar su reintegración material y económica, proporcionando exenciones fiscales para bienes que son esenciales en su vida cotidiana.

Además, el retorno voluntario y asistido refleja una política de inclusión y reconocimiento del derecho a la movilidad humana, que se alinea con los principios de dignidad y respeto hacia los migrantes. Según Jaramillo y Santi (2020), "las políticas de retorno migratorio deben enfocarse en garantizar que los derechos de los migrantes sean respetados y promovidos, facilitando su reubicación de manera digna y sostenible" (pág. 89).

Acción Afirmativa en Autodefinition grupos étnicos.

Es fundamental realizar precisiones claras sobre las acciones afirmativas en favor de las personas que se autodefinen como parte de grupos étnicos, ya sean indígenas, afroecuatorianos o montubios. El Estado debe implementar políticas públicas efectivas que promuevan la inclusión en ámbitos laborales, económicos, sociales, políticos y educativos.

Ámbito Laboral: En el sector laboral, las políticas públicas deben establecer un porcentaje específico de personas pertenecientes a pueblos y comunidades en entidades tanto públicas como privadas, similar a las normativas existentes para las personas con discapacidad. Como establece Cifuentes (2023), "la inclusión laboral de grupos minoritarios no solo debe ser una meta, sino una realidad tangible y regulada" (pág. 14). Esta es una forma efectiva de acción afirmativa que no debe confundirse con la simple otorgación de puntos adicionales en concursos públicos de méritos y oposición.

Ámbito Económico: En el ámbito económico, es crucial facilitar el acceso a créditos para consumo y emprendimientos a personas de estos grupos minoritarios, ofreciendo tasas de interés preferenciales. Según un estudio de Hernández y De León (2021), "el acceso a financiamiento con condiciones favorables es esencial para el desarrollo económico de comunidades vulnerables" (pág. 245). Esto contribuirá a la reducción de las disparidades económicas y fomentará el emprendimiento.

Ámbito Social: En el ámbito social, es indispensable respetar y promover la cultura y costumbres de estos grupos, garantizando acceso a servicios básicos como salud, vivienda digna y educación. Como expone el informe de Echeverry (2021), "la inclusión social de grupos étnicos debe abordarse desde una perspectiva de derechos humanos, asegurando igualdad de oportunidades" (pág. 101). Combatir las desigualdades frente a grupos mayoritarios es una prioridad para lograr una sociedad más equitativa.

Ámbito Político: En el ámbito político, las organizaciones y movimientos deben incluir a personas de estos grupos étnicos en sus listas, promoviendo una participación política efectiva. Según expone Fuertes (2023), "la representación política de grupos minoritarios es crucial para una democracia inclusiva y pluralista" (pág. 87). Esta acción afirmativa se enfoca en asegurar igualdad de oportunidades

para elegir y ser elegidos, en línea con las medidas que promueven la participación política de las mujeres.

Ámbito Educativo: Garantizar el acceso y la permanencia en el sistema educativo es una prioridad. Un estudio del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2021) revela que cerca de 90,000 niños en Ecuador están fuera del sistema educativo, exponiéndolos a la violencia, el abuso y el trabajo infantil. La educación debe ser inclusiva y respetar las costumbres e idiomas de estos grupos, conforme a los principios de derechos humanos (Castillo G. , 2022).

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 26, reconoce la educación como un derecho fundamental y un deber ineludible del Estado, priorizando la política pública y la inversión estatal en este ámbito (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). La Carta Magna, en los artículos 14 y 21, establece que las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen derecho a desarrollar un sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, que refleje la diversidad cultural y promueva las identidades propias.

Por lo tanto, las acciones afirmativas deben ser entendidas como medidas específicas y contextuales que promuevan la inclusión y equidad de los grupos étnicos en todos los aspectos de la vida social, económica, política y educativa del país.

Acción Afirmativa en Héroe y Heroína.

El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. CPCCS es la entidad responsable de establecer y regular el procedimiento para reconocer a los ciudadanos que han realizado actos heroicos en Ecuador, de acuerdo con la Ley de Reconocimiento a los Héroe y Heroína Nacionales, publicada en el Registro Oficial No. 399 el 9 de marzo de 2011. Esta normativa define como héroes y heroínas a aquellas personas que han demostrado valor verificable en actos de solidaridad, arriesgando su integridad para salvar vidas, defender la dignidad, soberanía e integridad del país.

Según la Ley de Reconocimiento a los Héroe y Heroína Nacionales, las personas reconocidas tras un proceso de estudio y selección por el CPCCS reciben diversos beneficios. Estos incluyen una pensión mensual equivalente a dos

remuneraciones básicas unificadas, un puntaje inicial del 10% del total en concursos públicos de méritos y oposición, becas, vivienda, entre otros (2011).

El reconocimiento a héroes y heroínas implica la concesión de beneficios significativos que buscan recompensar y facilitar la vida de aquellos que han demostrado actos excepcionales de valor y servicio a la comunidad. Como expone González (2022), los reconocimientos estatales son una forma de valorar y motivar a los ciudadanos que actúan más allá de sus deberes comunes, en defensa de los principios fundamentales de la sociedad. Estos beneficios incluyen:

1. **Pensión Mensual:** Los héroes y heroínas reciben una pensión mensual equivalente a dos remuneraciones básicas unificadas.
2. **Puntaje en Concursos Públicos:** Se les otorga un puntaje inicial del 10% en los concursos de méritos y oposición, facilitando su acceso a empleos en el sector público.
3. **Becas y Vivienda:** Acceden a becas educativas y facilidades para obtener vivienda, lo cual mejora su calidad de vida y la de sus familias.

Datos publicados por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, indican que en 2014, 145 personas fueron beneficiadas (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2014), en 2015 fueron 2 personas (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2015), en 2016 fueron 3 personas (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2016), y en 2022, 6 personas (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2022). No existen registros para el año 2023. Estos números reflejan la variabilidad en el reconocimiento y el alcance de los beneficios otorgados anualmente.

A pesar de estos beneficios, surge un debate sobre la equidad en el otorgamiento de ventajas adicionales en concursos públicos. Otorgar un puntaje adicional del 10% en estos concursos podría generar una situación de ventaja desproporcionada, afectando el principio de igualdad en el acceso a puestos laborales. Como señala Jiménez (2024), las acciones afirmativas deben equilibrarse cuidadosamente para no generar nuevas desigualdades mientras se intenta corregir las existentes.

Si bien es justo y necesario reconocer y recompensar a quienes han realizado actos heroicos, es igualmente importante considerar los principios de equidad y

justicia en el acceso a oportunidades laborales. El diseño de políticas de acción afirmativa debe ser tal que promueva la inclusión sin perjudicar a otros aspirantes, garantizando así un equilibrio justo entre reconocimiento y equidad.

Acción Afirmativa para excombatientes.

Los ex combatientes de las guerras del Cenepa de 1941 y 1995 son beneficiarios de diversas medidas de acción afirmativa reguladas por la "Ley de Reconocimiento a los Combatientes del Conflicto Bélico de 1995" (2007). Además, estos veteranos se incluyen en los beneficios otorgados por la Ley de Reconocimiento a los Héroes y Heroínas Nacionales, lo que les confiere una serie de derechos y ayudas para mejorar su calidad de vida y facilitar su reintegración en la sociedad.

De acuerdo con la normativa vigente, los excombatientes tienen derecho a varios beneficios importantes:

1. **Pensión Mensual:** Reciben una pensión equivalente a dos remuneraciones básicas unificadas.
2. **Puntaje en Concursos Públicos:** En los concursos públicos de méritos y oposición, se les otorga un puntaje inicial equivalente al 5% del total del puntaje considerado, facilitando su acceso a empleos en el sector público.
3. **Becas y Vivienda:** También son elegibles para becas educativas y facilidades de acceso a vivienda, entre otros beneficios.

Según datos del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. CPCCS, el número de beneficiarios de estos programas ha variado significativamente a lo largo de los años. En 2014, 1.647 personas fueron reconocidas y beneficiadas. En los años posteriores, las cifras fueron las siguientes: en 2016, 5.559 personas; en 2017, 5 personas; en 2018, 2 personas; en 2019, 31 personas; en 2020, 103 personas; en 2021, 10 personas; en 2022, 11 personas; y en 2023, 2 personas (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2023). Estas cifras reflejan tanto el alcance como la fluctuación en la implementación de las políticas de reconocimiento.

La implementación de beneficios adicionales en los concursos públicos de méritos y oposición ha suscitado debate. Algunos argumentan que otorgar puntajes extras podría generar desigualdades entre los postulantes. Como sugiere Oehmichen (2021), las políticas de acción afirmativa deben buscar un balance entre el

reconocimiento de méritos y la igualdad de oportunidades para todos los participantes. Este equilibrio es crucial para evitar que la compensación a un grupo específico se convierta en una desventaja injusta para otros.

El reconocimiento y apoyo a los excombatientes a través de acciones afirmativas son esenciales para honrar su sacrificio y facilitar su reintegración en la sociedad. Sin embargo, es fundamental que estas políticas se implementen de manera que mantengan el principio de igualdad y no perjudiquen a otros participantes en concursos públicos. La adecuada calibración de estas medidas puede asegurar que se promueva tanto la justicia social como la equidad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Acción Afirmativa en vacante fronteriza.

Para entender la lógica detrás del artículo 32 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, emitido por el Ministerio de Trabajo de Ecuador (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2022), que otorga puntaje extra en los concursos de méritos y oposición para ingresar al sector público a los residentes de zonas fronterizas, es necesario analizar las condiciones reales de vida en las fronteras del Ecuador.

Las ciudades fronterizas de Ecuador enfrentan una serie de desafíos únicos y complejos. Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2022), uno de los problemas principales es la actividad comercial irregular, como el contrabando de mercaderías y la tala ilegal de árboles. Estos problemas generan un entorno económico inestable y afectan negativamente el desarrollo local.

1. **Inseguridad:** La inseguridad y la violencia son problemas críticos en estas áreas. La violencia intrafamiliar, los conflictos entre los pobladores y la competencia por las limitadas oportunidades laborales son comunes. Además, se ha registrado un aumento alarmante en la actividad delictiva, incluido el sicariato, lo que agrava aún más la situación de inseguridad (Osorio, Hernández, & Zizumbo, 2020).
2. **Condiciones de Infraestructura y Servicios Básicos:** Las zonas fronterizas también sufren de una infraestructura vial deficiente y servicios básicos ineficientes o, en algunos casos, inexistentes. La falta de servicios esenciales como agua potable, electricidad y saneamiento dificulta la calidad

de vida de los habitantes y limita las oportunidades de desarrollo (Andrade, 2020).

3. **Desempleo y Migración:** La migración es otro problema significativo. La búsqueda de mejores oportunidades en otros lugares a menudo deja a las comunidades fronterizas con una población decreciente y envejeciéndose. El desempleo es alto, y las pocas oportunidades laborales, como en la industria petrolera, generan conflictos y competencia entre los residentes (Ferraz, 2023).

La situación de inseguridad, violencia y desempleo no es exclusiva de las zonas fronterizas; es un problema nacional. Por lo tanto, la concesión de puntajes adicionales en los concursos de méritos y oposición para cargos públicos a residentes de estas áreas puede ser vista como una medida controvertida. En lugar de otorgar puntajes adicionales basados únicamente en la residencia, se debe priorizar la evaluación de aptitudes, habilidades, méritos y conocimientos de los postulantes para los cargos públicos. Este enfoque asegura que los puestos sean ocupados por los candidatos más calificados, promoviendo así la eficiencia y eficacia en el sector público (Mercado, 2020).

Si bien las políticas de acción afirmativa son cruciales para apoyar a las comunidades vulnerables, es esencial que se implementen de manera que promuevan la igualdad de oportunidades sin comprometer la calidad de los servicios públicos. La situación en las zonas fronterizas de Ecuador requiere atención y soluciones integrales, pero la implementación de puntajes adicionales en concursos públicos debe ser cuidadosamente reconsiderada para asegurar un equilibrio justo y equitativo.

Acción Afirmativa en Mujeres.

En los procesos de recuperación de las democracias en América Latina durante la década de los noventa, el papel del Estado en contrarrestar y superar las desigualdades sociales se convirtió en un tema fundamental. Las mujeres, a través de sus organizaciones, lograron visibilidad y legitimidad para plantear situaciones de discriminación en todos los ámbitos: social, político, laboral, económico, entre otros. El movimiento de mujeres destacó el papel del Estado no solo en la producción y

reproducción de las relaciones de género, sino también en su transformación, orientada a promover la equidad entre hombres y mujeres (Ochoa A. , 2021).

Políticas de Igualdad de Oportunidades:

Las políticas de igualdad de oportunidades son un tipo particular de políticas de género cuyo propósito es visibilizar las distintas dimensiones de la discriminación: estructurales y culturales. Las discriminaciones estructurales derivan de la división sexual del trabajo y de la posición de las mujeres en la familia, el mercado y la vida política. Las discriminaciones culturales, por su parte, derivan de la imposición de ciertos patrones de interpretación y comunicación de la realidad social a las mujeres (Chávez I. , 2020).

Participación Política de las Mujeres:

Históricamente, la participación política de las mujeres ha sido difícil. Dentro de las organizaciones políticas, las mujeres eran consideradas para actividades sociales, recaudación de fondos, organización de caminatas, pegado de afiches y entrega de propaganda, pero rara vez para roles de liderazgo o toma de decisiones. Según Domingo et al. (2020), la participación de las mujeres en cargos políticos y de liderazgo se ha visto limitada por barreras estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad de género.

Avances Legales y Constitucionales:

La aprobación de la Constitución de 1998 en Ecuador proporcionó una herramienta legal para que las mujeres participen de manera equitativa en procesos electorales. El artículo 102 de la Constitución establece que el Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en procesos de elección popular y en instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia, en organismos de control y en partidos políticos (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

La Constitución de 2008, garantista de derechos, establece que los funcionarios públicos deben ser escogidos mediante concursos públicos de oposición y méritos, observando la paridad de género, como se indica en el artículo 61,7 (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Además, la Constitución garantiza la paridad en elecciones pluripersonales (artículo 116), en la designación

de servidores judiciales (artículo 176) y en la elección de jueces de la Corte Nacional de Justicia (artículo 18), así como en la elección de miembros del Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral (artículo 217) y de la Corte Constitucional (artículo 434).

Controversias en la Aplicación de la Paridad:

Aunque la Constitución dispone la aplicación de la paridad, algunas interpretaciones han llevado a otorgar puntos extras en los concursos de méritos y oposición a mujeres. Por ejemplo, el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social otorgaba dos puntos extras a mujeres en concursos para la selección y elección de autoridades como Fiscal de la Nación, Defensor del Pueblo, Defensor Público, consejeros de la Función Electoral y Contralor General del Estado.

La Resolución No. CPCCS-PLE-SG-047-E-2021-628 del 18 de julio de 2021 incluyó esta acción afirmativa, pero fue derogada y sustituida por la Resolución CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042-19-06-2023, que ajustó las reglas relativas a la calificación de méritos y acción afirmativa. Esta nueva resolución, acatando una sentencia judicial, también otorga un punto adicional por paridad de género (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2023).

Resoluciones Judiciales y Actualización Normativa:

Este nuevo instrumento legal provocó que una ciudadana presentara una acción de protección por dos causales: primero, porque en la calificación de méritos se otorgaban 20 puntos para quienes tuvieran título de Doctor equivalente a PhD en materias relevantes, mientras que en la anterior normativa se otorgaban 12 puntos por título de cuarto nivel; segundo, porque en ambas normativas no se contemplaban puntajes extras por la condición de ser mujer.

El juez de primera instancia, ratificado por un juez de alzada, de la Corte Constitucional reconoce la transgresión de los derechos constitucionales de seguridad jurídica, debido proceso de paridad de género y participación ciudadana, garantizando su ejercicio bajo normas claras y amparadas en la seguridad jurídica de la parte afectada. Como parte de la reparación integral, se ordena regresar a la etapa de verificación de requisitos, prohibiciones e inhabilidades de los postulantes, conforme a lo establecido en el Reglamento para el Concurso de Méritos y Oposición para la selección y designación de la primera autoridad de la Contraloría General del

Estado, según lo dispuesto en la Resolución No. CPCCS-PLE-SG-047-E-2021-628 del 18 de julio de 2021.

En el periodo 2019-2023, hubo inestabilidad política dentro del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, con la destitución de cinco presidentes y la posterior designación de tres hombres y dos mujeres como presidentes interinos. Esta inestabilidad culminó con la destitución de los siete consejeros por parte del Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador el 23 de enero de 2023, por incumplimiento "deliberado y sistemático" de la sentencia constitucional que ordenaba nombrar al presidente del Consejo de la Judicatura.

Los actuales consejeros del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, elegidos para el periodo 2023-2027, actualizaron la normativa acatando las sentencias judiciales. La Resolución No. CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042-19-06-2023 establece que se otorgará un punto adicional por paridad de género, además de otros puntos por condiciones específicas como discapacidad, residencia en zonas rurales, pobreza, entre otras (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2023).

Reflexión y Análisis:

El fallo judicial que otorga puntaje extra a mujeres en concursos públicos puede ser visto como una medida para contrarrestar la histórica marginación de las mujeres. Sin embargo, esta práctica puede ser interpretada como una desvalorización de las mujeres, sugiriendo que necesitan puntos extras para competir en igualdad de condiciones con los hombres. Hoy en día, las mujeres en Ecuador estudian, son profesionales y participan activamente en diversas áreas, incluida la seguridad y defensa. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, las mujeres constituyen más de la mitad de la población por lo que no pueden ser consideradas un grupo minoritario.

Las políticas de acción afirmativa deben ser equilibradas para no perpetuar estereotipos negativos y deben centrarse en crear condiciones equitativas que permitan a las mujeres competir en igualdad de condiciones, sin necesidad de ventajas adicionales que puedan desvalorizar sus capacidades y logros (Gómez F. , 2022).

Acción Afirmativa Personas con Enfermedades Catastróficas.

La Constitución de la República del Ecuador establece que las personas con enfermedades catastróficas son consideradas en situación de riesgo y doble vulnerabilidad. Por lo tanto, la acción afirmativa para estas personas está alineada con la disposición constitucional que señala que el "Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad" (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Las personas con enfermedades catastróficas enfrentan desafíos significativos que afectan su calidad de vida y su capacidad para competir en igualdad de condiciones en diversos ámbitos, incluidos los concursos públicos de méritos y oposición. En este contexto, las medidas de acción afirmativa son fundamentales para garantizar que estas personas no sean excluidas debido a su condición de salud. Según Pérez et al. (2023), las políticas públicas deben reconocer y mitigar las desventajas adicionales que enfrentan ciertos grupos para promover una verdadera igualdad de oportunidades.

La inclusión de un puntaje extra en concursos públicos para personas con enfermedades catastróficas es una medida justa y necesaria. Esta acción afirmativa reconoce las dificultades adicionales que enfrentan y busca nivelar el campo de juego, proporcionando una oportunidad más equitativa para participar en procesos de selección (Giménez, 2022).

Sin embargo, la Resolución No. CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042 del 19 de junio de 2023, que establece el "Reglamento para el Concurso de Méritos y Oposición para la Selección y Designación de la Primera Autoridad de la Contraloría General del Estado", no contempla puntaje alguno para este grupo vulnerable de la sociedad. Esta omisión es preocupante y contradictoria con el mandato constitucional de adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2023).

Es esencial que se realicen reformas a la normativa vigente para incluir puntajes adicionales para personas con enfermedades catastróficas en los concursos públicos. Este cambio no solo alinearía la normativa con la Constitución, sino que también proporcionaría un reconocimiento tangible de las dificultades que enfrentan

estas personas y una oportunidad real de competir en igualdad de condiciones. Lovatón (2020) subraya que la verdadera justicia social solo puede alcanzarse cuando las políticas públicas abordan las desigualdades estructurales de manera efectiva.

La acción afirmativa para personas con enfermedades catastróficas es una medida necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades en concursos públicos y procesos de selección de autoridades. La Constitución de la República del Ecuador establece claramente la necesidad de estas medidas, y es imperativo que las resoluciones y reglamentos reflejen este mandato constitucional para asegurar que todos los ciudadanos, independientemente de su condición de salud, tengan una oportunidad justa y equitativa de participación.

Críticas al uso y aplicación de Medidas de Acción Afirmativa.

Las medidas de acción afirmativa, introducidas a raíz de la aprobación de la Constitución del Ecuador en 2008, han generado un debate significativo sobre su impacto y efectividad. Estas medidas, que otorgan puntajes adicionales a grupos considerados vulnerables o minoritarios en concursos públicos de méritos y oposición, han sido criticadas por varios motivos.

Desventajas para la Mayoría:

Uno de los principales argumentos en contra de las acciones afirmativas es que proporcionan ventajas injustas a ciertos grupos, creando una desigualdad frente a la mayoría de los ciudadanos. Según Abonce y García (2021), "las acciones afirmativas pueden llevar a la percepción de que los beneficiarios son incapaces de lograr sus objetivos por méritos propios, lo cual socava su legitimidad y la confianza pública en el sistema de selección" (pág. 32). Mientras que, Del Carmen (2021), añade que la implementación de medidas de acción afirmativa puede ser vista como una forma de paternalismo que, en lugar de empoderar a los individuos, perpetúa una dependencia del Estado y una percepción de inferioridad. Esta percepción se basa en la idea de que las prebendas para grupos específicos constituyen una forma de discriminación inversa.

Incompatibilidad con la Meritocracia:

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 61,7, establece que el desempeño en empleos y funciones públicas debe basarse en méritos y

capacidades, garantizando un sistema de selección transparente e inclusivo (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En el mismo sentido, Samaniego (2017) argumenta que las políticas de acción afirmativa pueden socavar la meritocracia, ya que desplazan la atención de las cualificaciones y habilidades hacia características inherentes como la raza o el género.

La implementación de acciones afirmativas, sin embargo, puede parecer contradictoria con este principio, ya que introduce criterios adicionales que no están relacionados directamente con las competencias y habilidades de los candidatos.

Paridad de Género vs. Prebendas:

El concepto de paridad en la normativa ecuatoriana busca asegurar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo, la paridad se diferencia de las prebendas porque no implica ventajas adicionales, sino que garantiza condiciones equitativas para todos. En este sentido, Pérez (2023) argumenta que "la verdadera paridad se logra cuando las estructuras y políticas aseguran que todos los individuos, independientemente de su género, tengan acceso igualitario a oportunidades sin necesidad de medidas compensatorias" (pág. 126).

Según Escalante et al. (2021), la paridad debe ser entendida como una igualdad de oportunidades y no como un mecanismo de cuotas que automáticamente favorece a un género sobre otro, ya que esto podría generar nuevas formas de desigualdad y resentimiento.

Autodefinición Étnica y Deshonestidad:

Otro problema asociado a las acciones afirmativas es la posibilidad de deshonestidad en la autodefinición étnica. Ávalo (2022) señala que la autodefinición étnica como criterio para beneficios puede ser manipulada, lo que plantea serias dudas sobre la equidad y la efectividad de las medidas afirmativas.

En relación con esto, Echenique (2020) comenta que "la posibilidad de fraude en la autodefinición étnica destaca la necesidad de mecanismos de verificación más estrictos para asegurar que solo aquellos verdaderamente pertenecientes a grupos minoritarios sean beneficiados" (pág. 179). Algunas personas pueden declarar pertenecer a un grupo étnico minoritario con el fin de obtener ventajas en concursos públicos, lo cual socava la intención original de las políticas de acción afirmativa.

Percepción de Inequidad y Arbitraria:

La percepción general de que las acciones afirmativas son excesivas, arbitrarias y no justas también afecta su legitimidad. Las políticas que otorgan puntajes extras a ciertos grupos pueden ser vistas como una admisión implícita de la incapacidad de estos individuos para competir en igualdad de condiciones, lo cual puede ser perjudicial para la cohesión social y la percepción de justicia. Estacio y Ramón (2021) argumentan que las políticas que son percibidas como injustas o excesivas pueden erosionar la confianza en las instituciones públicas y en la igualdad de oportunidades.

Mecanismos Compensatorios Alternativos:

Además, existen otros mecanismos compensatorios respaldados por la ley que podrían ser utilizados en lugar de las acciones afirmativas. Por ejemplo, el apoyo a héroes y heroínas, excombatientes, y personas retornadas al país desde el exterior. Estos mecanismos pueden ser implementados de manera que no socaven el principio de meritocracia.

Rayner y De Ventimilla (2021) sugieren que las políticas de inclusión deberían centrarse en proporcionar recursos y oportunidades adicionales para aquellos en desventaja, en lugar de ajustar los criterios de selección, para que todos puedan competir en igualdad de condiciones.

Las medidas de acción afirmativa en Ecuador, aunque bien intencionadas para corregir desigualdades históricas y promover la inclusión de grupos vulnerables, han generado un debate significativo sobre su impacto real y efectividad. Las críticas se centran en la percepción de que estas políticas crean una ventaja injusta para ciertos grupos, lo que socava el principio de meritocracia y genera resentimiento entre aquellos que no se benefician de estos puntajes adicionales. Además, la posibilidad de deshonestidad en la autodefinición étnica y la percepción de que estas medidas son excesivas y arbitrarias refuerzan la necesidad de un enfoque más equilibrado y justo en la promoción de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental que las políticas de acción afirmativa sean revisadas y ajustadas continuamente para asegurar que realmente promuevan la equidad sin

generar nuevas formas de desigualdad. En lugar de otorgar puntajes adicionales, podría ser más efectivo implementar mecanismos que proporcionen recursos y oportunidades adicionales para todos los individuos, permitiendo una competencia en igualdad de condiciones. De esta manera, se podría mantener un sistema meritocrático justo y transparente que refleje los principios de inclusión y equidad establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

1.2.5. Marco Constitucional y legal de la Acción Afirmativa en Ecuador Constitucional

Constitución de la República del Ecuador

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el ejercicio de los derechos se regirá por varios principios, incluyendo el de igualdad. El numeral 2 de dicho artículo dispone que: “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Como señala Fernández (2020), este artículo es un reflejo del compromiso del Estado ecuatoriano con la promoción de la igualdad sustantiva, diferenciándose de la mera igualdad formal que no considera las disparidades reales entre diversos grupos sociales.

El artículo 65 de la Constitución establece la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles de la función pública, lo cual busca garantizar la igualdad de género en la participación política y administrativa. De acuerdo con Chulco (2020), la paridad de género en la representación política es una medida crucial para asegurar que las mujeres tengan voz y poder en la toma de decisiones que afectan a toda la sociedad.

El artículo 70 dispone que para el ingreso a la Función Judicial se deben observar criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana. Este artículo enfatiza la necesidad de un proceso de selección transparente y justo, que asegure la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes (García, 2020).

El artículo 203 numeral 4 enfatiza que en los centros de privación de libertad se tomarán medidas de acción afirmativa para proteger los derechos de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria. Este enfoque reconoce las

condiciones de vulnerabilidad adicionales que enfrentan ciertas poblaciones dentro del sistema penitenciario y busca mitigar esas desigualdades (Azanza, 2022).

Legal

Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas (Código de la Democracia)

El Código de la Democracia en sus artículos 3, 343, y 350 aborda las acciones afirmativas. El artículo 3 señala la representación paritaria en cargos de nominación, mientras que el artículo 350 garantiza la equidad en la promoción de candidaturas internas (Ecuador, Asamblea Nacional, 2009). Según Cruz (2020) , estas disposiciones son fundamentales para asegurar una representación política inclusiva y equitativa, fomentando la participación de mujeres y otros grupos históricamente excluidos.

Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

La Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, en su artículo 3 numeral 3 define expresamente lo que son las acciones afirmativas. Los artículos 4 y 27 de la misma ley destacan el respeto a la diferencia y la implementación de medidas de acción afirmativa (Ecuador, Asamblea Nacional, 2009). Como mencionan Estacio y Ramón (2021), esta ley es un instrumento clave para promover una participación más amplia y diversa en los procesos de toma de decisiones, garantizando que todas las voces sean escuchadas y consideradas.

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

El artículo 1 de la Ley Orgánica de Servicio Público. LOSEP detalla los principios de calidad, calidez, competitividad, entre otros, que deben guiar el servicio público, promoviendo la interculturalidad, igualdad y no discriminación (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010). Como analiza Mina (2020), estos principios son esenciales para asegurar un servicio público eficiente y equitativo que refleje los valores de una sociedad diversa e inclusiva.

El artículo 65 de la LOSEP dispone que el ingreso a un puesto público debe realizarse bajo principios de justicia y transparencia, aplicando acciones afirmativas para personas con discapacidad y comunidades indígenas, afroecuatorianas y montubias. Esta disposición, según Andrade (2020), es crucial para garantizar que

los grupos históricamente marginados tengan un acceso equitativo a las oportunidades laborales en el sector público.

Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 45, garantiza el derecho al trabajo remunerado en condiciones de igualdad para personas con discapacidad, prohibiendo la discriminación en todas las prácticas relativas al empleo (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012). De acuerdo con Pérez et al. (2023), esta ley es un paso significativo hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, asegurando que puedan participar plenamente en la economía y la sociedad.

Ley Orgánica de Desarrollo Fronterizo

La Ley Orgánica de Desarrollo Fronterizo en su artículo 11, numeral 1 y 2, promueve el desarrollo social y económico de las poblaciones fronterizas con criterios de interculturalidad y equidad de género (Ecuador, Asamblea Nacional, 2018). Según Gallegos y Cruz (2021), esta ley aborda las necesidades específicas de las comunidades fronterizas, promoviendo un desarrollo inclusivo y equitativo que cierre las brechas de desigualdad.

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

El artículo 7 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece la obligación del Estado de proteger y satisfacer de manera progresiva los derechos contemplados en dicha ley (Ecuador, Asamblea Nacional, 2018). De acuerdo con Muñoz y Pangol (2021), este artículo subraya la importancia de un enfoque progresivo y proactivo en la erradicación de la violencia de género, reconociendo la necesidad de medidas específicas para proteger a las mujeres y promover su bienestar.

Código Orgánico de la Función Judicial

El Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 36 establece que en los concursos para el ingreso a la Función Judicial se deben observar principios de igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos (Ecuador, Asamblea Nacional, 2009). Esta disposición, como menciona Samaniego (2017), es fundamental para asegurar que el sistema judicial sea inclusivo, justo y transparente.

Resolución No. CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042

La Resolución No. CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042, reglamento para el concurso de méritos y oposición para la selección de la primera autoridad de la Contraloría General del Estado, detalla cómo y a quiénes se aplicarán las acciones afirmativas (Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2023). Esta resolución, según Ortiz (2022), es un ejemplo de la aplicación concreta de medidas de acción afirmativa en procesos de selección pública, asegurando una representación más equitativa de grupos vulnerables.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, que expide la norma técnica del subsistema de selección de personal para el sector público, en su artículo 32, dispone puntos adicionales como acción afirmativa para personas retornadas al Ecuador, quienes se autodefinen étnicamente como indígenas, afro ecuatorianos o montuvios, héroes y heroínas, excombatientes, residentes en vacantes fronterizas, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2022). Esta norma técnica es esencial para asegurar que los procesos de selección de personal en el sector público sean inclusivos y equitativos.

1.2.6. Marco Internacional

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial proporciona un marco legal robusto para combatir la discriminación racial, estableciendo tanto la definición de discriminación racial como las condiciones bajo las cuales las medidas de acción afirmativa pueden ser implementadas sin ser consideradas discriminatorias. Según Rey (2024), esta convención es esencial para orientar las políticas nacionales de igualdad y no discriminación.

Esta Convención establece en su artículo 1 que, la "discriminación racial" se refiere a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje, u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los

derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Organización de las Naciones Unidas, 1965). Según el estudio de Arenaza (2023), esta definición es fundamental para identificar y combatir la discriminación racial en todas sus formas y contextos.

El numeral 4 del mismo artículo añade que las medidas especiales adoptadas exclusivamente para asegurar el progreso adecuado de ciertos grupos raciales o étnicos no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre y cuando no mantengan derechos distintos para los diferentes grupos y no permanezcan en vigor después de alcanzar los objetivos para los cuales fueron tomadas. De acuerdo con Landinez (2022), esta disposición permite la implementación de acciones afirmativas sin contravenir el principio de igualdad.

El artículo 7 de la Convención expresa que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, garantizando el derecho de las mujeres a votar, ser elegibles, participar en la formulación de políticas gubernamentales, ocupar cargos públicos y participar en organizaciones no gubernamentales. Como menciona Cruz (2020), estas disposiciones son esenciales para asegurar una participación equitativa de las mujeres en todos los aspectos de la vida pública y política.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

En la última actualización de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas en su artículo 21, numeral 2, se establece que "toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país" (1948). Este principio subraya la importancia de la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos y refuerza el fundamento de las acciones afirmativas. Según Chávez (2020), este artículo es crucial para promover una administración pública inclusiva y representativa.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) en su artículo 1, numeral 1, afirma que "todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación" y que, en virtud de este derecho, establecen libremente su condición política y proveen a su desarrollo económico, social y cultural. Esta disposición reconoce el derecho de

los pueblos a decidir su destino y a desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones. De acuerdo con Domingo et al. (2020), el derecho a la libre determinación es esencial para el empoderamiento de las comunidades y la eliminación de la discriminación estructural.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos refuerzan estos principios al garantizar el derecho de acceso a funciones públicas y la autodeterminación de los pueblos, respectivamente. De acuerdo con Castillo (2021), estos instrumentos internacionales son fundamentales para establecer un marco global de derechos humanos que promueva la igualdad y la justicia.

Carta de las Naciones Unidas

La Carta de las Naciones Unidas (1945) en su Capítulo I, artículo 1, establece el propósito de "fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos". Este principio promueve la igualdad y la autodeterminación como bases para la paz y la cooperación internacional. Según Lozano et al. (2021), la Carta de las Naciones Unidas proporciona un marco normativo esencial para la implementación de políticas de igualdad y no discriminación a nivel global.

Resolución 2625 (XXV) de la Asamblea General de Naciones Unidas

La Resolución 2625 (XXV) de la Asamblea General de Naciones Unidas (1970) reafirma el principio de la igualdad de derechos y la libre determinación de los pueblos, estableciendo que todos los pueblos tienen el derecho de determinar libremente su condición política y de proseguir su desarrollo económico, social y cultural sin injerencia externa. Además, establece el deber de los Estados de promover la aplicación de estos principios y de prestar asistencia a las Naciones Unidas en su cumplimiento. Como señalan Muñoz y Ruiz (2022), esta resolución es un pilar fundamental en el derecho internacional para la promoción de la igualdad y el respeto a la autodeterminación.

La Carta de las Naciones Unidas y la Resolución 2625 (XXV) complementan estos esfuerzos al promover la igualdad de derechos y la libre determinación de los pueblos como principios esenciales para la paz y la cooperación internacional. Según

Chulco (2020), estas normas son cruciales para garantizar que los principios de igualdad y no discriminación sean respetados y promovidos a nivel internacional.

En este sentido se establece que el marco internacional proporciona una base sólida para la implementación de políticas de acción afirmativa y la promoción de la igualdad. Las normas y tratados internacionales destacan la importancia de la igualdad de derechos, la autodeterminación de los pueblos y la eliminación de todas las formas de discriminación, estableciendo directrices claras para los Estados en la promoción de una sociedad más justa e inclusiva. (Naciones Unidas, 1970)

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

El proceso investigativo tiene como propósito final generar conocimiento a través de la formulación del problema: ¿Se viola el principio de igualdad al otorgar puntajes extras en los diferentes concursos de méritos y oposición, tanto para acceder a nombramientos en el sector público, como para acceder a nombramientos de autoridades de control? Para resolver este problema, se plantea el objetivo general de determinar la discriminación negativa a título de acciones afirmativas. Este objetivo será abordado mediante un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo, respondiendo a los siguientes objetivos específicos:

1. Diagnosticar inequidades relacionadas con las acciones afirmativas.
2. Analizar la discriminación negativa a título de acción afirmativa.
3. Identificar los titulares de derechos que deben ser considerados como grupos minoritarios en situación de desigualdad.

El marco metodológico responde a la pregunta fundamental de ¿cómo? Esto implica definir los parámetros, enfoques, métodos y técnicas a utilizar en la investigación.

Elaborar la metodología de la investigación es crucial para definir los procedimientos sobre cómo se recopilarán los datos, la muestra, la población y los análisis estadísticos, utilizando un enfoque cuantitativo y cualitativo. Como mencionan (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), la metodología de la investigación es esencial para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados.

La investigación sobre "discriminación negativa a título de acción afirmativa" es una investigación descriptiva. Según Ochoa y Yunkor (2059),

Es aquella en la que consiste en describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En ella se analizan los datos reunidos de cada una de las variables a investigar; en este tipo, el investigador puede interpretar los resultados de una manera, pero desgraciadamente ésta será a menudo sólo una de las varias maneras de interpretarlos (pág. 15).

Además, la investigación utiliza una metodología jurídica, revisando las Constituciones de la República del Ecuador desde la primera promulgada en 1830

hasta la actual. Este análisis incluye leyes y reglamentos relacionados con discriminación, igualdad, acciones afirmativas y concursos de méritos y oposición. De acuerdo con Guamán et al. (2021), para la metodología jurídica, “el conocimiento de las leyes, jurisprudencias y doctrina es fundamental para alcanzar las metas y objetivos planteados” (pág. 165)

La metodología jurídica permite visibilizar problemas socio-jurídicos y proponer las reformas pertinentes en la investigación. Este enfoque se sustenta en un análisis exhaustivo de las normativas legales y su evolución histórica, así como en la interpretación de su aplicación práctica en el contexto ecuatoriano.

En el contexto de esta investigación, se utilizará un diseño mixto. Según Osorio y Castro (2021), el diseño mixto integra elementos de enfoques cuantitativos y cualitativos, permitiendo una comprensión más completa del fenómeno estudiado. El componente cuantitativo incluirá la recolección y análisis de datos estadísticos a través de encuestas, permitiendo identificar patrones y correlaciones. Por otro lado, el enfoque cualitativo se centrará en entrevistas y análisis documental para explorar percepciones y experiencias subjetivas relacionadas con la discriminación negativa y las acciones afirmativas.

Las encuestas se aplicarán a una muestra representativa de individuos que han participado en concursos de méritos y oposición, así como a funcionarios encargados de la implementación de políticas de acciones afirmativas. Esto permitirá obtener una visión integral de las prácticas y percepciones actuales. De acuerdo con Hernández y Duana (2020), “la triangulación de métodos fortalece la validez de los hallazgos y ofrece una perspectiva más rica y matizada de la realidad investigada” (pág. 52).

El análisis estadístico incluirá pruebas de hipótesis y modelos de regresión para identificar la relación entre las variables de estudio. Como menciona Azuero (2019), “el uso de técnicas estadísticas avanzadas permite no solo describir los datos, sino también inferir conclusiones sobre las relaciones causales entre variables” (pág. 117). Este enfoque cuantitativo se complementará con un análisis cualitativo de las narrativas obtenidas en las entrevistas, utilizando técnicas de codificación y análisis temático.

La revisión documental abarcará no solo las Constituciones y leyes ecuatorianas, sino también tratados internacionales y jurisprudencia relevante. Esto proporcionará un marco teórico y jurídico robusto para interpretar los hallazgos empíricos. Según Abreu (2019) “la combinación de análisis documental con datos empíricos enriquece el análisis y fortalece la base argumentativa de la investigación” (pág. 199).

2.1. Metodología de la Investigación.

La metodología de esta investigación combina la recolección y análisis de datos cuantitativos con un enfoque normativo y jurídico, permitiendo una evaluación integral y precisa del impacto de las acciones afirmativas en los procesos de selección y nombramientos en el sector público en Ecuador. Este proyecto responde a una indagación confirmatoria cuyo propósito es comprobar la existencia de desigualdad al otorgar puntos extras a determinados grupos de personas. Esta práctica resulta en detrimento de otros grupos, como mestizos, blancos y hombres, en los concursos de méritos y oposición para acceder a espacios laborales en el sector público.

Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se utilizará un enfoque cuantitativo, recolectando datos a través de encuestas y análisis estadísticos obtenidos de una muestra representativa de servidores públicos. Según Castañeda (2022), un enfoque cuantitativo permite una evaluación objetiva y sistemática de los datos, facilitando la identificación de patrones y correlaciones significativas.

La recolección de datos se realizará mediante encuestas estructuradas, diseñadas para capturar la percepción y experiencias de los participantes respecto a las acciones afirmativas y su impacto en los procesos de selección y nombramientos en el sector público. Como mencionan Hernández y Duana (2020), las encuestas son una herramienta eficaz para obtener datos cuantificables que permiten inferencias sobre la población en estudio.

El análisis estadístico incluirá pruebas de hipótesis y modelos de regresión para determinar la relación entre las variables de interés. De acuerdo con Galindo (2020), el uso de técnicas estadísticas avanzadas es crucial para validar las hipótesis planteadas y obtener conclusiones robustas. Estos análisis proporcionarán una base empírica sólida para evaluar la existencia de discriminación negativa derivada de las acciones afirmativas.

Con los resultados obtenidos, se pretende sugerir reformas a la Constitución de la República del Ecuador para incluir a las personas que se autodefinen como blancas, actualmente invisibilizadas en la normativa vigente. Según el estudio de Delgado (2020), la inclusión de todas las identidades étnicas en la Constitución es fundamental para garantizar la igualdad y no discriminación en el acceso a oportunidades laborales.

Asimismo, se propondrá al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. CPCCS considerar la reforma de la normativa actual con respecto al otorgamiento de puntos extras a las mujeres. Como establece el análisis de Costales (2017), aunque las acciones afirmativas buscan corregir desigualdades históricas, es crucial evaluar su impacto actual para evitar nuevas formas de discriminación.

Además, se recomendará a la Asamblea Nacional la tramitación de un proyecto de reforma a la Ley de Reconocimiento a los Héroes y Heroínas Nacionales, sugiriendo la eliminación del numeral 2 del artículo 3 y el numeral 2 de la Disposición Final Primera. En su estudio, Giménez (2022) argumenta que la concesión de puntos extras a héroes y heroínas debe ser reconsiderada para asegurar un proceso de selección equitativo y basado en méritos.

Finalmente, se sugerirá al Ministro de Trabajo la consideración de una reforma al Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, normativa que concede amplias prebendas a determinados grupos bajo el pretexto de acciones afirmativas. Como menciona López (2022), es esencial revisar y ajustar estas normativas para garantizar que las acciones afirmativas no perpetúen desigualdades ni generen nuevas formas de discriminación.

2.2. Enfoque

Esta investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, dado su carácter confirmatorio. El objetivo es evaluar si la práctica de otorgar puntos extras en concursos de méritos y oposición para ciertos grupos resulta en una discriminación negativa hacia otros, como mestizos, blancos y hombres. Para recopilar datos, se utilizarán encuestas en línea dirigidas a una muestra representativa de servidores públicos.

2.3. Planteamiento del Problema

De acuerdo con Ochoa et al. (2020), el planteamiento del problema en la investigación cuantitativa implica afinar y estructurar formalmente la idea de investigación, desarrollando cinco elementos clave: objetivos, preguntas, justificación, viabilidad y evaluación de deficiencias. Estos elementos deben ser capaces de conducir hacia una investigación concreta y empíricamente verificable.

En el contexto de esta investigación, el problema planteado se centra en determinar si la práctica de otorgar puntos adicionales en concursos de méritos y oposición, como medida de acción afirmativa, genera una discriminación negativa hacia otros grupos. La revisión de la literatura, aunque posterior al planteamiento inicial, puede influir en la redefinición del problema, asegurando que los objetivos y preguntas de investigación sean coherentes y direccionados.

Los objetivos establecerán lo que se pretende lograr con la investigación, como la identificación de inequidades generadas por acciones afirmativas. Las preguntas de investigación buscarán respuestas específicas sobre la percepción y el impacto de estas políticas en diferentes grupos étnicos y de género. La justificación explicará la relevancia y necesidad de la investigación, mientras que la viabilidad evaluará la posibilidad de llevarla a cabo considerando los recursos disponibles. Finalmente, la evaluación de deficiencias analizará las limitaciones y aspectos a mejorar en estudios previos.

2.3.1. Evaluación de la Importancia.

Los criterios principales para evaluar la importancia de esta investigación incluyen la conveniencia, la relevancia social, las implicaciones prácticas, el valor teórico y la utilidad metodológica. Como menciona Fernández (2020), es fundamental considerar las posibles consecuencias de la investigación. En este caso, evaluar si las acciones afirmativas están causando una discriminación negativa puede tener implicaciones significativas en la formulación de políticas públicas y en la revisión de marcos legales.

La conveniencia radica en la necesidad de asegurar procesos justos y equitativos en los concursos de méritos y oposición. La relevancia social se manifiesta en la potencial corrección de desigualdades que afectan a diversos grupos étnicos y de género. Las implicaciones prácticas incluyen recomendaciones de políticas más equitativas. El valor teórico se relaciona con la contribución al conocimiento sobre los

efectos de las acciones afirmativas. La utilidad metodológica radica en la aplicación de un enfoque cuantitativo robusto para evaluar estas políticas.

2.3.2. Tipos de Planteamientos Cuantitativos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los planteamientos cuantitativos pueden dirigirse a explorar fenómenos, describirlos, relacionarlos o vincularlos, y considerar el efecto de unos sobre otros. En esta investigación, se buscará explorar la percepción de los servidores públicos sobre las acciones afirmativas, describir las experiencias de discriminación percibida, relacionar las políticas de puntos extras con los resultados en concursos de méritos y oposición, y evaluar el efecto de estas políticas en la igualdad de oportunidades.

Según Quispe et al. (2020), la investigación cuantitativa permite una evaluación objetiva y sistemática de los datos, facilitando la identificación de patrones y correlaciones significativas. Este enfoque será crucial para entender el impacto real de las acciones afirmativas y formular recomendaciones basadas en evidencia empírica.

2.3.3. Errores Comunes en el Planteamiento del Problema.

Algunos errores comunes en el planteamiento del problema incluyen términos generales y poco específicos, objetivos o preguntas dirigidas a una etapa del proceso investigativo, y objetivos o preguntas que no implican una investigación completa o de suficiente valor como para desarrollar toda una investigación. Como expresan Anguera et al. (2020), es crucial evitar estos errores para garantizar la solidez y relevancia de la investigación.

En este proyecto, se evitarán términos generales y se asegurarán objetivos y preguntas específicos, claros y centrados en evaluar la discriminación negativa generada por acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición. Esto permitirá una investigación completa y de valor, que contribuirá de manera significativa al debate sobre la equidad y la justicia en las políticas públicas de Ecuador.

2.4. Diseño de la Investigación.

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental, ya que se basa en la observación de realidades existentes y en la recolección de datos sin manipulación de variables. La estructura del proyecto se centra en la identificación y análisis de

elementos clave necesarios para obtener información relevante sobre la problemática de la violación del principio de igualdad en los concursos de méritos y oposición en Ecuador.

2.4.1. Diagnóstico de Inequidades.

En primer lugar, se realizará un diagnóstico exhaustivo de las inequidades relacionadas con las acciones afirmativas. Como menciona Giesecke (2020), el diagnóstico permite identificar y describir de manera precisa las desigualdades presentes en el sistema actual. Este paso es fundamental para comprender el alcance y la naturaleza de las disparidades generadas por la otorgación de puntajes extras a ciertos grupos.

2.4.2. Análisis de la Discriminación Negativa.

El siguiente paso en el diseño de la investigación es analizar la discriminación negativa que puede surgir como consecuencia de las acciones afirmativas. De acuerdo con el estudio de Nizama y Nizama (2020), es crucial aplicar el enfoque cualitativo-jurídico para evaluar cómo las políticas diseñadas para promover la equidad pueden, paradójicamente, generar nuevas formas de desigualdad. Este análisis se basará en datos cuantitativos recolectados a través de encuestas en línea, que permitirán obtener una visión detallada y objetiva de la percepción y experiencia de los servidores públicos respecto a estas políticas.

2.4.3. Identificación de Grupos Minoritarios en Situación de Desigualdad.

Finalmente, se identificarán los titulares de derechos que deben ser considerados como grupos minoritarios en situación de desigualdad. De acuerdo con Andrade (2020), este paso es esencial para garantizar que las políticas públicas sean inclusivas y equitativas. La identificación de estos grupos permitirá proponer recomendaciones específicas para mejorar la equidad en los concursos de méritos y oposición.

2.4.4. Elaboración de la Encuesta.

Para obtener datos precisos y relevantes, se diseñará una encuesta con preguntas claras y específicas, basadas en la realidad y problemática existente en Ecuador. Como establecen Vizcaíno et al. (2023), la formulación de preguntas debe ser coherente con los objetivos de la investigación y permitir la recolección de datos

empíricos que puedan ser analizados estadísticamente. Las preguntas se enfocarán en aspectos clave como la percepción de igualdad, la experiencia personal en los concursos de méritos y oposición, y la opinión sobre las políticas de puntos extras.

2.4.5. Implementación y Recolección de Datos.

La implementación de la encuesta se realizará a través de plataformas en línea, facilitando el acceso y la participación de una muestra representativa de servidores públicos. La recolección de datos se llevará a cabo de manera sistemática, asegurando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

2.4.6. Análisis de Datos.

El análisis de datos se realizará utilizando técnicas estadísticas adecuadas, que permitan identificar patrones y correlaciones significativas. Según Finol (2020), el análisis cuantitativo es crucial para interpretar los resultados de manera objetiva y fundamentar las conclusiones de la investigación.

2.4.7. Conclusiones y Recomendaciones.

Con base en los resultados obtenidos, se formularán conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar la equidad en los concursos de méritos y oposición en Ecuador. Como expresan Chínche et al. (2020), es fundamental que las recomendaciones sean prácticas y aplicables, contribuyendo a la formulación de políticas públicas más justas e inclusivas.

Este diseño de investigación no experimental permite abordar de manera integral la problemática de la discriminación negativa a título de acción afirmativa, proporcionando una base sólida para el análisis y la propuesta de reformas necesarias para garantizar el principio de igualdad en Ecuador.

2.5. Tipo de Investigación.

El tipo de investigación desarrollada en este proyecto es teórica y descriptiva, con el objetivo de visibilizar, describir, definir y determinar el mal uso de la llamada acción afirmativa en los concursos de méritos y oposición en la función pública en Ecuador. Esta investigación se basa en la normativa instaurada por el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2022) cuyo artículo 32 dispone el otorgamiento de puntaje extra a personas que se autodefinen como pertenecientes a ciertos grupos étnicos (indígenas, afro

ecuatorianos, montubios). Esta práctica ha generado desventajas y discriminación para otros grupos como mestizos, blancos, personas consideradas héroes y heroínas, ex combatientes del Cenepa, personas retornadas al Ecuador, residentes en vacantes fronterizas, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas.

Además, esta investigación busca identificar los diferentes reglamentos que otorgan puntaje extra a mujeres en concursos de méritos y oposición para la selección y elección de autoridades de control como el Contralor General del Estado, Fiscal General del Estado, Procurador General del Estado, Defensor del Pueblo, Defensor Público, vocales del Consejo Nacional Electoral, y vocales del Tribunal Contencioso Electoral, entre otros.

2.5.1. Enfoque Dogmático, Jurídico y Doctrinal.

El proyecto se categoriza como dogmático, jurídico y doctrinal debido a su énfasis en la revisión y análisis de la legislación vigente, jurisprudencia, sentencias y doctrinas de autores nacionales e internacionales sobre temas de igualdad, discriminación, delitos de odio, racismo y medidas de acción afirmativa. Como mencionan Ochoa y Yunkor (2059), la investigación teórica y descriptiva busca no solo describir y evaluar características particulares de una situación, sino también analizar y proponer interpretaciones basadas en marcos teóricos robustos.

2.5.2. Legislación y Documentos Relevantes.

La investigación incluye una revisión exhaustiva de las siguientes legislaciones y documentos:

- Constitución de la República del Ecuador de 2008.
- Constituciones de la República del Ecuador desde 1830.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Ley Orgánica de Participación Ciudadana.
- Ley Orgánica del Servicio Público.

- Ley Orgánica de Discapacidad.
- Ley de Reconocimiento a los Héroes y Heroínas Nacionales.
- Resolución No. CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042 del 19-06-2023.
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180.
- Publicaciones de Sentencias y Jurisprudencias.
- Doctrina de varios autores nacionales e internacionales.

2.6. Métodos.

En la presente investigación se desarrollan diversos métodos como el inductivo-deductivo, analítico, jurídico, exegético y propositivo. Las técnicas empleadas incluyen encuestas, población y muestra, recolección de datos, procesamiento de datos y análisis de encuestas. A continuación, se detallan cada uno de estos métodos en el contexto de la investigación sobre la "Discriminación Negativa a Título de Acción Afirmativa."

2.6.1. Método Inductivo.

De acuerdo con Pozo (2020), el método inductivo consiste en inferir, a partir de la observación de un número limitado de casos particulares, una ley o un principio general. Este método es esencial en disciplinas donde el método experimental no es aplicable, como en el derecho. En el contexto de esta investigación, el método inductivo se emplea para observar y analizar casos particulares de discriminación negativa en los concursos de méritos y oposición, a fin de inferir principios generales sobre la problemática de la acción afirmativa en Ecuador.

Aplicación en la Investigación

El método inductivo permitirá identificar patrones y tendencias en los datos recogidos de encuestas aplicadas a servidores públicos. Por ejemplo, se observarán las percepciones y experiencias de individuos que participan en concursos de méritos y oposición, y se inducirán generalizaciones sobre cómo las acciones afirmativas afectan la igualdad de oportunidades. De acuerdo con Guamán et al. (2021), "el método inductivo nos ayudará a inferir principios generales sobre variables analizadas basándose en observaciones de casos específicos." (pág. 164).

2.6.2. Método Deductivo.

De acuerdo con Galdo (2021), el método deductivo es utilizado en las ciencias formales como las matemáticas y la lógica, y consiste en verificar ciertas proposiciones a partir del conocimiento de otras anteriores. Este método requiere la construcción de un sistema axiomático cerrado, compuesto por axiomas, reglas de transformación y teoremas. En esta investigación, el método deductivo se aplica para verificar hipótesis y teorías previamente establecidas sobre la discriminación negativa y las acciones afirmativas, asegurando la consistencia y la independencia de los axiomas utilizados.

Aplicación en la Investigación.

El método deductivo permitirá partir de teorías y postulados existentes sobre acciones afirmativas y su impacto en la igualdad de oportunidades, y deducir conclusiones específicas aplicables al contexto ecuatoriano. Por ejemplo, se podría partir de la premisa general de que "otorgar puntos extras a ciertos grupos puede crear desigualdades" y verificar esta proposición mediante el análisis de datos empíricos recogidos en la investigación. Como menciona Espinoza (2023), "el método deductivo nos ayudará a derivar conclusiones específicas sobre la discriminación negativa a partir de premisas generales." (pág. 37).

2.6.3. Método Analítico.

El método analítico, descrito por Torales y Barrios (2023), se utiliza para descomponer un fenómeno en sus diferentes elementos y explicar sus implicaciones con el todo. Este método se basa en la observación, descripción, crítica y descomposición en partes, lo que permite un proceso de conocimiento claro y profundo. En esta investigación, el método analítico se emplea para descomponer y analizar las normativas y prácticas relacionadas con la acción afirmativa y sus efectos discriminatorios, proporcionando una comprensión detallada de cada componente.

Características del Método Analítico

- **Fáctico:** Se basa en hechos comprobables y mantiene escepticismo respecto a lo que carezca de fundamentos racionales.
- **Verificable empíricamente:** Se fundamenta en la constatación mediante el uso de los sentidos y de instrumentos de medición.

- **Progresivo y auto correctivo:** Se actualiza de manera constante, modificando lo que se tiene por cierto siempre que haya evidencias que respalden la nueva proposición.

Aplicación en la Investigación

El método analítico permitirá descomponer la problemática de la discriminación negativa en componentes específicos, como las diferentes normativas que otorgan puntajes extras y su impacto en distintos grupos poblacionales. Por ejemplo, se analizarán las disposiciones del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180 y su implementación práctica. Como expresa Lluquay (2023), "el método analítico nos ayudará a entender cómo cada parte de la normativa contribuye al fenómeno global de la discriminación negativa." (pág. 49).

2.6.4. Método Jurídico.

La metodología jurídica utilizada en esta investigación se centra en identificar y aplicar la normativa pertinente al problema planteado. Como mencionan Mila et al. (2021), la metodología jurídica es crucial para interpretar y aplicar las leyes de manera coherente y objetiva. La ruta para alcanzar este objetivo será guiada por un enfoque cuantitativo que responda a los siguientes objetivos específicos:

- Diagnosticar inequidades relacionadas con las acciones afirmativas.
- Analizar la discriminación negativa a título de acción afirmativa.
- Identificar los titulares de derechos que deben ser considerados como grupos minoritarios en situación de desigualdad.

Aplicación en la Investigación.

El método jurídico permitirá evaluar y aplicar la normativa vigente, como la Constitución de la República del Ecuador y diversas leyes relacionadas con la igualdad y las acciones afirmativas. Se examinarán instrumentos internacionales y sentencias relevantes para proporcionar un marco legal y doctrinal sólido. Por ejemplo, se analizarán las implicaciones del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180 en la práctica de otorgar puntajes extras y sus efectos legales. Como establece Acosta (2023), "la metodología jurídica nos ayudará a interpretar y aplicar de manera coherente las leyes pertinentes a la problemática investigada." (pág. 28).

La combinación de estos métodos proporcionará una base sólida y multifacética para abordar el problema de la discriminación negativa en el contexto de las acciones afirmativas, asegurando que los hallazgos de la investigación sean robustos y aplicables en la formulación de políticas públicas más justas y equitativas.

2.7. Técnicas.

La técnica de la investigación empleada en la tesis cuyo título es “Discriminación Negativa a título de Acción Afirmativa” es la encuesta, que es una técnica utilizada para obtener información, especialmente en las investigaciones que se realizan de información extraída directamente de los participantes. A través de ella, se logra conocer los problemas e insatisfacciones entre los funcionarios públicos que han participado y participan en concursos de méritos y oposición, aflora la problemática inicial para proponer soluciones, en este caso se hace efectiva por medio de los cuestionarios realizados en internet a través del link <https://forms.gle/Ltc6852tVEGSRER68>.

2.7.1. Encuesta.

La técnica de investigación empleada en esta tesis es la encuesta, una herramienta esencial para obtener información directamente de los participantes. Según Sánchez et al. (2021), la encuesta permite conocer los problemas e insatisfacciones de los funcionarios públicos que participan en concursos de méritos y oposición, proporcionando datos cruciales para proponer soluciones jurídicas.

Aplicación en la Investigación

Las encuestas se realizarán a través de internet, utilizando cuestionarios distribuidos mediante el link <https://forms.gle/Ltc6852tVEGSRER68>. Las preguntas se centrarán en la percepción de los servidores públicos sobre la igualdad y equidad en el otorgamiento de puntos extras en los concursos públicos. Se indagará si conocen que la Constitución del Ecuador dispone medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real y si están al tanto del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180.

Componentes de la Encuesta

- Identificación del participante: Información demográfica básica.
- Conocimiento sobre acciones afirmativas: Preguntas sobre el conocimiento de la normativa vigente.

- Percepción de igualdad: Opiniones sobre si el otorgamiento de puntos extras genera igualdad o discriminación.
- Satisfacción con el sistema actual: Evaluación de la satisfacción con el sistema de méritos y oposición.

2.7.2. Población y Muestra.

De acuerdo con Condori (2020), la población en una exploración está compuesta por todos los elementos que participan del fenómeno definido. En esta investigación, la población está compuesta por aproximadamente 478,485 servidores públicos en el Distrito Metropolitano de Quito. La muestra, un subgrupo de esta población, estará compuesta por 83 servidores públicos seleccionados para participar en la encuesta.

2.7.3. Recolección de Datos.

Según Useche et al. (2019), la recolección de datos implica aplicar instrumentos de medición para recabar información pertinente de las variables del estudio. En esta investigación, la recolección de datos se realizará mediante encuestas en línea. Los datos obtenidos serán la base para el análisis, permitiendo diagnosticar inequidades, analizar la discriminación negativa e identificar grupos minoritarios en situación de desigualdad.

2.7.4. Procesamiento de Datos.

El procesamiento de datos implica organizar y analizar la información recolectada. Según Arias (2021), este proceso es crucial para convertir los datos en resultados significativos. En esta investigación, los datos recolectados a través de encuestas serán procesados electrónicamente y representados en gráficos estadísticos. El análisis se enfocará en cada pregunta del cuestionario, permitiendo interpretar los resultados y formular conclusiones sobre la "Discriminación Negativa a Título de Acción Afirmativa."

Proceso por Pasos del Procesamiento de Datos

1. Recolección de Datos: Realización de encuestas en línea.
2. Organización de Datos: Clasificación y codificación de respuestas.
3. Análisis de Datos: Uso de software estadístico para generar gráficos y tablas.

4. Interpretación de Resultados: Evaluación de las percepciones sobre igualdad y discriminación.

2.7.5. Conclusiones.

Formulación de conclusiones basadas en los datos analizados. Esta metodología, integrada y detallada, asegura un enfoque riguroso y científico para abordar la problemática de la discriminación negativa en el contexto de las acciones afirmativas en Ecuador

CAPITULO III

3. RESULTADOS

En el contexto de la tesis titulada "Discriminación Negativa a Título de Acción Afirmativa," se llevó a cabo una encuesta dirigida a servidoras y servidores públicos del Distrito Metropolitano de Quito. El objetivo principal de esta encuesta fue explorar las percepciones y opiniones de los participantes sobre las políticas de acción afirmativa implementadas en concursos de méritos y oposición, especialmente en relación con el otorgamiento de puntaje extra a ciertos grupos étnicos y a mujeres.

Estas políticas, diseñadas con la intención de promover la igualdad de oportunidades y corregir desigualdades históricas, han generado un debate considerable sobre su efectividad y justicia. A través de esta investigación, se busca identificar si estas medidas realmente fomentan la equidad o si, por el contrario, resultan en una discriminación negativa hacia otros grupos que no son beneficiarios de estas acciones afirmativas. Como mencionan Sánchez y Murillo (2021), el planteamiento del problema en la investigación cuantitativa debe ser concreto y empíricamente verificable, aspectos que se reflejan en el diseño y aplicación de esta encuesta.

La metodología utilizada, basada en técnicas cuantitativas, permitió la recolección de datos directamente de los participantes, proporcionando una visión clara y detallada de sus experiencias y percepciones. De acuerdo con Vizcaíno et al. (2023), este enfoque facilita una evaluación objetiva y sistemática de los datos, permitiendo identificar patrones y correlaciones significativas que son cruciales para entender la problemática en cuestión.

Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para discutir la percepción de los servidores públicos sobre la equidad y la justicia de las políticas de acción afirmativa. Además, ofrecen una perspectiva valiosa sobre cómo estas políticas afectan la percepción de igualdad en los procesos de selección en el sector público. Esta sección presenta un análisis detallado de estos resultados, destacando los principales hallazgos y su relevancia para la discusión sobre discriminación y acción afirmativa en el contexto ecuatoriano.

3.1. Análisis de Datos de la encuesta

El análisis de resultados de la encuesta realizada a servidoras y servidores públicos del Distrito Metropolitano de Quito constituye una parte fundamental de la tesis "Discriminación Negativa a Título de Acción Afirmativa". Esta encuesta se diseñó con el objetivo de evaluar las percepciones y opiniones de los participantes sobre las políticas de acción afirmativa implementadas en concursos de méritos y oposición, específicamente en relación con el otorgamiento de puntaje extra a ciertos grupos étnicos y a mujeres.

Como establecen Polanía et al. (2020), un enfoque cuantitativo requiere un planteamiento del problema que sea concreto y susceptible de verificación empírica. En consonancia con este principio, la encuesta fue cuidadosamente diseñada para captar la opinión de los servidores públicos sobre la equidad y justicia de las medidas de acción afirmativa, así como para identificar cualquier percepción de discriminación que pueda surgir de su implementación.

De acuerdo con Quispe et al. (2020) El uso de métodos cuantitativos facilita una evaluación objetiva y sistemática de los datos, permitiendo la identificación de patrones y correlaciones significativas. Esta metodología es esencial para proporcionar una visión clara y detallada de las experiencias y percepciones de los participantes.

En esta sección, se presenta un análisis exhaustivo de los resultados de la encuesta, destacando los principales hallazgos y su relevancia para la discusión sobre discriminación y acción afirmativa en el contexto ecuatoriano. Este análisis no solo busca reflejar las opiniones y percepciones de los encuestados, sino también contribuir al debate académico y práctico sobre la efectividad y justicia de las políticas de acción afirmativa en Ecuador.

3.1.1. Datos Generales

En esta sección se presentan y analizan los datos generales obtenidos de la población estudiada en relación con su género. La información es fundamental para entender la composición demográfica de los encuestados y cómo esta puede influir en sus percepciones y experiencias con respecto a la acción afirmativa en concursos de méritos y oposición en el sector público.

Género

En esta sección se presentan los resultados relacionados con el género de la población estudiada en el sector público del Distrito Metropolitano de Quito. Estos datos permiten comprender la distribución de género entre los participantes y analizar cómo esta variable podría influir en la percepción y experiencias reportadas respecto a la acción afirmativa.

Tabla 3. Género de la población estudiada

| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Masculino | 37 | 44,58% |
| Femenino | 46 | 55.42% |
| Otro | 0 | 0,00% |
| Total | 83 | 100.00% |

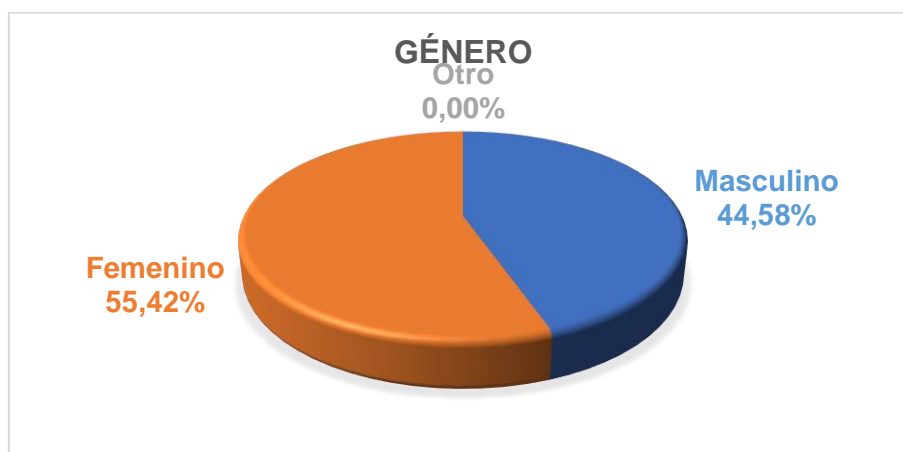
Nota: La tabla 3 evidencia el género con el que se identifica la población de estudio

Interpretación

La Tabla 3 presenta la distribución de género de los participantes en el estudio. La población estudiada comprende un total de 83 individuos. De estos, 37 se identifican como masculinos, lo que representa el 44.58% de la muestra, mientras que 46 se identifican como femeninos, constituyendo el 55.42% de la muestra. No se registraron participantes que se identificaran con otro género.

En este sentido, la Figura 1 proporciona una representación visual clara de la distribución de género, facilitando la interpretación de los datos y la identificación de posibles sesgos de género en las percepciones sobre la acción afirmativa. La visualización gráfica será útil para ilustrar las proporciones relativas y destacar la predominancia de género en la muestra, lo cual es fundamental para contextualizar los hallazgos en el análisis de discriminación negativa a título de acción afirmativa.

Figura 1. Género de la población estudiada



Análisis

El análisis de la distribución de género en la población estudiada revela que el 55.42% de los participantes se identifica como femenino, mientras que el 44.58% se identifica como masculino. No hay participantes que se identifiquen con otro género.

Esta distribución sugiere una representación predominante de mujeres en la muestra. La mayor participación femenina puede tener implicaciones significativas en la percepción y experiencia de las políticas de acción afirmativa. Según Chávez (2020), las mujeres tienden a beneficiarse de estas políticas debido a las desventajas históricas que enfrentan en múltiples esferas sociales y laborales.

La ausencia de individuos que se identifican con otro género limita el análisis inclusivo de cómo las políticas de acción afirmativa impactan a todas las categorías de género. De acuerdo con Cruz (2020), la representación de la diversidad en una muestra es esencial para obtener resultados integrales y comprensivos.

El predominio femenino en la muestra puede influir en los resultados del estudio, especialmente en contextos donde las políticas de acción afirmativa se aplican para corregir desigualdades de género. Esta representación mayoritaria es relevante para entender las dinámicas de discriminación negativa, ya que las mujeres pueden percibir y experimentar las acciones afirmativas de manera diferente a los hombres.

Además, la diferencia en la representación de género puede reflejar tendencias en la participación y visibilidad de las mujeres en los concursos de méritos y oposición

en el sector público. Esta mayor representación podría ser un indicio de una mayor conciencia o preocupación por las políticas de acción afirmativa entre las mujeres.

Rango Etario

A continuación, se analizan los resultados relacionados con el rango etario de la población estudiada. La distribución por edades de los servidores públicos en el Distrito Metropolitano de Quito proporciona una perspectiva sobre cómo las diferentes generaciones perciben y experimentan las políticas de acción afirmativa y su impacto en los concursos de méritos y oposición.

Tabla 4. Rango etario de la población estudiada

| Categoría | Número | Porcentaje |
|---------------------|--------|------------|
| 18-25 años | 5 | 6,02% |
| 26-35 años | 16 | 19,28% |
| 36-45 años | 34 | 40,96% |
| 46 años en adelante | 28 | 33,73% |
| Total | 83 | 100.00% |

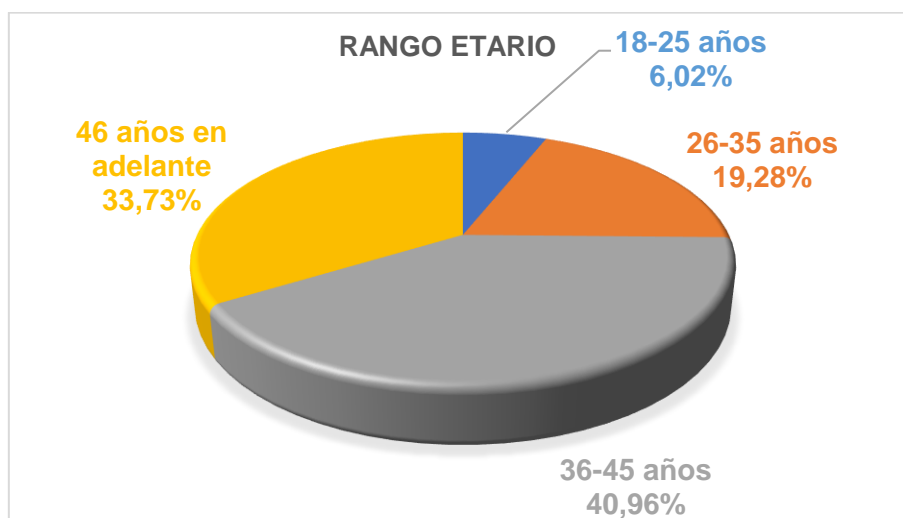
Nota: La tabla 4 muestra el rango etario en el que se encuentra la población de estudio.

Interpretación

En la tabla 4, se observa que la mayoría de la población estudiada se concentra en el rango etario de 36-45 años, con un 40,96% del total de los encuestados. Esta categoría está seguida por el grupo de 46 años en adelante, que representa el 33,73%. El grupo de 26-35 años constituye el 19,28%, mientras que el rango de 18-25 años es el menos representado, con solo el 6,02%. Este desglose etario muestra una tendencia hacia una población predominantemente adulta, con un menor número de jóvenes adultos.

La Figura 2 ilustra la distribución etaria, facilitando la interpretación de los datos y la identificación de posibles variaciones en las percepciones sobre la acción afirmativa según el rango de edad. La visualización gráfica ilustra las proporciones relativas de cada grupo etario, destacando la predominancia de ciertos grupos en la muestra. Esto es fundamental para contextualizar los hallazgos en el análisis de discriminación negativa a título de acción afirmativa, permitiendo una comprensión más precisa de cómo diferentes edades pueden influir en la percepción y efectividad de estas políticas.

Figura 2. Rango etario de la población estudiada



Análisis

La Figura 2 presenta la distribución etaria de la población estudiada. La mayor representación en el grupo de 36-45 años sugiere una población madura, que podría estar en una fase de estabilidad laboral y familiar. Este grupo etario, que constituye el 40,96% de la muestra, probablemente tiene una experiencia significativa en el ámbito profesional y una comprensión consolidada de las dinámicas sociales y económicas. Según Achoy (2018), las personas en esta edad tienden a tener mayor responsabilidad y compromiso en sus roles laborales y sociales.

El grupo de 46 años en adelante, que representa el 33,73%, refleja una población que está próxima a la jubilación o ya en una etapa avanzada de su carrera profesional. Este grupo es crucial para el estudio de acciones afirmativas y políticas de inclusión, dado que las experiencias acumuladas pueden ofrecer perspectivas valiosas sobre la evolución de las políticas de igualdad (Román & Velásquez, 2023).

El rango de 26-35 años, con un 19,28%, incluye a individuos que están en la fase de consolidación de sus carreras y asumiendo mayores responsabilidades. Este grupo es fundamental para entender la percepción de las medidas de acción afirmativa entre quienes están construyendo su trayectoria profesional. De acuerdo con Estrada y Pérez (2020), este grupo etario es dinámico y adaptable, y su respuesta a las políticas de inclusión puede diferir significativamente de los grupos más maduros.

Finalmente, el grupo de 18-25 años, que constituye solo el 6,02%, representa a los más jóvenes, quienes pueden estar en las primeras etapas de su desarrollo profesional o académico. Su baja representación podría indicar una menor

participación en el ámbito laboral formal o un enfoque aún orientado hacia la educación. Este segmento es vital para futuros estudios sobre la efectividad de las políticas de acción afirmativa en los nuevos entrantes al mercado laboral (Gray, Basualto, & Sisto, 2019).

Este análisis, en el contexto del proyecto sobre discriminación negativa y acciones afirmativas, subraya la importancia de considerar las diferentes etapas de vida y desarrollo profesional al evaluar el impacto y la percepción de estas políticas. La distribución etaria proporciona un marco para entender cómo diferentes grupos pueden experimentar y valorar las medidas de igualdad y no discriminación, y ofrece insights sobre las necesidades específicas y las expectativas de cada grupo demográfico.

3.1.2. Cuestionario.

El presente cuestionario ha sido diseñado con el objetivo de recopilar datos relevantes sobre la percepción y el impacto de las medidas de acción afirmativa en el ámbito laboral y social en Ecuador. Este cuestionario, compuesto por 11 preguntas dicotómicas, responde a las necesidades investigativas de este proyecto, centrado en la discriminación negativa a título de acción afirmativa. Las preguntas han sido estructuradas para capturar respuestas claras y concisas que permitan un análisis estadístico riguroso y fundamentado.

La encuesta es una herramienta fundamental en la investigación social y permite obtener datos cuantitativos que reflejan las opiniones y experiencias de los participantes respecto a las medidas de acción afirmativa. Según Leyva y Guerra (2020), las encuestas son esenciales para obtener una visión general de las actitudes y comportamientos en una población específica. De igual forma, Villasis et al. (2020) destaca la importancia de las preguntas dicotómicas en la simplificación del análisis de datos, facilitando la identificación de tendencias y patrones significativos.

El diseño de este cuestionario se fundamenta en la necesidad de comprender cómo las acciones afirmativas, implementadas con el propósito de promover la igualdad y la inclusión, son percibidas por diferentes segmentos de la población. Este conocimiento es crucial para evaluar la eficacia de dichas medidas y para identificar posibles áreas de mejora. La recopilación de datos a través de este cuestionario permitirá realizar un análisis detallado de las percepciones y experiencias de los

encuestados, proporcionando una base sólida para la formulación de conclusiones y recomendaciones en el marco del presente estudio.

Este cuestionario se alinea con los objetivos del proyecto al proporcionar una base empírica para el análisis de la discriminación negativa derivada de las acciones afirmativas. Las respuestas obtenidas serán analizadas rigurosamente para identificar patrones y correlaciones que contribuyan a una comprensión más profunda de los impactos de estas políticas en la sociedad ecuatoriana.

Pregunta 1.

¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador dispone que forman parte del Ecuador las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas?

Tabla 5. Reconocimiento Constitucional de la Diversidad Cultural en Ecuador

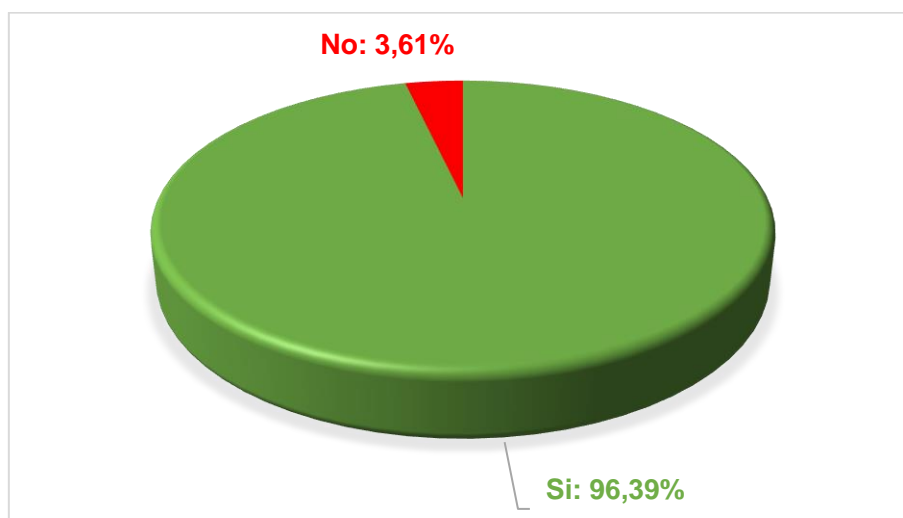
| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 80 | 96,39% |
| No | 3 | 3,61% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 5 visibiliza el reconocimiento constitucional con respecto a la diversidad cultural ecuatoriana en la población de estudio.

Interpretación

La tabla 5 muestra que una abrumadora mayoría del 96,39% de los encuestados está al tanto de que la Constitución de la República del Ecuador reconoce la inclusión de comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas como parte integral del país. Solo un 3,61% de los encuestados no tiene conocimiento de este reconocimiento constitucional. Estos datos sugieren una alta penetración de conocimiento respecto a la diversidad cultural en el marco constitucional entre la población estudiada.

Figura 3. Reconocimiento Constitucional de la Diversidad Cultural en Ecuador



Análisis

La Figura 3 ilustra la distribución del conocimiento sobre el reconocimiento constitucional de la diversidad cultural en Ecuador. Este gráfico revela una clara prevalencia del conocimiento acerca de este aspecto constitucional, con un 96,39% de los encuestados afirmando estar informados al respecto.

El alto nivel de reconocimiento del marco constitucional relativo a la diversidad cultural sugiere una efectiva difusión de esta información entre la población. Paniagua (2023), la conciencia sobre los derechos constitucionales es fundamental para la promoción de la justicia social y la equidad. La predominancia de respuestas afirmativas en esta pregunta refleja un entorno social donde la diversidad cultural es ampliamente reconocida y valorada.

Este nivel de conocimiento es crucial para la implementación de políticas de acción afirmativa y la promoción de la igualdad. Como establece Fernández (2020), el reconocimiento de la diversidad cultural en las constituciones es un paso esencial para asegurar la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los grupos étnicos y culturales.

La implicación de estos resultados en el contexto del proyecto sugiere que la población de estudio está bien informada sobre las disposiciones constitucionales relativas a la diversidad cultural. Esto puede facilitar la implementación de medidas de acción afirmativa dirigidas a estos grupos, al contar con una base de conocimiento sólida entre los ciudadanos. Esta percepción positiva y el alto nivel de reconocimiento

pueden contribuir a un apoyo más robusto y efectivo de las políticas diseñadas para promover la igualdad y la inclusión social en Ecuador.

Pregunta 2.

¿Sabía usted que según datos reflejados del censo poblacional que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas en Censos en el año 2022, en todas las provincias existen personas que se autodefinen como “blancos”?

Tabla 6. Diversidad Étnica en Ecuador: Autodefinición como “Blancos” según el Censo Nacional

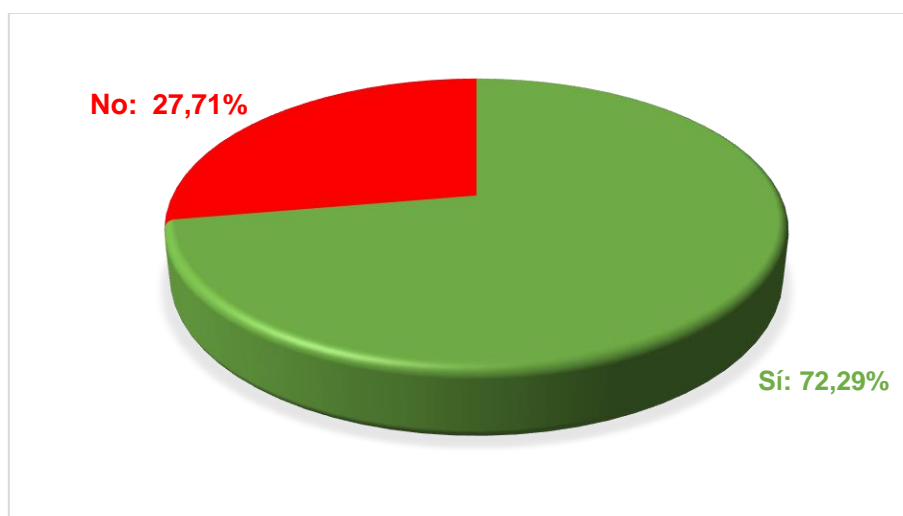
| Categoría | Número | Porcentaje |
|--------------|-----------|----------------|
| Sí | 60 | 72,29% |
| No | 23 | 27,71% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 6 demuestra el grado de conocimiento acerca de la autodefinición étnica de los ecuatorianos en la población de estudio.

Interpretación

La tabla 6 revela que el 72,29% de los encuestados está al tanto de que, según el censo poblacional realizado por el INEC en 2022, en todas las provincias de Ecuador existen personas que se autodefinen como "blancos". En contraste, el 27,71% de los encuestados no tiene conocimiento de este dato.

Figura 4. Diversidad Étnica en Ecuador: Autodefinición como “Blancos” según el Censo Nacional



Análisis

La Figura 4 ilustra la proporción de encuestados que están informados sobre la presencia de personas que se autodefinen como "blancos" en todas las provincias de Ecuador, según el censo del INEC de 2022. Esta visualización es fundamental para entender la percepción y el conocimiento de la población sobre la diversidad étnica en el país.

El 72,29% de encuestados que reconoce la presencia de personas que se autodefinen como "blancos" en todas las provincias subraya un nivel elevado de conciencia sobre la diversidad étnica existente en Ecuador. Este conocimiento es esencial para promover un entendimiento más inclusivo y representativo de la realidad demográfica del país. Según Abonce y García (2021), la visibilidad de la diversidad étnica en los censos nacionales es un paso crucial para la implementación de políticas públicas que promuevan la igualdad y el respeto por todas las identidades étnicas.

Por otro lado, el 27,71% de encuestados que no está informado sobre este aspecto destaca la necesidad de fortalecer la difusión de datos censales y educativos sobre la diversidad étnica. La falta de conocimiento puede contribuir a la perpetuación de estereotipos y la invisibilización de ciertos grupos étnicos en la toma de decisiones políticas y sociales. De acuerdo con Estacio y Ramón (2021), una mayor divulgación de la diversidad étnica a través de datos censales puede fomentar un mayor respeto y reconocimiento de todas las comunidades étnicas, facilitando la inclusión y la igualdad.

En el contexto del proyecto, estos hallazgos refuerzan la importancia de la educación y la difusión de información sobre la diversidad étnica en Ecuador. La percepción y el reconocimiento de la diversidad son fundamentales para la implementación efectiva de políticas de acción afirmativa que buscan reducir la discriminación y promover la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad. La visibilidad de la autodefinición como "blancos" en el censo nacional subraya la diversidad del país y la necesidad de políticas inclusivas que reflejen esta realidad.

Como señalan Espinosa et al. (2023), la integración de datos demográficos en la planificación y ejecución de políticas públicas es vital para asegurar que todas las comunidades sean representadas y sus necesidades atendidas adecuadamente. En este sentido, el conocimiento y la conciencia sobre la diversidad étnica en Ecuador son pilares esenciales para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa.

Pregunta 3.

¿Sabía usted que el Ministerio de Trabajo cuenta con una “Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal” que rige para todas las instituciones públicas del Ecuador?

Tabla 7. Normativa del Ministerio de Trabajo para Selección de Personal en Ecuador

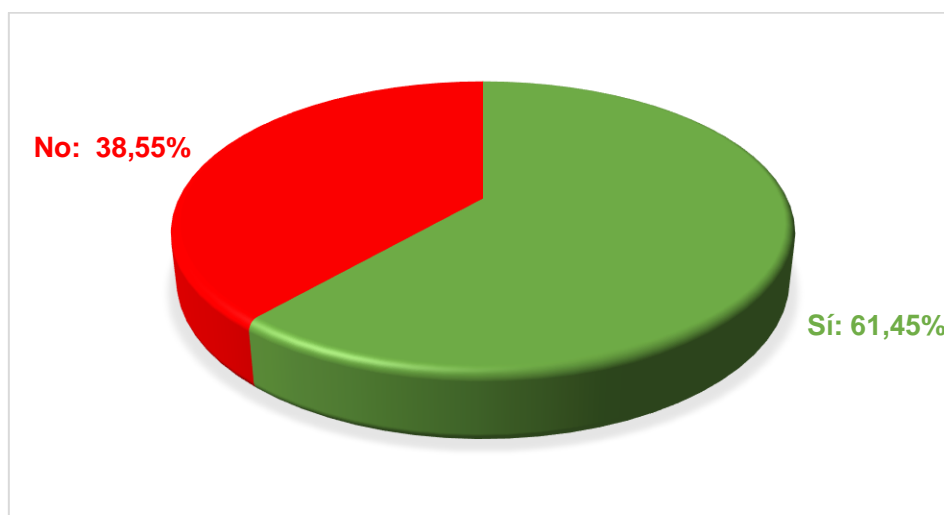
| Categoría | Número | Porcentaje |
|--------------|-----------|----------------|
| Sí | 51 | 61,44% |
| No | 32 | 38,56% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 7 visibiliza el conocimiento normativo acerca de las acciones afirmativas ejercidas en el sector público del Ecuador de la población de estudio.

Interpretación

La tabla 7 indica que el 61,44% de los encuestados está familiarizado con la normativa del Ministerio de Trabajo para la selección de personal en Ecuador, mientras que el 38,56% no posee este conocimiento. Este resultado refleja una mayoría relativa con conocimiento normativo sobre acciones afirmativas en el sector público.

Figura 5. Normativa del Ministerio de Trabajo para Selección de Personal en Ecuador



Análisis

La Figura 5 muestra la proporción de encuestados que están informados sobre la normativa del Ministerio de Trabajo respecto a la selección de personal en Ecuador. Esta representación visual es crucial para entender el nivel de conocimiento que tiene la población sobre las políticas de acción afirmativa implementadas en el ámbito laboral público.

La mayoría de los encuestados, representando el 61,44%, demuestra un nivel significativo de conocimiento sobre estas normativas. Este conocimiento es fundamental para la implementación efectiva de las políticas de acción afirmativa, ya que, según estudios de Ortiz (2022), el entendimiento de las políticas y normativas es esencial para su aceptación y correcta aplicación. La información sobre estas normativas permite a los individuos comprender mejor sus derechos y las oportunidades disponibles, lo que puede promover una mayor participación y equidad en el sector público.

Por otro lado, el 38,56% de los encuestados que no están familiarizados con estas normativas resalta una brecha de conocimiento que necesita ser abordada. La falta de información puede llevar a una subutilización de los beneficios que estas políticas están diseñadas para proporcionar. De acuerdo con Zannier (2021), la falta de difusión y educación sobre las políticas públicas puede obstaculizar su efectividad y limitar el impacto positivo que buscan generar.

En el contexto del proyecto, estos hallazgos subrayan la importancia de aumentar la difusión y la educación sobre las normativas de acción afirmativa en el sector público. La comprensión y la familiaridad con estas políticas pueden influir directamente en su eficacia y en la percepción de igualdad y oportunidades dentro de la población. Este análisis refuerza la necesidad de campañas informativas y programas de capacitación que aseguren que todos los miembros de la sociedad estén adecuadamente informados sobre sus derechos y las políticas que los protegen.

Tal como sugiere el estudio de Estacio y Ramón (2021), la implementación de políticas de acción afirmativa debe ir acompañada de esfuerzos sostenidos para educar a la población sobre sus derechos y las oportunidades disponibles, asegurando que estas políticas cumplan con su objetivo de promover la igualdad y reducir la discriminación en todos los ámbitos de la vida pública y laboral.

Pregunta 4.

¿Conoce usted que la “Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal”, otorga puntos extras (acción afirmativa) a personas que han retornado al país, a los que se autodefinen como indígenas, afro ecuatoriano o montubio, a héroes y heroínas, a excombatientes; y a residente en vacante fronteriza?

Tabla 8. Incentivos de la Norma Técnica para Selección de Personal en Ecuador

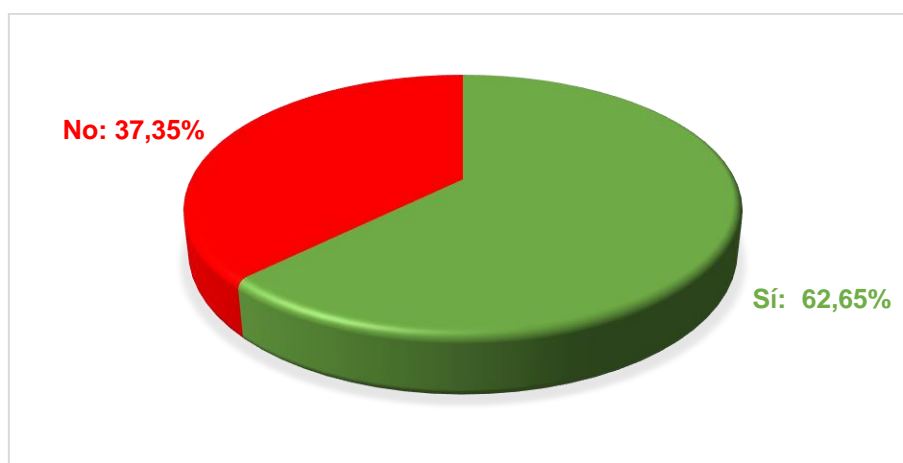
| Categoría | Número | Porcentaje |
|--------------|-----------|----------------|
| Sí | 52 | 62,65% |
| No | 31 | 37,35% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 8 visualiza el conocimiento normativo acerca de las acciones afirmativas ejercidas en el sector público del Ecuador de la población de estudio.

Interpretación

La tabla 8 indica que el 62,65% de los encuestados está familiarizado con la normativa del Ministerio de Trabajo para la selección de personal en Ecuador, mientras que el 37,35% no posee este conocimiento. Este resultado refleja una mayoría relativa con conocimiento normativo sobre acciones afirmativas en el sector público.

Figura 6. Incentivos de la Norma Técnica para Selección de Personal en Ecuador



Análisis.

La Figura 6 muestra la proporción de encuestados que están informados sobre la normativa del Ministerio de Trabajo respecto a la selección de personal en Ecuador. Esta representación visual es crucial para entender el nivel de conocimiento que tiene la población sobre las políticas de acción afirmativa implementadas en el ámbito laboral público.

La mayoría de los encuestados, representando el 62,65%, demuestra un nivel significativo de conocimiento sobre estas normativas. Este conocimiento es fundamental para la implementación efectiva de las políticas de acción afirmativa, ya que, según estudios de Ortiz (2022), el entendimiento de las políticas y normativas es esencial para su aceptación y correcta aplicación. La información sobre estas

normativas permite a los individuos comprender mejor sus derechos y las oportunidades disponibles, lo que puede promover una mayor participación y equidad en el sector público.

Por otro lado, el 37,35% de los encuestados que no están familiarizados con estas normativas resalta una brecha de conocimiento que necesita ser abordada. La falta de información puede llevar a una subutilización de los beneficios que estas políticas están diseñadas para proporcionar. De acuerdo con Zannier (2021), la falta de difusión y educación sobre las políticas públicas puede obstaculizar su efectividad y limitar el impacto positivo que buscan generar.

En el contexto del proyecto, estos hallazgos subrayan la importancia de aumentar la difusión y la educación sobre las normativas de acción afirmativa en el sector público. La comprensión y la familiaridad con estas políticas pueden influir directamente en su eficacia y en la percepción de igualdad y oportunidades dentro de la población. Este análisis refuerza la necesidad de campañas informativas y programas de capacitación que aseguren que todos los miembros de la sociedad estén adecuadamente informados sobre sus derechos y las políticas que los protegen.

Tal como sugiere el estudio de Estacio y Ramón (2021), la implementación de políticas de acción afirmativa debe ir acompañada de esfuerzos sostenidos para educar a la población sobre sus derechos y las oportunidades disponibles, asegurando que estas políticas cumplan con su objetivo de promover la igualdad y reducir la discriminación en todos los ámbitos de la vida pública y laboral.

Pregunta 5.

¿Está de acuerdo que en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública con nombramiento permanente se les otorgue puntos extras a quienes tienen auto definición étnica, persona retornada al Ecuador, héroes y heroínas, excombatientes, y residente en vacante fronteriza?

Tabla 9. Equidad en Concursos Públicos de Ecuador

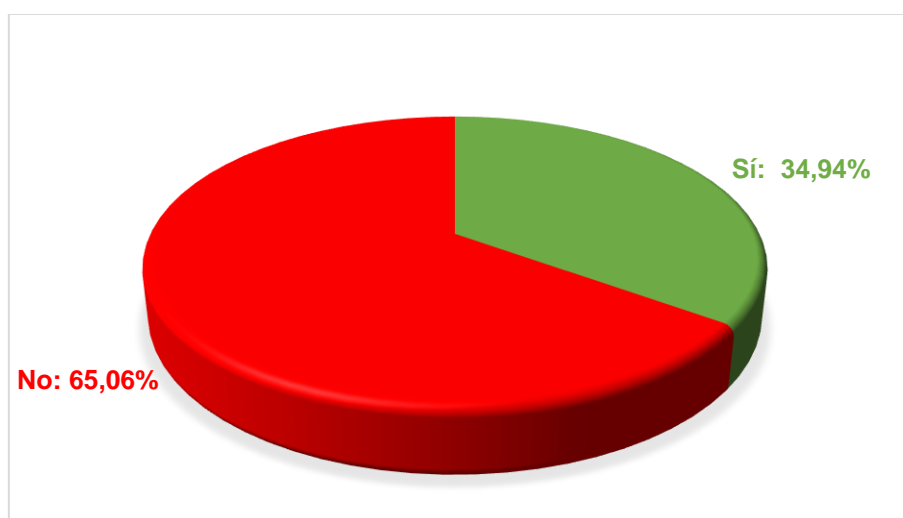
| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 29 | 34,94% |
| No | 54 | 65,06% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 9 demuestra el grado de conformidad de la población de estudio, con respecto a las acciones afirmativas ejercidas en los concursos públicos de Ecuador.

Interpretación

La tabla 9 muestra que el 34,94% de los encuestados está de acuerdo con otorgar puntos extras en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública a quienes tienen una auto definición étnica, son personas retornadas al Ecuador, héroes y heroínas, excombatientes, o residentes en vacantes fronterizas. En contraste, el 65,06% no está de acuerdo con esta medida.

Figura 7. Equidad en Concursos Públicos de Ecuador



Análisis.

La Figura 7 refleja la proporción de encuestados que apoyan y rechazan la asignación de puntos extras en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública, basados en criterios de auto definición étnica, condición de persona retornada, héroes y heroínas, excombatientes y residencia en vacantes fronterizas.

La aprobación del 34,94% de los encuestados indica que una minoría significativa reconoce el valor de estas medidas de acción afirmativa. Este grupo puede entender que tales políticas son herramientas importantes para nivelar el campo de juego y ofrecer oportunidades a grupos históricamente desfavorecidos. De acuerdo con Lluquay (2023), las acciones afirmativas son esenciales para corregir desigualdades estructurales y promover la inclusión social en la función pública.

Por otro lado, la desaprobación del 65,06% sugiere una resistencia notable a estas medidas. Esta mayoría puede percibir las acciones afirmativas como injustas o innecesarias, reflejando una posible falta de comprensión sobre las barreras

sistémicas que enfrentan ciertos grupos. La literatura indica que la percepción negativa hacia las acciones afirmativas puede estar influenciada por una falta de información o por la creencia de que estas medidas infringen principios de meritocracia (Barba, 2020).

En el contexto del proyecto, estos resultados subrayan la necesidad de educación y sensibilización sobre la importancia de las acciones afirmativas para alcanzar la equidad. Es crucial abordar las preocupaciones y malentendidos sobre estas políticas, explicando cómo están diseñadas para corregir desigualdades históricas y no para otorgar ventajas injustas. La promoción de un entendimiento más profundo y matizado de las acciones afirmativas puede ayudar a aumentar su aceptación y efectividad (Samaniego, 2017).

Pregunta 6.

¿Está de acuerdo que en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública con nombramiento permanente se les otorgue puntos extras (acción afirmativa) a personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas?

Tabla 10. Acción Afirmativa Discapacidades

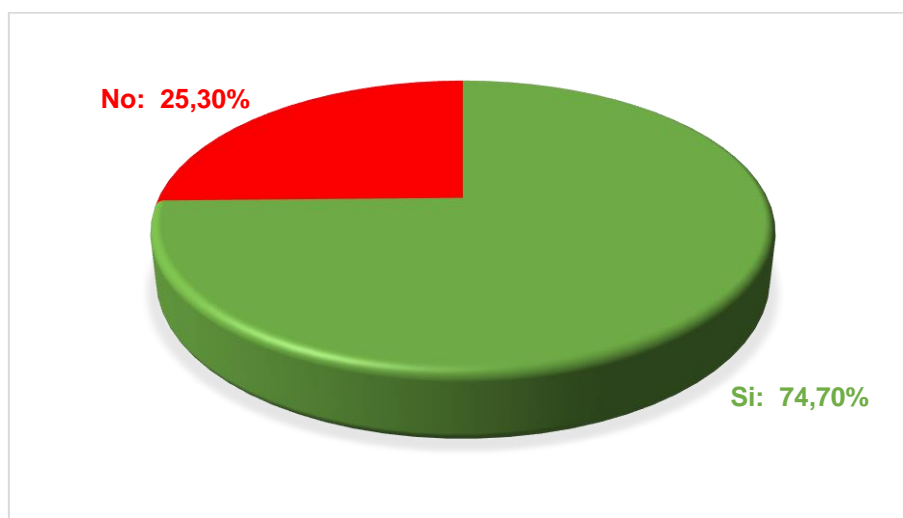
| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 62 | 74,70% |
| No | 21 | 25,30% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 10 demuestra el grado de conformidad de la población de estudio, con respecto a las acciones afirmativas ejercidas en los concursos públicos de Ecuador.

Interpretación.

La tabla 10 revela que una significativa mayoría del 74,70% de los encuestados está de acuerdo con las acciones afirmativas destinadas a personas con discapacidades en los concursos públicos. En contraste, el 25,30% no está de acuerdo con dichas medidas.

Figura 8. Acción Afirmativa Discapacidades



Análisis.

La Figura 8 ilustra la aceptación de las acciones afirmativas para personas con discapacidades en los concursos públicos en Ecuador. La amplia mayoría (74,70%) que apoya estas medidas refleja una comprensión y reconocimiento de la importancia de promover la inclusión y equidad para personas con discapacidades en el ámbito laboral.

El alto nivel de conformidad puede ser interpretado como un consenso general sobre la necesidad de corregir las desventajas estructurales que enfrentan las personas con discapacidades. Estudios demuestran que las acciones afirmativas son cruciales para asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades en el empleo, lo cual es un paso esencial hacia una sociedad más inclusiva (Gray, Basualto, & Sisto, 2019).

Por otro lado, el 25,30% de desacuerdo indica que aún existe una minoría que no percibe estas acciones como necesarias o justas. Esta oposición podría derivarse de una falta de conocimiento sobre las barreras adicionales que enfrentan las personas con discapacidades o de una percepción errónea de que estas medidas podrían afectar negativamente a la meritocracia (Román & Velásquez, 2023).

En el contexto del proyecto, estos resultados enfatizan la importancia de las acciones afirmativas para personas con discapacidades y la necesidad de sensibilizar

sobre los beneficios de dichas políticas. La implementación de estas medidas no solo cumple con los principios de justicia social y derechos humanos, sino que también puede enriquecer el ambiente laboral al promover la diversidad y la inclusión (Lao, 2022).

En conclusión, el análisis resalta un fuerte apoyo a las acciones afirmativas para personas con discapacidades en los concursos públicos, indicando una conciencia y aprobación generalizada de la importancia de estas medidas para lograr una mayor equidad e inclusión en el ámbito laboral ecuatoriano.

Pregunta 7.

¿Cree usted que autodenominarse como miembro de un grupo étnico es un mecanismo para sacar ventaja en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública?

Tabla 11. Ventajas en Concursos Públicos

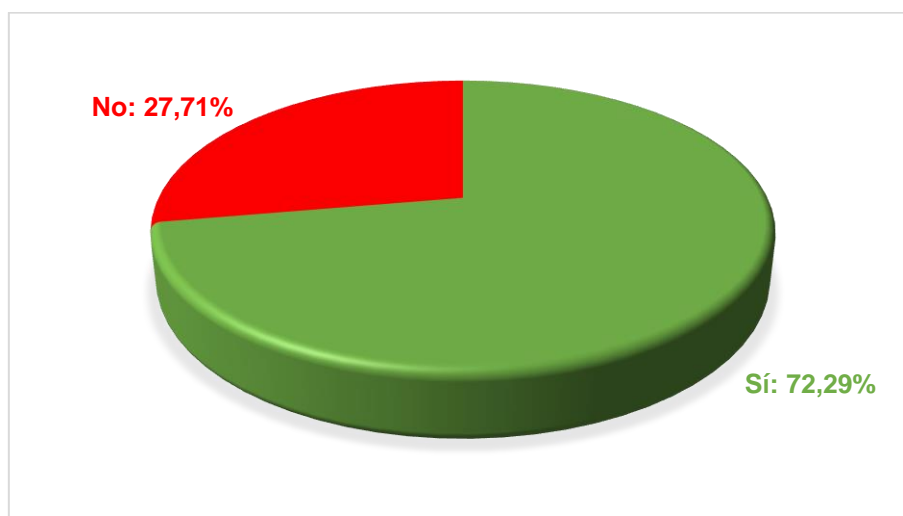
| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 60 | 72,29% |
| No | 23 | 27,71% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 11 evidencia la opinión de la población estudiada con respecto a la ventaja que representa la autodeterminación étnica en concursos públicos del Ecuador.

Interpretación

La tabla 11 muestra que el 72,29% de los encuestados está de acuerdo con las ventajas que la autodeterminación étnica puede proporcionar en los concursos públicos, mientras que el 27,71% no está de acuerdo.

Figura 9. Ventajas en Concursos Públicos



Análisis.

La Figura 9 destaca las percepciones de la población estudiada acerca de las ventajas que ofrece la autodeterminación étnica en los concursos públicos en Ecuador. La mayoría significativa (72,29%) que apoya esta ventaja sugiere un reconocimiento de la importancia de la autodeterminación étnica como un mecanismo para promover la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

El apoyo mayoritario puede interpretarse como una aceptación de que la autodeterminación étnica ayuda a nivelar el campo de juego para los grupos históricamente marginados. La autodeterminación étnica se considera una forma de acción afirmativa que tiene el potencial de corregir las desigualdades estructurales y ofrecer oportunidades a las minorías étnicas (Mercado, 2020). Esta percepción es consistente con la literatura que defiende la inclusión de criterios étnicos en los procesos de selección como una estrategia efectiva para combatir la discriminación y fomentar la representación equitativa (Galiano, 2024).

Por otro lado, el 27,71% de los encuestados que no está de acuerdo con esta ventaja podría estar influenciado por una visión más tradicional de la meritocracia, donde las oportunidades deben basarse únicamente en las habilidades y competencias individuales sin considerar factores étnicos. Este grupo puede percibir las ventajas basadas en la autodeterminación étnica como injustas o como una forma de discriminación inversa (Mujica, 2019).

En el contexto del proyecto, estos resultados subrayan la importancia de la autodeterminación étnica como una medida de acción afirmativa dentro de los concursos públicos. La implementación de estas ventajas no solo es un reflejo del compromiso del Ecuador con los principios de igualdad y no discriminación, sino que también sirve para promover una mayor representatividad y diversidad en el sector público. Este enfoque es crucial para construir una administración pública que refleje verdaderamente la diversidad de la sociedad ecuatoriana y que esté mejor equipada para atender las necesidades de todos sus ciudadanos.

Pregunta 8.

¿Cree usted que el otorgamiento de puntos extras (acciones afirmativas) a determinado grupo en los concursos de méritos y oposición en instituciones públicas estaría en contra del principio de igualdad?

Tabla 12. Acciones Afirmativas y Principio de Igualdad en Concursos Públicos

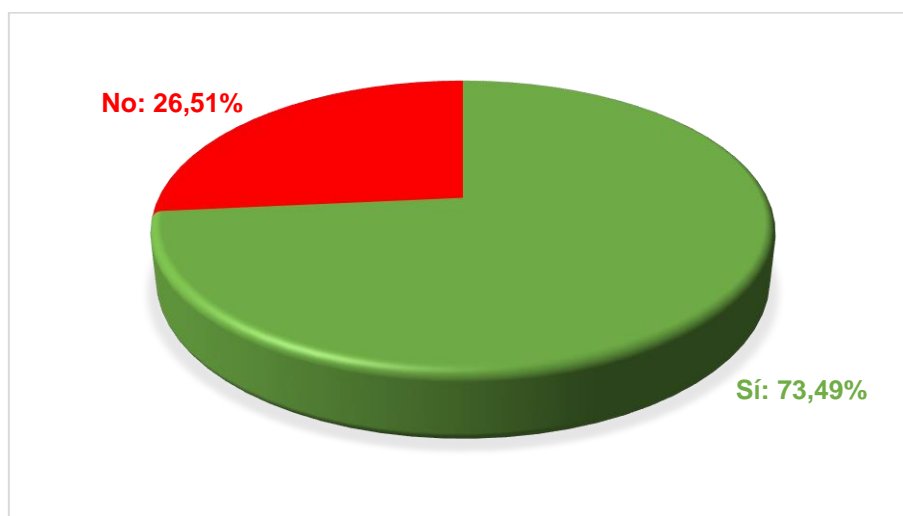
| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 61 | 73,49% |
| No | 22 | 26,51% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 12 evidencia la opinión de la población estudiada con respecto a la relación entre el principio de igualdad y los concursos públicos del Ecuador.

Interpretación.

La tabla 12 muestra que el 73,49% de los encuestados considera que las acciones afirmativas y el principio de igualdad son compatibles en los concursos públicos, mientras que el 26,51% no está de acuerdo

Figura 10. Acciones Afirmativas y Principio de Igualdad en Concursos Públicos



Análisis.

La Figura 7 destaca las percepciones de la población estudiada acerca de la compatibilidad entre las acciones afirmativas y el principio de igualdad en los concursos públicos en Ecuador. La mayoría significativa (73,49%) que apoya esta compatibilidad indica un reconocimiento generalizado de que las acciones afirmativas son una herramienta necesaria para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Este resultado sugiere que una amplia proporción de la población comprende que las acciones afirmativas no son contrarias al principio de igualdad, sino que lo refuerzan al proporcionar oportunidades equitativas a grupos que han sido históricamente marginados. Las acciones afirmativas se diseñan para corregir las desigualdades estructurales y promover una representación justa de todos los grupos sociales en los espacios públicos y laborales (Del Carmen, 2021). Este enfoque es respaldado por la teoría de la justicia de John Rawls, que sostiene que las desigualdades sociales y económicas son justas solo si resultan en beneficios compensatorios para los menos favorecidos (Gallegos & Cruz, 2021).

El 26,51% de los encuestados que no está de acuerdo con la compatibilidad entre las acciones afirmativas y el principio de igualdad podría tener una interpretación diferente de la igualdad, enfocándose en una igualdad formal en lugar de una igualdad sustantiva. Esta perspectiva puede estar influenciada por la creencia en un sistema meritocrático estricto, donde las oportunidades deben basarse únicamente en el mérito individual sin considerar el contexto histórico y social que ha afectado a los grupos marginados (Lozano, Caballero, Cruz, & Lascarro, 2021).

En el contexto del proyecto, estos resultados subrayan la aceptación y la comprensión de las acciones afirmativas como un medio para alcanzar la igualdad sustantiva en los concursos públicos de Ecuador. La implementación de acciones afirmativas es crucial para asegurar que todos los ciudadanos, independientemente de su origen étnico o social, tengan una oportunidad justa de acceder a cargos públicos. Esto es esencial para construir una administración pública inclusiva y representativa que pueda servir de manera efectiva a toda la población (Jaramillo & Santi, 2020).

Pregunta 9.

¿Cree usted que se debe reformar la “¿Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal” quitando el otorgamiento de puntos extras a determinado grupo, excepto a las personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas?

Tabla 13. Reforma de la Norma Técnica de Selección de Personal

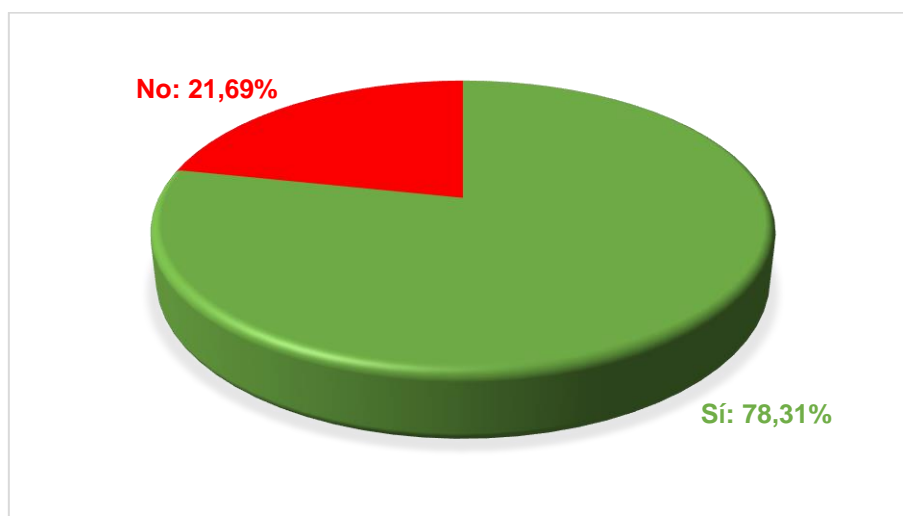
| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 65 | 73,49% |
| No | 18 | 26,51% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 13 evidencia la opinión de la población estudiada con respecto a la necesidad de reforma normativa de la selección de personal para funcionarios públicos en Ecuador.

Interpretación.

La tabla 13 presenta que el 73,49% de los encuestados considera necesaria la reforma de la norma técnica de selección de personal, mientras que el 26,51% no la considera necesaria. Este análisis muestra que de un total de 83 participantes, 65 personas están a favor de la reforma y 18 están en contra.

Figura 11. Reforma de la Norma Técnica de Selección de Personal



Análisis.

La Figura 11 muestra las opiniones de la población estudiada sobre la necesidad de reformar la norma técnica de selección de personal en Ecuador. La mayoría significativa (73,49%) que apoya la reforma indica una percepción generalizada de que las normativas actuales pueden no estar adecuadamente alineadas con las necesidades contemporáneas de justicia y equidad en el proceso de selección de personal.

Este resultado sugiere que una amplia proporción de la población reconoce posibles deficiencias o áreas de mejora en las normativas vigentes y está a favor de actualizarlas para asegurar un proceso de selección más inclusivo y justo. Las reformas en las políticas de selección de personal suelen ser esenciales para reflejar cambios sociales y garantizar que todos los candidatos tengan igualdad de oportunidades, independientemente de sus antecedentes étnicos, sociales o económicos (Montes, 2021). Las políticas de acción afirmativa, como se ha visto en otros contextos, pueden requerir ajustes periódicos para abordar nuevas formas de discriminación y para asegurar que todos los grupos sociales tengan un acceso equitativo a oportunidades de empleo (Samaniego, 2017).

El 26,51% de los encuestados que no ve necesaria la reforma podría estar satisfecho con el estado actual de las normativas o podría temer que los cambios puedan llevar a una complejidad adicional o a percibidos inconvenientes en el proceso de selección. Esta perspectiva puede estar influenciada por una creencia en la suficiencia de las políticas actuales para proporcionar igualdad de oportunidades

(Ortiz, 2022). La resistencia al cambio también puede reflejar una preocupación por la implementación práctica de nuevas políticas y cómo estas podrían afectar la eficiencia del proceso de selección.

En el contexto del proyecto, estos resultados subrayan la importancia de evaluar y potencialmente reformar las normativas de selección de personal para asegurar que sean efectivas en la promoción de la equidad y la inclusión. La implementación de políticas de acción afirmativa es crucial para contrarrestar los efectos de la discriminación histórica y sistémica. Un marco normativo actualizado puede ayudar a corregir desequilibrios y asegurar que las minorías y otros grupos desfavorecidos tengan un acceso justo a oportunidades laborales.

Pregunta 10.

¿Está de acuerdo que los concursos que realiza el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social para seleccionar a las autoridades de control como son: Contralor General del Estado, Fiscal General de la Nación, Defensor del Pueblo, Defensor Público y otras autoridades, se les otorgue puntaje extra a las mujeres?

Tabla 14. Equidad de Género en Selección de Autoridades de Control

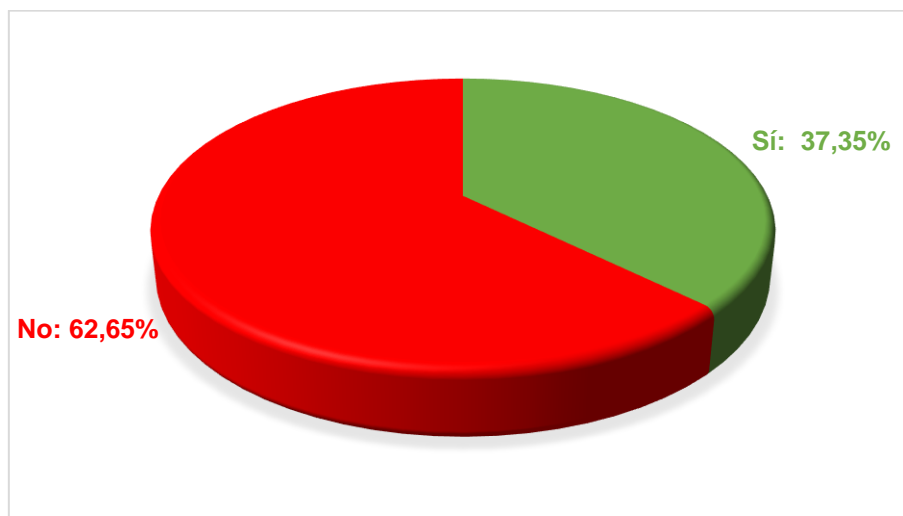
| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 31 | 37,35% |
| No | 52 | 62,65% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 14 evidencia la opinión de la población estudiada con respecto a la ventaja que representa la autodeterminación de género en concursos públicos del Ecuador.

Interpretación.

La tabla 14 presenta que el 37,35% de los encuestados está de acuerdo con otorgar puntaje extra a las mujeres en los concursos de selección de autoridades de control organizados por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS), mientras que el 62,65% no está de acuerdo. Esto indica que de los 83 encuestados, 31 apoyan esta medida de acción afirmativa y 52 no la apoyan.

Figura 12. Equidad de Género en Selección de Autoridades de Control



Análisis.

La Figura 12 proporciona una representación visual de las opiniones respecto al otorgamiento de puntaje extra a las mujeres en los concursos de selección de autoridades de control. La visualización destaca la distribución de las respuestas, facilitando la comprensión de las proporciones relativas de acuerdo y desacuerdo dentro de la muestra estudiada.

La mayoría significativa que no apoya el otorgamiento de puntaje extra a las mujeres (62,65%) sugiere una percepción de que esta medida podría no ser vista como una forma efectiva o justa de promover la equidad de género en la selección de autoridades de control. Esto podría estar basado en la creencia de que los méritos y competencias individuales deben ser los únicos criterios para la selección, sin importar el género, reflejando una posible resistencia a las medidas de acción afirmativa específicas de género.

Por otro lado, el 37,35% que apoya esta medida indica que hay una proporción considerable de la población que reconoce la necesidad de equilibrar las disparidades de género históricas y estructurales en los procesos de selección de autoridades. Este grupo puede percibir que el puntaje extra es una forma de nivelar el campo de juego y asegurar que más mujeres tengan oportunidades de acceder a posiciones de liderazgo y toma de decisiones, en línea con los principios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Este análisis es crucial para contextualizar los hallazgos en el estudio sobre discriminación negativa a título de acción afirmativa. La notable mayoría que no apoya la medida sugiere que existen percepciones de que la implementación de acciones afirmativas específicas de género podría no ser adecuada en el contexto de los concursos públicos para autoridades de control. Según Castillo (2021) y Venece (2020), este tipo de medidas suelen generar debates sobre la eficacia y justicia de las políticas de equidad de género, lo cual refleja la complejidad de equilibrar la igualdad de oportunidades con el reconocimiento de desigualdades estructurales preexistentes.

Pregunta 11.

¿Usted considera que en el Ecuador existe discriminación por: etnia, edad, identidad de género, religión, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad?

Tabla 15. Percepciones de Discriminación en Ecuador

| Categoría | Número | Porcentaje |
|------------------|---------------|-------------------|
| Sí | 75 | 90,36% |
| No | 8 | 9,64% |
| Total | 83 | 100.00% |

Nota: La tabla 15 evidencia la percepción de discriminación en el Ecuador de la población estudiada.

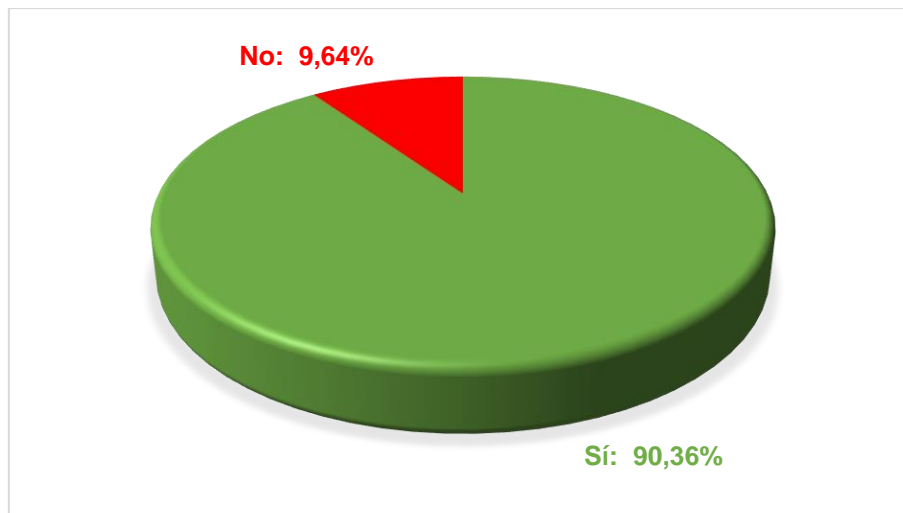
Interpretación.

La tabla 15 muestra que el 90,36% de los encuestados considera que existe discriminación en Ecuador basada en factores como etnia, edad, identidad de género, religión, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH y discapacidad. En contraste, solo el 9,64% de los encuestados no percibe la existencia de discriminación por estos factores.

Estos datos indican una percepción predominante de discriminación en la población estudiada. La abrumadora mayoría de encuestados que reconocen la discriminación sugiere que estas formas de exclusión y desigualdad son experiencias comunes y ampliamente reconocidas en la sociedad ecuatoriana. La baja proporción de encuestados que no perciben discriminación podría indicar una falta de

conocimiento sobre estas problemáticas o una experiencia personal ajena a tales situaciones.

Figura 13. Percepciones de Discriminación en Ecuador



Análisis.

La Figura 13 ilustra la percepción de discriminación en Ecuador según los encuestados, destacando claramente la gran mayoría que reconoce su existencia frente a la minoría que no la percibe. Esta visualización es fundamental para comprender la magnitud de la percepción de discriminación en la población de estudio y para identificar las áreas donde las políticas de acción afirmativa y antidiscriminación necesitan enfocarse con mayor urgencia.

La representación gráfica de estos datos subraya la necesidad de una mayor intervención estatal y social para abordar las múltiples formas de discriminación identificadas. La percepción de discriminación en casi todos los encuestados refleja la persistencia de barreras estructurales y culturales que afectan a diversos grupos en la sociedad ecuatoriana.

Estudios como los de Ramírez (2019) y Alegre (2021) han demostrado que la percepción de discriminación está estrechamente vinculada con las desigualdades socioeconómicas y culturales. La alta percepción de discriminación registrada en este gráfico respalda la necesidad de políticas públicas más inclusivas y de una mayor sensibilización de la población sobre estos temas. Esto es crucial para garantizar que las medidas de acción afirmativa sean percibidas como necesarias y efectivas para promover la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos en Ecuador.

Este análisis es esencial para contextualizar los hallazgos del proyecto, proporcionando una base sólida para recomendar estrategias que combatan la discriminación de manera integral y efectiva, asegurando que las acciones afirmativas se implementen de manera justa y equitativa en toda la sociedad.

3.2. Propuesta

La propuesta de este capítulo se centra en abordar y mitigar las preferencias generadas por las acciones afirmativas implementadas en los diversos concursos de méritos y oposición dentro del sector público. Estas preferencias, en algunos casos, se basan en la normativa establecida por el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, que emite la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal. Esta normativa, según Hernández y De León (2021), favorece a ciertos grupos, como aquellos que se autodefinen como pertenecientes a un grupo étnico específico, en detrimento de otros grupos, como aquellos que se identifican como blancos.

El último censo realizado en Ecuador revela que en todas las provincias existen personas que se autodefinen como blancas, un grupo que, a pesar de su presencia demográfica, es invisibilizado en la Constitución y en las normativas de acción afirmativa. Como establecen Estacio y Ramón (2021), la invisibilización de ciertos grupos en la legislación puede conducir a desigualdades estructurales y a una percepción de discriminación entre los ciudadanos.

Por lo tanto, la propuesta de reforma se encamina hacia una revisión y modificación tanto de la Constitución como de la normativa relacionada con el otorgamiento de puntaje extra. Esta reforma tiene como objetivo principal corregir el vacío legal y asegurar una igualdad de oportunidades más equitativa para todos los grupos de la sociedad, como argumenta Barba (2020). La modificación de estas normativas no solo busca eliminar la discriminación negativa percibida por algunos grupos, sino también promover una verdadera igualdad de condiciones en los procesos de selección del sector público.

En síntesis, la propuesta incluye una reforma constitucional para reconocer y visibilizar a todos los grupos étnicos y sociales presentes en el país, así como una revisión de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal. Esta revisión deberá enfocarse en crear criterios de selección más inclusivos y justos, que no

otorguen ventajas desproporcionadas a ningún grupo en particular. Como sugieren Sánchez et al. (2021), una reforma de esta naturaleza es fundamental para asegurar que las políticas de acción afirmativa cumplan con su propósito original de promover la igualdad, sin generar nuevas formas de discriminación

3.2.1. Reforma constitucional.

Bajo el mandato constitucional dispuesto en el Art. 441 y 442 se propone reformar la Constitución Desde los artículos 56 al 60, incluir después de “(...)” Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afro ecuatoriano, el pueblo montubio “(...)”, “y el pueblo blanco”.

3.2.2. Reforma legal.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

Esta norma expresa:

Art. 32.- De las acciones afirmativas. - Al “Puntaje tentativo final” obtenido, la plataforma tecnológica sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas correspondientes a los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista.

Para el cálculo de las acciones afirmativas, la Unidad de Administración del Talento Humano, o quien haga sus veces registrará en la plataforma tecnológica, la información requerida respecto a los datos institucionales.

Las acciones afirmativas se aplicarán conforme a las siguientes políticas:

- a) Puntos adicionales:

Tabla 16. Acciones Afirmativas Norma de Selección de Personal

| Acción Afirmativa | Puntos Adicionales |
|--|---------------------------|
| Persona retornada al Ecuador | 2 |
| Autodefinición étnica: indígena, afro ecuatoriano o montubio | 2 |
| Héroes y Heroínas | 10 |
| Excombatiente | 5 |
| Residente en vacante fronteriza | 2 |

Nota: La Tabla 16 ilustra las acciones afirmativas de la Norma Técnica de Subsistema de Selección de Personal (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2022).

En caso de que un postulante sea beneficiario de dos (2) o más acciones afirmativas se aplicará una sola y será la acción afirmativa que más favorezca al participante.

La acción afirmativa por autodefinición étnica se aplicará hasta que se cumpla el porcentaje de la autodefinición de la población total nacional, según el último censo del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos – INEC, con relación a la totalidad de la nómina de la institución.

La acción afirmativa, en casos de personas retornadas al país, se aplicará cuando el postulante resida o hubiese residido fuera del país por lo menos dos (2) años continuos, debidamente acreditados por el ente rector de Movilidad Humana.

Para el otorgamiento de los puntos correspondientes a Héroes y Heroínas y a Excombatientes se requerirá el certificado emitido por el organismo estatal correspondiente.

b) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas.- Se declarará ganador del concurso de méritos y oposición a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades; o, con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final, igual o superior a setenta y cinco (75) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, quien emitirá su respectivo informe.

Asimismo, esta disposición será aplicable para los postulantes sustitutos directos de personas con discapacidad de conformidad a lo dispuesto en la Norma para la Calificación y Certificación de Sustitutos Directos de Personas con Discapacidad.

El porcentaje de inclusión laboral será del cuatro por ciento (4%) del total de la nómina permanente de la institución. En el caso que se supere este porcentaje, la acción afirmativa para personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica, al que se refiere el presente literal, no será aplicable (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2022).

Adicionalmente, se observará lo siguiente:

b.1) En el caso de que dos o más personas con discapacidad, enfermedad catastrófica y/o sustituta directa de personas con discapacidad, superen los setenta y cinco (75) puntos en el puntaje tentativo final, se escogerá al mejor puntuado;

b.2) En caso de que dos o más personas con discapacidad, enfermedad catastrófica y/o sustitutos directos de personas con discapacidad superen los setenta y cinco (75) puntos, se otorgará cinco (5) puntos adicionales sobre el puntaje tentativo final a quien

adquirió esta condición como consecuencia del levantamiento de campos minados o por manipulación de artefactos explosivos en cumplimiento de misiones de seguridad ciudadana; y,

b.3) Para el caso de sustitutos directos de personas con discapacidad, esta disposición solamente beneficiará a un postulante por persona con discapacidad o enfermedad catastrófica.

Los requisitos que deben presentarse para la aplicación de acciones afirmativas, son:

1. Para personas con discapacidad: deben señalar su discapacidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y, contar, a la fecha de la postulación, con el respectivo carné expedido por la entidad del Estado competente, que certifique un porcentaje de por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad;

2. Para personas con enfermedad catastrófica: deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y, contar, a la fecha de la postulación, con el diagnóstico médico correspondiente extendido o avalado por un facultativo de las unidades de salud pública. Se considerarán enfermedades catastróficas únicamente aquellas que se encuentren definidas como tales por la entidad del Estado competente; y,

3. Para sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, además de cumplir con los números precedentes, deberán:

3.1. Señalar este particular dentro del registro "Hoja de Vida" al momento de la postulación; y,

3.2. Presentar, una vez que haya sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición, el certificado de sustituto emitido por la autoridad competente.

c) Participación de personas residentes y pertenecientes a pueblos y nacionalidades en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.- En los concursos que se lleven a cabo para puestos que su lugar de trabajo se ubique en las provincias amazónicas de Morona Santiago, Napo, Orellana, Pastaza, Sucumbíos y Zamora Chinchipe, se declarará ganador del concurso de méritos y oposición, a quien, de entre los tres (3) mejores puntuados, acredite de manera suficiente su residencia en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Amazónica, si es que no se ha cumplido con el setenta por ciento (70%) de contratación de personas que desarrollan actividades en la referida Circunscripción Territorial.

De igual manera, las entidades públicas que cuenten con más de veinticinco servidores con lugar de trabajo en las provincias señaladas declararán ganador del concurso de méritos y oposición, a quien, de entre los tres (3) mejores puntuados, pertenezca a Pueblos y Nacionalidades hasta cumplir con un mínimo del diez por ciento (10%) del total de contrataciones que desarrollan actividades en la referida Circunscripción Territorial.

La comprobación de la pertenencia a una nacionalidad o pueblo se verificará con su autodeterminación como tal, señalada en el respectivo documento de identidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Amazónica. En caso de existir varios mejores puntuados que cumplan esta condición, será declarado ganador del concurso de méritos y oposición el mejor puntuado. Si la institución pública ya cumple con el respectivo porcentaje de cumplimiento, no aplicará esta acción afirmativa.

Para el porcentaje de cumplimiento relativo a los residentes de la Circunscripción Territorial Amazónica, setenta por ciento (70%) se incluirá en el referido porcentaje a quienes se hayan beneficiado de la acción afirmativa relativa a Pueblos y Nacionalidades diez por ciento (10%).

En caso de existir varios postulantes que residan o pertenezcan a pueblos y nacionalidades entre los finalistas para un puesto ubicado en la Circunscripción Territorial Amazónica, se ordenará a los finalistas en razón de sus puntajes obtenidos.

d) En aplicación de la Ley Orgánica de Desarrollo Fronterizo, las vacantes para servidoras y servidores públicos de las funciones del Estado, en las zonas materia de la citada Ley y en los diferentes niveles de gobierno, deberán ser cubiertas en forma preferente por personas residentes en esos cantones, para lo cual, en los concursos de méritos y oposición se otorgarán dos (2) puntos adicionales por residencia en el territorio.

En caso de que existan en un mismo concurso dos o más finalistas que cumplan con las condiciones suficientes para beneficiarse de las acciones afirmativas descritas en este artículo, se priorizará al beneficiario de la acción afirmativa determinada en el literal b) (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2022).

La propuesta de Reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180 Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, consiste en reformar el contenido del literal a) del artículo 32, por el siguiente:

a) Puntos adicionales:

| Acción Afirmativa | Puntos Adicionales |
|---|---------------------------|
| Personas con discapacidad de 30% en adelante, o quienes estén a cargo de éstas. | 2 |
| Personas con enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de estas. | 2 |

En el literal d) del Artículo 32, eliminar “en forma preferente”.

CONCLUSIONES

El estudio sobre "Discriminación Negativa a Título de Acción Afirmativa" ha proporcionado un análisis exhaustivo de los abusos y confusiones en el otorgamiento de medidas de acción afirmativa. Estos abusos están relacionados con la autodefinición étnica, paridad de género, reconocimiento de héroes y heroínas, excombatientes, personas retornadas al país y residentes en zonas fronterizas. A través de esta investigación, se ha logrado cumplir con el objetivo general: determinar la discriminación negativa que resulta de las acciones afirmativas.

En cuanto al primer objetivo específico, diagnosticar inequidades con relación a las acciones afirmativas, se ha evidenciado que las normativas actuales, como el Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición y el Acuerdo del Ministerio de Trabajo No. MDT-2022-180, favorecen desproporcionadamente a ciertos grupos minoritarios en detrimento de los concursantes mayoritarios. Como mencionan Hernández y De León (2021), estas políticas generan un sistema de desigualdad y exclusión, lo que contraviene las políticas públicas de identidad e igualdad instauradas desde la Constitución de 2008. Esta situación pone en desventaja a aquellos que no pertenecen a los grupos beneficiados por dichas normativas, creando un clima de injusticia y descontento entre los participantes de los concursos públicos.

Para el segundo objetivo específico, analizar la discriminación negativa a título de acción afirmativa, se ha observado que estas normativas infringen el artículo 11, numeral 2, de la Carta Magna, que establece la igualdad de todas las personas en derechos, deberes y oportunidades. La doctrina y la jurisprudencia coinciden en que el principio de igualdad ante la ley implica no hacer diferencias injustificadas entre personas en condiciones similares (Gómez F. , 2022). Esta discriminación negativa se manifiesta en la concesión de ventajas adicionales, como puntos extras, a ciertos grupos minoritarios, lo que distorsiona el principio de igualdad de oportunidades. Por ejemplo, los candidatos que no reciben estos puntos extras se encuentran en una clara desventaja competitiva, lo que puede desincentivar la participación y la competencia justa en los procesos de selección.

Respecto al tercer objetivo específico, identificar los titulares de derechos que deben ser considerados como grupos minoritarios en situación de desigualdad, la investigación determina que los verdaderos titulares de derechos de acción afirmativa

son las personas con discapacidad y con enfermedades catastróficas. Este grupo debería beneficiarse de estas medidas en los concursos de méritos y oposición para acceder a empleos en el sector público. Como expresa López (2022), la paridad debe asegurar que los cargos vacantes se distribuyan equitativamente entre los mejores perfiles de ambos géneros, seleccionados en base a sus talentos y aptitudes, sin la concesión de puntos extras. Esta recomendación resalta la importancia de enfocar las acciones afirmativas en aquellos que realmente necesitan un apoyo adicional debido a sus condiciones particulares, en lugar de aplicar criterios amplios que pueden resultar en injusticias para otros grupos.

La investigación también revela que la paridad se aplica de manera efectiva en el ámbito político, donde las mujeres participan en igualdad de condiciones con los hombres. La igualdad real de participación política implica que las listas de candidatos deben inscribirse en el Consejo Nacional Electoral de manera equitativa, alternando entre hombres y mujeres, asegurando una representación justa en los binomios presidenciales y otros cargos (Chávez I. , 2020). Esta práctica demuestra que es posible implementar acciones afirmativas de manera que promuevan la equidad sin crear nuevas formas de discriminación, y sugiere que un enfoque similar debería ser adoptado en otros sectores, incluidos los concursos de méritos y oposición.

En conclusión, se ha demostrado que las medidas de acción afirmativa actuales requieren una revisión y ajuste para evitar la generación de nuevas formas de discriminación y asegurar una verdadera igualdad de oportunidades en el sector público. Estas medidas deben alinearse con el espíritu de la Constitución y las normativas vigentes, garantizando que los grupos minoritarios en situación de desigualdad sean adecuadamente beneficiados sin comprometer la equidad para los concursantes mayoritarios. Es esencial que las políticas públicas se diseñen y ejecuten con un enfoque equilibrado que reconozca las necesidades específicas de los grupos vulnerables mientras se preserva la justicia y la equidad para todos los participantes.

RECOMENDACIONES

Reforma Constitucional:

Se sugiere a la Asamblea Nacional reformar la Constitución conforme a lo establecido en los Artículos 441 y 442, ampliando los derechos reconocidos a las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afro ecuatoriano, el pueblo montubio, y se propone incluir también al pueblo blanco, asegurando así la protección y promoción de la diversidad étnica del Ecuador.

Reforma Normativa del Ministerio de Trabajo:

Se recomienda al Ministerio de Trabajo reformar el Artículo 32 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, conocido como la "Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal", específicamente ajustando el sistema de otorgamiento de puntaje extra conforme al punto 3.2.2 del presente estudio de investigación.

Reforma del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social:

Se sugiere al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social reformar la Resolución CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042-19-06-2023 para eliminar el otorgamiento de 2 puntos extra a las candidatas mujeres en los concursos públicos de méritos y oposición para el nombramiento y selección de autoridades de Control, promoviendo la equidad de género sin distinciones adicionales en el proceso de selección.

Reforma a la Ley de Reconocimiento a los Héroes y Heroínas Nacionales:

Se recomienda a la Asamblea Nacional tramitar un proyecto de reforma a la Ley de Reconocimiento a los Héroes y Heroínas Nacionales, específicamente para eliminar el numeral 2 del artículo 3, que otorga un puntaje inicial en los concursos de méritos y oposición para ingresar al sector público equivalente al diez por ciento del puntaje total considerado. Asimismo, se propone eliminar el numeral 2 de la Disposición Final Primera, que otorga un puntaje inicial de cinco puntos en los mismos concursos, asegurando un proceso de selección más equitativo y basado en méritos específicos.

Cumplimiento de la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Amazónica:

Se sugiere al Registro Civil, Identificación y Cedulación del Ecuador cumplir rigurosamente con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Amazónica. Esto implica la inclusión pública de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades, asegurando la verificación de la pertinencia de su auto identificación en el respectivo documento de identidad, similar al proceso aplicable para personas con discapacidad.

Estas recomendaciones buscan fortalecer la inclusión, equidad y transparencia en diversos ámbitos institucionales del Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA

- Abonce, S., & García, C. (14 de 8 de 2021). *Contratación Estatal en el Marco de la Diversidad Cultural de los Pueblos Indígenas*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad de Medellín: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6861/T_MCE_533.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Abreu, J. (2019). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de <http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9%283%29195-204.pdf>
- Achoy, J. (2018). Desbalance adultocentrista en política y derecho. *Anuario CIEP. Revista Científica*, 8(1), 63-75. Recuperado el 23 de 2 de 2024
- Acosta, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales. *Editorial Idicap Pacífico*, 7(4), 60-79. doi:<https://doi.org/10.53595/eip.007.2023.ch.4>
- Alegre, F. (4 de 5 de 2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- Andrade, M. (2020). Roles políticos, económicos-administrativo y de incidencia ejercidos por los actores desde las perspectivas de las políticas públicas en los territorios de comunidades negras. *Revista Bioetnia*, 17(1), 79-84. doi:<https://doi.org/10.51641/bioetnia.v17i1.234>
- Anguera, T., Blanco, Á., Losada, J., & Sánchez, P. (2 de mayo de 2020). Integración de elementos cualitativos y cuantitativos en metodología observacional. *Ámbitos Revista Internacional de Comunicación*, 11(49), 49-70. doi:<https://doi.org/10.12795/Ambitos.2020.i49.04>
- Arenaza, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. *Revista Laborem*, 32(27), 225-242. doi:<https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.10>

- Arias , J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa, Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Recuperado el 9 de 1 de 2024, de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Ávalo, A. (2022). ¿Racismo en el siglo XXI? Política indigenista en Catamarca, Argentina. *RevIISE. Dossier Racismo, democracia y ciudadanía*, 18(15), 163-177. Recuperado el 23 de 2 de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8295527>
- Azanza, M. (2022). Aplicación del estándar del principio de igualdad en la jurisprudencia contemporánea de la Corte Constitucional del Ecuador. *Ius Humani. Law Journal*, 11(1), 75-106. doi:<https://doi.org/10.31207/ih.v11i1.297>
- Azuero, Á. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-128. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Barba, W. (29 de 8 de 2020). *El uso de la acción afirmativa de autodefinición étnica por los postulantes al servicio público para beneficiarse del puntaje tentativo final*. Recuperado el 8 de 6 de 2023, de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15801/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-312.pdf>
- Bermúdez, R., & Caicedo, M. (2022). Trayectorias sociales e inserción laboral de profesionales afrodescendientes colombianos. Desigualdad social y discriminación racial. *Sociedad y Economía*, 25(47), 2-23. doi:<https://doi.org/10.25100/sye.v0i47.11468>
- Castañeda, M. (25 de febrero de 2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), 1-12. doi:<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Castillo, D. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *Foro. Revista de Derecho*, 35(66), 66-85. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.4>
- Castillo, D. (24 de 2 de 2021). *La participación de la población LGBTIQ en la política electoral en términos de discriminación positiva*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:

<https://repositorio.unicolmayor.edu.co/bitstream/handle/unicolmayor/2861/TE-SIS%20-%20LA%20PARTICIPACION%20DE%20LA%20POBLACION%20LGBTIQ%20EN%20LA%20POLITICA%20ELECTORAL%20EN%20TERMINOS%20DE%20DISCRIMINACION%20POSITIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, G. (19 de 8 de 2022). *Acciones afirmativas de base étnica, una mirada a la educación superior; el caso del PAEIIES en la UPN unidad 092 Ajusco, una evaluación de aplicabilidad y funcionalidad en el siglo XXI*. Recuperado el 2 de 6 de 2024, de Universidad Pedagógica Nacional: <http://rixplora.upn.mx/jspui/bitstream/RIUPN/143490/2/1740%20-%20UPN092LSECAGU2022.pdf>

Chávez, I. (30 de 9 de 2020). *Las acciones afirmativas como políticas públicas de igualdad de género en un Estado Constitucional de Derechos*. Recuperado el 15 de 11 de 2023, de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31835/1/FJCS-POSG-237.pdf>

Chávez, L. (26 de 4 de 2022). *"La acción afirmativa de representación indígena también trajo consigo violencia". Violencia política contra mujeres indígenas en Hidalgo*. Recuperado el 8 de 7 de 2023, de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/3014/AT26174.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chinche, J., Ramón, J., & López, J. (2020). El Método Científico: Análisis de la literatura. *Imaginario Social*, 3(2), 52-63. doi:<https://doi.org/10.31876/is.v3i2.5>

Chulco, B. (27 de 11 de 2020). *Políticas De Acciones Afirmativas Étnicas y Los Principios Constitucionales De Igualdad y Equidad*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31922/1/FJCS-POSG-251.pdf>

Cifuentes, R. (24 de 11 de 2023). *Racismo y discriminación en Colombia; una forma de exclusión social, laboral, política y económica a poblaciones étnicas*. Recuperado el 2 de 6 de 2024, de Universidad Libre de Colombia:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28316/ARTICULO%20-%20ESPECIALIZACION%20UNILIBRE%20-%20Racismo%20y%20Discriminacion%20en%20Colombia.....%20AVANCE...pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Condori, P. (6 de 12 de 2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller Universo, población y muestra*. San Marcos, Huari, Perú: Universidad Nacional de Juliaca. Recuperado el 23 de 2 de 2024

Costales, M. (28 de 12 de 2017). *La discriminación positiva y la acción afirmativa como mecanismos de igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral del sector público ecuatoriano: Una mirada a partir de 2008*. Recuperado el 2 de 6 de 2024, de Universidad De Las Américas: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/6949/1/UDLA-EC-TLCP-2017-08.pdf>

Cruz, R. (25 de agosto de 2020). Ajustes jurisdiccionales por razón de género en las listas de representación proporcional. Una acción afirmativa judicial. *Justicia Electoral*, 1(25), 55-102. Recuperado el 20 de 12 de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794925>

Del Carmen, E. (15 de octubre de 2021). Afromexicanos, representación y Estado: hacia la conquista de derechos. *XXII Certamen de Ensayo Político*, 22(1), 47-81. Monterrey, Nuevo León, México: Comisión Estatal Electoral Nuevo León. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de https://portalanterior.ieepcnl.mx/educacion/documentos/CEPXXII/XXII%20CEP_2%20lugar.pdf

Delgado, B. (2020). Minorías étnicas o pueblos originarios. El otro en la era del reconocimiento constitucional. *Análisis Jurídico - Político*, 1(2), 93-114. doi:<https://doi.org/10.22490/26655489.3306>

Díaz, I., Ramos, J., Toledo, N., & Rosado, A. (2022). Análisis de acciones afirmativas, discriminación y positivas presentes en la Constitución del Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 7(2), 1125-1134. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v7i2.2365>

- Domingo, T., Manrique, F., & Huertas, O. (2020). La acción afirmativa como vía de garantía para preservar la tradición del tercer género (muxe') en el Istmo de Tehuantepec (México). *Via Inveniendi et Iudicandi*, 15(2), 13-36. doi:<https://doi.org/10.15332/19090528/6241>
- Dos Santos, S., & Silva, M. (2023). Sistema de cuotas y conflictos raciales violentos en Brasil en tiempos de las políticas de acción afirmativa: ¿hechos o suposiciones infundadas? *Aposta Revista de Ciências Sociais*, 16(98), 21-44. doi:<https://doi.org/10.14295/rbhcs.v13i27.1407>
- Durand, M. (2022). Evolución de las acciones afirmativas. Estados Unidos de América y Latinoamérica. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 20(2), 107-117. Recuperado el 11 de 12 de 2023, de https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-20-2/Revista_Juridica_Ano20-N2_05.pdf
- Echenique, L. (2020). El racismo en Iberoamérica: recensión de “El racismo en contexto: Espacios y casos latinoamericanos”. *Revista Euro Latinoamericana de Análisis Social y Político*, 2(2), 178-181. doi:<https://doi.org/10.35305/rr.v1i2.27>
- Echeverry, Y. (2021). La participación ciudadana como mecanismo de protección del medioambiente: el caso de la consulta previa en comunidades étnicas. *Precedente Revista Jurídica*, 20(3), 89-121. doi:<https://doi.org/10.18046/prec.v20.4852>
- Ecuador, Presidencia de la República. (1 de junio de 2018). *Reglamento para la importación de menaje de casa, vehículo y equipos de trabajo, por parte de personas ecuatorianas que deciden retornar con el ánimo de domiciliarse en el país*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de Registro Oficial No. 253 : <https://vlex.ec/vid/396-expidese-reglamento-importacion-726568401>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (11 de agosto de 1998). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de Registro Oficial No. 01: <https://www.bce.fin.ec/micrositio20dolarizacion/documentos/Constitucion-1998.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (6 de septiembre de 1852). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-septiembre-1852/html/3e756114-55e6-40fe-bad2-36840d7f91e6_2.html

Ecuador, Asamblea Nacional. (6 de abril de 1878). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-abril-1878/html/0205f8f5-f602-4ab1-bb44-ef2c3384f8b3_2.html#I_0_

Ecuador, Asamblea Nacional. (13 de febrero de 1884). *Constitución Política de Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-13-de-febrero-1884/html/84ded7c7-7cf5-4e0d-855e-aa00a2eb6147_2.html#I_0_

Ecuador, Asamblea Nacional. (14 de enero de 1897). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-14-de-enero-1897/html/80c21caf-3f4c-4c1e-9055-d193e9acb57c_2.html#I_0_

Ecuador, Asamblea Nacional. (23 de diciembre de 1906). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-23-de-diciembre-1906/html/f0fff13c-6845-4a40-9b68-f7e78aea9665_2.html

Ecuador, Asamblea Nacional. (26 de marzo de 1929). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/47f51947-6b67-442f-8d33-13c941391362_2.html

Ecuador, Asamblea Nacional. (18 de julio de 2007). *Ley de Reconocimiento a los Combatientes del Conflicto Bélico, 1995*. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de Registro Oficial No. 666: <https://www.defensa.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2015/04/feb15_LEY-DE-RECONOCIMIENTO-A-LOS-COMBATIENTES-DEL-CONFLICTO-BELICO-1995.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (09 de marzo de 2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Recuperado el 28 de 11 de 2023, de Registro Oficial No. 544, última modificación 22 de mayo de 2015: https://www.funcionjudicial.gob.ec/resources/pdf/normativa/codigo_organico_fj.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (09 de septiembre de 2009). *Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social*. Recuperado el 18 de 11 de 2023, de Registro Oficial Suplemento 22, última modificación 24-11-2014: <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2016/12/Ley-Org-CPCCS.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (27 de abril de 2009). *Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia*. Recuperado el 18 de 11 de 2023, de Registro Oficial Suplemento 578, última modificación 03-02-2020: <https://www.tce.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/Codigo-de-la-Democracia.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (6 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público. LOSEP*. Recuperado el 7 de 12 de 2023, de Registro Oficial Suplemento 294. Última modificación 9 de diciembre de 2020: https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (9 de 3 de 2011). *Ley de Reconocimiento a los Héroes y Heroínas Nacionales*. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de Registro Oficial 399: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/LEY_DE_RECONOCIMIENTO_A_LOS_HEROES_Y_HEROINAS_NACIONALES.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (25 de septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 18 de 11 de 2023, de Registro oficial No. 796: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional. (17 de mayo de 2018). *Ley Orgánica de Desarrollo Fronterizo*. Recuperado el 18 de 11 de 2023, de Registro Oficial No. 243:

<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/LEY-ORGANICA-DE-DESARROLLO-FRONTERIZO.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional. (5 de febrero de 2018). *Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres*. Recuperado el 24 de 11 de 2023, de Registro Oficial No. 175: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (6 de marzo de 1945). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-marzo-1945/html/6f10b23d-b5f9-4341-a5af-00b3714c339d_2.html

Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (31 de diciembre de 1946). *Constitución Política del Estado*. Obtenido de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-31-de-diciembre-1946/html/3aa5083d-8737-4983-838c-8fe88e0a578f_2.html#l_0_

Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (25 de mayo de 1967). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-25-de-mayo-1967/html/ec21c637-f8a6-41cd-a8e6-3586bea18c12_2.html

Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (11 de agosto de 1998). *Constitución Política de la República de Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de Registro Oficial No. 01: <https://www.bce.fin.ec/micrositio20dolarizacion/documentos/Constitucion-1998.pdf>

Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de Registro Oficial 449: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Ecuador, Congreso Constituyente. (14 de junio de 1830). *Constitución Política de la República de Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/CONSTITUCIÓN-POLÍTICA-DEL-AÑO-1830.pdf>

Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (16 de agosto de 2014). *Resolución 006-310-CPCCS-2014. Proclama a 145 Héroes Nacionales*. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2022/10/006-310-CPCCS-2014-1.pdf>

Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (12 de noviembre de 2015). *Resolución PLE-020-12-11-2015. Reconocimiento de Héroe y Heroína Nacionales*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2017/02/PLE-CPCCS-020-12-11-20151.pdf>

Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (22 de marzo de 2016). *Resolución N° PLE-CPCCS-169-22-3-2016. Reconocimiento de Héroes Nacionales*. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2016/02/RESOLUCION-No.PLE-CPCCS-169-22-03-2016-MAR.pdf>

Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (18 de 07 de 2021). *Resolución No. CPCCS-PLE-SG-047-E-2021-628*. Recuperado el 16 de 11 de 2023, de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/RESOLUCION-No.-CPCCS-PLE-SG-047-E-2021-628.pdf>

Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (9 de marzo de 2022). *Resolución N° CPCCS-PLE.SG-008-2022-828. Registro como Héroes y Heroínas Nacionales*. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de https://www.cpccs.gob.ec/wpfd_file/resolucion-no-cpccs-ple-sg-008-2022-828-09-03-2022/

Ecuador, Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (4 de junio de 2023). *Resolución CPCCS-PLE-SG-006-E-2023-0042-19-06-2023. Reglamento para el concurso de méritos y oposición para la selección y designación de la*

primera autoridad de la contraloría general del estado. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de Registro Oficial No. 345: https://www.cpccs.gob.ec/wpfd_file/resolucion-nro-cpccs-ple-sg-006-e-2023-0042-19-06-2023/

Ecuador, Consejo Nacional Electoral. (16 de 9 de 2023). *Elecciones Presidenciales y Legislativas Anticipadas 2023 y Consulta Popular*. Recuperado el 12 de 12 de 2023, de <https://www.cne.gob.ec/elecciones-presidenciales-y-legislativas-2023/>

Ecuador, Convención Constituyente. (13 de agosto de 1835). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://derechoecuador.com/files/Noticias/constitucion_1835.pdf

Ecuador, Convención Constituyente. (11 de agosto de 1869). *Constitución de la República de Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de <https://constitutionnet.org/sites/default/files/1869.pdf>

Ecuador, Convención Nacional. (1 de abril de 1843). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-1-de-abril-1843/html/1c26d883-7729-4fcc-a4c6-4b56a806da03_2.html

Ecuador, Convención Nacional. (3 de diciembre de 1845). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-del-ecuador-sancionada-por-la-convencion-nacional-en-el-ano-de-1845/html/7c0829b6-97fb-413f-a169-b32f15e6f75c_2.html

Ecuador, Convención Nacional. (25 de febrero de 1851). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-25-de-febrero-1851/html/f0a4d146-8154-4b6e-a5b5-31779c951dae_2.html

Ecuador, Convención Nacional. (10 de abril de 1861). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de

https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-10-de-abril-1861/html/cf9825ab-817f-4a7f-99d0-4b19d7d8722f_2.html#l_0_

Ecuador, Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Censo de Población y Vivienda*. Recuperado el 18 de 12 de 2023, de https://inec.censoecuador.gob.ec/public/Boletin_Nacional.html

Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Censo Ecuador, Principales Resultados*. Recuperado el 18 de 12 de 2023, de <https://censoecuador.ecudatanalytics.com/>

Ecuador, Ministerio de Trabajo. (17 de octubre de 2022). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180. Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal*. Recuperado el 26 de 12 de 2024, de Segundo Suplemento Registro Oficial No. 170: <https://vlex.ec/vid/mdt-2022-180-expidese-912665100>

Ecuador, Primera Comisión Constitucional. (27 de marzo de 1979). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de Registro Oficial 800: <https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2015/03/ecuadorconstitucion1979.pdf>

Escalante, Y., Huerta, S., Hernández, R., & Ortiz, H. (11 de diciembre de 2021). *Estudio antropológico para la adecuación de los mecanismos de acción afirmativa en el estado de Morelos*. Recuperado el 23 de 2 de 2023, de Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social: <https://impepac.mx/wp-content/uploads/2021/12/CIESAS%20-%20Estudio%20antropológico%20Morelos%2016-12.pdf>

Espinosa, A., János, E., & Mac, M. (2022). Participación política indígena en el Perú. Una historia de racismo, exclusión y violencia. *Con Trato Social*, 6(006), 23-31. Recuperado el 18 de 12 de 2023, de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/piedepagina/article/view/5611>

Espinoza, E. (2023). La enseñanza de las Ciencias Sociales mediante el método deductivo. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 2(2), 34-41. doi:<https://doi.org/10.62697/rmiie.v2i2.50>

- Estacio, J., & Ramón, M. (2021). La representación de la diversidad étnica en los movimientos o partidos políticos del Ecuador; análisis de los procesos electorales de los años 2016 – 2020. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1), 21-49. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2895>
- Estrada, J., & Pérez, K. (2020). La juventud mexicana frente a una nueva tendencia recesiva de la democracia. *Vivat Academia*, 43(152), 69-90. doi:<https://doi.org/10.15178/va.2020.152.69-90>.
- Fernández, J. (15 de 7 de 2020). *Pueblos Indígenas en constituciones del mundo*. Recuperado el 18 de 1 de 2024, de Laboratorio Constitucional UDP: <https://www.diarioconstitucional.cl/procesoconstituyente/wp-content/uploads/2020/12/Pueblos-Indigenas.pdf>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferraz, M. (2023). *Las cuotas de género: Una política para la promoción de igualdad en cargos directivos de cooperativas*. Recuperado el 18 de 2 de 2024, de XIX Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. El papel de la Economía Social en un escenario de crisis e incertidumbre: <https://ciriec.es/?descargar-comunicacion=3950&view=1>
- Finol, M. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 3(1), 26-51. Recuperado el 25 de 1 de 2024, de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (10 de febrero de 2021). *Los niños no pueden seguir sin ir a la escuela, afirma UNICEF*. Recuperado el 26 de 1 de 2024, de <https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/los-ni%C3%B1os-no-pueden-seguir-sin-ir-la-escuela-afirma-unicef#:~:text=No%20asistir%20presencialmente%20a%20las,probabilidad%20de%20que%20no%20regresen>.
- Fuertes, N. (2023). La ciudadanía étnica en tiempos electorales: prácticas de la democracia comunitaria en Bolivia. *Sur Academia: Revista Académica-*

- Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa*, 10(19), 79-89.
doi:<https://doi.org/10.54753/suracademia.v10i19.1744>
- Galdo, A. (2021). El razonamiento deductivo, inductivo y abductivo: Diferencias e integración desde ejemplos empresariales. *Phainomenon*, 20(2), 203-222.
doi:<https://doi.org/10.33539/phai.v20i2.2458>
- Galiano, G. (2024). El principio de no discriminación en los ordenamientos jurídicos de España y Ecuador. *Revista Derecho del Estado*, 78(59), 91-123.
doi:<https://doi.org/10.18601/01229893.n59.04>.
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Alicante: Área de Innovación y Desarrollo. doi:<https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>
- Gallegos, G., & Cruz, T. (2021). Identidades juveniles indígenas: influencia de las transiciones a contextos universitarios y urbanos. El caso de Chiapas, México. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 27(32), 33-61.
doi:<https://doi.org/10.25009/cpue.v0i32.2733>
- García, H. (15 de julio de 2020). El mérito como acción afirmativa para acceder al empleo público. *Advocatus Revista Jurídica*, 16(35), 73-88.
doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.35.6898>
- Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el Sur*, 12(2), 397-417.
doi:<https://doi.org/10.21142/des-1202-2020-0023>
- Giménez, D. (2022). Igualdad y no discriminación de las personas mayores. *Teoría y Derecho*, 40(33), 64-89. doi:<https://doi.org/10.36151/td.2022.051>
- Gómez, F. (4 de 7 de 2022). *Análisis del racismo en las campañas políticas y la representación de los grupos sociales en los mass media durante la segunda vuelta de las elecciones generales en el Perú en 2021*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas: https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/660742/Gómez_MF.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- González, R. (2022). Minorías Étnicas y Constitución Política de 1991 en Colombia. En D. Durán Cruz, & S. Morán Blanco, *Congreso Internacional Euro-*

Latinoamericano y Caribeño: “La necesaria creación de un espacio cultural birregional: valores, principios y propuestas (págs. 16-20). Hamburgo: Fundación EU-LAC. Recuperado el 18 de 11 de 2024, de <http://hdl.handle.net/10261/263521>

Gray, N., Basualto, C., & Sisto, V. (2019). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece. *Polis Revista Latinoamericana*, 12(17), 48-74. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682017000300081>

Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2021). El proyecto de investigación: La Metodología de la Investigación Científica o Jurídica. *Conrado*, 17(81), 163-168. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1882/1843>

Hernández, P., & De León, A. (30 de noviembre de 2021). Estándares jurídicos establecidos a través de la jurisprudencia de la corte IDH y la Corte Constitucional para la realización de la consulta previa a las comunidades indígenas y étnicas. *Ergomnes Revista Jurídica*, 13(1), 235-253. Recuperado el 24 de 1 de 2024, de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/ergaomnes/article/view/1965>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Herrera, D., & Méndez, C. (11 de 12 de 2022). *El alcance y grado de vinculación de la consulta previa a comunidades étnicas desde la perspectiva constitucional*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Libre: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25813/Art.%20Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Superior Universitario Blue Hill College. (7 de octubre de 2021). *Política de Acción Afirmativa*. Recuperado el 24 de 1 de 2024, de

<https://dspace.bluehill.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/56/1/POLITICA%20DE%20ACCION%20AFIRMATIVA.pdf>

Jaramillo, V., & Santi, S. (2020). La reconfiguración del derecho humano a migrar: tensiones entre los principios de igualdad y no discriminación en Argentina y Ecuador. *Revista Ius*, 15(47), 63-102. doi:<https://doi.org/10.35487/rius.v15i47.2021.664>

Jiménez, L. (2024). Políticas y programas de acción afirmativa en educación superior: fenomenología e interseccionalidad. *Sinéctica*, 15(62), 181-202. doi:[https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2024\)0062-010](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2024)0062-010)

Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios Constitucionales*, 19(2), 71-101. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>

Landinez, J. (26 de 6 de 2022). *Discriminación positiva en las actuaciones políticas y jurídicas*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/56e9c598-89ca-483b-ad67-c56299498b2b/content>

Lao, A. (2022). Construyendo políticas culturales descolonizadoras. La interculturalidad como recurso de ciudadanía y democracia sustantiva. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 19(34), 25-59. doi:<https://doi.org/10.25100/prts.v0i34.12219>

Leyva, J., & Guerra, Y. (26 de junio de 2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *EduMeCentro*, 12(3), 241-260. Recuperado el 9 de 1 de 2024, de Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica

Llano, J. (2023). Diversidad, pluralismo, divergencia y multiculturalismo: el movimiento indígena por el reconocimiento en Colombia. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas*, 14(27), 243-272. Recuperado el 16 de 11 de 2023, de <https://nuevosparadigmas.ilae.edu.co/index.php/llaeOjs/article/view/284/637>

Lluguay, D. (7 de 3 de 2023). *La utilización de las acciones afirmativas y su incidencia en el derecho a la igualdad*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad

Nacional de Chimborazo:
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10491/1/LLuguay%20Pérez%2c%20D.%282023%29%20La%20utilización%20de%20las%20acciones%20afirmativas%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20derecho%20a%20la%20igualdad..pdf>

López, A. (2022). Prevalencia de prácticas discriminatorias en México ¿Cómo se discrimina y a quién se discrimina? *Revista de el Colegio de San Luis*, 12(23), 7-31. doi:<https://doi.org/10.21696/rcsl122220221334>

López, L., & Hernández, J. (15 de 4 de 2024). *Las acciones afirmativas del Estado como mecanismo de protección a la mujer cabeza de familia en Colombia*. Recuperado el 2 de 6 de 2024, de Universidad Libre: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28955/ARTICULO%20ACCIONES%20AFIRMATIVAS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

López, M. (19 de 8 de 2022). *Discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer Kichwa Otavalo en entidades del sector público*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2b45aa0b-ff37-4104-ae52-8a196c9f53b5/content>

Lovatón, D. (2020). Evaluación de la igualdad y no discriminación de pueblos indígenas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Estudios constitucionales*, 18(2), 185-220. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002020000200185>

Lozano, J., Caballero, S., Cruz, K., & Lascarro, C. (22 de 3 de 2021). El estado multicultural y los pueblos indígenas: construcción del marco jurisprudencial a partir de la acción de la corte constitucional colombiana. *Advocatus*, 18(36), 125-138. doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.36.7480>

Mercado, L. (26 de 11 de 2020). *Cooperación internacional electoral frente al pueblo indígena guatemalteco. Observaciones y recomendaciones electorales (2015-2020)*. Recuperado el 2 de 6 de 2024, de Universidad Siglo 21: <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21610/TFG-%20Luciana%20Mercado%20Neyra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *El derecho a la no discriminación*. Recuperado el 18 de 12 de 2023, de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Mila, F., Yáñez, K., & Mantilla, J. (2021). Una aproximación a la metodología de la investigación jurídica. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 8(2), 81-96. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-5885.2021.60341>
- Millán, L. (2020). Derechos humanos y discriminación positiva hacia la mujer, una reivindicación de sus derechos. En F. Rey, *Análisis del Derecho y Derechos Humanos* (págs. 91-115). Barranquilla: Corporación Universitaria Americana. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9012907>
- Mina, A. (11 de 10 de 2020). *Análisis de perspectivas de la política pública en el contexto de acción afirmativa para grupos afrodescendientes en el Ecuador alrededor del 2009 al 2017*. Recuperado el 2 de 6 de 2024, de Universidad De Las Américas: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/12088/4/UDLA-EC-TLCP-2020-11.pdf>
- Montes, J. (2021). Las normas de cupo laboral trans: ¿discriminación positiva o más discriminación? *Ius - Comahue - Doctrina y jurisprudencia Rio Negro y Neuquén*, 3(3), 66-78. doi:<https://doi.org/10.14198/obets.22770>
- Moraru, G. (2023). La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento: La Directiva (UE) 2023/970. *Revista Justicia & Trabajo*, 29(3), 203-227. doi:<https://doi.org/10.69592/2952-1955-N3-DICIEMBRE-2023-ART9>
- Mujica, F. (15 de 8 de 2019). *Dimensión étnica y de clase del movimiento indígena originario del área andina durante el sexenio 1946-1952*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Mayor de San Andrés: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/30010>
- Muñoz, J., & Ruiz, M. (2022). Dos rostros del velo de la igualdad: silenciamiento y políticas de acción afirmativa. *Logos Revista Científica*, 12(139), 63-86. doi:<https://doi.org/10.26457/lrf.v139i139.3348>

- Muñoz, K., & Pangol, M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. Recuperado el 26 de 7 de 2023, de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2092>
- Naciones Unidas. (24 de Octubre de 1970). *La Resolución 2625 (XXV) de la Asamblea General de Naciones Unidas*. Recuperado el 09 de Septiembre de 2023, de <http://www.saij.gob.ar/0-internacional-resolucion-2625-xxv-asamblea-general-naciones-unidas-declaracion-relativa-principios-derecho-internacional-referentes-relaciones-amistad-cooperacion-entre-estados-Int0007413-1970-10-24/123456789-0abc-defg-g31-47000tc>
- Nizama, M., & Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*, 38(2), 69-90. doi:<https://doi.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>
- Ochoa, A. (2021). Discriminación positiva como medida de protección para prevenir la violencia intrafamiliar contra las mujeres en Argentina. *Ratio Iuris. Revista de Derecho Privado*, 9(1), 89-139. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/ratioiurisB/article/view/1184>
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2059). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta jurídica peruana*, 2(2), 13-32. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesisista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 15(45), 13-22. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Oehmichen, C. (2021). La Antropología frente a la racialización de los procesos político-electorales en México. *Vibrant Virtual Brazilian Anthropology*, 18(8), 19-42. doi:<https://doi.org/10.1590/1809-43412021v18a805>
- Organización de las Naciones Unidas. (26 de junio de 1945). *Carta de las Naciones Unidas*. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>

Organización de las Naciones Unidas. (10 de 12 de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 14 de 2 de 2024, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (21 de diciembre de 1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Recuperado el 18 de 12 de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Organización de las Naciones Unidas. (23 de 3 de 1976). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (3 de 1 de 1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de Naciones Unidas. (1945). *Estatuto de la Corte Internacional de Justicia de las Naciones Unidas*. Recuperado el 16 de 11 de 2023, de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/statute-of-the-international-court-of-justice>

Organización de Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado el 11 de 12 de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización Internacional del Trabajo. (25 de junio de 1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

- Ortiz, F. (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. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3195
- Osorio, R., & Castro, D. (2021). Aproximaciones a una metodología mixta. *NovaRUA*, 13(22), 65-84. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2021.22.4>
- Osorio, R., Hernández, O., & Zizumbo, L. (2020). ¿Indígena objetivado o indígena subjetivado? Ser indígena en el discurso de organismos oficiales y programas de turismo rural versus la autodeterminación con base comunitaria. *Revista de Ciencias Sociales*, 7(13), 150-180. doi:<https://doi.org/10.25009/clivajes-rs.v0i13.2651>
- Oviedo, A. (2022). Ecuador: racismo y discriminación étnica en el vaivén de la política pública Ecuador. *Mundos Plurales*, 9(2), 111-133. doi:<https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2022.5483>
- Paniagua, G. (22 de 6 de 2023). *La constitucionalidad de la discriminación positiva en el Derecho Laboral español*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Pontificia Comillas: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/retrieve/624679/TFG%20Paniagua%20San%20Millan%2C%20Gonzalo.pdf>
- Pérez, P., Merino, V., García, L., & Quiroz, M. (2023). Políticas de acción afirmativa aplicadas a estudiantes con discapacidad de la Universidad Técnica Manabí. *MQRInvestigar*, 7(1), 3272-3290. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.3272-3290>
- Pérez, S. (2023). Ser mamá y trabajadora en el distrito: estudio de las medidas de discriminación positiva en entidades distritales, énfasis en Secretaría Distrital de Movilidad- Bogotá. *Revista Doctrina Distrital*, 3(3), 122-145. Recuperado el 23 de 2 de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9376481>
- Pinilla, C., & Guzmán, J. (2020). Rompiendo el techo de cristal: ¿Una acción afirmativa con efectos colaterales indeseables? *Revista de Ciencias Empresariales*, 5(5), 48-58. doi:[https://doi.org/10.37767/2468-9785\(2020\)005](https://doi.org/10.37767/2468-9785(2020)005)

- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Lima: Universidad César Vallejo. doi:<https://doi.org/10.54278/9789588292991>
- Polo, R. (13 de 1 de 2021). *La participación joven en los Ayuntamientos, avance de la Acción Afirmativa en el Proceso Electoral 2015-2016 en el Estado de Hidalgo, en los municipios de: Actopan, Huejutla de Reyes, Ixmiquilpan, Tepeapulco, Tepeji del Rio de Ocampo, Tizayuca y Tulancingo*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2729/AT25118.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pozo, R. (2020). Teoría sobre el caos del creativo: Método inductivo para visualizar la información de una investigación aplicada. *New Trends in Qualitative Research*, 2(10), 13-26. doi:<https://doi.org/10.36367/ntqr.2.2020.13-26>
- Quispe, A., Álvarez, M., & Loli, S. (2020). Metodologías Cuantitativas: Sesgo de confusión y cómo controlar un confusor. *Revista del Cuerpo Medico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(2), 205-212. doi:<http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.132.675>
- Quispe, A., Pinto, D., Bueno, G., & Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Medico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-84. Recuperado el 23 de 2 de 2024, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-78.pdf>
- Ramírez, M. (21 de 4 de 2019). *Participación y representación afroperuana: Barreras y propuestas de reforma electoral*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Nacional de General San Martín: https://www.ciep.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/05/Tesis_LATMA_2017-2018_MARCO-ANTONIO-RAMIREZ-SHUPINGAHUA.pdf
- Rayner, J., & De Ventimilla, A. (2021). Autonomía, centralidad y persistencia: comunas, movimiento indígena y el derecho a la ciudad en Quito. *City and Society*, 33(1), 147-170. doi:<https://doi.org/10.17141/mundosplurales.1.2022.5369>

- Rey, F. (2024). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *IgualdadES*, 19(9), 13-43. doi:<https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.01>
- Román, R., & Velásquez, E. (2023). La vulneración y discriminación al Derecho al Trabajo de las personas adultas mayores, una mirada a la realidad ecuatoriana. *Latam Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(3), 1577-1591. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2139>
- Sabogal, J. (2020). Las apuestas étnicas por la paz: antagonismos democráticos y diálogos sociales reticulares. *Revista Controversia*, 214(12), 15-48. doi:<https://doi.org/10.54118/controver.vi214.1199>
- Samaniego, M. (22 de 11 de 2017). *Aplicación de la medida de acción afirmativa, auto definición étnica en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la Función Pública, y el principio de igualdad*. Recuperado el 18 de 12 de 2023, de Universidad Regional Autónoma de Los Andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7619/1/PIUAMCO009-2018.pdf>
- Sánchez, A., & Murillo, A. (30 de julio de 2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181. doi:<https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sánchez, E. (2021). Las medidas de discriminación positiva en el Estado Constitucional y Social de Derecho. *Revista de la Escuela del cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado*, 5(6), 246-259. Recuperado el 26 de 1 de 2024, de <https://revistaecae.ptn.gob.ar/index.php/revistaecae/article/view/77/100>
- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica Upse*, 8(1), 48-55. doi:<https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Santamaría, R. (30 de 9 de 2022). *La Identidad Étnica y Cultural como Fundamento Constitucional de la Jurisdicción Especial de las Comunidades Campesinas*

- Ejercida por las Rondas Campesinas*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10917>
- Terreros, A., & Vicuña, D. (4 de 3 de 2024). *Validación de la identificación étnica mediante un sistema de votación por mayoría y su análisis estadístico en la población de Ecuador*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27237/1/TTS1773.pdf>
- Torales, J., & Barrios, I. (2023). Diseño de investigaciones: algoritmo de clasificación y características esenciales. *Medicina Clínica y Social*, 7(3), 210-235. doi:<https://doi.org/10.52379/mcs.v7i3.349>
- Useche, C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. La Habana: Editorial Gente Nueva. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://repositorioinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Valdivieso, D., & Bejas, M. (2020). Cimentación conceptual de la identidad étnica y su entorno natural. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(3), 812-841. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1432>
- Valenzuela, A. (2021). El derecho de los pueblos indígenas a la autodeterminación. *Boletín Informativo CEI*, 7(3), 15-22. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2363>
- Varela, D. (10 de 10 de 2022). *La estatalización de la diversidad étnica. Multiculturalismo, ciudadanía y política cultural en Bogotá*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad Nacional de Colombia: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/83723/80099072.2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Venece, M. (16 de 9 de 2020). *Discriminación positiva: Cupo laboral trans, inherencia o historicidad*. Recuperado el 8 de 1 de 2024, de Universidad del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires: <https://repositorio.unnoba.edu.ar/xmlui/handle/23601/191>

- Villasís, M., Rendón, M., García, H., Miranda, M., & Escamilla, A. (2020). La revisión sistemática y el metaanálisis como herramientas de apoyo para la clínica y la investigación. *Revista Alergia México*, 67(1), 62-72. doi:<https://doi.org/10.29262/ram.v67i1.733>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zannier, F. (7 de junio de 2021). La presente ausencia del racismo: ciencia política y el discurso de la excepcionalidad uruguaya desde una mirada crítica decolonial. *Revista de Estudiantes de Ciencia Política*, 17(18), 55-82. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/recp/article/view/349942/20808272>

ANEXOS

Cuestionario Encuesta.

Universidad Metropolitana del Ecuador, facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Educación. Carrera de Derecho con sede en Quito, realiza la encuesta dirigida a Servidoras y Servidores Públicos para el trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador, la misma que se la realizó a través del siguiente link

<https://forms.gle/Ltc6852tVEGSRER68>

Resultados que se obtuvieron a través del link:

<https://docs.google.com/forms/d/1H5YVwKxp5fAC4gVGE-VKU5TX9X3G4uPBBcgtimuRz1l/edit#responses>

Objetivo: Obtener el criterio de las personas consultadas sobre el otorgamiento de puntajes extras en los concursos públicos de méritos y oposición y la discriminación que ello acarrea violentando el principio de igualdad ante la ley.

Instrucción: Se solicita comedidamente llenar la siguiente encuesta académica, con el objetivo del estudio y análisis de datos para la realización de tesis de grado cuyo título es "Discriminación Negativa a título de Acción Afirmativa"

Cuestionario: Dirigido a Servidoras y Servidores Públicos del Ecuador.

¿Cuál es su género?

Masculino (...)

Femenino (...)

Otro (...)

Su rango de edad es:

18-25

26-35

35-45

45 o más

1. ¿Conoce usted que la Constitución de la República del Ecuador dispone que forman parte del Ecuador las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afro ecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas?

Si (...)

No (...)

2. ¿Sabía usted que según datos reflejados del censo poblacional que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas en Censos en el año 2010, en todas las provincias existen personas que se autodefinen como “blancos”?

3. ¿Sabía usted que el Ministerio de Trabajo cuenta con una “Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal” que rige para todas las instituciones públicas del Ecuador?

Si (...)

No (...)

4.- ¿Conoce usted que la “Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal”, otorga puntos extras (acción afirmativa) ha personas que han retornado al país, a los que se autodefinen como indígenas, afroecuatoriano o montuvio, a héroes y heroínas, a ex combatientes; y, a Residente en vacante fronteriza?

Si (...)

No (...)

5. ¿Está de acuerdo que en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública con nombramiento permanente se les otorgue puntos extras a quienes tienen auto definición étnica, persona retornada al Ecuador, héroes y heroínas, excombatientes, y residente en vacante fronteriza

Si (...)

No (...)

6. ¿Está de acuerdo que en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública con nombramiento permanente se les otorgue puntos extras (acción afirmativa) a personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas?

Si (...)

No (...)

7. ¿Cree usted que autodenominarse como miembro de un grupo étnico es un mecanismo para sacar ventaja en los concursos de oposición y méritos para el ingreso a la función pública?

Si (...)

No (...)

8. ¿Cree usted que el otorgamiento de puntos extras (acciones afirmativas) a determinado grupo en los concursos de méritos y oposición en instituciones públicas estaría en contra del principio de igualdad?

Si (...)

No (...)

9. ¿Cree usted que se debe reformar la “¿Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal” quitando el otorgamiento de puntos extras a determinado grupo, excepto a las personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas?

Si (...)

No (...)

10. ¿Está de acuerdo que los concursos que realiza el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social para seleccionar a las autoridades de control como son: El Contralor General del Estado, el Fiscal General de la Nación, el Defensor del Pueblo, el Defensor Público y otras autoridades, ¿se les otorgue cupos extras a las mujeres?

Si (...)

No (...)

11. ¿Usted considera que en el Ecuador existe discriminación por: etnia, edad, identidad de género, religión, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad?

Si (...)

No (...)