



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE ECUADOR
MAESTRÍA EN MAESTRÍA EN CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÁNEO Y
GOBERNANZA LOCAL

TRABAJO DE TESIS DERECHO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÁNEO Y GOBERNANZA
LOCAL

TEMA

LOS PROCESOS DE SELECCIÓN COMO LIMITACIÓN AL DERECHO AL
TRABAJO EN LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Autor/es:

Jessica Esthefania Chimbo Simaliza
Tony Jeanpiero Reyes Peñafiel

Tutor/a:

Dra. Odette Martínez Pérez

ECUADOR

2024-2025



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

DEDICATORIA

Dedico con mucho afecto a mis padres queridos, a la sociedad en general que en los actuales momentos que vivimos en el mundo globalizado, mismo que servirá para poner en práctica con toda la familia ecuatoriana.



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, a mis padres queridos, a mis maestros, que supieron guiar para culminar con éxito el presente trabajo investigativo de en la carrera de Derecho.



La Universidad para todos





RESUMEN

Esta investigación está enfocada en estudiar los procesos de selección como limitación al derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador, según lo establecido en las normas que regulan este procedimiento. Su objetivo general se basa en fundamentar desde la perspectiva del principio de proporcionalidad medidas de políticas públicas aplicables a este proceso con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación. Para ponerlo en práctica, se realiza un estudio de la doctrina y la regulación jurídica desde la Constitución de la República y los instrumentos internacionales de derechos humanos sobre el derecho al trabajo, los criterios técnico jurídicos en relación con estos, particularmente sus limitaciones, los derechos laborales y el principio de proporcionalidad, entre otros. Asimismo, se desarrolla un estudio teórico sobre los procesos de selección en general, los criterios y métodos aplicados a este. También, se examinan las particularidades de la Policía Nacional desde sus funciones, estructura y particularidades de este proceso mediante una revisión de su normativa interna a partir de la Ley Orgánica de este órgano y los reglamentos aplicables al contexto de estudio. Esto se desarrolla bajo una metodología cualitativa mediante la utilización de varios métodos como el exegético jurídico, analítico sintético y el estudio de casos, etcétera. Igualmente, para diagnosticar los problemas en el ámbito de estudio se desarrolla el examen de la sentencia 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional del Ecuador. Además, se desarrolla una propuesta de medidas de una política pública, a los efectos de garantizar el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación. Se concluye que, en los procesos de selección estudiado, se manifiestan vulneraciones a los derechos mencionados. Por ello, deben implementarse políticas públicas para proteger adecuadamente los mismos y asegurar su ejercicio efectivo.

Palabras clave: derecho a la igualdad y no discriminación, derecho al trabajo, limitaciones, proceso de selección, Policía nacional del Ecuador.





ABSTRACT

This research is focused on studying the selection processes as a limitation to the right to work in the National Police of Ecuador, as established in the regulations that govern this procedure. Its general objective is based on establishing, from the perspective of the principle of proportionality, public policy measures applicable to this process with the purpose of guaranteeing the exercise of the right to work and the right to equality and non-discrimination. To put it into practice, a study of the doctrine and legal regulation from the Constitution of the Republic and the international human rights instruments on the right to work, the technical-legal criteria in relation to these, particularly their limitations, labor rights and the principle of proportionality, among others, is carried out. Likewise, a theoretical study is developed on the selection processes in general, the criteria and methods applied to it. Also, the particularities of the National Police are examined from its functions, structure and particularities of this process through a review of its internal regulations based on the Organic Law of this body and the regulations applicable to the context of study. This is developed under a qualitative methodology through the use of various methods such as legal exegesis, synthetic analysis and case studies, etc. Likewise, to diagnose the problems in the field of study, the examination of the sentence 791-21-JP / 22 of the Constitutional Court of Ecuador is developed. In addition, a proposal for public policy measures is developed, in order to guarantee the right to work and the right to equality and non-discrimination. It is concluded that, in the selection processes studied, violations of the aforementioned rights are manifested. Therefore, public policies must be implemented to adequately protect them and ensure their effective exercise.

Keywords: right to equality and non-discrimination, right to work, limitations, selection process, National Police of Ecuador.





ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del problema	2
Justificación del Problema.....	3
Líneas de investigación generales y específicas.....	4
Objeto de la investigación	5
Objetivo general.	5
Idea a defender.....	5
Contextualización de las variables	5
Objetivos específicos de la investigación.....	5
Métodos a emplear.....	6
Tipo de investigación.....	8
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	10
1.1. La dogmática técnica -jurídica de los derechos: sujeto, objeto, contenido, límites y limitaciones.....	10
1.1.1. Sujeto, objeto, contenido.....	11
1.1.2. Límites y limitaciones	13
1.2. El Derecho al Trabajo: en su dogmática particular: sujeto, objeto y contenido.....	15
1.2.1. Los procesos de selección en el ámbito laboral: limitación en la dogmática del derecho al trabajo.....	20
1.2.1.1. Definición y tipos de procesos de selección.....	20
1.2.1.2. Criterios y métodos de selección.....	23
1.3.1. Regulación del Derecho al Trabajo en Ecuador. Especial referencia a su contenido.....	25
1.4. La Policía Nacional del Ecuador	32
1.4.1. Estructura y funciones	35
1.4.2. Regulación jurídica del Derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador: normativas internas.	39





1.4.3. Limitaciones al Derecho al Trabajo en la Policía Nacional	41
1.4.3.1. Requisitos y condiciones de ingreso	42
1.4.3.2. Procesos de selección y evaluación.....	44
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO.....	47
2.1. Enfoque de la investigación	47
2.2. Diseño de la investigación.....	49
2.3. Métodos	52
2.3.1. Análisis teórico-jurídico.....	53
2.3.2. Análisis documental.....	54
2.3.3. Análisis exegético	55
2.3.4. Análisis hermenéutico.....	56
2.3.5. Estudio de casos	57
2.4. Integración de métodos.....	58
2.5. Análisis de sentencia	60
2.6. Discusión y resultados sobre el Derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador y sus limitaciones.....	65
2.7. Valoración de las limitaciones al derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador.	68
CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	70
3.1. Bases teóricas para la propuesta: presupuestos para el adecuado establecimiento de las limitaciones al Derecho al trabajo especialmente en los procesos de selección en la Policía Nacional del Ecuador.....	70
3.2. Presentación de la propuesta	75
3.3. Propuesta	77
3.3.1. Título de la propuesta	77
3.3.2. Objetivo de la Propuesta	77





3.3.3. Marco normativo y principios rectores	77
3.3.4. Recursos a aplicar y beneficiarios de la política pública para evitar vulneraciones al derecho de igualdad y no discriminación en la selección de la Policía Nacional.....	80
3.3.5. Propuesta de medidas que conformen la Política Pública.....	82
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90





ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Componentes del derecho al trabajo	17
Gráfico 2 Contenido del derecho al trabajo	18
Gráfico 3 Algunos tipos de proceso de selección de personal	22
Gráfico 4 Etapas del proceso de selección de personal.....	23
Gráfico 5 Principales derechos laborales	32
Gráfico 6 Estructura Policía Nacional del Ecuador	36
Gráfico 7 Funciones de la Policía Nacional	38
Gráfico 8 Etapas de selección y evaluación para el ingreso a la Policía Nacional	44
Gráfico 9 Aportes del enfoque cualitativa al estudio sobre el derecho al trabajo y los procesos de selección.....	48
Gráfico 10 Momentos de la investigación sobre el derecho al trabajo y los procesos de selección en la Policía Nacional.....	51
Gráfico 11 Integración de métodos en la investigación	59





INTRODUCCIÓN

Presentación y Contextualización

El derecho al trabajo es un derecho humano y como tal, está contemplado en varios instrumentos internacionales de derechos humanos de los que el Ecuador es parte como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. En consonancia con ello, el artículo 33 de la Constitución de la República (2008) lo reconoce como un derecho y un deber ante la sociedad. Por lo expuesto, el Estado debe asegurar a todas las personas la oportunidad de ejercerlo bajo condiciones de igualdad y no discriminación. En virtud de lo antes planteado, en Ecuador para acceder y poner en práctica el derecho al trabajo, existen limitaciones externas provenientes de la propia normativa que regula los procesos de contratación y selección de los trabajadores ya sea en el sector público como privados, cada uno con sus peculiaridades. Dichas restricciones no nacen del contenido del derecho mencionado, ya que este es de amplio espectro impacta en otros derechos fundamentales como la alimentación, vivienda, vida digna, etcétera. Por ello, el mencionado proceso debe estar sujeto a lo previsto en el artículo 329 del texto constitucional (2008), que exige que “los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas” (p.164).

Ahora bien, en este contexto pueden tener lugar acciones u omisiones que conducen a la vulneración de derechos como a la igualdad y no discriminación. Específicamente, se pueden manifestar por razones de sexo, raza, etnia, orientación sexual, etcétera. Al respecto, cuando las personas buscan empleo o son parte de un proceso de selección a nivel de la región sudamericana, el 86% siente discriminación. Particularmente, en Ecuador, así lo percibe el 85%, de los postulantes y resultan ser la edad, la apariencia física, el hecho de ser parte del colectivo LGBTIQ+ y la maternidad, los aspectos que mayormente inciden en esta percepción a escala nacional (Vásconez, 2023).





En el ámbito nacional, el referido proceso para el empleo, específicamente en el ámbito público es más estructurado y está regulado en el ordenamiento jurídico. Brevemente, los cargos vacantes son publicados a través de convocatorias públicas en plataformas oficiales, y el acceso a los puestos se realiza mediante concursos de mérito y oposición. De forma general, evalúa los méritos de los candidatos y sus competencias, entre otros aspectos. Asimismo, cada entidad tiene sus propias regulaciones, las que deben estar apegadas a las normas vigentes en materia laboral.

Por su lado, en el contexto privado, el proceso de contratación y selección de personal, aun cuando debe responder a la normativa vigente como la Constitución y el Código de Trabajo posee sus propias características, según la entidad. No obstante, debe cumplirse, durante el proceso, con el derecho a la igualdad y no discriminación. Ello implica en ambos sectores, garantizar que todos los postulantes tengan las mismas oportunidades de acceder al empleo, sin importar su origen, género o condición social. Asimismo, debe responder a la garantía de proporcionalidad consagrada en la norma constitucional (2008) dentro del derecho al debido proceso, regulado en el artículo 76, numeral 6, aplicable a todos los contextos.

A pesar de lo expuesto, este estudio se va a enfocar en el sector público, específicamente en el marco de los procesos de selección que se desarrollan en la Policía Nacional del Ecuador. Con base a lo expuesto, esta investigación se enfoca en el estudio de los procesos de selección como limitación al derecho al trabajo en la institución mencionada, a los efectos de identificar vulneraciones al derecho a la igualdad y no discriminación a partir de que, estos procesos, exigen respetar los derechos fundamentales y poner en práctica la garantía de proporcionalidad y principios como la dignidad y la justicia. De ahí que sea necesario proponer medidas de política pública enfocadas en asegurar la observancia del ordenamiento jurídico nacional en este marco.

Planteamiento del problema

¿Cómo la inexistencia de medidas de políticas públicas aplicables a los procesos de selección en la Policía Nacional del Ecuador como limitación del derecho al trabajo y desde la perspectiva del





principio de proporcionalidad puede conllevar a la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación y al trabajo?

Justificación del Problema

Esta investigación es de gran importancia a partir de que estudia los procesos de selección como limitación al derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador, lo que impacta, en el ámbito individual de cada persona y en la sociedad. Específicamente, porque es un derecho humano consagrado en el ordenamiento jurídico, tanto en normativas internas como en instrumentos internacionales de derechos humanos. Igualmente, protege aspectos esenciales como la dignidad, la vida, la integridad, la igualdad y no discriminación.

Asimismo, el derecho al trabajo permite a las personas participar en actividades sociales que fomentan la interacción, el aprendizaje y la mejora de habilidades. Al mismo tiempo, proporciona los recursos económicos necesarios para cubrir necesidades básicas como la alimentación, la vivienda y la vestimenta y está intrínsecamente ligado a la dignidad humana, pues no solo garantiza la subsistencia individual y familiar, sino que contribuye al desarrollo personal y al reconocimiento social mediante un trabajo libremente elegido (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006). De ahí que las limitaciones que se impongan para asegurar intereses públicos o privados superiores deben ser adecuadas y proporcionales para no vulnerar este derecho fundamental y garantizar su ejercicio pleno junto a otros derechos.

Del mismo modo, esta investigación es de gran valor porque, los procesos de selección como los que se revisarán en este trabajo pueden conllevar a la discriminación basada en características como género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etcétera. Por esto, identificar prácticas discriminatorias en los procesos de selección y desarrollar medidas para prevenirlas, al igual que promover la igualdad de oportunidades laborales, es fundamental en el contexto nacional y particularmente en el de la Policía Nacional del Ecuador.

En ese sentido, el estudio de esta temática contribuye a la eficiencia económica y social, a partir de que, garantizar el derecho al trabajo mediante procesos de selección justos y transparentes





conduce a que, al contratarse, trabajadores con ciertas habilidades y méritos, en lugar de características personales irrelevantes, se maximiza el potencial productivo de la fuerza laboral y se promueve un clima laboral positivo.

Por otro lado, el acceso al trabajo digno y decente es un componente esencial del desarrollo sostenible, como se plasma en el objetivo 8 (Agenda 2030, 2015). Lo anterior, a partir de que el derecho al trabajo, no se restringe, al acceso a un empleo, sino que comprende la posibilidad de desempeñar una labor digna, en condiciones justas y equitativas, y con la protección necesaria para el bienestar individual y social. Por ello, está estrechamente vinculado con políticas y compromisos estatales que buscan promover el desarrollo sostenible y la igualdad de oportunidades. Además, está interconectado con otros derechos humanos como el derecho al desarrollo y la participación, que resultan primordiales para crear un entorno inclusivo donde todos puedan participar activamente en la construcción de una sociedad más.

En virtud de lo expuesto, tratar este tema, conduce a lograr una coherencia con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), donde el derecho al trabajo es fundamental para el logro de un futuro de las generaciones venideras. Finalmente, esta investigación es primordial, porque realiza un examen del marco jurídico en la materia de estudio desde la normativa interna hasta los instrumentos internacionales de derechos humanos, que consagran este derecho.

También, este estudio ahonda en la regulación del proceso de selección en el ámbito público y policial. Ello servirá de base para lograr que en los procedimientos de selección no se vulneren determinados derechos mediante el diseño de medidas de política pública, específicamente dirigidas al sector referido. Estas se orientan en promover prácticas de selección que respeten los derechos humanos, fomenten la meritocracia y garanticen procesos inclusivos y transparentes. Para con ello, mejorar el acceso al empleo en este ámbito, contribuir al fortalecimiento institucional y evitar cualquier manifestación de violación al derecho constitucional a la igualdad y no discriminación al igual que al principio de proporcionalidad.

Líneas de investigación generales y específicas





La línea general con base a lo formulado por la Universidad es Gestión de las Relaciones Jurídicas (Universidad Bolivariana del Ecuador, 2024). Las específicas se enfocan en el Derecho Constitucional, en los derechos humanos y Derecho Laboral en ámbito Objeto de la investigación.

Objeto de la investigación

El objeto de investigación se enmarca en el derecho al trabajo en el marco de los procesos de contratación y selección del sector público, específicamente de la Policía Nacional del Ecuador. Para evitar vulneraciones al derecho a la igualdad y no discriminación que puedan surgir en este ámbito y la propuesta de medidas de política pública que promuevan prácticas de selección apegadas al ordenamiento jurídico nacional.

Objetivo general.

- Fundamentar desde la perspectiva del principio de proporcionalidad medidas de políticas públicas aplicables al proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador como limitación al derecho al trabajo, con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Idea a defender

- La configuración de políticas públicas desde el vértice del principio de proporcionalidad en un instructivo permitirá configurar el proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador, a los efectos de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo y del derecho a la igualdad y no discriminación.

Contextualización de las variables

Las categorías de esta investigación son las siguientes. Dependiente, es el derecho al trabajo e independiente, es el proceso de selección.

Objetivos específicos de la investigación

1. Analizar desde la doctrina el derecho al trabajo y sus limitaciones en el proceso de selección, así como el principio de proporcionalidad en estos procesos





2. Examinar la regulación jurídica, la jurisprudencia ecuatoriana y aquellos casos que configuren escenarios en que se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación en el contexto de los procesos de selección de la Policía Nacional del Ecuador.
3. Desarrollar una propuesta de medidas que se apliquen dentro de una política pública aplicable al proceso de contratación y selección a la Policía Nacional del Ecuador.

Métodos a emplear

Entre los métodos de investigación que se aplican a este estudio está el hermenéutico jurídico, específicamente enfocado en interpretar las normas jurídicas. Este método permite explorar, comprender, evaluar y generar nuevos conocimientos mediante procesos interpretativos. En ese sentido, el método hermenéutico se utiliza para la interpretación y análisis de textos, normativas y documentos relevantes. En el contexto de esta tesis, se aplicará de la siguiente manera:

Análisis de la Normativa Nacional e Internacional: Se examinarán las leyes, reglamentos y tratados internacionales que regulan el derecho al trabajo y los procesos de selección en la Policía Nacional del Ecuador. Este análisis permitirá comprender el marco jurídico que establece las condiciones y limitaciones para el acceso al trabajo en esta institución.

Interpretación de Políticas y Procedimientos Internos: Se revisarán los documentos internos de la Policía Nacional, como manuales de procedimientos, directrices de selección y otros documentos normativos. La hermenéutica permitirá desentrañar el sentido y alcance de estos documentos, identificando cómo se aplican en la práctica y su impacto en el derecho al trabajo.

Interpretación de Datos Cualitativos: Los datos cualitativos recogidos a través de entrevistas y encuestas también serán analizados utilizando un enfoque hermenéutico. Esto permitirá una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los individuos involucrados en los procesos de selección.

Por otra parte, para examinar la doctrina sobre el tema de estudio se aplicará el método teórico jurídico. Este para Villabella (2017) que se aplica a nivel de pensamiento abstracto mediante el uso de conocimientos consolidados constructos de diversas escalas, como teorías, conceptos,





hipótesis, y paradigmas, entre otros. Estos se basan en los estudios doctrinales desarrollados por estudiosos del derecho que permiten conocer acerca de las instituciones jurídicas y que, a su vez, permiten comprender la realidad sobre aspectos no observables. A partir de estos constructos, se desarrolla el discurso científico, que sirve para argumentar y demostrar nuevos conocimientos teóricos.

También, se emplea el método analítico sintético, que permite segmentar el tema en sus variables y estudiarlas por separado para luego integrarlas y esta manera comprender el fenómeno de estudio. Este se empleó específicamente mediante el estudio del derecho al trabajo los procesos de selección. De esta forma se sintetizó y analizó la doctrina y la normativa jurídica que regula la temática, lo que contribuye a su entendimiento.

Asimismo, se aplicaron los métodos deductivo e inductivo. El primero se aplicó a partir de los conceptos generales de las variables y luego se llegó a sus aspectos específicos. En el caso del derecho al trabajo, se inició por su estudio general para identificar sus particularidades y la igualdad en el proceso de selección. El segundo, se puso en práctica mediante la observación y recopilación de datos acerca del referido derecho y la necesidad de una propuesta de políticas públicas para asegurarlo en los procesos de selección.

Del mismo modo, se aplicó el método exegético jurídico, a partir del estudio detallado de las normas jurídicas que inciden en el tema como la Constitución de la República, el Código de Trabajo, instrumentos internacionales de derechos humanos y la Ley de Personal de la Policía Nacional.

Por otra parte, se puso en práctica el método de estudio de caso que es de mucha utilidad para examinar un fenómeno específico dentro de su contexto real. Para esta tesis, se utilizará de la siguiente manera:

Selección del Caso: Se seleccionará los casos. para examinar los procesos de selección y su impacto en el derecho al trabajo.





Integrándose el análisis de caso a través de los siguientes métodos, se recopilarán datos a través de diversas técnicas, incluyendo:

Entrevistas: no estructuradas, con muestreo opinático, realizadas con funcionarios encargados de los procesos de selección, aspirantes a la Policía Nacional y expertos en derecho laboral. Estas entrevistas proporcionarán información detallada y perspectivas diversas sobre el tema.

Análisis Documental: Se examinarán documentos oficiales, reportes y estadísticas relacionadas con los procesos de selección en la Policía Nacional.

Análisis Contextual: Se contextualizarán los hallazgos dentro del marco legal y social de Ecuador. Esto incluirá un análisis de cómo las políticas públicas y las condiciones socioeconómicas influyen en los procesos de selección.

Identificación de Problemas y Soluciones: A partir del análisis de los datos, se identificarán los principales problemas y limitaciones en los procesos de selección. Se propondrán soluciones basadas en los hallazgos del estudio de caso, con recomendaciones específicas para mejorar la equidad y transparencia en estos procesos.

Integración de Métodos

La integración de los métodos teóricos, hermenéutico y de estudio de caso permitirá una comprensión profunda y multidimensional del problema. Se analizarán textos académicos y teóricos sobre el derecho al trabajo, procesos de selección y administración pública. Este análisis ayudará a contextualizar los hallazgos dentro del marco teórico existente y a identificar posibles lagunas o áreas de mejora, tomando como base y sustento la aplicación del método hermenéutico que proporcionará un análisis detallado de los textos y normativas, el estudio de caso permitirá examinar cómo estas normativas se aplican en la práctica y afectan a los individuos involucrados. Esta combinación de métodos enriquecerá los hallazgos de la tesis y proporcionará una base sólida para las propuestas de mejora.

Tipo de investigación





La investigación es de tipo cualitativa, de manera que responda a los objetivos formulados para el estudio. Para ponerlo en práctica se realizará una descripción exhaustiva y general de los temas que impactan en el trabajo a partir del estudio doctrinal, de la normativa y la jurisprudencia en relación con el derecho al trabajo, los procesos de selección y los derechos que impactan en ello. Esta investigación está estructurada en tres partes. La primera corresponde a la construcción de un marco teórico donde se estudiará la doctrina sobre el derecho al trabajo, desde su definición y contenido. También, el derecho a la igualdad y no discriminación, la garantía de proporcionalidad y el proceso de selección.

Luego se desarrolla un capítulo dedicado a la metodología que detalla los pasos de la investigación y las estrategias empleadas, unido a un diagnóstico de la situación, que se realizará mediante la revisión de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de procesos de selección enmarcados en el ámbito de la Policía Nacional del Ecuador. Por último, se desarrollará una propuesta de medidas de política pública dirigidas al proceso de selección de la institución mencionada para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de sus postulantes.





CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. La dogmática técnica -jurídica de los derechos: sujeto, objeto, contenido, límites y limitaciones

Para iniciar el estudio de la temática planteada es necesario decir, que como expone Moto (2017) el término derecho deriva del latín *directum*", que sugiere seguir el camino correcto. Este comprende un grupo de normas jurídicas establecidas por el Estado para regular las acciones externas de los individuos y, en caso de no cumplimiento, aplicar sanciones judiciales. Estas normas no solo imponen obligaciones, sino que también otorgan derechos, estableciendo así las bases para la convivencia social. Su propósito es asegurar que todos los miembros de la sociedad disfruten de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia, elementos fundamentales para el bienestar colectivo.

El derecho se manifiesta, según Atienza (2016), de varias maneras: como un ordenamiento que regula mediante mandatos, permisos y prohibiciones; como un fenómeno social que surge para normalizar la interacción entre los individuos dentro de un grupo social; como un valor, donde las normas adquieren una obligatoriedad al servicio de valores sociales respetables; y como argumentación, materializándose a través del lenguaje que los legisladores utilizan para diseñar las leyes. Estas distintas facetas del derecho ilustran su rol integral en la estructuración y funcionamiento de la sociedad.

Con base a lo anterior, por su relación con el tema se debe exponer que, para Villaverde (2009), los derechos fundamentales se definen como poderes de autodeterminación que los individuos y entidades jurídicas poseen bajo la protección de las constituciones, las cuales son consideradas las normas supremas en un sistema jurídico que adopta el principio democrático. Estos habilitan a las personas a realizar ciertas acciones dentro de los límites establecidos por la norma constitucional o exigen que terceros cumplan con deberes específicos. Tanto las acciones permitidas como los deberes impuestos son defendibles legalmente, asegurando que estas prerrogativas no puedan ser alteradas arbitrariamente por los legisladores.





En ese marco, está la dogmática jurídica, vista por Núñez (2014) como la actividad que desarrollan los estudiosos del derecho con la finalidad de determinar la calificación deóntica dentro del sistema jurídico, se sustenta tanto en acciones genéricas como individuales a partir de los elementos del derecho. Por esto define la consecuencia que producen ciertos actos en el ordenamiento legal.

1.1.1. Sujeto, objeto, contenido

En este estudio, resulta necesario para comprender mejor la temática planteada, hacer alusión a algunas cuestiones relacionadas con la teoría del derecho como su sujeto y objeto. El primero como indica Kelsen (2018) son aquellas personas que tienen aptitud ser titular tanto de derecho como de obligaciones. Este puede ser activo, que es el que ostenta un derecho subjetivo, posee ciertas potestades. El otro es pasivo es quien tiene el deber de cumplir con determinada cosa u obligación. También sobre el sujeto se debe exponer que es el titular o beneficiario de un derecho, en este caso, puede ser una persona o entidad a la que el ordenamiento jurídico reconoce la capacidad de ejercer o reclamar ese derecho. Tradicionalmente, los sujetos de derechos han sido las personas físicas, pero con el tiempo se han extendido a personas jurídicas (Nieto, 2016)

Por su parte el objeto de los derechos, desde las consideraciones de Nino (2013) se refiere a aquello sobre lo cual recae el derecho en cuestión. En la teoría jurídica, este puede ser material o inmaterial al igual que puede ser una conducta que puede ser objeto de exigencia. Por tanto, consiste en aquello, que en marco de una relación jurídica conlleva a dar, hacer o no hacer.

Al respecto, Villaverde (2009) analiza el objeto de un derecho fundamental. Este puede implicar un derecho de prestación, que se origina de un mandato constitucional dirigido a los poderes públicos o a particulares para realizar acciones específicas, como prestar un servicio o proporcionar un bien. Estos buscan asegurar que el Estado o los particulares contribuyan activamente a la realización de los derechos fundamentales a través de la regulación o prestación directa de servicios. En fin, en el ámbito constitucional el objeto es un mandato más que un deber inmediato de proveer un bien o servicio.





Asimismo, el contenido de un derecho para Alexy (2022) es aquella parte esencial de este que contempla un grupo de potestades que le son propias y que no puede ser ignorada, ni limitada por ninguna disposición jurídica. En términos generales, el contenido de un derecho define qué se puede hacer y qué se puede exigir bajo el amparo de ese derecho.

En relación con el contenido, se debe destacar su naturaleza parte esencial que para Bastidas (2014) implica que los derechos tienen un contenido que es el que identifica su esencia y como tal, está protegido por la Constitución y nunca se puede alterar. En ese sentido, este autor analiza que una cosa son los derechos entendidos como derechos subjetivos, con un contenido que es el contenido esencial que deben respetar todos los poderes públicos y que nunca se pueden quitar, y otra cosa diferente son los derechos en su vertiente adicional de principios.

Por lo anterior, los derechos como explica Maldonado (2017) son también principios que inspiran al legislador, que debe intentar, dentro de lo posible, darles la máxima eficacia. En esa regulación legislativa estos deben guardar coherencia unos con otros, pero en cuanto a su contenido esencial, los derechos son intocables. Sobre ello se afirma

El contenido esencial de un derecho viene a ser precisamente aquel que lo hace reconocible como tal y se constituye en un límite infranqueable a la actuación del legislador, aunque también podríamos pensar que a toda actuación de desarrollo y/o aplicación del derecho (De Asís, 2016,p.7).

En ese orden, corresponde exponer que el contenido de los derechos tiene como fines, constituir un instrumento para que al momento de legislar se expidan normativas enfocadas en respetar el objetivo con que la Constitución preceptuó acerca de un derecho específico. Por otra parte, ser una herramienta que permita la interpretación y aplicación de las normas jurídicas dirigidas al juez constitucional (Parra, 2010). Con ello se garantiza el ejercicio y el respeto a los derechos fundamentales

Por ello, se puede afirmar que, en el caso de los derechos fundamentales, el contenido puede estar definido por su naturaleza intrínseca, como el derecho al trabajo, cuyo contenido se puede





desarrollar en función de las regulaciones contenidas en instrumentos internacionales de derechos humanos y en la norma constitucional.

1.1.2. Límites y limitaciones

Los derechos fundamentales, son primordiales en el marco de la estructura de cualquier sociedad, sin embargo, no son absolutos, ni ilimitados. Su ejercicio está sujeto a ciertos límites que están diseñadas para prevenir que, al ejercitarse, infrinjan los derechos de otros, lo que indica que ningún derecho puede ser ejercido de manera que menoscabe otros o conduzca a actos ilícitos (Tortóra, 2016).

Por lo anterior, el límite opera como una frontera inherente al propio derecho, es decir, que el derecho se puede ejercer sin afectar otros derechos. Este equilibrio entre los derechos como explica Carbonell (2022) se gestiona a través de la aplicación de la proporcionalidad, una herramienta interpretativa que ayuda a determinar si los límites impuestos por los legisladores son constitucionalmente válidos, permitiendo así una regulación efectiva que mantenga la integridad del sistema jurídico y los derechos fundamentales.

Estos límites tienen como peculiaridad que son propios del derecho y no requieren de una regulación específica para existir. También buscan garantizar que el ejercicio de un derecho no interfiera con el ejercicio de otros derechos. Asimismo, se sustentan en principios generales del derecho, como la dignidad humana, la igualdad, y la justicia. Además, son estables y previsibles, proporcionando un marco claro dentro del cual los derechos pueden ejercerse.

Por su parte, las limitaciones son restricciones específicas y excepcionales e impuestas por la ley o la autoridad competente que buscan proteger intereses públicos o privados superiores. En ese sentido, las restricciones en el contexto de los derechos fundamentales como expone Carbonell (2022) son medidas concretas implementadas para limitar el ejercicio de estos derechos bajo ciertas circunstancias, calculando en los límites previamente establecidos por la ley. Estas son medidas específicas y suelen responder a necesidades particulares como la protección de algún derecho





como a la educación, la salud pública o la seguridad nacional, entre otros. Estas siempre buscan equilibrar la protección del derecho en cuestión con el bienestar general de la sociedad.

Por otro lado, las restricciones pueden ser externas y adicionales al ser impuestas por disposiciones jurídicas externas y no derivadas del contenido esencial del derecho. También pueden ser específicas para ciertas situaciones o periodos de tiempo y pueden variar según el contexto social, económico o político. Estas deben ser proporcionales y necesarias, es decir, no deben restringir más de lo necesario el ejercicio del derecho y están sujetas a control judicial y deben estar justificadas y fundamentadas en la ley.

En ese sentido, en el contexto del derecho al trabajo pueden determinarse restricciones para equilibrar el ejercicio de este derecho con otros intereses públicos o derechos de terceros. Por ejemplo, cuando se regulan ciertos horarios de trabajo para asegurar que los trabajadores no sean objeto de abuso o explotación y se les respete su tiempo de descanso.

Lo mismo ocurre con el proceso de selección de personal cuya restricción busca armonizar el ejercicio del derecho al trabajo con otros intereses públicos. Esto se materializa, por ejemplo, cuando se aplican exámenes para evaluar y elegir entre los candidatos para asegurar que la persona seleccionada sea la más adecuada para cumplir las funciones y responsabilidades del puesto ofrecido. Esta limitante es primordial, para el funcionamiento eficiente de las organizaciones y para proteger la calidad del entorno laboral al igual que asegurar que todos los empleados tengan la oportunidad de trabajar en condiciones justas.

En esa línea, la restricción en el proceso de selección implica que, aunque todos tienen el derecho a buscar y obtener empleo, no todos los solicitantes serán seleccionados para los puestos disponibles. Esta restricción se justifica por la necesidad de que las organizaciones mantengan ciertos estándares de competencia y habilidad, lo cual es fundamental para su éxito y la economía en general. Además, este proceso de selección debe responder a las normativas y a la aplicación de derechos como a la igualdad y no discriminación. Asimismo, promueve la igualdad de





oportunidades. Por esto se puede afirmar la restricción, no es intrínseca del mismo derecho, sino que se añade de manera externa para responder necesidades concretas particulares de una sociedad.

1.2. El Derecho al Trabajo: en su dogmática particular: sujeto, objeto y contenido.

Para desarrollar el estudio del derecho al trabajo es necesario iniciar por plantear que es un derecho humano. Estos para Pérez (2017) son un conjunto de prerrogativas que protegen la igualdad, la dignidad y la libertad de todas las personas, al ser inherentes a ella dentro de un contexto histórico particular y bajo el amparo del ordenamiento jurídico. De acuerdo con Ferrajoli (2016), estos derechos son inalienables y poseen la misma profundidad y alcance para todas las personas. En una línea similar, Rawls (2017) sostiene que no están asociados a intereses políticos ni a posiciones de clase.

En virtud de lo anterior, Truyol (2015) señala que los derechos humanos surgen junto con la propia existencia humana, por lo que sus orígenes se remontan a periodos anteriores a la formación del Estado o a la creación de cualquier documento legal sobre ellos. Estos engloban objetivos, principios y prerrogativas propias del ser humano. Por lo tanto, no son una creación del Estado; más bien, es su responsabilidad protegerlos y asegurar su respeto. Tal como indica Capizio (2017) estos tutelan al hombre en aspectos de su dignidad como el derecho a la vida, a la igualdad y no discriminación, a la propiedad, al trabajo. Estos están contemplados en instrumentos internacionales de derechos humanos y en el ordenamiento jurídico interno de la mayoría de los países.

En ese sentido, el trabajo es una de las actividades fundamentales para el ser humano. Como acción humana física o intelectual recompensada tributa a la formación de las personas y constituye la fuente más importante de recursos para la satisfacción de las necesidades del individuo y su entorno familiar. De igual manera, el trabajo permite al hombre transformar la realidad, fundar valores, crear y conservar relaciones sociales, al mismo tiempo que permite el cumplimiento de la responsabilidad de ser útil a la sociedad (Fernández, 2024).





Por su parte, el derecho al trabajo para Monereo (2020) es un derecho humano que garantiza a todas las personas la oportunidad de acceder a un empleo digno, libremente escogido y aceptado, sin discriminación y bajo condiciones justas. Este implica la posibilidad de trabajar al igual que la protección de condiciones laborales adecuadas, que incluye una remuneración justa, seguridad en el empleo, salvaguarda social y respeto a la dignidad del trabajador. Además, está vinculado a otros derechos humanos, como la igualdad, la no discriminación y la libertad, asegura el bienestar individual y familiar.

Por otro lado, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006) recalca que el derecho al trabajo se materializa en que cada persona pueda tomar decisiones libres sobre la aceptación o elección de un empleo. También implica que no se puede obligar a alguien a realizar un trabajo y que se debe garantizar el acceso a un sistema de protección que asegure a cada trabajador su derecho al empleo, lo que exige que no se restrinja injustamente a ello. Asimismo, el derecho objeto de revisión se sustenta en tres componentes, los que se describen en el siguiente gráfico.





Gráfico 1 Componentes del derecho al trabajo



Fuente: (Mundlak, 2017)

Como se aprecia, los componentes antes descritos son fundamentales dentro del marco de los derechos humanos, ya que garantizan la dignidad, la libertad y la igualdad de todas las personas. Ello a partir de que, la libertad de trabajar permite a los individuos tomar decisiones sobre su vida y su futuro sin presiones. Además, asegura que puedan ejercer su profesión en un entorno libre de discriminación. Al mismo tiempo, este componente protege contra el trabajo forzado, con ello resguarda la autonomía y la dignidad de las personas.

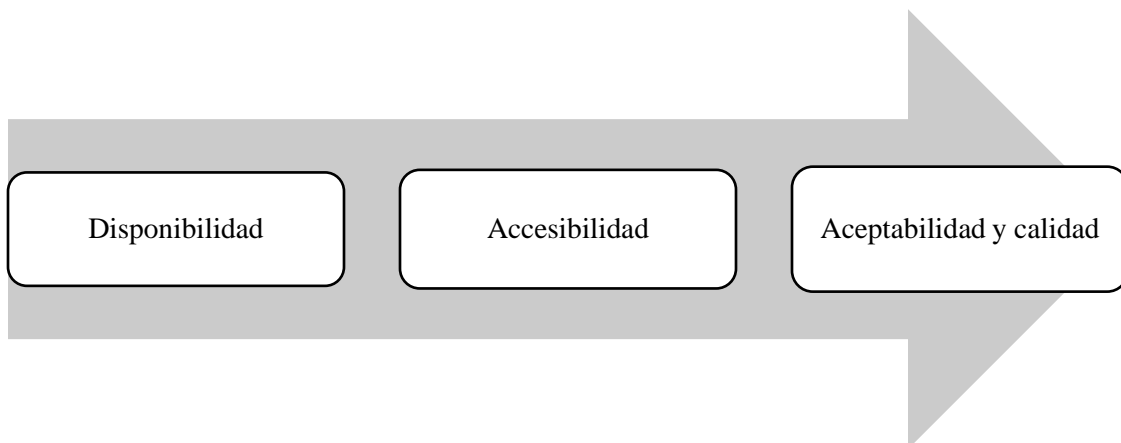
Por otro lado, el componente del derecho a tener trabajo establece la responsabilidad del Estado de generar oportunidades laborales y reconoce que el empleo, más que una cuestión económica, es un medio para alcanzar la realización personal y social, especialmente el trabajo libremente elegido (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006). También, destaca el acceso a un trabajo digno que implica condiciones laborales adecuadas y permite a las personas satisfacer sus necesidades básicas y contribuir al bienestar de la sociedad.



En esa línea, se puede afirmar que, el derecho al trabajo es primordial y se relaciona con otros derechos humanos. Lo anterior se basa en que, sin empleo se obstaculiza el ejercicio de derechos fundamentales como a la vivienda, a la alimentación, a la salud, entre otros. En consecuencia, se afecta la dignidad humana, de ahí su vínculo directo con ella, al ser esta, “la base y estructura de los derechos fundamentales” (García, 2018,p.13). Por ello, es básico el trabajo, ya que, sin este, es imposible vivir dignamente.

Ahora bien, corresponde hacer alusión al contenido del derecho al trabajo definido en la Observación No 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006) que se integra por los siguientes elementos:

Gráfico 2 Contenido del derecho al trabajo



Fuente: (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006)

En primer lugar, la disponibilidad implica que a nivel estatal se deben implementar servicios especializados enfocados en que las personas puedan tener información sobre oportunidades en relación con empleos disponibles. El segundo aspecto que conforma el contenido del derecho al trabajo, según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006) es la accesibilidad que se enmarca en que, el acceso al mercado laboral debe estar disponible para todas las personas. En ese orden, la accesibilidad implica que se prohíbe cualquier forma de discriminación en el acceso y mantenimiento del empleo por razones como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión



política, origen social o nacional, situación económica, entre otros factores. De igual forma, conduce a que cualquier acción que obstaculice el derecho al trabajo en igualdad de condiciones o lo haga imposible, es inadmisibles (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006). También, la accesibilidad contempla que los Estados implementen políticas internas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, eliminando toda forma de discriminación. Estas deben abordar cuestiones legales mediante la promulgación, modificación o derogación de normativas y la difusión de información y estrategias educativas para fomentar la inclusión y equidad en el contexto de estudio. Además, deben salvaguardar a los grupos más vulnerables y marginados mediante programas específicos que aseguran su acceso al empleo en condiciones de igualdad (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006).

Asimismo, dentro de la accesibilidad está la dimensión física que se enfoca en asegurar que las personas, especialmente aquellas con discapacidades, puedan llegar y moverse en entornos laborales sin obstáculos. Esto implica que las infraestructuras, medios de transporte y espacios laborales sean diseñados o adaptados de manera que no impidan la participación de los individuos en el mercado laboral. La falta de accesibilidad física puede constituir una barrera significativa para el empleo, por lo que los Estados deben tomar medidas para garantizar que todas las personas puedan acceder a oportunidades laborales sin impedimentos relacionados con el entorno (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006).

Finalmente, el tercer componente del contenido al trabajo es la aceptabilidad y calidad. Este se dirige a proteger el derecho al trabajo mediante la existencia de condiciones óptimas y justas en el entorno laboral de las que pueda disfrutar el trabajador. Este incluye seguridad en el trabajo, el derecho a crear u ser parte de organizaciones sindicales. Igualmente engloba el derecho tanto a seleccionar como aceptar de manera libre el empleo (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006).

En relación con el derecho a elegir libremente un empleo, se debe exponer que para la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2019), es un





aspecto fundamental en el marco de las libertades individuales y guarda un nexo directo con la dignidad, la igualdad y desarrollo personal. Este derecho asegura que todas las personas tengan la posibilidad de decidir, sin presiones externas o discriminación, qué tipo de trabajo desean desempeñar, conforme a sus habilidades, intereses y aspiraciones personales.

Con base a lo anterior, se puede afirmar que el derecho a elegir libremente un empleo es fundamental para garantizar la autonomía personal y el bienestar individual, ya que permite a las personas tomar decisiones sobre su vida laboral de acuerdo con sus intereses y habilidades. Además, promueve la igualdad de oportunidades, al eliminar barreras discriminatorias y asegurar que todos los ciudadanos puedan acceder a las mismas condiciones en el mercado laboral. También, este derecho contribuye al desarrollo económico, ya que una fuerza laboral motivada y bien adaptada a sus tareas incrementa la productividad y el crecimiento. Asimismo, protege los derechos fundamentales, al evitar la explotación y asegurar condiciones laborales justas.

1.2.1. Los procesos de selección en el ámbito laboral: limitación en la dogmática del derecho al trabajo

A continuación, se revisará lo concerniente a los procesos de selección en el ámbito laboral, los que son fundamentales para comprender la forma en que las instituciones identifican y seleccionan a los candidatos más adecuados para ocupar puestos vacantes. De ahí su importancia a partir de la necesidad de elegir trabajadores de calidad, lo que impacta en el desempeño organizacional. Para ello se examinarán aspectos como la definición de dichos procesos y los tipos, cuestiones que inciden directamente en la temática de estudio.

1.2.1.1. Definición y tipos de procesos de selección

Los procesos de selección para Chiavenato (2019) son procesos basados en la comparación a partir de las competencias, habilidades, y características de los candidatos y los requisitos del puesto de trabajo vacante en una organización, con la finalidad de elegir al más adecuado para el cargo. Asimismo, según Alles (2017) es un grupo de técnicas y herramientas que permite identificar y evaluar a los candidatos más idóneos para ocupar el empleo disponible. Con ello se garantiza





encontrar el empleado que pueda alinearse con los objetivos estratégicos de la institución y a su cultura organizacional.

En ese contexto, como analizan Antezana y Linkimer (2017) en los procesos de selección laboral, se debe garantizar que exista una coherencia entre el perfil del empleo vacante y las competencias y habilidades del aspirante a seleccionar. Los autores recalcan que durante este proceso se deben poner en práctica los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y equidad.

Con base a lo anterior, el proceso de selección implica incorporar a una organización un nuevo trabajador para ocupar un puesto laboral disponible. Su importancia está, en como consideran López y Parra (2020) en que el talento humano, es un elemento fundamental de la competitividad y reputación de una institución, lo que a su vez es parte de la estrategia organizacional. Por ello, esta elección se debe enfocar en las habilidades, formación y requerimientos del aspirante para desarrollar las funciones del cargo vacante.

En este orden, como apunta López (2016) existen distintos tipos de procesos de selección de personal, ellos son el interno, externo y mixto. El primero, busca cubrir vacantes utilizando candidatos dentro de la empresa, ya sea mediante la promoción de empleados actuales, contratando extrabajadores o a través de programas de referidos. La selección externa implica una convocatoria abierta para atraer a un mayor número de candidatos, utilizando plataformas en línea o empresas de reclutamiento. Finalmente, el proceso mixto combina ambas estrategias, permitiendo aprovechar el talento interno mientras se amplía la búsqueda a externos. Estos procesos se pueden manifestar de diferentes formas, algunas de ellas son:





Gráfico 3 Algunos tipos de proceso de selección de personal

Selección tradicional: que se procesa a partir de la revisión de hojas de vida.

Selección por competencias: esta permite identificar y evaluar las habilidades, conocimientos y actitudes de los candidatos en relación con las exigencias del puesto de trabajo. Este enfoque implica definir previamente las competencias necesarias para el desempeño efectivo de la vacante. Estas se valoran a través de técnicas como entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas, exámenes psicotécnicos y simulaciones.

Selección grupal: en este proceso, varios candidatos son evaluados en dinámicas grupales. Se emplea cuando son vacantes masivas en modalidades como trabajo por obra por tiempo definido.

Selección interna: es un proceso enfocado a la promoción o traslado de empleados que ya pertenecen a la organización. Se desarrolla mediante la revisión de las evaluaciones de desempeño, habilidades y competencias internas, coadyuva al desarrollo profesional.

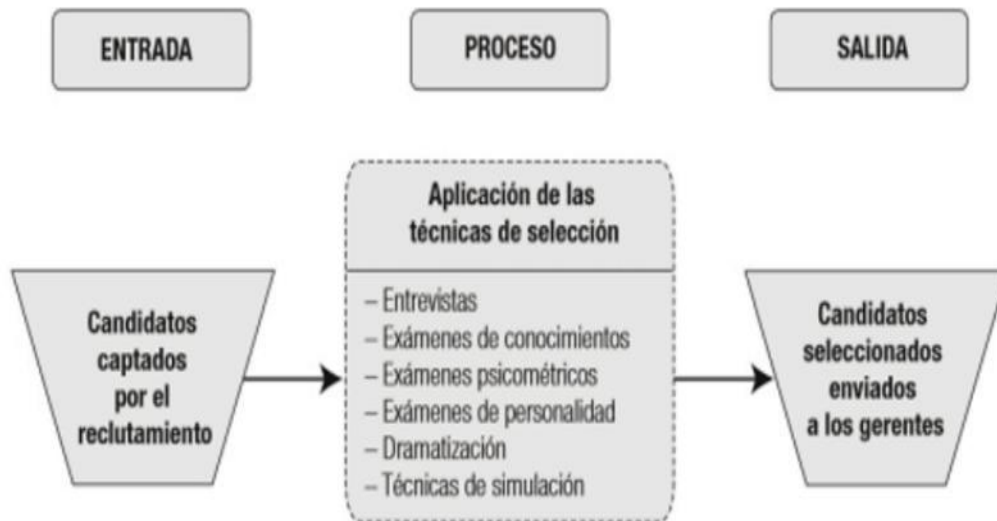
Fuente: (González, 2023)

Cabe apuntar que, dentro de los tipos de procesos, se destaca el proceso de selección que se desarrolla con base a competencias. Esta modalidad es muy aceptada actualmente. Su importancia está en que permite identificar candidatos que posean las habilidades técnicas necesarias y competencias comportamentales que se alinean con la cultura y objetivos de la empresa. Según Palomo (2022), este tipo de proceso permite optimizar el desempeño organizacional, mejora la adaptación de los empleados al puesto y reduce la rotación de personal. Al seleccionar a los candidatos en función de competencias específicas, se pretende garantizar que los nuevos

trabajadores estén mejor preparados, lo que conduce a un aumento de la productividad y a un clima laboral más positivo.

Las etapas del proceso de selección se ilustran de la siguiente forma:

Gráfico 4 Etapas del proceso de selección de personal



Fuente: (Bravo y Litardo, 2022)

En resumen, el proceso de selección es fundamental en el marco de cualquier institución ya sea pública o privada. En primer lugar, porque es el primer paso para que una persona ejercite el derecho al trabajo, al tener la oportunidad de presentarse en busca de un empleo, de tener acceso a este. Asimismo, porque, justamente los recursos humanos son la base de toda entidad, ya que son los que permiten el cumplimiento de los objetivos y el crecimiento económico de toda organización. De ahí que estos procesos se deben desarrollar sin que medie ningún tipo de discriminación y con base a la igualdad.

1.2.1.2. Criterios y métodos de selección

Para determinar los criterios y métodos de selección del personal, se debe decir que cada institución realiza sus procesos de selección a partir de sus particularidades. Por ello, pueden existir variantes en el orden de las etapas del proceso que están sujetas al sector que pertenece la organización y a



su dinámica. No obstante, la temática se tratará de forma genérica a los efectos de ilustrar ambas categorías desde la teoría. En primer lugar, como indican Alvarado y Barba (2017) los criterios de selección se definen en la descripción del puesto de trabajo vacante y su carga laboral. En este se detallan las funciones, conocimientos, formación y competencias necesarias para el puesto.

En ese sentido, como explica Chiavenato (2019) el criterio de selección se basa en los datos e información con que se cuenta en relación con cargo a ocupar. Estos están sujetos a las especificaciones del puesto laboral y su fin es dar objetividad y precisión a la selección de personal para esa vacante. Tal como explican Quimbiulco, Cuenca y Erazo (2023) entre los criterios de selección que con mayor frecuencia se utilizan en las organizaciones están la formación a partir del nivel educativo, el campo de estudio. Asimismo, se toma en cuenta lo concerniente a la experiencia laboral, las habilidades de carácter técnico a partir de las competencias específicas del puesto, las certificaciones profesionales obtenida. Además, se tienen en cuenta habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, entre otras. Igualmente, son importantes las competencias conductuales como la adaptabilidad, la ética y aptitudes personales relacionadas con la motivación, el ajuste cultural y otros criterios.

Ahora bien, como se dijo anteriormente, hay procesos de selección de personal que por la naturaleza de las actividades que se desarrollan en la entidad, tienen ciertas particularidades como por ejemplo los que tienen lugar en el contexto de las instituciones policiales y militares. En este marco, como asevera Uriarte (2014) los candidatos deben estar aptos en el ámbito físico y psicológico. Estos criterios buscan evaluar la capacidad del candidato para realizar las tareas físicas inherentes al trabajo al igual que su integridad, juicio y capacidad para manejar situaciones de alta presión y tomar decisiones. Este aspecto se tratará más adelante de forma detallada en el contexto de la Policía Nacional del Ecuador.

En cuanto a los métodos de selección, existen varios que se conforman por varias etapas. La primera de ellas se sustenta en el reclutamiento que puede ser pasivo cuando se publica la vacante en plataformas de empleo, redes sociales y otros medios digitales. De igual forma es activo cuando





se buscan candidatos que cumplan con los requisitos específicos del puesto, utilizando plataformas como LinkedIn. En este supuesto, se utilizan sistemas automáticos y revisión manual para filtrar las hojas de vida basándose en palabras clave relevantes y requisitos específicos como estudios, manejo de software o conocimiento de normativas (González, 2023).

Otros de los pasos es la preselección que se puede realizar mediante evaluaciones técnicas que conducen a la realización de pruebas de habilidades específicas, según las necesidades de la vacante o de exámenes psicométricos para medir aspectos como el coeficiente intelectual y rasgos de personalidad. Asimismo, se ejecutan entrevistas que pueden ser por competencias, las que permiten valorar si las habilidades y conocimientos del candidato, se alinean con las competencias necesarias para el puesto de trabajo disponible (González, 2023).

Por otro lado, se puede utilizar un centro de evaluación que consiste en aplicar pruebas situacionales y evaluaciones en grupo o individuales para observar el comportamiento del candidato en escenarios que simulan condiciones reales de trabajo. Una vez completadas las etapas anteriores, se seleccionan los candidatos finalistas y se toma la decisión final sobre la contratación (Alles, 2017).

1.3.1. Regulación del Derecho al Trabajo en Ecuador. Especial referencia a su contenido.

El estudio del derecho al trabajo en el Ecuador debe partir de que el país es parte de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, los que en virtud de lo regulado en los artículos 424 y 425 de la norma constitucional (2008) son parte del ordenamiento jurídico nacional. Este derecho se reconoce en el artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que regula el derecho de todo individuo a elegir, de manera libre y en condiciones equitativas, el trabajo que más se ajuste a sus intereses y aptitudes, además de ser protegido contra el desempleo. En igual medida el instrumento internacional antes citado Humanos (1948), prevé el derecho de las personas a no sufrir discriminación tanto en el acceso al trabajo como en las condiciones y la remuneración. Igualmente, que la retribución ha de ser suficiente para garantizar al trabajador y a su red familiar una vida digna, que deberá ser apoyada, además, por medios de protección social.





Del mismo modo, el derecho de todo individuo al trabajo se declara en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (1966). Este consagra que los Estados poseen la obligación de adoptar medidas adecuadas para garantizar que las personas que se encuentren bajo su jurisdicción puedan ejercer ese derecho, sin discriminación alguna. En ese aspecto la norma dispone en el artículo 2 el carácter progresivo de los derechos que reconoce. Ello significa que el cumplimiento de los compromisos asumidos por los Estados al ratificarlo está condicionado por los recursos económicos y técnicos, así como los medios en sentido general con los que disponga.

Es así como el Estado ecuatoriano, para honrar las responsabilidades asumidas y salvaguardar todos los derechos reconocidos en el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (1966), en especial el derecho al trabajo debe:

- a) Emitir las disposiciones jurídicas necesarias para lograr, de manera progresiva, que todos los individuos accedan al trabajo, en condiciones de igualdad, en atención a los recursos con los que cuenta (artículo 2).
- b) Garantizar que el ejercicio de los derechos esté limitado, exclusivamente, por la ley en “la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática” (artículo 4, p.2).
- c) Reconocer los derechos sin imponerle restricciones, prohibiendo todo acto encaminado a obstruir, limitar o vetar su libertad de ejercicio (artículo 4).
- d) Declarar el derecho al trabajo y a su libre elección; a las condiciones laborales justas; a la retribución laboral equitativa e idéntica, por igual trabajo, prohibiendo efectuarse distinciones de tipo alguno (artículos 6 y 7).

En la tarea de cumplir con estos compromisos, la Constitución ecuatoriana reconoce el derecho al trabajo en su artículo 33. En ella se consagra como un derecho social y económico, constitutivo del sostén de la familia y de la economía del país. Se regula como uno de los derechos del Buen Vivir y ordena al Estado, garantizar a todos los empleados la retribución monetaria que les corresponde





por su esfuerzo, al mismo tiempo que se respete su salud y dignidad. En el artículo 34 se reconoce el derecho a la seguridad social, que no podrá ser renunciados y cuya garantía constituye obligación del Estado ecuatoriano (Constitución del Ecuador, 2008).

Por su lado, el artículo 61 de la norma constitucional en el numeral 7 reconoce entre los derechos de las personas el de desempeñar labores y funciones de carácter público basadas en sus méritos y capacidades. Además, bajo un sistema de selección y designación de tipo transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. En ese contexto el derecho al trabajo en el Ecuador se fundamenta en los siguientes principios, según el artículo 326 de la Constitución (2008): empleo pleno; equidad; eliminación del desempleo y el subempleo y el derecho a condiciones laborales saludables, higiénicas y seguras. Asimismo, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y los rige el principio in dubio pro-operario.

En ese orden, el referido texto constitucional (2008) dispone, también en el artículo 326, el derecho de todos los trabajadores a reincorporarse a su empleo, una vez recuperados de un accidente o enfermedad (artículo 326). En igual medida, se protege el trabajo autónomo y por cuenta propia, entendiéndose este último como aquel desempeñado en espacios públicos. Se prohíbe la confiscación de los productos, insumos, y herramientas de labor de estos trabajadores (artículo 329), así como el embargo de la retribución económica recibida en virtud del empleo (artículo 328). Igualmente, el referido artículo 326 de la norma suprema reconoce a todos los trabajadores el derecho de libre asociación, para lo cual no requieren autorización alguna. Precisa que el alcance del derecho se extiende a crear asociaciones, gremios y sindicatos o cualquier otra organización que se ajuste a sus necesidades e intereses. Se exceptúa de este derecho a los trabajadores del sector estatal, forzados a afiliarse a una única organización (Constitución del Ecuador, 2008).

En ese mismo orden, la Constitución ecuatoriana (2008) protege los derechos reproductivos de mujeres y hombres, reconociendo las licencias de maternidad, lactancia y paternidad (artículo 332).





Todos estos derechos y principios serán entendidos de la manera que más favorezca su efectivo disfrute (artículo 11.5), prohibiéndose la adopción de cualquier norma jurídica encaminada a limitar o vetar alguno de estos derechos (artículo 11.4), que son catalogados como: intangibles y con un desarrollo progresivo. Se declara inconstitucional cualquier acto o afirmación que obstruya su ejercicio (artículo 11.8).

Por su lado, el artículo 329 de la Constitución (2008), regula que tanto los procesos de selección como de contratación y promoción en el ámbito laboral se sustentan en requisitos como las destrezas, habilidades, la formación capacidades y méritos. Por lo que, la referida norma prohíbe de forma expresa el empleo de criterios e instrumentos que resulten discriminatorios que menoscaben la integridad y la dignidad las personas.

En esa línea, la norma constitucional (2008) ordena que todos los derechos constitucionales poseen la misma importancia, son inalienables, indivisibles, interdependientes e irrenunciables (artículo 11.6). Reforzando esas disposiciones, el artículo 11.3 autoriza la aplicación directa e inmediata, por parte y ante cualquier servidor relacionados con derechos humanos.

En consecuencia, podría invocarse esa disposición constitucional para solicitar, por ejemplo, la aplicación del artículo 30 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y reforzar así el carácter intangible de los derechos laborales o el artículo 29 de la Convención Americana de Derechos Humanos (OEA, 1969) para fortalecer la solicitud de aplicación del principio de favorabilidad a la interpretación y aplicación de los mencionados derechos.

En ese sentido, la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No.093-14-SEP-CC (2014), ha declarado que la protección al trabajo posee carácter de obligación estatal, en tanto la Constitución ordena al Estado garantizar, de manera universal, es decir, a todas las personas, el derecho al trabajo. Argumenta la Corte que el amparo al derecho al trabajo es especial, porque protege a la parte más vulnerable de la relación laboral: el trabajador. Asimismo, advierte que debe cuidarse que las decisiones en materia laboral se ajusten a cada modalidad de trabajo, para que resulten protegidas efectivamente cada una de ellas.





Con respecto a la legislación infra constitucional, el ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia de derechos laborales tiene como característica que cuenta con dos cuerpos legales diferentes para regular las relaciones jurídico-laborales: la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del trabajo y, dispuesto así por la propia Constitución (2008) en el artículo 326.16.

En ese sentido, la Ley Orgánica del Servicio Público ampara los derechos laborales de las personas que se desempeñan como servidores públicos, entendiéndose como tal a quienes en cualquier manera o a cualquier título laboren, presten servicios o desempeñen un cargo, función o dignidad dentro del ámbito público (artículo 4) (Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, 2010). Por su lado, el Código del Trabajo, prevé los derechos del resto de los trabajadores y empleadores del país en todas las modalidades y condiciones de trabajo (artículo 1) (Código del Trabajo, 2005).

En este sentido y, cumpliendo las disposiciones constitucionales, el Código del Trabajo (2005) consagra el carácter irrenunciable de los derechos laborales y la nulidad de todo acuerdo que se oponga a ello (artículo 4), así también se desarrolla el principio *indubio* pro-operario, a fin de interpretar y aplicar toda disposición normativa, de la manera más favorable al trabajador.

También, se debe mencionar que el artículo 328 de la Constitución ecuatoriana (2008) reconoce el derecho de todos los trabajadores a recibir un salario digno, entendido como aquel que cubra las necesidades básicas del empleado y su familia, Ese salario será fijado todos los años por el Estado y deberá ser reconocido a todos los trabajadores privados de manera general y obligatoria.

Se debe exponer que las políticas públicas impactan en la regulación jurídica antes expuestas al igual que en el ejercicio de los derechos y principios, entre ellos, los laborales. Los derechos de esta naturaleza, como explica Maldonado (2020) son inherentes y conforman el Derecho Laboral. Esta rama del derecho como asevera este autor regula un grupo de normas enfocadas en establecer la relación que tienen lugar entre el empleado y el empleador en el marco del desempeño del trabajo. Estas tienen su propia sustantividad y sirven de soporte a la aplicación y alcance de las normativas laborales.





En esa línea, la salvaguarda de los derechos laborales involucra la responsabilidad compartida de gobiernos, instituciones, sindicatos y la sociedad en general. Todos estos actores juegan un papel fundamental en asegurar el cumplimiento y fomento de estos, que son primordiales para establecer condiciones de trabajo justas y dignas.

A pesar de su importancia, estos enfrentan problemáticas que como analiza Cavazos (2022) inciden factores como la globalización, los avances tecnológicos, las desigualdades y la discriminación tanto al acceder a este como en su ejercicio. Por lo antes planteado, se deben reforzar las acciones en todos los sectores, dígase público o privado, para garantizar la protección de los trabajadores y asegurar la igualdad de oportunidades en este ámbito.

Por su parte, Fernández (2018) en relación con la salvaguarda de los trabajadores, identifica en el contexto laboral, una serie de principios que se aplican a este entorno, entre ellos se pueden mencionar, el de protección, irrenunciabilidad, continuidad de la relación laboral, buena fe, justicia social, primacía de la realidad, equidad, prohibición de discriminaciones y gratuidad de los procedimientos.

En relación con el principio de protección, Fernández (2018) destaca que, en la relación laboral, el trabajador, al ser económicamente más débil, acepta condiciones de trabajo que no están en igualdad de condiciones con el empleador, lo que justifica la legislación que favorece al trabajador en casos de ambigüedad. aplicando el principio *indubio* pro-operario, a fin de interpretar y aplicar toda disposición normativa, de la manera más favorable al trabajador.

Por otro lado, está el principio de irrenunciabilidad que limita la capacidad del trabajador de renunciar voluntariamente a los derechos garantizados por ley, haciendo automáticamente nulo cualquier contrato que vulnere estos derechos. La continuidad de la relación laboral favorece la permanencia del trabajador ante incertidumbres sobre la continuidad del contrato de trabajo (Fernández J. C., 2018).

Asimismo, el principio de buena fe se basa en la honestidad, respeto mutuo y ética entre empleadores y trabajador tanto en la firma como en la ejecución del contrato de trabajo. Otro de





los principios es la primacía de la realidad que subraya que las condiciones reales de trabajo prevalecen sobre las formas contractuales (Fernández J. C., 2018).

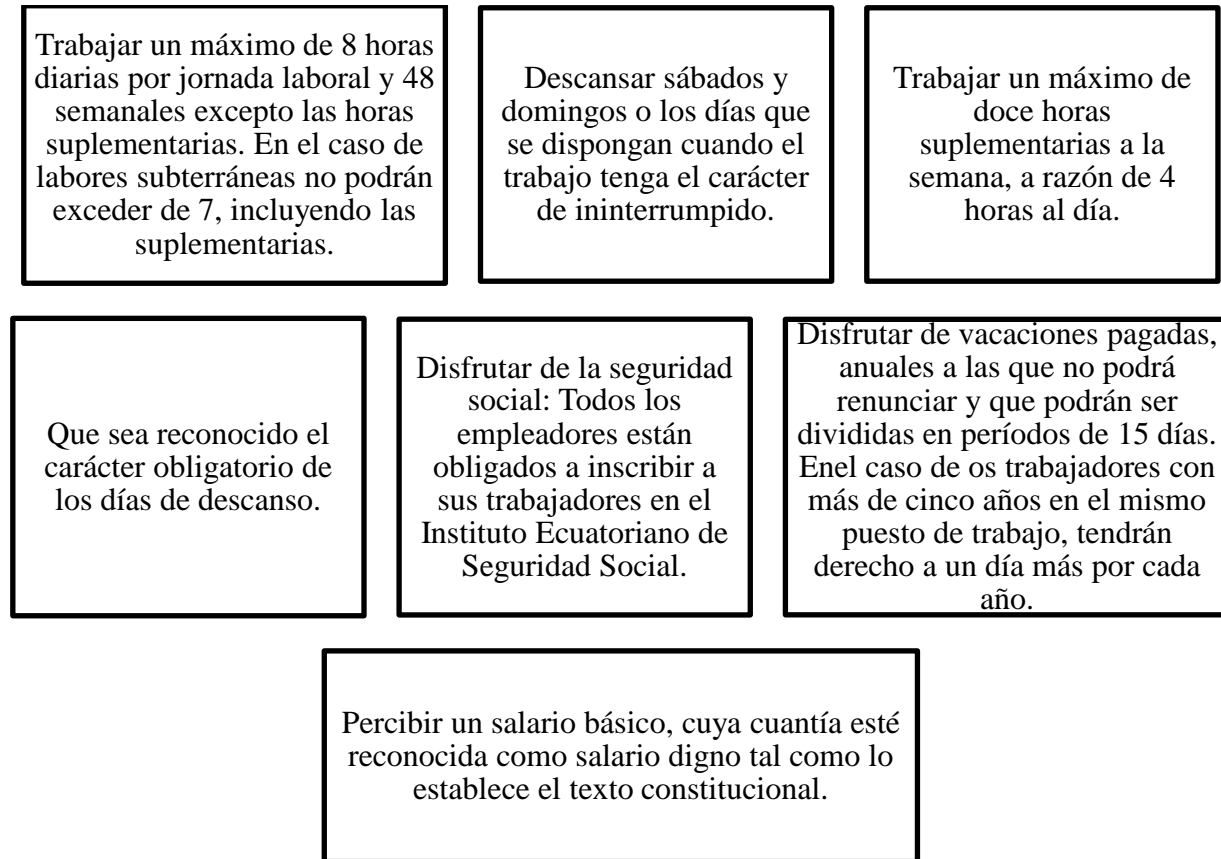
Otro de los principios es el de igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo. Este es fundamental para asegurar un trato equitativo y justo para todos los trabajadores, independientemente de su raza, género, religión, orientación sexual u otras características. Este prohíbe cualquier forma de discriminación en el ambiente laboral. Con ello se busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de empleo y ascenso, y sean tratadas con respeto y dignidad en su lugar de trabajo. Este principio se enfoca en el respeto a los derechos y a la dignidad de cada individuo en el contexto laboral.

Corresponde exponer que, el Código del Trabajo (2005) reconoce entre los derechos laborales de los trabajadores, los siguientes:





Gráfico 5 Principales derechos laborales



Fuente: (Código del Trabajo, 2005)

1.4. La Policía Nacional del Ecuador

Para revisar la temática de la Policía Nacional del Ecuador, se debe exponer que, desde su etimología como explica Crisafulli (2019), este vocablo nace de la voz griega *politeia* cuyo significado es república o estado. A partir de su traducción, esta palabra, está alejada de lo que hoy implica dicha categoría que, aparece en el marco del Estado liberal. Tal como analiza el referido autor, de manera general, la policía, es una institución estatal cuya finalidad garantizar el orden público al igual que la seguridad y enfrentar la comisión de actos delictivos.





En ese orden, corresponde decir que desde la doctrina la policía es multidisciplinaria, ya que vista desde diferentes enfoques como el funcional que distingue entre las funciones preventivas y represivas de la policía, basadas en la normativa legal. También, está la visión estructural funcionalista que considera, a este cuerpo de seguridad como parte de un sistema penal integrado, que busca la cohesión social a través de la cooperación entre subsistemas (Althusser, 2015).

Por otro lado, la policía se considera desde un enfoque diádico, relacionado con el criterio popular que vincula a esta institución con la delincuencia e ignora los matices de esta interacción que puede ser preventiva. Finalmente, el enfoque de aparato que profundiza en cómo la policía refleja las dinámicas socioeconómicas y políticas y se le considera como actor en la defensa del orden establecido. Lo anterior refleja las diferentes perspectivas desde la que se analiza esta figura, lo que saca a la luz su importancia y actuación desde varios contextos (Althusser, 2015).

En sentido general, la policía es considerada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) (2010) como la parte más importante y visible en el contexto de la justicia penal y un servicio enfocado en dar una percepción positiva de la justicia. En Ecuador, de conformidad con el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional (1998) se reconoce a esta institución desde un carácter técnico y profesional y técnica, subordinada al Ministerio de Gobierno. Asimismo, con personalidad jurídica propia e independencia en el ámbito financiero y administrativo. Igualmente, que se organiza desde un sistema sustentado en la jerarquía, la disciplina con una naturaleza única y centralizada. Su misión es asegurar el orden en el plano interno y la seguridad de las personas y la sociedad.

Por otra parte, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017) en el artículo 59 regula que la Policía Nacional es una entidad estatal, civil, “armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional, altamente especializada, uniformada, obediente y no deliberante; regida sobre la base de méritos y criterios de igualdad y no discriminación” (p.15). Además, que está compuesta por servidores policiales.





En ese sentido la norma mencionada (2017) reconoce que, en el ejercicio de sus funciones los policías deben, prevenir, disuadir, reaccionar, emplear la fuerza de manera legítima, progresiva y proporcionada. Unido a ello deben investigar delitos y realizar inteligencia contra la delincuencia. Asimismo, la disposición jurídica mencionada, reconoce que su fin es salvaguardar el ejercicio libre de los derechos por parte de las personas, precautelar el orden interno, el orden público y la seguridad ciudadana.

También, el Código referido (2017), en el artículo 91 regula la carrera policial y la define como un sistema a través del que se dispone acerca del ingreso, selección al igual que sobre formación, capacitación, el ascenso policial. Igualmente regula la estabilidad, el proceso de evaluación y permanencia del personal. Esta carrera policial es una profesión que se desarrolla en el contexto del servicio público.

En relación con las vacantes dentro de la institución policial, el artículo 95 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017) dispone que el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público es el que determina una vez al año la cantidad de personal que la entidad necesita para cada uno de los grados policiales. Lo anterior se refiere a los que ya son parte de este órgano, más adelante se revisara lo referente a los nuevos ingresos.

Por otro lado, el Código (2017), prevé en el artículo 34, las causas de inhabilidades que puede presentar un aspirante a servidor en las entidades del sector. Entre ellas están encontrarse en interdicción judicial y no haberse rehabilitado, haber sido sancionado con sentencia condenatoria ejecutoriada por actos delictivos contra la administración pública. También haber sido objeto de destitución por las Fuerzas Armadas u otra institución de seguridad a través de una resolución en firme. Finalmente, tener alguna de las inhabilidades para el ingreso o desempeño de un cargo en el ámbito público.



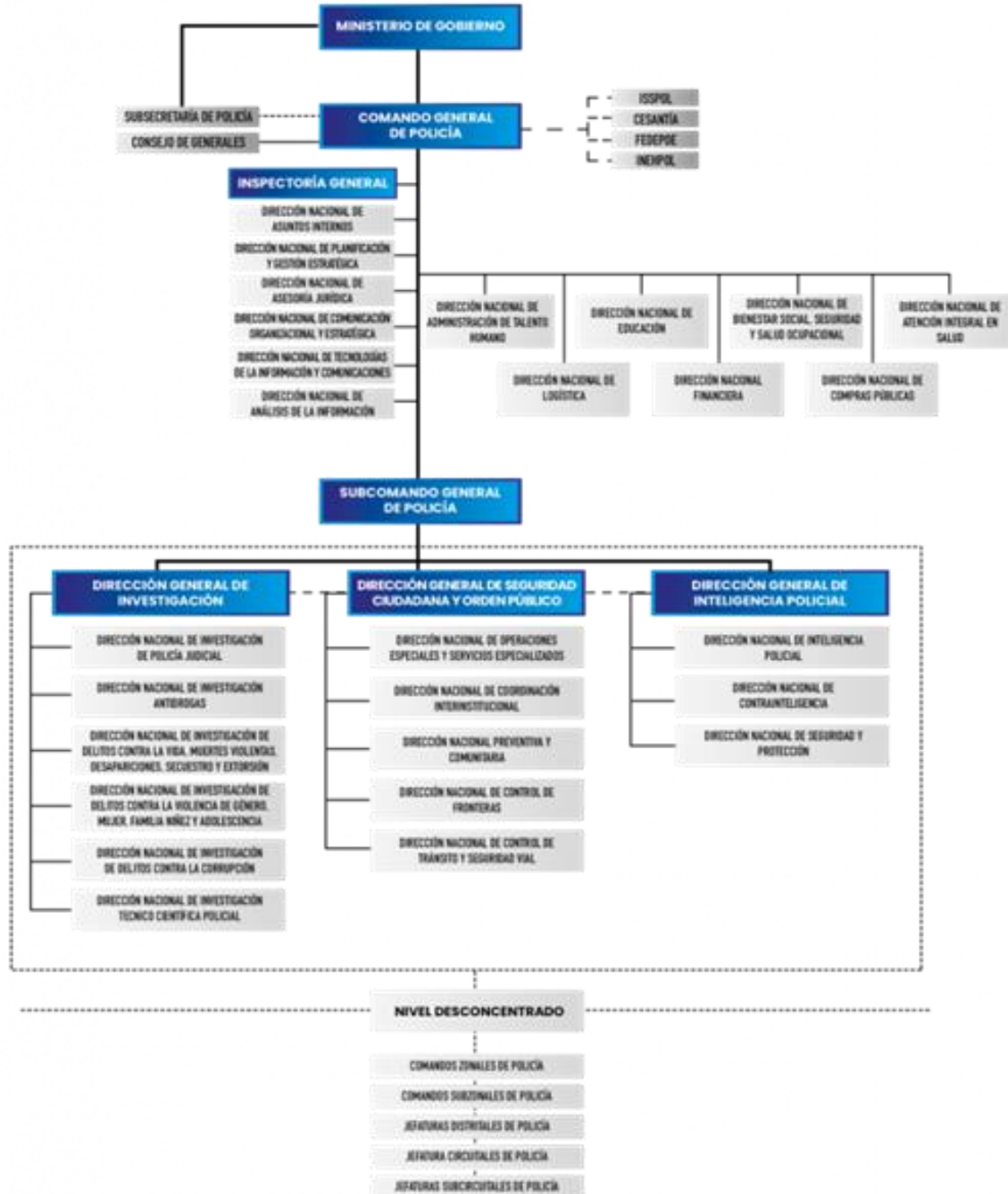


1.4.1. Estructura y funciones

La Ley Orgánica de la Policía Nacional (1998) en relación con la estructura de este órgano, en el artículo 6 preceptúa que su máxima autoridad es el Presidente de la República del Ecuador. Asimismo, reconoce su estructura en el artículo 7 conformada por diferentes órganos jerárquicamente organizados, entre ellos, los directivos que lo conforman el Ministerio de Gobierno y la Comandancia General. También está los superiores dentro de los que están el Consejo de Generales, un Consejo Superior; y el Consejo de Clases y Policías. Estos se ubican de la siguiente forma:



Gráfico 6 Estructura Policía Nacional del Ecuador





Fuente: (Policia Nacional del Ecuador, 2024)

En ese orden, la referida Ley (1998) contempla otras estructuras que forman parte de la Policía como los órganos asesores, los operativos y los órganos de justicia. Igualmente, las funciones que desarrolla la institución objeto de estudio están contempladas en el artículo 4 de la referida norma, y se detallan a continuación.





Gráfico 7 Funciones de la Policía Nacional

Funciones Policía Nacional del Ecuador (Art.4 LOP)	Garantizar la paz, el orden y la seguridad pública.
	Prevenir la comisión de actos delictivos y colaborar en la investigación de infracciones comunes, utilizando los medios que la ley autoriza para fomentar una coexistencia pacífica entre los residentes del país.
	Asegurar la custodia de los infractores o presuntos infractores, y entregarlos a las autoridades pertinentes en el tiempo estipulado por la ley.
	Involucrarse en la prevención, investigación y control del uso indebido y tráfico ilícito de drogas, sustancias psicotrópicas, precursores químicos, enriquecimiento ilícito y testaferrismo, en coordinación con la Interpol y otras entidades similares. tanto nacionales como internacionales.
	Colaborar con la administración de justicia mediante la Policía Judicial y otros servicios policiales.
	Mantener la seguridad externa de los centros de rehabilitación social y, en situaciones de emergencia a petición de la autoridad competente, la seguridad interna.
	Participar en la planificación, implementación y control de las actividades de tránsito y transporte terrestre en las áreas que la ley especifica.
	Supervisar la inmigración y la estancia de extranjeros en el territorio nacional.
	Contribuir a la protección del ecosistema.
	Fomentar el desarrollo social y económico del país.
Asegurar los derechos y la protección de los bienes de las personas, especialmente de los niños, las mujeres y las familias, en alineación con los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales que Ecuador ha tenido. ratificado.	
Ejercer cualquier otra función que las leyes y la Constitución determinen	

Fuente: (Ley Orgánica de la Policía Nacional , 1998)





1.4.2. Regulación jurídica del Derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador: normativas internas.

Con la finalidad de que la Policía Nacional desarrolle las funciones descritas con anterioridad, existen un grupo de normas jurídicas propias de la institución que regulan la carrera policial. Entre ellas está la Ley de Personal de la Policía Nacional (1998) cuya finalidad es determinar, tanto los derechos como las obligaciones de sus integrantes. Igualmente, promover la estabilidad, fomentar su capacitación y mejora continua. De igual modo, asegura que la selección se realice mediante un sistema de evaluación basado en habilidades y méritos, conforme lo establecido por la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico en general.

En ese orden, en el artículo 2 de la norma mencionada se prevén los requisitos para ser parte de la Policía Nacional. En primer lugar, haber nacido en Ecuador y estar en ejercicio de sus derechos como ciudadano al igual que cumplir con los requerimientos que exige la institución policial. En virtud del artículo 3, los integrantes de este órgano se clasifican en personal propio de la Policía y personal civil. Los primeros se dividen según su rango, en oficiales, en cadetes que son los que aspiran a ser oficiales (Ley de Personal de la Policía Nacional, 1998).

Por otro lado, de conformidad con la norma (1998) y el artículo antes mencionado, están las clases, que son los que están entre los grados policiales de Cabo Segundo hasta el Suboficial Mayor. Asimismo, están los policías y se consideran, como tal, a los que egresan de las instituciones de formación de tropa, sin haber adquirido hasta ese momento, el alta y título el titulo acreditativo de esta categoría. También, están aquellos que aspiran a ser policías y que han sido reclutados por los centros de formación del órgano policial. Por último, está el personal civil que brinda servicios en esta institución dentro de los que están los trabajadores civiles designados por nombramiento y los empleados sujetos a contrato.

En ese sentido, la Ley (1998) en el artículo 23 dispone que el rango en el marco de la institución policial se determina por la relación existente entre un integrante con respecto a otro, sujeto a la antigüedad y el grado. Esta norma cuenta con el Reglamento a la Ley De Personal de la Policía





Nacional (1999) su objeto es regular las disposiciones jurídicas generales para aplicar de forma adecuada la Ley antes revisada.

En esa línea, el Reglamento a la Ley De Personal de la Policía Nacional (1999) dispone en su segundo artículo que la carrera en el ámbito policial comienza a partir de que se hace el llamado a este servicio y culmina cuando el servidor recibe la baja de este órgano. Igualmente, que la condición de integrante de este cuerpo se seguridad engloba a los empleados en servicio activo, pasivo y a los que pertenecen al área civil.

En relación con el reclutamiento, el Reglamento (1999) prevé en los artículos del 43 y 44 que este acto constituye un acto de naturaleza voluntaria que genera el ingreso en una institución de estudios o el llamamiento al servicio. Regula que en el caso de los aspirantes a oficiales de línea tienen una norma propia que lo regula. En cambio, los aspirantes a oficiales de servicios y a policías se reclutan con base a las necesidades institucionales.

Por otro lado, está vigente el Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo (2023) dispone en el artículo 1 su objeto enfocado al proceso de reclutamiento y selección de aquellas personas que se postulan como aspirantes a servidores policiales al igual que para directivos y técnico operativos y el proceso de selección de Transito de los servidores policiales. En él se prevén los requisitos, etapas del proceso las pruebas que se aplican, las evaluaciones, los procedimientos e instrumentos que resulten necesarios a estos fines.

Igualmente, en este Reglamento (2023), en el artículo 3 se preceptúa que el proceso para reclutar y seleccionar aspirantes está sujeto a varios principios como el de legalidad, interculturalidad, transparencia, eficacia, eficiencia, igualdad y no discriminación, proporcionalidad, entre otros. Además, como regula el artículo 4, se desarrolla de manera planificada y justificada, según las necesidades de talento humano que tenga el órgano policial. Asimismo, el artículo 6 se establecen





otros principios para este proceso como la imparcialidad seguridad jurídica, probidad y meritocracia.

1.4.3. Limitaciones al Derecho al Trabajo en la Policía Nacional

Corresponde detenerse en las limitaciones que se manifiestan, específicamente en relación con el derecho al trabajo en el marco de la Policía Nacional del Ecuador. Como se ha dicho, con anterioridad, estas pueden ser dispuesta por la normativa o la autoridad competente para salvaguardar ciertos intereses superiores. En este caso, las restricciones están dispuestas en el Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivos (2023) que es una norma interna atemperada a las necesidades y particularidades de este cuerpo de seguridad, cuyo fin es proteger el interés público de la seguridad y el orden interno como función del órgano policial que impacta en toda la sociedad ecuatoriana.

En ese sentido, el Reglamento antes referido (2023) impone las limitaciones del derecho al trabajo, toda vez que impide que cualquier persona pueda postularse para ser y seleccionado para laborar en la Policía Nacional, sino que debe responder a requisitos propios para estas labores que se regulan en esta norma. En consecuencia, responden a las necesidades específicas de este sector por la actividad que desarrolla para proteger el derecho de las personas a la seguridad.

Por otro lado, estas limitaciones, como se aprecia emanan de una norma jurídica, expedida por el Ministerio del Interior y no se derivan de forma directa del contenido del derecho al trabajo, que es general y aplica para todas las personas sin restricción alguna. Sin embargo, en el caso de la Policía Nacional dicho derecho, está sujeto a limitaciones externas a partir de que existe una norma que establece ciertos requisitos para ejercer esta actividad al igual que la aprobación de exámenes físicos, de salud, entre otros que son propios para este sector y que se revisarán más adelante.





1.4.3.1. Requisitos y condiciones de ingreso

Para ingresar a la Policía Nacional del Ecuador, en virtud del artículo 45 del Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo (2023) se determinan como requisitos generales los siguientes. Las personas que aspiren al ingreso deben contar con el registro en el Sistema de Reclutamiento y obtener el prospecto; deben haber nacido en Ecuador.

Por otro lado, en virtud del referido artículo 45 del Reglamento (2023) para ingresar a la Policía, se establece una estatura mínima para las mujeres de 157 cm y para los hombres de 168 centímetros, los que se miden descalzos. También, el aspirante no puede haber sido destituido, separado, cesado o haberse dado de baja, destituido de una de las entidades de Formación de la Policía, las Fuerzas Armadas u otra que pertenezca al ámbito de la seguridad ciudadana y orden público. Tampoco, puede haber sido objeto de baja, cesación, destitución o separación de alguno de los órganos antes mencionados, por cualquier motivo, salvo los servidores de la policía del área técnica operativa que hayan pedido, el cese voluntario para entrar al centro de formación correspondiente al nivel directivo.

Asimismo, como prevé el Reglamento (2023) en el artículo 45, los aspirantes a la Policía Nacional no pueden haber sido condenados por la comisión de un acto delictivo mediante sentencia condenatoria ejecutoriada por cualquier delito, ni haberla recibido a razón de una contravención, cuya sanción haya sido privativa de libertad. Del mismo modo, a estas personas, no le deben constar investigaciones previas o procesos judiciales penales pendientes de solución. Tampoco deben haber sido sancionados con sentencia condenatoria ejecutoriada por tipos penales o contravenciones vinculados con la violencia de género o intrafamiliar. Igualmente, no debe poseer ninguna de las inhabilidades previstas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, antes descritas, que lo inhabilitan para ejercer un cargo público.





En ese orden, entre los requisitos revisados están, también, que el aspirante no pertenezca a ningún partido político al igual que no contar con impedimento alguno para desempeñar un cargo público y no poseer antecedentes criminales. De forma similar están los requisitos de no tatuados, ni tener expansores en áreas del cuerpo que resulten visibles. Igualmente, no deben tener dos o más deudas por pensiones alimenticias, no ser portador de enfermedades preexistentes, no contar con un carnet expedido por CONADIS. Tampoco ser sujeto de juicios de coactivas, por motivo de deudas con instituciones financieras (Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo, 2023) .

Asimismo, según el mencionado Reglamento (2023), el aspirante debe presentar una Declaración Juramentada donde acredite que no ha sido parte de actividades que se puedan asociar con hechos de corrupción, delincuencia organizada o de manera individual mediante el proceso de debida diligencia. También, se exige que apruebe todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección al igual que, en general, debe observar todos los requerimientos y requisitos establecidos para este tipo de proceso.

Por otro lado, el Reglamento (2023) prevé en sus artículos del 46 al 50 un grupo de requisitos específicos en dependencia de la actividad que vaya a desarrollar el aspirante, en el contexto policial. Al respecto, para puestos de nivel directivo, se debe tener entre 18 y casi 23 años, poseer un título de bachiller validado, alcanzar al menos 800 puntos en el examen de acceso a la educación superior, estar solteros y no poseer cargas familiares.

En caso de que se aspire laborar en el nivel Técnico Operativo, dispone el Reglamento (2023) que se debe tener una edad máximo de 24 años, 11 meses, 30 días al momento de ser registrado; contar con un título de tercer nivel o técnico, acreditado por SENESCYT, en carreras afines con la actividad policial, haber tenido un puntaje mínimo de 750 puntos para ingresar a la universidad, ser soltero y sin cargas familiares (Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de



postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo, 2023).

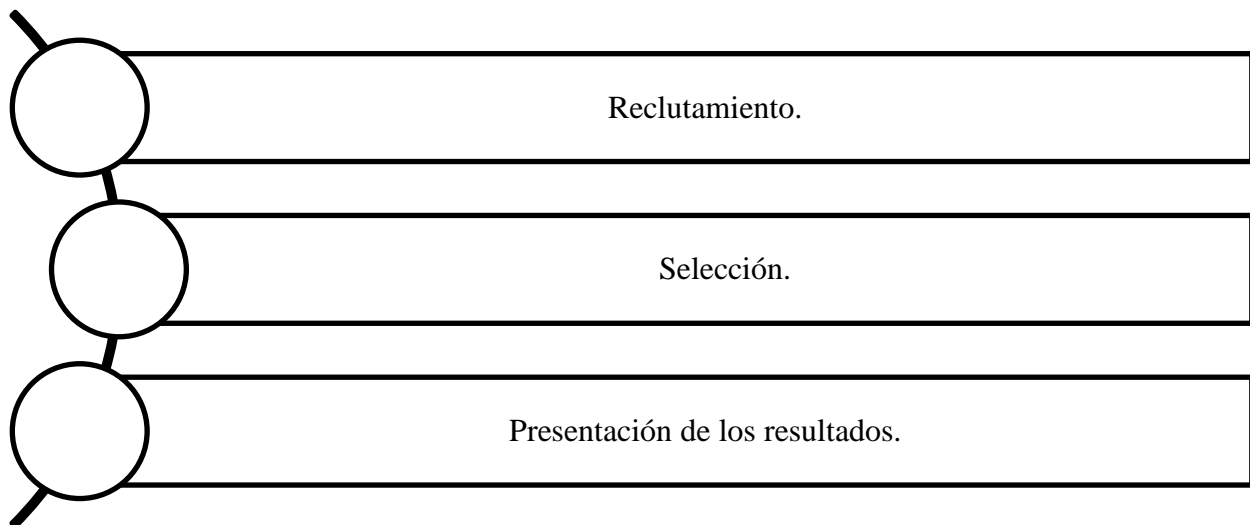
Por otra parte, el Reglamento (2023) dispone que para los aspirantes a nivel Directivo y Técnico Operativo bajo un perfil profesional enfocado en cargos destinados al apoyo Operativo. Estos deben poseer títulos de tercer o cuarto nivel. El límite de edad máximo es de 34 años, 11 meses, 30 días al momento de postularse y cumplir con los restantes requisitos establecidos por el órgano policial para laborar en el sector.

Como se aprecia, como se regula en la normativa vigente, los requisitos y, en consecuencia, las limitaciones al derecho al trabajo en el ámbito de la Policía Nacional son amplios, a partir de la naturaleza de las funciones que realizan estos servidores y los fines de la institución

1.4.3.2. Procesos de selección y evaluación

Siguiendo con las regulaciones del Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo (2023), en el artículo 53, detalla las etapas de este proceso compuesto por tres pasos:

Gráfico 8 Etapas de selección y evaluación para el ingreso a la Policía Nacional





Fuente: (Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo, 2023).

En cuanto a la etapa de reclutamiento, como dispone el Reglamento (2023) en el artículo 54, está compuesta por las siguientes fases: lanzamiento de la convocatoria y su divulgación; el proceso de registro; la postulación; la validación de los requisitos exigidos; la verificación en cuanto al requisito de estatura para el que debe presentar un consentimiento informado; y, por último, el registro de la información biométrica.

Por su parte, la segunda etapa es de selección, como lo prevé el artículo 67 y siguientes de la norma objeto de examen (2023). En ella, se desatollan un grupo de pruebas y evaluaciones a los aspirantes y comprende las fases de oposición; estudio de los documentos aportados; la administración de las personas elegidas y el control de calidad. En cuanto a la oposición, incluye la realización de una prueba teórica que exige la obtención de un puntaje promedio mínimo entre 16 y 20 puntos; un examen psicológico cuyos resultados deciden si se elimina o no al candidato y otro de carácter físico que exige como resultado el mismo puntaje del examen académico, antes mencionado.

Asimismo, en la selección, según lo previsto en el Reglamento (2023) se exige una evaluación por parte de un médico y de un odontólogo. En el caso del primero, se realiza un grupo de análisis de laboratorio y de imagenología con la finalidad de que el aspirante este completamente sano y sea idóneo para la actividad a desarrollar durante su desempeño profesional. En esta fase se aplica el Instructivo para la evaluación médica – odontológica del proceso de reclutamiento, selección e ingreso de la Policía Nacional (2023) que contempla un total de 462 inhabilidades por motivos de salud a partir de que detalla las afecciones médicas que son impiden el desempeño de la actividad policial.

También, en esta etapa, como dispone el Reglamento (2023) ,se debe desarrollar de una prueba práctica enfocada específicamente en el perfil profesional y la evaluación en cuanto al control de confianza que comprende revisión de la salud mental del aspirante, su credibilidad, dentro de lo





que se revisa, el estrés que se puede manifestar en la voz al igual que un examen de engaño oculomotor, la prueba de polígrafo.

De igual modo, la etapa de selección tal como lo dispone la norma antes referida (2023) conlleva a una evaluación de tipo toxicológica y a una entrevista individual. Por último, se realiza una verificación de los documentos para descartar cual documento falso o incompleto y se califican los méritos obtenidos por los aspirantes con base a las pruebas ejecutadas.

Posteriormente, está la etapa final que es la de presentar los resultados del proceso que está regulada en el artículo 105 del Reglamento objeto de examen (2023). En ella se expide por la Comisión General de Admisión de la Policía Nacional, un acta donde se consigna la lista con la información personal de los seleccionados. Luego se desarrolla la distribución de los seleccionados según las instituciones de formación de la Policía; se socializan los resultados y se reciben los documentos que ponen fin al proceso. Posteriormente, el aspirante seleccionado debe aceptar el cupo y, por último, presentarse en los centros de estudio pertinentes.





CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO

2.1. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado en esta investigación es cualitativo, ya que se ajusta a los objetivos planteados en relación con el análisis del proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador y los principios de proporcionalidad e igualdad. Hernández et al. (2017) recomiendan este tipo de estudio para investigaciones jurídicas, argumentando que promueve una comprensión integral del tema al recopilar datos mediante métodos lógicos e inductivos, independientemente de su variabilidad. Desde este enfoque, la investigación cualitativa permite identificar e interpretar el contexto jurídico y social que rodea el fenómeno de estudio, ofreciendo una visión más completa y profunda. En este caso, los detalles contextuales relacionados con las normativas y la jurisprudencia ecuatoriana proporcionan una base sólida para analizar la vulneración de derechos en los procesos de selección y permiten una interpretación crítica y detallada del derecho al trabajo y la no discriminación en este ámbito.

La investigación cualitativa en el ámbito del derecho se caracteriza por su enfoque en la descripción y comprensión de fenómenos específicos, en lugar de la cuantificación o predicción que caracteriza a la investigación cuantitativa. Según Nizama y Nizama (2020), la investigación cualitativa es una actividad sistemática e interpretativa, centrada en la observación, descripción e interpretación de los datos en un contexto determinado. Este enfoque permite un análisis profundo del entorno en el que los fenómenos jurídicos ocurren, otorgando especial importancia a los aspectos que moldean la construcción de teorías y modelos jurídicos. Además, destaca la reflexividad, es decir, la capacidad del investigador para considerar cómo los valores y el contexto influyen en su análisis. Así, la investigación cualitativa en el derecho busca no solo interpretar datos, sino también analizar argumentos a través de un marco teórico basado en experiencias y realidades específicas, proporcionando un análisis integral de los problemas jurídicos.





Este enfoque metodológico cualitativo también ofrece al investigador la oportunidad de explorar con mayor detalle cómo se aplican los principios de proporcionalidad y no discriminación en la práctica dentro del proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador. A través de esta metodología, no solo es posible analizar y describir los aspectos teóricos relacionados con el derecho al trabajo y sus limitaciones en estos procesos, sino también identificar las brechas entre la teoría y la práctica. Este análisis profundo permite captar las dinámicas jurídicas y sociales que influyen en la selección al examinar la regulación jurídica, la jurisprudencia ecuatoriana y aquellos casos que configuren escenarios en que se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación en el contexto de los procesos de selección en la unidad de análisis seleccionada.

Así, el análisis cualitativo posibilita identificar los desafíos que enfrentan los aspirantes y los responsables del proceso en cuanto a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación. Este enfoque no solo esclarece los factores estructurales en la configuración de políticas públicas, sino también las actitudes personales hacia el proceso de selección, lo que facilita una comprensión más holística de la política pública. A través del análisis de sentencias, se pueden descubrir dinámicas internas que afectan la implementación de estos principios, ofreciendo una perspectiva integral y profundamente contextualizada de la realidad del proceso de selección.

La investigación cualitativa, según Patton (1999), destaca por su capacidad de ajustarse a entornos cambiantes y complejos. Esta flexibilidad es fundamental para estudiar fenómenos como el proceso de selección en una institución pública, que requiere un enfoque dinámico y adaptable. Además, esta adaptabilidad permite ajustar las herramientas metodológicas a las particularidades de cada contexto, garantizando una recolección y análisis de datos más precisos, lo que asegura una comprensión más completa de las interacciones y procesos que emergen en el contexto de la selección en la Policía Nacional del Ecuador. En definitiva, el enfoque cualitativo propia que:

Gráfico 9 Aportes del enfoque cualitativa al estudio sobre el derecho al trabajo y los procesos de selección.



Descripción y comprensión contextual: siguiendo este enfoque se analiza la doctrina y las normativas como su aplicación en el contexto de la Policía Nacional.

Brecha entre teoría y práctica: identificación de discrepancias entre las normas y su implementación real, mostrando cómo se vulneran derechos laborales y de igualdad.

Análisis de factores y su impacto: detalles de los problemas asociados con el proceso de selección y contratación en la policía a partir del estudio de la jurisprudencia.

Elaboración propia

Al enfocarse en los aspectos normativos y prácticos, este enfoque facilita una comprensión más rica de los factores que contribuyen a la vulneración o protección del derecho a la igualdad y no discriminación. De este modo, se analiza no solo el marco legal, sino también su aplicación en situaciones concretas, proporcionando información que guía el proceso de mejora de los procedimientos. Al integrar la doctrina y la jurisprudencia, se logra una interpretación crítica y fundamentada sobre el fenómeno de estudio. La flexibilidad del enfoque cualitativo es clave para adaptarse a las particularidades del proceso de selección en la Policía Nacional del Ecuador, proporcionando así un análisis contextualizado y detallado de las reformas necesarias para asegurar el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad.

2.2. Diseño de la investigación

En este estudio se realiza una descripción exhaustiva y general de los temas que impactan en el trabajo, a partir del estudio doctrinal, de la normativa y la jurisprudencia en relación con el derecho al trabajo, los procesos de selección y los derechos que impactan en ello. Según Lariguet (2017), los estudios descriptivos en la investigación jurídica permiten identificar de manera clara las



dimensiones y características de un fenómeno en particular. En este estudio, se detallan las limitaciones del derecho al trabajo en los procesos de selección y cómo el principio de proporcionalidad se refleja en la legislación y su aplicación. Este enfoque ofrece una visión precisa de las áreas que requieren mejoras, revelando las brechas y desafíos específicos que enfrenta el proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador.

Por ello, luego de la construcción del marco teórico y siguiendo el procedimiento metodológico que se plantea en este capítulo se realiza un diagnóstico de la situación actual y se identifican los problemas en los procesos de selección, así como el impacto de las limitaciones al derecho al trabajo. Al ser descriptivo, el estudio pretende detallar las características de los procedimientos de selección, identificando fortalezas y debilidades en la aplicación de los principios de proporcionalidad y no discriminación. Siguiendo un enfoque documental, se examinan las normas jurídicas, la jurisprudencia ecuatoriana y los casos que configuran escenarios de vulneración de derechos, proporcionando una evaluación clara sobre los resultados obtenidos.

El procedimiento anterior permite no solo diagnosticar los problemas existentes, sino también comprender cómo los principios de proporcionalidad y no discriminación son aplicados (o desatendidos) en los procedimientos de selección. El análisis detallado de las normativas y la jurisprudencia ecuatoriana, complementado con la revisión de casos reales, posibilita una evaluación más crítica de los procesos en cuestión. Esto ofrece una visión clara de las vulneraciones al derecho al trabajo y también permite identificar patrones recurrentes de exclusión o limitación de derechos.

El diseño anterior determina los pasos a seguir en el análisis del proceso de selección en la Policía Nacional del Ecuador y su relación con los derechos al trabajo. Dado que el estudio está orientado a comprender las limitaciones del derecho al trabajo, la investigación se enmarca dentro de un enfoque descriptivo, en el que no se manipulan variables, sino que se observan y describen los procesos tal como se presentan en su contexto ecuatoriano y, principalmente, en la institución pública.





Se debe exponer que el enfoque descriptivo se sustenta en determinar las características y cualidades del fenómeno de investigación (Hernández Sampieri & Mendoza, 2020) . En este caso se dirige, específicamente, al estudio del derecho al trabajo y el proceso de selección en la Policía Nacional, Igualmente, este alcance se pone aplica mediante los criterios doctrinales que permiten entender el objeto de estudio (Sabino, 2014). Dicho alcance es favorable para este trabajo, porque facilitó el proceso de recopilación de información y su organización, tanto doctrinal como jurídica, acerca del tema.

Además, el enfoque descriptivo permite proporcionar una solución a los problemas identificados, analizando el marco legal y doctrinal de manera que sea posible formular propuestas de mejora en el proceso de selección desde el vértice del principio de proporcionalidad y a los efectos de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo y del derecho a la igualdad y no discriminación.

Asimismo, el enfoque descriptivo no solo facilita la identificación de los problemas actuales en los procesos de selección, sino que también permite evaluar cómo estos procesos impactan en la equidad y en la eficiencia del sistema. Al detallar las interacciones entre el marco normativo y su aplicación práctica, se puede explorar cómo las decisiones tomadas en las etapas del proceso de selección afectan el cumplimiento de los derechos laborales y el respeto al principio de proporcionalidad. Este tipo de análisis ofrece una perspectiva crítica sobre las políticas públicas existentes

Específicamente, el diseño de la investigación contempla tres momentos que se representan en el gráfico siguiente:

Gráfico 10 Momentos de la investigación sobre el derecho al trabajo y los procesos de selección en la Policía Nacional.





Análisis doctrinal del derecho al trabajo y sus limitaciones en el proceso de selección, así como el derecho a la igualdad y no discriminación y el principio de proporcionalidad en estos procesos.

Examen de la regulación jurídica, la jurisprudencia ecuatoriana y aquellos casos que configuren escenarios en que se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación en el contexto de los procesos de selección de la Policía Nacional del Ecuador.

Propuesta de medidas de una política pública aplicables al proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador.

Elaboración propia

Esta investigación está estructurada en tres partes como se presenta en el gráfico. La primera corresponde a la construcción de un marco teórico donde se estudió la doctrina sobre el derecho al trabajo, desde su definición y contenido, el derecho a la igualdad y no discriminación y el proceso de selección. Luego del capítulo actual, dedicado a la metodología, se realiza el diagnóstico de la situación, mediante la revisión de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de procesos de selección enmarcados en el ámbito de la Policía Nacional del Ecuador. Por último, se desarrolla una propuesta de medidas de política pública dirigidas al proceso de selección de la institución mencionada para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de sus postulantes. Cumplir con estos objetivos, requiere de la delimitación adecuada de los métodos de investigación.

2.3. Métodos

En el contexto de la investigación jurídica, la selección de métodos de investigación desempeña un papel decisivo para asegurar que los objetivos del estudio se alcancen de manera rigurosa. Como menciona Yin (2022), es necesario implementar procedimientos que no solo permitan la recopilación de datos, sino también una evaluación crítica de la información obtenida. En este





sentido, el uso de métodos diversos permite capturar la complejidad del fenómeno jurídico bajo análisis, proporcionando un enfoque que se adapta a las particularidades del derecho al trabajo y los procesos de selección.

Por otro lado, López (2014) subraya la importancia de que los métodos empíricos complementen los enfoques teóricos en el análisis de problemas legales. La investigación empírica posibilita que las dinámicas reales de la implementación normativa sean observadas y evaluadas a partir de hechos concretos, lo que resulta crucial cuando se busca proponer reformas o políticas públicas. En el caso del estudio de los procesos de selección en la Policía Nacional, el enfoque empírico puede ofrecer datos relevantes sobre cómo se aplica la legislación, lo que a su vez facilita la identificación de los factores que obstaculizan la igualdad y la justicia en estos procesos.

Es por ello que, seguidamente se presentan los métodos de investigación empleados en ese estudio.

2.3.1. Análisis teórico-jurídico

Como ya se ha planteado, la metodología jurídica actúa como la herramienta principal para que los investigadores implementen un proceso investigativo riguroso en el ámbito del derecho, utilizando una variedad de métodos jurídicos específicos que permiten analizar y comprender las instituciones jurídicas. Como señala Martínez (2023), la investigación jurídica es predominantemente teórico-jurídica, dado que su enfoque está centrado en el estudio profundo de las instituciones del derecho, principalmente en lo referente al trabajo y los procesos de selección. Esta metodología facilita no solo la descripción de las normas y principios que estructuran estas instituciones, sino también la interpretación crítica de su aplicación en contextos normativos concretos, como la Policía Nacional del Ecuador, permitiendo una evaluación exhaustiva de su eficacia y adecuación en el marco legal vigente.

En este sentido, el análisis teórico-jurídico permite definir los elementos ideales que conforman una institución jurídica. Su diseño permite, además, contrastar las formulaciones abstractas con la norma jurídica real vigente en un sistema legal determinado. Este contraste es fundamental, ya que ayuda a identificar los paradigmas normativos que responden a los principios teóricos o, en su





defecto, detectar características divergentes de diferentes modelos teóricos dentro de la regulación jurídica sobre el derecho al trabajo y los procesos de selección. Al confrontar el análisis teórico con la realidad normativa, se revelan los rasgos subyacentes que pueden estar ocultos en el acto formal normativo, facilitando así una mejor comprensión de los fundamentos que guían la regulación de una institución jurídica.

2.3.2. Análisis documental

De acuerdo con Delgado-Alcívar (2023), el análisis documental es fundamental en el ámbito jurídico, pues permite al investigador recopilar datos aparentemente inconexos y, a través del análisis crítico, construir un proceso coherente que facilite la comprensión profunda del fenómeno en estudio. Este método, también conocido como bibliográfico, se basa en la capacidad del investigador para abstraer y relacionar distintos elementos, a fin de identificar patrones o generar nuevas interpretaciones. En el contexto de esta investigación sobre el proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador, la investigación documental permite valorar las normativas y jurisprudencias aplicables, así como descubrir las circunstancias específicas en las que se vulneran derechos fundamentales como el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación. El análisis documental presenta una complejidad intrínseca debido a la multiplicidad de factores que interactúan en el proceso. No solo implica la evaluación de documentos desde una perspectiva meramente informativa, sino que también abarca dimensiones cognitivas, lingüísticas y sociales que influyen en el análisis del contenido (Hernández et al., 2017). Por ello, en esta investigación, se definen, en primer lugar, los propósitos del análisis documental, que en este caso incluyen la descripción y el examen de las normativas y doctrinas relacionadas con el derecho al trabajo y la igualdad en los procesos de selección de la Policía Nacional del Ecuador. En cuanto a los objetivos del análisis, se busca identificar los casos en que se vulnera el derecho a la igualdad y la no discriminación, y proponer medidas correctivas dentro de una política pública. Además, el análisis documental permite la contextualización de los hallazgos dentro del marco legal y social de





Ecuador. Esto incluirá un análisis de cómo las políticas públicas y las condiciones socioeconómicas influyen en los procesos de selección.

Para este análisis se emplean, principalmente, fuentes secundarias que permiten el acceso a la información y el análisis del proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador. Aunque no proporcionan directamente nuevos conocimientos, la revisión de documentos oficiales, reportes y estadísticas relacionadas con los procesos de selección en la Policía Nacional facilitan datos sobre el tema, que resultan fundamentales para la comprensión de los problemas abordados en este estudio. La cantidad y calidad de estas fuentes son cuidadosamente evaluadas, ya que su fiabilidad y actualidad inciden directamente en la validez del trabajo de investigación.

2.3.3. Análisis exegetico

El método jurídico-exegetico se caracteriza por su enfoque en la interpretación a partir del contenido de las normativas legales con el objetivo de desentrañar su significado y alcance para una correcta aplicación en contextos específicos (Martínez, 2023). Este método parte del principio de que los textos jurídicos son la fuente del derecho, y su análisis garantiza que las disposiciones se implementen de manera justa y adecuada. En el contexto de esta investigación sobre el proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador, este enfoque permite examinar cómo se interpretan y aplican los principios de no discriminación en las normativas que regulan dicho proceso. Además, este método ayuda a evaluar cómo los operadores jurídicos aplican estas normativas en la práctica, lo que es fundamental para detectar posibles vulneraciones del derecho al trabajo y proponer medidas de mejora.

Al emplear el método exegetico en esta investigación, se busca desentrañar el significado exacto de los términos, frases y conceptos incluidos en las normativas jurídicas. Para ello, se emplean técnicas de interpretación, como el análisis gramatical, que examina el lenguaje utilizado en la norma. A través de la interpretación sistemática se vincula el texto con otras normas dentro del mismo ordenamiento legal. La estrategia histórica considera el contexto en el que fue promulgada la ley; y la teleológica, intenta identificar el propósito o el objetivo final de la norma. Según





Vanegas (2020), este enfoque se utiliza ampliamente en muchos sistemas jurídicos con el objetivo de garantizar una interpretación precisa y adecuada de las disposiciones legales.

2.3.4. Análisis hermenéutico

A diferencia del método exegético, que se enfoca en una interpretación estrictamente literal de las normativas jurídicas, la hermenéutica ofrece un enfoque más amplio y dinámico, permitiendo una comprensión del derecho como una práctica social y normativa que va más allá del texto legislativo. El método de la hermenéutica jurídica se emplea a lo largo de toda la investigación para llevar a cabo una interpretación adecuada del derecho. Su uso permitió analizar las características de las diferentes figuras legales estudiadas, tanto en términos generales como en sus aspectos esenciales, como es el caso del derecho al trabajo, a la igualdad y no discriminación, los procesos de selección, entre otros. En este contexto, el método mencionado tiene como propósito interpretar en profundidad las disposiciones legales para comprender su significado (Zaccaria, 2019). Este autor desarrolló dicho método al incorporar elementos del razonamiento deductivo, con el fin de profundizar en el estudio del derecho. La aplicación de este enfoque se inicia con un marco teórico que sienta las bases para la interpretación de las normas jurídicas.

En el contexto de esta investigación sobre el proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador, el enfoque hermenéutico es particularmente útil, ya que permite interpretar las normas jurídicas relacionadas con los derechos al trabajo, la igualdad y la no discriminación desde una perspectiva que toma en cuenta no solo el contenido normativo, sino también los valores sociales y los contextos específicos en los que dichas normativas se aplican. Según Hernández (2019), la hermenéutica jurídica no solo busca comprender el sentido de la norma, sino también explicar su aplicación en la práctica.

En este sentido, el análisis de las normativas relacionadas con la selección de personal en la institución pública seleccionada para el estudio debe tener en cuenta el contexto específico en el que se aplican, así como las realidades sociales de los postulantes y los intérpretes de la norma. El enfoque hermenéutico permite un diálogo continuo entre la normativa, los derechos de los





aspirantes y el marco social en el que se llevan a cabo estos procesos, lo que facilita una interpretación más flexible y acorde a los principios de proporcionalidad y justicia que esta investigación busca promover.

2.3.5. Estudio de casos

El método de estudio de casos aplicado a las sentencias relacionadas con los procesos de selección en la Policía Nacional del Ecuador permite comprender cómo los tribunales interpretan y aplican el marco constitucional en estos contextos. Con su empleo es posible examinar a profundidad las decisiones judiciales que abordan los derechos involucrados, como el derecho al trabajo, y cómo se aplican en situaciones específicas dentro de la institución pública seleccionada. Este procedimiento ofrece una perspectiva clara sobre cómo las decisiones judiciales impactan la implementación de las normativas que regulan los procesos de selección, permitiendo identificar patrones en la aplicación e interpretación de la ley que afectan los derechos laborales de los postulantes.

La utilidad del método de estudio de caso radica en su capacidad para examinar fenómenos jurídicos dentro de su contexto real, lo que permite una evaluación más precisa de cómo las normativas se implementan en la práctica (Martínez, 2023). En el marco de esta investigación, el estudio de casos es aplicado para explorar los procesos de selección y su relación con el derecho al trabajo, proporcionando evidencia empírica sobre los efectos de estas normativas en los postulantes. Este enfoque permite no solo analizar cómo se han resuelto las controversias judiciales, sino también cómo los fallos afectan la equidad y la transparencia en estos procedimientos, lo que resultará clave para proponer recomendaciones en el ámbito de los procesos de selección en la Policía Nacional.

El análisis de las resoluciones judiciales no se limita a los alegatos de las partes involucradas, sino que incluye una evaluación crítica de las pruebas presentadas y los razonamientos de los jueces, con el fin de detectar los problemas jurídicos clave que emergen en estos procesos. Lariguet (2017) señala que el método de estudio de caso debe ser complementado con un análisis jurídico y





doctrinal, lo que permite verificar la coherencia de las decisiones con el marco normativo vigente. De esta manera, es posible contrastar los fallos judiciales con las disposiciones teóricas y normativas, identificando las áreas donde se violan los derechos laborales y se justifica la configuración de políticas públicas desde el vértice del principio de proporcionalidad.

2.4. Integración de métodos

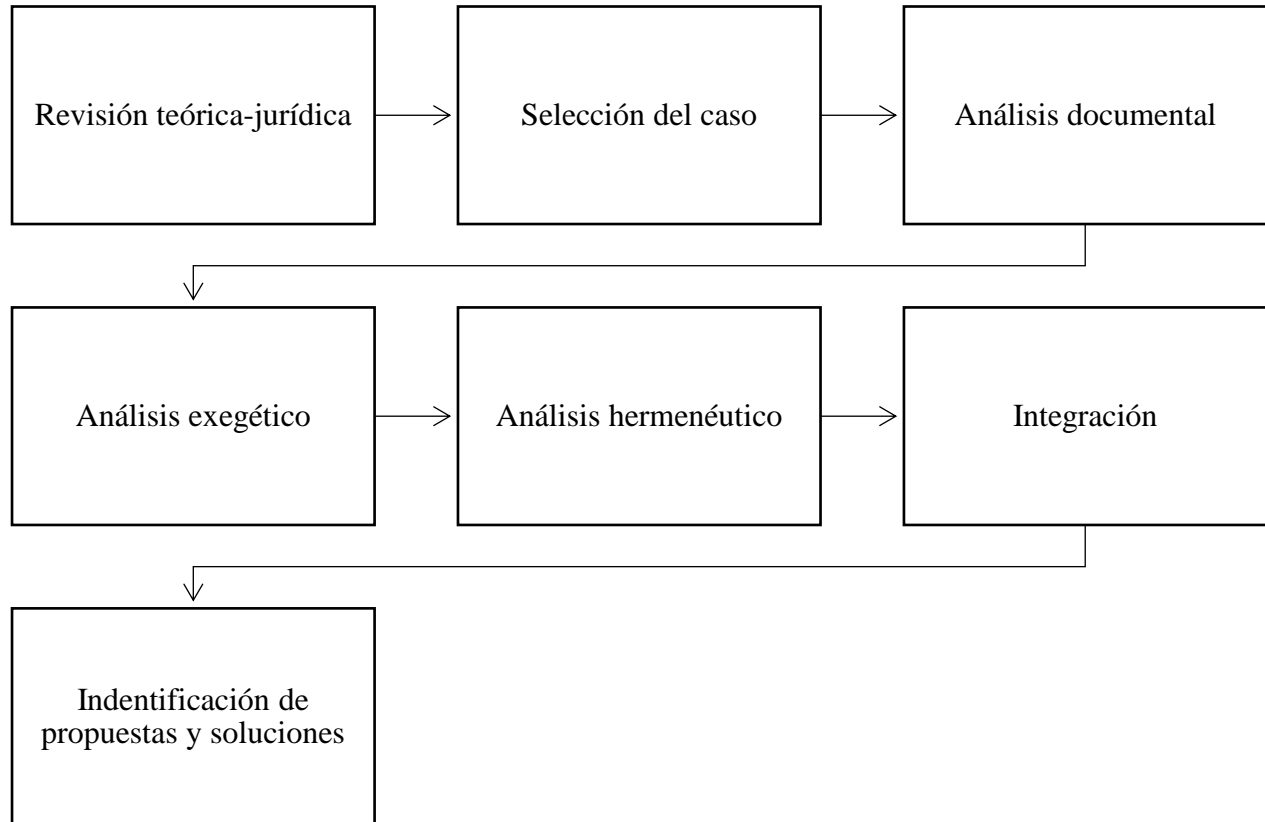
La integración de los métodos de investigación vistos como estrategias y técnicas que se utilizan en las investigaciones para la recolección, análisis y comprensión de la durante todas las etapas de la investigación. Estos permiten, trabajar bajo un criterio sistemático y organizado a la hora de encontrar evidencias empíricas. Ello conduce a que el trabajo investigativo sea válido y fiable. Igualmente contribuye a la solución del problema y genera nuevos conocimientos (Yin, 2022).

En esa línea, la integración significa componer y unir los métodos de forma que interaccionen unos con otros y permitan lograr los objetivos de investigación. En este estudio, ello se puso en práctica con métodos como el teóricos-jurídico, documental, exegético, hermenéutico y de estudio de caso permite abordar el problema de manera amplia y profunda, proporcionando una visión integral que combine el análisis normativo con la práctica. En primer lugar, se revisan textos académicos y doctrinales sobre el derecho al trabajo, los procesos de selección y la administración pública, lo cual ayuda a situar los resultados dentro del marco teórico actual y a identificar posibles vacíos o áreas que requieran ajuste.

En ese marco, el método hermenéutico permite desentrañar el significado y la aplicabilidad de las normativas, no solo interpretando su contenido literal, sino también relacionándolas con los valores y principios que subyacen en su creación y aplicación. Al considerar este método en el estudio de caso, se puede comprender cómo se implementan estas normativas en la práctica y cómo impactan a las personas directamente involucradas en los procesos de selección de la Policía Nacional del Ecuador.



Gráfico 11 Integración de métodos en la investigación



Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico anterior, se puede señalar que el análisis detallado de los datos permite identificar con precisión los problemas y limitaciones presentes en los actuales procesos de selección, desde las posibles fallas en la implementación de normativas hasta las dificultades en garantizar la igualdad y la no discriminación, lo que conlleva a su vulneración. A partir de los resultados del estudio de caso, se formulan medidas concretas que abordan las problemáticas detectadas. Estas propuestas se basan en la evaluación teórica de las normativas y en la observación de cómo estas se aplican en la práctica, lo que permite sugerir cambios específicos que favorezcan el cumplimiento de los derechos laborales y aseguren un proceso más justo para los postulantes en el ámbito de los procesos de selección en la Policía Nacional del Ecuador.



Asimismo, para validar la investigación se utilizó la metodología de la triangulación metodológica que es una metodología ampliamente utilizada en la investigación para mejorar la validez y fiabilidad de los resultados. Este enfoque consiste en el uso de múltiples métodos, fuentes de datos, teorías y/o investigadores para estudiar un mismo fenómeno, con el fin de corroborar los hallazgos y obtener una comprensión más profunda y completa (Patton M. Q., 1999). Su propósito principal es superar las limitaciones inherentes a un único enfoque metodológico y reducir los sesgos, aumentando así la credibilidad de los resultados de la investigación (Denzin, 1978). Según Flick (2004), la triangulación no solo aumenta la validez interna, sino que también proporciona una base más sólida para la generalización de los resultados.

2.5. Análisis de sentencia

El estudio de esta sentencia se desarrolla mediante la triangulación del uso del método hermenéutico, y la revisión de la sentencia 791-21-JP/22 expedida por la Corte Constitucional del Ecuador en el marco de un proceso de selección y revisión de sentencia. Los antecedentes del caso se basan, en que, en agosto de 2019, una aspirante a la Policía Nacional del Ecuador se registró en el sistema de reclutamiento en línea para las escuelas de formación de este órgano. Esta participó en la fase de evaluación médica y exámenes complementarios. Sin embargo, en agosto de 2020, recibió una notificación en su cuenta de reclutamiento, que indicaba que no cumplía con los requisitos médicos debido a la presencia de un quiste en el ovario de 2 cm (Sentencia 791-21-JP/22, 2022).

Luego, como consta en la resolución judicial (2022), la aspirante, asistió a una clínica privada para realizarse una ecografía pélvica. El informe médico que obtuvo no reveló la presencia de quistes que pudieran indicar algún problema de salud a mediano o largo plazo, señalando que lo observado era un folículo en el ovario izquierdo. Por lo que envió una solicitud de revisión de su prueba médica.

El 17 de noviembre de 2020, presentó una acción de protección contra varias instituciones, incluyendo el Ministerio de Gobierno y la Policía Nacional, por sentirse afectada en sus derechos





constitucionales a la igualdad y no discriminación, solicitando medidas cautelares. Sin embargo, la Unidad Judicial Penal ubicada en Calderón desestimó dicha acción considerar que no había una violación de dichos derechos, argumentando que se trataba de un asunto legal relacionado con el proceso de reclutamiento. La falta de un recurso contra esta decisión llevó a la ejecución de la sentencia (Sentencia 791-21-JP/22 , 2022). Esta resolución fue objeto de revisión por la Sala de Selección de la Corte Constitucional.

Como consta en la sentencia mencionada (2022), en el acto de la acción de protección negada, la aspirante alegó, que su exclusión del proceso de reclutamiento afectó significativamente su proyecto de vida y su aspiración de servir a su país a través de la Policía Nacional. Al respecto la Corte (2022) analizó que la condición médica mencionada, se considera como causa de inhabilidad médica - odontológica en el Instructivo que regula estos exámenes y que, en esta norma, se regulan muchas afecciones basadas en medicina en evidencia. Asimismo, que incluye como inhabilitaciones padecimientos que pueden tener carácter temporal o permanente.

Por otro lado, se analiza que, en dicho Instructivo, como expone la Corte (2022) se considera como condición de NO CUMPLE la evidencia de quistes ováricos con diámetro mayor de 2 cm de diámetro en la ecografía pélvica realizada durante la fase de evaluación médica – odontológica del proceso de selección. Sin embargo, en audiencia de acción de protección, el médico de la Policía Nacional expuso que los quistes ováricos son pequeños y pueden vincularse al ciclo menstrual, por lo que, en la mayoría de los casos, son temporales.

Ante ello el órgano constitucional (2022) apuntó que la Constitución reconoce que el Estado tiene la obligación de asegurar el ejercicio de los derechos de las personas, sin discriminación y asimismo lo reconocen los instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, exponen que no existe derecho absoluto, y que, en relación con el derecho a la igualdad, no significa que un trato diferenciado sea una violación de esta, ya que las disposiciones legales pueden, disponer diferencias entre sujetos. Sin embargo, deben estar justificadas, ser razonables y proporcionales.





En ese sentido, en el marco de esta resolución constitucional (2022) se desarrolló un test de igualdad y no discriminación, a los efectos de examinar la legitimidad del objetivo del trato diferenciado; la racionalidad de la causal; la necesidad y, la proporcionalidad.

En esa línea, los jueces como obra en sentencia (2022) luego del test, razonaron que la convocatoria para el reclutamiento de personal policial implica varios requisitos, entre ellos, la condición de salud. Sin embargo, la restricción relacionada con el quiste ovárico afecta únicamente a las mujeres, ya que esta condición es exclusiva del sexo femenino. Aunque, no todas las mujeres aspirantes se ven afectadas, por ello el Instructivo, tiene un impacto directo sobre este grupo, lo que sugiere una posible discriminación.

Por lo anterior, la Corte (2022) concluye que la exclusión de la aspirante por esta condición no es razonable, ya que no constituye una amenaza grave para la salud ni justifica su incapacidad para enfrentar el entrenamiento policial. Además, señala que existen alternativas menos lesivas, como someter a la aspirante a tratamiento o exámenes periódicos para monitorear la situación, en lugar de excluirla del proceso de reclutamiento.

Por otro lado, la sentencia (2022) señala que esta medida afecta de manera desproporcionada a las mujeres, ya que los quistes ováricos son una condición natural relacionada con la ovulación. Esto genera una discriminación indirecta, ya que las féminas pueden ser excluidas por una característica biológica que solo ellas padecen, afectando su acceso al proceso de selección en condiciones de igualdad.

En conclusión, la Corte (2022) determina que la medida de exclusión no es ni idónea ni proporcional y que constituye un ejemplo de discriminación indirecta hacia las mujeres. Esta suele parecer neutral o invisible en un primer análisis, pero en realidad es irrazonable, injusta y desproporcionada. Aunque las normas no mencionen explícitamente categorías sospechosas de discriminación, estas pueden tener efectos diferenciados que perjudican a ciertos grupos, en este caso, a las mujeres.





La Corte (2022) concluye que la norma interna mencionada, no es idónea, necesaria ni proporcional. La exclusión de la aspirante por el quiste ovárico representa una diferenciación ilegítima basada en su sexo, afectando su derecho a la igualdad y no discriminación. Como medida correctiva, la Corte ordena a la Policía Nacional reevaluar esta norma para garantizar que no vulnere desproporcionadamente los derechos de las mujeres y evitar imponer requisitos irrazonables al sexo femenino.

Además, la Corte (2022) ordenó a la Policía Nacional revisar exhaustivamente su lista de inhabilidades médicas y odontológicas, asegurándose de que cada una esté debidamente justificada y que cumpla con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Esto es esencial para evitar futuras discriminaciones, directas o indirectas, y garantizar que los requisitos impuestos a los postulantes no se basen en diferenciaciones arbitrarias o injustificadas.

En ese contexto la Corte (2022), analizó que, impedir el ingreso o la continuidad en el proceso de selección por razones discriminatorias, como en este caso, obstaculiza el acceso a la formación profesional, lo que menoscaba de manera injustificada el derecho fundamental a la educación. Además, recalca que, el Estado, está obligado a garantizar que dicho derecho no sea interrumpido bajo criterios arbitrarios, asegurando la accesibilidad y permanencia en los procesos educativos, incluso en instituciones como la Escuela de Policía.

En este caso, la Corte (2022) concluye que la normativa, que excluye a la postulante por su condición médica es discriminatoria y desproporcionada. Además, se destacó que el referido Instructivo, contraviene principios constitucionales, ya que no cumple con los requisitos de idoneidad y necesidad, y viola el derecho a la igualdad y no discriminación. La separación de la postulante afectó, tanto la accesibilidad formal como material a la educación, lo que resultó en la vulneración de su derecho a acceder a la formación profesional policial.

Finalmente, la sentencia (2022) plasma que los requisitos para los procesos de selección a la Policía Nacional deben respetar el derecho a la igualdad y no discriminación. Por ello, debe abstenerse de contemplar requerimientos que discriminen al aspirante por su sexo o estado de salud. Además





dispone que resulta obligatorio para la Policía Nacional justificar de manera anticipada los requisitos que imponga a los aspirantes al ingreso a este cuerpo de seguridad como son las condiciones que conduce a su inhabilidad por razones médicas. Asimismo, debe llevar a cabo un estudio detallado, antes de determinar un requisito que pueda conllevar a una diferenciación entre los postulantes.

De esta forma, los jueces que conocieron del caso (2022) ordenaron que, el órgano policial, debe tener la seguridad de que cualquier diferenciación en el proceso de selección, debe gozar de una fundamentación objetiva y basada en la razonabilidad y observar los principios de idoneidad, necesidad, y proporcionalidad.

Se debe agregar, que la aspirante, que tuvo la calidad de accionante en la acción de protección, objeto de estudio y revisión por la Corte Constitucional como obra en la sentencia objeto de examen (2022), se presentó nuevamente al proceso de selección y está cursando, actualmente, el programa de formación de la Policía Nacional del Ecuador.

Teniendo en cuenta el estudio realizado de la sentencia 791-21-JP/22, se puede afirmar que es de gran importancia para este estudio, ya que trata el derecho a la igualdad y no discriminación en los procesos de selección de la Policía Nacional. Como sea aprecia, analiza cómo el uso de inhabilidades médicas, como la exclusión de una aspirante por un quiste ovárico mayor de 2 cm, podría vulnerar derechos fundamentales, especialmente el de las mujeres, al establecer diferencias basadas en una condición médica común y temporal. La Corte señala que esta distinción genera una discriminación indirecta, ya que afecta exclusivamente a este sector, lo que perpetúa un trato desigual en el proceso de reclutamiento.

Además, en la sentencia se resalta la necesidad de que las instituciones del Estado, como la Policía Nacional, justifiquen adecuadamente las restricciones médicas que imponen a los aspirantes. En este caso, la exclusión de la postulante por un padecimiento médico que no se basó en evidencia médica suficiente, lo que revela una falta de proporcionalidad en la medida aplicada. Ello conllevó a que la Corte exija que los requisitos se deben ajustarse a criterios razonables y proporcionales





para evitar la imposición de algunos, que afecten desproporcionadamente a un grupo específico, en este caso, a las mujeres.

En consecuencia, el fallo establece un precedente relevante al ordenar la revisión exhaustiva de los criterios de inhabilidad médica, asegurando que no perpetúen discriminación basada en el sexo o en condiciones de salud comunes en las mujeres. Además, subraya que cualquier diferenciación en el proceso de selección debe estar basada en fundamentos objetivos y justificables

2.6. Discusión y resultados sobre el Derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador y sus limitaciones.

Tomando como punto de partida la doctrina, la regulación jurídica, la jurisprudencia y los métodos de investigación plasmados en la metodología, corresponde exponer que, mediante el método de análisis teórico-jurídico, se analizaron las instituciones jurídicas como el derecho, sus sujetos, objetos al igual que sus límites y limitaciones. Ello se llevó a cabo desde la recopilación y análisis de los criterios doctrinales de autores con quienes se coincide como Atienza (2016), Villaverde (2009), Nieto (2016), Kelsen (2018) y Carbonell (2022), entre otros. Este método como indica Martínez (2023) con quien se coincide, permitió construir las bases teóricas de esta investigación, las que, a su vez, permitieron comprender el objeto de investigación, interpretar las normativas y la jurisprudencia en relación con tema de estudio.

Lo mismo ocurrió, al aplicar el método teórico jurídico para revisar el derecho al trabajo, el que tiene un impacto amplio en la vida de las personas. Ello a partir de que su ejercicio, es la vía para asegurar su sostenimiento económico, su desarrollo personal y su proyecto de vida como indican Pérez (2017), Monereo (2020), Mundlak (2017) con quienes se alinea la opinión de los investigadores. Igualmente, la puesta en práctica de dicho método permitió identificar la relación directa de la dignidad humana con el derecho antes referido al ser el estamento sobre el que se erigen los derechos fundamentales como asevera García (2018).

Del mismo modo, el método antes referido, permitió revisar el derecho al trabajo desde su regulación jurídica en especial desde su consagración en la Constitución de la República del





Ecuador, el Código de trabajo, instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, ahondar en su contenido a partir de las regulaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006). Esto permitió como indica Martínez (2023), describir las instituciones del derecho antes mencionadas, las normas y exponer su relación en el marco del tema de estudio. Por otro lado, la aplicación de método teórico jurídico facilitó el estudio de los procesos de selección desde sus conceptos y tipos, a partir de que se sustenta en la puesta en práctica de varias técnicas y recursos que se emplean determinar y evaluar los candidatos idóneos para un puesto que está disponible. Con esta definición se coincide y en especial con las opiniones teóricas sobre este tema de Alles (2017), Antezana y Linkimer (2017), López y Parra (2020) al igual que González (2023), entre otros autores.

En ese orden, la puesta en práctica del método mencionado permitió no solo revisar la doctrina, sino las normas jurídicas que rigen este proceso en la Policía Nacional del Ecuador. Por ello funcionó de manera eficaz para contrastar las regulaciones legales de un contexto real con los criterios doctrinales sobre este tema. Igualmente contribuyó a vincular dicho proceso con el derecho al trabajo al igual que con los sujetos y objeto, antes descritos. Este método permitió identificar las limitaciones y limitantes de este y con ello identificar las problemáticas que pueden presentarse en los procesos de selección y de esta manera comprender los fundamentos de estas figuras legales.

Por otra parte, se aplicó el método documental o bibliográfico, comprobando que como indican Delgado-Alcívar (2023) y Hernández et al. (2017), permitió relacionar las categorías jurídicas antes descritas e identificar los patrones que se manifiestan en el contexto de los procesos de selección de la Policía Nacional en Ecuador. También, valorar y generar nuevas interpretaciones a partir de la teoría, su regulación y la jurisprudencia estudiada. También, identificar las circunstancias que conducen a la violación de derechos fundamentales como al trabajo y a la igualdad y no discriminación.





También se aplicó el método consistente en el análisis exegético jurídico, lo que demostró que como exponen Martínez (2023) y Vanegas (2020), se dirige al estudio minucioso de las normas jurídicas. Este se desarrolló a través del examen de los artículos de dichas disposiciones como la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código de Trabajo (2005), la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP (2010), la Ley Orgánica de la Policía Nacional (1998) y la Ley de Personal de la Policía Nacional (1998), entre otras que prevén regulaciones en relación con el derecho al trabajo y los procesos de selección. Su puesta en práctica permitió definir el objetivo de cada norma su relación al igual que interpretarlas de forma clara y precisa.

Por otra parte, a lo largo de toda la investigación se aplicó el método hermenéutico. Este permitió interpretar profundamente las disposiciones legales antes referidas. Del mismo modo, coadyuvó a alinear los criterios de los investigadores con los de Zaccaria (2019) y Hernández (2019) en cuanto a que este método es fundamental para estudiar el derecho al igual que la doctrina donde se aplicó desde que se comenzó el marco teórico de este estudio, lo que permitió realizar una adecuada interpretación de las normas jurídicas. Además, no solo se utilizó dicho método para examinar las normativas, sino también, para identificar los valores sociales y las particularidades que salen a la luz en el marco de los procesos de selección, específicamente de la Policía Nacional en los que se aplican las normas legales.

Finalmente, se aplicó el método de estudio de casos, donde se tomó un ejemplo de algunas de las problemáticas jurídicas que se presentan en el marco de los procesos de selección de la Policía Nacional ecuatoriana. Su puesta en práctica constató que como indican Lariguet (2017) y Martínez (2023) proporciona evidencia práctica donde se vincula la doctrina, la jurisprudencia y la normativa. Además, permitió mostrar las maneras en que se resuelven por los jueces este tipo de controversias. Igualmente revisar las diferentes perspectivas que salen a colación durante el proceso, desde los alegatos de las partes, también revisar las pruebas y los criterios de los juzgadores.





En lo antes planteado en esta discusión, se muestra la integración de los métodos mencionados, ya que estos se unieron, y vincularon o unos con otros. Igualmente, interaccionaron, de manera que permitieron componer la investigación y a su vez, obtener un nuevo conocimiento, cumplir con los objetivos de investigación y arribar a conclusiones certeras sobre el tema de estudio.

2.7. Valoración de las limitaciones al derecho al trabajo en la Policía Nacional del Ecuador.

Con base a lo expuesto en la sentencia objeto de estudio, sale a la luz de manera significativa las limitaciones al derecho al trabajo, particularmente en el contexto de los procesos de selección para ingresar a la Policía Nacional. En este caso, la aspirante fue excluida del proceso debido a la presencia de un quiste ovárico de más de 2 cm, lo cual fue interpretado como una inhabilidad médica, limitando su derecho a participar plenamente en el proceso de selección. Estas limitaciones, nacen de las restricciones específicas y excepcionales impuestas por la ley o la autoridad competente para proteger intereses públicos o privados superiores, en este caso, a partir de lo regulado en el Instructivo para la Evaluación Médica – Odontológica del Proceso de Reclutamiento, Selección e Ingreso (2023) al órgano objeto de estudio.

Se debe exponer, que, en el contexto del derecho al trabajo, las limitaciones pueden ser necesarias para garantizar que los aspirantes a un empleo cumplan con ciertos estándares físicos o de salud requeridos para desempeñar adecuadamente sus funciones. Sin embargo, dichas restricciones deben cumplir con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, tal como lo determinó la Corte en esta sentencia y se ha visto en el estudio de la doctrina jurídica en esta investigación, lo que se inobservó en el caso estudiado.

En este caso, la limitación impuesta por el Instructivo médico-odontológico de la Policía Nacional, que considera inhabilitante un quiste ovárico mayor a 2 cm, fue analizada por los jueces, quienes determinaron que esta restricción afectaba de manera desproporcionada a las mujeres, dado que es una condición biológica exclusiva del sexo femenino. Por lo tanto, cualquier exclusión de una aspirante basada en esta condición, no es razonable, ni proporcional.





En ese orden, la sentencia objeto de estudio ejemplifica cuando las limitaciones no son legítimas. Al respecto la Corte razonó:

Consecuentemente, esta Corte constata que el beneficio de la medida impuesta a la accionante, si bien perseguía un fin legítimo, no era idónea, necesaria, ni proporcional, al no ser mayor a la limitación o restricción impuesta. En función de lo expuesto, se concluye que la aplicación de la norma que resultó en la separación de la accionante del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional por la inhabilidad médica por quiste ovárico mayor a 2 cm constituye una diferenciación ilegítima, y, por tanto, afecta su derecho a la igualdad y no discriminación, al ser discriminatoria en función de su sexo (Sentencia 791-21-JP/22, 2022,p.21).

En ese sentido, las restricciones en los procesos de selección, aunque necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos, no deben ser arbitrarias ni generar discriminaciones indirectas. Ello a partir de que, las limitaciones que afectan al derecho al trabajo deben estar fundamentadas en la normativa, pero esta a su vez debe ser proporcionada y justificada. Igualmente, las normas de naturaleza similar al Instructivo mencionado, deben respetar derechos como a la igualdad y no discriminación.

Además, con base a la sentencia y a como se deben regular las limitaciones del derecho al trabajo, las normas de selección de la policía, en relación con el ámbito médico, deben atemperarse previo al conocimiento de, cuando una afección implica una amenaza grave para su salud o para el cumplimiento de sus funciones. De no responde a ello, convierte a la norma y a la limitación en sí mismo, en una medida desproporcionada y discriminatoria. Cabe mencionar que aun en este Instructivo están vigentes 462 enfermedades que deben ser objeto de revisión, en virtud de la sentencia estudiada para evitar la vulneración del derecho antes mencionado.





CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Bases teóricas para la propuesta: presupuestos para el adecuado establecimiento de las limitaciones al Derecho al trabajo especialmente en los procesos de selección en la Policía Nacional del Ecuador.

A continuación, es necesario, por su relación con el tema de estudio, revisar algunas cuestiones doctrinales en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación, a partir de que en el proceso de selección pueden manifestarse ciertas vulneraciones a este derecho. Para Eguiguren, (2017) la igualdad es un principio y un derecho, el primero basado en que esta rige el sistema democrático y el segundo a partir de que cada persona es igual ante la ley y en consecuencia no debe ser discriminado. Para Carbonell (2014) este derecho a la igualdad posee varias perspectivas ya que su definición genera restricciones al poder y asegura la convivencia social. Por esto funciona como principio del derecho y un derecho humano que se ejerce en todos los aspectos de la vida de las personas.

Por otro lado, Leibholz (2019) considera que el derecho a la igualdad es relacional, como el ejemplo clásico del derecho relacional porque se vincula con el ejercicio de otros derechos como a la salud, la vida, al trabajo, entre otros. Ello es sustentado por Rubio (2015) en que une a las personas a los objetos y a las situaciones; de ahí que estén presentes en los diferentes elementos. Asimismo, considera que en la igualdad convergen requisitos como la uniformidad, la paridad y la precisión. Por otra parte, como indican Montoya y Sánchez (2020) la igualdad implica la garantía de que los individuos reciban por los poderes públicos, un tratamiento igual y sin discriminación, ya que como razona la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1984) esta es inherente a la naturaleza humana y no es posible alejarla de la dignidad personal, por ello esto es incompatible con situaciones que impliquen preferencias sobre personas o determinados grupos.





En esa línea, se reconoce la igualdad, en el artículo 1 de la Declaración de Principios para la Igualdad (2008) al igual que los instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y la Convención Interamericana de Derechos Humanos (1969), de los que Ecuador es parte. También la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 66, numeral 4, reconoce el derecho a la igualdad forma, material y la no discriminación.

Ahora bien, la igualdad puede ser formal y material. La primera, como explica Ronconi (2018) implica que todos los seres humanos sean tratados de manera uniforme a todas las personas. No obstante, en ciertas condiciones, puede ser necesaria algún tipo de diferenciación, según el caso. De ahí que la igualdad ante la Ley supone que cada disposición jurídica debe ser aplicada solo en los casos que se atempera, estrictamente a lo previsto en ella. Por ello se conoce como igualdad ante la Ley

Se debe señalar que como reconoce Zurita (2022) la igualdad formal tiene una naturaleza jurídica-formal y reconoce los derechos subjetivos de las personas y su igualdad ante el ordenamiento jurídico. Por otro lado, está la igualdad material que da otra perspectiva a la igualdad formal, ya que no es la normativa, sino el Estado el que debe asegurar su ejercicio efectivo.

Por lo anterior, la igualdad material se vincula a las acciones estatales, específicamente como indica Pérez Luño (2013) se basa en analizar las condiciones especificadas de cada persona o colectividad y decidir sobre determinados asuntos según sus particularidades. Por esto, como analiza Ronconi (2019), esta clase de igualdad no busca hacer justicia a una situación de una persona, sino en su pertenencia a cierto grupo social determinado, que puede estar en desventaja en comparación con una situación más generalizada.

En ese sentido, la Constitución ecuatoriana (2008) en el artículo 11, numeral 2, literal tercero, dispone que a nivel estatal se debe adoptar “medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (p.21). Por ello, la igualdad material debe ser analizada y cuando se exige la observancia de





determinados requisitos jurídicos en un proceso, se pueden afectar otros derechos como a la dignidad, la salud, al trabajo u otros. Por lo que el Estado queda obligado a trazar medidas, suministrar recursos y elaborar políticas públicas para asegurar el derecho a la igualdad y evitar su vulneración.

En esa línea Nogueira (2006) identifica los requisitos que se deben aplicar con la finalidad de evitar afectaciones a la igualdad y evitar cualquier clase de arbitrariedad. Estos son racionalidad y proporcionalidad, que se revisará más adelante. Ahora bien, es necesario examinar el principio de no discriminación Al respecto, la discriminación es un acto que se considera agresivo y que trae como resultado la exclusión de un individuo o colectividad por poseer determinadas características, ya sea por su raza, sexo, preferencia sexual o cierta condición lo que crea un obstáculo entre esta y la sociedad (Barba, 2023).

Igualmente, para Bilbao y Rey Martínez, (2003) la discriminación es toda “distinción manifiestamente contraria a la dignidad humana, fundada en un prejuicio negativo, por el cual se trata a los miembros de un grupo como seres diferentes y, eventualmente, inferiores” (p.111). Con base a ello Soriano (2017) expone que la médula del asunto radica en alguna características o condición del individuo que no depende de su voluntad como una enfermedad, su étnica u origen que conduce a que sea excluido y apartado, discriminado por alguien o en algún contexto.

En esa línea, el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), al igual que la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) en el artículo 24 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), consagran que los derechos y libertades de las personas deben ser objeto de respeto, sin distinción de idioma, sexo, origen, condición u otra circunstancia. En Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 3, numeral 1, reconoce la obligación estatal de garantizar que las personas ejerciten sus derechos constitucionales sin discriminación y bajo condiciones de igualdad.



Se debe hacer alusión a que la discriminación tiene un ciclo donde, según la Defensoría del Pueblo (2019) intervienen algunos factores como el estereotipo, la violencia, los prejuicios, aspectos que conducen a la agresión y finalmente a la discriminación. Esta se puede manifestar a partir de lo que muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 12 Algunas formas en las que se puede manifestar la discriminación



Fuente: (Bermeo y Rodríguez, 2015)

Luego de revisada la igualdad y no discriminación, corresponde examinar el principio de proporcionalidad. En ese sentido, (Barnés, 2016) ___ sostiene que:

El principio de proporcionalidad está integrado por un conjunto de criterios o herramientas que permiten medir y sopesar la licitud de todo género de límites normativos de las libertades, así como la de cualesquiera interpretaciones o aplicaciones de la legalidad que restrinjan su ejercicio, desde un concreto perfil o punto de mira: el de la inutilidad, innecesaridad y desequilibrio del sacrificio (Barnés, 2016,p.36)

De similar manera, Alexy (1997) analiza, que el referido principio consiste en la aplicación de procedimientos adecuados, apegados a la normativa, que deben ser empleados por los órganos judiciales para desarrollar la interpretación y puesta en práctica de las normas jurídicas que



establecen regulan los derechos fundamentales que están consagrado en la Constitución. En ese orden, dicha aplicación se basa en principios y reglas. En ese sentido, este autor asevera que “el principio de proporcionalidad, en sentido estricto, se refiere a la optimización respecto de las posibilidades jurídicas” (1997,p.22).

En ese marco el principio de proporcionalidad se fundamenta los subprincipios de idoneidad, el de necesidad y la proporcionalidad desde un criterio estricto (Alexy, 1997). Por su lado, Nogueira (2006) indica que la proporcionalidad implica la inexistencia de medidas que resulten excesivas. Por ello, explica los subprincipios y su puesta en práctica de manera consecutiva. En primer lugar, el de idoneidad que se sustenta en el vínculo que existe entre los medios empleados y el logro del objetivo que el legislador propone. Esto significa que, si la acción diferenciada es el medio más adecuado para alcanzar el reconocimiento del derecho constitucional, es una actuación correcta. Por otra parte, el subprincipio de necesidad se basa en que, se legisle empleando el medio que sea realmente eficaz y que menoscabe en la menor medida posible los intereses y derechos de las personas. Ello implica emplear lo mínimo el tratamiento diferenciado, ya que de contarse con otras herramientas que permitan materializar el objetivo trazado, es innecesario aplicar un tratamiento diferenciado.

Por último, el subprincipio de proporcionalidad que se soporta en que se pondere el costo-beneficio, que generan los daños producto de un trato diferenciado en los derechos de los individuos, en sus intereses y el impacto que esta acción produce en el marco de la sociedad en general.

En ese sentido, el texto constitucional ecuatoriano (2008) prohíbe cualquier forma de discriminación en el antes referido artículo 3.1 al igual que en el artículo 11, numeral 2. Por ello en el marco del proceso de selección de la Policía Nacional, se debe aplicar la proporcionalidad a los efectos de equilibrar los derechos fundamentales de los aspirantes, en especial el derecho al trabajo con el fin de prevenir la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación. Además, este principio está consagrado en el artículo 76 numeral 6 dentro de las garantías del debido proceso, específicamente en el numeral 6.





3.2. Presentación de la propuesta

A partir de lo desarrollado a lo largo de esta investigación en cuanto a la doctrina, la regulación jurídica y el estudio de la sentencia 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional del Ecuador que da a conocer la situación que presenta el proceso de selección a la Policía Nacional del Ecuador donde se manifiestan vulneraciones al derecho a la igualdad y no discriminación. Unido a ello que constituye uno de los objetivos trazados para el desarrollo de este estudio proponer desde la perspectiva del principio de proporcionalidad medidas de políticas públicas aplicables al proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador como limitaciones al derecho al trabajo, para garantizar el ejercicio de este derecho y el de igualdad y no discriminación.

En ese orden, una propuesta de medidas que integren una política pública es fundamental para evitar la vulneración de derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación en los procesos de selección de la Policía Nacional. Con ella se pretende garantizar que todos los aspirantes tengan las mismas oportunidades, por esto, es necesario diseñar medidas que respondan a las necesidades y particularidades de los diferentes grupos sociales, sin imponer barreras o requisitos que generen discriminación directa o indirecta. Esto implica la creación de directrices claras que aseguren que las políticas de reclutamiento y selección no estén basadas en estereotipos de género, ni en condiciones que afecten desproporcionadamente a ciertos sectores de la población. Se debe exponer, que es fundamental que las políticas públicas relacionadas con los procesos de selección policial estén alineadas con los principios de igualdad de oportunidades y con el ordenamiento jurídico nacional. Para ello, las evaluaciones médicas y los requisitos de salud no deben imponer limitaciones arbitrarias o desproporcionadas, como fue el caso de la exclusión de mujeres con quistes ováricos. Estas condiciones, aunque puedan justificarse como medidas preventivas de salud, deben ser evaluadas de manera cuidadosa para evitar que se conviertan en obstáculos injustos para las féminas que desean acceder a estos puestos. Las políticas públicas deben garantizar que los criterios de selección estén basados en la idoneidad de los candidatos para el puesto, sin discriminar por condiciones biológicas inherentes al género.





En esa línea, la implementación de políticas públicas debe incluir mecanismos de supervisión y control que aseguren su eficacia en la prevención de la discriminación. Esto significa que, además de diseñar normativas adecuadas, es necesario crear sistemas de monitoreo que evalúen si las medidas están siendo aplicadas correctamente y si sus resultados están alineados con los principios de igualdad. En caso de detectar inconsistencias o desviaciones, las políticas deben ser ajustadas para corregir cualquier impacto negativo sobre ciertos grupos sociales. El objetivo final debe ser garantizar que todos los aspirantes tengan acceso a los procesos de selección en condiciones justas, sin que su sexo, condición médica o cualquier otra característica irrelevante se convierta en un factor de exclusión.

Asimismo, las políticas públicas deben promover la sensibilización dentro de las instituciones encargadas de la selección de personal, como la Policía Nacional. Sus responsables deben estar capacitados para identificar y eliminar cualquier práctica discriminatoria o sesgo implícito en el proceso de selección. Esto protege el derecho a la igualdad y no discriminación al igual que fortalece la legitimidad de las instituciones al asegurar que están compuestas por el personal más preparado y diverso posible. Por ello, las políticas públicas deben actuar como una herramienta para garantizar que las prácticas de selección policial sean inclusivas, justas y respetuosas de los derechos humanos de todos los aspirantes.

Lo anterior, a partir de que la Policía Nacional desempeña un rol primordial en la seguridad y protección de los ciudadanos. Para que esta institución funcione de manera óptima y justa, los procesos de selección de sus aspirantes deben basarse en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Sin embargo, se ha identificado que ciertos criterios de selección, en particular los requisitos médicos, pueden ser discriminatorios hacia las mujeres, limitando su acceso a la carrera policial por condiciones que no afectan su capacidad para desempeñar las funciones policiales. Ante esta situación, se propone la implementación de una política pública integral que elimine cualquier vulneración del derecho a la igualdad y asegure un proceso de selección inclusivo y equitativo.





3.3. Propuesta

3.3.1. Título de la propuesta

Propuesta de medidas que se apliquen dentro de una política pública aplicable al proceso de contratación y selección a la Policía Nacional del Ecuador basado en la proporcionalidad como limitación adecuada al derecho al trabajo, con el propósito de garantizar el ejercicio de este derecho y de igualdad y no discriminación.

3.3.2. Objetivo de la Propuesta

Garantizar que los procesos de selección de la Policía Nacional del Ecuador resulten proporcionales como limitación del derecho al trabajo y no vulneren derechos constitucionales, particularmente el derecho a la igualdad y no discriminación y el ejercicio del derecho al trabajo.

3.3.3. Marco normativo y principios rectores

Esta propuesta se sustenta en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, encabezado por la Constitución de la República del Ecuador. Igualmente, tiene su fundamento en los instrumentos internacionales de los que el país es parte. Estos se exponen a continuación:

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 1 reconoce la existencia de un Estado Constitucional de derechos y justicia. Asimismo, en el artículo 11 numeral 2 consagra que todos los seres humanos son iguales al igual tienen iguales derechos, oportunidades y deberes. También en el artículo 66 numeral 4 preceptúa en el marco de los derechos de libertad, el derecho a la igualdad tanto formal como material sin discriminación.

Del mismo modo, el texto constitucional (2008) reconoce en el artículo 33 el derecho a trabajo como deber y derecho de naturaleza social, cuyo fin es la realización personal y constituye una vía para ejercitar de forma plena la dignidad humana. Además, el derecho de los individuos a escogerlo y aceptarlo de forma libre. También en el artículo 160 se prevé que los aspirantes a la carrera policial no serán discriminados para su ingreso, no obstante, están sujetos a cumplir con ciertos conocimientos, capacidades especiales para el desempeño del cargo y determinadas habilidades.





Por otro lado, el país es parte de instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Convención Interamericana de Derechos Humanos, la Declaración de Principios para la Igualdad. Del mismo modo suscribió la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Para”. En todas ellas se reconoce el derecho de los individuos a la igualdad y no discriminación por motivo de género, sexo, creencia religiosa, raza, etnia, condición social, enfermedad, o cualquier otro tipo de razón.

Asimismo, en el país existen un grupo de normativas infraconstitucionales que en consonancia con las disposiciones jurídicas antes expuestas exigen el respeto y puesta en práctica, en todos los contextos del derecho a la igualdad y no discriminación, entre ellas están el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, (LOSEP) y el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

En esa línea, la Policía Nacional del Ecuador en las normas jurídicas que regulan su proceso de selección e ingreso, específicamente en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, la Ley de Personal de la Policía Nacional, el Reglamento a la Ley De Personal de la Policía Nacional y el Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo, consagran de forma explícita el derecho a la igualdad y no discriminación en este contexto.

El marco jurídico antes expuesto, obliga que en los procesos de selección e ingreso de la Policía Nacional, ninguno de sus aspirantes, pueden ser objeto de desigualdad y discriminación por ninguna causa. Igualmente, las normas jurídicas que regulan dicho proceso deben estar atemperadas al ordenamiento jurídico nacional. Solo de esta manera el procedimiento estará dotado





de legalidad y contribuirá a materializar el Estado constitucional de derechos existente en el Ecuador.

Los principios fundamentales que rigen esta propuesta son los siguientes:

1. **Legalidad:** el proceso de selección e ingreso a la Policía Nacional del Ecuador debe desarrollarse apegado a la Constitución, las leyes y las restantes normativas que regulan este procedimiento.
2. **Imparcialidad:** el proceso de selección e ingreso a la Policía Nacional del Ecuador se debe desarrollar desde la neutralidad, y objetividad asegurando la igualdad de oportunidades y debe responder a preestablecidos para el puesto, como habilidades, experiencia y conocimientos y no basado en opiniones personales o preferencias subjetivas.
3. **Igualdad de oportunidades:** todos los aspirantes a la Policía Nacional deben tener igualdad de acceso y condiciones en el proceso de selección, sin ser discriminados por razones de género, condición médica o cualquier otro criterio injustificado.
4. **No discriminación:** se prohíben explícitamente todas las formas de discriminación, directa o indirecta, en los criterios de selección, garantizando que estos se basen únicamente en las habilidades y capacidades necesarias para el desempeño del cargo.
5. **Acceso a la información:** se debe asegurar a todos los aspirantes al proceso de selección de la Policía Nacional el acceso a la información, a los efectos de que puedan acceder a la información pública sin necesidad de justificar el motivo de la solicitud en las diferentes etapas del proceso.
6. **Transparencia:** El proceso de selección debe ser claro, público y estar dotado de transparencia en todas sus etapas.
7. **Proporcionalidad y pertinencia:** Los requisitos de selección deben ser proporcionales a las funciones del puesto, debe guardar equilibrio con los derechos fundamentales y no deben incluir criterios médicos sin evidencias científicas, ni otros que resulten irrelevantes para el desempeño policial.





3.3.4. Recursos a aplicar y beneficiarios de la política pública para evitar vulneraciones al derecho de igualdad y no discriminación en la selección de la Policía Nacional

Recursos Humanos

- Comité de expertos: Un equipo multidisciplinario compuesto por expertos en medicina ocupacional, derechos humanos, igualdad de género y personal especializado en procesos de selección, encargado de revisar y reformular los criterios de selección.
- Formadores y capacitadores: Especialistas en igualdad de género y derechos humanos que impartirán los programas de capacitación obligatoria para el personal encargado de la selección.
- Comisión de Supervisión y Evaluación: Grupo de trabajo integrado por representantes de la sociedad civil, expertos en derechos humanos y observadores externos que velarán por la implementación correcta de los cambios en los procesos de selección.

Recursos Económicos

- Financiamiento para capacitación y sensibilización: inversión para desarrollar e impartir cursos de formación en igualdad de género y no discriminación al personal encargado de los procesos de selección.
- Fondo de incentivos: recursos destinados a becas y programas de apoyo para mujeres y personas subrepresentadas interesadas en ingresar a la Policía Nacional.
- Plataforma de transparencia: presupuesto para el desarrollo, mantenimiento y actualización de una plataforma digital que brinde transparencia y accesibilidad al proceso de selección.
- Campañas de sensibilización: costos asociados a la realización de campañas públicas para sensibilizar a la sociedad y al personal policial sobre la importancia de la igualdad y no discriminación.





Recursos Tecnológicos

- Desarrollo de una plataforma digital: herramientas tecnológicas para desarrollar y mantener una plataforma que informe a los aspirantes y permita realizar seguimientos de los procesos de selección, con espacio para denuncias y quejas.
- Sistemas de evaluación en línea: implementación de tecnologías que faciliten procesos de selección más justos, como exámenes en línea que reduzcan la subjetividad y los sesgos.

Recursos Institucionales

- Colaboración interinstitucional: coordinación entre diversas dependencias del Estado (ministerios, defensorías de derechos humanos, entidades de igualdad de género) para apoyar y supervisar la implementación de la política.

Infraestructura para evaluaciones médicas y psicológicas: centros de salud ocupacional equipados para aplicar exámenes médicos y psicológicos con estándares de igualdad y pertinencia.

Beneficiarios

Aspirantes a la Policía Nacional

- Mujeres: especialmente aquellas que anteriormente enfrentaban barreras médicas o estereotipos de género en los procesos de selección. Esta política pública garantizará que se evalúen únicamente sobre la base de sus capacidades y habilidades.
- Grupos subrepresentados: aspirantes de comunidades que históricamente han sido marginadas o excluidas de los procesos de selección, como personas con discapacidades tratables o pertenecientes a grupos étnicos o socioeconómicos vulnerables.
- Aspirantes en general: Todos los aspirantes se beneficiarán de un proceso de selección más transparente, justo y basado en criterios adecuados para el desempeño de la función policial.

Policía Nacional

- Institución: La Policía Nacional se beneficiará al contar con un cuerpo policial más diverso, inclusivo y competente, lo que mejorará su imagen, legitimidad y capacidad de respuesta frente a los desafíos de la seguridad pública.





- Personal encargado de selección: aquellos responsables de la evaluación de aspirantes recibirán capacitación en igualdad de género y no discriminación, lo que les permitirá realizar procesos más justos y menos propensos a errores o sesgos.

Sociedad en General

- Ciudadanía: al garantizar procesos de selección equitativos y no discriminatorios, se fortalecerá la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional como una institución confiable, institucionalizada y respetuosa de los derechos humanos.

- Grupos vulnerables: esta política promoverá un modelo policial más inclusivo, que refleje mejor la diversidad de la población a la que protege, favoreciendo una relación más equitativa y colaborativa entre la Policía y las comunidades.

Estado

- Gobierno: Al implementar una política pública que asegure igualdad de oportunidades, el Estado fortalecerá su compromiso con los derechos humanos, la equidad de género y la justicia social, cumpliendo con sus obligaciones constitucionales y tratados internacionales en materia de derechos humanos.

3.3.5. Propuesta de medidas que conformen la Política Pública

A. Revisión y reformulación de los criterios de selección

- La Policía Nacional del Ecuador debe evaluación y actualizar anualmente de manera integral los requisitos establecidos en su proceso de selección. En el caso de los requisitos médicos, un comité de expertos en medicina ocupacional, derechos humanos y género revisará estos criterios desde estudios actuales con alto valor científico y procederá a eliminar los que afecten, desproporcionadamente a los aspirantes con énfasis en las mujeres u otros grupos vulnerables. Esta evaluación garantizará que solo se mantengan los requisitos médicos estrictamente necesarios para el desempeño de las funciones policiales.





- Prohibir la exclusión automática de aspirantes por condiciones temporales o tratables de salud, a menos que se demuestre que estas afectarán directamente la capacidad para realizar las tareas esenciales de la función policial.
- Implementar anualmente, nuevos protocolos de evaluación médica basados en un enfoque de salud integral, de género, de igualdad y no discriminatorio. Estos deberán considerar condiciones de salud temporales y ofrecer a los aspirantes la posibilidad de realizar revisiones médicas complementarias en caso de haber sido descartados por condiciones temporales o tratables.

B. Formación en igualdad de género y no discriminación

- Implementar anualmente, programas de formación obligatoria en igualdad de género y no discriminación para todos los responsables de los procesos de selección de la Policía Nacional. Estos deben incluir el análisis de sesgos inconscientes, formas de discriminación indirecta y el impacto de las decisiones de selección en los derechos humanos.
- Capacitar una vez al año, antes del inicio del proceso, a los médicos y psicológicos y otros especialistas que intervengan en la evaluación de los aspirantes para asegurar que los exámenes médicos y psicológicos sean inclusivos y no perpetúen estereotipos de género.
- Desarrollar una campaña institucional dentro de la Policía Nacional para sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género en el acceso a la función pública, y la necesidad de erradicar cualquier tipo de barrera discriminatoria que pueda existir en el proceso de selección.

C. Supervisión, monitoreo y auditoría del proceso de selección

- La máxima dirección de la Policía Nacional creará una comisión externa, independiente de supervisión, integrada por representantes de la sociedad civil, organizaciones de derechos humanos y expertos en igualdad de género para dictaminar y evaluar anualmente el proceso





de selección para asegurar que durante sus pases se asegura el derecho a la igualdad y no discriminación.

- La comisión podrá recibir quejas y denuncias de aspirantes que consideren haber sido objeto de discriminación y con ello se proporciona un canal adecuado para investigar y rectificar posibles injusticias en el proceso de selección.
- Desarrollar auditorías anuales previas al inicio del proceso de selección para verificar que los criterios de selección se ajustan a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Estos informes serán públicos y permitirán a las autoridades ajustar el proceso de selección conforme a los resultados obtenidos.

D. Desarrollo de incentivos para la inclusión de mujeres en la Policía Nacional

- Implementar un programa de incentivos para fomentar la participación de mujeres y otros grupos tradicionalmente subrepresentados en la Policía Nacional. Esto incluirá becas de formación, programas de apoyo y acompañamiento a las candidatas durante el proceso de selección y su formación inicial.
- Promover acciones afirmativas temporales, como la implementación de cuotas de género en los procesos de selección, garantizando que se promueva la diversidad en los niveles más altos de la institución.
- Constituir una unidad especializada dentro de la Policía Nacional para apoyar a los aspirantes durante el proceso de selección, especialmente a aquellos pertenecientes a grupos subrepresentados. Esta unidad proporcionará orientación, asistencia psicológica y acompañamiento para asegurar que ningún aspirante sea excluido injustamente.

E. Transparencia y participación ciudadana

- Crear una plataforma digital donde se publiquen de manera clara y accesible todos los requisitos y procedimientos del proceso de selección. Esta plataforma incluirá explicaciones detalladas sobre los criterios de selección, el procedimiento para impugnar decisiones y la manera en que los derechos de los aspirantes están protegidos.





- Abrir espacios de consulta pública para que la ciudadanía y los actores sociales puedan opinar sobre los procesos de selección y sugerir mejoras para asegurar que las políticas de selección reflejen las necesidades y expectativas de la sociedad en cuanto a la igualdad y no discriminación.

De manera general, se considera que la propuesta de estas medidas para que conformen una política pública aplicable a los procesos de selección de la Policía Nacional del Ecuador es fundamental para garantizar que en este marco se respete y promueva el derecho a la igualdad y no discriminación. A su vez constituyen un aporte importante para este órgano, las personas que están en el proceso referido, la academia y la sociedad en general.





CONCLUSIONES

Se concluye:

1. El derecho al trabajo es un derecho humano y de esta manera, está contemplado en instrumentos internacionales de derechos humanos. Del mismo modo la Constitución de la República del Ecuador lo prevé como un deber y derecho de naturaleza social en el artículo 33. Asimismo, se consagra en normas infraconstitucionales como el Código de Trabajo. Este es fundamental por su carácter relacional a partir de que su ejercicio permite efectivizar otros derechos fundamentales como a la salud, vivienda, alimentación, educación, entre otros al igual que es primordial para la dignidad humana.

Un aspecto fundamental en relación con el derecho al trabajo es la garantía a su acceso, de su disponibilidad, lo que implica asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de optar por un puesto de trabajo bajo condiciones de igualdad y no discriminación. Igualmente, su aceptabilidad que supone elegir de manera libre su ejercicio. En su puesta en práctica, el derecho al trabajo manifiesta limitaciones en función de las normas jurídicas que lo regulan, como por ejemplo las de carácter interno, que establecen el proceso de selección a la Policía Nacional del Ecuador, a partir de que condicionan su acceso a ciertos requisitos físicos, mentales formativos, sustentado en habilidades por la naturaleza de la actividad policial. Sin embargo, aun cuando esto es posible, las normas deben responder al principio de proporcionalidad sustentado en la idoneidad, el de necesidad y la proporcionalidad. Solo de esta forma, su aplicación conduce a un equilibrio en el ejercicio de los derechos fundamentales, en especial al trabajo.

2. La Policía Nacional tiene como misión mantener el orden interno del país, ello implica que sus efectivos, cuenten con ciertas condiciones en el ámbito físico y mental unido a ciertas capacidades para el desempeño de sus funciones. Por esto, las normas que regulan su proceso de selección son rigurosas en ese sentido. En este caso, están vigentes en Ecuador la Ley Orgánica de la Policía Nacional, la Ley de Personal de la Policía Nacional, el





Reglamento a la Ley De Personal de la Policía Nacional y el Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo al igual que el Instructivo para la Evaluación Médica – Odontológica del Proceso de Reclutamiento, Selección e Ingreso.

En la investigación se demuestra con base al estudio de la sentencia 791-21-JP/22 expedida por la Corte Constitucional del Ecuador que la limitación impuesta al derecho al trabajo en el referido instructivo, no es proporcional, a partir de que contempla enfermedades que pueden ser temporales y que no afectan el desempeño de la actividad policial. Esto conlleva a un escenario donde en el marco de los procesos de selección, se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación, de los aspirantes.

Se demuestra en la sentencia revisada, que se vulneró el derecho de una mujer aspirante a ingresar a la policía por su condición de salud, motivado por la presencia de un quiste ovárico mayor a 2cm, lo que se comprobó en el proceso de revisión de sentencias, que es un padecimiento temporal y que bajo la situación en que estaba, no implicaba peligro para la salud ni constituía un impedimento para ejercitar la labor policial. Sin embargo, el Instructivo mencionado, inhabilitaba al postulante que lo padeciera, de manera absoluta y basado en evidencia médica. Unido a esto, dicha norma tiene una lista de 462 enfermedades que pueden inhabilitar el ingreso a este órgano y que pueden llegar a generar limitaciones desproporcionadas del derecho al trabajo. Por lo expuesto, la Corte Constitucional ordenó en la referida sentencia la revisión y actualización de esta norma al igual que reconoció la existencia de una vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación a la postulante en el marco del proceso de selección.

3. Se demuestra con base al estudio de la sentencia antes mencionada, la necesidad de que se desarrolle una propuesta de medidas que se apliquen dentro de una política pública aplicable al proceso de contratación y selección a la Policía Nacional del Ecuador para garantizar el





ejercicio del derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación. Las medidas que se proponen están sujetas a los principios de legalidad, imparcialidad, igualdad de oportunidades, no discriminación, acceso a la información, transparencia, proporcionalidad y pertinencia. Igualmente, responden a criterios sustentados en la revisión y reformulación de los lineamientos que rigen la selección actualmente, en la formación de los servidores que intervienen en este procedimiento en materia de igualdad de género y no discriminación, en el desarrollo de incentivos para la inclusión de mujeres en la Policía Nacional, en la supervisión, monitoreo y auditoría del proceso de selección y en la transparencia y participación ciudadana para evitar cualquier acto discriminatorio y de desigualdad contra sus postulantes.





RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda que la Comandancia General de la Policía Nacional del Ecuador convoque en sus diferentes instancias capacitaciones a las personas que son parte del proceso de selección de aspirantes para ingresar a este órgano, enfocadas en el estudio del derecho al trabajo a partir de sus aspectos teóricos fundamentales como definición, contenido y limitaciones. Igualmente, sobre la regulación jurídica vigente en el ordenamiento jurídico nacional con énfasis en la Constitución de la República, el Código de Trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos. Esta tiene como fin que comprendan la importancia de la labor que realizan y las implicaciones de afectar el ejercicio de este derecho durante el proceso referido.
2. Se sugiere a la Comandancia General de la Policía Nacional que a través del área de asesoría jurídica desarrolle una revisión de sus normas internas que regulan el proceso de selección al ingreso a este cuerpo de seguridad, a los efectos de detectar en sus regulaciones cualquier vacío o limitación desproporcionada del derecho al trabajo que conduzca a la vulneración de los derechos fundamentales de los aspirantes, particularmente al trabajo y a la igualdad y no discriminación, entre otros que puedan afectar la dignidad humana. También las sentencias contra este órgano, donde se hayan declarado violados estos derechos para tomar las medidas pertinentes en ese sentido. Asimismo, prestar especial atención a lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia 791-21-JP/22 en relación con el examen del Instructivo para la Evaluación Médica – Odontológica del Proceso de Reclutamiento, Selección e Ingreso.
3. Se recomienda a la Comandancia General de la Policía Nacional del Ecuador que expida políticas públicas específicas enfocadas en garantizar el ejercicio del derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación de los postulantes en los procesos de selección y que tome como referencia las que se proponen en este estudio.





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina

- Aguilar, L. (2009). Marco para el análisis de las políticas públicas. En F. Mariñez, y V. Garza, *Política pública y democracia en América Latina* (pp. 17-28). México DF: Porrúa.
- Aguilar, L. (2016). *El estudio de las políticas públicas*. México: Porrúa.
- Alexy, R. (2022). *Teoría de los derechos fundamentales. Tercera edición*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano*. Granica.
- Althusser, L. (2015). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado. Segunda edición*. Nueva Visión.
- Alvarado, M., y Barba, M. (2017). *Gestión del Talento Humano e Innovación de la Enseñanza y el Aprendizaje*. Palibrio.
- Antezana, P., y Linkimer, M. (2017). *Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas*. Red de Empresas inclusivas-OIT.
- Atienza, M. (2016). *El sentido del Derecho. Segunda edición*. Ariel.
- Barba, V. (2023). *Principio de no discriminación y contrato*. Colex.
- Barnés, J. (2016). El principio de proporcionalidad. Estudio Preliminar. Facultad de Derechos de Sevilla.
- Bermeo, M., y Rodríguez, D. (2015). Respiramos inclusión en espacios educativos. Propuesta metodológica para educadores. DPE-ACNUR.
- Bastidas, F. (2014). *Teoría General de los Derechos Fundamentales en la Constitución*. Tecnos.
- Bravo, W. A., y Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>





- Bernal, N. (2013). Algunas reflexiones sobre el valor de la jurisprudencia como fuente creadora de derecho. *Cuestiones constitucionales*, III(28), 365-384. Retrieved 10 de octubre de 2024, from <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n28/n28a12.pdf>
- Bilbao, J. M., y Rey, F. (2003). El principio constitucional de igualdad en la jurisprudencia constitucional española. En M. Carbonell, *El principio de igualdad constitucional* (pp. 105-202). México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Canto, M. (2018). Participación Ciudadana y Políticas Públicas en el Municipio. Mexico D.F., México: Porrúa.
- Carbonell, M. (2014). *Los derechos fundamentales*. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carbonell, M. (2022). *El ABC de los derechos humanos y el control de convencionalidad*. Porrúa.
- Carpizo, J. (2017). *Derechos Humanos y Ombudman en México. Tercera edición*. Ciudad México D.F: UNAM.
- Cavazos, B. (2022). Síntesis de Derechos Laboral. Trillas.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2006). *Observación general N° 18*. Ginebra: DESC.
- Crisafulli, L. (2019). ¿De qué hablamos cuando hablamos de Policía? Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones. Segunda edición*. McGraw-Hill .
- De Asís, R. (2016,p.7). *Sobre el concepto y el fundamento de los Derechos: una aproximación dualista*. Dykinson.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2019). El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana. Soporte teórico. DPE.





- Delgado-Alcívar, C. M. (2023). Abordaje de la investigación en las ciencias jurídicas con referencia a su tipología en la enseñanza del derecho. *Polo del Conocimiento*, 8(2), 1122-1140. Retrieved 9 de octubre de 2024.
- Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods (2ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Dictamen No. 1-18-RC/19, 1-18-RC (Corte Constitucional del Ecuador, 28 de mayo de 2019).
- Eguiguren, F. (2017). *Principio de la igualdad y derecho a la no discriminación. Tercera edición*. Ariel.
- Espinoza, O. (2019). Reflexiones sobre los conceptos de "política", políticas públicas y política educacional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 17(8), 1-13. Retrieved 5 de octubre de 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275019727008.pdf>
- Fernández, J. C. (2018). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Tomo I 5ta. Edición*. Buenos Aires: La Ley.
- Fernández, M. (2024). *Igualdad de Trato integral para el empleo*. Ediciones Laborum.
- Ferrajoli, L. (2016). *Derecho y razón, 3ra Edición*. Madrid: Trotta.
- Flick, U. (2004). Triangulation in qualitative research. En E. v. U. Flick, *A companion to qualitative research* (pp. 178-183). Sage.
- García, V. (2018,p.13). La dignidad humana y los derechos fundamentales. *Derecho y Sociedad*, II(51), 13-31. Retrieved 3 de octubre de 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/>
- González, M. (2023). *Selección de personal*. Alphaeditorial.
- Hernández, J. (2019). *Nociones de hermenéutica e interpretación jurídica en el contexto mexicano*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández, R., Carlos, F., y Baptista, M. d. (2017). *Metodología de la Investigación 7ma Edición*. México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Mcgraw-hill.





- Kelsen, H. (2018). *Teoría Pura del Derecho. Quinta edición*. Eudeba.
- Lariguet, G. (2017). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Astrea.
- Leibholz, G. (2019). *Problemas fundamentales de la democracia moderna. 7ma edición*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- López, M. (2014). *Métodos y técnicas de investigación jurídica*. Quito: Cevallos.
- López, L., y Parra, M. (2020). *Gerencia del Talento Humano*. Ediciones De la U.
- López, R. (2016). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, I(26), 129-152. Retrieved 4 de octubre de 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Maldonado, M. (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Olejnik.
- Maldonado, O. (2020). *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador"*. Universidad de Cuenca.
- Martínez, I. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Revista chilena de derecho y ciencia política*. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 14, <https://dx.doi.org/10.7770/rchdcp-v14n1-art312>. Retrieved 7 de octubre de 2024.
- Meny, Y., y Thoenig, J. C. (2017). *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel.
- Monereo, J. L. (2020). *Manual de derecho del trabajo*. Comares.
- Montoya, A., y Sánchez Urán, Y. (2020). *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental. Segunda edición*. Pamplona: Arazandi.
- Moto, E. (2017). *Elementos de Derecho. 50 edición*. Porrúa.
- Mundlak, G. (2017). Derecho al trabajo. Conjugar derechos humanos y política de empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 126(3), 213-243. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2007.00013.x>
- Nogueira, H. (2006). El derecho ante la Ley, la no discriminación y las acciones positivas. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Coruña*, 10(72), 799-831. Retrieved 9 de octubre de 2024, from <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/2449>





- Nieto, A. (2016). *La responsabilidad penal de las personas jurídicas: Un modelo legislativo*. Madrid: IUSTEL. Portal Derecho.
- Nino, C. S. (2013). *Introducción al Análisis del Derecho*. Ariel.
- Nizama, M., y Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*, 38(2), 69-90.
- Núñez, Á. (2014). Dogmática Jurídica. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, I(7), 245-260. Retrieved 4 de octubre de 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5061980>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). (2019). El derecho humano al trabajo. ACNUDH.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2010). *Seguridad pública y prestación de servicios policiales. Manual de instrucciones para la evaluación de la justicia penal*. ONU.
- Opinión Consultiva OC-4/84, Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. (Corte Interamericana de Derechos Humanos 19 de enero de 1984).
- Organización de Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030*. Nueva York.: ONU.
- Palomo, M. T. (2022). *Gestión por Competencias: Identificación y Evaluación*. Esic Editorial.
- Parra, L. V. (2010). *Contenido Mínimo de los derechos humanos y Neoconstitucionalismo. El caso del derecho al trabajo*. UASB.
- Patton, M. Q. (1999). Mejorando la calidad y credibilidad del análisis cualitativo. *Health Services Research*, 35(2), 1189-1208. Retrieved 7 de noviembre de 2024, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1089059/>
- Pérez, A. (2013). *Dimensiones de la igualdad material*. Ariel.
- Pérez, A. (2017). *Derechos humanos. Estado de derecho y constitución 2da Edición*. Madrid: Tecnos.





- Policia Nacional del Ecuador. (2024). *Estructura*. Retrieved 5 de octubre de 2024, from www.policia.gob.ec: <https://www.policia.gob.ec/estructura-organica/>
- Quimbiulco, G., Cuenca, R., y Erazo, D. (2023). *Reclutamiento y Selección de Personal: Atrayendo al mejor equipo*. Ediciones De La U.
- Rawls, J. (2017). *Teoría de la justicia. 4ta Edición*. México: FCE.
- Ronconi, L. (2018). Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. *Isonomía*, *I*(49), 103-140. Retrieved 8 de octubre de 2024, from https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000200005
- Rosero, G., y Vázquez, L. (2019). *Guía de estudio de la materia Política y Poder en el Ecuador*. Quito: UPS Gestión para el Desarrollo Local Sostenible.
- Rubio, F. (2015). *La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Introducción*. Tirant Lo Blanch.
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Madrid: Episteme. Retrieved 3 de octubre de 2024, from https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sentencia No.093-14-SEP-CC, 1752-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador, Registro Oficial, Suplemento No.289 4 de Junio de 2014).
- Sentencia 791-21-JP/22 , No. 791-21-JP (Corte Constitucional del Ecuador 14 de diciembre de 2022).
- Soriano, M. (2017). La igualdad no como uniformidad de tratamiento jurídico sino prohibición de discriminación. *Anales de la Facultad de Derecho*(19), 253-262. Retrieved 10 de octubre de 2024, from <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/18490>
- Subirat, J. (2018). *Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración*. Tercera edición. Madrid: INAP.
- Tortóra, L. (2016). Las limitaciones a los derechos fundamentales. *Estudios constitucionales*, *8*(2), 167 - 200. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002010000200007>





- Universidad Bolivariana del Ecuador. (2024). *Lineas de investigación*. Retrieved 23 de septiembre de 2024, from [www. https://ube.edu.ec](https://ube.edu.ec): <https://investigacion.ube.edu.ec//Lineas/detalle/6>
- Uriarte, J. d. (2014). *La entrevista personal en selección policial*. Follas nuevas.
- Vásconez, L. (7 de noviembre de 2023). Personas sienten discriminación cuando buscan empleo por este motivo. *El Comercio*, p. 2. Retrieved 21 de septiembre de 2024, from <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/personas-discriminacion-procesos-busquedas-laborales-america-latina.html>
- Velásquez, R. (2019,p.156). Hacia una nueva definición del concepto. *Desafíos*, III(20), 149-187. Retrieved 5 de octubre de 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/3596/359633165006.pdf>
- Villarreal, S. (2021). Realidad o utopía: la aplicación del sistema de rehabilitación en el Ecuador enmarcado en la garantía de los derechos de la integridad física y la vida. UCE.
- Vilar, J. (2012). El diagnostico de una situación, una técnica para el análisis de alternativas y la valoración de sus consecuencias . *Lenguaje y Educación*.
- Vallejos, I. A. (2014). Forma de hacer un diagnóstico en la investigación científica.Perspectiva holística. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2). Retrieved 9 de octubre de 2024, from [www./Dialnet-FormaDeHacerUnDiagnosticoEnLaInvestigacionCientifi-3700944.pdf](http://www.Dialnet-FormaDeHacerUnDiagnosticoEnLaInvestigacionCientifi-3700944.pdf)
- Vanegas, H. G. (2020). Dicotomía entre el derecho penal del enemigo y los derechos humanos en la sociedad del riesgo. *Revista Carácter*, 8(1), 3-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.35936/caracter.v7.xx>
- Villaverde, I. (2009). CONCEPTO, CONTENIDO, OBJETO Y LÍMITES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. *Revista Jurídica de Asturias*(22), 2-60. Retrieved 4 de octubre de 2024, from www.academia.edu: https://www.academia.edu/20022080/CONCEPTO_CONTENIDO_OBJETO_Y_L%C3%8DMITES_DE_LOS_DERECHOS_FUNDAMENTALES





Yin, R. (2022). Investigación de Estudios de Casos: Diseño y Métodos. Londres: Sage. Retrieved 3 de diciembre de 2023, from <http://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf>

Zaccaria, G. (2019). Escritos de hermenéutica jurídica. Santiago de Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik.

Zurita, C. (2022). Las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria y la aplicación del principio de igualdad material en el constitucionalismo ecuatoriano a partir de la Sentencia no. 258-15-sep-cc. Universidad Tecnológica Indoamérica.

Normativa

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No 449 de 20 de octubre de 2008.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Nueva York: Naciones Unidas Resolución 217 A (III).

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales*. Nueva York: Naciones Unidas, Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre.

Asamblea General del la Organización de Naciones Unidas. (2008). *Declaración de Principios para la Igualdad*. Ginebra: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre .

Asamblea Nacional. (2017). *Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público*. Registro Oficial Suplemento 19 de 21-jun.-2017.

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre.

Congreso Nacional . (1998). *Ley Orgánica de la Policía Nacional* . Registro Oficial 368 de 24-jul-1998 .





Congreso Nacional. (1998). *Ley de Personal de la Policía Nacional*. Registro Oficial Suplemento 378 de 07-ago-1998.

Ministerio del Interior. (2023). *Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnicos operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo*.

Cuarto Suplemento N° 452 - Registro Oficial.

Organización de Estados Americanos (OEA). (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"*. San José de Costa Rica: Organización de Estados Americanos.

Organización de Estados Americanos (OEA). (2013). *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*. OEA.

Policia Nacional del Ecuador. (2023). *Instructivo para la evaluación médica – odontológica del proceso de reclutamiento, selección e ingreso*. PNE.

Presidencia de la República Ecuador. (1999). *Reglamento a la Ley De Personal de la Policía Nacional* . Registro Oficial 200 de 28-may-1999 .

