



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**“EL INGRESO A LA POLICÍA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD”**

---

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

**AUTORA:**

Juana Elizabeth Cobo Moyon

**TUTOR:**

Dr. Mg. Kléver Alonso Pazmiño Vargas

Ambato – Ecuador

2019

**TEMA:**

---


**“EL INGRESO A LA POLICÍA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD”**

---

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema “**EL INGRESO A LA POLICÍA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**” de la Srta. Juana Elizabeth Cobo Moyon, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho Proyecto de Investigación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 26 de Octubre de 2018



---

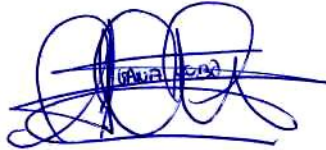
**Dr.Mg. Kléver Alonso Pazmiño Vargas**  
**TUTOR**

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

Los criterios emitidos del Proyecto de investigación “**EL INGRESO A LA POLICIA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 26 de Octubre de 2018

### **LA AUTORA**



---

Juana Elizabeth Cobo Moyon

C.C. 180445929-3

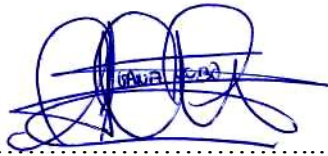
## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 26 de Octubre 2018

## **LA AUTORA**



Juana Elizabeth Cobo Moyon

C.C. 180445929-3

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: “**EL INGRESO A LA POLICÍA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**”, presentado por la Srta. Juana Elizabeth Cobo Moyon de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....  
**Presidente**

.....  
**Miembro**

.....  
**Miembro**

## **DEDICATORÍA**

El presente trabajo investigativo se lo dedico a mis padres María Moyon e Heriberto Cobo quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

Mi novio por estar a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más tormentosas de mi vida, siempre ayudándome. No fue muy sencillo culminar con este éxito, sin embargo, siempre fuiste muy motivador y optimista, me decías que lo lograría perfectamente y lo alcance.

**Juana Elizabeth Cobo Moyon**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a DIOS por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad.

**Juana Elizabeth Cobo Moyon**



## ÍNDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Portada.....	i
Tema:.....	ii
Certificación del Tutor .....	iii
Autoría del Trabajo .....	iv
Derechos de Autor.....	v
Aprobación del Tribunal de Grado .....	vi
Dedicatoría .....	vii
Agradecimiento .....	viii
Índice General .....	ix
Índice de Tablas .....	xiii
Índice de Figuras .....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
Abstract .....	xvi
Introducción .....	1

### **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

Tema de Investigación: .....	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro .....	2
Meso.....	5
Análisis Crítico .....	11
Formulación del problema .....	13
Interrogantes de la Investigación .....	13
Delimitación del Objeto de Investigación.....	13
Delimitación Espacial: provincia de Tungurahua.....	13
Delimitación Temporal: enero 2018 – julio2018.....	13
Unidades de Observación.....	13

Justificación.....	13
Objetivos .....	15
General .....	15
Específicos .....	15

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes de la Investigación .....	16
Fundamentación Filosófica .....	18
Fundamentación Legal .....	19
Constitución de la República del Ecuador .....	19
Categorías Fundamentales .....	24
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	25
Fundamentación Teórica de la Variable Independiente.....	27
Ley de Personal de la Policía Nacional.....	27
Constitución de la República del Ecuador 2008 .....	42
Principio Constitucional.....	44
Principio de Igualdad .....	45
Hipótesis.....	50
Señalamiento de Variables.....	51
Variable Independiente .....	51
Variable Dependiente.....	51

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	52
Modalidad básica de la investigación .....	52
Asociación de Variables.....	54
Población y Muestra.....	54
Población.....	54
Muestra.....	55
Operacionalización de las Variables .....	58
Plan de Recolección de la Información.....	60

Técnicas e Instrumentos .....	61
-------------------------------	----

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Encuesta .....	62
Tabulación, Análisis e Interpretación de Resultados .....	75
Resumen de datos de la Encuesta.....	75
Verificación de la Hipótesis .....	75
Planteamiento de la Hipótesis .....	75
Nivel de Significancia y Regla de Decisión.....	76
Datos Obtenidos para la Aplicación de Chi Cuadrado.....	76
Datos obtenidos para la Aplicación de Chi Cuadrado .....	77
Tabla de Frecuencias Observadas y Esperadas .....	77
Cálculo de Chi Cuadrado .....	77
Cálculo de los Grados de Libertad .....	78

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	80
Recomendaciones.....	81

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

Datos informativos .....	82
Antecedentes de la Propuesta.....	82
Justificación.....	83
Objetivos de la Propuesta.....	85
Objetivo General .....	85
Objetivos Específicos.....	85
Análisis de Factibilidad.....	85
Político .....	85
Social.....	86
Organizacional .....	86

Económico.....	86
Legal.....	87
Administrativo .....	88
Desarrollo de la Propuesta .....	89
Modelo Operativo .....	94
Procesamiento y Análisis .....	95
Administración.....	95
Recursos Institucionales.....	95
Recursos Humanos.....	95
Recursos Materiales .....	95
Recursos Tecnológicos.....	96
Recurso Financiero.....	96
Plan de Evaluación.....	96
Matriz del Plan de Evaluación .....	97
Referencias Bibliográficas .....	98
Anexos	
Glosario	
Paper	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla No. 1 Población.....	55
Tabla No. 2 Variable Independiente - Ingreso a la Policía Nacional.....	58
Tabla No. 3 Variable Dependiente - Principio de Igualdad.....	59
Tabla No. 4 Plan de Recolección de información.....	60
Tabla No. 5 Pregunta No. 1.....	62
Tabla No. 6 Pregunta No. 2.....	63
Tabla No. 7 Pregunta No. 3.....	64
Tabla No. 8 Pregunta No. 4.....	65
Tabla No. 9 Pregunta No. 5.....	66
Tabla No. 10 Pregunta No. 6.....	67
Tabla No. 11 Pregunta No. 7.....	68
Tabla No. 12 Pregunta No. 8.....	69
Tabla No. 13 Pregunta No. 9.....	70
Tabla No. 14 Pregunta No. 10.....	71
Tabla No. 15 Resumen de datos de la Encuesta.....	75
Tabla No. 16 Datos obtenidos para la Aplicación de Chi Cuadrado.....	77
Tabla No. 17 Tabla de Frecuencias Observadas y Esperadas.....	77
Tabla No. 18 Cálculo de Chi Cuadrado.....	78
Tabla No. 19 Modelo Operativo.....	94
Tabla No. 20 Matriz de Evaluación.....	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura No. 1 Árbol de Problemas .....	10
Figura No. 2 Categorías Fundamentales .....	24
Figura No. 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente .....	25
Figura No. 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	26
Figura No. 6 Pregunta No. 1 .....	62
Figura No. 7 Pregunta No. 2 .....	63
Figura No. 8 Pregunta No. 3 .....	64
Figura No. 9 Pregunta No. 4 .....	65
Figura No. 10 Pregunta No. 5 .....	66
Figura No. 11 Pregunta No. 6 .....	67
Figura No. 12 Pregunta No. 7 .....	68
Figura No. 13 Pregunta No. 8 .....	69
Figura No. 14 Pregunta No. 9 .....	70
Figura No. 15 Pregunta No. 10 .....	71
Figura No. 16 Chi=Cuadrado.....	79

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo estructurado de manera independiente: **“EL INGRESO A LA POLICÍA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD”**, se propone una reforma a los requisitos fijados en el proceso de selección de aspirantes del personal de la Policía Nacional para que el mismo guarde estricta observancia al principio de igualdad proclamado en la Constitución del Ecuador 2008.

A la par que los derechos humanos fueron acogidos en muchas legislaciones del mundo, así también las Instituciones Policiales han tenido no sólo que adecuar su normativa en apego a los derechos humanos sino ser estas las encargadas de velar por su eficaz aplicación, dentro de estas se encuentra la Policía Nacional del Ecuador que ha dado grandes avances en lo referente a inclusión y equidad, han pasado muchos años desde que la Institución dio apertura a las mujeres y últimamente se eliminaron varios requisitos discriminatorios.

Aunque han sido importantes los pasos dados en el proceso de selección de aspirantes a la Policía aún se mantienen varios criterios que vulneran el Principio de Igualdad como son el asignar la mayor parte de sus cupos al personal masculino, olvidándose lo señalado en la Constitución en cuanto a paridad de género, al exigir un límite de edad sin justificación objetiva alguna, se presta a que existan un sinnúmero de irregularidades, puesto que no existe un sustento científico, legal y real que orienté los criterios de desigualdad aplicados en estos procesos.

Por lo que es menester un análisis profundo de los parámetros aplicados en estos procesos, en cuanto a ellos no pueden provenir de juicios discriminatorios que pretendan justificarse en base a presunciones de incapacidad que no han sido comprobadas, para ello ya se ejecutan las distintas evaluaciones que establecerán si el individuo es o no idóneo para el cargo que se le va encomendar.

**Palabras claves:** Principio Igualdad, Selección, Aspirantes, Policía Nacional, Edad, Hombres, Mujeres

## ABSTRACT

The present research work structured independently: "**THE ENTRY TO THE NATIONAL POLICE AND THE PRINCIPLE OF EQUALITY**", proposes a reform to the requirements set in the process of selection of National Police personnel candidates so that it keeps strict observance of the principle of equality proclaimed in the Constitution of Ecuador 2008.

At the same time that human rights were embraced in many legislations of the world, so too the Police Institutions have had to not only adapt their regulations in accordance with human rights but also be responsible for ensuring their effective application, within these The National Police of Ecuador has found great progress in terms of inclusion and equity, it has been many years since the Institution opened women and recently several discriminatory requirements have been eliminated.

Although the steps taken in the process of selecting candidates for the Police have been important, several criteria that violate the Principle of Equality are still being maintained, such as allocating most of their quotas to male staff, forgetting what is stated in the Constitution as soon as possible. Gender parity, by requiring an age limit without any objective justification, lends itself to the existence of a number of irregularities; since there is no scientific, legal and real support that abalone the criteria of inequality applied in these processes.

So it is necessary a deep analysis of the parameters applied in these processes, since they cannot come from discriminatory judgments that seek to justify based on assumptions of disability that have not been proven, for this the various evaluations that will establish If the individual is or is not suitable for the position that will be entrusted to him.

**Keywords:** Principle Equality, Selection, Aspirants, National Police, Age, Men Women.



## INTRODUCCIÓN

La investigación se ha desarrollado en seis capítulos que a continuación se detallan:

**EL CAPÍTULO I, EL PROBLEMA** de la investigación; “El ingreso a la Policía Nacional y el principio de igualdad”, ha permitido contextualizar, analizar de forma crítica, enfocarse en qué sucedería si no se da una pronta solución, formular, determinar la delimitación en tiempo y espacio, justificar en torno al por qué de su investigación y sus objetivos, los que son general y específicos.

**EL CAPÍTULO II, MARCO TEÓRICO**, contiene: los antecedentes investigativos del estudio recopilados de varias fuentes, las fundamentaciones: filosófica y legal; así como las categorías fundamentales, la hipótesis y el señalamiento de las variables.

**EL CAPÍTULO III, METODOLOGÍA**, tiene el enfoque de la investigación, la modalidad básica de la investigación, tipo o nivel de investigación, técnicas e instrumentos a aplicarse, la población y muestra a ser investigados, las operacionalizaciones de las variables.

**EL CAPÍTULO IV**, es el análisis e interpretación de datos, está diseñado para la realización de un adecuado análisis e interpretación de resultados que se han recogido mediante las encuestas realizadas a los aspirantes a la Policía promoción 2018, ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años y los oficiales activos que sirven en Tungurahua, por medio de tabulaciones, gráficos y cuadros estadísticos, lo que nos permitirá tener una conclusión más clara de la presente investigación.

**EL CAPÍTULO V, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**, las mismas que se establecen luego de haber realizado la investigación correspondiente.

**EL CAPÍTULO VI, PROPUESTA**, la misma que se ha enfocado a resolver el problema.

**Línea de Investigación:** Ley del Personal de la Policía, Constitución de la Ecuador.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema de Investigación:**

El ingreso a la Policía Nacional y el principio de igualdad.

#### **Planteamiento del Problema**

#### **Contextualización**

##### **Macro**

La policía es una institución pública que por la naturaleza de sus funciones tiene un contacto más directo con la población y sin duda es la cara del Estado frente a la comunidad, lamentablemente muchas instituciones policiales latinoamericanas tienen problemas serios de abuso de poder y corrupción que impiden su fortalecimiento y consolidación institucional.

En América Latina la policía se caracteriza por ser una institución centralizada, jerarquizada y militarizada, que tiene un modelo de organización policial único en cada país; por ejemplo en Argentina cada provincia cuenta con su policía y una policía federal; la elección de su personal se lo hace de acuerdo al nivel de educación de los postulantes y su edad, para ser oficiales se requiere haber terminado la escuela secundaria, tener entre 17 y 25 años; para suboficiales y agentes se requiere tener entre 19 y 25 años, haber aprobado todo el ciclo primario de estudios. Muestra de aquello es el bajo nivel cultural de los miembros de la policía argentina.

Otra situación es el trato desigual hacia la mujer, expresamente en la Ley Orgánica de la Policía Federal, se establece que el personal superior masculino puede alcanzar el grado máximo de Inspector General mientras que el femenino sólo puede alcanzar

el grado de Oficial Inspector; y mientras el personal subalterno masculino puede alcanzar el grado máximo de Suboficial Principal, el femenino sólo puede aspirar, como máximo, al grado de Sargento 1°.

En Bolivia para ingresar a la Academia de Policías se exige una serie de requisitos mínimos relacionados con el buen estado de salud del postulante, formación educativa mínima como bachiller, Certificado de No contar con Antecedentes Penales, Libreta de Servicio Militar y la exigencia de que el postulante sea nacido en Bolivia (Ambos, Gómez Colomer, & Vogler, 2003).

Paulatinamente se han ido incorporando módulos relativos a los derechos humanos, sin embargo, aún existen denuncias sobre la formación policial, como la obligación de los cadetes de adoptar determinados patrones de conducta, no trasladarse en medios de transporte público, la forma de vestir de civil, cambiar de domicilio en caso de provenir de familia de escasos recursos y otros. En la temática de género hasta la fecha existe una ínfima participación femenina en los cuerpos policiales, las mujeres policías aún no han ocupado cargos de alta jerarquía, destinándolas prioritariamente a cumplir funciones en las Brigadas de Protección a la Familia (Ambos, Gómez Colomer, & Vogler, 2003).

En Perú existe un cuerpo policial único cuyo modelo de organización es militarizado y dependiente del Ministerio del Interior, la selección de su personal se lo hace por concurso de méritos y en base al Reglamento de Régimen de Instrucción, se exigen como requisitos: ser soltero, ser peruano por nacimiento, edad mínima y estatura mínima. De acuerdo a una encuesta realizada por la Universidad de Lima (2003) se determinó que el 42.6% de policías considera que el proceso de ingreso a las escuelas de policía adolece de sensibles fallas: 1) Falta de transparencia y equidad en el ingreso; 2) Falta de definición de los perfiles psicológicos y las motivaciones que deben tener los futuros policías; y, 3) Ausencia de verificación de los antecedentes del postulante.

En conclusión, al ingreso a la policía nacional se lo puede definir como un sistema único y exclusivo de cada país, que por lo general está a cargo del organismo

competente de la seguridad interna del Estado; es aquel quién establece el perfil que deben cumplir los postulantes e igualmente define el proceso a llevarse a cabo para la selección del personal policial.

Por otro lado, Rodrigo Brito (2004) en su obra el Principio de igualdad en el derecho comparado señala:

Que la noción de igualdad, desde tiempos remotos, ha sido paralela a la de desigualdad. A lo largo de la historia estas ideas han coexistido y evolucionado en forma conjunta. En un principio, la desigualdad se presentaba como la regla y la igualdad solo constituía una excepción en el trato que gozaban las personas con un cierto status.

En sí el principio de igualdad es inherente al hombre; desde el inicio de la humanidad el hombre ha buscado ser tratado por igual pasando por diferentes luchas sociales tendientes a emparejar su condición con otros que resultaron aventajados por su color de piel, raza, status social, nacionalidad, entre otras. Situaciones que en la actualidad se han ido desechando, más bien hoy muchos países han integrado dentro de su marco jurídico el principio constitucional de igualdad proclive a garantizar la igualdad de las personas en todos los ámbitos públicos y privados.

Para Guillermo Cabanellas (2004) define al principio de igualdad:

En materia procesal es que establece igual trato, e iguales oportunidades en cuanto a derechos y obligaciones, en la tramitación de los juicios, a un lado la diversa especie de demandante y demandado y las actitudes adoptadas en el procedimiento o derivadas de la pasividad o ausencia. (p.413)

Dentro de este contexto queda claro que el principio de igualdad busca que todas las personas dentro del estado cuenten con las mismas oportunidades, derechos y obligaciones sin beneficiar ni perjudicar a nadie, menos por cuestiones discriminatorias; y más bien es el Estado el encargado de crear los mecanismos públicos y legales que garanticen el pleno ejercicio de este principio.

## **Meso**

En el Ecuador de acuerdo a lo establecido en el artículo 163, de la Constitución de la República (2008), a la Policía Nacional se le considera como:

Una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional (p.60).

En los artículos 158, 159 y 160 de la Constitución de la República (2008), se enfatiza que el proceder de la Policía se ceñirá a lo establecido en la Constitución teniendo como acción preferente el respeto, aplicación y ejercicio de los derechos humanos sin discriminación alguna. Haciendo hincapié en que las personas aspirantes a la carrera policial no serán discriminadas de ninguna forma para su ingreso.

El ingreso a la policía nacional se lo hará a través de un sistema de oposición y méritos que se encuentra bajo responsabilidad del Ministerio del Interior y apoyo de la Policía Nacional. Entre los requisitos para postularse están: el ser ecuatoriano por nacimiento o naturalizado ecuatoriano (demostrando su permanencia mínima de 15 años efectivos y consecutivos); límite de edad; estatura mínima; título de bachiller debidamente registrado.

Desde el momento del proceso de reclutamiento se debe cumplir con un protocolo definitivo en la que determina la idoneidad o no de quienes aspiran formar parte de la Institución.-De todos los aspirantes que ingresen a postular únicamente los más altos puntajes serán quienes puedan ingresar a la Escuela Superior de Policía Gral. Alberto Enríquez Gallo en calidad de cadetes y los de menor puntaje a las escuela de formación policial; estableciendo desde ya el rango y jerarquía que cada uno ocupara en su carrera policial.

En cuanto a la asignación de cupos de acuerdo a una encuesta realizada a varios Oficiales de la Escuela Superior Gral. Enriquez Gallo (2015), estos supieron

manifestar que en el año 2013, hubieron 50, cadetes mujeres y 300, cadetes hombres; en el 2014, hubieron 80, cadetes mujeres y 400, cadetes hombres; en el año 2015, existieron 80, cadetes mujeres y 376, cadetes hombres y finalmente en el año 2016, se dio una situación similar ingresando 80, cadetes mujeres y 380, cadetes hombres; en el año 2017, se asignaron 1920, cupos al personal masculino y 580, al femenino entre líneas y oficiales, situación que no sorprende por cuanto se da con frecuencia en todas las Instituciones Policiales del país y siempre se asigna la mayoría de cupos al personal masculino.

Este año 2018 no fué la diferencia según Ministerio del Interior (2018) de los 2.200 cupos para aspirantes a servidores policiales directivos (cadetes) y técnicos operativos (policías), para la Escuela Superior de Policía son: 70, para mujeres y 330, para hombres; mientras que para las diferentes Escuelas de Formación de Policías se distribuyeron 500, cupos para mujeres y 1.300, para hombres.

Hay que recalcar que los requisitos para el ingreso a la policía nacional en el año 2015 fueron modificados por el acuerdo ministerial 5728, en este se eliminó el requisito de estatura mínima, estado civil y cargas familiares, por considerarse requisitos contrarios a la Constitución. Lamentablemente en el llamamiento de este año 2018 se volvieron a incorporar varios de los requisitos ya suprimidos por este acuerdo transgrediendo nuevamente el principio de igualdad ya restablecido.

En el proceso de reclutamiento de esta año 2018 aún se mantienen varios requisitos discriminatorios tanto al establecer un límite en la edad (la persona no debe ser menor de 17 años ni mayor de 24 años 11 meses 30 días a la fecha de la postulación), el nuevamente exigir un límite de estatura (1.68 Hombres, 1.57 Mujeres); requisito que ya había sido suprimido por el acuerdo ministerial 5728; y así también en el desarrollo del mismo proceso dónde los aspirantes son sometidos a un sinnúmero de pruebas: físicas, académicas, psicológicas, médicas; concluyendo con una evaluación y control integral de confianza, dónde los aspirantes deben superar cuatro evaluaciones: poligráfica, psicológica, toxicológica y socioeconómica; la cuál es definitiva y no está sujeta a recurso alguno (Ministerio del Interior, 2018).

En cuanto al principio constitucional de igualdad en la Constitución de la República (2008), en su artículo 11 numeral 2 se establece claramente que dentro del territorio nacional todos son iguales, por lo tanto, gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades agregándose aquello que nadie por ningún motivo, característica especial o distinción individual o colectiva puede ser discriminado.

## **Micro**

En la provincia de Tungurahua, según datos del Ministerio del Interior (2016), se difundió y socializó el Plan de Fortalecimiento del Proceso de Selección de Aspirantes a la Policía Nacional del Ecuador, promovido por el Ministerio del Interior y la Policía Nacional para el año 2016, dónde participaron 24.613 personas interesadas en dicho proceso de los cuáles 6.167 se domicilian en las provincias de Chimborazo y Tungurahua: registrándose 4.080 en Riobamba y 2.087 en Ambato.

Esta información se coteja con los datos publicados por el portal web Diario el Comercio (2016), dónde se precisa que en el reclutamiento a la Institución Policial del año 2016 se inscribieron por internet 30.000 jóvenes en todo el país, que en promedio el 6,95% son oriundos de la provincia de Tungurahua. En el año 2017 se registraron 50.000 postulaciones y para este año 2018 se llegó a 70.000 postulaciones en todo el país (El Telegrafo, 2018).

Un dato al que se le debe prestar atención es el emitido por el portal web Diario El Telégrafo (2016), que sostiene que tan solo el 7% de aspirantes ingresa a la policia; desde el año 2013 a Junio del 2015 más de 164.499 jóvenes aplicaron para ingresar a la Policía, de los cuales fueron aceptados 8.827, quienes accedieron luego de rigurosas pruebas diseñadas para identificar en los postulantes las características que necesitan del servidor policial enfocados al trabajo de seguridad con la comunidad.

Aparentemente el proceso para ingresar a la Policía se encuentra totalmente transparentado y estrictamente ajustado a la Constitución dando las mismas oportunidades a todos sus postulantes, según las autoridades encargadas; pero no es así en un sinnúmero de veces dicho proceso se ha visto empañado por actos de

corrupción y especialmente discriminatorios; así lo reflejaban los requisitos de estatura, estado civil y cargas familiares que fueron eliminados por el Acuerdo Ministerial 5728 (2015) y que manifiestamente atentaban con el principio de igualdad.

Un ejemplo de lo mencionado en anteriores líneas es el conocido caso de corrupción de venta de pases que salió a la luz en septiembre del 2016, dónde se vieron involucrados altos funcionarios de la Policía y del Ministerio de Interior por cuanto se conoce que se tramitaron irregularmente y presuntamente con dolo 1.347 pases. El monto del daño equivaldría a seis millones de dólares, entre octubre del 2014 y junio del 2015 (Plan V, 2016).

Según el Teniente Montenegro (2016), en la versión dada en la Fiscalía por el caso investigado por venta de pases en la Policía manifestó que la mayoría de irregularidades se dieron en el proceso de selección de ingreso a los aspirantes a cadetes y las escuelas de formación de tropa en donde existieron una serie de anomalías que se llevaron a cabo por parte de funcionarios del ministerio, en donde jóvenes que se encontraban aptos en todas las pruebas y que debían haber ingresado no lo hicieron, y que personas que no estuvieron aptas fueron supuestamente recalificadas e ingresaron.

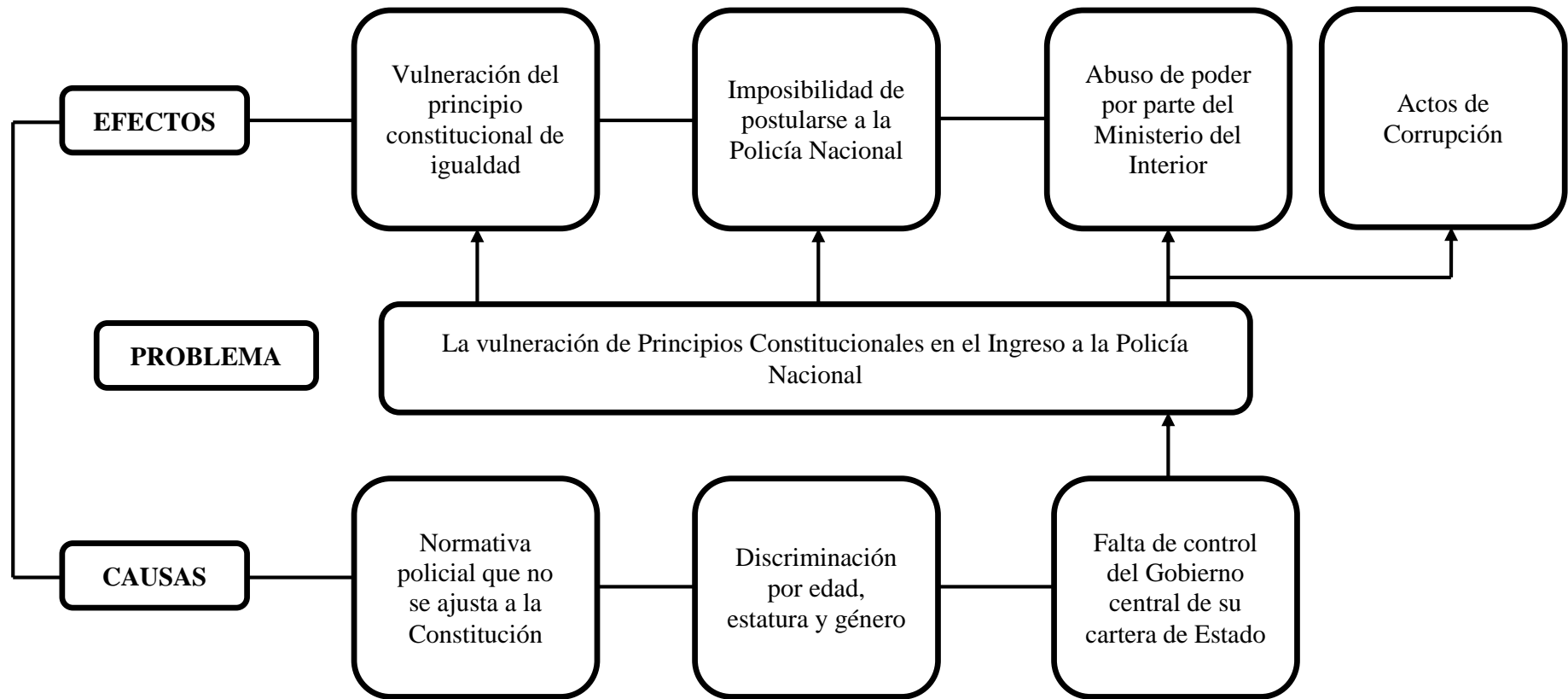
Esto fue mas notorio en las pruebas de confianza estas son toxicológicas, psicológicas, el polígrafo y la entrevista. Pero la que más valoración tiene es la prueba del polígrafo dónde quedó al descubierto que 385 aspirantes que pasaron las pruebas de confianza han sido sacados (reemplazados) por 385 aspirantes a policías que no pasaron las pruebas de confianza.

Actualmente aún se mantienen varios requisitos que lesionan el bien jurídico de la igualdad como son el límite en la edad, estatura mínima tanto para hombres como para mujeres, otorgamiento de un mayor número de cupos al personal masculino, y otros que habilmente se disfrazan a través de ciertas pruebas psicológicas, médicas y evaluación y control integral de confianza, que en realidad deberían garantizar que el personal más apto e idoneo sea el que ingrese a esta importantísima Institución de no



ser utilizadas como un medio para discriminar a las personas por su género, sexo, situación económica o cualquier circunstancia que de una u otra forma menoscabe el pleno goce del legítimo principio de igualdad.

## Árbol de Problemas



**Figura No. 1** Árbol de Problemas  
Nota: Investigación Bibliográfica

## **Análisis Crítico**

La Constitución del Ecuador 2008 se ha caracterizado por ser un cuerpo normativo garantista de los derechos fundamentales, estableciendo que los mismos deben regirse a ciertos principios constitucionales de obligatoria aplicación, lamentablemente en el Ecuador aún se encuentran vigentes ciertas normativas como en el caso de la institución policial que no se han ajustado a lo proclamado en la Constitución y que mantienen sus propios lineamientos, como es en el caso del protocolo aplicado en el proceso de reclutamiento del personal policial.

En el ingreso a la policía nacional se establecen varios requisitos discriminatorios estrictamente para su postulación que de no cumplirse desechan automáticamente al aspirante, así sucede con los requisitos sobre el límite de edad, estatura y la asignación de la mayor parte de cupos al personal masculino, en base a los cuales se excluyen a un sinnúmero de aspirantes que ni siquiera pueden participar de la primera fase de reclutamiento.

Además, ocasionando graves actos de discriminación por edad, estatura y género; debido a que en lo referente a la edad no existe una justificación objetiva y razonable, sino simples alegaciones como la temprana jubilación de los policías, la capacidad física de la persona que se ve menoscaba con el avance de los años; argumentos que pueden ser válidos, pero basta con el exigente proceso de selección para que las personas no aptas ya sea por edad o cualquier otra circunstancia no ingresen.

El Gobierno Central así como se preocupa en publicitar sus logros, así también debe enfocarse en controlar, vigilar y fiscalizar a las instituciones que se encuentran bajo su imperio para que estas dirijan sus acciones bajo el marco constitucional imperante; además que aquellas son las llamadas a cumplir y hacer cumplir lo establecido en la Constitución primordialmente en lo relacionado a Derechos Humanos; y de no hacerlo, será el Gobierno Central el encargado de detener, sancionar y reparar de manera inmediata cualquier acto que este menoscabando lo consagrado en la Constitución vigente.

Sin duda dentro del ingreso a la policía nacional se han observado actos de corrupción, parcialización y discriminación que han ocasionado la desacreditación tanto del Ministerio del Interior como de la Policía lo que ha generado desconfianza en la institución, por lo que es necesario para revertir esa tendencia el iniciar procesos de reforma profundos, integrales y sostenidos que permitan recuperar la confianza de la población.

### **Prognosis**

En el caso de que el ingreso a la Policía Nacional continúe desarrollándose en base a requisitos excluyentes transgresores del principio de igualdad no sólo se estaría demostrando una deficiente aplicación de los preceptos Constitucionales sino quedaría totalmente evidenciado la incapacidad del Estado de tutelar adecuadamente el bien jurídico protegido de la igualdad, debido a que el Estado es el llamado a forjar el cumplimiento de la Constitución especialmente en las Instituciones que se hallan bajo su mando e irrecusablemente dentro de la Policía el Jefe de Estado es la máxima autoridad.

Otra situación que puede agravarse son los actos de corrupción que se han dado en esta insigne Institución en cuanto a ser únicamente los integrantes del Ministerio del Interior y miembros de la Policía los encargados de llevar a cabo estos procesos de selección e impugnación no existe una verdadera transparentarían de los mismos; puesto que, si los aspirantes no se encuentran conformes con alguna de sus calificaciones únicamente pueden recurrir al mismo personal que los evaluó.

Sin dudas de no hacer nada con respecto a esta problemática traerá como resultado que ingrese un personal incompetente que no contribuirá al mejoramiento y crecimiento de la Institución, además se estará incumpliendo con su misión principal que es el servir a la ciudadanía, al orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos con estricta sujeción a la Constitución, trastocando la verdadera vocación de servicio de tan emblemática Institución, convirtiéndola en un ente que no sólo permite sino que aprueba prácticas discriminatorias que vulneran con gran cinismo el principio de igualdad.

## **Formulación del problema**

¿De qué manera el ingreso a la Policía Nacional vulnera el principio de igualdad?

## **Interrogantes de la Investigación**

1. ¿En qué consiste el ingreso a la Policía Nacional?
2. ¿De qué forma el principio de igualdad puede verse afectado?
3. ¿Cuál sería la mejor alternativa de solución para el problema planteado?

## **Delimitación del Objeto de Investigación**

**Campo:** jurídico social.

**Área:** derecho Constitucional.

**Aspecto:** el Principio de Igualdad.

**Delimitación Espacial:** provincia de Tungurahua.

**Delimitación Temporal:** enero 2018 – julio2018.

## **Unidades de Observación**

1. Aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018.
2. Ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años.
3. Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18

## **Justificación**

La presente investigación es importante, porque a través de ella se pretende demostrar que los procesos de selección en el ingreso a la Policía Nacional en muchos de los casos quebrantan de una forma expresa y tácita el principio de igualdad, pues resulta imposible creer que pese a los avances constitucionales dados en el mundo entero; y proclamando la Constitución vigente que el estado ecuatoriano

es un Estado de derechos aún se permita que ciertas Instituciones no garanticen una participación en igualdad de condiciones de las personas que se postulan a sus procesos de selección, que únicamente aspiran que los mismos se desarrollen de una manera transparente, justa y especialmente igualitaria donde se valoren sus capacidades y aptitudes, no sus características individuales.

Es factible debido a que se cuenta con todo el material bibliográfico, doctrinario y jurisprudencial de autores tanto nacionales como internacionales que ampliamente han ahondado en esta temática. También se ha evaluado satisfactoriamente la factibilidad económica, metodológica y técnica, además la investigación se está desarrollando con el respaldo de profesionales del derecho que tienen conocimiento vasto en la materia y en vista de la evidente pertinencia, e importancia del tema.

Indudablemente el tema investigado tiene un gran interés, es de conocimiento general la gran convocatoria de la que gozan estos procesos de selección de la policía nacional llamando la atención no sólo de los aspirantes que anhelan alcanzar alguno de los cupos que oferta esta institución, sino que genera gran expectativa en sus familiares y en la sociedad en general; de allí el gran impacto que dicha institución tiene en el país, el cual se debe direccionar de una manera positiva y en respaldo de lo plasmado en la Constitución.

La implementación de un modelo de gestión más apegado a los derechos humanos, más tolerante e incluyente; dónde sus requisitos de selección se basen en justificaciones objetivas y razonables no por meras presunciones de incapacidad; que incorpore en sus filas cadetes con vocación de servicio más que por su fuerza física es obviamente novedoso aún más cuando estas Instituciones tan arraigadas en sus doctrinas, principios, y valores ya establecidos esgrimen todos los medios a su alcance para que sólo elementos con conducta no cuestionable e intachable en la sociedad puedan ser parte de su grupo tan selecto.

En conclusión lo que esta investigación pretende es beneficiar a todas las personas que de una u otra manera se han sentido excluidos de estos procesos de selección por prácticas discriminatorias y atentatorias del principio de igualdad, al no garantizarles

una participación en igualdad de condiciones, al no existir un organismo independiente a la Institución Policial que analice de manera objetiva las quejas presentadas tanto al inicio, desarrollo y posteriormente a la finalización del proceso.

Evidentemente lo que se ansía con esta investigación es fomentar en todo el Ecuador, especialmente en las Instituciones policiales una cultura de derechos tolerante, incluyente y respetuosa con aquellos que se consideran diferentes por creencias machistas y moralistas que llevan a calificarlos de incapaces para ciertas funciones.

## **Objetivos**

### **General**

Determinar de qué manera el ingreso a la Policía Nacional vulnera el principio de igualdad.

### **Específicos**

1. Puntualizar cómo se desarrolla el proceso de ingreso a la Policía Nacional.
2. Identificar como se ve afectado el principio de igualdad en el ingreso a la Policía Nacional.
3. Proponer la mejor alternativa de solución para el problema planteado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la Investigación**

De la información que se ha podido recabar a través de una intensa investigación en las bibliotecas de las Universidades de mayor trascendencia en el país y en Bibliotecas pertenecientes a la Función Judicial de Tungurahua acerca del tema El ingreso a la Policía Nacional y el principio de igualdad, se ha podido observar que no existen proyectos iguales al problema planteado por lo que ha sido necesario obtener dicha información por variables de manera separada para lo cual se ha recurrido a los repositorios de varias universidades del País y al repositorio de la Función Judicial, obteniendo como resultado los siguientes datos y comprobándose al mismo tiempo la originalidad en el presente trabajo investigativo.

Carlos Alberto Bedoya Reyes (2009), “El reconocimiento de un sistema paralelo de justicia indígena vulnera el principio constitucional de igualdad ante la ley en la fiscalía de asuntos indígenas de Tungurahua”. (Tesis para optar por el título de Abogado). Universidad Indoamérica.

#### **Conclusiones**

Del desarrollo del presente trabajo se presentan las siguientes conclusiones:

- ✓ El sistema paralelo de justicia indígena viola tratados internacionales y la Constitución de la República en su forma de sanción al infractor.
- ✓ El sistema de justicia indígena vulnera el principio constitucional de igualdad ante la Ley y es contrario a la Declaración de los Derechos Humanos.

Fernanda Natali Lazcano Ruiz (2010), “Discriminación de género y el derecho



constitucional de Igualdad de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato”. (Tesis para optar por título de abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador). Universidad Técnica De Ambato.

### **Conclusiones**

- ✓ Podemos mencionar que luego de haber concluido la investigación y la aplicación de técnicas respectivas como conclusión es que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato todavía se puede evidenciar la discriminación de género como uno de los factores que perjudican a la institución.
- ✓ La discriminación de género se produce por el desconocimiento de los derechos fundamentales contemplados en la Constitución de la República del Ecuador y su inmediata aplicación por parte de las instituciones públicas y privadas.
- ✓ Hace falta planificar un plan o estrategia que le permita a las servidoras y los servidores públicos erradicar la discriminación de género y conocer la diversa normativa legal que ampara el derecho constitucional.
- ✓ Se puede emitir un juicio de valor que existe desconocimiento total del derecho constitucional de igualdad que tienen las servidoras y los servidores públicos.

Calderón (2010), “Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y la Escuela de Policía General Enríquez Gallo”. (Programa de Maestría en Comunicación). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

### **Conclusiones**

- ✓ Las dos instituciones están alineadas con lo que se refiere a perspectiva de género, en cuestión de parámetros establecidos de lo que se puede considerar como “femenino” y “masculino” y llamando a lo que no está dentro de estos requisitos como “anormal”. Por lo que el análisis del cumplimiento de estos parámetros se

centra en lo físico, corporal, psicológico, médico.

- ✓ También cabe señalar que en las dos instituciones están muy marcadas las formas de reconocimiento de lo que es femenino y masculino, como mencionamos en la investigación, los gestos, los rasgos corporales, la voz y factores médicos pueden definir a alguien como hombre o mujer o parte de personas GLBT y de hecho es a partir de estas convicciones que se realiza los procesos de selección.
  
- ✓ Con respecto a los derechos que la Constitución del Ecuador establece para las personas GLBT y para toda la sociedad en sí, no está muy acorde con las leyes internas de estas instituciones. Aunque, están en un proceso de cambio en sus reglamentos internos específicamente sobre el ingreso de personas GLBT, con la finalidad de tratar de adaptarse a las leyes ecuatorianas en este sentido, el principal problema es la mentalidad de quienes pertenecen a estas instituciones y de sus creencias sobre lo que son las personas GLBT y cuáles son sus derechos reales.

### **Fundamentación Filosófica**

El enfoque de la investigación se ubica en el paradigma crítico - propositivo; que, para Herrera, Medina, & Naranjo (2008):

Introduce la ideología de forma explícita y la auto reflexión crítica en los procesos del conocimiento, la finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por éstas, une el conocimiento (teoría) y la acción que se constituye en la práctica; está orientada al conocimiento del hombre, e implica la participación de los docentes en la auto reflexión. (p.20)

Por cuanto se enfoca en incorporar un pensamiento explícito y auto reflexivo en la investigación, tendiente a franquear y cuestionar las estructuras sociales dando solución a los problemas que allí se presentan, entrelazando los conocimientos teóricos con la práctica lo que implica plantear alternativas de solución en un clima

de sinergia y pro actividad tanto de estudiantes como docentes.

De todo lo expuesto se concluye que es crítico porque trata de una realidad que se plasma durante el tema el ingreso a la Policía Nacional y el principio de igualdad; y establece la existencia de un problema sus causas y efectos; por otro lado, es propositivo porque no se detiene en la contemplación pasiva del problema, sino que plantea alternativas de solución.

### **Fundamentación Legal**

El presente trabajo investigativo se funda en los siguientes cuerpos legales:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley de Personal de la Policía Nacional.
- Reglamento General a la Ley de Personal de la Policía Nacional.

### **Constitución de la República del Ecuador**

Es la ley suprema del Estado, que conjuga normas, derechos y principios fundamentales que rigen el sistema jurídico del Ecuador con la finalidad de garantizar un desarrollo armónico de la sociedad:

Constitución de la República (2008):

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Artículo 11.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o

anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (p.21)

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. (p.21)

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. (p.21)

**Análisis:** el Estado es el encargado de garantizar que todas personas que habitan el territorio ecuatoriano gocen de las mismas oportunidades en igualdad de condiciones; sin que ninguna característica o distinción personal o colectiva menoscabe el ejercicio pleno de sus derechos y además es el llamado a tomar las acciones necesarias en favor de quienes se encuentren en condiciones de desigualdad.

Como lo establece la Constitución cualquier norma que se imparte dentro del Estado ecuatoriano debe sujetarse estrictamente a los principios y derechos allí consagrados. Toda ley, norma, reglamento debe impulsar el desarrollo pleno de los principios y derechos consagrados en la Constitución no será admitida ninguna acción u omisión que tenga como propósito el menoscabo, deterioro o anulación de ellos.

Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: Artículo 61.- Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. (p.45)

**Análisis:** el acceso a cualquier puesto o empleo en el sector público se desarrollará mediante un sistema de meritocracia donde primara la transparencia, equidad, paridad de género y la participación en igualdad de condiciones, dando prioridad a las personas con discapacidad o que se hallan en condiciones de desigualdad.

Artículo 66.- “Se reconoce y garantizará a las personas: Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (p.47).

**Análisis:** todas las personas dentro del territorio ecuatoriano gozarán de una igualdad plena sin ningún tipo de distinción y en todos los ámbitos de su vida.

Artículo 160.- Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales. (p.91)

**Análisis:** se garantizará que el acceso a las Fuerzas Armadas o a la Policía Nacional sea en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación siendo el único requisito la capacidad, el intelecto y la vocación de servicio.

Artículo 163.- La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional. (p.92)

**Análisis:** la Policía Nacional tiene como fin fundamental el servicio a la ciudadanía en el irrestricto apego a la norma constitucional posibilitando el libre ejercicio de los derechos y cuya formación se basa esencialmente en el respeto a los derechos humanos buscando mecanismos alternativos para frenar el cometimiento de cualquier ilícito antes que haciendo uso de la fuerza.

### **Ley de Personal de la Policía Nacional**

Ley de Personal de la Policía Nacional (1998):

Artículo 1.- La presente Ley regula la carrera policial, establece derechos y obligaciones de sus miembros, garantiza su estabilidad, propende a su especialización y perfeccionamiento; y, asegura la selección a base de un sistema de evaluación por capacidad y méritos en el ejercicio de la función determinada por la Constitución Política de la República y las Leyes. (p.6)

Artículo 2.- “Para ser miembro de la Policía Nacional se requiere ser ecuatoriano por nacimiento, estar en uso de los derechos de ciudadanía y haber cumplido con los requisitos exigidos por las leyes y reglamentos de la Institución” (p.6).

Artículo 7.- “Aspirantes a oficiales. - Son quienes se reclutan en la Escuela Superior de Policía como cadetes” (p.7).

Artículo 10.- “Aspirantes a Policías. - Son los reclutados en las escuelas de formación policial” (p.8).

Artículo 37.- Los aspirantes a Oficiales de Línea y de Servicios se reclutarán en la Escuela Superior de Policía. Los aspirantes a Oficiales de Línea podrán reclutarse en Institutos Policiales extranjeros equivalentes, en uso de becas obtenidas de conformidad con el Reglamento respectivo. (p.17)

Artículo 39.- “Los aspirantes a Oficiales de Servicios se reclutan de entre los profesionales con título académico, previo las pruebas de admisión. De acuerdo con el orgánico y escalafón respectivo podrán ascender hasta el grado de General de Distrito” (p.17).

Artículo 40.- “Los aspirantes a policías de línea y de servicios se reclutan en las Escuelas de Formación de tropa. Los aspirantes a policías de servicios se reclutan de entre los técnicos con título en profesiones intermedias o especialistas” (p.18).

**Análisis:** la presente ley da una breve explicación sobre el procedimiento del ingreso a la Institución Policial, garantiza una estabilidad al personal policial en servicio activo e especialistas a obtener becas en instituciones policiales extranjeras facilitándoles al ascender al grado superior.

### **Reglamento General a la Ley de Personal de la Policía Nacional**

(Reglamento General, 1999):

Artículo 2.- La carrera policial se inicia con el llamamiento al servicio y termina

con la baja de la Institución, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que adquiere el personal al retirarse del servicio activo. (p.5)

Artículo 43.- “El reclutamiento es, para el aspirante, un acto voluntario que le permite el ingreso a la respectiva escuela o el llamamiento al servicio, según el caso; de conformidad con la ley y los reglamentos” (p.30).

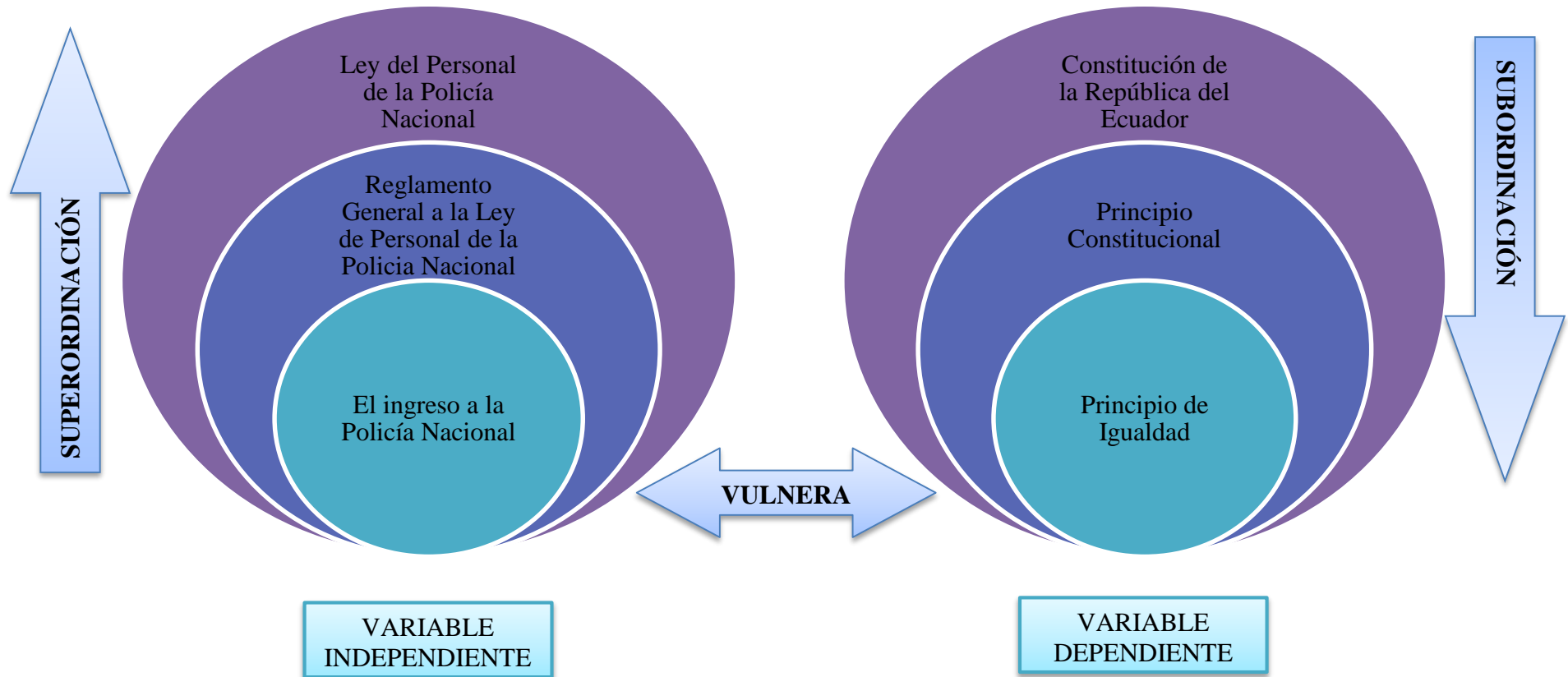
Artículo 44.- “El reclutamiento de aspirantes a oficiales de línea se sujetará al reglamento correspondiente y se realizará ordinariamente una vez por año. Los aspirantes a oficiales de servicios y a policías serán reclutados de acuerdo con las necesidades de la Institución y con sujeción al reglamento respectivo” (p.30).

Artículo 46.- “La separación motivada por presentación de datos y/o documentos falsos dará lugar al pago de indemnización por los perjuicios económicos causados a la Institución” (p.30).

**Análisis:** dentro del Reglamento General a la Ley de Personal de la Policía Nacional existen tres puntos claros con respecto al proceso de selección de aspirantes el primero que la participación en él es un acto de voluntad dejando a la vista que las personas que se sometan aquel voluntariamente aceptan todas las pruebas impuestas y los resultados que las mismas arrojen; en segundo lugar que se halla sujeto a la Ley y a los Reglamentos correspondientes no especificándose a cuáles pero lo que determina categóricamente es que quienes hayan presentado documentación falsa o se hallen vinculados en algún ilícito serán desechados automáticamente del proceso.

Dispone que ni la jerarquía ni la antigüedad en esta Institución abalizan ningún tipo de discriminación o distinción por raza, color, género o cualquier diferencia, pero circunstancia que no se ha dado dentro de estos procesos, así se lo ha ido reflejando dentro de la investigación y se lo profundizarán en el desarrollo de la fundamentación teórica.

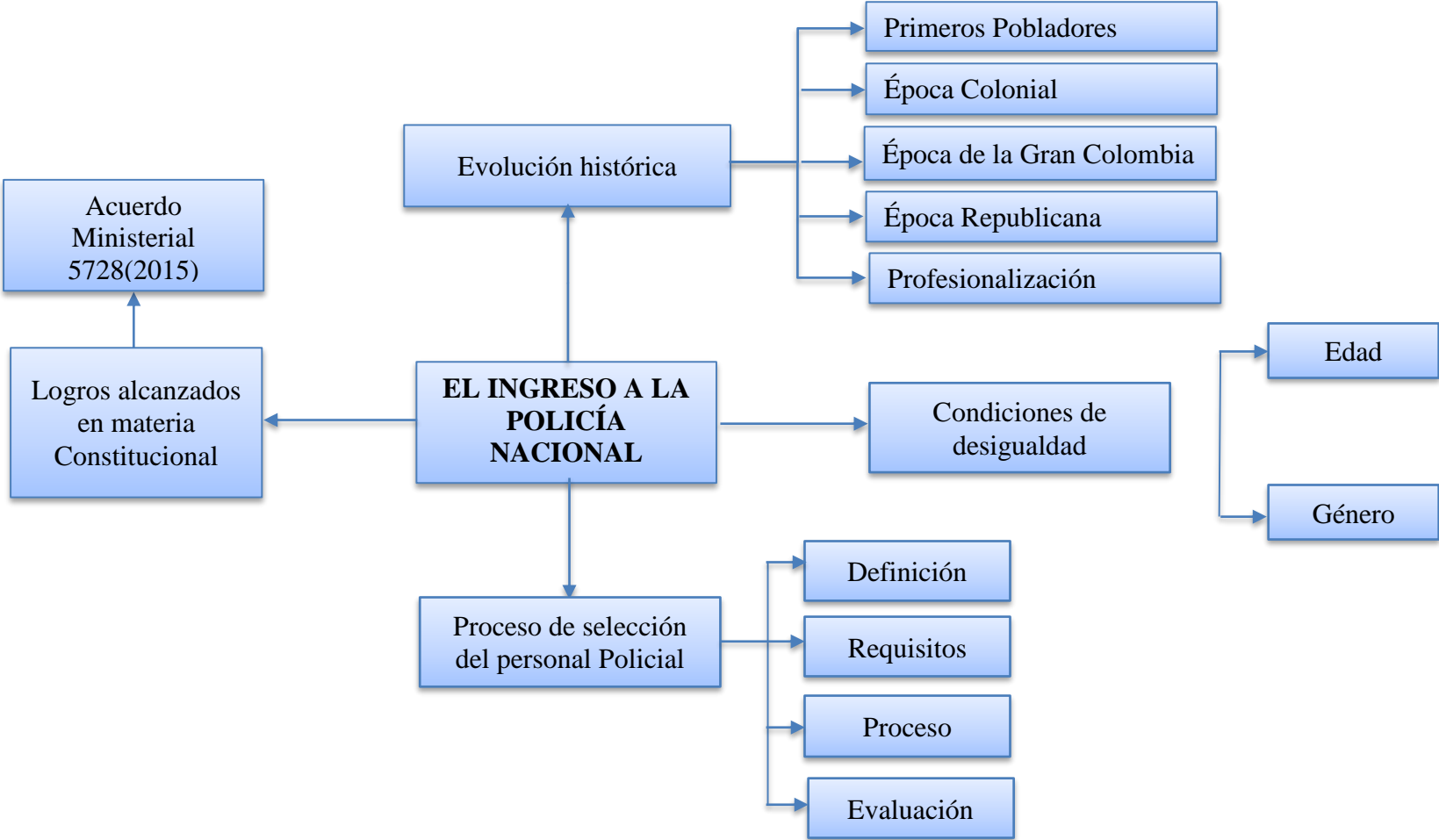
## Categorías Fundamentales



**Figura No. 2** Categorías Fundamentales  
**Nota:** Investigación Bibliográfica

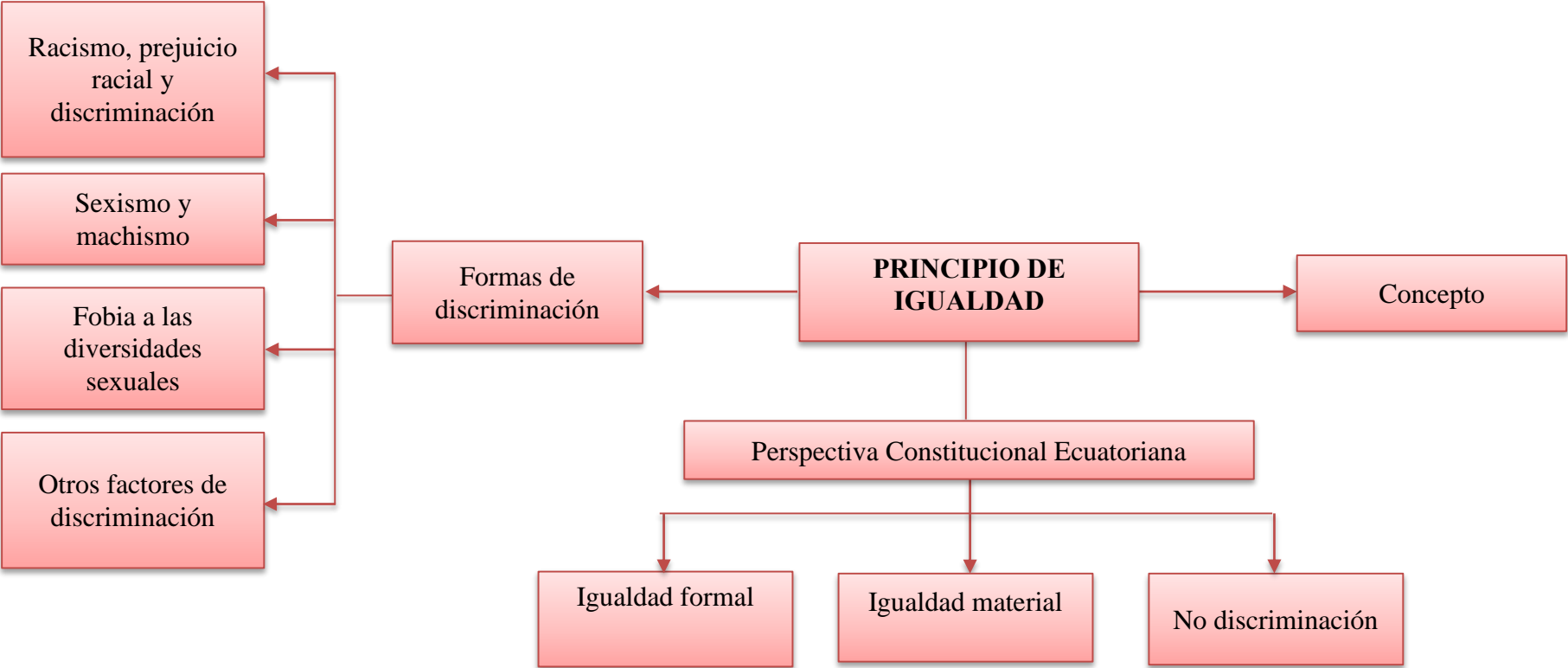


**Constelación de Ideas de la Variable Independiente**



**Figura No. 3** Constelación de Ideas de la Variable Independiente  
 Nota: Investigación Bibliográfica

**Constelación de Ideas de la Variable Dependiente**



**Figura No. 4** Constelación de Ideas de la Variable Dependiente  
Nota: Investigación Bibliográfica

## **Fundamentación Teórica de la Variable Independiente**

### **Ley de Personal de la Policía Nacional**

En la actualidad la Ley de Personal de la Policía Nacional que se encuentra vigente es la emitida el 07 de agosto de 1998 con sus distintas modificaciones de modo esencial se ha preservado y que fue creada con el objetivo de tutelar adecuadamente la carrera policial logrando así alcanzar los objetivos de la Institución Policial respecto a la profesionalización de sus miembros.

En el artículo 1 de esta Ley se establece que en este cuerpo normativo constaran los derechos y obligaciones de los miembros de la policía, aquí se les otorga estabilidad, mejoramiento y perfeccionamiento de sus capacidades en el desempeño de sus labores, además se garantiza a las personas que quieran adherirse a esta Institución un proceso de selección transparente que goce de una evaluación por capacidad y méritos; pero no se menciona nada sobre los principios constitucionales a los que se regirá ni los parámetros en que se calificará la capacidad a que se hace alusión.

En los artículos 2, 7 y 10 se hace una breve explicación de los requisitos que debe cumplir un aspirante que desee ingresar a la carrera policial y deja bien marcado donde se reclutarán tanto los aspirantes a oficiales como los aspirantes a policías, esto se debe a que cada uno ejercerá funciones operaciones distintas, pero también a la vista resalta el lugar jerárquico que cada uno ocupará en el desarrollo de su vida profesional.

En los artículos 37, 39 y 40 tienen similitud con los artículos anteriores por cuanto en ellos igualmente se hace una distinción indicando que tanto aspirantes a oficiales de línea y servicio ingresarán a la Escuela Superior destacando que los aspirantes a oficiales de servicio saldrán de personas que cuenten con un título de tercer nivel; en cambio aspirantes a policías de línea y servicio se reclutarán en las Escuelas de Formación de tropa destacando que los de servicio se elegirán de entre los técnicos con título y profesiones intermedias o especialistas.

Es de destacar que todas estas distinciones que se hacen se deben a motivos operacionales, a las capacidades y méritos que obtuvieron los aspirantes en los procesos de selección, entre otros; lo cual es entendible y puede llegar a ser un criterio razonable, lamentablemente en la práctica esta separación entre tropa y oficiales a dado lugar a un sinnúmero de actos discriminatorios y abusivos que se han evidenciado desde el proceso de selección del personal, en su reclutamiento en los diferentes recintos y hasta en el desenvolvimiento de la carrera policial; dejando de lado todo lo proclamado en la Constitución de la República del Ecuador instituida en Montecristi.

### **Reglamento General de la Ley de Personal de la Policía Nacional**

Actualmente el Reglamento General de la Ley de Personal de la Policía Nacional no ha recibido mayores modificaciones y es el encargado de delimitar las normas de carácter general que permitan la aplicación y cumplimiento correcto de la Ley de Personal de la Policía Nacional.

En los artículos 2, 4 y 7 de este reglamento se describe más detalladamente los privilegios que otorga la carrera policial entre los que están la estabilidad, el ascenso, la especialización, el perfeccionamiento técnico, los beneficios de orden social, económico y el amparo legal que la Institución oferta mediante sus leyes y reglamentos. También se establecen más claramente que situaciones motivan la pérdida de la calidad de Policía Nacional entre las que se destacan: la pérdida de los derechos de ciudadanía, la insolvencia fraudulenta judicialmente declarada y la utilización de documentos falsos para el ingreso a la Institución; recalándose que para el ingreso a esta entidad se deben cumplir ciertos requisitos que ya se hallan establecidos en la Ley y Reglamentos.

Concluyendo en sus artículos 43, 44, 45 y 46 se da una explicación más extensa de cómo será el reclutamiento de los aspirantes a la Policía Nacional dejando muy en claro lo que en la ley ya se establece especialmente en el hecho de que se trata de un acto voluntario, en la distinción del personal oficial y tropa ya sea de línea o de servicio, adicionándose que abra un llamamiento ordinario anual para el personal de

línea y para el de servicio se lo hará cada vez que sea necesario; además el aspirante será responsable de la veracidad de la información que entregue para su postulación y de las consecuencias que le conlleve la entrega de documentación alterada o falsa.

## **El Ingreso a la Policía Nacional**

### **Evolución Histórica**

**Los Primeros Pobladores.** - Para desarrollar la temática planteada es necesario conocer el quehacer policial para lo cual hay que trasladarse al pasado pues la Policía nace con la evolución de la humanidad. El nacimiento de la policía nace por la necesidad de supervivencia del hombre (Ecuador P. N., 2013).

En el Ecuador entre los años 14,000 y 10,000 AC la confederación Quito Cara, los primeros guardianes de la sociedad se llamaron Cari. Se trataba de varones adultos que tenían la obligación moral de organizar los grupos de defensa, cuidado y vigilancia de la población, además ejercían el derecho a la propiedad privada que inclinan a suponer la existencia de formas y medidas de control para la correcta aplicación de este sistema (Aguilar, 2010).

Cuando los Incas llegaron y conquistaron el territorio (1487), introdujeron un nuevo sistema de organización que adoptó ciertos aspectos propios de los Quitus Caras, sobre todo en lo concerniente a lo judicial y policial. De esta manera, el nuevo modelo incluyó la figura de los Chapacs, cuerpo policial liderado por el Chapac Camayuc, quien estaba acompañado por gente que se especializaba en la protección de distintos elementos fundamentales de la sociedad (Ecuador P. N., 2013).

**Periodo Colonial 1534 – 1822.-** Este periodo de la historia estuvo marcado por transformaciones políticas. Los cabildos (máxima autoridad de las villas) estaban conformados por dos Alcaldes Ordinarios, quienes se encargaban de los temas judiciales; ocho Regidores, que trabajaban en los temas administrativos; y un Regidor Alguacil Mayor, quien hacía las veces de Jefe de Policía. Los deberes de este alguacil y de todos sus ayudantes eran impedir la cacería en las propiedades,

evitar los robos, establecer el horario del toque de queda y apresar a los reclamados por la justicia (Ecuador P. N., 2013).

Para 1799, se creó una figura policial que constituyó un gran reto para la época. Era el cuerpo de serenos, constituido por hombres de honor y de buenas costumbres que debían patrullar la ciudad durante las noches, lo que incluía vigilar el comercio y las residencias, advertir a la gente sobre los horarios del toque de queda y vocear los cambios en el clima. Sin embargo, a falta de alarmas o cualquier otro tipo de ayuda, los delitos nocturnos siguieron en aumento y el Cabildo decidió hacer otra reforma.

El 27 de Marzo de 1822 de la misma manera se crea el Reglamento Provisional de Policía elaborado por el Presidente de la Real Audiencia, Melchor Aymerich, y se implementa un sistema de Policía adoptado de España que se conformaba por el Alguacil Mayor y Alguaciles Menores como sus ayudantes quienes se encontraban encuadrados bajo la dependencia del Cabildo y se encargaban de mantener el orden y ejecutar ordenanzas (Aguilar, 2010).

## **Época Gran Colombia**

**Periodo Gran Colombiano 1822 – 1830.-** El anhelo de Simón Bolívar llega a materializarse en 1819 con la independencia de Colombia, pero no fue hasta 1822 cuando los ecuatorianos logran derrotar al ejército español y la Real Audiencia de Quito pasa a formar parte de la Gran Colombia.

Esta nueva nación tenía bases políticas y sociales diferentes a las establecidas, así que en un comienzo la transformación fue un caos por lo que se empiezan a tomar nuevas medidas empezando en 1822 con la expedición de un reglamento provisional en el que se determinaba que se debían establecer Comisionados de Cuartel en los barrios, Cabos en las manzanas y Soldados que debían trabajar como subalternos (Ecuador P. N., 2013).

El gobierno de Simón Bolívar, quien en ese entonces era el presidente de la Gran Colombia, también expidió, en 1827, un reglamento de policía, más conocido como

Reglamento Policial del Libertador, en el que se determinaban las funciones de los jefes de policía, de los comisarios y de los demás empleados de este ramo (Ecuador P. N., 2013).

Dos años más tarde, en 1829, la Junta Provincial promulgó otro Reglamento de Policía. Esta vez se determinó que se debían regular las funciones y la organización de los departamentos de policía que estaban localizados en Quito, Guayaquil y Cuenca (Ecuador P. N., 2013).

En enero del siguiente año, 1830, se realizó la última gestión importante de la Gran Colombia en cuanto al ámbito policial, Se introdujo el término gendarme que tiene sus orígenes en una frase en francés gens d'ar mes, cuyo significado es gente de armas o armada, es decir, gente armada por el Estado a través de la autoridad competente, con el fin de proteger a la sociedad (Ecuador P. N., 2013).

Se establece un nuevo plan de Policía y una de las innovaciones establecidas en el Plan de Policía fue la suspensión del Jefe de Policía como autoridad máxima de la ciudad creándose en su reemplazo el Prefecto de Policía con jurisdicción provincial y la facultad de nombrar Subprefecto de Policía en los respectivos cantones (Aguilar, 2010).

### **Época Republicana (Municipios)**

**Periodo Republicano 1830 – 1884.-** Luego de la renuncia del Libertador Simón Bolívar a la presidencia de Colombia, el 13 de mayo de 1830 se instaura una asamblea integrada por los personajes más representativos de la ciudad dónde se proclama la República del Ecuador (Aguilar, 2010).

La Policía nuevamente en decadencia, la conservación del orden público y el ejercicio mismo de las funciones propias de la Policía sufrió un notorio debilitamiento: decadente situación que se vio agravada aún más por la influyente presencia de los militares, que ejercían el poder en todos los órdenes. En el año de 1832 entra en vigencia provisional el Reglamento de Policía elaborado por el consejo

municipal de Quito, con algunas reformas practicadas por el Ejecutivo (Aguilar, 2010).

Se estableció las disposiciones sobre la Policía a los consejos municipales con las siguientes atribuciones; cuidar de la Policía de Seguridad, salubridad, comodidad y ornato, cuidar de hospitales cárceles, casas de expósitos, casa de corrección y reparo de los caminos, calzadas, puentes y todas las obras publicas y dependientes que considere necesario para el cuidado de la Policía Ejecutivo (Aguilar, 2010).

Así mismo según el reglamento de Policía para Quito se dispone el uso del sello representativo de la policía. Se definen las funciones de la Policía como creación de empleados, orden, seguridad, impedir la vagancia, entre otros (Aguilar, 2010).

### **Época Republicana (Estado)**

**Periodo Republicano 1884 – 1938.-** Creación de la Dirección General de Policía por Eloy Alfaro el 1 de noviembre de 1898, como organismo superior de la Policía de Orden y Seguridad para atender debidamente este servicio a toda la República. Se crea el nuevo Reglamento General el 16 de mayo de 1902 para la organización y servicio de la Policía de la República para el mantenimiento de la tranquilidad (Aguilar, 2010).

Se crea el Código de la Policía por el Congreso Nacional el 20 de Octubre de 1904, bajo la denominación de Código de Policía General y según este la función de la Policía era el mantenimiento del orden y tranquilidad público, seguridad de ciudadanos e intereses de los mismos (Aguilar, 2010).

El 12 de diciembre de 1923 mediante decreto presidencial se denomina a la institución policial como POLICIA NACIONAL, años más tarde mediante decreto supremo del General Alberto Enríquez Gallo la Policía Nacional cambia de denominación a las Fuerzas de Policía y se transforma a una entidad de carácter militar. La primera Ley Orgánica de la Policía Nacional fue sancionada mediante decreto el 11 de enero de 1936, por el Ing. Federico Páez, bajo la consideración de



que es deber del Estado mejorar las instituciones encargadas del mantenimiento del orden público (Aguilar, 2010).

Finalmente se crea la Primera Ley de Personal en el marco de la Policía ecuatoriana, esta ley establecía que el conferir un empleo de oficiales era atribución del Poder Ejecutivo (Aguilar, 2010).

**Profesionalización.** - Se conforma el Cuerpo de Carabineros organizado en el país, se define el mando como atributo del Presidente de la República, que la ejerce a través del Ministerio de gobierno y del Comandante General del Cuerpo de Carabineros; concreta los órganos centrales de mando y proclaman la clasificación de la jerarquía y los grados militares (Aguilar, 2010).

### **Condiciones de desigualdad**

#### **Según la OIT (2007):**

La aparición de nuevas formas de discriminación, que se suman a aquellas ya arraigadas, como las que se basan en el género, la raza, y la religión, han tomado un veloz aumento, pese a que ha existido una notoria sensibilización al trato injusto que sufren los jóvenes, las personas de más edad, las personas con discapacidad y aquellas infectadas por el VIH/SIDA.

A ello se añade la aparición de prácticas que penalizan a las personas con una predisposición genética a padecer ciertas enfermedades o que tienen hábitos considerados como poco saludables. Casi todos los modos de vida tienen alguna incidencia en la salud, luego de lo que se trata es de trazar la línea divisoria entre lo que un empleador puede regular y la libertad de cada empleado de llevar la vida que estime conveniente. Entre las nuevas prácticas discriminatorias que se han adoptado en el trabajo:

**Edad.** - Las actitudes negativas en cuanto a la contratación y la permanencia de los trabajadores de más edad obedecen a la creencia de que éstos son de lento

aprendizaje, poco adaptables y de salud frágil. La existencia de condiciones de trabajo poco favorables a esa franja de edad es una manifestación de la discriminación en su contra, si bien algunas experiencias innovadoras muestran que los prejuicios relativos a la edad pueden atenuarse creando lugares de trabajo mejor adaptados a las necesidades de estos trabajadores mediante la reconfiguración o la reorganización del puesto de trabajo ocupado (OIT, 2007).

Una traba más que puede dificultar la contratación de trabajadores de más edad puede ser la idea de que entrañan un costo mayor, y de que su productividad disminuye progresivamente debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales por la edad. Esta creencia está muy arraigada, especialmente en los países donde el sistema de remuneraciones y prestaciones guarda una relación muy estrecha con la edad y la antigüedad (Austria, Bélgica, Estados Unidos, Francia y Japón) (OIT, 2007).

Es erróneo pensar que los trabajadores de más edad son menos productivos. Su productividad debe evaluarse atendiendo a la pertinencia de sus calificaciones y competencias en el trabajo que ocupan, así como a su acervo de experiencia laboral (OIT, 2007).

Las percepciones sociales cambian lentamente y la legislación que prohíbe la discriminación por razones de edad es un medio importante para acelerar los cambios de comportamiento. En países como Australia, Canadá, Estados Unidos y Nueva Zelanda, la ley prohíbe desde hace muchos años la discriminación por motivos de edad. En fechas más recientes, por impulso de la Directiva de la Unión Europea relativa a un marco general para la igualdad, la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea ha transpuesto a su legislación nacional las disposiciones sobre discriminación por motivos de edad (OIT, 2007).

Así, por ejemplo, la normativa del Reino Unido sobre igualdad en el empleo (en términos de edad), que entró en vigor en octubre de 2006, prohíbe la discriminación, ya sea ésta directa o indirecta, así como el acoso y el hostigamiento por motivos de edad, y ello contra cualquier persona, ya sea joven o de más edad. En Nueva

Zelandia la legislación sobre la igualdad de trato con respecto a la edad ha contribuido a eliminar las formas más flagrantes de discriminación por motivos de edad, como los anuncios de empleo o los sitios de Internet que presentan las vacantes con carices discriminatorios (OIT, 2007).

Otro fehaciente ejemplo es el emprendido por Ararteko (2001), que es la Defensoría del Pueblo del país Vasco que emitió el siguiente informe para la Unión Europea:

El Tribunal Constitucional, el art. 14 CE configura el principio de igualdad ante la Ley como un derecho subjetivo de los ciudadanos, evitando los privilegios y las desigualdades discriminatorias entre aquéllos, siempre que se encuentren dentro de las propias situaciones de hecho, a las que debe corresponder un tratamiento jurídico igual, pues en tales supuestos la norma debe ser idéntica para todos. De no actuarse legislativamente de tal manera, se surgiría un tratamiento diferenciado a causa de una conducta arbitraria, o al menos no debidamente justificada, del poder público legislativo.

Conforme matiza este tribunal, sólo le resulta posible al legislador, en adecuada opción legislativa, establecer para los ciudadanos un trato distinto cuando tenga que resolver situaciones diferenciadas. Sin embargo, para ello resulta indispensable que exista una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, cuya exigencia deba aplicarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada. Asimismo, debe existir una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Otro ejemplo que cabe citar es el de la Sentencia 28/10/1999 (1999), dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que igualmente coincide en afirmar que:

Lo cierto es que no se encuentra ningún motivo razonable que determine la fijación de una edad máxima de cuarenta años -límite más significativo para acceder a las funciones de Inspector del cuerpo de Mossos d'Esquadra. En el terreno de la hipótesis, si hablamos de presunción de incapacidad para el desempeño de la función a partir de dicha edad, la fijación del límite de edad es

totalmente incoherente, puesto que nada impide a los Inspectores desempeñar las funciones a partir de dicha edad hasta alcanzar la edad de jubilación. Junto a ello, la propia convocatoria prescribe como pruebas de selección las físicas y de carácter médico, que son las que determinan la posible incapacidad, con independencia de la edad (párr.1).

Ciertamente, tal y como se afirma en estas sentencias que acabamos de citar, un límite de edad que pretenda apoyarse en una presunción de menor capacidad pierde toda consistencia si se considera la finalidad del propio proceso selectivo como tal, orientando, como se sabe, a demostrar la capacidad y mérito de los aspirantes a los puestos que se trata de proveer.

Igualmente, dicho límite pierde toda virtualidad si se repara en que ese límite de edad no opera como un condicionante de desempeño del puesto, sino únicamente a efectos de acceso a él. Esto es, no existe ninguna para que un ciudadano pueda ingresar como agente de un determinado cuerpo policial una vez superada la edad de 30 años, cuando muchos de los agentes en activo superan con creces tal edad.

Finalmente, no se puede dejar de mencionar el trato singular que recogen algunas convocatorias a la hora de aplicar este requisito relativo al límite de edad. En efecto, en ocasiones, este límite queda referido al momento del ingreso como funcionario interino, de tal modo que se permite la participación en convocatorias de acceso definitivo incluso una vez superada la edad límite establecido, siempre y cuando el ingreso como funcionario interino haya tenido lugar antes de cumplir dicha edad límite. Este proceder no deja de resultar paradójico.

En definitiva, no parece que esta presunción de incapacidad pueda ser utilizada como razón suficiente que pueda justificar y avalar, a su vez, la legitimidad de una medida como la de incorporar un límite de edad en convocatorias de ingreso en la función pública. Al contrario, su falta de fundamento debe llevarnos a considerar esta diferencia de trato como discriminatoria. Por tanto, habrán de ser otras y no está de la presunción de incapacidad las que, en su caso, puedan apoyar el establecimiento de estos límites por razón de edad.

**Género.** - No se puede negar que los avances desarrollados en las Fuerzas Policiales del mundo y específicamente en el Ecuador al respecto de la segregación y exclusión de mujeres en esta área ha sido enorme y ardua, pero tampoco es innegable que desde siempre hombres y mujeres han sido tratados de una forma inequitativa; ser hombre es sinónimo de fuerza y por el contrario ser mujer es símbolo de debilidad. Son muchos los espacios, por no decir todos, en los que se devela esta cuestión: en la calle, al interior de los hogares, o en cualquier institución; hombres y mujeres son tratados de manera inequitativa generando oportunidades distintas y desiguales dependiendo del sexo.

Una breve reseña del ingreso de las mujeres a las Fuerzas Policiales según Cultura de Género y Trato equitativo (2015):

Empezando con las heroínas ecuatorianas que lucharon por la libertad, asumiendo roles de líderes en la revolución contra los españoles. Tal es el caso de Manuelita Sáenz, y muchas que, aunque no tuvieron un papel protagónico, sirvieron mucho a la causa.

Hay que tomar en cuenta no existía una institución que les entrene, valió más la gallardía y la valentía de dichas mujeres, que debieron ser catalogadas en la sociedad de entonces como carishinas, palabra que significa que una mujer rompe los cánones impuestos de delicadeza, suavidad y debilidad para asumir otro rol más masculino.

Si bien las primeras mujeres Oficiales de Policía del Ecuador egresaron de la Escuela de Carabineros en Chile, en el año de 1983 la Escuela Superior de Policía incorpora personal femenino. Dicho proceso se suspende hasta el año de 1993. A partir del año 1998 el ingreso de mujeres a esta institución ha sido anual.

Por otra parte, al hacer alusión a la incorporación de las mujeres a las instituciones de seguridad pública o Fuerzas Policiales es necesario reconocer que este proceso fue progresivo. Además de ello, se debe mencionar que tal incorporación se debió a las características mismas del trabajo policial; pues se asumía que las mujeres podían desempeñar labores para atender a los problemas sociales, pero también que ellas

podían tener un mayor acercamiento con la comunidad que los hombres (Iturralde, 2015).

En Ecuador, en el año de 1977 tres mujeres fueron seleccionadas para realizar un curso de dos años en la Escuela de Carabineros en Chile, egresando como Subtenientes. Ellas representan las primeras mujeres Oficiales de Policía del Ecuador (Iturralde, 2015). En 1975 un grupo de mujeres realizó el Primer Curso Mixto de Investigación Criminal en el Regimiento Quito para incorporarse en el Servicio de Investigación Criminal de Pichincha como las primeras mujeres policías de línea. Sin embargo, dicho curso no les ofrecía la oficialidad (Iturralde, 2015).

Según datos proporcionados por la Comandancia General de la Policía Nacional, en la actualidad, de los 42,005 uniformados registrados hasta el mes de agosto de 2013, 4,186 son mujeres (El Comercio, 2013). Partiendo de estas cifras, se puede decir que tan sólo el 9,96% del personal policial en el Ecuador corresponde a las mujeres. Por lo tanto, la cantidad de mujeres en la Institución Policial no constituye necesariamente una muestra de una efectiva inclusión de género en dicha entidad.

Refiriéndonos específicamente al número de Oficiales mujeres, se debe advertir que existen 301 mujeres con categoría de oficiales subalternos y 62 como oficiales superiores (El Comercio, 2013). El grado máximo que, debido a su tiempo de servicio, ostentan las primeras Oficiales mujeres es de Coronel. No existen de manera formal en la actualidad restricciones en materia de ascensos y especializaciones.

Existen numerosas normativas que buscan que estas prácticas machistas, denigrantes y discriminatorias hacia la mujer terminen, especialmente lo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador en cuanto a la equidad y paridad de género sin embargo la acción afirmativa no ha logrado establecer una verdadera justicia entre hombre y mujeres. Esto debido a que las relaciones patriarcales aún predominan en el Estado Ecuatoriano, sus instituciones siguen bajo el dominio masculino. Hace falta, por lo tanto, un cambio cultural en la población que permita el reconocimiento de la igualdad de las mujeres evitando que éstas puedan ser

discriminadas directa o indirectamente.

Entonces es muy importante recalcar y mencionar la atractiva propuesta de Joan Williams Scott (2003), que en síntesis manifiesta: la igualdad de género demanda un trato igual para ambos sexos; este trato debe apartarse de aquellas normas diseñadas en función de los cuerpos o de modelos de vida de los hombres.

Se debe considerar que la igualdad de género no sólo implica un trato igual ante las leyes y normas existentes, sino que además requiere el cambio de una institución, ley o norma; o el cambio de la forma en la cual una persona toma decisiones, aplica la ley o la norma existente. Esto se explica ya que el proceso de toma de decisiones incluye a varios/as actores/as sociales que se encuentran influenciados por estereotipos que los conducen a discriminar a las mujeres. Por ello la igualdad de género además de exigir un tratamiento o cambios ante una ley o norma; exige acción afirmativa (Scott, 2003).

**Análisis:** la OIT tiene como fin acabar con la discriminación de personas y exista la igualdad ya se por su edad o género, en referencia hacia la edad se da por creencia que a las personas con mayor edad se los considera con un aprendizaje lento y deterioro en estado físico esto es erróneo por cuanto al momento de la convocatoria se toma en cuenta dichas pruebas físicas, medicas, académicas y estas son quien pueden determinar la posible incapacidad.

En otro ámbito el desarrollo que ha ido tomando las mujeres en el mundo y en nuestro país, deberíamos optar más por el conocimiento y gallardía de una mujer, su progreso y su coraje por prepararse y formar parte de las instituciones policial o militar va creciendo ya que es sueño para varias mujeres, en el ámbito policial han hecho varios cursos de asenso para poder demostrar a la sociedad que debe existe la equidad de género y se debería escoger el mismo número para hombres y mujeres.

## **Proceso de selección del Personal Policial**

### **Definición**

De acuerdo a lo establecido en la Constitución del Ecuador y la Ley de Personal de la Policía Nacional se lo puede definir como el sistema de evaluación por capacidad y méritos dictado por la Policía Nacional y el Ministerio del Interior mediante la respectiva Comisión General de Admisiones, cuyo objetivo es el reclutamiento de todas las personas interesadas y que de manera voluntaria desean ingresar a la institución policial, y quiénes luego de superar la fase de recopilación y verificación de información se les conocerá como aspirantes; teniendo que cursar en lo posterior evaluaciones físicas, médicas, psicológicas, evaluación y control integral de confianza, entre otras.

La siguiente información recopilada ha sido tomada del Ministerio del Interior (2018)

**Requisitos:** Los interesados en formar parte de la institución policial deben cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Los aspirantes deben tener nacionalidad ecuatoriana por nacimiento o naturalización (para la naturalización se deberá demostrar su permanencia en el país por un periodo mínimo de 15 años efectivos y consecutivos).
- ✓ No debe ser menor de 17 años ni mayor de 24 años 11 meses a la fecha de la inscripción.
- ✓ La estatura mínima en hombres es de 168 cm y en mujeres 157 cm
- ✓ Debe poseer título de bachiller en Ciencias, Técnico o General Unificado, legalmente registrado y refrendado por el Ministerio de Educación, además de registrar un mínimo de 750 puntos en el examen ENES- Ser Bachiller.
- ✓ Los aspirantes no deben haber sido dados de baja o destituidos por cualquier circunstancia inclusive por solicitud voluntaria de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional o de alguna de las entidades de seguridad reguladas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.



- ✓ No deber dos o más pensiones alimenticias ni haber recibido una sentencia condenatoria ejecutoriada en su contra por asuntos de violencia intrafamiliar o de género.
- ✓ No haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por cualquier delito, no poseer antecedentes penales, entre otros.

**Proceso:** El proceso de reclutamiento estuvo conformado por nueve etapas:

- ✓ Registro en la página de reclutamiento, en la cual se ingresaron 50.130 ciudadanos de los cuales 3.220 pertenecían a etnias amazónicas.
- ✓ Verificación de documentos, en la cual se constató que los aspirantes cumplan con los requisitos establecidos quedando 27.595 ciudadanos aceptados.
- ✓ Pruebas académicas: para el proceso unificado se requirió 725 puntos y para la Amazonía 550, en la prueba académica de la Senescyt. 13.232 ciudadanos aprobaron
- ✓ Pruebas psicológicas: se evaluó aptitudes de personalidad, adaptación, vocación e inteligencia. 5.884 ciudadanos aprobaron.
- ✓ Pruebas físicas: se realizó cinco tipos de pruebas a hombres y cuatro a mujeres. La nota mínima fue 14/20. 4.523 ciudadanos aprobaron las pruebas físicas.
- ✓ Pruebas médicas: los exámenes médicos permitieron determinar que las condiciones de salud y desarrollo físico, sean compatibles con las exigencias de la carrera policial. 3. 496 aprobados.
- ✓ Evaluación y control integral de confianza, se realizaron pruebas poligráficas, socioeconómicas y entrevista psicológica. 2.633 aspirantes aprobaron.
- ✓ Seguridad de documentos; la información ingresada por el postulante en el sistema de reclutamiento en Línea fue sujeta a verificación para determinar su veracidad. 2.633 ciudadanos.
- ✓ Administración de seleccionados. De manera inmediata y a través del sistema.

**Cupos de postulación:**

- 400 cupos se asignarán a la Escuela Superior (cadetes) 70 de estos cupos serán para mujeres.

- 1.800 cupos para la Escuela de Formación de Policías de línea (clase) 500 de estos cupos para personal femenino.

### **Logros alcanzados en Materia Constitucional**

Sin lugar a dudas enormes han sido los alcances que se han logrado en la Constitución de la República del Ecuador del 2008, empezando con la declaración del Ecuador en un Estado constitucional de derechos y justicia, defensor acérrimo de los derechos humanos procurando que las condiciones de desigualdad desaparezcan y darles un trato exclusivo a quienes se hallan en desventaja; y sobre todo creando un marco jurídico que respalde el trato igualitario y sin discriminación alguna en todos los ámbitos han dado paso a que varias leyes, normas, reglamentos, entre otros se modifiquen y se alinean a lo estipulado en la carta suprema.

Es así que gracias a la impetuosa lucha de muchas personas que vieron truncado su sueño de ingresar a la Policía y que en muchas de los casos lo plasmaron en tesis, artículos, publicaciones en el internet y diferentes manifestaciones del sentir popular que se consigue que se emita el acuerdo ministerial 5728 (2015) que elimina los requisitos de estatura mínima, estado civil y cargas familiares.

Otros logros de gran relevancia que se han alcanzado es que en el llamamiento del año 2018 tanto de la Policía como de los Agentes de Tránsito del GADMA, se permita postularse a más de ecuatorianos por nacimiento a ecuatorianos por naturalización, lo que es un paso formidable en cuanto al ejercicio pleno de los derechos humanos, específicamente del principio de igualdad, el Estado por fin empatiza con el pueblo y toma acciones afirmativas en beneficio de quienes han sido excluidos de estos procesos por normativas internas.

### **Constitución de la República del Ecuador 2008**

La Constitución de la República del Ecuador que se halla vigente este contenido con un Preámbulo; 444 Artículos; 30 Disposiciones Transitorias, una Derogatoria y una Final, fue promulgada el día 20 de octubre del año 2008 y publicada en el Registro

Oficial No. 449.

Según Hariou (1923), la Constitución es un conjunto de reglas en materia de gobierno Estatal y de la vida de la comunidad. La Constitución de un Estado, es un conjunto de reglas que son relativas al gobierno y a la vida de la comunidad estatal.

Muñoz (2014), establece, que la primera Constitución de Ecuador, fue publicada en la ciudad de Riobamba en el año 1828, la última fue realizada entre el 30 de noviembre de 2007 y el 24 de julio del 2008, por la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi. Para su aprobación se convocó a referéndum constitucional el 28 de septiembre de 2008, ganando la opción aprobatoria. La Constitución de 2008 entró en vigencia desde el 20 de octubre de 2008.

De todo lo manifestado por estos tratadistas se puede entender que la Constitución del Ecuador del 2008 es el más alto compendio de normas, reglas, principios, derechos y obligaciones que rigen en el Estado, cuyo fin es crear una condición jurídica adecuada para que las personas desarrollen plenamente los derechos que en ella se les otorgan y cumplan las obligaciones que se les encomiendan en bienestar de la sociedad en general.

Para poder enfocar el tema de investigación se hablará ya del principio de igualdad y de los artículos que se relacionan con el proceso de selección del personal policial que en síntesis en la Constitución se establecen tres aspectos muy importantes primero la función principal del Estado que es el encargado de garantizar que todas las personas en el Ecuador gocen de las mismas oportunidades en igualdad de condiciones; siendo este el llamado a tomar las acciones afirmativas necesarias para superar la desigualdad; además es el estado como tal, quién debe garantizar el irrestricto cumplimiento de la Constitución; y que cualquier ordenamiento jurídico se sujete estrictamente a los principios y derechos consagrados allí.

Para el cumplimiento de lo mencionado se establece la creación de consejos nacionales para la igualdad quienes serán los responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los

instrumentos internacionales de derechos humanos.

Segundo se señala que el presidente o presidenta de la república será la máxima autoridad es decir que es el Jefe de Estado sobre quién recae la administración pública y la función ejecutiva; como tal es la máxima autoridad de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional quiénes a su vez son los encargados de mantener el orden público de hacer prevalecer la Constitución y de gobernar su accionar con estricto apego a los mandatos constitucionales respetando los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Además, se garantizará el acceso a las Fuerzas Armadas o a la Policía Nacional en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación siendo el único requisito la capacidad, el intelecto y la vocación de servicio.

La Policía Nacional tiene como fin fundamental el servicio a la ciudadanía en el irrestricto apego a la norma constitucional posibilitando el libre ejercicio de los derechos y cuya formación se basa esencialmente en el respeto a los derechos humanos buscando mecanismos alternativos para frenar el cometimiento de cualquier ilícito antes que haciendo uso de la fuerza.

Tercero se establece que para alcanzar un puesto dentro de la Función Pública se lo hará mediante un sistema de oposición y méritos que se halla sometido al control ciudadano, donde primara la transparencia, equidad, paridad de género y la participación en igualdad de condiciones, dando prioridad a las personas con discapacidad o que se hallan en condiciones de desigualdad.

### **Principio Constitucional**

A lo largo de la historia los principios constitucionales, han jugado un rol importantísimo en el desarrollo de la humanidad debido a que en ellos subyacen la regulación del Estado y dirigen su actuación y de las personas que lo conforman; afectando directamente en la determinación de libertades, participación social y en el rol y actuación de las autoridades e instituciones públicas.

Se los puede definir como: Las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanadas de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentadora, interpretativa y supletoria respecto de su total ordenamiento jurídico, debido a que no se articulan en disposiciones positivas se manifiestan jurídicamente como normas no escritas que forman parte del bloque de constitucionalidad. (Arcer & Rores Valdez, 1990, p.79)

En conclusión y como opinión personal los principios constitucionales son las disposiciones básicas y de carácter universal irrestrictas que guían el funcionamiento coherente y equilibrado de la estructura política y jurídica del Estado garantizando la plena vigencia y trascendencia de lo consagrado en la Constitución.

## **Formación Técnica de la Variable Dependiente**

### **Principio de Igualdad**

#### **Concepto**

De acuerdo con Carbonell (2011):

El concepto de igualdad, desde el punto de vista normativo, es un concepto indeterminado, que requiere de un esfuerzo creativo importante por parte del intérprete al momento de juzgar si una determinada norma o situación pueden lesionarlo. Tiene razón Francisco Rubio Llorente cuando afirma que

“la igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de una persona, de un objeto (material o ideal), o de una situación, cuya existencia pueda ser afirmada o negada como descripción de esa realidad aisladamente considerada; es siempre una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones.

Es siempre el resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos (en el caso límite, al menos una dualidad), los términos de la comparación, entre los cuales debe existir al mismo tiempo alguna diversidad, aunque sólo sea

espacial y/o temporal, pues de otro modo, como es obvio, no cabría hablar de pluralidad (parr.8).

Según el Diccionario de la Lengua Española (2000) es: “Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta” (p.180).

El principio de igualdad, ni agota su eficacia en el ámbito puramente jurídico ni dentro de él puede ser considerado como una realidad estática desde la cual hayan de interpretarse las normas existentes, o deducir, a falta de ellas, la regla de decisión para el caso concreto, por la buena y simple razón, entre otras, de que es un mandato dirigido al legislador, es decir, al creador ordinario de las normas legales.

Si el principio así entendido ha de ser considerado a su vez, como norma jurídica es cuestión cuya solución depende, obviamente del concepto de norma con el que se opere.

En conclusión el principio de igualdad está dirigido en dos sentidos, por un lado proscribire las discriminaciones negativas y por otro, aboga por la discriminación positiva; esto quiere decir que por una parte busca que todas las personas gocen de un trato igualitario sin ningún tipo de discriminación siempre que se hallen en condiciones de igualdad, no se puede hacer ningún tipo de diferenciación sin justificación lógica, objetiva y oportuna; en cambio por el otro lado busca equiparar las oportunidades e incluir a grupos marginados o excluidos, siendo el estado el encargado de que se creen los mecanismos que efectivicen y aseguren la plena vigencia de este principio.

### **Marco Constitucional Ecuatoriano**

La Constitución vigente desde octubre del 2008, consagra la equidad, igualdad y no discriminación como preceptos a los cuales debemos regirnos, con el fin de conseguir una sociedad que brinde iguales oportunidades, participación equitativa y la eliminación de usos y prácticas discriminatorias entre los habitantes del Ecuador. Reafirmando el estado de derechos y justicia imperante en el Estado desde su

promulgación.

El texto constitucional consagra como un deber primordial del Estado, el garantizar “el efectivo goce” de los derechos establecidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, exigiendo su inmediata aplicación en los ámbitos público, administrativo y judicial. El ejercicio de estos derechos se regirá por principios de igualdad y no discriminación. Dentro de este contexto jurídico gobernante se define que la igualdad se desarrollará en base a los siguientes postulados:

### **Igualdad Formal**

La igualdad formal presupone que se logra la igualdad si las normas jurídicas o de otra naturaleza tratan a hombres y mujeres de una manera neutra. En efecto, por una parte, se reconoce la necesidad de una igualdad formal, conocida también como igualdad ante la ley o igualdad jurídica que “Es la relación que unifica a una clase de sujetos en la titularidad de aquellos derechos en cuanto reconocidos y garantizados a todos y en igual medida son llamados “universales” o “fundamentales” (Defensoría del Pueblo, 2012).

En este caso, le corresponde al Estado no imponer distinciones al goce y ejercicio de los derechos. Pero por otra, se ha constatado que este trato igualitario puede producir aún más desigualdad cuando ciertas características, condiciones o posición de la persona, en la sociedad, son valoradas de forma desigual por la misma. En este caso, se reconoce la necesidad de que los Estados promuevan una igualdad de facto o sustantiva (Defensoría del Pueblo, 2012).

### **Igualdad Material**

La igualdad material es aquella que se ocupa de los efectos de las normas jurídicas y otras; y de la práctica y trata de conseguir no que mantengan, sino que alivien la situación desfavorable de suyo que sufren ciertos grupos; por cuanto son las acciones afirmativas emprendidas para disminuir, cesar o eliminar acciones ilícitas que estén

atentando con el bien jurídico protegido.

### **No Discriminación**

El derecho a la igualdad y su contrapartida, la no discriminación, ha sido reconocido tanto en la legislación nacional como en la internacional. El desarrollo del derecho a la igualdad, y su correspondiente reflexión, ha transitado del reconocimiento de la igualdad ante la ley hasta la necesidad de acciones que logren una igualdad en los hechos.

Según la Defensoría del Pueblo (2012), la igualdad es uno de los pilares primordiales sobre los cuales se construye la noción de los derechos humanos tomando en cuenta su forme trato de inferioridad alguna hacia las personas.

Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (citado por Defensoría del Pueblo, 2012 ), en su artículo 1, determina “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]”.

Por otra parte, en su artículo 2, establece “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

Por tanto, se entiende a la igualdad como una característica de la dignidad y, en consecuencia, se prohíben las distinciones que impidan el goce y ejercicio de derechos y libertades que ostentan los seres humanos en virtud de su dignidad.



## **Formas de Discriminación**

Entre las que se pueden destacar según informe emitido por la Defensoría del Pueblo (2012) están:

**Racismo, prejuicio racial y discriminación:** El Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural (citado por Defensoría del Pueblo, 2012), explica que “desde una perspectiva sociológica el racismo es un fenómeno complejo, característico de ideologías de poder, dominación y superioridad racial de un grupo humano sobre otro” (p.14). Se explica en este Plan que del racismo surgen dos consecuencias, por una parte, el prejuicio racial y por otra la discriminación.

**Sexismo y machismo:** La Comisión de Transición al Consejo de la Mujeres y la Igualdad de Género (citada por Defensoría del Pueblo, 2012), ha definido al sexismo como:

La forma para demostrar que el sexo femenino es considerado inferior al masculino basándose en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. El sexismo es una construcción multidimensional. Se muestra de manera hostil o benévola, patente o encubierta. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipadas que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro. (p.24)

En relación con el machismo, se indica que difiere del sexismo en que el primero “es una actitud individual e inconsciente, mientras que el sexismo representa una actitud consciente de orden social, que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino” (p.25).

**Fobia a las diversidades sexuales:** Se trata de un odio a las personas que expresan su orientación sexual e identidad de género de una forma diversa al modelo heterosexual.

## **Otros factores de discriminación**

Como se ve en el siguiente listado, en la que se destacarán las normas de la legislación nacional relativas al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación, existen otras formas de discriminación que afectan al ejercicio de los derechos humanos entre las que están:

- Edad
- Identidad cultural
- Estado civil
- Idioma
- Religión
- Ideología
- Filiación política
- Pasado judicial
- Condición socio-económica
- Condición migratoria
- Estado de salud
- Portar VIH
- Discapacidad
- Diferencia física

Todas ellas se encuentran tipificada y contemplada en el artículo 11.2, de la Constitución de la República del Ecuador 2008.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis Alternativa**

El ingreso a la Policía Nacional vulnera el Principio de Igualdad.

### **Hipótesis Nula**

El ingreso a la Policía Nacional no vulnera el Principio de Igualdad.

## **Señalamiento de Variables**

### **Variable Independiente**

El ingreso a la Policía Nacional.

### **Variable Dependiente**

Principio de igualdad.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la Investigación**

El enfoque de la investigación se orientó en un paradigma crítico propositivo, de carácter cuanti-cualitativo porque se apoyó en referentes estadísticos que luego fueron sometidos a análisis en apoyo del marco teórico; por lo que en primera instancia se recabó información que fue sometida a análisis estadístico. Se utilizó Técnicas cuantitativas, además se buscó las causas y la explicación de los hechos que se estudió y finalmente se obtuvo una medición controlada del problema.

Por el tipo de relación entre las variables del problema formulado, la investigación será predominantemente cuali-cuantitativa. Cualitativa porque se considera como un hecho realmente importante cuyo escenario fue analizado teniendo como finalidad principal la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a la problemática planteada. Se emplearon así, varias técnicas como: la observación, análisis documental, cuestionarios y entrevistas. Cuantitativa porque al recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre las variables previamente determinadas, los cuales se muestran en el resultado final, mediante lo cual se proporcionó un claro enfoque de la realidad específica.

#### **Modalidad básica de la investigación**

El trabajo de investigación propuesto se desarrolló mediante una investigación bibliográfica - documental, en base a la información existente en leyes, códigos, libros, revistas, periódicos, publicaciones en el internet y casos judiciales que se obtuvieron de una manera veraz y confiable; además se recabo información de fuentes y opiniones particulares tanto de aspirantes, cadetes y oficiales de la Policía Nacional que en mucho de los casos prefirieron mantener su anonimato en cuanto a las versiones dadas.

Además, la investigación se la hizo mediante encuestas a los aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua, ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua, y oficiales activos que sirven en la provincia de Tungurahua, para luego utilizando la deducción inductiva y deductiva analizar e interpretar los resultados obtenidos.

En esta investigación se utilizó la técnica de la observación, por cuanto continuamente se vigila el desarrollo del proceso de selección de policías instaurado para este año 2018 y que aún se encuentra en curso, logrando así profundizar en la situación actual de la problemática lo que valió para resaltar modelos de comportamiento que sirvieron de ejemplo y que proporcionaron alternativas de solución a este fenómeno.

La investigación fue de campo debido a que la gran parte de la información se obtuvo de las personas directamente implicadas en el proceso de selección del personal policial, específicamente de los aspirantes promoción 2018, de la provincia de Tungurahua que participaron en tan exigente proceso de reclutamiento; y que fueron evaluados en las fases: revisión de documentos, académicas, físicas, psicológicas, médicas y de confianza de las cuáles de manera directa o indirecta se vieron en alguno de los casos afectados, logrando así obtener una información más a fin con los objetivos del trabajo investigativo.

## **Nivel o Tipo de Investigación**

### **Descriptiva**

Para Valderrama (2010), con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones contextos y eventos, esto es, detallar como son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades, procesos objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Debido a que en la investigación que se está desarrollando se toman en consideración

dos variables como son el principio de igualdad y el ingreso a la policía nacional, las mismas que son estudiadas minuciosamente con el objetivo de llegar a describir exactamente la realidad del problema planteado y finalmente formular una hipótesis.

### **Exploratoria**

Se dice que es exploratoria debido a que no se hallan investigaciones anteriores relacionadas con el objeto de la que se viene desarrollando, por cuanto, que se trata de un tema poco conocido que requiere ser explorado, investigado más a fondo que permita familiarizarnos de mejor manera con el fenómeno social desconocido que se está estudiando para lo cual se recurre a la investigación exploratoria.

### **Asociación de Variables**

La investigación se dará primeramente en forma exploratoria, mediante un sondeo empírico si se aplica en servicio comunitario, luego de haber determinado el problema de fondo de la investigación se procederá a describir cuáles son las causas y consecuencia que genera este problema y se finaliza a nivel de asociación de variables porque permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables.

Además, se puede medir el grado de relación entre variables dependiente como independiente, y a partir de ello poder determinar las causas y efectos que se producen en el tema de investigación.

### **Población y Muestra**

#### **Población**

Para poder definir la población de las unidades de observación se recurrió a varias fuentes de investigación que apoyaron a delimitar con mejor exactitud cada información recopilada; empezando por los aspirantes a policía nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua, se acudió al Comando de la Sub zona No. 18

Tungurahua dónde se dijo de manera verbal que en el año 2018 se registraron alrededor de 4.865 aspirantes de la provincia de Tungurahua.

En cuanto a los ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua, se obtuvo su población del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2018), de las Proyecciones Poblacionales por edades Provincias 2010 – 2020 y nacional.

Las unidades de observación determinadas en la delimitación son:

**Tabla No. 1** Población

ITEMS	UNIDADES DE OBSERVACIÓN	POBLACIÓN
1	Aspirantes a policía nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua	4.865
2	Ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua	46.625
3	Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18	1
<b>TOTAL</b>		51.491

**Elaborado por:** Juana Elizabeth Cobo Moyon

**Fuente:** Investigación

A los Aspirantes a policía nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua y Ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua se les aplicará una fórmula para obtener una muestra debido a que ambos superan el número de 100.

### **Muestra**

Se tomó una muestra de los Aspirantes a policía nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua, utilizando la siguiente formula, la misma que permitió determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confiabilidad

P= Probabilidad de ocurrencia

Q= Probabilidad e no ocurrencia

N= Población

E= Error de muestreo

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)4865}{1.96^2(0.5)(0.5) + 4865(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3.84(0.25)4865}{3.84(0.25) + 4865(0.0025)}$$

$$n = \frac{4670}{0.96 + 12,16}$$

$$n = \frac{4670}{13.12}$$

$$n = 355$$

Se tomó una muestra de los Ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua, utilizando la siguiente formula, la misma que permitió determinar el tamaño de la muestra:



$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confiabilidad

P= Probabilidad de ocurrencia

Q= Probabilidad de no ocurrencia

N= Población

E= Error de muestreo

$$= \frac{1.96^2(0.5)(0.5)46625}{1.96^2(0.5)(0.5) + 1500(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3.84(0.25)46625}{3.84(0.25) + 46625(0.0025)}$$

$$n = \frac{44760}{0.96 + 3,75}$$

$$n = \frac{44760}{116.56}$$

$$n = 384$$

En lo referente a la unidad de observación del Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18, debido a que sólo se trata de una persona, no se le aplicó la fórmula, y se utilizó el método de la entrevista para obtener la información que se requirió.

## Operacionalización de las Variables

**Tabla No. 2** Variable Independiente - Ingreso a la Policía Nacional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Es el proceso de selección por capacidad y méritos dictados por la Policía Nacional y el Ministerio del Interior mediante la respectiva Comisión, que tiene como objetivo el reclutamiento voluntario y evaluación de los aspirantes interesados en pertenecer a la institución policial nacional.	1. Proceso de selección por capacidad y méritos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega de documentos</li> <li>Evaluación académica</li> <li>Evaluación psicológica</li> <li>Evaluación física</li> <li>Evacuación de confianza</li> <li>Valoración médica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Considera usted que el proceso de selección de la policía nacional debe tener reformas?</li> <li>¿Cree usted que todas las fases del proceso de selección de la policía nacional deben estar sujetas a impugnación?</li> <li>¿Considera usted que los requisitos para postularse a la policía nacional se rigen a la Constitución?</li> </ul>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>
	2. Reclutamiento voluntario de los aspirantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requisitos</li> <li>Cupos de Postulación</li> <li>Fase de Impugnación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Está de acuerdo con el número de cupos asignados para hombres y mujeres en el proceso de selección a la policía nacional?</li> <li>¿Conoce usted bajo qué ley se regula el proceso de selección de la policía nacional?</li> </ul>	

**Elaborado por:** Juana Elizabeth Cobo Moyon

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

**Tabla No. 3** Variable Dependiente - Principio de Igualdad

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>En su esencia promulga que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Por un lado, proscribire la discriminación negativa y por otro, aboga por la discriminación positiva. Es decir que no es posible hacer diferencias de trato basadas en criterios injustificados; mientras que al mismo tiempo se busca equiparar las oportunidades e incluir a grupos marginados o excluidos.</b></p>	1. Discriminación Negativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Género</li> <li>• Edad</li> <li>• Orientación sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cree usted que en el ingreso a la Policía Nacional se vulnera el Principio de Igualdad?</li> <li>• ¿Considera usted que la edad implica incapacidad para postularse a la Policía Nacional?</li> </ul>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p>
	2. Discriminación Positiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo Ministerial 5728</li> <li>• Enjuiciamiento por el caso de corrupción de venta de pases</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera usted que el género y la orientación sexual implican incapacidad para postularse a la Policía Nacional?</li> <li>• ¿Considera usted que se restableció el principio de igualdad con las reformas implantadas en el Acuerdo Ministerial 5728 ?</li> <li>• ¿Cree usted que es necesario la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución?</li> </ul>	<p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

**Elaborado por:** Juana Elizabeth Cobo Moyon

**Fuente:** Investigación Bibliográfica

## Plan de Recolección de la Información

Para la ejecución de la presente investigación será necesario contar con la información adecuada y en base al siguiente plan de recolección de información:

**Tabla No. 4** Plan de Recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. - ¿Para qué?	Para alcanzar los objetos de investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos?	aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua, ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua, y Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18.
3. - ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores.
4. - ¿Quién? ¿Quiénes?	Juana Elizabeth Cobo Moyon.
5.- ¿Cuándo?	Año 2018
6.- ¿Dónde?	Cantones de la Provincia de Tungurahua.
7.- ¿Cuántas veces?	Las veces que sea necesario.
8.- ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta.
9.- ¿Con qué instrumentos?	Cuestionario
10.- ¿En qué situación?	En el ámbito jurídico - social

**Nota:** Investigación Bibliográfica

## **Técnicas e Instrumentos**

### **Encuesta**

Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación.

Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

La encuesta será aplicada en la provincia de Tungurahua a las siguientes personas:

- Aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua
- Ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua.

En cuanto a la entrevista, se logró coordinar el Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18.

### **Validez y Confiabilidad**

La validez de los instrumentos está dada por un nivel de confiabilidad del 95% y un error muestra de 0.05%.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### Encuesta

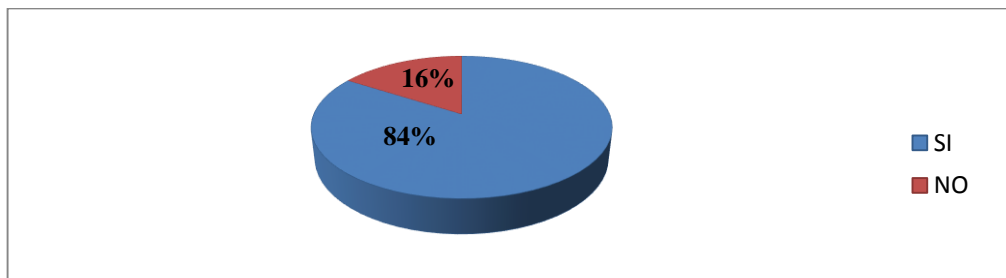
#### Pregunta No. 1

¿Considera usted que el proceso de selección de la policía nacional debe tener reformas?

**Tabla No. 5** Pregunta No. 1

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	619	84%
NO	120	16%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 5** Pregunta No. 1

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** De las 739, personas encuestadas 619, consideran que el proceso de selección de la policía nacional debe ser reformado, es decir el 84%; y las 120 personas encuestadas que es el 16% consideran que el proceso de selección de la policía es el más idóneo y no debe ser reformado.

**Interpretación:** El resultado obtenido de las encuestas realizadas a aspirantes a policías y ciudadanos de 25 a 29, se puede afirmar que un porcentaje alto desea que el proceso de selección de personal aplicado por la Policía Nacional hasta la actualidad sea reformado, un porcentaje mínimo se encuentra conforme con dicho proceso, cabe mencionar que los encuestados manifestarán mayor inconformidad con la Evaluación y control integral de confianza que en muchos de los casos son definitivas para su ingreso.

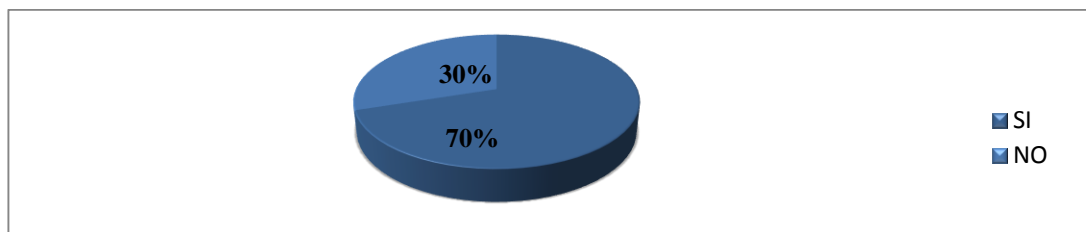
## Pregunta No. 2

¿Cree usted que todas las fases del proceso de selección de la policía nacional deben estar sujetas a impugnación?

**Tabla No. 6** Pregunta No. 2

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	520	70%
NO	219	30%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 6** Pregunta No. 2

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** A la pregunta realizada 520, de las personas encuestadas, es decir el 70% respondieron que si creen que todas las fases del proceso de selección de la policía nacional deberían estar sujetas a impugnación, mientras que el 30%, es decir 219 del total de personas encuestadas dicen que no todas las fases del proceso selección de la policía nacional ameritan estar sujetas a impugnación.

**Interpretación:** De un universo de encuestados, se puede afirmar que el porcentaje alto cree que todas las fases del proceso de selección de la policía nacional deberían estar sujetas a impugnación como se da en todos los concursos realizados en Instituciones públicas, mientras que un porcentaje mínimo manifiesta que no todas las fases del proceso selección de la policía nacional ameritan estar sujetas a impugnación puesto que existen profesionales calificados que por su trayectoria figuran una gran credibilidad no siendo necesario otra instancia para validar la aceptación o eliminación de un postulante.

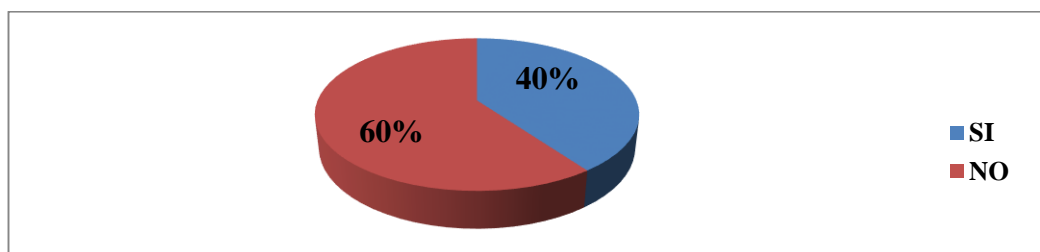
### Pregunta No. 3

¿Considera usted que los requisitos para postularse a la policía nacional se rigen a la Constitución?

**Tabla No. 7** Pregunta No. 3

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	289	40%
NO	450	60%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 7** Pregunta No. 3

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** De los 739, encuestados; el 40% que equivale a 289, consideran que los requisitos para postularse a la policía nacional si se rigen y cumplen lo que estipula la Constitución, mientras que el 60% es decir 450 de los encuestados consideran que los requisitos para postularse a la policía nacional no cumplen con lo mandado por la Constitución.

**Interpretación:** De un universo de ecuestados; se puede afirmar que un porcentaje mínimo consideran que los requisitos para postularse a la policía nacional si se rigen y cumplen lo que estipula la Constitución, mientras que el porcentaje alto de los encuestados consideran que los requisitos para postularse a la policía nacional no cumplen con los mandatos proclamados en la Constitución, es más algunos manifiestan que se sienten excluidos ya que a su parecer varios de estos requisitos son injustificados; lo que les impide participar del proceso de selección para demostrar sus capacidades y aptitudes para el cargo a desempeñar.



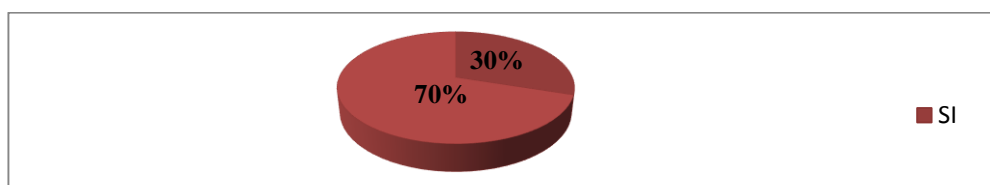
#### Pregunta No. 4

¿Está de acuerdo con el número de cupos asignados para hombres y mujeres en el proceso de selección a la policía nacional?

**Tabla No. 8** Pregunta No. 4

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	219	30%
NO	520	70%
TOTAL	739	100%

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 8** Pregunta No. 4

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** El 30% de la población encuestada, esto es 219, encuestados se muestran conformes con el número de cupos asignados para hombres y mujeres en el proceso de selección a la policía nacional, en cambio 520 de los encuestados que es el 70% no se encuentran conformes con el número de cupos asignados para hombres y mujeres en el proceso de selección a la policía nacional

**Interpretación:** De un universo de encuestados; se puede afirmar que el porcentaje mínimo de la población encuestada se muestran conformes con el número de cupos asignados para hombres y mujeres en el proceso de selección a la policía nacional, en cambio un porcentaje alto de los encuestados no se encuentran conformes con el número de cupos asignados para hombres y mujeres en el proceso de selección a la policía nacional. Los encuestados coinciden que con el impulso que ha tomado la equidad de género no sólo en el país sino en el mundo entero; además con la inclusión de la paridad de género en los puestos públicos dictada en los mandatos constitucionales es inadmisibles que aún se asigne cupos por el género y no en base a la capacidad y a los méritos.

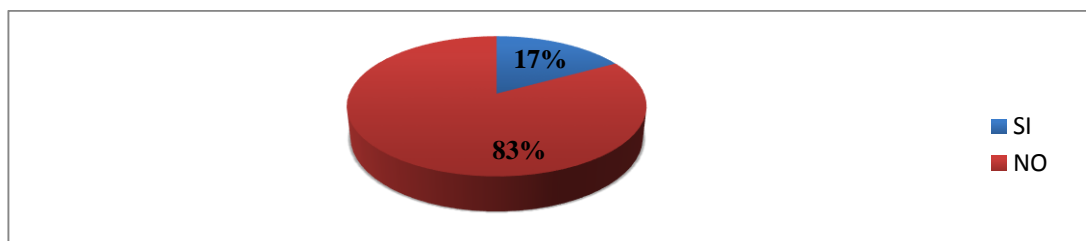
### Pregunta No. 5

¿Conoce usted bajo qué ley se regula el proceso de selección de la policía nacional?

**Tabla No. 9** Pregunta No. 5

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	119	17%
NO	620	83%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 9** Pregunta No. 5

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** El 17% de los encuestados es decir 119, personas encuestadas indican que ellos si conocen la ley que regula el proceso de selección de la Policía nacional, mientras que un relevante 83% que equivale a 620 ,de los encuestados señalan que para ellos es totalmente desconocida la ley que regula el proceso de selección de la Policía nacional.

**Interpretación:** De un universo de ecuestados; se puede afirmar que el porcentaje minimo de los encuestados indican que ellos si conocen la ley que regula el proceso de selección de la Policía nacional, mientras que un porcentaje alto de los encuestados señalan que para ellos es totalmente desconocida la normativa que regula el proceso de selección de la Policía nacional, ya que los que han participado se han guiado únicamente por la información y comunicados que pública la Institución Policial en su página oficial, y los que no han participado en dicho proceso declaran que a ellos se enfocan más en prepararse para poder cumplir los estándares que dicha institución exige.

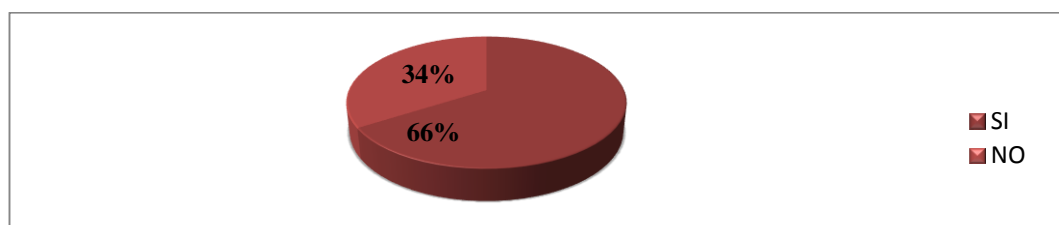
### Pregunta No. 6

¿Cree usted que en el ingreso a la Policía Nacional se vulnera el Principio de Igualdad?

**Tabla No. 10** Pregunta No. 6

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	490	66%
NO	249	34%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 10** Pregunta No. 6

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** A la pregunta No. 6 los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 66% de encuestados que equivalen a 490, personas creen que el ingreso a la Policía Nacional si vulnera el Principio de Igualdad consagrado en la Constitución del Ecuador, y el 34% que corresponden a 249, encuestados no creen que el ingreso a la Policía Nacional vulnera el Principio de Igualdad consagrado en la Constitución del Ecuador.

**Interpretación:** De un universo de encuestados; se puede afirmar que un porcentaje alto de encuestados creen que el ingreso a la Policía Nacional si vulnera el Principio de Igualdad consagrado en la Constitución del Ecuador, y un porcentaje mínimo no creen que el ingreso a la Policía Nacional vulnera el Principio de Igualdad consagrado en la Constitución del Ecuador. Es importante destacar que muchos de los encuestados especialmente quienes han participado en el proceso de selección se han sentido en desventaja en ciertas fases del proceso por situaciones de género, status social, situación económica y otros factores que sienten que los han desfavorecido.

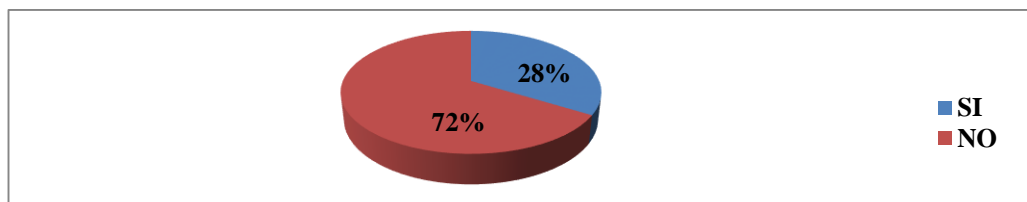
### Pregunta No. 7

¿Considera usted que la edad implica incapacidad para postularse a la Policía Nacional?

**Tabla No. 11** Pregunta No. 7

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	209	28%
NO	530	72%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 11** Pregunta No. 7

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** El 28% de la población encuestada es decir 209, personas consideran que la edad si implica un factor de incapacidad para postularse a la Policía Nacional, mientras que 530, encuestados que corresponden al 72% manifiestan que para ellos la edad no implica un factor determinante de presunción de incapacidad para postularse a la Policía Nacional.

**Interpretación:** De un universo de ecuestados; se puede afirmar que el porcentaje minimo de las personas consideran que la edad si implica un factor determinante de incapacidad para postularse a la Policía Nacional, mientras que el porcentaje alto manifiestan que para ellos la edad no implica un factor determinante de presunción de incapacidad para postularse a la Policía Nacional, puesto que existen oficiales y policías que ejercen el cargo en rangos de edad superiores a los exigidos para ingresar, y no les han implicado dificultad alguna.

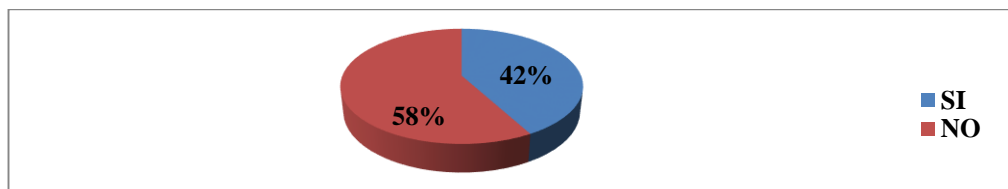
### Pregunta No. 8

¿Considera usted que el género y la orientación sexual implica incapacidad para postularse a la Policía Nacional?

**Tabla No. 12** Pregunta No. 8

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	305	42%
NO	434	58%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 12** Pregunta No. 8

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** El 42% de la población encuestada es decir 305, personas consideran que el género y la orientación sexual si implican un factor de incapacidad para postularse a la Policía Nacional, mientras que 434, de los encuestados que corresponden al 58% manifiestan que para ellos ni el género ni la orientación sexual implican un factor determinante de presunción de incapacidad para postularse a la Policía Nacional.

**Interpretación:** De un universo de ecuestados; se puede afirmar que un porcentaje minimo de la población encuestada consideran que el género y la orientación sexual si implican un factor de incapacidad para postularse a la Policía Nacional, mientras que los encuestados que corresponden a un porcentaje alto manifiestan que para ellos ni el género ni la orientación sexual implican un factor determinante de presunción de incapacidad para postularse a la Policía Nacional. Vale destacar que muchos de los encuestados manifestaron que dicha exclusión hacia esos grupos de personas se las hacía no por situaciones discriminatorias sino más bien por cuestiones de capacidad corporal, fuerza y aspectos de estabilidad emocional.

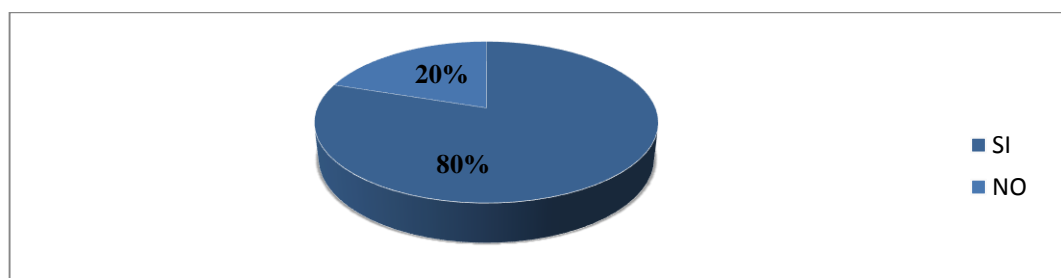
### Pregunta No. 9

¿Considera usted que se restableció el principio de igualdad con las reformas implantadas en el Acuerdo Ministerial 5728?

**Tabla No. 13** Pregunta No. 9

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	597	80%
NO	142	20%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 13** Pregunta No. 9

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** Efectuado el análisis correspondiente se conoce que el 80% equivalente a 597, personas indican que, si consideran que las reformas que implantó el Acuerdo Ministerial 5728 en los requisitos de ingreso a la policía nacional restablecieron el principio de igualdad, mientras que el 20%, es decir 142 de los encuestados indican que no consideran que las reformas que implantó el Acuerdo Ministerial 5728 hayan restablecido el principio de igualdad.

**Interpretación:** De un universo de encuestados; el porcentaje alto indican que, si consideran que las reformas que implantó el Acuerdo Ministerial 5728 en los requisitos de ingreso a la policía nacional restablecieron el principio de igualdad, mientras que el porcentaje mínimo de los encuestados indican que no consideran que las reformas que implantó el Acuerdo Ministerial 5728 hayan restablecido el principio de igualdad.

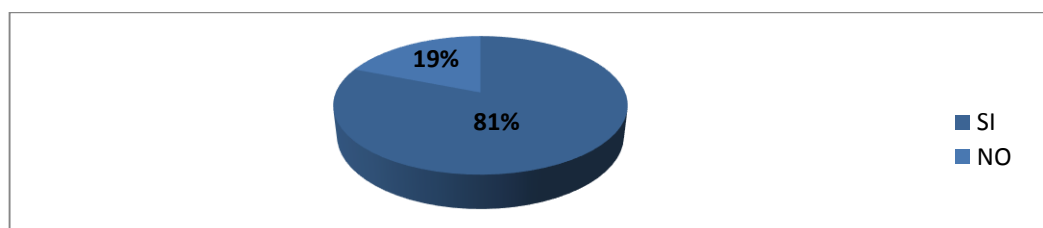
### Pregunta No. 10

¿Cree usted que es necesario la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución?

**Tabla No. 14** Pregunta No. 10

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	600	81%
NO	139	19%
TOTAL	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Investigación de Campo



**Figura No. 14** Pregunta No. 10

**Nota:** Investigación de Campo

**Análisis:** En esta pregunta el 81% de encuestados que corresponde a 600, personas están de acuerdo con la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución, en cambio el 19% de las personas encuestadas que equivalen a 139, encuestados creen que no es necesario la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución

**Interpretación:** De un universo de encuestados; se puede afirmar que el porcentaje alto de encuestados están de acuerdo con la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución, en cambio el porcentaje mínimo las personas encuestadas creen que no es necesario la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución.

## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

### ENTREVISTA DIRIGIDA AL COMANDANTE DE POLICÍA NACIONAL DE TUNGURAHUA SUBZONA 18

**Objetivo:** Conocer su criterio sobre “EL INGRESO A LA POLICÍA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD”.

**Nombre:** Coronel de la Policía de E.M Romel Orlando Tapia Coral

**Fecha:** lunes, 04 de enero del 2018

1. ¿En su experiencia como Comandante de Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18, considera que en el ingreso a la Policía Nacional se observan todos los mandatos constitucionales vigentes en el ordenamiento jurídico del país?
2. ¿En su opinión personal en que situaciones es necesario establecer un trato diferente para cada aspirante a la policía nacional?
3. ¿Considera usted que el requisito de edad y asignación de cupos mayoritariamente al personal masculino para ingresar a la Policía Nacional transgrede el principio constitucional de igualdad consagrado en la Constitución del Ecuador?
4. ¿Cuál sería una posible solución para que los procesos de selección del personal policial se desarrollen respetando el principio constitucional de igualdad consagrado en la Constitución del Ecuador?

#### Análisis de la Entrevista

##### Análisis de la Pregunta 1

El Coronel de la Policía de E.M Romel Orlando Tapia Coral, Comandante de Policía Nacional de Tungurahua Subzona 18, en su experiencia profesional supo manifestar que el sistema que actualmente se utiliza para el ingreso a la Policía Nacional tiene como misión fundamental respetar todo lo estipulado en la Constitución, velando a la vez por el bienestar de la Institución, pero jamás se antepondrá los intereses de la



Institución sobre los derechos primordiales que gozan las personas postulantes; y más bien el proceso busca seleccionar al personal más idóneo por sus capacidades y méritos.

Supo manifestar que sin duda el sistema año tras año ha ido mejorando, una muestra de aquello es la participación en equidad tanto de hombres y mujeres, además ellos están prestos a recibir propuestas que ayuden a mejorar a la Institución, ya que su misión fundamental es proteger y servir a la ciudadanía.

De lo antes dicho se puede deducir que dentro de la Institución policial se reconoce que el sistema de ingreso a la Policía Nacional puede mejorar y es necesario que existan temáticas que aborde lo expuesto con el fin que dichos procesos se lleven lo más acorde a lo consagrado en la Constitución

### **Análisis de la Pregunta 2**

El Coronel de la Policía de E.M Romel Orlando Tapia Coral, Comandante de Policía Nacional de Tungurahua Subzona 18, considera que en el proceso de selección del personal policial no existe ningún trato desigualitario sino más bien este siempre se desarrolla observando todos los principios consagrados en la Constitución.

De aquello se puede entender que el Coronel de la Policía de E.M Romel Orlando Tapia Coral, como miembro de la institución difícilmente emitirá un criterio desfavorable o contrario a la Institución que pertenece.

### **Análisis de la Pregunta 3**

El Coronel de la Policía de E.M Romel Orlando Tapia Coral, Comandante de Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18, enfáticamente señalo que el requisito de edad existe debido a que la jubilación del personal policial es a temprana edad por lo que es necesario estipular un límite en la edad, además en las últimas convocatorias se han incrementado el número de años, ya que es de conocimiento de todos que hasta los 24 años aún pueden postularse a este proceso; en cuanto a la asignación de cupos

dijo que esto se lo hace en base a las necesidades operativas y técnicas que requiere la Institución Policial, pues la mayoría de personal tendrá que ejercer su cargo prestando seguridad en las calles.

#### **Análisis de la Pregunta 4**

El Coronel de la Policía de E.M Romel Orlando Tapia Coral, Comandante de Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18, manifestó que no puede plantear ningún tipo de solución debido a que el proceso se desarrolla estrictamente apegado a la Constitución en base a un sistema de meritocracia.

## Tabulación, Análisis e Interpretación de Resultados

### Resumen de datos de la Encuesta

**Tabla No. 15** Resumen de datos de la Encuesta

Pregunta No.	SI		NO		SUMA TOTAL	Porcentaje
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje		
1	619	84%	120	16%	739	100%
2	520	70%	219	30%	739	100%
3	289	40%	450	60%	739	100%
4	219	30%	520	70%	739	100%
5	119	17%	620	83%	739	100%
6	490	66%	249	34%	739	100%
7	209	28%	530	72%	739	100%
8	305	42%	434	58%	739	100%
9	597	80%	142	20%	739	100%
10	600	81%	139	19%	739	100%

**Nota:** Investigación de Campo

### Verificación de la Hipótesis

Para la correspondiente verificación de la Hipótesis, el método estadístico que se empleo es el Chi Cuadrado o Ji Cuadrado ( $\chi^2$ ) debido a que se trata de una prueba que permite medir aspectos cualitativos y cuantitativos, pudiendo de este modo calcular la relación existente entre las dos variables de las hipótesis.

### Planteamiento de la Hipótesis

**H.1.** El ingreso a la Policía Nacional incide en la vulneración del principio de igualdad.

**H.0.** El ingreso a la Policía Nacional no incide en la vulneración del principio de igualdad.

## **Nivel de Significancia y Regla de Decisión**

En el presente trabajo investigativo se utilizó un margen de error del 5% el cual se convierte en un nivel de confianza de 0.05 con el que se buscan los datos en el Cuadro del Chi Cuadrado.

## **Datos Obtenidos para la Aplicación de Chi Cuadrado**

Para el cálculo estadístico se aplicó la fórmula  $\chi^2 = \sum (O-E)^2/E$  con la prueba de Chi cuadrado; y se han seleccionado cinco preguntas de la encuesta que tienen relación con las dos variables de la presente investigación, ya que el método de Chi cuadrado se aplica para relacionar las dos variables planteadas, siendo éstas:

### **Encuesta:**

**Pregunta No. 1:** ¿Considera usted que el proceso de selección de la policía nacional debe tener reformas?

**Pregunta No. 3:** ¿Considera usted que los requisitos para postularse a la policía nacional se rigen a la Constitución?

**Pregunta No. 6:** ¿Cree usted que en el ingreso a la Policía Nacional se vulnera el Principio de Igualdad?

**Pregunta No. 9:** ¿Considera usted que se restableció el principio de igualdad con las reformas implantadas en el Acuerdo Ministerial 5728?

**Pregunta No. 10:** ¿Cree usted que es necesario la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución?

Las preguntas que se han tomado como referencia para verificar la hipótesis se han resumido mediante el siguiente cuadro:

## Datos obtenidos para la Aplicación de Chi Cuadrado

**Tabla No. 16** Datos obtenidos para la Aplicación de Chi Cuadrado

PREGUNTA No.	SI	NO	TOTAL
1 Encuesta	619	120	739
3 Encuesta	289	450	739
6 Encuesta	490	249	739
9 Encuesta	597	142	739
10 Encuesta	600	139	739
<b>TOTAL</b>	<b>2595</b>	<b>1100</b>	<b>3695</b>

**Nota:** Investigación de Campo

## Tabla de Frecuencias Observadas y Esperadas

**Tabla No. 17** Tabla de Frecuencias Observadas y Esperadas

Pregunta	SI		NO	
	OBSERVADA	ESPERADA	OBSERVADA	ESPERADA
No.				
1 Encuesta	619	519	120	220
3 Encuesta	289	519	450	220
6 Encuesta	490	519	249	220
9 Encuesta	597	519	142	220
10 Encuesta	600	519	139	220
<b>TOTAL</b>	<b>2595</b>	<b>2595</b>	<b>1100</b>	<b>1100</b>

**Nota:** Investigación de Campo

## Cálculo de Chi Cuadrado

Estimador

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Estadístico Chi Cuadrado

**De donde:**

$X^2$  = Chi Cuadrado

$\Sigma$  = Sumatoria

**O** = Frecuencia Observada

**E** = Frecuencia Esperada

**Tabla No. 18** Cálculo de Chi Cuadrado

<b>PREGUNTAS</b>	<b>OBSERVADAS</b>	<b>ESPERADAS</b>	<b>(O-E)</b>	<b>(O-E)</b>	<b>(O-E)^ 2/E</b>
				<b><math>\wedge 2</math></b>	
P1- SI	619	519	100	2500	4,8170
P1 - NO	120	220	-100	10000	45,4545
P3 - SI	289	519	-230	52900	101,9268
P3 - NO	450	220	230	52900	101,9268
P6 - SI	490	519	-29	841	1,7163
P6 - NO	249	220	29	841	1,7163
P9 - SI	597	519	78	6084	11,7225
P9 - NO	142	220	-78	6084	11,7225
P10 - SI	600	519	81	6561	12,6416
P10- NO	139	220	-81	6561	12,6416
		<b><math>X^2</math></b>			<b>301,4689</b>

**Nota:** Investigación de Campo

### **Cálculo de los Grados de Libertad**

Para obtener los grados de libertad aplicados al Chi Cuadrado lo realizamos mediante la siguiente fórmula:

$$gl = (c-1) (f-1)$$

**De donde:**

**gl** = Grados de Libertad

**c** = número de columnas

**f** = número de filas

$$gl = (2-1) (5-1)$$

$$gl = (1) (4)$$

$$gl = 4$$

Con un  $gl = 4$  y un 95% de confianza el  $X^2$  Tabular es = 9,4877.

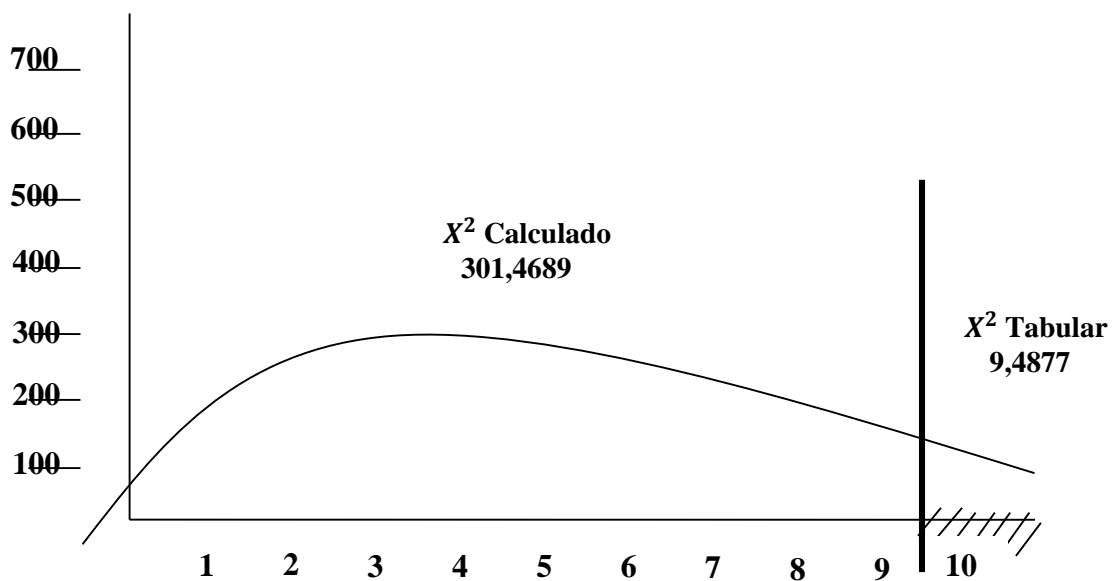
**Decisión:** Luego del proceso anterior y con un Grado de Libertad ( $gl$ ) de valor 4, conociendo que este valor, bajo un 95% de confianza, corresponde a un Chi Cuadrado tabular ( $X^2$  Tabular) de 9,4877 el cual siendo comparado con el Chi cuadrado calculado ( $X^2$  calculado) que equivale a 301,4689, es decir:

$X^2$ Calculado		$X^2$ Tabular
301,4689	>	9,4877

Por cuanto se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis Alterna ( $H_1$ ), con lo que se comprueba la hipótesis alterna de la investigación que dice: El ingreso a la Policía Nacional incide en la vulneración del principio de igualdad. A continuación se indica en el siguiente gráfico:

**Figura No. 15** Chi=Cuadrado

**Nota:** Investigación de Campo



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- Una vez desarrollado el chi cuadrado y resultando  $X^2$  Calculado mayor que  $X^2$  Tabular se comprueba la hipótesis alterna demostrándose que el ingreso a la Policía Nacional si vulnera el principio de igualdad, corroborando así la existencia del problema planteado en la investigación desarrollada.
- Queda claramente definido que el ingreso a la Policía Nacional consiste en un proceso de selección que se desarrolla en 7 fases que son: la postulación, la entrega y verificación de documentos, la evaluación académica, psicológica, física, de confianza y la valoración médica; las cuales están diseñadas para elegir al personal que cumpla con el perfil exigido; sin embargo a la vez ha quedado evidenciado los actos de corrupción que se han cometido en este proceso que por su etapa de control integral de confianza hace difícil transparentar el proceso de meritocracia que se supone se aplica en este tipo de llamamientos.
- En la amplitud de la investigación se ha llegado a verificar que el principio de igualdad si se ve afectado en el ingreso a la Policía Nacional tanto al establecer como requisito el límite de edad como al asignar cupos para hombres y mujeres; al no existir una verdadera fase de impugnación adecuada y eficaz; debido a un trato distinto es aceptable únicamente cuando converjan situaciones diferenciadas siendo indispensable que exista una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, cuya exigencia deba aplicarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada.
- Finalmente es necesario la implementación de un acuerdo ministerial que subsane las falencias dadas en este proceso, permitiendo así que quiénes participan lo hagan en igualdad de condiciones garantizando que verdaderamente



ingrese a la Policía el personal más capacitado e idóneo.

### **Recomendaciones**

- Es necesario que el Comité General de Admisiones designado por la Policía Nacional y el Ministerio del Interior evalúe de una manera objetiva los requisitos exigidos para el ingreso a la Policía Nacional y que se cuide cuidadosamente que cada uno de ellos se ajuste a lo pregonado por la Constitución.
- Que la fase de Evaluación de Confianza al igual que las demás fases pueda ser impugnada, pues como quedo evidenciado en la investigación muchos de los aspirantes de manera irregular han sido descartados del proceso por esta evaluación un claro ejemplo fue el caso de corrupción de pasaportes que se dio en el año 2016 y que sigue en investigación.
- Que los cupos asignados para la postulación se los determinen en base a lo estipulado en el artículo 61, de la Constitución vigente que dispone para el ejercicio de empleos y funciones públicas se lo hará en base a méritos y capacidades mediante una participación, con criterios de equidad y paridad de género, en igualdad de oportunidades.
- Es muy importante la emisión de un acuerdo ministerial que rectifique los aspectos inconstitucionales que vienen suscitándose en el proceso de selección del personal policial y obligue al Comité respectivo a que en la brevedad posible se tomen medidas correctivas, de esta manera se velara por el principio de igualdad de quienes quieran ser partícipes del proceso, se impedirá el cometiendo de actos de corrupción y se transparentara el sistema de selección en base a méritos y capacidades.

## CAPÍTULO VI

### LA PROPUESTA

#### **Datos informativos**

**Tema:** Elaboración del Acuerdo Ministerial que garantiza la participación de los aspirantes al proceso de selección del personal policial sin discriminación alguna.

**Equipo Técnico Responsable:** Investigadora – Juana Cobo

**Institución Ejecutora:** Ministerio del Interior

**Dirigido a:** Ministerio del Interior, Policía Nacional y aspirantes a la Policía Nacional.

**Tiempo de Ejecución:** seis meses.

**Inicio:** enero 2018 – julio 2018.

**Beneficiarios:** Aspirantes a la Policía Nacional.

**Ubicación:** Ambato.

**Presupuesto:** el financiamiento de esta investigación lo asume el Estado, con un costo total de tres mil dólares (3000) USD.

#### **Antecedentes de la Propuesta**

En la actualidad la Policía Nacional del Ecuador en conjunto con el Ministerio del Interior son las entidades encargadas de normar, controlar y ejecutar el proceso de selección de aspirantes a la Policía Nacional, proceso que ha evolucionado con los

años fundamentalmente desde la vigencia de la Constitución del Ecuador 2008 dónde se establece el principio de igualdad y la obligatoriedad de su aplicación en todos los ámbitos, aún más en las instituciones que se hallan bajo el dominio y manejo del estado, así se reafirma en los artículos 61 y 160 de dicho cuerpo normativo supremo dónde se enfatiza que en el ingreso a la Policía Nacional los aspirantes no serán discriminados de ninguna forma y de manera conexas se establece el acceso a la función pública en base a méritos y capacidades con criterios de equidad y paridad de género e igualdad de oportunidades.

De esta forma muchas Instituciones tanto públicas como privadas han ajustado sus normativas a la Constitución, así lo ha hecho también la Policía dónde además han surgido cambios significativos en el manejo de esta Institución por cuanto el Ministerio del Interior por decreto presidencial asumió la representación legal, judicial y extrajudicial de la Institución e igual se le doto de varias facultades inherentes a su Ministerio, asimismo se han emitido varios decretos presidenciales y acuerdos ministeriales que buscan la eliminación de inequidades y desigualdades dentro de la Institución entre las que se destacan el decreto presidencial 945 y el acuerdo ministerial 5728 emitido por el Ministerio del Interior.

En el acuerdo ministerial 5728 se eliminan varios requisitos inconstitucionales y discriminatorios dentro del proceso de selección de aspirantes a la Policía Nacional lo cual es un gran aporte en la aplicación de los derechos humanos específicamente del principio de igualdad; lamentablemente en dicho acuerdo no se contemplaron otras situaciones atentatorias al principio de igualdad; es de allí que surge como propuesta la elaboración de un acuerdo ministerial que preceda al Acuerdo Ministerial 5728 donde se tomen en cuenta los aspectos profundizados en la investigación como son la edad, asignación de cupos, equidad y paridad de género; y que todas las etapas del proceso sean sujetas a impugnación.

### **Justificación**

Ya cursando el último capítulo de este amplio trabajo investigativo se formula como propuesta de solución a la problemática planteada la elaboración del “ACUERDO

MINISTERIAL QUE GARANTIZA LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASPIRANTES AL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL POLICIAL SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA”, es importante porque con dicho Acuerdo Ministerial se busca garantizar la participación en igualdad de condiciones en el ingreso a la Policía Nacional, siendo tan noble y proba la tarea que cumple esta Institución es necesario que realmente se certifique que el personal que ingrese lo haga por sus méritos y capacidades no por situaciones que de una u otra manera los aventajen en relación con otros participantes, aún más si aquellas se derivan de meras presunciones de incapacidades por su género, edad, orientación sexual, situación económica y mucho peor cuando estas se las hagan por querer preservar una imagen ante la sociedad.

Está propuesta queda totalmente justificada por cuanto en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11, numeral 2, se establece la igualdad de todas las personas sin distinción alguna además se pondera al Estado como el llamado a través de medidas de acción afirmativa de garantizar el ejercicio pleno de este principio por lo que el impulso de un acuerdo ministerial que equipare las condiciones de quienes participen en los procesos de selección a la Policía Nacional le compete exclusivamente al Estado y las entidades facultadas para aquello.

La propuesta es factible debido a que se cuenta con todos los recursos humanos, instrumentales, técnicos, tecnológicos, jurídicos y económicos necesarios para llevarlo a cabo, por lo mismo es totalmente realizable.

Con todos los antecedentes expuestos, puedo manifestar que la propuesta si es factible, por cuanto esta no solo cuenta con la suficiente información, sino también con las ganas de impulsar y concretar la presente propuesta, para que de esta manera se pueda plantear la elaboración del Acuerdo Ministerial que garantiza la participación de los aspirantes al proceso de selección del personal policial sin discriminación alguna.

## **Objetivos de la Propuesta**

### **Objetivo General**

Elaborar el “**ACUERDO MINISTERIAL QUE GARANTIZA LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASPIRANTES AL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL POLICIAL SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA.**”, con el fin de solucionar la problemática de estudio planteada.

### **Objetivos Específicos**

- Instaurar los mecanismos necesarios a fin de garantizar a los aspirantes a la Policía Nacional el ingreso a la Policía Nacional sin discriminación alguna.
- Elaborar el proyecto de Acuerdo Ministerial que garantiza la participación de los aspirantes al proceso de selección del personal policial sin discriminación alguna.
- Presentar el proyecto de Acuerdo Ministerial que garantiza la participación de los aspirantes al proceso de selección del personal policial sin discriminación alguna al Ministerio del Interior para su estudio y debate

### **Análisis de Factibilidad**

Esta propuesta es factible porque existe el compromiso de la investigadora además se cuenta con todos los elementos necesarios para ejecutarla, y así mismo de debe tomar en consideración los siguientes aspectos de gran relevancia como son:

#### **Político**

El Ministerio del Interior siendo la institución rectora y coejecutora de la política integral de seguridad ciudadana y convivencia social pacífica en el marco del respeto a los derechos, libertades fundamentales y participación ciudadana, de la cual depende la Policía Nacional, es el organismo llamado a diseñar y ejecutar las

políticas públicas necesarias que garantizar la seguridad interna y la gobernabilidad del Estado, en el marco de respeto a los derechos humanos, entre sus facultades está el emitir todos los acuerdos pertinentes a sus funciones por lo que está facultado para dictar el Acuerdo Ministerial que garantice la participación de los aspirantes al proceso de selección del personal policial sin discriminación alguna a través del Comité respectivo que es de prioritaria aplicación.

### **Social**

La propuesta planteada en este amplio trabajo investigativo crea grandes expectativas no solo de la ciudadanía Tungurahuese sino de todas las personas que desean participar del proceso de selección del personal policial y de quiénes ya han participado que son los principales beneficiados, además contribuye al fin principal del Estado que es el procurar que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y equiparar las condiciones de los grupos que se encuentren en desventaja.

### **Organizacional**

Como se dijo anteriormente el Ministerio del Interior será el encargado de emitir el Acuerdo Ministerial que garantice la participación de los aspirantes al proceso de selección del personal policial sin discriminación alguna, pues esa es una de las atribuciones de las que goza en el ejercicio de su gestión, aún más cuando esto devenga de la inobservancia de la Constitución y el menoscabo injustificado de algún precepto constitucional legalmente promulgado. Y teniendo bajo su dependencia a la Policial Nacional, es quien debe crear los mecanismos legales que guíen el accionar de dicha institución sobre todo en lo que respecta a derechos humanos y materia constitucional.

### **Económico**

Es factible de realizarse la propuesta puesto que se cuenta con todos los recursos humanos, materiales, económicos, técnicos y tecnológicos necesarios para su plena ejecución, que en su totalidad serán cubiertos por el Estado.

## **Legal**

La propuesta planteada tiene como base jurídica lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de la Democracia dentro de los cuáles se promueve la participación protagónica de los ciudadanos en la toma de decisiones en los diferentes niveles de gobierno dando paso a la iniciativa popular normativa que es el aspecto que interesa y en base al cual se presentó la propuesta que se viene desarrollando. También se toma en cuenta como base legal lo señalado en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior.

A continuación, se detallan los artículos en los que se fundamenta la presente propuesta:

En la Constitución del Ecuador (2008) en sus artículos 61, 102, y 103 se define la participación activa de todos los ecuatorianos de forma individual o colectiva en todos los temas de interés y relevancia política, otorgándoles la facultad de presentar propuestas y proyectos a cualquier nivel de gobierno que tenga competencia normativa garantizando así se legitimó derecho de participación y en procura a estos preceptos constitucionales es que se viene desarrollando la presente propuesta de solución al problema investigado.

En el artículo 154, de la Constitución del Ecuador (2008) se estipula en el numeral 1 que las ministras y ministros de Estado, a más de las atribuciones inherentes a su cargo podrán ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión, con lo que se justifica el porque se recurre a esta Institución y sera aquella quien deberá analizar la propuesta diseñada y en caso de ser aceptada quien deba promoverla haciendo uso de todos los instrumentos legales con los que cuenta para que la misma sea viable.

Así mismo en el artículo 43 de la Constitución del Ecuador (2008) deja claramente establecido el apoyo económico del Estado a través de sus instituciones en todos los niveles de gobierno a las organizaciones sociales que realicen proyectos tendientes a formar a la ciudadanía con temas relacionados con derechos y deberes.

Dentro del Código de la Democracia (2009) se toman en consideración los siguientes artículos: Artículos 2 y 193 donde igualmente se afirma la participación activa de las personas en proyectos de iniciativa popular normativa. En el Artículo 3 se lo ha tomado en cuenta debido a que guarda estrecha relación con el pensamiento que motivo esta investigación ya que en dicho postulado se promueve la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, también se indica que es el Estado quién debiera adoptar las medidas de acción afirmativa que garanticen la participación de los sectores discriminados, aquello avaliza la iniciativa que se proyecta a través de un Acuerdo Ministerial enfocado en la participación en igualdad de condiciones de quienes participen en los procesos de llamamiento y reclutamiento a la Policía.

En el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior (2010) se define que dicho organismo tiene como misión el ejercicio, rectoría, formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas que garantice la seguridad interna del Estado y la gobernabilidad, enfatizado en el marco al respeto de los derechos humanos, la democracia y la participación ciudadana para contribuir al buen vivir.

### **Administrativo**

La administración de la presente propuesta está a cargo y responsabilidad de la investigadora, quien se asesorará por los funcionarios a fines a la materia, con el objetivo pleno de poderla ejecutar de la mejor manera en busca de resultados relevantes y beneficiosos para todos, especialmente para los grupos que han resultado afectados por la falta de un instrumento legal que los respalde.



## **Desarrollo de la Propuesta**

### **“ELABORACIÓN DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE GARANTIZA LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASPIRANTES AL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL POLICIAL SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La participación de los aspirantes al proceso de selección del personal policial en igualdad de condiciones.

El estado tiene como deber fundamental y obligación inexcusable el precautelar por la plena vigencia del principio de igualdad, aún más dentro de las instituciones que se hallan bajo su imperio

#### **MINISTERIO DEL INTERIOR**

##### **ACUERDO No.**

Mgs. César Navas Vera

Ministro del Interior

#### **CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 1, del artículo 3, de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado debe garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.;

Que, el numeral dos, del artículo 11, de la Carta Suprema, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología,

filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva;

Que, el numeral nueve del artículo 11, de la Carta Suprema prescribe que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 158, de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos, y que las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los Derechos Humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 160, de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso; y, que la ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales;

Que, el artículo 163, de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana, el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional; y, que sus miembros tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza;

Que, la Policía Nacional de conformidad con el artículo 2, de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, depende del Ministerio del Interior;

Que, el artículo 2, de la Ley de Personal de la Policía Nacional expresa que para ser miembro de la Policía Nacional se requiere ser ecuatoriano por nacimiento, estar en uso de los derechos de ciudadanía y haber cumplido con los requisitos exigidos por las leyes y reglamentos de la Institución;

Que el artículo 4, de la Ley de Personal de la Policía Nacional establece que el personal policial es el que habiendo cumplido los requisitos legales y reglamentarios adquiere la profesión policial;

Que, con Acuerdo Ministerial No. 2541 de 28 de marzo de 2012, se creó la Comisión General de Admisiones de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía, Policías de Línea; y, demás Aspirantes a las diferentes Escuelas de Formación Policial, encargada de realizar y aprobar la planificación, los cronogramas, definir los requisitos, plazos y procedimientos para todos los procesos de selección y reclutamiento de los Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía, Policías de Línea; y, demás Aspirantes a las diferentes Escuelas de Formación Policial, que deseen formar parte de la Policía Nacional del Ecuador;

Que, el artículo 1 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior, dispone el Ministerio del Interior tiene como misión ejercer la rectoría, formular, ejecutar y evaluar la política pública para garantizar la seguridad interna y la gobernabilidad del Estado, en el marco del respeto a los derechos humanos, la democracia y la participación ciudadana para contribuir al buen vivir.

Que, el artículo 1, del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior, establece que el Ministerio del Interior tiene como visión ser reconocido por la sociedad como la entidad que con estricto respeto a los derechos humanos, la inclusión social y la participación ciudadana, genera las condiciones fundamentales para el desarrollo nacional, al garantizar la seguridad interna y la gobernabilidad del Estado.

Que, es fundamental armonizar las disposiciones relacionadas con la admisión para

los procesos de reclutamiento y selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía y Aspirantes a Policías, conforme a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador;

En ejercicio de las atribuciones conferidas en el numeral primero, del artículo 154, de la Constitución de la República del Ecuador, y en concordancia con el artículo 17, del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva;

### **ACUERDA:**

**Artículo 1.-** Refórmese y agregue al Acuerdo Ministerial No. 5728 del 03 de junio del 2015, Al tenor de lo siguiente:

”

**1.-** Disponer que en el plazo improrrogable de noventa días a partir de la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, y a través de la Comisión General de Admisiones de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía, Policías de Línea; y, demás Aspirantes a las diferentes Escuelas de Formación Policial; así como, a la Policía Nacional del Ecuador, el establecimiento, adopción y aplicación inmediata de la acción afirmativa correspondiente, respecto del requisito de edad y asignación de cupos disponibles a hombres y mujeres; con el fin exclusivo de garantizar el acceso sin discriminación alguna en los referidos procesos de selección a nivel nacional, prevaleciendo la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública.

**2.-** Disponer que en el plazo improrrogable de noventa días a partir de la suscripción del presente Acuerdo Ministerial la creación de una Comisión Especializada e independiente de la Comisión General de Admisiones de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía, Policías de Línea que se encargue de solventar de manera motivada las oposiciones sustentadas con fundamentos de hecho y de derecho que presenten los aspirantes.

**3.-** Disponer que en el plazo improrrogable de noventa días a partir de la suscripción

del presente Acuerdo Ministerial la Comisión General de Admisiones de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía, Policías de Línea establezca que todas las fases del proceso de reclutamiento serán sujetas a oposición e impugnación con el fin de garantizar la transparencia del proceso y que no se menoscaben o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de los aspirantes por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual y diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA:**

**ÚNICA.-** Encárguese el Comandante General de la Policía Nacional, de adecuar la normativa correspondiente, en base a las reforma dispuesta en el presente Acuerdo Ministerial y establecida por la Comisión General de Admisiones de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía, Policías de Línea; y, demás Aspirantes a las diferentes Escuelas de Formación Policial, dentro del plazo improrrogable de ciento ochenta días, debiendo informar a esta Cartera de Estado del cumplimiento de las presentes disposiciones.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, de su ejecución encárguese la Comisión General de Admisiones de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de Policía, Policías de Línea; y, demás Aspirantes a las diferentes Escuelas de Formación Policial; y, el Comandante General de la Policía Nacional.

## Modelo Operativo

Tabla No. 19 Modelo Operativo

FASES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
<b>Elaboración y revisión del Acuerdo Ministerial</b>	Reformar el Acuerdo Ministerial 5728	- Investigación bibliográfica Documental - Redacción del proyecto - Revisión del proyecto - Impresión proyecto final	- Cuerpos legales - Laptop - Internet - Testimonial (Funcionarios)	<b>Investigadora:</b> Juana Cobo	1 mes
<b>Socialización del proyecto</b>	Dar a conocer el presente proyecto a las personas e instituciones interesadas	- Foro de discusión con especialistas de la materia - Elaboración de hojas balance para socialización del Acuerdo Ministerial - Apremiar nuevos criterios	- Lugar para la reunión con los profesionales especialistas - Materiales de oficina. - Cuerpos legales - Computadora - Proyector	<b>Investigadora:</b> Juana Cobo	2 meses
<b>Ejecución</b>	Entrega del proyecto de Acuerdo Ministerial al Ministerio del Interior	Distribución del proyecto a las autoridades competentes	- Impresiones - Oficios - Solicitudes - Anillados	<b>Investigadora:</b> Juana Cobo	1 mes
<b>Evaluación</b>	Evaluar los resultados que se obtuvo con la aplicación del Acuerdo Ministerial	Aplicación de un instrumento de evaluación	- Materiales de oficina. - Computadora	<b>Investigadora:</b> Juana Cobo	2 meses

Nota: Investigación de Campo

## **Procesamiento y Análisis**

### **Administración**

La administración de la presente propuesta la asumirá la Investigadora conjuntamente con las personas interesadas y por supuesto con el Ministerio del Interior.

Teniendo como objetivo principal la materialización y ejecución de la propuesta que planteada, por cuanto esta idea innovadora no se puede quedar en el limbo, por cuanto se ha podido comprobar con datos reales y verídicos la existencia de un problema, el mismo que necesita una breve solución, además los jóvenes en la actualidad están comprometidos a crear proyectos, propuestas e ideas innovadoras a los problemas que detectan mediante la investigación.

Para una correcta administración para la consecución de los objetivos de la propuesta se utilizará los siguientes recursos:

### **Recursos Institucionales**

1. Ministerio del Interior
2. Universidad Técnica de Ambato

### **Recursos Humanos**

1. Tutor – Dr. Mg. Kléver Pazmiño
2. Alumna Investigadora- Juana Elizabeth Cobo Moyon

### **Recursos Materiales**

1. Transporte
2. Alimentación
3. Recargas Electrónicas
4. Otros

### **Recursos Tecnológicos**

1. Computadora
2. Internet
3. Impresora
4. Cámara
5. Proyector
6. Teléfono celular
7. Otros

### **Recurso Financiero**

1. Asumido por el Estado

### **Plan de Evaluación**

Con el claro objetivo de validar el impacto y eficacia de la propuesta planteada, se realiza la correspondiente evaluación, para así poder estructurar de manera ordenada y sistemática la información de los resultados y obtener los juicios de valor que vayan acorde a la propuesta que se presenta.

Para lograr esta evaluación tomará en cuenta las siguientes preguntas:

1. ¿Quién solicita evaluar?
2. ¿Por qué evaluar?
3. ¿Para qué evaluar?
4. ¿Qué evaluar?
5. ¿Quién Evalúa?
6. ¿Cuándo evaluar?
7. ¿Cómo evaluar?
8. ¿Con qué evaluar?

La evaluación se realizará en base a la siguiente Matriz:



## Matriz del Plan de Evaluación

Tabla No. 20 Matriz de Evaluación

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
¿Quién solicita evaluar?	La investigadora – Juana Cobo
¿Por qué evaluar?	Para determinar el impacto y el avance de la propuesta
¿Para qué evaluar?	Determinar el cumplimiento de los objetivos de la propuesta.
¿Qué evaluar?	Efectividad del Acuerdo Ministerial.
¿Quién Evalúa?	La investigadora – Juana Cobo
¿Cuándo evaluar?	Semestralmente
¿Cómo evaluar?	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Técnicas de Observación</li><li>➤ Encuestas</li><li>➤ Entrevistas</li></ul>
¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Informes emitidos por el Ministerio del Interior</li><li>➤ Cuestionario</li><li>➤ Guía de Entrevistas</li></ul>

**Nota:** Investigación de Campo

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abarca Gáelas, L. H. (2008). *Fundamentos Constitucionales del Sistema Procesal*. Quito: Consejo Naional de la Judicatura.
2. Aguilar, A. (20 de Abril de 2010). *blogspot*. Obtenido de <http://evolucionhistoricadelapolicianacional.blogspot.com/>
3. Ambos, K., Gómez Colomer, J., & Vogler, R. (2003). *La Policia en los Estados de Derecho Latinoamericanos*. Medellín - Colombia: EdicionesS Jurídicas Gustavi Ibañez Cía Ltda.
4. Anónimo. (10 de Julio de 2002). *Importancia.org*. Obtenido de <http://www.importancia.org/propiedad-privada.php>
5. Ararteko. (2001). *Límites de edad y el Principio de Igualdad en el acceso a la función pública*. Unión Europea.
6. Arcer, & Rores Valdez, J. (1990). *Los principios generales del Derecho y su formulación Constitucional*. Madrid: Alenza.
7. Borda, G. (1999). *Tratado de Derecho Civil*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
8. Borja Cevallos, R. (2007). *Enciclopedia de la Política*. México DF: Fondo de.
9. Brito, R. (2004). *Principio de Igualdad en el Derecho Comparado*. México DF: Universidad UNAM.
10. Cabanellas de las Cuevas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
11. Calderón, L. (06 de Agosto de 2010). Tesis. *Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro*. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
12. Capitán Calderón. (06 de Agosto de 2010). *Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y la Escuela de Policía General Enríquez Gallo*.
13. Carbonell, M. (2007). *Teoría del Neoconstitucionalismo*. Madrid: Trotta.
14. Carbonell, M. (2008). *El Principio de Proporcionalidad y la Interpretación Constitucional*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Ecuador.
15. Carbonell, M. (2011). *Los derechos fundamentales en México*. México DF:

UNAM, CNDH.

16. Chacón Castro, R. (2008). *Mujer Militar*. Quito: Resdal.
17. *Código Civil, Legislación Conexa, Concordancias, Jurisprudencia*. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
18. *Código de la Democracia*. (2009). Quito: CEP.
19. *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización*. (2011). Quito: V&M Gráficas.
20. *Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Cooperación de estudios y publicaciones, legislación codificada.
21. *Constitución Española*. (1978). España: Infoboe.
22. Cuerpo Nacional de Policía Española. (2016). *Informe a la Guardia Civil y Policía*. España.
23. Cueva Carrión, L. (2011). *Acción Constitucional Ordinaria de Protección*. Ecuador: Cueva Carrión.
24. (Julio de 2015). Cultura de Género y Trato equitativo. (E. D. Carrera, Entrevistador)
25. Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: ONU.
26. *Decreto 10/2003*. (2003). Andalucía: Heliasta.
27. Defensoría del Pueblo. (2012). *El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación*. Quito: Giro Ciudadano Consultores.
28. Delgado, E. (24 de Abril de 2015). Regularán el derecho de admisión. *El País*, págs. 10-11.
29. Desarrollo, S. N. (12 de Abril de 2010). Censo. *Proyecciones Referenciales de Población Cantonal según años en grupos de edades*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Semplades.
30. Diario el Comercio. (29 de Julio de 2016). *El Comercio*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/actualidad/jovenes-cupo-policia-aspirantes.html>
31. Diario El Comercio. (20 de Septiembre de 2017). *El Comercio*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/actualidad/aspirantes-policia-ecuador-confianza-poligrafo.html>.
32. Diario El Telegrafo. (20 de Enero de 2016). *El telegrafo*. Obtenido de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/judicial/13/aspirantesapolicias>

33. Diccionario de la Lengua Española. (2000). *Diccionario de la Lengua*. España: Esparsa.
34. Echeverría, D. Á. (2014). *Los principales instrumentos universales de los Derechos Humanos en la administración de justicia en Colombia y Ecuador*. Medellín: Librería Jurídica Faol.
35. Ecuador, C. C. (Septiembre de 2013). *Biblioteca de la Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de [http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/La\\_accion\\_de\\_proteccion\\_Ecuador\\_2013/La\\_accion\\_proteccion\\_Ecuador\\_2013.pdf](http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/La_accion_de_proteccion_Ecuador_2013/La_accion_proteccion_Ecuador_2013.pdf)
36. Ecuador, P. N. (13 de Febrero de 2013). *Policia Nacional del Ecuador*. Obtenido de <http://www.policiaecuador.gob.ec/biblioteca/>
37. *Ecured*. (15 de Octubre de 2012). Obtenido de [http://www.ecured.cu/index.php/Propiedad\\_privada](http://www.ecured.cu/index.php/Propiedad_privada)
38. El Comercio. (06 de Septiembre de 2013). Personal Fenmenino Policial . *Inclusión de Género en las Fuerzas Policiales y Militares del país*.
39. El Telegrafo. (Lunes de Julio de 2018). Aspirante a la Policia Nacional 2018. *Hoy empieza la inscripción de aspirantes a Policía*.
40. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por, P. (2010). *Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior*. Quito: CEP.
41. Foros Ecuador.ec. (Julio de 2017). *Reclutamiento en Línea*. Obtenido de <http://www.forosecuador.ec/forum/comunidad/foro-libre/4867-reclutamiento-en-l%C3%ADnea-julio-2017-polic%C3%ADa-nacional-ministerio-del-interior-dgp>
42. Fundación Wikimedia. (8 de Septiembre de 2015). *Wikipedia*. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Principios\\_del\\_Derecho\\_procesal](https://es.wikipedia.org/wiki/Principios_del_Derecho_procesal)
43. Garzón Carrera, E. D. (Julio de 2015). Tesis. *Cultura de Género y Trato Inequitativo en la Escuela Superior de Policía “Gral. Alberto Enríquez Gallo”*. Quito, Pichincha, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
44. Gozaíni, O. A. (1999). *El Principio de Congruencia frente al Principio Dispositivo*. Valencia: Aranzadi.
45. Hariou, M. (1923). *Compendio del Derecho Constitucional*. Francia.
46. Hernando García, P. J. (1988). *La Bioética y el Arte de Elegir* . Madrid:

- Asociación de Bioética Fundamental y Clínica, 2014.
47. Herrera, E. L., Medina, F. A., & Naranjo, L. G. (2008). *Tutoría de la Investigación Científica*. Ambato - Ecuador: Empresdane Gráficas Cía. Ltda. Quito.
  48. Humanos, F. P. (2005 - 2012). *Derechos Humanos.Net*. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.net/patrocinios/web.htm>
  49. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (2017). *Proyecciones Poblacionales por edades, provincias y nacionales*. Ecuador: INEC.
  50. Iturralde, M. D. (16 de Mayo de 2015). *El Outsider*. Obtenido de [http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/eloutsider/Documents/revistas/eloutsider03/\\_eloutsider006.pdf](http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/eloutsider/Documents/revistas/eloutsider03/_eloutsider006.pdf)
  51. Judicatura, C. N. (Septiembre de 06 de 2015). *Consejo de la Judicatura de Tungurahua*. Obtenido de [http://www.funcionjudicial-tungurahua.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=424&Itemid=275](http://www.funcionjudicial-tungurahua.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=424&Itemid=275)
  52. Larrea Santos, D. R. (28 de Marzo de 2015). *La Convención Americana de Derechos Humanos*. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
  53. León Quinde, F. E. (2014). *Manual Teórico Práctico de Derecho Constitucional Ecuatoriano*. Quito - Ecuador: Carpol.
  54. *Ley 26.370* . (2008). Buenos Aires: Heliasta.
  55. *Ley de Personal de la Policía Nacional*. (1998). *Ley de Personal de la Policía Nacional*. Quito: CEP.
  56. *Ley Federal de Protección al Consumidor*. (1998). México Distrito Federal : Unam.
  57. *Ley Orgánica 1/1992 sobre Protección de la Seguridad Ciudadana, apartado Espectáculos Públicos*. (1992). España: Heliasa.
  58. *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. (2010). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
  59. Lima, U. d. (2003). *El ingreso a las escuelas de Policías e Perú*. Lima - Perú.
  60. López Sánchez, H. (2008). *Conceptos Básicos y Fines del Derecho*. México Distrito Federal: Cenid.
  61. Mayor Larrea, M. (06 de Agosto de 2010). *Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y*

- autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y la Escuela de Policía General Enríquez Gallo. (C. Calderón, Entrevistador)
62. Ministerio del Interior. (2003). *Policía Argentina*. Buenos Aires - Argentina: Ministerio del Interior.
  63. Ministerio del Interior. (Noviembre y Diciembre de 2015). *Portal del Ministerio del Interior*. Obtenido de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/24-mil-personas-fueron-parte-del-plan-de-difusion-del-proceso-de-seleccion-de-aspirantes-a-la-policia/>
  64. Ministerio del Interior. (2018). *Proceso de reclutamiento de la Policía Nacional*. Quito - Ecuador.
  65. Monografías. (Abril de 2000). *Monografías.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos103/principio-igualdad-segun-fuentes-del-derecho/principio-igualdad-segun-fuentes-del-derecho.shtml>
  66. Morales Isolde, D. d. (20 de Enero de 2016). Los cadetes que van a la escuela de oficiales se escogen de los puntajes más altos de los postulantes aceptados. (D. E. Telegrafo, Entrevistador)
  67. Muñoz Conde, F. (2014). *Constitución de Montecristi*. Riobamba.
  68. Obama, B. (2009). Anodis. *Anodis*. Washington, Washington, Estados Unidos.
  69. Oficiales, E. G. (Julio de 2015). Cultura de Genero y Trato Equitativo. (E. D. Carrera, Entrevistador)
  70. OIT. (2007). Nuevas formas de discriminación. *Conferencia Internacional del Trabajo*, (pág. 96). Ginebra.
  71. OIT. (2007). *Nuevas formas de Discriminación en el Trabajo*. Ginebra: Informe Global.
  72. Plan V. (20 de Septiembre de 2016). *iNVESTIGACIÓN*. Obtenido de <http://www.planv.com.ec/investigacion/investigacion/corrupcion-la-policia-se-muerde-la-cola>
  73. Policia Naiconal del Ecuador. (28 de Septiembre de 2017). *Policia Naiconal*. Obtenido de <http://www.policiaecuador.gob.ec/>
  74. Pugliatty, G. (1976). *Drama y Tiempo: dramatólogía I*. Madrid, España: Csic.
  75. Pulido, B. (2005). *El Principio de Igualdad. El Derecho de los Derechos*. Bogota : Universidad Externado de Colombia.
  76. Quintero, C., & Rodriguez, S. (1998). *Anuario de Derecho Constitucional*

- Latinoamericano*. Buenos Aires: Konrad Adenauer - Stiftung A.C .
77. Rabinovich, R. (2003). *Recorriendo la Historia del Derecho*. Quito: Librería Jurídica Cevallos.
  78. *Real Decreto*. (2010). Aragon - España: Heliasta.
  79. *Real Decreto 2816/1982*. (1982). España: Heliasta.
  80. Recurso contencioso administrativo interpuesto contra la Resolución de 25 de septiembre de 2006, de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil,, 730/2007 (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso Administrativo 07 de Junio de 2007).
  81. Reglamento General, L. d. (1999). *Reglamento General a las Ley de Personal de la Policía Nacional*. Quito: CEP.
  82. Revista del Foro Constitucional Iberoamericano. (08 de Octubre de 2004). *Repositorio institucional de la Universidad Carlos III de Madrid*. Obtenido de <https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19182/FCI-2004-8-carmona.pdf?sequence=1>
  83. Ríos Almeida, F. A. (14 de Junio de 2010). *Repositorio de la Universidad de las Américas*. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/469/1/UDLA-EC-TAB-2010-12.pdf>
  84. Ruales Carrera, G. E. (Agosto de 2009). Tesis. *Mujeres y Relaciones de Género en el Poder Azul*. Quito, Pichincha, Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
  85. Sánchez Gonzales, S. (2009). *En torno a la igualdad y a la desigualdad*. Buenos Aires, Argentina: S.I. Editorial Dykinson.
  86. Sánchez, S. (2006). *Dogmática y práctica de los Derechos Fundamentales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
  87. Scott, W. (2003). *El Género: Una categoría útil para el análisis histórico*. Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.: México.
  88. Sentencia 28/10/1999 (Tribuna Superior de Justicia de Cataluña 28 de Octubre de 1999).
  89. Sentencia RTC 1983/75, 03/08/1983 (Tribunal Constitucional ocho de Marzo de 1983).
  90. Serrano Salgado, J. R. (03 de Junio de 2015). Acuerdo Ministerial 5728. *Acuerdo Ministerial 5728*. Quito, Ecuador, Pichincha.

91. Subzona Tungurahua. (2016). *Rendición de Cuentas*. Ambato: Policía Nacional.
92. Teniente Montenegro, E. (1 de Febrero de 2016). Versión ante la Fiscalía. *Venta de Pases en la Policía*. Quito, Pichincha, Ecuador.
93. Torres Martínez, P. (27 de Junio de 2011). *Slideshare*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/pedrotorr/el-derecho-privado-y-sus-ramas>
94. Tribunal Constitucional Español. (2016). *Jurisprudencia*. España.
95. Unimar Et. (2013). *75 años de la Polcicia Nacional*. Quito: César Echezuria.
96. Weimar. (1930). *Textos Constitucionales españoles y extranjeros*. Zaragoza: Athenaeum.



**ANEXOS**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESIONALES DEL**  
**DERECHO EN LIBRE EJERCICIO**

**Objetivo:** Conocer su criterio sobre “EL INGRESO A LA POLICIA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD”.

**Fecha:**

**Instructivo:** Señale con una X la respuesta correcta

- 
1. ¿Considera usted que el proceso de selección de la policía nacional debe tener reformas?

SI  NO

2. ¿Cree usted que todas las fases del proceso de selección de la policía nacional deben estar sujetas a impugnación?

SI  NO

3. ¿Considera usted que los requisitos para postularse a la policía nacional se rigen a la Constitución?

SI  NO

4. ¿Está de acuerdo con el número de cupos asignados para hombres y mujeres en el proceso de selección a la policía nacional?

SI  NO

5. ¿Conoce usted bajo qué ley se regula el proceso de selección de la policía nacional?

SI  NO

6. ¿Cree usted que en el ingreso a la Policía Nacional se vulnera el Principio de Igualdad?

SI  NO

7. ¿Considera usted que la edad implica incapacidad para postularse a la Policía Nacional?

SI  NO

¿Considera usted que el género y la orientación sexual implican incapacidad para postularse a la Policía Nacional?

SI  NO

8. ¿Considera usted que se restableció el principio de igualdad con las reformas implantadas en el Acuerdo Ministerial 5728?

SI  NO

9. ¿Cree usted que es necesario la emisión de un nuevo acuerdo ministerial que ajuste el actual proceso de selección de la policía nacional a los principios establecidos en la Constitución?

SI  NO

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## GLOSARIO

**Acuerdo Ministerial.** - Se trata de una normativa o de una regla que dicta un ministerio de acuerdo a las facultades que le otorga la Constitución. El concepto de ministerio puede definirse como una de las diversas partes funcionales en las cuales es posible dividir el Gobierno de un país.

**Administración de justicia constitucional.** - Es la función que desempeña la Corte Constitucional en cumplimiento de competencias establecidas en la Constitución. También la realizan los jueces ordinarios cuando conocen y resuelven las garantías constitucionales a su cargo.

**Buen Vivir o Sumak Kawsay.**- Uno de los valores y principios del Estado ecuatoriano. El equilibrio que tiene el ser humano con su comunidad y la naturaleza para alcanzar una mejor calidad de vida.

**Constitución.** - Es el conjunto de normas y preceptos fundamentales que determinan la organización y competencias del poder público, las bases de la vida social y económica, y los derechos y deberes de los individuos que integran un Estado.

**Derechos fundamentales.** - Son derechos ligados a la dignidad de la persona humana dentro del Estado y de la sociedad a los que la Constitución eleva a la categoría de derechos fundamentales. Además, estos se encuentran efectivizados a través de garantías constitucionales. (Derecho a la libertad, nadie puede ser detenido sin formula de juicio, la garantía de Hábeas Corpus).

**Derechos constitucionales.** - Es todo derecho contenido en la Constitución, sea o no fundamental. O también aquellos derechos necesarios para el desarrollo de una vida constitucional. Facultades inherentes a los seres humanos y a la naturaleza, reconocidas en la Constitución ecuatoriana.

**Derechos individuales:** Aquellos derechos de los que gozan los individuos como particulares y que no pueden ser restringidos por los gobernantes, siendo por tanto

inalienables, inmanentes e imprescriptibles. Algunos de ello son el derecho a la vida, a la integridad personal, la libertad individual, la libertad de expresión, el derecho de reunión.

**Derechos colectivos:** Se refiere al derecho de los pueblos a ser protegidos de los ataques a sus intereses e identidad como grupo. Los derechos colectivos son derechos humanos específicos de los cuales son titulares los grupos humanos. Los derechos colectivos son parte de los llamados derechos de tercera generación como son el derecho al desarrollo, a la paz, al patrimonio artístico y cultural, a un medio ambiente sano y los derechos de los consumidores.

**Desarrollo equitativo y solidario.** - Es un objetivo económico fundamental de la Constitución orientado a la mejor distribución de la riqueza entre todos los habitantes del Ecuador para propiciar una calidad de vida digna.

**El Estado constitucional de los derechos y Justicia.** - Este Estado se caracteriza además de garantizar la vigencia de la ley, los servicios públicos básicos, coloca como eje articulador de su funcionamiento, la protección de los derechos reconocidos mediante una justicia constitucional especializada, gratuita, oral y eficiente.

**Estado De Derecho.** - Diríamos que el Estado de Derecho consiste en la sujeción de la actividad estatal a la Constitución y a las normas aprobadas conforme a los procedimientos que ella establezca, que garantizan el funcionamiento responsable y controlado de los órganos del poder, el ejercicio de la autoridad conforme a disposiciones conocidas y no retroactivas en términos perjudiciales, y la observancia de los derechos individuales, colectivos, culturales y políticos.

**Estado.** - Es la agrupación humana, fijada en un territorio determinado y en la que existe un orden social, político y jurídico orientado hacia el bien común, establecido y mantenido por una autoridad dotada de poderes de coerción.

**Igualdad.** - Principio que reconoce que todas las personas gozan de los mismos

derechos, deberes y oportunidades. Mediante este principio se prohíbe la discriminación que anule, menoscabe o impida el reconocimiento y ejercicio de los derechos.

**Inalienable.** - Que no se puede enajenar, es decir, pasar o transmitir.

**Inclusión social.** - Es un principio constitucional que reconoce el respeto a la diversidad en condiciones de igualdad y disfrute de los derechos establecidos en la Constitución.

**Indivisible.** - Aquello que no se puede dividir; es decir, no se puede garantizar un derecho y quitar otro.

**Norma suprema.** - Es el límite al poder. En ella se consagran los derechos y las garantías de las personas, además de la organización y funcionamiento de la administración pública. Norma que está sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico.

**Principio de supremacía constitucional.** - Se refiere a que son nulas y sin ningún valor las leyes y demás actos estatales que fuesen contrarios a las normas constitucionales, en especial a las declarativas a los Derechos Humanos, incluidas en el texto constitucional.

**Principio de igualdad.** - La Igualdad ante la ley, Igualdad bajo la ley, Igualdad ante los ojos de la ley o Igualdad jurídica es el principio que reconoce que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la ley (principio de isonomía), y que estén sujetas a las mismas leyes de justicia (debido proceso), reconoce la equiparación.

## **PAPER**

# **EN EL INGRESO A LA POLICIA NACIONAL AÚN SE FIJAN REQUISITOS DISCRIMINATORIOS**

**Juana Elizabeth Cobo Moyon**

**Universidad Técnica de Ambato**

### **Resumen**

La presente investigación se ha desarrollado con el fin de demostrar que varios de los requisitos impuestos en el ingreso a la Policía Nacional vulneran el principio constitucional de igualdad vigente en el Ecuador; además de aquello se busca proponer una reforma que modifique o los extinga de ser necesario para que los mismos guarden estricto apego u observancia a lo proclamado en la Constitución de Montecristi.

Dentro de toda la investigación ha quedado claro que son un sinnúmero de legislaciones alrededor del mundo que han acogido dentro de sus normativas todo lo relacionado a los Derechos Humanos, lo mismo ha ocurrido con las Instituciones Policiales que han tenido no sólo que adecuar su normativa en apego a los derechos humanos sino ser estos los convocados a velar por su correcta aplicación, como es de suponer la Policía Nacional del Ecuador no se ha quedado atrás dando notables avances en lo referente a inclusión y equidad.

Han pasado muchos años desde que la Institución dio apertura a las mujeres y últimamente se eliminaron varios requisitos discriminatorios, lamentablemente en esta última convocatoria del año 2018 se dio un retroceso al nuevamente exigirse un límite de estatura para participar de estos procesos.

Entre los criterios discriminatorios que se mantienen están el asignar la mayor parte de sus cupos al personal masculino, olvidándose lo determina en la Constitución en

cuanto a paridad de género, el exigir un límite de edad y de estatura mínima sin justificación objetiva alguna, que se presta a que existan un sinnúmero de irregularidades, puesto que no existe un sustento científico, legal y real que abalicé los criterios de desigualdad aplicados en estos procesos.

Por todo lo manifestado es que es necesario realizar una investigación más a fondo acerca de los parámetros aplicados en estos procesos, por cuanto ellos no pueden proceder de juicios discriminatorios justificados en base a presunciones de incapacidad no comprobadas, basta con las exigentes evaluaciones establecidas en el reclutamiento del personal policial para descartar o seleccionar a los individuos postulantes.

### **Abstract**

The present investigation has been developed with the purpose of demonstrating that several of the requirements imposed in the entrance to the National Police violate the constitutional principle of equality in force in the equator; In addition to that, it is sought to propose a reform that modifies or extinguishes them if necessary so that they keep strict adherence or observance to the proclamation in the Constitution of Montecristí.

Within all the research it has become clear that there are countless laws around the world that have embraced everything related to Human Rights within their regulations, the same has happened with the Police Institutions that have had to not only adapt their regulations in attachment to human rights unless these are the ones called to ensure its correct application, as it is to be assumed that the National Police of Ecuador has not been left behind, making notable progress in terms of inclusion and equity.

Many years have passed since the Institution opened the women and recently several discriminatory requirements were eliminated, unfortunately in this last call of the year 2018 there was a setback when again demanding a limit of stature to participate in these processes.



Among the discriminatory criteria that remain are to allocate most of their quotas to male staff, forgetting what is stated in the Constitution in terms of gender parity, requiring an age limit and minimum height without any objective justification, which It lends to a number of irregularities, since there is no scientific, legal and real support that abalone the inequality criteria applied in these processes.

For all the evidence is that it is necessary to conduct a more thorough investigation about the parameters applied in these processes, since they cannot proceed from justified discriminatory judgments based on unproven assumptions of incapacity, it is enough with the demanding evaluations established in the Recruitment of police personnel to discard or select applicants.

## **Introducción**

En la Constitución del Ecuador se ha establecido expresamente que ellos se encuentran en un Estado constitucional de derechos y justicia, en el que la Policía Nacional juega un papel importantísimo especialmente en el cabal cumplimiento, respeto y aplicación de derechos humanos, pues enérgicamente se ha considerado a esta institución muy aparte de su carácter armado y jerarquizado como el conducto indicado para proteger el libre ejercicio de los derechos humanos siendo su principal misión la vocación al servicio público siempre en defensa del Estado de Derechos.

Por lo que llama la atención que pese a su noble misión dentro de la institución policial específicamente en la selección de su personal se avalen requisitos contrarios al principio de igualdad publicado en la constitución del Ecuador 2008, siendo estas circunstancias las que han hecho necesario el estudio y posterior análisis del protocolo empleado en la selección del personal policial.

A través de la presente investigación se ha demostrado que los requisitos de edad, género y estatura mínima exigidos en el ingreso a la policía nacional si vulneran al principio constitucional de igualdad esto en base a la investigación de campo desarrollada mediante encuestas realizadas a los aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018 y ciudadanos entre 25 a 29 años que aspiran postularse a la policía

pero que por su edad automáticamente quedan descartados.

Además se realizó una entrevista al Coronel Romel Orlando Tapia Coral Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Subzona 18, que en una de las preguntas efectuadas manifestó que el sistema empleado para la selección del personal policial ha mejorado en cada convocatoria siendo una muestra de aquella la participación en equidad tanto de hombres y mujeres, lo que ratifica que el protocolo empleado para el ingreso a la institución policial se encuentra en constante cambio ya que aún se conservan normas transgresoras a los principios consagrados en la Constitución, como al asignar el mayor número de cupos al personal masculino, al descartar del proceso a personas por su edad y estatura sin justificación objetiva alguna y es más menoscabando el principio de igualdad que se hallan amparados.

Con los resultados obtenidos en las encuestas se efectuó un estricto método de estratificación de la muestra y del chi cuadrado lo cual garantiza un mayor nivel de credibilidad y permitió verificar la hipótesis planteada; además gracias a las encuestas realizadas se pudo advertir que es de trascendental importancia y necesidad la creación de una normativa que ajuste el protocolo de selección de la Policía Nacional a los principios establecidos en la Constitución; ya que a través de los resultados obtenidos en los distintos métodos estadísticos ha quedado evidenciado que dentro de estos procesos de selección desfachadamente y a la vista de todos se vulnera el bien jurídico de la igualdad.

Siendo este un tema de interés, novedoso y actual debido a la gran convocatoria de la que gozan los procesos de selección del personal policial nacional, se debe tratar de direccionarlos de manera positiva y en respaldo a lo plasmado en la Constitución; es decir, en un sistema más apegado a los derechos humanos, más tolerante e incluyente; donde sus requisitos de selección se basen en justificaciones objetivas y razonables no por meras presunciones de incapacidad; que incorpore en sus filas cadetes con vocación de servicio más que por su fuerza física; dejando de lado doctrinas caducas y arbitrarias que solo buscan segregar a los grupos más vulnerables.

## **Metodología**

**Sujetos:** Aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018, de la provincia de Tungurahua, ciudadanos en la franja de edad entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua y Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Subzona 18.

La técnica de muestreo se les fue aplicada a las unidades de observación de los aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua y ciudadanos entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua, ya que su población supera los cien habitantes respectivamente.

Los datos obtenidos en el caso del primer grupo de observación fueron recabados de manera verbal debido a que se acudió al Comando de la Sub zona No. 18 Tungurahua y en el caso del segundo grupo de observación se obtuvo su población mediante la información publicada en la página oficial del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2018), de las Proyecciones Poblacionales por edades Provincias 2010 – 2020 y nacional; es así que aplicando la fórmula correspondiente se obtuvo el número de sujetos que debían ser encuestados para en etapas posteriores lograr la obtención de los resultados y someterlos en adelante al análisis y evaluación respectiva.

**Técnicas e instrumentos:** Para la investigación de campo se escogió dos técnicas de recolección de información, la entrevista y la encuesta. La entrevista fue dirigida al Coronel Romel Orlando Tapia Coral Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18, siendo su correspondiente instrumento la guía de la entrevista; mientras que la encuesta se aplicó a los aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua y ciudadanos entre 25 a 29 años de la provincia de Tungurahua a través de un cuestionario, que es el instrumento básico en este caso, el cual se elaboró con preguntas cerradas, establece, facilitando al sujeto encuestado una serie de opciones para que escoja una de ellas como respuesta.

**Procedimiento:** Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo – cualitativo. Cualitativo porque se considera como un hecho realmente importante

cuyo escenario fue analizado teniendo como finalidad principal la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a la problemática planteada. Se emplearon así, varias técnicas como: la observación, análisis documental, cuestionarios y entrevistas. Cuantitativa porque al recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre las variables previamente determinadas, los cuales se muestran en el resultado final, mediante lo cual se proporcionó un claro enfoque de la realidad específica.

También es crítico - propositivo porque se apoyó en referentes estadísticos que luego fueron sometidos a análisis en apoyo del marco teórico; por lo que en primera instancia se recabó información que fue sometida a análisis estadístico, además se buscaron las causas y la explicación de los hechos que se estudió y finalmente se obtuvo una medición controlada del problema para plantear una solución.

## **Resultados**

Los resultados realizados se toman en cuenta que la mayoría de las personas encuestadas creen que en el ingreso a la Policía Nacional se vulnera el Principio de Igualdad, mientras que la minoría opina que no creen que el ingreso a la Policía Nacional vulnera el Principio de Igualdad consagrado en la Constitución del Ecuador, previo a la aclaración que no es en todo sino en preguntas específicas.

De la entrevista aplicada al Coronel de la Policía de E.M Romel Orlando Tapia Coral Comandante de la Policía Nacional de Tungurahua Sub zona 18, se estableció que el proceso de selección del personal policial se halla en continuo cambio por cuanto el mismo ha ido acogiendo las normas de derechos humanos universales suscritas por el Ecuador siendo un indicador de aquello la inclusión de la mujeres no solo en la policía sino en los diferentes roles de las instituciones públicas por lo que se ha visto necesario la implementación de un acuerdo ministerial que subsane las falencias dadas en el proceso de selección del personal policial, permitiendo así que quiénes participan lo hagan en igualdad de condiciones garantizando que verdaderamente ingrese a la Policía el personal más capacitado e idóneo.

## **Discusión**

De los resultados y conclusiones obtenidas en la investigación realizada para determinar si el ingreso a la Policía Nacional incide en la vulneración del principio de igualdad se pudo corroborar ampliamente que muchos de los aspirantes a la Policía Nacional promoción 2018 de la provincia de Tungurahua y ciudadanos entre 25 a 29 años han visto menoscabado su bien jurídico protegido de la igualdad por cuanto en su mayoría se les ha hecho imposible siquiera participar de este reclutamiento por circunstancias ajenas a su control como son el límite de edad, su baja estatura o la asignación de cupos mayormente a hombres.

Así también quienes han logrado superar la fase de postulación, entrega y verificación de documentos, las pruebas físicas y académicas no han logrado ingresar supuestamente por no superar la evaluación integral de confianza que no se halla sujeta a impugnación y que se ha prestado al cometimiento de un sinnúmero de actos de corrupción como quedo revelado en la venta de pases en el año 2016, puesto que no existe una verdadera fase de impugnación imparcial, adecuada y eficaz.

Queda claro que solo es aceptable un trato distinto únicamente cuando converjan situaciones diferenciadas siendo indispensable que exista una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, cuya exigencia deba aplicarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada.

Por lo que resulta totalmente factible la implementación de un acuerdo ministerial que subsane las falencias dadas en el proceso de selección del personal policial e inclusive elimine los requisitos que contrarían los principios constitucionales imperantes en el Estado.

## **Referencias:**

1. Desarrollo, S. N. (12 de Abril de 2010). Censo. Proyecciones Referenciales de Población Cantonal según años en grupos de edades. Ambato,

Tungurahua, Ecuador: Semplades.

2. Subzona Tungurahua. (2018). *Rendición de Cuentas*. Ambato: Policía Nacional.
3. *Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Cooperación de estudios y publicaciones, legislación codificada.
4. Foros Ecuador.ec. (Julio de 2017). Reclutamiento en Línea. Obtenido de <http://www.forosecuador.ec/forum/comunidad/foro-libre/4867-reclutamiento-en-1%C3%ADnea-julio-2017-polic%C3%ADa-nacional-ministerio-del-interior-dgp>