



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Y DE LA SALUD CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO  
A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:  
ACUERDO MINISTERIAL #0151 Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD  
Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES,  
2024**

**AUTORES:  
MALAVÉ REYES JOSÉ ANDRÉS  
MIRABÁ MONTECÉ DIANA FERNANDA**

**TUTOR:  
AB. VIVIANA SILVESTRE, MGT**

**LA LIBERTAD-ECUADOR 2024**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Y DE LA SALUD CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:  
ACUERDO MINISTERIAL #0151 Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD  
Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES,  
2024**

**AUTORES:  
MALAVE REYES JOSE ANDRES  
MIRABA MONTECE DIANA FERNANDA**

**TUTOR:  
AB. VIVIANA SILVESTRE, MGT**

**LA LIBERTAD-ECUADOR 2024**

## APROBACIÓN DE LA TUTORA

### CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “Acuerdo ministerial #0151 y el principio de igualdad y no discriminación en el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, 2024.” presentado por los estudiantes JOSE ANDRES MALAVE REYES Y DIANA FERNANDA MIRABA MONTECE, portadoras de las cédulas de ciudadanía N.º 2450116013 y N.º 0921743720 respectivamente, como requisito previo a optar el título de ABOGADOS, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.



Ab. VIVIANA SILVESTRE, Mgt.  
TUTORA

*Leda Noralma Elizabeth Zambrano Castro, Mgtr.*

*Celular: 0981919596*

*Correo: noralma20@hotmail.com*

#### CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRAFÍA

Yo, **NORALMA ELIZABETH ZAMBRANO CASTRO**, en mi calidad de **LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN LITERATURA Y PROSPECTIVA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR**, por medio de la presente tengo a bien indicar que he leído y corregido el Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado/a, denominado **"ACUERDO MINISTERIAL NRO. 0151 Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024"** de los estudiantes **MIRABA MONTECE DIANA FERNANDA Y MALAVE REYES JOSE ANDRES**.

Certifico que está redactado con el correcto manejo del lenguaje, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos e interpretaciones, adecuado empleo en la sinonimia. Además de haber sido escrito de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigentes.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad y autorizo a los interesados a hacer uso de la presente certificación, como estimen conveniente.

Santa Elena, 22 de noviembre del 2024



Dra. Noralma Elizabeth Zambrano Castro

C.I. 0907227250

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN  
LITERATURA Y CASTELLANO  
MAGISTER EN PENSAMIENTO ESTRATÉGICO Y PROSPECTIVA PARA LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR  
N° DE REGISTRO DE SENESCYT 1006-07-768668

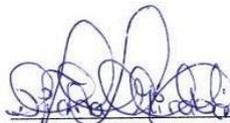
## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, JOSE ANDRES MALAVE REYES y DIANA FERNANDA MIRABA MONTECE, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título “ACUERDO MINISTERIAL #0151 Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024”, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

ATENTAMENTE

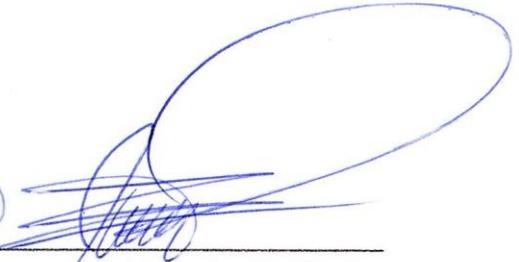
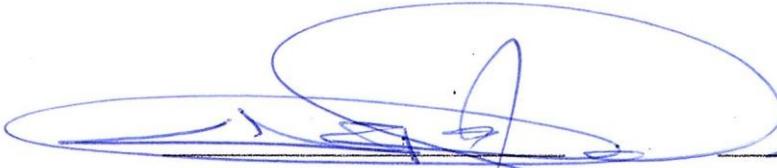


JOSE ANDRES MALAVE REYES



DIANA MIRABA MONTECE

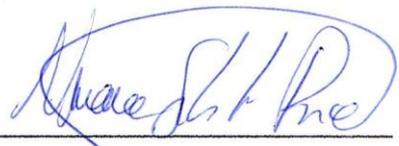
**PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**



---

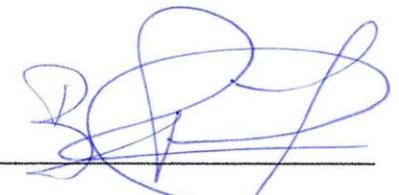
**Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt**  
**DIR. DE LA CARRERA DE DERECHO**

**Ab. Andrés Zuleta Araque, Mgt**  
**DOCENTE ESPECIALISTA**



---

**Ab. Viviana Silvestre, Mgt**  
**TUTORA**



---

**Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt**  
**DOCENTE UIC**

## DEDICATORIA

*A mis padres y a mis hermanos, por ser mi pilar fundamental, por su amor incondicional y su apoyo constante de cada paso de este camino, a mis compañeros, por su amistad sincera y por compartir conmigo momentos de esfuerzo y aprendizaje, a mis maestros, por su paciencia, y dedicación, que me permitieron crecer y superar desafíos, y todas las personas que, de alguna manera, me brindaron su confianza y apoyo, haciendo posible la culminación de este proyecto.*

***José Andrés Malavé Reyes***

*Al concluir esta hermosa etapa, quiero agradecer a mi pilar fundamental, Dios, hija y esposo que estuvieron presente en cada esfuerzo, brindándome apoyo y amor en todo momento, para llegar a la meta, mi abuelita, y cada una de las personas que motivaron y orientaron en el camino, quiero agradecer a la persona más importante que sin ella nada de esto hubiese sido posible, a mí misma, por no rendirme por el desempeño dedicación y esfuerzo y permitirme culminar una de las metas más importantes de mi vida.*

***Diana Mirabá Montece***

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar, en primer lugar, nuestra sincera gratitud a Dios, quien ha sido la fuerza y guía en cada paso de este camino. Su inspiración y apoyo espiritual nos brindaron la motivación y perseverancia necesarias para culminar este proyecto de tesis, que marca un logro significativo en nuestra formación académica.

Asimismo, agradecemos profundamente a los docentes que formaron parte de este proceso. A la Abg. Brenda Reyes, quien asumió el rol de guía y mentora a lo largo de la elaboración de esta investigación. Su dedicación y orientación, enfocadas en la excelencia académica, nos permitieron estructurar y desarrollar el trabajo de forma rigurosa y profesional. Su compromiso constante fue fundamental para establecer estándares de calidad y superar los desafíos propios de la investigación.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, extendemos nuestro agradecimiento sincero por acogernos en sus aulas y brindarnos un entorno de formación académica y profesional integral. Esta institución no solo nos ha proporcionado los recursos educativos necesarios, sino también un espacio de desarrollo humano y profesional donde hemos podido adquirir competencias, valores y habilidades esenciales para nuestro futuro. Este logro no solo refleja nuestro esfuerzo personal, sino también el respaldo de todas las personas que nos acompañaron y apoyaron en este trayecto.

**Andrés Malavé - Diana Mirabá**

## INDICE GENERAL

PORTADA .....	I
CONTRAPORTADA.....	II
APROBACIÓN DE LA TUTORA... ..	III
CERTIFICACIÓN ORTOGRÁFICO GRAMATICAL.....	IV
DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	V
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	VI
DEDICATORIA .....	VII
AGRADECIMIENTO .....	VIII
ÍNDICE GENERAL .....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE ANEXOS .....	XIII
RESUMEN .....	XIV
ABSTRACT .....	XV
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	2
1.1 Planteamiento Del Problema .....	2
1.2 Formulación Del Problema.....	5
1.3 Objetivos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	7
1.5 Variables de la investigación.....	8
1.5. Idea a defender.....	8
CAPÍTULO II.....	9

MARCO REFERENCIAL .....	9
2.1 Marco teórico.....	9
2.1.1 Igualdad .....	9
2.1.2 El Principio Constitucional de Igualdad: Fundamento para la Inclusión y la Equidad .....	11
2.1.3 La Relación Entre Igualdad y Desigualdad .....	12
2.1.4 Principio de no Discriminación como Pilar de los Derechos Humanos.....	14
2.1.5 Discriminación Estructural en las Políticas de Reclutamiento.....	17
2.1.6 Impacto de la Discriminación Indirecta en los Procesos de Selección Policial .....	19
2.1.7 Tipos de Discriminación.....	21
2.1.8 Proceso de Reclutamiento y Selección De Postulantes a Servidores Policiales 2024	25
2.1.9 Reclutamiento Policial: Influencias Socioculturales y Procesos Clave.....	26
2.1.10 Fundamentos y Regulaciones del Proceso de Selección Policial .....	28
2.1.11 Criterios de Elegibilidad y Exclusión en el Reclutamiento Policial.....	30
2.1.12 Evaluación y Selección en la Estructura Jerárquica Policial .....	32
2.1.13 Rol Institucional de la Policía Nacional del Ecuador .....	34
2.2 Marco Legal.....	35
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.....	35
2.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos .....	41
2.2.3 Convención Americana de Derechos Humanos .....	44
2.2.4 Convención Internacional Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Racial (Cerd).....	47
2.2.5 Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Público.....	52
2.2.6. Acuerdo Ministerial Nro. 0151.....	53
2.3 Marco Conceptual .....	56
CAPITULO III .....	57
MARCO METODOLÓGICO .....	57
3.1 Diseño y tipo de investigación.....	57
3.2 Recolección de Información.....	58
3.3 Tratamiento de la Información .....	61

3.4 Operacionalización de variables.....	63
CAPÍTULO IV .....	65
RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	65
4.1.1 Análisis de entrevista dirigida a abogados expertos en materia Constitucional.....	65
4.1.2 Encuesta para miembros de la Policía Nacional.....	77
4.2 Verificación de la idea a defender .....	88
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES .....	90
Bibliografía.....	91
ANEXOS .....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla #1 Proceso de reclutamiento policía nacional 2024	28
Tabla #2 Población .....	58
Tabla #3 Muestra .....	59
Tabla #4 Operacionalización de variables .....	63
Tabla #5 Operacionalización de variables .....	64
Tabla #6 Pregunta 1 .....	79
Tabla #7 Pregunta 2 .....	80
Tabla #8 Pregunta 3 .....	81
Tabla #9 Pregunta 4 .....	82
Tabla #10 Pregunta 5 .....	83
Tabla #11 Pregunta 6 .....	84
Tabla #12 Pregunta 7 .....	85
Tabla #13 Pregunta 8 .....	86
Tabla #14 Pregunta 9 .....	87
Tabla #15 Pregunta 10 .....	88
Tabla #16 Pregunta 11 .....	89

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico #1 Pregunta 1 .....	79
Gráfico #2 Pregunta 2 .....	80
Gráfico #3 Pregunta 3 .....	82
Gráfico #4 Pregunta 4 .....	83
Gráfico #5 Pregunta 5 .....	84
Gráfico #6 Pregunta 6 .....	85
Gráfico #7 Pregunta 7 .....	86
Gráfico #8 Pregunta 8 .....	87
Gráfico #9 Pregunta 9 .....	88
Gráfico #10 Pregunta 10 .....	89
Gráfico #11 Pregunta 11 .....	90

## **INDICE DE ANEXOS**

<b>ANEXO #1</b> CUESTIONARIO APLICADO A POLICÍAS DEL ECUADOR	95
<b>ANEXO #2</b> GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL	99
<b>ANEXO #3</b> GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALISTAS	99
<b>ANEXO #4</b> ENTREVISTA A LA AB. TATIANA MALAVÉ GONZÁLEZ, MGT	100
<b>ANEXO #5</b> ENTREVISTA AL AB. ÁNGEL ANTONIO HERMENEGILDO, MGT	100
<b>ANEXO #6</b> ENTREVISTA AL ABOGADO ESPECIALISTA AB. CÉSAR POZO, MGT.	101
<b>ANEXO #7</b> ENTREVISTA AL ABOGADO ESPECIALISTA AB. JHAIR JACHO, MGT	101
<b>ANEXO #8</b> ENTREVISTA AL ABOGADO ESPECIALISTA AB. GERY DE LA CRUZ MGT.	102
<b>ANEXO #9</b> COMANDO DEL CANTÓN LA LIBERTAD	102

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**ACUERDO MINISTERIAL NRO. 0151 Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y  
NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE  
POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024**

**Autores:** José Andrés Malavé Reyes Diana Fernanda Mirabá Montecé

**Tutora:** Ab. Esther Viviana Silvestre Ponce, MGT.

**RESUMEN**

La presente investigación realiza un análisis exhaustivo del Acuerdo Ministerial #0151, con especial énfasis en su relación con el principio de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento de servidores policiales para el año 2024, la investigación se centra en el artículo 45, numeral 14, del mencionado acuerdo, que establece como requisito para el ingreso a la policía el no poseer tatuajes, esta disposición es evaluada bajo la perspectiva de su compatibilidad con los estándares nacionales e internacionales sobre derechos humanos, en particular los principios que consagran el derecho a la igualdad y rechazan cualquier forma de discriminación arbitraria. A través de un análisis de los cuerpos normativos vigentes, tanto en el ámbito ecuatoriano como en tratados y convenios internacionales, se explora cómo este requisito podría contravenir derechos fundamentales de los postulantes, para profundizar en el tema, se recabaron opiniones especializadas mediante encuestas a miembros de la Policía Nacional y entrevistas con profesionales del derecho, quienes aportaron perspectivas críticas sobre la aplicabilidad y posibles efectos discriminatorios de la normativa, los testimonios obtenidos revelan opiniones divididas algunos miembros de la policía consideran que la restricción es una medida legítima para mantener la imagen institucional, mientras que los expertos en derechos humanos señalan que podría constituir una práctica discriminatoria. Los hallazgos reflejan un panorama detallado de las implicaciones legales y sociales del Acuerdo Ministerial, subrayando la necesidad de adoptar criterios de selección que promuevan la inclusión, la transparencia y el respeto por la diversidad de los postulantes, esta investigación concluye que la exclusión de personas con tatuajes en el proceso de reclutamiento puede resultar contraria a los principios de igualdad y no discriminación, recomendando la adopción de políticas más inclusivas que garanticen el respeto a los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, independientemente de características personales irrelevantes para el desempeño policial.

**Palabra clave:** disposición, implicaciones, efectos discriminatorios, requisitos.

## ABSTRACT

This research conducts an exhaustive analysis of Ministerial Agreement #0151, with special emphasis on its relationship with the principle of equality and non-discrimination in the recruitment process of police officers for the year 2024. The research focuses on article 45, paragraph 14, of the aforementioned agreement, which establishes that not having tattoos is a requirement for entry into the police force. This provision is evaluated from the perspective of its compatibility with national and international standards on human rights, in particular the principles that enshrine the right to equality and reject any form of arbitrary discrimination. Through an analysis of the current normative bodies, both in the Ecuadorian context and in international treaties and conventions, it is explored how this requirement could contravene fundamental rights of applicants. To delve deeper into the subject, specialized opinions were collected through surveys of members of the National Police and interviews with legal professionals, who provided critical perspectives on the applicability and possible discriminatory effects of the regulations. The testimonies obtained reveal divided opinions: some members of the police consider the restriction to be a legitimate measure to maintain the institutional image, while human rights experts point out that it could constitute a discriminatory practice. The findings reflect a detailed overview of the legal and social implications of the Ministerial Agreement, underlining the need to adopt selection criteria that promote inclusion, transparency and respect for the diversity of applicants. This research concludes that the exclusion of people with tattoos in the recruitment process may be contrary to the principles of equality and non-discrimination, recommending the adoption of more inclusive policies that guarantee respect for the fundamental rights of all citizens, regardless of personal characteristics that are irrelevant to police performance.

**Keywords:** provision, implications, discriminatory effects, requirements.

## INTRODUCCIÓN

El proceso de reclutamiento a servidores policiales, 2024, busca conformar cuerpos de seguridad que reflejen la diversidad social, en cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación. No obstante, la prohibición de “no poseer tatuajes” ha suscitado debates respecto a su pertinencia, aunque responde a objetivos institucionales, podría interpretarse como una práctica discriminatoria, especialmente cuando los tatuajes no interfieren con el desempeño profesional. Esta investigación analiza la efectividad de las normativas vigentes para garantizar la igualdad de oportunidades, mediante entrevistas y encuestas orientadas a identificar barreras en el proceso de selección y proponer ajustes que promuevan un reclutamiento más inclusivo, representativo y equitativo para toda la ciudadanía.

Capítulo I: Analiza el principio de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento policial, conforme la Constitución de la República del Ecuador y normativas internacionales. Examina el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 sobre no poseer tatuajes, el objetivo es evaluar su posible impacto discriminatorio y proponer prácticas inclusivas para fortalecer la confianza pública.

Capítulo II: Se enfoca en la obligación constitucional de garantizar igualdad y no discriminación en el reclutamiento al servicio policial; Analizar cómo la discriminación estructural puede excluir a ciertos grupos sin justificación objetiva, perpetuando desigualdades y vulnerando derechos fundamentales, en contraste con los estándares internacionales de derechos humanos.

Capítulo III: Analiza el Acuerdo Ministerial Nro. 0151. a través de métodos de investigación y herramientas como entrevistas y encuestas; identifica posibles prácticas discriminatorias y desarrolla estrategias legales para asegurar un proceso de selección al reclutamiento del servicio policial en equidad.

Capítulo IV: Presenta las opiniones de policías y abogados especializados sobre el Acuerdo Ministerial Nro. 0151. Algunos apoyan el acuerdo por sus criterios de imagen profesional, mientras que otros consideran el acuerdo restrictivo, argumentando que la prohibición de tatuajes limita la igualdad de oportunidades.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Planteamiento Del Problema

La Universalidad de los derechos humanos implica su garantía sin importar las diferencias culturales, políticas o sociales. Los derechos humanos no son meras preferencias nacionales o culturales, sino que representan estándares mínimos que todos los Estados deben cumplir. La indivisibilidad e interdependencia de los derechos, entre ellos la igualdad y no discriminación, subraya la importancia de abordar los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de manera integral, como se menciona en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Naciones Unidas, 1948, pág. 3).

El principio de igualdad y no discriminación, presente en tratados internacionales, determina que todas las personas, sin importar su origen, género, raza, religión u orientación sexual, deben ser tratadas de manera justa y equitativa, nadie debería ser discriminado o excluido de sus derechos por ninguna razón, en este sentido el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978) menciona que:

Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Para efectos de esta Convención, persona es todo ser humano. (pág. 2)

En el Ecuador el principio de igualdad y no discriminación se fundamenta en la Constitución, que garantiza la igualdad como un pilar fundamental del Estado constitucional de derechos, abarcando esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles; destacando la importancia de la igualdad tanto formal como material, asegurando la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales en todos los ámbitos de la vida. Además,

nuestra carta magna reconoce que la igualdad implica tratar a todas las personas de manera equitativa, sin discriminación sea por motivos como género, orientación sexual, raza, religión o etnia, asegurando la equidad y protección de los derechos a todos los ciudadanos, tal como lo establece la Constitución del Ecuador (2008) en su artículo 11 numeral 2.

En el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales a nivel nacional en el estado Ecuatoriano, 2024, proceso de varias etapas que permiten seleccionar a los postulantes más aptos; en primer lugar, se realiza la convocatoria pública en la que se invita a los interesados a presentar su solicitud, luego se lleva a cabo una exhaustiva evaluación de los requisitos, donde se revisa el cumplimiento de los criterios establecidos como la edad, nacionalidad, nivel educativo, entre otros. Una vez que los postulantes cumplen con los requisitos se le compromete a un examen de conocimientos.

Para evaluar su nivel de comprensión en áreas fundamentales para el ejercicio policial, también se realiza unas pruebas físicas para evaluar la resistencia, fuerza y agilidad de los postulantes, finalmente se lleva a cabo una evaluación psicológica para asegurar que los postulantes cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar efectivamente el servicio policial, de esta manera se garantiza la seguridad a la ciudadanía y la lucha contra la criminalidad del país.

Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos, que tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial. La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional, los artículos 158, 159, 160 de la Constitución del Ecuador (2008) menciona que:

Los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional serán formados en principios democráticos y derechos humanos, con estricto respeto a la dignidad y los derechos de las personas, sin discriminación y en apego a la ley. Su actuación estará subordinada al poder civil y a la Constitución, asumiendo tanto las autoridades como los ejecutores de órdenes la responsabilidad por sus acciones. El ingreso a estas instituciones se regirá por criterios legales, permitiendo requisitos específicos únicamente cuando se requieran habilidades especiales. Además, los derechos, obligaciones, ascensos y promociones estarán

fundamentados en el mérito y la equidad de género, promoviendo la estabilidad y profesionalización del personal.

En el artículo 166 numeral 26 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017), establece de las Faltas Graves. - Constituyen faltas graves los siguientes actos o actuaciones, una vez que sean debidamente comprobadas:

Prohibir toda forma de discriminación hacia cualquier persona, ya sea por razones de etnia, origen, edad, sexo, identidad de género, cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, afiliación política, antecedentes judiciales, situación económica, estatus migratorio, orientación sexual, salud, enfermedades graves, discapacidad, características físicas, o cualquier otra distinción, sea individual o colectiva, temporal o permanente, que limite o impida el reconocimiento, disfrute o ejercicio de sus derechos.

Sin embargo, se han dado casos de discriminación en el reclutamiento y selección de candidatos al servicio policial, el requisito del acuerdo ministerial Nro. 0151 (2023) firmado por el ministro del interior Juan Zapata el 23 de noviembre del 2023, establece lo siguiente en su artículo 45:

Requisitos generales. - Para la postulación de aspirantes a servidores policiales Directivos y Técnico Operativos, la Policía Nacional del Ecuador requiere de las siguientes condiciones y requisitos generales: delitos o contravenciones en asuntos de violencia intrafamiliar o de género; “14 No poseer tatuajes”. (pág. 26)

De esta manera la prohibición de tatuajes para el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales ha generado un debate en la sociedad ecuatoriana con algunos sectores, considerando que esta medida es discriminatoria. Sin embargo, desde la perspectiva de la institución, la prohibición se justifica como una medida para mantener la estricta disciplina y la confianza de la ciudadanía. Los postulantes que inician su proceso serán evaluados en función de sus tatuajes visibles para su calificación final.

El tatuaje es el acto de grabar un dibujo o una marca en la piel utilizando agujas o punzones con tintas. El término tiene su origen etimológico en el vocablo francés 'tatouage'. Es un proceso que se realiza a pulso, aunque también se utilizan máquinas. Los tatuajes tienen diferentes significados y funciones en distintas culturas. En Polinesia, por ejemplo, se usan para generar miedo en el enemigo y para realzar la jerarquía o el estatus de una persona. Así

como lo afirma Leo Quiroga (2018) “en el antiguo Egipto las mujeres se tatuaban por motivos religiosos” (pág. 18).

La normativa establecida por el acuerdo ministerial Nro. 0151 pone en evidencia una tensión entre los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y las regulaciones internas de la institución policial. Sin embargo, este criterio puede ser percibido como una forma de discriminación que excluye a individuos que, a pesar de estar calificados y comprometidos, son rechazados por una característica personal que no afecta su capacidad para desempeñar funciones policiales.

Este conflicto plantea interrogantes importantes sobre la coherencia de las políticas de reclutamiento policial con los estándares internacionales y constitucionales de derechos humanos. ¿Es justificable la exclusión de candidatos por tener tatuajes visibles bajo el principio de igualdad y no discriminación? ¿Cómo afecta esta medida a la percepción pública de la policía y a la inclusión de individuos diversos en el cuerpo policial? La necesidad de abordar estas cuestiones es crucial para garantizar que el proceso de selección de servidores policiales sea verdaderamente inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, en línea con los valores democráticos y constitucionales.

## **1.2 Formulación Del Problema**

¿De qué manera el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 en Ecuador está vulnerando el principio de igualdad y no discriminación en el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales en el año 2024?

## **1.3 Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la normativa legal bajo el precepto de los principios de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, enfocándose en el estudio del artículo 45 numeral 14 del Acuerdo Ministerial Nro. 0151, y su afectación a los derechos constitucionales ya enunciados.

### **Objetivo Específico**

1. Identificar las disposiciones del Acuerdo Ministerial Nro. 0151 que potencialmente vulneran los principios de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales.
2. Analizar los procedimientos y criterios de selección utilizados en el proceso de reclutamiento policial, para determinar su coherencia con los principios de equidad y no discriminación.
3. Explorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en la selección de aspirantes a servidores policiales.

#### **1.4 Justificación de la investigación.**

La importancia de esta investigación radica en su objetivo de evidenciar el principio de igualdad y no discriminación en el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, 2024, en muchos casos, esta vulneración se manifiesta tanto de manera explícita como implícita, especialmente a través de la discriminación hacia postulantes con tatuajes, es difícil de creer que, a pesar de los avances constitucionales a nivel mundial y de la proclamación de que el estado ecuatoriano es un estado constitucional de derechos, aún persiste la falta de garantías de una participación equitativa en los procesos de selección.

Se establece un notable interés, ya que es ampliamente conocido el gran número de personas que participan en los procesos de selección a servidores policiales. Este proceso no solo atrae a los aspirantes que desean obtener uno de los cupos ofrecidos por esta institución, sino que también generan una gran expectativa para la sociedad en general. Por ende, el impacto que esta institución tiene en el país es considerable y debe ser gestionado de manera positiva, en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

Este estudio es relevante en el ámbito constitucional, pues busca analizar la aplicación efectiva de los principios de igualdad y no discriminación en el reclutamiento policial. En un contexto donde la confianza pública en la policía es esencial, la equidad y transparencia en el proceso de selección son fundamentales para garantizar derechos y mantener la legitimidad de la institución.

Un enfoque inclusivo y basado en derechos humanos no solo mejoraría la imagen y efectividad de la policía, sino también la confianza con los ciudadanos. La adopción de prácticas de reclutamiento más justas y transparentes representaría un avance en derechos humanos y fortalecería el compromiso de la policía con el servicio público.

## **1.5 Variables de la investigación**

### **Variable Independiente**

Acuerdo Ministerial Nro. 0151.

### **Variable Dependiente**

Principio de igualdad y no discriminación en el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, 2024

### **1.5. Idea a defender**

En el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, el principio de igualdad y no discriminación se ve afectado por el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 y posibles prácticas irregulares, lo que puede llevar a la exclusión de postulantes y a la falta de igualdad en los servidores policiales.

## CAPÍTULO II

### MARCO REFERENCIAL

#### 2.1 Marco teórico

##### 2.1.1 Igualdad

Como señala José Martí en sus discursos, “No pido igualdad de riquezas; pido igualdad de derechos para todos los seres humanos” (Martí, 1890). Esta frase subraya que la igualdad debe ser vista no como una distribución uniforme de bienes, sino como la eliminación de restricciones que impiden el pleno ejercicio de los derechos de cada persona. El principio de equidad, como base de las políticas de inclusión, implica eliminar barreras arbitrarias que obstaculicen el acceso igualitario de los individuos a oportunidades laborales. En este sentido, los prejuicios y estigmas asociados a características personales deben analizarse críticamente desde una perspectiva teórica que promueva la justicia social.

En términos jurídicos y políticos, la igualdad se manifiesta a través de leyes y políticas que prohíben la discriminación y promueven la inclusión. Esto incluye la corrección de desigualdades históricas y estructurales que han mantenido ciertos grupos en situaciones de marginación y exclusión. Las políticas de reclutamiento deben fundamentarse en criterios objetivos relacionados con la idoneidad profesional. No obstante, la inclusión de parámetros no esenciales, como características físicas, invita a reflexionar sobre los supuestos implícitos que guían estas decisiones, cuestionando su alineación con los principios de igualdad y no discriminación.

El principio de igualdad es fundamental en el derecho y la filosofía política, ya que no solo busca garantizar la igualdad formal ante la ley, sino también crear condiciones que permitan a todas las personas desarrollarse plenamente. La igualdad sustantiva implica remover obstáculos ilegales que impiden que cierto grupo de personas accedan a oportunidades laborales y sociales. La exclusión de personas con tatuajes se presenta como un obstáculo que no está basado en las capacidades o la conducta de los postulantes, sino en una percepción estética que refuerza los prejuicios y estereotipos.

El derecho a la igualdad, consagrado en diversas normativas internacionales de derechos humanos, prohíbe cualquier práctica que implique una exclusión injustificada basada en

características personales irrelevantes para el desempeño profesional. Este principio exige que las políticas públicas promuevan la inclusión y rechacen cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

La igualdad, como derecho fundamental en muchas constituciones alrededor del mundo, prohíbe explícitamente la discriminación y establece mecanismos para asegurar que las políticas no mantengan injusticias basadas en diferencias personales o sociales. La exclusión por tatuajes contradice este principio al imponer una barrera que no tiene justificación legal ni funcional clara, y que refuerza estigmas que limitan el derecho de los individuos a participar en el proceso de reclutamiento en igualdad de oportunidades.

El debate sobre igualdad no se limita a la igualdad formal de trato, sino que abarca también la igualdad sustantiva, que se centra en la distribución justa de recursos y oportunidades para corregir desigualdades históricas y estructurales. En este sentido, la exclusión de postulantes con tatuajes debe analizarse no solo como una cuestión de política de imagen, sino como una práctica que discrimina a individuos que pueden tener una valiosa contribución a la sociedad como servidores policiales. Es necesario crear un entorno donde se reconozca y respete el potencial de cada persona, permitiendo que todos contribuyan según sus capacidades, sin que se les niegue, como afirmó John Rawls (1971) "La justicia no permite que la pérdida de libertad para algunos sea justificada por un bien mayor compartido por otros" (pág. 3).

A nivel internacional, las organizaciones y tribunales de derechos humanos han trabajado para establecer estándares que promuevan la igualdad y prohíban la discriminación en todas sus formas. Estas instituciones han resaltado la importancia de abordar las desigualdades estructurales que perpetúan la exclusión y la marginalización. Por ejemplo, la Corte Europea de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, han emitido decisiones fundamentales para interpretar y aplicar el principio de igualdad en sus respectivas regiones, estableciendo precedentes que prohíben la discriminación basada en características irrelevantes para el ejercicio de derechos y funciones laborales.

Los tribunales, al abordar problemas de discriminación, pueden generar un debate más amplio sobre la importancia de estos temas y la necesidad de comprometerse a erradicarlos. Este efecto pedagógico ayuda a crear una cultura de respeto a los derechos humanos, promoviendo prácticas más inclusivas y equitativas. La capacidad de la jurisprudencia para

influir en la percepción y comportamiento social es crucial para construir una sociedad más justa y respetuosa de los derechos de todos.

### **2.1.2 El Principio Constitucional de Igualdad: Fundamento para la Inclusión y la Equidad**

El principio de igualdad y no discriminación, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y en los estándares internacionales de derechos humanos, exige que todas las personas sean tratadas de manera equitativa y que no se les nieguen oportunidades por razones injustificadas como género, raza o características personales, como expresa el jurista Peter Haberle (1986) en su libro sobre la teoría constitucional: "El principio de igualdad prohíbe el trato discriminatorio o desigual cuando no hay razones objetivas y razonables que lo justifiquen, asegurando así la dignidad y los derechos fundamentales de todos los ciudadanos" (pág. 148).

Sin embargo, en el contexto del reclutamiento a servidores policiales, específicamente en lo que respecta al requisito de "no poseer tatuajes", se produce una violación a este principio, ya que se discrimina de manera indirecta a los ciudadanos que poseen tatuajes, excluyéndolos automáticamente del proceso de selección.

El requisito de no tener tatuajes, contemplado en el Acuerdo Ministerial Nro. 151 y regulado por el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece una barrera injustificada que contraviene el principio de igualdad formal y sustantiva. Si bien la normativa pretende asegurar una imagen institucional específica, no se justifica que un aspecto físico como los tatuajes afecte la capacidad o idoneidad de una persona para cumplir con las funciones policiales. Esta exclusión constituye un claro ejemplo de discriminación indirecta, ya que afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos de la población, sin fundamentarse en elementos subjetivos o ajenos a los parámetros normativos establecidos, la valoración debe limitarse estrictamente a las disposiciones previstas en la normativa aplicable.

La jurisprudencia constitucional desempeña un papel clave en la protección de los derechos individuales frente a estas prácticas discriminatorias. Los tribunales han señalado en diversas ocasiones que la igualdad implica no solo la eliminación de discriminaciones directas, sino también de aquellas que, aunque no parezcan evidentemente discriminatorias, generan

desigualdad en la práctica como expresa Luis Moreno (2012) en su libro constitucional "El principio de igualdad ante la ley garantiza que todas las personas, sin distinción alguna, deben recibir el mismo trato y las mismas oportunidades, asegurando que no existan discriminaciones injustificadas que afecten el acceso a derechos fundamentales" (pág. 102).

La exclusión de candidatos con tatuajes es un claro ejemplo de cómo una norma aparentemente neutral puede tener efectos discriminatorios en la práctica, afectando el derecho de acceso a oportunidades laborales en condiciones de igualdad.

Este tipo de requisitos vulnera tanto la igualdad formal como la sustantiva, perpetuando desigualdades basadas en prejuicios o estigmas sociales relacionados con los tatuajes. Al excluir a personas sin una justificación razonable, el sistema de reclutamiento policial en Ecuador contradice los principios democráticos y de derechos humanos, que deberían garantizar procesos inclusivos y respetuosos de la diversidad.

En este contexto, la Jurisprudencia Constitucional debe adaptarse, para enfrentar nuevos desafíos y eliminar cualquier tipo de norma que genere desigualdad en el acceso a cargos públicos. Como lo indica Robert Alexy (Alexy, 1985), la evolución de la jurisprudencia es esencial para que el principio de igualdad se aplique a las realidades cambiantes de la sociedad. Los tribunales tienen el deber de cuestionar y eventualmente invalidar disposiciones que, aunque sean de naturaleza administrativa o técnica, perpetúen la exclusión y la discriminación de ciertos sectores de la población.

### **2.1.3 La Relación Entre Igualdad y Desigualdad**

La Situación de la aparente dicotomía entre igualdad y desigualdad se origina en la discusión sobre cómo armonizar la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades con el reconocimiento de las diferencias individuales y grupales dentro de un entorno social diverso. Tradicionalmente, se ha visto a la igualdad y la desigualdad como conceptos opuestos: se argumenta que promover la igualdad implica eliminar todas las diferencias, mientras que la desigualdad perpetúa injusticias y privilegios.

Sin embargo, esta percepción simplista no refleja la complejidad del tema. La igualdad genuina no busca la uniformidad ni la eliminación de las diferencias que hacen únicas a cada persona o grupo. Más bien, se centra en garantizar que todos tengan acceso equitativo a

derechos fundamentales como la educación, la salud, la justicia y la participación política, independientemente de sus características individuales.

Por lo tanto, la igualdad no niega las diferencias legítimas entre las personas, sino que aspira a reducir las desigualdades injustas que limitan las oportunidades de ciertos grupos debido a factores como la raza, el género, el origen socioeconómico o la discapacidad. Esto implica reconocer que la equidad requiere tratar de manera diferenciada a quienes son diferentes para lograr resultados equitativos, mediante políticas y prácticas que compensen desventajas históricas y estructurales.

Además, la igualdad auténtica fomenta la diversidad y la inclusión como elementos esenciales para construir una sociedad justa y próspera. Celebrar y respetar las diferencias no solo enriquece el tejido social, sino que también potencia la creatividad, la innovación y la solidaridad. Así pues, el desafío reside en desarrollar un sistema que valore la diversidad humana mientras asegura condiciones equitativas para que todos puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir plenamente al bienestar común.

Al celebrar y respetar las diferencias, se enriquece el tejido social de manera significativa. La diversidad, cuando se valora y se integra efectivamente, posee la capacidad de impulsar la creatividad, la innovación y fortalecer la solidaridad entre los miembros de una comunidad. Como subraya el experto en diversidad y derechos humanos Amartya Sen (2007) “Una sociedad que valora la diversidad y promueve la inclusión crea un entorno en el que el intercambio de ideas y experiencias puede llevar a un mayor desarrollo social y económico” (pág. 65).

El desafío principal, entonces, reside en desarrollar y mantener un sistema que no solo reconozca y valore la diversidad humana, sino que también garantice condiciones equitativas para que todos puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir plenamente al bienestar común. Esto implica crear políticas y prácticas que no solo aborden las desigualdades existentes, sino que también promuevan una cultura de inclusión, donde todas las personas se sientan valoradas y apoyadas. La inclusión efectiva requiere un enfoque integral que abarque educación, empleo, y participación en la vida pública, asegurando que cada individuo tenga la oportunidad de contribuir y beneficiarse de una sociedad equitativa.

El fomento de la diversidad y la inclusión también implica superar prejuicios y estereotipos que pueden limitar el potencial de ciertos grupos. Es esencial que las instituciones y las políticas públicas trabajen para dismantelar las barreras que perpetúan la exclusión y promuevan prácticas que aseguren a todos los individuos el acceso en igualdad de oportunidades y recursos. Como señala la investigadora y defensora de la igualdad Nancy Fraser (2008) “una verdadera justicia social no solo exige la eliminación de la discriminación, sino también la creación de un entorno inclusivo que permita a cada persona participar plenamente y de manera equitativa en la sociedad” (pág. 56).

#### **2.1.4 Principio de no Discriminación como pilar de los Derechos Humanos**

En el siglo XVIII los filósofos de la Ilustración, especialmente John Locke, Jean Jacques Rousseau y Voltaire, fueron los que fomentaron ideas revolucionarias sobre la igualdad y los derechos naturales, que establecieron las bases para los derechos humanos modernos y el principio de no discriminación.

John Locke defendía que todos los hombres nacen con “un título a la perfecta libertad y al disfrute ilimitado de todos los derechos y privilegios de la ley natural” (2004, pág. 89). Sostenía que cada individuo tiene el poder de defender su propiedad (vida, libertad y bienes) contra los atropellos de los demás. Para Locke, la sociedad política debe proteger estos derechos naturales de los individuos. En su estado de naturaleza original, los hombres viven en perfecta libertad e igualdad, sin subordinación a nadie más que Dios. Sin embargo, esto no significa licencia absoluta, ya que la ley natural limita y regula las relaciones entre los hombres. Por lo que se sostiene que “todos los hombres son iguales por naturaleza, y no hay nada que los haga subordinados a otro, salvo el consentimiento mutuo para formar una sociedad civil” (Locke, 1689, pág. 44).

Para John Locke, el contrato social se origina cuando los individuos en el estado de naturaleza acuerdan crear un poder político común para asegurar sus derechos naturales. El poder político tiene la función de preservar la propiedad de cada uno, entendida en un sentido amplio incluye la vida, la libertad y los bienes materiales. Así el estado liberal propuesto por Locke tiene como fin primordial proteger los derechos naturales de los ciudadanos.

Según Jean- Jacques Rousseau, el hombre nace con libertad natural; pero en la sociedad moderna se encuentra oprimido y sometido. Para remediar esta situación, Rousseau propone

establecer un “contrato social” basado en la “voluntad general” del pueblo, que garantice el respeto mutuo de los derechos humanos otorgados para la naturaleza. La idea central es encontrar un equilibrio entre la libertad individual y el bien común de la sociedad. Al pasar del estado natural al estado civil, el hombre gana justicia y moralidad al trabajar de forma colectiva por el bien de la comunidad. Rousseau creía que el poder político debe pertenecer al pueblo y que todos los ciudadanos deben participar en la elaboración de las leyes. Su filosofía política busca reconciliar la voluntad individual del hombre en el estado natural civil adquirida mediante el contrato social.

Voltaire fue un firme defensor de la libertad de conciencia y de culto, y de la separación entre Iglesia y Estado. Criticaba duramente el fanatismo y la intolerancia religiosa, abogando por un Estado laico y respetuoso del pluralismo. Voltaire creía en la dignidad y el potencial del ser humano para pensar libremente, sin ataduras a dogmas o verdades reveladas. Consideraba que la libertad para pensar libremente, sin ataduras a dogmas o verdades reveladas. Consideraba que la libertad de conciencia era un derecho fundamental que el Estado debía garantizar. Sin embargo, Voltaire no defendía una libertad religiosa ilimitada. Sostenía que no se debía tolerar a los fanáticos que perturbaran el orden social. Tampoco aceptaba a quienes pretendían imponer su religión a los demás. Voltaire fue un firme defensor de la libertad de pensamiento y de la separación entre Iglesia y Estado; pero con límites claros para evitar el fanatismo y la intolerancia. Su ideal era un Estado laico y Pluralista, respetuoso de la dignidad y la libertad de todos los ciudadanos.

Las ideas de igualdad, derechos naturales y libertades fundamentales promovidas por los filósofos de la Ilustración, como Locke, Rousseau y otros, fueron cruciales para el desarrollo de los derechos humanos modernos y el principio de no discriminación. Estos conceptos sentaron las bases para documentos clave como la Declaración de Independencia de Estados Unidos y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Revolución Francesa. La noción de que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos con derechos inalienables como la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad, fue fundamental para establecer la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación. Estos principios se convirtieron en pilares de las sociedades democráticas modernas y siguen influyendo profundamente en la formulación de los derechos internacionales.

Se define como un trato injusto o perjudicial dado a una persona o grupo de personas debido a quienes son o quienes se sospecha que son. Este trato puede ser trato directo, cuando se da un trato distinto con una persona en comparación con otro en la misma situación, o indirecto cuando sea un trato equitativo o supuestamente neutro que afecta a diferentes grupos de personas de forma significativamente diferente. “Cualquier acto de discriminación directa o indirecta, por esta razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a grupo familiar. La ley garantizará la protección efectiva contra cualquier discriminación” (Galiana, 2019, pág. 23).

El principio de no discriminación ha evolucionado al pasar del tiempo, era considerado como el aspecto negativo del derecho a la igualdad hasta adquirir un sentido autónomo y concreto. Pero en la actualidad, la no discriminación se enfoca en garantizar que todas las personas sean tratadas con igualdad y sin discriminación en todas las esferas de la vida, sin necesidad de que se relacione directamente con el derecho a la igualdad.

El derecho a la no discriminación era considerado como el aspecto negativo del derecho a la igualdad de manera que cualquier afectación a este derecho era considerada como un acto discriminatorio: sin embargo, en la actualidad, el mandato de no discriminación ha adquirido un sentido autónomo y concreto y en tal virtud (Olvera García, 2001, pág. 21).

La discriminación se conceptualiza como la diferenciación en el acceso a derechos de una persona por razones como el idioma, edad, etnia, orientación sexual, etc. Sin una justificación legítima. La Constitución de la República del Ecuador 2008, prohíbe la discriminación por una amplia lista de categorías de origen social, preferencia sexual, entre otras.

El artículo 11 de la Constitución numeral 2: Se refiere a la igualdad y no discriminación, que es un derecho fundamental en la Constitución de la República del Ecuador de 2008. La igualdad implica que todas las personas tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin importar sus características personales o colectivas.

De la misma manera la Constitución prohíbe que de cualquier forma de discriminación, ya sea por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, etc. Por esta razón también establece que el Estado adoptará las medidas necesarias para promover la igualdad real en favor de aquellos que se

encuentran en situación de desigualdad, lo que busca es corregir y que todos los ciudadanos tengan los mismos derechos y oportunidades, y que no se les menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos por cualquier razón discriminatoria.

El principio de no discriminación es fundamental para la protección de los derechos humanos y es recogido en varios tratados internacionales y regionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD) y la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de los niños (CDN). El art. 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

El artículo establece que, ante la ley todas las personas deben de ser tratadas de manera justa y sin discriminación por parte de las autoridades y el sistema legal. El principio de no discriminación busca proteger a las personas contra cualquier forma de discriminación y prevenir actos que puedan incitar, es un aspecto fundamental para garantizar la justicia y los derechos humanos.

La no discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de postulante de servidores policiales, 2024, debe ser neutral basado únicamente en los requisitos del perfil profesional, evitando cualquier forma de discriminación y cumplir con los estándares internacionales de derechos humanos, garantizar la igualdad de oportunidades y promover una sociedad justa e inclusiva.

### **2.1.5 Discriminación Estructural en las Políticas de Reclutamiento**

La discriminación estructural se refiere a patrones sistémicos y profundamente arraigados de discriminación que están integrados en las instituciones, políticas y prácticas de una sociedad. A diferencia de la discriminación interpersonal, que ocurre a nivel individual, la discriminación estructural opera a nivel colectivo y afecta de manera desproporcionada a grupos específicos debido a características como la raza, el género, la clase social o la orientación sexual. Su objetivo es abordar las desigualdades arraigadas en las estructuras mismas de la sociedad.

Se diferencia de la discriminación interpersonal por su carácter sistemático y persistente, perpetuando desigualdades a través de normas y prácticas institucionales que favorecen a unos y desfavorecen a otros.

Este tipo de discriminación se manifiesta en diversos contextos, como en la educación, donde políticas de segregación escolar limitan el acceso equitativo a recursos educativos de calidad, y en el empleo, donde las barreras para la contratación y promoción afectan desproporcionadamente a minorías étnicas y otros grupos marginados.

La teoría de la discriminación estructural enfatiza cómo las instituciones y las relaciones de poder perpetúan estas desigualdades a lo largo del tiempo, independientemente de las intenciones individuales. Es un fenómeno arraigado en las estructuras mismas de la sociedad, que reproduce y refuerza la exclusión y la marginalización.

Abordar la discriminación estructural requiere políticas públicas y acciones afirmativas que vayan más allá de la simple prohibición de la discriminación directa. Es necesario reformar las estructuras institucionales y las prácticas sociales para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir las desigualdades arraigadas.

La teoría de la discriminación estructural pone de relieve cómo las desigualdades no son meramente el resultado de acciones individuales, sino que están profundamente enraizadas en las propias estructuras de la sociedad. Según esta teoría, las instituciones y las relaciones de poder actúan de manera sistémica para perpetuar y consolidar las desigualdades existentes, independientemente de las intenciones personales de los individuos. De esta forma, la exclusión y la marginalización se convierten en prácticas normativas, integradas en el tejido social y sostenidas por mecanismos institucionales que operan de manera continua y a menudo invisible, como manifiesta el autor Anthony Appiah (2010) "la discriminación estructural se refiere a los mecanismos por los cuales las instituciones y las prácticas sociales crean y mantienen desigualdades, convirtiendo lo que es injusto en algo normal y aceptado dentro del tejido social" (pág. 77).

La discriminación trasciende los actos individuales de prejuicio o sesgo, ya que está profundamente arraigada en las normas y procedimientos de las instituciones. Estas estructuras institucionales, al ser repetidas y reforzadas sistemáticamente, perpetúan las desventajas que afectan a ciertos grupos, incluso cuando existen esfuerzos individuales

orientados hacia la equidad. Este fenómeno refleja cómo las prácticas institucionales se convierten en patrones organizacionales que consolidan desigualdades a lo largo del tiempo.

Para abordar efectivamente la discriminación estructural, es esencial ir más allá de la mera prohibición de la discriminación directa y adoptar políticas públicas y medidas afirmativas que busquen reformar las estructuras mismas en las que estas desigualdades se desarrollan. Esto implica una revisión exhaustiva y una transformación de las prácticas sociales y organizativas que perpetúan la desigualdad.

Implementar cambios profundos en las instituciones y en los sistemas de poder es fundamental para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades y para combatir las desigualdades sistemáticas que afectan a diversos grupos.

El enfoque de la discriminación estructural subraya la importancia de adoptar medidas integrales y sostenidas que permitan dismantlar las barreras institucionales que dificultan el acceso equitativo a recursos y oportunidades. En este sentido, la lucha contra la discriminación requiere un compromiso decidido con la reforma institucional y una atención profunda a las causas subyacentes de la desigualdad. Por lo tanto, las estrategias de cambio deben trascender las soluciones superficiales y centrarse en las raíces estructurales de las desigualdades que afectan a la sociedad.

### **2.1.6 Impacto de la Discriminación Indirecta en los Procesos de Selección Policial**

La Discriminación indirecta se manifiesta cuando políticas, prácticas o decisiones que parecen neutrales en su formación y aplicación, tienen el efecto no deseado; pero significativo de perjudicar desproporcionadamente a ciertos grupos, debido a características protegidas como la raza, género, la edad o la discapacidad. La discriminación indirecta ocurre de manera más sutil y a menudo involuntaria, lo que la hace más difícil de identificar y abordar inicialmente, como podemos vincular la discriminación indirecta con el artículo 45 numeral 14 del Acuerdo Ministerial Nro. 0151, la selección de postulantes a servidores policiales puede considerarse un ejemplo de discriminación indirecta, aunque el Acuerdo parezca neutral está afectando de manera desproporcionada a ciertos grupos, como jóvenes o personas pertenecientes a culturas, donde los tatuajes son comunes. Aunque no hay la intención explícita de excluir a estos grupos, el impacto desproporcionado de la medida

puede dar como resultado una forma sutil de discriminación que limita sus oportunidades laborales

La discriminación indirecta según el diccionario panhispánico del español jurídico establece:

Situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pueden ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión, identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o algunos de sus componentes sea una persona LGTBI. (Real Academia Española, 2023)

La discriminación indirecta se refiere a una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral que, sin intención maliciosa, afecta de manera desproporcionada y desfavorable a ciertos grupos, salvo que esté justificada por un objetivo legítimo y se utilicen medios necesarios y proporcionales. Por ejemplo, Las políticas de contratación que exigen niveles específicos de experiencia pueden excluir de manera inadvertida a grupos minoritarios que, debido a barreras sistémicas, han enfrentado históricamente menos oportunidades para adquirir dicha experiencia.

La discriminación indirecta es un concepto clave para analizar ciertas políticas aparentemente neutras pueden tener efectos desproporcionados sobre grupos específicos. Al referirnos al Acuerdo Ministerial Nro. 0151 y el principio de igualdad y no discriminación en el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, 2024, podemos identificar varios puntos importantes:

Naturaleza de la Política. El requisito relacionado con los tatuajes para postulantes a servidores policiales constituye una política que, aunque en apariencia es neutral, requiere un análisis para determinar si genera un impacto desproporcionado en determinados grupos de postulantes.

Cultural y Social: Los tatuajes representan una manifestación de identidad, herencia cultural o pertenencia a un grupo social específico. Por ejemplo, en pueblos indígenas y comunidades urbanas, los tatuajes son expresiones culturales significativas. La prohibición de tatuajes podría excluir a personas de estas comunidades, perpetuando desventajas estructurales.

Edad y Género: Las generaciones más jóvenes presentan una mayor aceptación y uso de tatuajes como forma de expresión personal, lo que podría traducirse en un impacto desproporcionado hacia los candidatos de menor edad. Asimismo, desde una perspectiva de

género, ciertos grupos podrían verse más afectados si, dentro de un contexto cultural específico, la prevalencia de tatuajes es significativamente mayor en un género que en otro. En cuanto a la orientación sexual e identidad de género, en algunas comunidades LGBTQ+ los tatuajes representan símbolos clave de identidad y pertenencia, por lo que su prohibición podría generar un impacto desproporcionado sobre estos colectivos.

### **2.1.7 Tipos de Discriminación**

Los diferentes tipos de discriminación se pueden rastrear a través de la historia de las sociedades humanas y su evolución. A continuación, se presentan algunos de los antecedentes más significativos para varios tipos de discriminación:

#### **a) Discriminación Racial**

**Esclavitud:** La práctica de la esclavitud, especialmente en América y el Caribe, fue uno de los ejemplos más flagrantes de discriminación racial, donde individuos eran considerados propiedad debido a su raza.

**Leyes de Jim Crow (EE. UU):** Estas leyes implementaron la discriminación racial en el sur de Estados Unidos desde finales del siglo XIX hasta mediados del siglo XX.

**Apartheid (Sudáfrica):** Sistema de segregación racial y discriminación institucionalizada que se practicó en Sudáfrica desde 1948 hasta principios de los años 90.

#### **b) Discriminación de Género**

**Patriarcado Histórico:** En muchas sociedades, las mujeres han sido sistemáticamente relegadas a roles secundarios en la familia, la política y la economía.

**Derecho al voto:** La lucha por el sufragio femenino en el siglo XIX y principios del siglo XX en países como Estados Unidos, Reino Unido y otros, fue crucial para combatir la discriminación de género.

**Movimiento feminista:** Desde finales del siglo XIX hasta la actualidad, el movimiento feminista ha trabajado para dismantelar la discriminación de género en todas sus formas, abarcando derechos laborales, reproductivos y de violencia de género.

c) Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

Homofobia histórica: A lo largo de la historia, muchas culturas han criminalizado o marginado a las personas LGBTQ+.

Movimiento LGBTQ+: Desde mediados del siglo XX, los movimientos de liberación gay y lésbico, y posteriormente los movimientos por los derechos LGBTQ+, han luchado contra la discriminación y por la igualdad de derechos.

Legislación moderna: La legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo en varios países y la implementación de leyes contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

d) Discriminación Religiosa

Persecuciones religiosas: Ejemplos históricos como la Inquisición española y la persecución de los judíos durante el Holocausto.

Libertad religiosa: Las revoluciones y movimientos a favor de la libertad religiosa, como la Revolución Americana y la Revolución Francesa, ayudaron a establecer el principio de la no discriminación por motivos religiosos.

Conflictos modernos: Las tensiones y discriminación basadas en la religión, como el conflicto en Medio Oriente y la discriminación contra musulmanes en varias partes del mundo.

e) Discriminación por Discapacidad

Institucionalización: Históricamente, las personas con discapacidades fueron institucionalizadas y segregadas de la sociedad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006): Este tratado internacional ha sido fundamental para cambiar las actitudes y políticas hacia las personas con discapacidad.

Movimiento de Vida Independiente: Surgido en la década de 1970, este movimiento aboga por la autodeterminación, la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras para las personas con discapacidad.

#### f) Discriminación por Edad

Edadismo: La discriminación contra personas mayores y, en algunos casos, contra jóvenes.

Movimientos de Derechos de los Mayores: Han trabajado para combatir el edadismo y asegurar los derechos de las personas mayores, promoviendo su inclusión y participación en la sociedad.

Legislación contra la discriminación por edad: En varios países, se han implementado leyes que protegen a las personas de la discriminación por motivos de edad, especialmente en el ámbito laboral.

#### g) Discriminación por Clase Social

Sistema de castas: En India, el sistema de castas ha sido una forma histórica de discriminación basada en la clase social.

Movimientos obreros: A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, los movimientos obreros lucharon contra la explotación laboral y por mejores condiciones de trabajo y derechos.

Desigualdad económica y social: La lucha contra la pobreza y por la justicia social continúa siendo un foco central en muchos movimientos y políticas modernas.

Se muestra cómo la discriminación ha tomado diferentes formas a lo largo de la historia y cómo los movimientos sociales y legislativos, han trabajado para combatir estas prácticas y promover la igualdad y la justicia para todos.

Al conocer la historia de los tipos de discriminación racial, de género, por orientación sexual e identidad de género, religiosa, discapacidad y por edad, se pueden implementar medidas efectivas para garantizar que el proceso de reclutamiento y selección en las fuerzas policiales sea inclusivo, justo y respetuoso de los derechos humanos de todos los postulantes

El concepto del tipo de discriminación se refiere a la manera en que se trata a una persona de manera desfavorable, tanto en el ámbito de la vida, hogar, escuela, trabajo o en los espacios públicos.

Existen numerosos tipos de discriminación social, por ejemplo, la discriminación étnica y racial, el racismo afecta a todos los países del mundo. De forma sistemática, niega a las personas la totalidad de sus derechos humanos solo por su color, raza, etnia, ascendencia u origen nacional. El racismo sin control puede alimentar atrocidades en gran escala, como el genocidio de Ruanda en 1994 y, más recientemente, la limpieza étnica y segregación racial de las comunidades rohinyás en Myanmar. De la misma manera la xenofobia, entendida como la discriminación hacia la población extranjera, generalmente se fundamenta en ideas de superioridad cultural o racial, estrechamente vinculadas al racismo. Este fenómeno suele ser promovido por discursos políticos que, en un intento de encontrar chivos expiatorios, atribuyen a las personas migrantes la responsabilidad de problemas económicos y sociales, exacerbando prejuicios y tensiones en la sociedad.

A nivel global, muchas personas enfrentan discriminación por su orientación sexual, por sentirse atraídas hacia ciertos individuos o simplemente por su identidad. Las personas LGBTI suelen ser objeto de trato injusto en diversos aspectos de su vida, como la educación, el empleo, la vivienda y el acceso a la salud, además de estar expuestas a situaciones de acoso y violencia.

Los tipos de discriminación abarcan gran cantidad de formas en las cuales las personas pueden ser tratadas de manera injusta o desigual, debido a características inherentes como la raza, el género, la edad, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, identidad de género, discriminación por migración, cognitiva, múltiple, entre otras condiciones protegidas por la ley. Estas manifestaciones pueden ser tanto directas, como cuando se toman decisiones explícitas basadas en prejuicios, como indirectas, cuando las políticas o prácticas aparentemente neutrales tienen un impacto negativo desproporcionado en ciertos grupos.

Comprender los tipos de discriminación implica reconocer cómo estas prácticas pueden afectar la vida diaria de las personas. Identificar estas formas de discriminación es crucial para desarrollar estrategias efectivas que promuevan la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana en todas las esferas de la sociedad.

Aunque la policía pueda diferenciar en su trato a las personas sin una justificación legal, esta distinción no necesariamente surge de prejuicios o decisiones arbitrarias de la policía. Puede ser el resultado de procesos relacionados con la situación, interacción o estructuras institucionales, Esto resulta en un trato diferenciado hacia distintos grupos por parte de la

policía, a pesar de la ausencia de una intención consciente de actuar de tal manera. En este sentido, las leyes contra la discriminación suelen hacer una distinción entre discriminación directa e indirecta, tal como lo establece el Departamento de Negocio, Innovación y Capacidades.

Según Robert Reiner (2012) la discriminación directa "implica tratar a una persona de manera menos favorable que a otra debido a su género, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, creencias o edad. La discriminación directa puede ser manifiesta o solapada" (pág. 272).

El mismo autor define la discriminación indirecta:

Consiste en aplicar una disposición un criterio o una práctica que perjudica a una persona o a un Grupo Especial (definido por su género, por su raza, por su discapacidad, por su orientación sexual, por su creencia religiosa o por su edad). La discriminación indirecta es ilegal si no puede justificarse como un medio proporcionado para lograr un fin legítimo (Reiner, 2012)

Los tipos de discriminación policial puede surgir de procesos institucionales o interacción, resultando en un trato diferenciado entre grupos. Las leyes distinguen entre discriminación directa e indirecta.

### **2.1.8 Proceso de Reclutamiento y Selección De Postulantes a Servidores Policiales 2024**

El Acuerdo Ministerial Nro. 0151 regula el proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes para servidores policiales en los niveles Directivo y Técnico Operativo a nivel nacional, así como el proceso de selección de tránsito de servidores policiales del nivel Técnico Operativo al Directivo.

Este reglamento establece los requisitos, fases, pruebas, evaluaciones, procedimientos e instrumentos necesarios para garantizar un proceso de reclutamiento y selección acorde con las necesidades institucionales de la Policía Nacional.

Entre los requisitos establecidos para los aspirantes se incluyen aspectos físicos, conductuales y cognitivos, como la estatura mínima, la idoneidad conductual y cognitiva, así como la prohibición de tener tatuajes.

La formación policial y académica para aspirantes a servidores policiales, tanto en niveles directivos como técnicos operativos, se imparte en los centros del sistema de educación policial. Además de cumplir con los requisitos establecidos en la normativa vigente, resulta indispensable evaluar a los aspirantes en un ámbito integral que contemple valores y principios. Esto incluye el desarrollo de diálogos directos sobre temas como la corrupción y la violencia, así como la firma de un compromiso ético que respalde su conducta profesional.

La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, en coordinación con las dependencias policiales involucradas en el proceso, elaborará, en un plazo determinado, los instructivos necesarios para dar viabilidad al reglamento. Asimismo, se deroga el Acuerdo Ministerial Nro. 042 del 12 de noviembre de 2021, publicado en el Registro Oficial Nro. 591 del 3 de diciembre de 2021.

### **2.1.9 Reclutamiento Policial: Influencias Socioculturales y Procesos Clave**

La selección de personal tiene una larga historia que se remonta a la prehistoria, cuando la distribución del trabajo en las comunidades primitivas se realizaba de manera espontánea, según factores como el sexo, la edad y las características físicas de los miembros. Con el desarrollo de la sociedad y el trabajo, surgió la necesidad de implementar procedimientos más formales para asignar a las personas a diferentes actividades. Algunos hitos clave en la evolución de este proceso son los siguientes:

**Prehistoria de la selección de personal:** En las comunidades primitivas, la selección de personas se realizaba de forma natural, basada en características físicas y demográficas sin un proceso sistemático.

**Desarrollo histórico:** Durante las guerras mundiales, los servicios especiales de Inglaterra y Estados Unidos crearon centros de selección que posteriormente evolucionaron hacia los "centros de evaluación", utilizados en el ámbito empresarial a partir de 1965.

**Influencia teórica:** Las concepciones de Lev Vygotsky, particularmente su enfoque histórico-cultural en el estudio de las funciones psíquicas superiores, han influido significativamente en los procesos modernos de selección de personal al destacar los factores socioculturales en la evaluación de competencias.

Diversidad generacional: En las organizaciones actuales, la coexistencia de personas de diferentes edades, competencias, valores e ideas impacta los procesos de reclutamiento y selección, exigiendo estrategias que integren esta diversidad para optimizar el desempeño organizacional.

1. **Influencia de las Generaciones en el Mercado Laboral:**  
La existencia de colectivos como la denominada “generación ni-ni” (jóvenes que ni estudian ni trabajan) y otros jóvenes con alta preparación académica y actitud positiva influye significativamente en la dinámica del mercado laboral, al reflejar una diversidad de perfiles y motivaciones que impactan la oferta y la demanda de empleo.
2. **Evolución del Reclutamiento y la Diversidad:**  
El proceso de reclutamiento y selección de personal ha evolucionado históricamente, reflejando los cambios sociales y culturales, y debe adaptarse a la creciente diversidad de la fuerza laboral actual para garantizar su efectividad.
3. **Etapas del Proceso de Reclutamiento y Selección:**  
El proceso de reclutamiento y selección consta de varias etapas clave:
  - a) Primera etapa: Identificación de las necesidades organizacionales mediante el análisis periódico de los requerimientos de personal, sean estos puntuales, permanentes, temporales o futuros.
  - b) Segunda etapa: Definición del perfil del cargo y del puesto vacante, especificando conocimientos, habilidades, destrezas y características necesarias.
  - c) Tercera etapa: Publicación de la vacante e inicio de la búsqueda del candidato ideal a través de diferentes medios.
  - d) Cuarta etapa: Realización de un filtro inicial de currículos, incluyendo la aplicación de pruebas de aptitudes y actividades preliminares, como llamadas de verificación.
  - e) Quinta etapa: Entrevistas con los candidatos preseleccionados, evaluando sus actitudes, valores y características personales en función del perfil definido.
  - f) Sexta etapa: Selección y contratación del candidato más idóneo, considerando los valores, cultura organizacional y objetivos a largo plazo de la institución. Este proceso incluye la formalización del

contrato y la evaluación de factores socioculturales, como la generación y el rango de edad del candidato, así como el nivel de especialización requerido, lo cual determina el tipo de pruebas y entrevistas aplicadas.

El proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, 202, tiene como objetivo identificar y seleccionar a los candidatos más calificados para integrar la Policía Nacional, aplicando parámetros académicos y técnicos diseñados para garantizar altos estándares de profesionalización.

*Tabla #1 Proceso de reclutamiento policía nacional 2024*

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ASPIRANTES	250	1,500	1,750
SELECCIONADOS	17	95	112

**Fuente:** Policía Nacional, 2024  
**Elaborado por:** Autores

### **2.1.10 Fundamentos y Regulaciones del Proceso de Selección Policial**

Los aspectos generales de la seguridad y el control del orden público en Ecuador se remontan a la época colonial, cuando se adoptaron sistemas similares a los implementados en España. Con el tiempo, la policía ecuatoriana ha evolucionado mediante la creación de diversos cuerpos policiales. La Constitución del Ecuador de 1998, en los artículos 191 al 197, establece las bases para el funcionamiento de la Policía Nacional, definiendo la organización y operación del sistema judicial, así como los principios que rigen la administración de justicia en el país. En este marco, se resalta la importancia de los jueces de paz para la resolución equitativa de conflictos, el reconocimiento de métodos alternativos como el arbitraje y mediación, la participación de las autoridades indígenas en la aplicación de justicia de acuerdo con sus normas y costumbres propias.

Además, se menciona la importancia de garantizar el debido proceso, la celeridad y eficiencia en la administración de justicia, así como la simplificación y agilidad de los trámites procesales. Se destaca el uso del sistema oral en la sustanciación de los procesos, con principios como el dispositivo, concentración e inmediación.

Se establece la publicidad de los juicios, salvo las excepciones previstas por la ley, y se regula la impugnación de actos administrativos ante los órganos judiciales competentes. Finalmente, se aborda el rol de la Corte Nacional de Justicia en la resolución de fallos contradictorios sobre un mismo punto de derecho.

La evolución de las leyes relacionadas con la Policía Nacional del Ecuador refleja un proceso de adaptación a las necesidades cambiantes de la sociedad y los desafíos en materia de seguridad pública. Desde la promulgación de la primera ley en 1938, que sentó las bases para la organización policial y la desconcentración de cuarteles, hasta las actualizaciones más recientes como la Ley de Seguridad Pública y del Estado del 2024, se evidencia un esfuerzo por garantizar el orden público, la convivencia pacífica y el respeto a los derechos constitucionales. Cada normativa ha introducido aspectos claves para fortalecer diferentes áreas dentro de la institución policial desde el establecimiento de carreras profesionales hasta la creación de sistemas de seguridad social específicos para el personal. La revisión constante de estas leyes refleja un compromiso con la mejora de la eficacia y eficiencia de las fuerzas policiales, así como con la adaptación a un entorno legal y social en constante evolución.

Con la expedición del Acuerdo Ministerial Nro. 0151 del 2024, la Policía Nacional del Ecuador implementa acciones afirmativas en reclutamiento y selección, verificando matrículas y estudios técnicos de admisión. Los servidores policiales deben solicitar autorización para postular a niveles directivos. Se verifica que no hayan sido sancionados disciplinariamente ni excluidos de centros de formación. Los gastos del proceso son cubiertos por los interesados y se requiere consentimiento informado. Los instructivos para evaluaciones son elaborados por el Departamento de Reclutamiento y Selección.

Los aspectos generales de los postulantes a servidores policiales se rigen por principios de legalidad, igualdad, mérito, capacidad transparencia, de conformidad con la Constitución, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y demás normas aplicables.

En procesos direccionado a provincias o zonas específicas, se dará prioridad a postulantes oriundos o con domicilio civil en esas circunscripciones territoriales.

La Policía Nacional apoyará a la Comisión General de Admisión con talento humano y medios logísticos, para garantizar la planificación, ejecución, desarrollo y finalización del proceso.

Las notificaciones y resultados de las fases, pruebas y evaluaciones se publicarán a través del sistema de reclutamiento en línea, según el cronograma establecido, de igual manera el proceso iniciaría con la aprobación de la planificación de acuerdo con la necesidad institucional.

Podemos observar cómo los aspectos generales de proceso del Acuerdo Ministerial Nro. 0151 se basa en procesos de reclutamiento y selección de aspirantes a servidores policiales, definiendo su objeto, ámbito de aplicación, principios rectores y lineamiento para la planificación y ejecución de dichos procesos por parte de la Policía Nacional. como la evaluación y selección de los aspirantes, incluyendo requisitos

#### **2.1.11 Criterios de Elegibilidad y Exclusión en el Reclutamiento Policial**

Los requisitos generales para la selección y contratación de servidores policiales y técnicos operativos de la Policía Nacional del Ecuador, busca asegurar que los candidatos cuenten con los componentes y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y ética.

El acuerdo detalla los procedimientos micos, experiencia laboral, y evaluaciones psicológicas y físicas, las autoridades encargadas deben garantizar la aplicación justa y transparente de los procedimientos.

El cumplimiento de este acuerdo es obligatorio para todos los aspirantes a servidores policiales, directivos y técnicos operativos de la Policía Nacional, y está vigente desde su publicación.

En el Acuerdo Ministerial Nro. 0151, en su artículo 45 detalla los requisitos generales para la postulación de aspirantes a servidores policiales directivos y técnicos operativos en la Policía Nacional del Ecuador, el proceso de reclutamiento y selección para ingresar a dicha institución es sumamente riguroso y detallado.

Estos requisitos mencionan una gama amplia de aspectos, reflejando el compromiso de la Policía Nacional del Ecuador en seleccionar candidatos que cumplan con estándares elevados de idoneidad, integridad y aptitud tanto física como moral. El cumplimiento de estos criterios garantiza un cuerpo policial preparado y comprometido con el servicio a la comunidad, así como el respeto a las leyes y valores éticos fundamentales.

En el numeral 14 del nuevo reglamento de la Policía Nacional del Ecuador (2023, pág. 26). aprobado recientemente, establece que los aspirantes a ingresar a la institución no deben poseer tatuajes.

La medida se implementa con el objetivo de impedir que personas vinculadas a organizaciones criminales o terroristas accedan a la Policía Nacional, buscando garantizar que estos individuos no tengan la posibilidad de integrarse a la institución.

La policía sostiene que los tatuajes alteran la imagen y el uniforme institucional, al ser interpretados como símbolos de afiliación a grupos criminales o tener connotaciones asociadas a ideologías radicales o violentas.

Vargas manifiesta “Un estudio basado en 4 000 tatuajes entre los aspirantes del último llamado del 2023. La Dirección de Inteligencia de la institución concluyó que el 80% de ellos tenía relación con bandas criminales vinculadas al narcotráfico” (Primicias, 2024).

Los policías argumentan que los tatuajes pueden poner en peligro el anonimato y la seguridad de los agentes, dificultando su labor.

La Policía Nacional del Ecuador ha implementado una prohibición para el ingreso de aspirantes con tatuajes, con el objetivo de preservar una imagen institucional profesional y de estricta disciplina. En este contexto, los tatuajes se consideran incompatibles con dichos principios. En consecuencia, se perciben como un posible riesgo para la integridad de la institución y la confianza ciudadana, dado su potencial vínculo con actividades criminales o ideologías extremistas

La restricción sobre los tatuajes puede estar vinculada a la idea de preservar una apariencia profesional y uniforme dentro de la institución policial. Dado que los tatuajes son expresiones artísticas personales, esta medida también puede tener como objetivo proyectar una imagen de autoridad y respeto hacia la comunidad.

Por otro lado, existen quienes argumentan que las restricciones relacionadas con los tatuajes pueden percibirse como discriminatorias, particularmente si no se aplican de manera equitativa o si no se consideran las expresiones culturales o personales de los aspirantes a servidores policiales. Permitir tatuajes visibles podría reflejar una actitud de aceptación hacia la diversidad y la inclusión, demostrando que la institución valora a los individuos por sus habilidades y cualidades personales, más que por su apariencia. En las últimas décadas, la percepción de los tatuajes ha cambiado considerablemente, con muchas personas talentosas y aptas para el servicio policial que los portan. Sin embargo, restringir los tatuajes visibles puede verse como una limitación a la expresión personal y los derechos individuales de los postulantes. Algunos sostienen que la apariencia personal, incluyendo los tatuajes, no debería ser un factor determinante al evaluar la idoneidad de un individuo para desempeñar sus funciones.

### **2.1.12 Evaluación y Selección en la Estructura Jerárquica Policial**

Para los niveles directivo y técnico operativo, el proceso de selección incluye varias etapas, tales como la definición del perfil del puesto, la búsqueda de candidatos a través de redes profesionales o la evaluación de currículos, entrevistas individuales y evaluaciones psicométricas. En el caso del nivel técnico operativo, las fases pueden incluir la publicación de ofertas en portales especializados, la revisión de aplicaciones, pruebas técnicas específicas y entrevistas grupales o individuales. Cada fase tiene como objetivo identificar al candidato más adecuado para el puesto, en función de sus habilidades, conocimientos y experiencia. A continuación, se mencionarán las fases más importantes.

**Identificación de Necesidades:** Consiste en determinar las necesidades específicas de la institución, tanto en términos de habilidades y competencias, como de roles y responsabilidades. Este proceso permite definir el perfil del candidato ideal para cada vacante.

**Búsqueda de Candidatos:** El reclutamiento implica atraer a los candidatos adecuados mediante diversas técnicas, como la publicidad en medios impresos y digitales, el uso de redes sociales, la participación en ferias laborales y el reclutamiento en universidades y centros de formación.

Recepción de candidaturas: Los candidatos interesados en las vacantes deben enviar sus aplicaciones y currículos a través de un canal de comunicación claro y eficiente, facilitando así el trabajo de los reclutadores.

Evaluación de candidatos: Los reclutadores deben evaluar las candidaturas recibidas, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos para el perfil del candidato ideal. Este proceso incluye la revisión de currículos, la evaluación de habilidades y competencias, y la realización de entrevistas.

Selección de candidatos: Los candidatos más adecuados deben ser seleccionados para entrevistas adicionales y evaluaciones más profundas. La selección debe basarse en criterios predefinidos, garantizando la objetividad y evitando cualquier forma de discriminación.

Entrevistas: Las entrevistas deben estar bien estructuradas y orientadas a evaluar las habilidades y competencias del candidato. Es fundamental que las preguntas sean claras y que se ofrezca al candidato la oportunidad de demostrar sus capacidades.

Evaluación de referencias: Es necesario verificar las referencias laborales de los candidatos seleccionados para obtener una visión más completa de sus habilidades, comportamientos y desempeño en trabajos anteriores.

Contratación: Tras la selección del candidato más adecuado, se procede a la contratación formal. Es esencial que este proceso cumpla con las leyes laborales aplicables y que se protejan los derechos tanto de la empresa como del candidato.

Integración: La integración del nuevo empleado debe ser fluida y eficiente, e incluir, cuando sea posible, la asignación de un mentor, la capacitación inicial y el seguimiento del rendimiento.

Seguimiento y evaluación: Es crucial realizar un seguimiento continuo y evaluar el rendimiento del nuevo empleado para asegurar su adecuada adaptación al puesto y su alineación con las necesidades de la organización.

Estas fases deben ser planificadas y ejecutadas de manera meticulosa para garantizar que el proceso de reclutamiento y selección sea efectivo, transparente y libre de sesgos. La

implementación de tecnologías innovadoras y estrategias de reclutamiento activo puede mejorar la eficiencia y los resultados de este proceso.

### **2.1.13 Rol Institucional de la Policía Nacional del Ecuador**

La Policía Nacional es una institución pública encargada de mantener el orden y la seguridad en el territorio de un país, actuando bajo las leyes y normativas establecidas por el Estado. Su misión principal es proteger a la ciudadanía, prevenir el delito, y velar por el cumplimiento de la ley, actuando con principios de justicia, transparencia y respeto a los derechos humanos.

La Policía Nacional opera con diversas unidades y especialidades que se encargan de diferentes aspectos de la seguridad pública, como investigación criminal, patrullaje, prevención de delitos, control de tráfico, y manejo de crisis o emergencias. Además, esta institución es responsable de colaborar con otros organismos de seguridad, tanto nacionales como internacionales, para combatir el crimen organizado, el narcotráfico, y otras amenazas de carácter transnacional.

En su estructura y organización, la Policía Nacional se rige por una jerarquía que va desde rangos bajos hasta altos mandos, quienes se encargan de coordinar y supervisar las acciones de la institución. La formación de sus miembros suele ser rigurosa, enfocándose no solo en habilidades operativas, sino también en ética, disciplina, y valores que refuercen su compromiso con la sociedad y el Estado.

La decisión de prohibir tatuajes visibles en el reclutamiento de policías se fundamenta en varios argumentos relacionados con la percepción pública y el estándar de imagen que la institución policial busca proyectar. Según la postura de algunos miembros de las fuerzas policiales, la imagen de un servidor público, en este caso el policía, debe reflejar ciertos valores de formalidad, disciplina y respeto, cualidades que, según algunos criterios tradicionales, podrían asociarse con la ausencia de tatuajes.

Entre las razones que esgrimen algunos policías y altos mandos para justificar esta restricción, se encuentran:

1. Imagen Institucional y Confianza Pública: desde la perspectiva policial, una imagen limpia y uniforme sin tatuajes visibles contribuye a una mayor aceptación y confianza de la

ciudadanía. Se cree que una apariencia neutra evita cualquier tipo de asociación visual que pudiera llevar a prejuicios o juicios de valor sobre el comportamiento del oficial. La idea es que, al eliminar características que pueden interpretarse de forma subjetiva, se proyecta una figura institucional y profesional que representa a la ley y el orden sin distracciones.

2. Estándar de Formalidad y Profesionalismo: Algunos policías argumentan que los tatuajes, aunque más aceptados en la sociedad actual, pueden percibirse como elementos que restan formalidad, especialmente si los diseños son visibles y llamativos. Se considera que un servidor policial debe seguir ciertos códigos de apariencia que lo distingan de la sociedad civil, resaltando su rol y autoridad, lo cual incluye tener una apariencia más tradicional.

3. Prevención de Estereotipos y Estigmatización: Existe la preocupación de que ciertos tatuajes visibles, dependiendo de su naturaleza, podrían ser interpretados de forma negativa por el público o incluso asociados con conductas o grupos específicos, el cual podría generar estigmatización o desconfianza en la policía. Al evitar tatuajes visibles, se busca eliminar cualquier posibilidad de que el público vincule al oficial con actitudes o ideologías que no se alineen con los valores de la institución.

4. Disciplina y Uniformidad: Para algunos policías, la uniformidad es un pilar de la disciplina en las fuerzas policiales, y la apariencia homogénea sin tatuajes contribuye a la cohesión y al sentido de pertenencia al cuerpo policial. La falta de tatuajes visibles es vista como un símbolo de compromiso con las reglas y normas institucionales, el cual refuerza la disciplina interna y la identidad del grupo.

Si bien estos argumentos buscan mantener un estándar visual y ético, la normativa ha generado debates sobre su adecuación en el contexto social actual, donde los tatuajes son comunes y socialmente aceptados. Para algunos sectores dentro de la policía y la sociedad en general, la prohibición podría estar limitando el ingreso de personas capaces y calificadas al cuerpo policial, basándose en criterios estéticos más que en habilidades o competencia.

## **2.2 Marco Legal**

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

La Constitución de 2008 surge como el resultado de un largo proceso histórico marcado por la lucha de diversos sectores sociales por la inclusión, la justicia y el reconocimiento de

derechos. Desde su independencia en 1830, Ecuador ha vivido múltiples etapas de inestabilidad política, alternando entre gobiernos liberales y conservadores, con exclusión sistemática de amplios sectores de la población como los pueblos indígenas, mujeres y campesinos.

A lo largo del siglo XX, los movimientos sociales y laborales comenzaron a cuestionar las estructuras tradicionales de poder, demandando reformas que garantizaran una mayor equidad. La transición a la democracia en 1979 fue un hito fundamental para abrir espacios de participación ciudadana, aunque las desigualdades estructurales y la fragilidad política continuaron siendo desafíos persistentes.

La Constitución de 2008, redactada por la Asamblea Constituyente, refleja un esfuerzo por redefinir al Estado ecuatoriano como plurinacional e intercultural, reconociendo su diversidad cultural y social. Además, introdujo avances innovadores, como el reconocimiento de los derechos de la naturaleza, lo que marcó un hito a nivel mundial.

La Constitución, en su desarrollo normativo, da paso a sus artículos, donde se establece lo siguiente

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

El Artículo 11 establece que el ejercicio de los derechos debe regirse por principios que garanticen su promoción, exigibilidad y cumplimiento, tanto de forma individual como colectiva. Este mandato impone una obligación a las autoridades competentes para proteger, respetar y garantizar los derechos fundamentales, asegurando que ningún ciudadano sea excluido de su ejercicio por razones injustificadas.

En el ámbito del reclutamiento y selección de servidores públicos, el principio de igualdad y no discriminación puede entrar en conflicto cuando se adoptan criterios que excluyen a ciertos grupos con base en características personales irrelevantes para el desempeño profesional. La implementación de requisitos que no guardan relación directa con las competencias del cargo puede generar restricciones arbitrarias y perpetuar estigmas sociales.

El Artículo 11 refuerza la idea de que los derechos, como la igualdad de oportunidades, deben ser ejercidos de manera efectiva y no pueden quedar relegados por normativas que carecen de una justificación objetiva, proporcional y razonable. Esto adquiere especial

relevancia en contextos donde características personales, como la apariencia física, pueden convertirse en un criterio de exclusión que afecta de manera desproporcionada a determinados sectores sociales.

Además, al garantizar la promoción y exigibilidad de derechos tanto de manera individual como colectiva, este artículo permite que grupos afectados por este tipo de restricciones puedan cuestionar su validez desde una perspectiva de derechos humanos, exigiendo procesos inclusivos que reflejen el compromiso del Estado con los principios constitucionales de igualdad y justicia.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

4.- Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

El Artículo 66 en su numeral 4 reconoce y garantiza el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, consolidando un pilar fundamental para la protección de los derechos humanos en el marco constitucional ecuatoriano. Este reconocimiento establece un compromiso del Estado para asegurar que las condiciones sociales, políticas y culturales no limiten el acceso equitativo a oportunidades, fomentando un entorno donde las personas sean tratadas con justicia y dignidad.

La igualdad formal, como elemento central, implica que todas las personas son iguales ante la ley, sin distinciones arbitrarias basadas en características personales como género, etnia, orientación sexual o apariencia física. Este principio establece que las normativas y procedimientos deben aplicarse de manera uniforme, evitando criterios que perpetúen prejuicios o exclusiones.

La igualdad material complementa este enfoque, al destacar que no basta con tratar a las personas de manera idéntica, sino que es necesario considerar las desigualdades estructurales que afectan a ciertos grupos. Esto requiere la adopción de medidas específicas o de acción afirmativa por parte del Estado para garantizar que quienes han enfrentado históricamente discriminación puedan ejercer plenamente sus derechos en igualdad de condiciones.

El principio de no discriminación se articula como una prohibición expresa de cualquier forma de exclusión, restricción o preferencia que limite el acceso a derechos y oportunidades. Este principio obliga a las instituciones públicas y privadas a justificar de manera objetiva y razonable cualquier medida que pueda tener un impacto diferenciado

sobre las personas, asegurando que no se perpetúen estigmas sociales ni barreras injustificadas.

La interrelación de estos elementos: igualdad formal, igualdad material y no discriminación— subraya la responsabilidad del Estado y de las autoridades competentes de garantizar que los procesos de selección o evaluación, especialmente en espacios públicos, se basen exclusivamente en criterios que valoren la idoneidad, méritos y capacidades reales, sin recurrir a requisitos que puedan excluir de manera injusta a sectores específicos de la población.

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

Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial.

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

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

El Artículo 158 establece a las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional como instituciones esenciales para la protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos. Este mandato subraya el papel fundamental de estas entidades en la construcción de un Estado democrático, regido por el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas, sin discriminación alguna.

En el contexto de la Policía Nacional, encargada de la protección interna y el mantenimiento del orden público, se enfatiza que sus integrantes deben formarse bajo principios de democracia, derechos humanos y apego irrestricto al ordenamiento jurídico. Este enfoque tiene implicaciones directas en los procesos de reclutamiento y selección, ya que cualquier criterio aplicado para evaluar a los postulantes debe estar alineado con estos valores fundamentales.

El principio de no discriminación, explícitamente mencionado en este artículo, implica que la selección de servidores policiales debe evitar la imposición de barreras que perpetúen desigualdades estructurales o excluyan a personas con base en características personales

irrelevantes para el desempeño de sus funciones. Esto incluye criterios como la apariencia física, que no guardan relación directa con la capacidad de proteger derechos y garantizar el orden público.

Además, al destacar la formación en derechos humanos, este artículo refuerza la obligación de las instituciones de garantizar que sus procedimientos y normativas internas respeten y promuevan la igualdad de oportunidades. Esto significa que cualquier práctica discriminatoria, incluso si se encuentra justificada en normativas internas, entra en contradicción con el mandato constitucional.

Por último, el énfasis en el respeto a la dignidad humana y el apego irrestricto al ordenamiento jurídico establece que las políticas implementadas por estas instituciones deben estar fundamentadas en principios legales y éticos que aseguren el trato justo y equitativo de todas las personas. Este enfoque busca fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones encargadas de su seguridad y protección.

Art. 159.- Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional serán obedientes y no deliberantes, y cumplirán su misión con estricta sujeción al poder civil y a la Constitución. Las autoridades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional serán responsables por las órdenes que impartan. La obediencia a las órdenes superiores no eximirá de responsabilidad a quienes las ejecuten.

El artículo 159 establece que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional deben actuar con estricta obediencia al poder civil y la Constitución, sin deliberar ni intervenir en asuntos políticos. Además, señala que las órdenes emitidas por sus autoridades implican responsabilidad tanto para quienes las dictan como para quienes las ejecutan, si estas vulneran la normativa constitucional. Este enfoque refuerza el carácter democrático del Estado, asegurando que ambas instituciones operen dentro del marco legal y respeten los derechos fundamentales.

Art. 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.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género.

Se garantizará su estabilidad y profesionalización. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional solo podrán ser privados de sus grados, pensiones, condecoraciones y reconocimientos por las causas establecidas en dichas leyes y no podrán hacer uso de prerrogativas derivadas de sus grados sobre los derechos de las personas.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional serán juzgados por los órganos de la Función Judicial; en el caso de delitos cometidos dentro de su misión específica, serán juzgados por salas especializadas en materia militar y policial, pertenecientes a la misma Función Judicial.

Las infracciones disciplinarias serán juzgadas por los órganos competentes establecidos en la ley.

El Artículo 160 establece un marco fundamental para garantizar el ingreso, permanencia y desarrollo profesional de las personas en la carrera militar y policial, subrayando la prohibición de cualquier forma de discriminación en los procesos de selección. Este principio refuerza la obligación del Estado de diseñar procedimientos inclusivos que permitan el acceso equitativo a estas instituciones, evaluando a los aspirantes únicamente en función de criterios objetivos y relacionados con la naturaleza de las funciones a desempeñar.

La disposición que señala que la ley establecerá requisitos específicos para los casos en los que se requieran habilidades, conocimientos o capacidades especiales introduce un criterio de razonabilidad que limita la posibilidad de imponer barreras no legales o desproporcionadas. Esto significa que cualquier requisito adicional debe estar claramente justificado en relación con la misión y funciones de las instituciones, evitando discriminaciones basadas en características personales como género, etnia o apariencia física.

El artículo también destaca la importancia de criterios de mérito y equidad de género en los procesos de ascenso y promoción, consolidando la idea de que la igualdad no solo debe garantizarse en el ingreso, sino también a lo largo de la carrera profesional. Este enfoque busca combatir desigualdades estructurales que históricamente han afectado a grupos específicos dentro de estas instituciones, promoviendo un desarrollo profesional más equitativo.

Por otro lado, la estabilidad y profesionalización mencionadas en el artículo refuerzan el compromiso de garantizar un entorno laboral que respete la dignidad de las personas,

protegiendo sus derechos frente a decisiones arbitrarias. Además, al señalar que las infracciones disciplinarias y delitos serán juzgados por órganos competentes, se asegura que las sanciones se apliquen dentro de un marco legal que respete el debido proceso y la igualdad ante la ley.

Finalmente, el artículo recalca que las prerrogativas derivadas de los grados obtenidos dentro de estas instituciones no pueden utilizarse para afectar los derechos de las personas. Esto refuerza la idea de que las instituciones militares y policiales deben operar en un marco de respeto a los derechos humanos, evitando cualquier tipo de abuso de autoridad que comprometa la igualdad y el trato justo.

### **2.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos humanos fue emitida el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, su estructura es para el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana es el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo.

En muchas ocasiones el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre. Po esta razón es importante que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho, a fin de que el hombre esté liberado del temor y disfruten de la libertad, esta declaración también promueve el desarrollo de las relaciones amistosas entre otras naciones.

En los primeros artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En el contexto del reclutamiento a servidores policiales, esto significa que todos los candidatos deben ser tratados manera equitativa, asegurando que el proceso de selección sea inclusivo y accesible para todos los aspirantes, permitiendo una fuerza policial diversa que refleje la sociedad a la que sirve.

Subraya la importancia del respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, en el proceso de reclutamiento el cual implica seleccionar personas que no solo comprendan,

sino que también se comprometan a respetar y proteger los derechos humanos en el ejercicio de sus funciones, como lo establece el artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos promueve el derecho a la justicia y aun trato justo, esto se traduce en la necesidad de que el proceso de reclutamiento sea transparente y basado en criterios objetivos y meritocráticos así lo establece el artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

La normativa previene la corrupción el favoritismo en el reclutamiento asegurando que solo los candidatos más calificados, según criterios justos y transparente, sean seleccionados para servir en la policía.

Art. 21.- Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

El Artículo 21 garantiza el derecho de todas las personas a participar en el gobierno de su país y a acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas. Este precepto constitucional refuerza la necesidad de asegurar procesos transparentes e inclusivos que permitan la participación equitativa de los ciudadanos en el ámbito público, eliminando cualquier tipo de barrera discriminatoria.

El derecho al acceso igualitario a funciones públicas establece que las oportunidades para ocupar cargos en las instituciones del Estado deben regirse por criterios de mérito, capacidades y competencias, sin que factores personales, sean utilizados como motivos de exclusión. Esto es especialmente relevante en contextos de reclutamiento y selección, donde prácticas discriminatorias pueden limitar la participación de ciertos grupos sociales.

La referencia a la "igualdad" en el acceso a funciones públicas se vincula directamente con el principio de no discriminación, exigiendo que las normativas y procedimientos no perpetúen desigualdades estructurales. En este sentido, cualquier requisito adicional o criterio de selección debe estar claramente justificado y alineado con los objetivos del cargo, evitando prácticas que excluyan de manera injustificada a personas capaces y calificadas.

El artículo establece que la voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público, lo que refuerza el principio de legitimidad en las instituciones estatales. Este aspecto subraya la importancia de procesos democráticos auténticos, no solo en las elecciones, sino también en la gestión interna de las instituciones públicas, donde la igualdad de oportunidades debe ser un reflejo de los valores democráticos.

Al garantizar la participación en condiciones de igualdad y el sufragio universal, el artículo refuerza la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar un acceso equitativo a los derechos políticos y civiles, consolidando un entorno donde todos los ciudadanos puedan contribuir activamente al desarrollo y funcionamiento de las instituciones públicas.

Art. 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El Artículo 23 establece el derecho al trabajo y a la libre elección de este, asegurando condiciones equitativas y satisfactorias para todas las personas, sin discriminación alguna. Este principio es esencial para garantizar un acceso igualitario al mercado laboral y para prevenir prácticas que excluyan a ciertos sectores de la población por razones no relacionadas con sus capacidades o méritos.

El mandato de no discriminación, destacado en el derecho a igual salario por trabajo igual, refuerza la obligación de los empleadores de garantizar la equidad en las condiciones laborales. Este artículo también subraya que las prácticas de reclutamiento deben estar

fundamentadas en criterios objetivos y razonables, asegurando oportunidades iguales para todos.

Además, el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria resalta la obligación de garantizar que el trabajo sea una fuente de desarrollo personal y familiar, alineándose con los principios de dignidad humana. Esto implica que las condiciones laborales deben ser justas, respetando no solo los aspectos salariales, sino también el ambiente de trabajo, el acceso a beneficios y la estabilidad en el empleo.

El derecho a formar sindicatos y sindicarse para la defensa de los intereses laborales refuerza la importancia de la organización colectiva como mecanismo para combatir desigualdades y promover un trato justo en el ámbito laboral. En este sentido, el artículo reconoce que la igualdad no solo debe garantizarse desde las políticas públicas, sino también a través del empoderamiento de los trabajadores en sus relaciones laborales.

En el marco de las instituciones públicas, como las fuerzas policiales o militares, este artículo establece un estándar para asegurar que los procesos de selección, contratación y condiciones laborales respeten el principio de no discriminación y promuevan un entorno inclusivo que refleje los valores de equidad y justicia social.

### **2.2.3 Convención Americana de Derechos Humanos**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como el Pacto de San José, es un instrumento fundamental en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos, cuyo desarrollo y adopción fueron hitos significativos en la evolución de los derechos humanos en las Américas.

Su origen puede rastrearse hasta la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre de 1948, la cual, aunque no era vinculante, representó un primer esfuerzo de los Estados miembros de la Organización de los Estados americanos (OEA) para establecer un marco de derechos humanos en el continente.

El establecimiento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en 1950 marcó el comienzo de un mecanismo de supervisión y promoción de los derechos humanos en la región, capaz de investigar y denunciar violaciones de estos derechos. Sin embargo, fue la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos de 1969,

celebrada en San José, Costa Rica, la que catalizó la creación de un instrumento jurídicamente, dando lugar a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Convención, firmada el 22 de noviembre de 1969 y en vigor desde el 18 de julio de 1978, es un tratado regional que establece un marco legal para la protección de los derechos humanos en las Américas. Este tratado no solo reconoce un amplio conjunto de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sino que también establece obligaciones concretas para los Estados Parte, como se evidencia en los artículos. Su estructura consta de un preámbulo 11 Capítulos, 3 partes, 82 artículos, 9 secciones.

#### Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1) Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2) Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

El Artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar los derechos reconocidos en la Convención, asegurando su ejercicio pleno y libre para todas las personas bajo su jurisdicción, sin distinción alguna. Este artículo refuerza el principio de no discriminación como un componente esencial de la protección de los derechos humanos, estableciendo un estándar de responsabilidad estatal que incluye tanto la promoción como la protección de dichos derechos.

La referencia explícita a categorías como raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen social, posición económica y cualquier otra condición social amplía el ámbito de protección, garantizando que ninguna característica personal pueda ser utilizada como criterio de exclusión o trato desigual. Esto es especialmente relevante en el ámbito de procesos de selección y reclutamiento en instituciones públicas, donde las decisiones deben basarse en criterios objetivos y relacionados con las competencias requeridas para el cargo.

La obligación de "respetar" los derechos implica que el Estado debe abstenerse de interferir, directa o indirectamente, en su ejercicio. Por otro lado, la obligación de "garantizar" conlleva la adopción de medidas positivas para prevenir violaciones y para crear las condiciones

necesarias que permitan el disfrute efectivo de estos derechos. Esto incluye la eliminación de barreras estructurales que puedan perpetuar la desigualdad, especialmente en espacios donde las políticas públicas tienen un impacto directo en los derechos fundamentales de las personas.

Al definir a la "persona" como todo ser humano, este artículo refuerza la universalidad e indivisibilidad de los derechos, estableciendo que ninguna forma de exclusión puede justificarse bajo interpretaciones restrictivas del sujeto de derechos. En este marco, cualquier normativa o práctica estatal que limite el acceso igualitario de las personas a derechos fundamentales, como el trabajo o la participación en funciones públicas, contraviene las obligaciones internacionales asumidas por los Estados Parte.

El principio de no discriminación y la obligación de garantizar derechos adquieren especial relevancia en contextos donde las decisiones estatales afectan la inclusión y la equidad. Por lo tanto, las políticas y normativas implementadas por el Estado deben ser coherentes con los estándares establecidos en la Convención, asegurando la igualdad de trato y la protección efectiva de todas las personas bajo su jurisdicción.

Artículo 24. Igualdad ante la Ley Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

El Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagra el principio de igualdad ante la ley, estableciendo que todas las personas tienen derecho, sin discriminación, a recibir igual protección de esta. Este precepto constituye un pilar fundamental en la garantía de los derechos humanos, ya que asegura que ningún individuo o grupo será tratado de manera diferente por razones arbitrarias o injustificadas.

La igualdad ante la ley implica que todas las personas, independientemente de su condición social, económica, cultural o personal, deben ser reconocidas y tratadas como sujetos de derechos bajo el mismo marco normativo. Este principio exige que las leyes y políticas públicas se apliquen de manera uniforme, evitando que criterios discriminatorios influyan en su implementación.

La referencia explícita al derecho a la protección sin discriminación refuerza la obligación de los Estados Parte de garantizar que las normativas y procedimientos respeten el principio de equidad. Esto significa que cualquier distinción, exclusión o preferencia debe basarse

exclusivamente en razones objetivas, razonables y proporcionales, relacionadas con los fines legítimos de la ley, y nunca en características personales irrelevantes para el caso concreto.

Con relación a el acceso a funciones públicas, este artículo adquiere especial relevancia, ya que subraya que los procedimientos de selección y evaluación deben diseñarse y aplicarse de forma que garanticen igualdad de oportunidades. La imposición de barreras basadas en factores como género, etnia, religión o apariencia física contraviene este principio y perpetúa desigualdades estructurales.

La igualdad ante la ley no se limita a un trato idéntico; también implica garantizar que las condiciones reales de las personas les permitan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Esto refuerza la necesidad de que las políticas públicas sean inclusivas y estén orientadas a eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Este artículo, exigir igual protección de la ley, subraya la responsabilidad del Estado de garantizar que los derechos reconocidos no solo existan en un plano teórico, sino que sean efectivos en la práctica. Este compromiso se extiende a todos los niveles del sistema legal y administrativo, asegurando que las personas disfruten de los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su origen o condición.

#### **2.2.4 Convención Internacional Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Racial (Cerd)**

La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965 y entró en vigor el 4 de enero de 1969. Este instrumento internacional surgió como respuesta a la creciente preocupación mundial por las prácticas de discriminación racial, particularmente después de los trágicos eventos de la Segunda Guerra Mundial y el régimen del apartheid en Sudáfrica. La Convención constituye uno de los pilares fundamentales en la lucha contra el racismo y las desigualdades estructurales a nivel global.

Durante la segunda mitad del siglo XX, las Naciones Unidas asumieron un papel central en la promoción de los derechos humanos y la igualdad, adoptando varios instrumentos que buscaban establecer un marco normativo universal para proteger a las personas de la

discriminación. La CERD representa el primer tratado de derechos humanos específicamente dedicado a combatir todas las formas de discriminación racial, consolidando el compromiso internacional con el principio de igualdad.

Los antecedentes de esta Convención están estrechamente relacionados con el contexto histórico de movimientos anticoloniales, el fortalecimiento de los derechos civiles y las crecientes demandas de justicia social por parte de grupos históricamente marginados. En particular, las políticas segregacionistas, las desigualdades económicas y los prejuicios raciales que afectaban a millones de personas en distintas regiones del mundo, impulsaron la necesidad de un tratado que abordara de manera integral la discriminación racial.

La Convención establece una definición amplia de discriminación racial y obliga a los Estados Parte a tomar medidas efectivas para prevenir, eliminar y sancionar cualquier acto de discriminación basado en la raza, el color, el linaje o el origen nacional o étnico. Además, promueve la adopción de políticas públicas inclusivas, así como la creación de organismos especializados para supervisar el cumplimiento de estas obligaciones.

Con más de 180 Estados Parte, la CERD es uno de los tratados de derechos humanos más ampliamente ratificados. Su implementación es monitoreada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, que evalúa los informes de los Estados y formula recomendaciones para garantizar la aplicación efectiva del tratado. Este compromiso internacional refleja un esfuerzo global por erradicar una de las formas más persistentes e injustas de discriminación en la sociedad contemporánea.

Artículo 1.- La “discriminación racial” se refiere a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, color, linaje u origen nacional o étnico que limite el disfrute igualitario de los derechos humanos y libertades fundamentales en cualquier área de la vida pública.

El término “racial” incluye cualquier distinción basada en estos factores.

El Artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial define la discriminación racial como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, color, linaje u origen nacional o étnico que afecte el disfrute igualitario de los derechos humanos y libertades fundamentales. Esta definición establece un marco conceptual amplio y comprensivo, destinado a abarcar todas las formas

de discriminación racial, independientemente de su intensidad o contexto, asegurando así la universalidad del principio de igualdad.

El alcance de este artículo no se limita a situaciones explícitas de discriminación, sino que abarca también aquellas prácticas o normativas que, aunque no intencionadas, generan efectos desproporcionados en ciertos grupos raciales o étnicos. Este enfoque permite identificar tanto la discriminación directa como la indirecta, fortaleciendo las medidas de protección en contextos donde las desigualdades están profundamente arraigadas en las estructuras sociales o legales.

El artículo aclara que el término "racial" incluye cualquier distinción basada en factores como raza, color, linaje u origen nacional o étnico. Esta definición refuerza su carácter inclusivo y evita interpretaciones restrictivas, asegurando que todas las formas de discriminación relacionadas sean consideradas bajo el mismo estándar, en favor de la igualdad y la justicia.

En términos de aplicación, el artículo establece una base para evaluar políticas públicas, normativas y prácticas que puedan perpetuar desigualdades raciales. Por ejemplo, en el ámbito del acceso a oportunidades laborales o funciones públicas, cualquier requisito o criterio que genere exclusiones basadas en estos factores sería incompatible con los principios establecidos por la Convención.

Al definir la discriminación racial de manera explícita, el artículo proporciona una herramienta esencial para el monitoreo y evaluación de las acciones estatales. Este marco promueve la responsabilidad de los Estados Parte en la erradicación de todas las formas de racismo y desigualdad estructural, lo cual se traduce en la adopción de medidas legales, administrativas y educativas destinadas a garantizar la plena inclusión y el respeto de los derechos de todos los individuos, independientemente de su origen o características raciales.

Artículo 2.- Los países que firman esta Convención se comprometen a no practicar ni fomentar ninguna forma de discriminación racial. Además, deben asegurarse de que tanto las instituciones públicas como privadas cumplan con esta obligación.

Los países deben tomar medidas efectivas para eliminar la discriminación racial en todos los ámbitos de la vida y promover la igualdad de oportunidades para todos.

El Artículo 2 de la Convención reafirma el compromiso de los Estados Parte de erradicar todas las formas de discriminación racial y garantizar la igualdad de oportunidades para

todas las personas. Este artículo no solo prohíbe que los Estados practiquen o fomenten la discriminación racial, sino que también les exige actuar de manera activa para prevenirla y eliminarla en todos los ámbitos, tanto en el sector público como en el privado.

El mandato de que las instituciones públicas y privadas cumplan con la obligación de respetar el principio de no discriminación amplía la responsabilidad del Estado más allá de sus propias acciones, exigiendo que también los actores privados se alineen con este principio. Esto incluye, entre otros aspectos, prácticas laborales, el acceso equitativo a servicios y la participación inclusiva en la vida pública. En consecuencia, el Estado debe diseñar e implementar políticas y marcos regulatorios que eliminen cualquier forma de exclusión o trato desigual basado en la raza, el color, el linaje o el origen étnico o nacional.

La exigencia de tomar "medidas efectivas" implica que los Estados Parte no pueden limitarse a declaraciones formales de compromiso, sino que deben adoptar acciones concretas dirigidas a transformar las estructuras que perpetúan desigualdades raciales. Estas acciones pueden incluir reformas legislativas, programas de educación pública, fortalecimiento institucional y la aplicación de acciones afirmativas orientadas a corregir las desigualdades históricas que han afectado a determinados grupos raciales o étnicos.

La promoción de la igualdad de oportunidades, destacada en este artículo, refleja un enfoque integral hacia la justicia social, reconociendo que no basta con garantizar la igualdad formal (igualdad ante la ley), sino que es indispensable trabajar por la igualdad material, asegurando que todas las personas dispongan de las mismas posibilidades de ejercer y disfrutar plenamente sus derechos.

En este marco, el artículo establece además un estándar para evaluar la coherencia de las políticas estatales con los principios de la Convención. Cualquier normativa o práctica que fomente, permita o tolere la discriminación racial resulta incompatible con las obligaciones derivadas de este artículo, comprometiendo la responsabilidad internacional del Estado.

Finalmente, este enfoque subraya que la lucha contra la discriminación racial es una tarea transversal que debe integrarse en todos los niveles de gobierno y en todos los ámbitos de la sociedad. Al promover un cambio estructural, el artículo busca no solo prevenir discriminaciones futuras, sino también reparar los efectos acumulados de injusticias pasadas.

Artículo 4.- Los países condenan la propaganda y las organizaciones que promuevan la superioridad de una raza o el odio racial. Deben tomar medidas inmediatas y efectivas para combatir estas prácticas.

2.- Los países deben prohibir y sancionar las actividades que fomenten la discriminación racial y asegurarse de que estas prácticas sean castigadas por la ley.

El **Artículo 4 de la Convención** establece una condena explícita a cualquier forma de propaganda o actividad que promueva la superioridad racial o el odio racial. Asimismo, exige a los Estados Parte la adopción de medidas inmediatas y efectivas para combatir dichas prácticas, reforzando el compromiso global de erradicar las raíces ideológicas del racismo y asegurando que la discriminación racial no sea normalizada ni tolerada en ninguna esfera de la sociedad.

El artículo también incluye la prohibición y sanción de actividades que fomenten la discriminación racial, tales como discursos de odio, publicaciones racistas y la existencia de organizaciones que promuevan la segregación o exclusión basada en criterios raciales. En este sentido, se impone a los Estados la obligación de incorporar medidas legislativas que tipifiquen estas conductas como delitos, garantizando su investigación, persecución y sanción conforme a la ley.

La exigencia de adoptar "medidas inmediatas y efectivas" resalta la urgencia de abordar estas prácticas de manera proactiva, previniendo su proliferación y minimizando su impacto en las sociedades. Estas medidas van más allá de las sanciones legales, incluyendo también campañas de educación y sensibilización que promuevan la convivencia pacífica, el respeto mutuo y la valoración de la diversidad cultural.

Al prohibir la propaganda que fomente la superioridad racial, el artículo aborda el problema desde su raíz ideológica, reconociendo que las ideas de supremacía y odio actúan como catalizadores de actos de discriminación y violencia racial. Este marco no solo protege a las personas directamente afectadas, sino que también salvaguarda la cohesión social en su conjunto.

Para concluir, el artículo impone a los Estados la responsabilidad de garantizar que las actividades discriminatorias sean sancionadas de manera adecuada. Esto incluye la implementación de leyes penales con penas proporcionales y efectivas, así como el

fortalecimiento de las capacidades de las instituciones encargadas de investigar y procesar estos delitos.

### **2.2.5 Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Público**

El Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Público es un marco legal integral que establece la estructura, funciones y competencias de las instituciones encargadas de garantizar la seguridad ciudadana y mantener el orden público en el país. Diseñado para regular el accionar de organismos como la Policía Nacional y otras entidades afines, este código asegura que su labor se realice con transparencia, eficiencia, y un estricto respeto a los derechos humanos y al marco legal vigente. Además de establecer normas claras para la operación de estas instituciones, el código también define los principios éticos y profesionales que deben guiar a sus integrantes, promoviendo la equidad, la justicia, y el respeto por la dignidad humana. Promulgado en respuesta a las crecientes demandas sociales, este cuerpo legal busca modernizar y consolidar la normativa existente, adaptándola a las realidades contemporáneas y fortaleciendo el papel de las entidades de seguridad en la construcción de una sociedad más segura y justa.

Art. 120.- Faltas graves. - Constituyen faltas graves los siguientes actos o actuaciones, una vez que sean debidamente comprobadas:

30. Discriminar a cualquier persona por motivos de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, enfermedad catastrófica, discapacidad, diferencia física o 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.

El Artículo 120 del Código de Entidades de Seguridad y Orden Público define la discriminación como una falta grave cuando es cometida por funcionarios de las entidades de seguridad. Esta disposición refuerza el compromiso del sistema de seguridad pública con los principios de igualdad y no discriminación, enfatizando la gravedad de cualquier acto que menoscabe los derechos de las personas por razones personales o colectivas.

La enumeración detallada de los motivos de discriminación, que incluye género, identidad cultural, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, entre otros, garantiza una protección amplia frente a posibles prácticas de exclusión o trato desigual. Esto no solo

abarca actos explícitos de discriminación, sino también aquellas acciones que de manera indirecta generan desigualdades o vulneran la dignidad de las personas.

Al incluir el término "debidamente comprobadas", el artículo establece la necesidad de procedimientos claros y transparentes para investigar y sancionar estas faltas, asegurando que cualquier acusación de discriminación sea tratada con seriedad y en apego al debido proceso. Esto refuerza la legitimidad de las instituciones de seguridad y promueve un estándar ético elevado para sus miembros.

La distinción entre discriminación personal o colectiva, y entre temporal o permanente, amplía la comprensión de esta conducta al abarcar tanto acciones individuales como políticas o prácticas institucionales que perpetúan la exclusión. Esto es especialmente relevante en el contexto de entidades públicas, donde es fundamental que la normativa se aplique no solo a casos individuales, sino también a patrones sistémicos de discriminación.

El objetivo de prevenir y sancionar tales actos radica en garantizar que las entidades de seguridad operen bajo los principios de respeto a los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, independientemente de sus características personales. Esto cobra especial importancia en instituciones públicas que, por su naturaleza, están obligadas a actuar como garantes de los derechos y libertades de la ciudadanía.

#### **2.2.6. Acuerdo Ministerial Nro. 0151**

El Acuerdo Ministerial No. 0151, emitido el 6 de diciembre de 2023 por el Ministro del Interior de Ecuador, Juan Zapata, constituye el marco jurídico que regula el proceso de reclutamiento y selección de aspirantes a servidores policiales. Esta normativa establece lineamientos claros y específicos para garantizar la transparencia, objetividad e igualdad de condiciones en todas las etapas del proceso, conforme a los principios constitucionales de equidad y no discriminación.

El Acuerdo busca promover un acceso inclusivo al proceso de selección, permitiendo la participación de candidatos sin distinción de género, origen étnico u otras condiciones personales. Asimismo, prioriza a postulantes provenientes de las zonas donde se encuentren las vacantes, fomentando la descentralización y la representatividad territorial dentro de la Policía Nacional.

Esta regulación tiene como objetivo principal fortalecer la profesionalización del cuerpo policial a través de un sistema de selección riguroso y estandarizado, enfocado en incorporar a los candidatos más calificados y comprometidos con los valores democráticos y el respeto a los derechos humanos.

El Acuerdo Ministerial Nro. 0151 se estructura en un extenso documento que consta de un preámbulo, 8 títulos, 20 capítulos, 28 secciones, 6 párrafos,

179 artículos, y culmina con 1 disposición general, 1 disposición transitoria, 1 disposición derogatoria y 1 disposición final. Esta estructura refleja la complejidad y la rigurosidad del proceso que se busca establecer.

Un aspecto destacado del acuerdo es su enfoque en la transparencia y la profesionalización del proceso de reclutamiento.

Artículo 45.- Requisitos generales. - Para la postulación de aspirantes a servidores policiales Directivos y Técnico Operativos, la Policía Nacional del Ecuador requiere de las siguientes condiciones y requisitos generales:

14. No poseer tatuajes.

El numeral 14 del Artículo 45 establece como requisito general para los aspirantes a servidores policiales el "no poseer tatuajes", lo que introduce una restricción que puede ser percibida como discriminatoria en el contexto de los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución y en tratados internacionales.

Este requisito plantea varias problemáticas desde un enfoque de derechos humanos. En primer lugar, la exigencia de no poseer tatuajes carece de una justificación objetiva y razonable que demuestre su relación directa con las funciones policiales. La idoneidad para el desempeño de un cargo debería estar basada en criterios de competencia, mérito y capacidad, y no en características físicas que no afectan las habilidades o el desempeño profesional del postulante.

Además, esta restricción podría considerarse como una forma de discriminación indirecta, ya que afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos sociales y culturales donde los tatuajes son expresiones de identidad, arte o tradición. Al excluir a personas por tener tatuajes, el criterio refleja un estigma social que puede perpetuar prejuicios y desigualdades estructurales.

Desde una perspectiva normativa, este requisito entra en tensión con disposiciones constitucionales como el Artículo 11 y el Artículo 66, que garantizan el derecho a la igualdad y prohíben toda forma de discriminación. También contraviene principios internacionales, como los establecidos en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, que exigen que cualquier distinción en las políticas públicas esté sustentada en criterios objetivos y razonables.

Por otro lado, este tipo de normativa puede afectar la percepción de inclusividad y diversidad dentro de la institución policial, limitando la posibilidad de construir un cuerpo policial representativo de la pluralidad social y cultural del país. En un contexto donde se busca fortalecer la legitimidad y confianza en las instituciones de seguridad, este tipo de restricciones podría generar un efecto contrario, alienando a ciertos sectores de la población.

Aunque las instituciones tienen la facultad de establecer requisitos para la selección de personal, estas normativas deben alinearse con los principios constitucionales y legales, asegurando que no generen barreras injustificadas al acceso igualitario a las funciones públicas.

## 2.3 Marco Conceptual

**Idoneidad:** En ciertos casos, la capacidad de obrar, de efectuar por si determinados actos, desempeñar un cargo o realizar alguna cosa.

**Indivisibilidad:** Lo que no admite división, por su unidad natural, como un animal; por disposición legal, como ciertas obligaciones; o por los perjuicios que origina y la disminución de valor, como una fábrica.

**Proporcionalidad:** Criterio que evalúa si una medida es adecuada, necesaria y equilibrada en relación con su objetivo.

**Estigmatización:** Proceso de asignar una connotación negativa o discriminatoria a un individuo o grupo.

**Legitimidad:** Legalidad o conformidad con la ley, la justicia, la razón o las reglas establecidas.

**Transversalidad:** Incorporación de un principio o enfoque en todos los niveles y sectores de una política o normativa.

**Razonabilidad:** Capacidad de una medida o decisión de ser considerada justa y fundamentada.

**Estereotipo:** Se define como una imagen o idea preconcebida sobre un grupo de personas o cosas, que suele ser simplificada y generalizada. Los estereotipos pueden ser positivos o negativos y afectan la percepción social y cultura

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Diseño y tipo de investigación

##### **Diseño**

La presente investigación se desarrolla bajo el enfoque metodológico cualitativo, ya que busca explorar y comprender en profundidad cómo el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 influye en los principios de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales. Este diseño es ideal para abordar fenómenos complejos y subjetivos mediante el análisis detallado de datos no numéricos, obtenidos a través de métodos como entrevistas, revisión documental y observación.

El diseño cualitativo permite explorar las experiencias y percepciones de los postulantes, como las prácticas institucionales relacionadas con la implementación del acuerdo. Asimismo, facilita la identificación de patrones, tensiones y posibles contradicciones entre las políticas y su aplicación práctica. Este enfoque proporciona una base sólida para evaluar la alineación del Acuerdo Ministerial con las normativas nacionales e internacionales de igualdad y no discriminación.

##### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se tomó para este trabajo es de carácter exploratorio, considerando que es un método adecuado para analizar problemas o fenómenos que no han sido estudiados ampliamente o que carecen de antecedentes específicos. En este caso, la investigación se centra en la relación entre el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 y el principio de igualdad y no discriminación en el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, 2024.

Conforme señala Arias (2006) el enfoque exploratorio “puede crear en otros investigadores el interés por el estudio de un nuevo tema o problema, además, puede ayudar a precisar un problema o concluir con la formulación de una hipótesis” (pág. 24). Este enfoque se utiliza

para identificar posibles desigualdades o prácticas discriminatorias, proporcionando una base inicial para futuros estudios más profundos sobre el impacto de las normativas en los procesos de selección policial.

En esta investigación, se incorporaron técnicas como entrevistas y la revisión documental de normativas y políticas relacionadas, permitiendo un análisis inicial de los factores que podrían influir en la equidad y transparencia del acuerdo. Este tipo de investigación resulta particularmente útil para interpretar y contextualizar los hallazgos en el marco jurídico nacional e internacional, aportando un análisis innovador y necesario en el ámbito del derecho y la administración pública.

### 3.2 Recolección de Información

#### Población

La población se refiere al conjunto total de individuos que cumplen con los criterios establecidos para este estudio. En este caso, la investigación considera como población a todos aquellos actores relevantes en el proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales, bajo las directrices del Acuerdo Ministerial Nro. 0151. Esto incluye a policías en servicio activo, directivos institucionales, y expertos en derecho constitucional y políticas públicas, quienes aportan información valiosa para el análisis.

La delimitación de esta población se presenta a continuación:

*Tabla #2 Población*

POBLACIÓN	NÚMERO
Profesionales del Derecho en el Ecuador	105.083
Director Nacional de Educación de la Policía Nacional	1
Policías del Ecuador	55.000
TOTAL	161.083

**Fuente:** Consejo de la Judicatura, Sistema Informático de Foro de Abogados, SIIPNE Policía Nacional del Ecuador.

**Elaborado por:** Autores

## Muestra

La muestra representa un subconjunto específico de la población que se selecciona para analizar y obtener información detallada sobre el objeto de estudio. En esta investigación, se aplicó un método de muestreo no probabilístico, con el objetivo de garantizar la calidad y profundidad de los datos recolectados tomando en consideración que la muestra no probabilística “no requiere de fórmula, sino más que está en función de las características de la investigación” (Castillo Gallo, 2015). Este método permite seleccionar participantes clave que poseen experiencia directa en el ámbito del reclutamiento y selección bajo las directrices del Acuerdo Ministerial Nro. 0151.

La selección incluyó a policías en servicio activo, al director nacional de Educación de la Policía Nacional y a un grupo reducido de abogados especializados en derecho constitucional. Estos actores fueron escogidos por su relación directa con los procesos de implementación del acuerdo y por su capacidad para proporcionar información representativa y valiosa.

El enfoque no probabilístico asegura que los participantes sean pertinentes para los objetivos de la investigación, permitiendo analizar en profundidad las percepciones, prácticas y posibles discrepancias en la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación. Este criterio también facilita una mayor flexibilidad al incorporar casos específicos que aporten diferentes perspectivas al estudio.

*Tabla #3 Muestra*

POBLACIÓN	NÚMERO
Profesionales del Derecho en el Ecuador	5
Director Nacional de Educación de la Policía Nacional	1
Policías del Ecuador	150
Total	156

**Fuente:** Sistema Informático de Foro de Abogados, SIIPNE Policía Nacional del Ecuador.

**Elaborado por:** Autores

En el desarrollo de esta investigación, se emplearon tres métodos fundamentales: el analítico, el deductivo y el exegético. Estos enfoques permitieron abordar de manera integral el análisis del Acuerdo Ministerial Nro. 0151 y su relación con los principios de igualdad y no discriminación en el proceso de selección de postulantes a servidores policiales.

El método analítico permitió descomponer el objeto de estudio, identificando y evaluando cada uno de los elementos normativos y procedimentales establecidos en el acuerdo. Este enfoque facilitó un análisis detallado de las disposiciones legales, lo que permitió observar cómo cada aspecto normativo contribuye o afecta la promoción de un proceso de selección justo y equitativo. A través de este método, se pudieron identificar posibles barreras o sesgos que inciden en la implementación del principio de igualdad.

Por su parte, el método deductivo se utilizó para aplicar conceptos generales de igualdad y no discriminación, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en Tratados Internacionales de Derechos Humanos, al análisis específico del Acuerdo Ministerial Nro. 0151. Este enfoque fue clave para examinar cómo las normativas generales se reflejan en el proceso de reclutamiento policial y permitió identificar contradicciones entre los principios teóricos y las prácticas concretas.

Finalmente, el método exegético se centró en la interpretación detallada de los textos legales relacionados con el acuerdo. Este método permitió analizar tanto los alcances como las limitaciones del marco normativo ecuatoriano en relación con la igualdad y la no discriminación. A través de esta interpretación, se realizó un examen minucioso de las disposiciones legales del acuerdo, lo que contribuyó a evaluar su coherencia con los principios constitucionales y las normativas internacionales aplicables.

Para esta investigación, se emplearon tres técnicas principales: documental, entrevista y encuesta, cada una con sus respectivos instrumentos, los cuales permitieron la recopilación y análisis de datos relevantes para cumplir con los objetivos del estudio.

La técnica documental fue fundamental para establecer el marco teórico y contextual de la investigación. A través de esta técnica, se realizó una recopilación exhaustiva de información en libros, artículos, informes técnicos y normativas relacionadas con el Acuerdo Ministerial Nro. 0151. Además, se incluyeron citas relevantes que ayudaron a sustentar los argumentos teóricos y a contextualizar los hallazgos dentro de un marco jurídico sólido. La ficha

bibliográfica, permitió registrar, organizar y clasificar la información obtenida de estas fuentes. Este proceso facilitó un análisis estructurado y profundo del tema, permitiendo construir una base teórica sólida que enriqueció la comprensión del problema investigado.

Por otro lado, la técnica de entrevista aportó una perspectiva práctica al recoger las experiencias y opiniones de actores clave como policías en servicio activo, expertos en derecho constitucional y directivos institucionales. Para su implementación, se utilizó como instrumento una guía de entrevista, diseñada con preguntas abiertas que permitieron explorar aspectos específicos del proceso de reclutamiento y las percepciones sobre la equidad en la aplicación del acuerdo. Este instrumento facilitó una interacción fluida, profundizando en las vivencias y opiniones de los entrevistados.

Finalmente, se empleó la técnica de encuesta, dirigida principalmente a servidores policiales, con el objetivo de recopilar datos sobre sus percepciones de transparencia y justicia en el proceso de selección. El instrumento utilizado fue un cuestionario, compuesto por preguntas cerradas, que permitió recolectar información uniforme. Este instrumento complementó las entrevistas al identificar patrones y tendencias relevantes en la población estudiada.

La combinación de estas técnicas e instrumentos aseguró la obtención de datos completos y variados, permitiendo un análisis integral que abarcó tanto los aspectos teóricos como las experiencias prácticas del proceso de selección bajo las disposiciones del Acuerdo Ministerial Nro. 0151.

### **3.3 Tratamiento de la Información**

Una vez recopilada la información mediante entrevistas a especialistas y la revisión de documentos relevantes, se procedió al procesamiento y análisis utilizando técnicas cualitativas. Estas permitieron organizar, clasificar y extraer conclusiones significativas sobre la influencia del Acuerdo Ministerial Nro. 0151 en la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento policial en Ecuador.

Las entrevistas se llevaron a cabo con abogados constitucionalistas, miembros de la Policía Nacional y expertos en derechos humanos. Se diseñó un cuestionario semiestructurado que permitió explorar temas clave, como las implicaciones legales y sociales de las disposiciones del Acuerdo Ministerial, así como las percepciones sobre la prohibición de tatuajes en los

postulantes. Posteriormente, se realizó un análisis de contenido que facilitó la identificación de las ideas centrales y su relación con los derechos fundamentales. Este proceso generó una comprensión clara de las percepciones y prácticas actuales sobre la igualdad en el reclutamiento policial.

Las fuentes bibliográficas y documentales, incluidas normativas nacionales e internacionales, se organizaron y analizaron para complementar las entrevistas. Este análisis bibliográfico permitió un contraste riguroso entre la normativa vigente, la jurisprudencia relevante y las opiniones de los entrevistados, aportando un marco sólido para las conclusiones del estudio. Asimismo, se identificaron vacíos normativos y recomendaciones basadas en estándares internacionales de derechos humanos.

Adicionalmente, se emplearon fuentes documentales como legislación, acuerdos ministeriales y tratados internacionales para contextualizar el problema desde un enfoque teórico y práctico. Estas herramientas permitieron interpretar los datos obtenidos y enriquecer el análisis con una visión integral que asegura la validez y solidez de los resultados de la investigación.

### 3.4 Operacionalización de variables

Tabla #4 Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	INSTRUMENTOS
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  <b>ACUERDO MINISTERIAL Nro. 0151</b>	El acuerdo define el proceso de reclutamiento, priorizando a los postulantes que cumplan con el perfil requerido y garantizando un ingreso libre de discriminación.	Proceso de reclutamiento	Revisión de criterios relacionados con el perfil	¿En qué situaciones la población de tatuajes puede ser considerados como una forma de discriminación indirecta en el contexto del reclutamiento policial?	Entrevista a abogados expertos en materia constitucional.
				¿Ha experimentado o presenciado alguna situación en la que un tatuaje haya influido en la evaluación en la evaluación o tratamiento de un servidor policial dentro de la institución?	Encuesta a miembros de la Policía Nacional
		Perfil reclutamiento	Mecanismo establecido para garantizar la igualdad de oportunidades	Como se monitorea el cumplimiento de las normativas del acuerdo Ministerial #0151 Incluyendo la prohibición de tatuajes en el artículo 4. ¿Durante las diferentes etapas del proceso de reclutamiento policial?	Entrevista al Directos de educación de la Policía Nacional. (justificativo)

Elaborado por: Autores

Tabla #5 Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	INSTRUMENTOS
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  <b>EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024</b>	Evaluación de la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento y selección, asegurando que todos los postulantes tengan las mismas oportunidades	Prácticas discriminatorias	Identificación de normativas o prácticas que violentan los derechos de los postulantes	¿Cree que la normativa del Acuerdo Nro. 0151 Art.45 numeral 14, en la policía debería reformarse para garantizar los derechos de los postulantes a servidores policiales?	Encuesta a miembros de la Policía Nacional
				¿Cómo se puede justificar la prohibición de tatuajes en servidores policiales, sin afectar el ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley?	Entrevista a abogados expertos en materia Constitucional
		Igualdad en el proceso de selección	Identificar la discriminación en los derechos a los postulantes	¿Existe evidencia de que poseer tatuajes disminuyen la capacidad o el desempeño de un aspirante a servidor policial?	Entrevista al Director de educación de la Policía Nacional (justificativo)

Elaborado por: Autores

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 4.1.1 Análisis de entrevista dirigida a abogados expertos en materia Constitucional

**Nombre de la Entrevistada:** Ab. Tatiana Malavé. González Mgt.

**Fecha de Entrevista:** 17 de octubre del 2024

**Lugar de Entrevista:** Fiscalía Multicompetente 3 del cantón Salinas

1. ¿Considera que la prohibición de tatuajes visibles en el proceso de reclutamiento de la policía nacional es constitucional?

No es constitucional; porque la persona es libre de manifestarse o expresarse física como intelectualmente siendo la constitución norma suprema, cualquier otra ley o norma no puede estar por encima de ninguna otra, y se estaría discriminando el ingreso por el simple hecho de expresarse y dicha expresión corporal en tatuajes no viola ninguna norma.

2. ¿En qué medida cree usted que un tatuaje define a una persona respecto a su involucramiento pertenencia a una banda criminal?

Es de conocimiento público que hay tatuajes que se involucran con actividades ilícitas; pero para ello la ley no presume, la ley es de certeza, mientras no se demuestre lo contrario no hay delito alguno.

3. ¿En qué situaciones la prohibición de tatuajes puede ser consideradas como una forma de discriminación indirecta en el contexto del reclutamiento policial?

Tal vez en un tatuaje que sea un símbolo para él en una parte interna mas no externa, estamos hablando de cuello, espalda, pecho, brazo, piernas donde sea externo que se pueda visualizar,

pero una parte interna donde no sea visible podría tal vez, que tenga un nombre de un hijo o quizás otra cosa, podría tal vez estandarizarse, como violación al derecho, pero si la institución tiene sus reglas y normas hay que respetarlas.

4. ¿Considera que el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 en su artículo 45 numeral 14 de los tatuajes, respeta los derechos fundamentales de los postulantes?

No respetan, ya que ninguna norma puede estar por encima de la Carta Magna que es la Constitución del Ecuador, toda persona es libre de expresarse física e intelectualmente, y al no respetar aquello se violentan derechos fundamentales.

5. ¿Cómo se puede justificar la prohibición de tatuajes en servidores policiales, sin afectar el ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley?

Cualquier prohibición a los postulantes en proceso de reclutamiento en este caso los tatuajes, no se puede justificar, ya que se estaría violentando el derecho de igualdad, trabajo y a la no discriminación.

Análisis: Sostiene que la prohibición de tatuajes en el proceso de reclutamiento policial es inconstitucional, podría fundamentar su opinión en el derecho a la libertad de expresión, garantizado por la Constitución como norma suprema. Desde esta perspectiva, tener tatuajes se entiende como una forma de manifestación personal, ya sea cultural, artística o simbólica, y limitar su exhibición implicaría limitar un derecho fundamental. La abogada podría argumentar que la Constitución protege tanto la libertad de pensamiento como su expresión, tanto verbal, escrita o física, y que restringir a los aspirantes a la policía por poseer tatuajes violaría estos derechos. Además, menciona que la Carta Magna no establece diferencias en el ejercicio de estos derechos, y cualquier restricción debe ser proporcional y justificada por un interés legítimo del Estado, como la seguridad pública. Sin embargo, prohibir tatuajes sin un análisis individualizado atenta contra el principio de igualdad y no discriminación. La apariencia física no debería ser motivo para limitar el acceso a un cargo público, ya que lo fundamental en la selección de policías debería ser su capacidad, ética y compromiso con la ley, no su expresión corporal.

**Nombre del Entrevistado:** Ab. Ángel Antonio Hermenegildo. Mgt.

**Fecha de Entrevista:** 18 de octubre del 2024

**Lugar de Entrevista:** Fiscalía provincial de Santa Elena

1. ¿Considera que la prohibición de tatuajes visibles en el proceso de reclutamiento de la policía nacional es constitucional?

En el reciente proceso de reclutamiento policial, se ha evidenciado que gran parte de los aspirantes aceptados poseen tatuajes, lo que contradice los lineamientos establecidos. Esto revela una falta de mecanismos internos efectivos, como comités disciplinarios o procedimientos rigurosos, que evalúen el cumplimiento de las normativas durante las pruebas técnicas y psicológicas. Además, el incumplimiento no solo afecta la normativa ministerial, sino que también vulnera principios constitucionales relacionados con la seguridad y el orden, considerando que los tatuajes son a menudo asociados con organizaciones delictivas.

2. ¿En qué medida cree usted que un tatuaje define a una persona respecto a su involucramiento pertenencia a una banda criminal?

En las regiones amazónicas, los tatuajes reflejan la identidad cultural y las tradiciones de las nacionalidades indígenas, siendo símbolos de su cosmovisión. En contraste, en contextos urbanos, los tatuajes suelen adoptar influencias externas, como artistas o deportistas, y a menudo se estigmatizan. Diseños específicos, como lobos o armas, pueden asociarse erróneamente con grupos delictivos, reflejando prejuicios sociales más que su verdadero significado personal o cultural.

3. ¿En qué situaciones la prohibición de tatuajes puede ser consideradas como una forma de discriminación indirecta en el contexto del reclutamiento policial?

La educación en principios y valores comienza en el núcleo familiar, siendo este un factor clave en la formación de individuos aptos para desempeñarse en instituciones como la Policía Nacional. El argumento sostiene que, si la normativa prohíbe tatuajes como requisito para el ingreso, las familias deberían inculcar a sus integrantes el respeto hacia estas disposiciones si aspiran a dicha carrera.

Sin embargo, también se vislumbra una crítica implícita hacia el rol de la sociedad y la familia contemporánea, que podría estar fallando en transmitir valores alineados con las exigencias institucionales. Esto abre el debate sobre si la existencia de tatuajes refleja necesariamente una carencia de principios o si es un criterio objetivo para evaluar la idoneidad de un candidato, considerando los valores democráticos y de inclusión que deben regir en las instituciones públicas.

4. ¿Considera que el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 en su artículo 45 numeral 14 de los tatuajes, respeta los derechos fundamentales de los postulantes?

La idea es que logres impedir que vayan con tatuajes a los procesos de reclutamiento policiales, y sobre la discriminación, si hay principios y valores en la familia, y tú tienes el sueño que tu hijo sea miembro de la policía y si te dicen como norma ética que no deben poseer tatuajes y si se tatúan, no puedes ser parte de la policía, no es parte de una discriminación.

5. ¿Cómo se puede justificar la prohibición de tatuajes en servidores policiales sin afectar el ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley?

En las entidades policiales, especialmente en los cuerpos élite como el GIR o los paracaidistas, los tatuajes funcionan como emblemas de identidad y pertenencia. Representan camaradería, especialización y reconocimiento profesional. Por ejemplo, en el caso de los paracaidistas, sus tatuajes simbolizan su promoción y habilidad en una labor de alto riesgo, siendo distintivos que fortalecen su identidad sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Estos símbolos no vulneran derechos, sino que destacan el compromiso y la excelencia de estos grupos especializados, consolidando su prestigio tanto dentro como fuera de la institución.

Análisis: El abogado plantea que la prohibición de tatuajes en el reclutamiento de servidores policiales está vinculada a la formación de valores desde el núcleo familiar, destacando la influencia de la educación en las decisiones individuales. Según esta perspectiva, las normas que regulan esta prohibición tienen como objetivo preservar la imagen institucional de la Policía Nacional, promoviendo el profesionalismo y el respeto. Asimismo, subraya que las regulaciones están establecidas y deben ser acatadas por los aspirantes, priorizando la

adecuación a los lineamientos institucionales como un principio fundamental del proceso de selección.

**Nombre del Entrevistado: Ab. Jhair Jacho Vargas. Mgt.**

**Fecha de Entrevista: 23 de octubre del 2024**

**Lugar de Entrevista: Estudio Jurídico Jacho López & Vargas**

1. ¿Considera que la prohibición de tatuajes visibles en el proceso de reclutamiento de la policía nacional es constitucional?

Desde la perspectiva constitucional, el principio de igualdad y no discriminación establece que no debe existir distinción alguna entre las personas, independientemente de su apariencia, incluidos los tatuajes. En la actualidad, los tatuajes han dejado de ser una moda pasajera, convirtiéndose en una parte cotidiana de la vida de muchas personas. Desde pequeños tatuajes hasta aquellos que cubren grandes partes del cuerpo, incluida la cara, su presencia no debería representar un obstáculo para el acceso de las personas al proceso de reclutamiento en la Policía Nacional o en otras instituciones de las fuerzas armadas.

El hecho de poseer un tatuaje no debe ser considerado un limitante para el ingreso de una persona al proceso de selección, ya que no incide en sus capacidades ni en su disposición para desempeñar sus funciones. Es más, numerosos profesionales en diversas áreas, incluidas las del derecho, con tatuajes, acceden a fuentes de empleo en el sector público y privado sin que ello represente una barrera. Sin embargo, a nivel constitucional, la controversia persiste, ya que la normativa actual puede restringir, de manera indirecta, la participación de quienes tienen tatuajes, limitando así sus oportunidades dentro del proceso de reclutamiento policial.

2. ¿En qué medida cree usted que un tatuaje define a una persona respecto a su involucramiento pertenencia a una banda criminal?

La prohibición de tatuajes en el contexto de reclutamiento policial, aunque puede estar vinculada a estereotipos y prejuicios, no debe considerarse como un indicativo directo de pertenencia a un grupo criminal. Si bien ciertos tatuajes han sido adoptados por pandillas

para su identificación, esta asociación no puede ser generalizada, ya que muchas personas poseen tatuajes sin relación alguna con actividades ilícitas.

En ocasiones, el gobierno, a través de políticas públicas y operativos de control, ha identificado ciertos tatuajes como signos distintivos de bandas criminales, lo que ha generado controversia, especialmente cuando individuos son detenidos simplemente por poseer tatuajes. La existencia de antecedentes penales o la vinculación con actividades criminales debe ser el factor determinante, no el diseño o la ubicación del tatuaje.

Por lo tanto, la prohibición de tatuajes, en términos absolutos, puede ser considerada discriminatoria si no se establece una distinción clara entre quienes tienen tatuajes relacionados con actividades criminales y quienes no. De igual forma, un tatuaje común o personal no debe ser tomado como un marcador de identidad criminal.

3. ¿En qué situaciones la prohibición de tatuajes puede ser consideradas como una forma de discriminación indirecta en el contexto del reclutamiento policial?

Si bien el tatuaje no debe ser considerado una limitación personal, su presencia en ciertas personas puede generar estigmas, especialmente cuando se trata de instituciones públicas como la Policía Nacional. En el proceso de reclutamiento, se observan casos donde aspirantes con tatuajes, además de contar con antecedentes penales, enfrentan barreras que dificultan su acceso a la institución. Este fenómeno no es exclusivo de la policía, sino que también ocurre en otras áreas laborales, donde las personas con tatuajes, especialmente visibles, o aquellas involucradas en procesos legales abiertos, como el incumplimiento de pensiones alimenticias, son excluidas.

El reclutamiento en diversas instituciones, tanto públicas como privadas, suele incorporar criterios que, aunque buscan proteger ciertos estándares, pueden resultar discriminatorios al limitar el acceso a aquellas personas que, más allá de sus antecedentes, simplemente portan tatuajes. Es fundamental reflexionar sobre el impacto que este tipo de exclusión tiene, ya que no necesariamente los tatuajes o situaciones legales reflejan la capacidad o integridad de los individuos. La discriminación derivada de estos factores impide que muchas personas, con derecho a trabajar, accedan a oportunidades laborales.

4. ¿Cree que las normativas actuales sobre no poseer tatuaje en el proceso de reclutamiento servidores policiales respetan plenamente los derechos fundamentales de los postulantes?

En la actualidad, persiste un rechazo significativo hacia las personas con tatuajes, lo que plantea cuestionamientos sobre la legalidad y la posible discriminación de ciertas normativas. En este contexto, se podría argumentar que tales regulaciones, como las que limitan el acceso a cargos públicos por tener tatuajes, violan principios fundamentales como el derecho a la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, desde un enfoque constitucional, corresponde a la Corte Constitucional realizar un análisis y pronunciarse sobre la validez de estos reglamentos. Hasta que dicha instancia se pronuncie, cualquier norma vigente es considerada constitucional, independientemente de los debates en torno a su legitimidad.

5. ¿Cómo se puede justificar la prohibición de tatuajes en servidores policiales sin afectar el ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley?

El uso de tatuajes no debería ser considerado una limitante para ejercer un cargo público, ya que no incapacita a una persona para cumplir con funciones específicas, independientemente de su profesión, ya sea policía, abogado, médico, entre otros. Muchas personas que desempeñan roles de alta responsabilidad, como médicos o enfermeras, y en quienes confiamos nuestras vidas, tienen tatuajes y, en la mayoría de los casos, su desempeño profesional no se ve afectado por ello. Sin embargo, el análisis debe centrarse en aquellos casos en los que el individuo esté vinculado a investigaciones judiciales, procesos penales abiertos o sentencias ejecutoriadas. En estos casos, las instituciones pueden justificar la separación del cargo, sin vulnerar el derecho al trabajo, mediante la implementación de procesos de selección más rigurosos y procedimientos administrativos que garanticen la integridad de las funciones públicas.

Análisis: El argumento en contra de la prohibición de tatuajes en el proceso de reclutamiento policial se fundamenta en que la apariencia física de un aspirante no debe ser un criterio determinante para evaluar su capacidad y aptitud. La competencia profesional, la ética y el compromiso con el servicio público son los factores esenciales para medir la idoneidad de un candidato. Desde una perspectiva constitucional, la prohibición de tatuajes podría

vulnerar el principio de igualdad y no discriminación, al imponer barreras arbitrarias que no tienen relación con las habilidades requeridas para desempeñar funciones policiales.

En una sociedad contemporánea, los tatuajes ya no se asocian exclusivamente con actividades delictivas, sino que representan una forma de expresión personal y cultural. Por tanto, excluir a aspirantes por portar tatuajes refleja un criterio obsoleto, que no toma en cuenta la formación, experiencia y vocación del individuo. Además, cualquier vínculo con actividades delictivas debe ser investigado de manera rigurosa y no ser presumido únicamente por la presencia de un tatuaje.

**Nombre del Entrevistado:** Ab. Gery de la Cruz. Mgt

**Fecha de Entrevista:** 23 de octubre del 2024

**Lugar de Entrevista:** Notaría 3 del cantón la Libertad

1. ¿Considera que la prohibición de tatuajes visibles en el proceso de reclutamiento de la policía nacional es constitucional?

No es constitucional; pero si debe haber una reforma en donde se estipule que todo aquel que tenga aspiración a la patria debe tener su cuerpo como un verdadero templo patriótico

2. ¿En qué medida cree usted que un tatuaje define a una persona respecto a su involucramiento pertenencia a una banda criminal?

En la época que vivimos, con la modernización, con la globalización y con la tecnificación que existe es imprescindible que el individuo no tenga tatuaje en su cuerpo para servir a la patria.

3. ¿En qué situaciones la prohibición de tatuajes puede ser consideradas como una forma de discriminación indirecta en el contexto del reclutamiento policial?

No sería un acto de discriminación sería un acto preventivo para escoger a los mejores ciudadanos, de los mejores ciudadanos que opten por servir con patriotismo, con civismo, con ética y con moral a la patria

4. ¿Cree que las normativas actuales sobre no poseer tatuaje en el proceso de reclutamiento servidores policiales respetan plenamente los derechos fundamentales de los postulantes?

Es bastante ambivalente la situación; porque primero está el derecho, el derecho ciudadano; pero del bueno ciudadano, con ese buen derecho, el derecho natural se puede incorporar para hacer prevalecer los derechos de los buenos ciudadanos del conglomerado y por tanto los derechos de la patria, como país.

5. ¿Cómo se puede justificar la prohibición de tatuajes en servidores policiales sin afectar el ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley?

Exclusivamente con una buena educación, haciendo cambio en la metodología, principalmente incluyendo ética, incluyendo a la materia de moral y cívica, que son fundamentales para el crecimiento y el conocimiento de la gente, especialmente con todo lo que tiene que ver el derecho, con esos principios fundamentales la persona queda preparada y apta para desenvolverse y servir a la sociedad, en este caso al país.

**Análisis:** Desde su perspectiva como profesional en materia Constitucional, considera que, en la actualidad, es fundamental que los aspirantes al proceso de reclutamiento policial no posean tatuajes. Argumenta que, como servidores encargados de representar y proteger a la patria, deben proyectar una imagen acorde con los valores de respeto, ética y civismo, principios esenciales en la formación de los futuros oficiales. Según esta visión, la apariencia externa influye en la percepción de la ciudadanía y debe alinearse con los estándares institucionales que promueven una conducta intachable y comprometida con el servicio público.

**Nombre del Entrevistado:** Ab. César Pozo. Mgt.

**Fecha de Entrevista:** 23 de octubre del 2024

**Lugar de Entrevista:** Estudio Jurídico César Pozo Abogado.

1. ¿Considera que la prohibición de tatuajes visibles en el proceso de reclutamiento de la policía nacional es constitucional?

Desde una perspectiva constitucional, estigmatizar a una persona por tener tatuajes vulneraría lo establecido en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador, que prohíbe la discriminación por motivos de etnia, lugar de nacimiento, orientación sexual, idioma, religión, antecedentes judiciales, entre otros. Aunque el Ministerio del Interior y la Policía Nacional tienen la facultad de establecer requisitos internos para la selección de su personal, la imposición de restricciones basadas en tatuajes podría ser considerada inconstitucional, ya que contravendría el principio de no discriminación establecido en la Constitución.

2. ¿En qué medida cree usted que un tatuaje define a una persona respecto a su involucramiento pertenencia a una banda criminal?

El fenómeno de la delincuencia organizada en Ecuador, manifestado a través de delitos como la asociación ilícita, terrorismo, extorsión y sicariato, está estrechamente vinculado a agrupaciones delictivas bien definidas, como los "Choneros", "Ben 10", "Chonekillers", entre otros. Estos grupos se caracterizan por la cohesión interna y la identificación de sus miembros mediante símbolos, como tatuajes, que sirven como una forma de pertenencia a estas organizaciones. Sin embargo, la Policía Nacional y la justicia ordinaria enfrentan el reto de diferenciar entre quienes realmente forman parte de estas bandas y aquellos que simplemente adoptan tatuajes por motivos personales, como moda o gustos estéticos.

La identificación de los miembros de estos grupos, a través de tatuajes, aunque en algunos casos puede ser útil, no debe ser un factor determinante sin una investigación técnica y rigurosa. La estigmatización de las personas basándose únicamente en sus símbolos tatuados puede generar injusticias, ya que no todos los tatuajes están relacionados con actividades delictivas. Es crucial que las autoridades utilicen enfoques técnicos y objetivos para evitar generalizaciones erróneas y respetar los derechos individuales, mientras se combate eficazmente la delincuencia organizada.

3. ¿En qué situaciones la prohibición de tatuajes puede ser consideradas como una forma de discriminación indirecta en el contexto del reclutamiento policial?

El análisis sobre la relación entre los tatuajes y la pertenencia a grupos de delincuencia organizada requiere una reflexión crítica y precisa. Si bien algunos individuos usan tatuajes específicos como una forma de identificación dentro de bandas criminales, no todos los miembros de estas organizaciones están marcados físicamente. La ausencia de tatuajes no implica necesariamente una desvinculación con actividades delictivas, como lo demuestra el hecho de que personas sin tatuajes han sido identificadas y detenidas mediante investigaciones basadas en registros telefónicos, triangulación de llamadas, y otros métodos de vinculación. Esta realidad subraya que la pertenencia a grupos criminales no siempre está relacionada con señales visibles como los tatuajes, lo que plantea desafíos para las estrategias de control y prevención en la Policía Nacional, donde también pueden existir infiltraciones.

4. ¿Cree que las normativas actuales sobre no poseer tatuaje en el proceso de reclutamiento de servidores policiales respetan plenamente los derechos fundamentales de los postulantes?

El tatuaje puede considerarse una forma de autodefinición, una etiqueta personal que refleja decisiones individuales sobre la apariencia. En este sentido, la ausencia de tatuajes podría interpretarse como una muestra de cuidado hacia el cuerpo, la salud emocional y mental, así como de una postura definida respecto a las normas sociales y profesionales. En el ámbito institucional, especialmente en el caso de la Policía Nacional, la decisión de aceptar o rechazar a una persona con tatuajes debe ser evaluada a través de políticas internas. Sin embargo, más allá de la presencia o ausencia de tatuajes, es crucial valorar otros aspectos como la estabilidad emocional y la formación psicológica de los postulantes. Los procesos de valoración psicológica y las pruebas de credibilidad son esenciales para asegurar que un candidato cumpla con los requisitos necesarios para pertenecer a instituciones como la Policía Nacional, garantizando así que los miembros activos sean idóneos para proteger y servir a la comunidad.

5. ¿Cómo se puede justificar la prohibición de tatuajes en servidores policiales sin afectar el ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley?

La presencia de tatuajes en algunos policías plantea un desafío respecto a posibles actos de discriminación dentro de las Fuerzas Armadas, particularmente si el hecho de tener un tatuaje, como en el caso de un diseño relacionado con un animal, resulta en la asignación de tareas menos visibles o de menor prestigio, como el trabajo en bodegas. Esta acción podría interpretarse como una forma de estigmatización, vulnerando el principio de igualdad de trato y, potencialmente, los derechos fundamentales del servidor policial. Es importante destacar que la conducta y desempeño profesional de un policía no debe estar condicionada por características externas como los tatuajes, siempre y cuando no interfieran con los estándares operativos establecidos por la institución. La discriminación basada en un aspecto personal irrelevante para las funciones policiales puede afectar la moral y la eficacia del cuerpo, ya que, como se menciona, hay servidores cuya conducta es intachable, y su compromiso con la seguridad ciudadana no debe ser desvalorizado por prejuicios relacionados con su apariencia. En este contexto, si un servidor policial siente que sus derechos han sido vulnerados, tiene a su disposición la vía de la justicia ordinaria y los mecanismos administrativos correspondientes para que se respete su dignidad y derechos, asegurando así el principio de no discriminación en el ámbito laboral.

**Análisis:** Sostiene que la prohibición de tatuajes en el proceso de reclutamiento policial podría ser inconstitucional, argumentaría que dicha restricción va en contra de principios fundamentales consagrados en la Constitución, como el derecho a la igualdad y no discriminación. Según esta perspectiva, imponer la exclusión por el hecho de tener tatuajes supone un juicio superficial y generalizado, basado en la estigmatización social de los tatuajes como símbolos asociados a la delincuencia, señala que no todos los tatuajes tienen vínculos con actividades delictivas, y que asumir esta relación sin una investigación previa puede resultar en una violación de derechos. En lugar de prohibir tatuajes, sugeriría que las fuerzas policiales realicen investigaciones exhaustivas para determinar si existe algún vínculo real entre un candidato con tatuajes y actividades criminales, en lugar de basarse únicamente en su apariencia. De acuerdo con esta postura, excluir a personas tatuadas por el simple hecho de portar un símbolo corporal, podría implicar una discriminación indirecta, que ignora los principios de mérito y capacidad que deberían regir los procesos de selección en la administración pública.

#### 4.1.2 Encuesta para miembros de la Policía Nacional

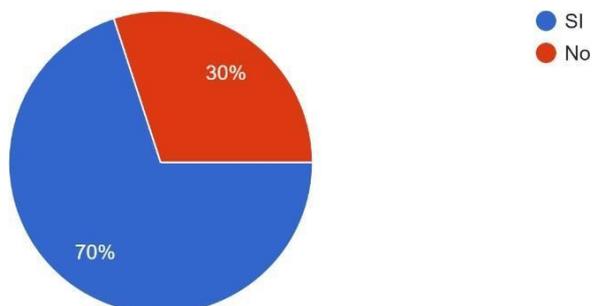
**Pregunta 1.** ¿Considera que el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 en su artículo 45 numeral 14, no poseer tatuajes en el proceso de reclutamiento a servidores policiales, ¿Esta disposición ha tenido un impacto positivo en garantizar la igualdad de oportunidades para todos los postulantes a la Policía Nacional?

Tabla #6 Pregunta 1

IMPACTO POSITIVO	PORCENTAJE DE RESULTADOS
SI	70%
NO	30%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #1 Pregunta 1



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** Según el análisis de la pregunta numero 1 el 70% de los policías consideran que el no poseer tatuajes en el proceso de reclutamiento a servidores policiales, mejoraría la igualdad de oportunidades mientras que el 30% de policías que realizaron esta encuesta, expresan que este acuerdo no brinda igualdad de oportunidades a los postulantes.

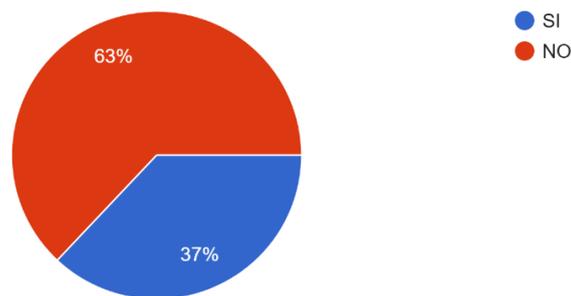
**Pregunta 2.** ¿Cree que la prohibición de tatuajes visibles en postulantes a servidores policiales vulnera el derecho de igualdad y no discriminación establecida en la Constitución de la República del Ecuador?

Tabla #7 Pregunta 2

VULNERACIÓN	PORCENTAJE DE RESULTADOS
SI	37%
NO	63%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #2 Pregunta 2



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** Los servidores policiales se expresaron mediante la encuesta realizada y notamos que el 63% está convencido que el acuerdo viola el principio constitucional de no discriminación establecido en la constitución, mientras que el 37% expresa que no se vulnera ni un principio constitucional.

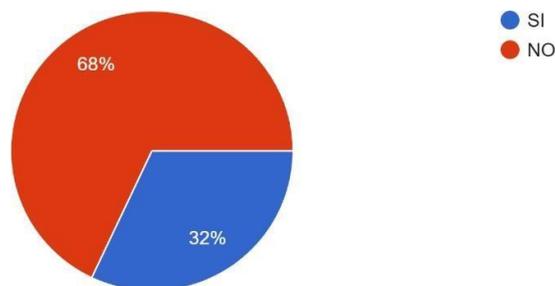
**Pregunta 3.** ¿Ha experimentado o presenciado alguna situación en la que un tatuaje haya influido en la evaluación o tratamiento de un servidor policial dentro de la institución?

Tabla #8 Pregunta 3

EVALUACIÓN O TRATAMIENTO	PORCENTAJE DE RESULTADOS
SI	63%
NO	32%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #3 Pregunta 3



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** A partir de los resultados obtenidos podemos evidenciar que el 68% de los servidores policiales, han experimentado situaciones que el poseer un tatuaje ha influenciado la evaluación o tratamiento en el reclutamiento, mientras que el 32% manifiesta que no ha sido partícipe de esta violación constitucional.

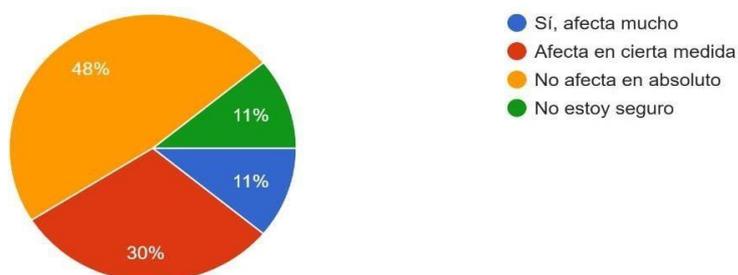
**Pregunta 4.** ¿Considera que tener un tatuaje afecta el desempeño de un servidor policial en sus funciones diarias?

Tabla #9 Pregunta 4

AFECCIÓN EN SUS FUNCIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS
SI, AFECTA MUCHO	11%
AFECTA EN CIERTA MEDIDA	30%
NO AFECTA EN ABSOLUTO	48%
NO ESTOY SEGURO	11%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #4 Pregunta 4



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** el estudio realizado manifiesta que el 48% de los servidores policiales cree en absoluto que un tatuaje no afecta su desempeño en sus funciones policiales; pero no todos piensan igual, mientras que el 11% cree que, si afecta en absoluto sus desempeños, encontramos que el 30% considera que los tatuajes afectan en ciertas medidas y por último podemos notar en el gráfico que el 11% de servidores policiales no se encuentran seguros de si llega afectar o no un tatuaje.

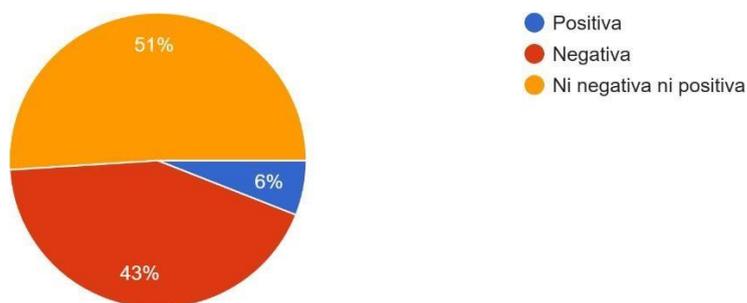
**Pregunta 5.** ¿Cómo valora usted la relación entre la imagen institucional de la policía y la posesión de tatuajes por parte de sus servidores?

Tabla #10 Pregunta 5

IMAGEN INSTITUCIONAL	PORCENTAJE DE RESULTADOS
POSITIVA	6%
NEGATIVA	43%
NI NEGATIVA, NI POSITIVO	51%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #5 Pregunta 5



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** mediante el gráfico podemos evidenciar que el 51% de los servidores que realizaron esta encuesta cree que existe un intermedio entre la relación de tatuajes con la imagen institucional de la Policía Nacional, mientras que el 6% se mantiene positivo y afirma que hay una buena relación entre la imagen institucional y los tatuajes, mientras que el 43% no considera mezclar imagen institucional con el aspecto de los tatuajes.

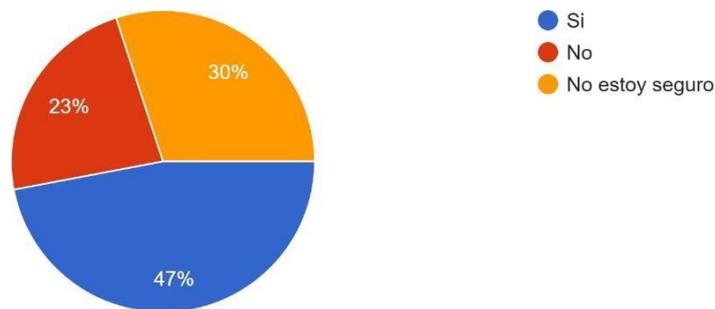
**Pregunta 6.** ¿Cree que la normativa del Acuerdo Nro. 0151 Art.45 numeral 14, en la policía debería reformarse para garantizar los derechos de los postulantes a servidores policiales?

Tabla #11 Pregunta 6

TENDENCIAS CULTURALES	PORCENTAJE DE RESULTADOS
SI	47%
NO	23%
NO ESTOY SEGURO	30%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #6 Pregunta 6



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** se conciben en las respuestas que el 47% de los servidores policiales que realizaron esta encuesta manifiesta, que el acuerdo debería revisarse para adaptarse a las tendencias culturales, mientras que el 23% de los servidores expresa que el acuerdo debería seguir con sus restricciones y por último notamos que el 30 no desea está seguro de estas restricciones.

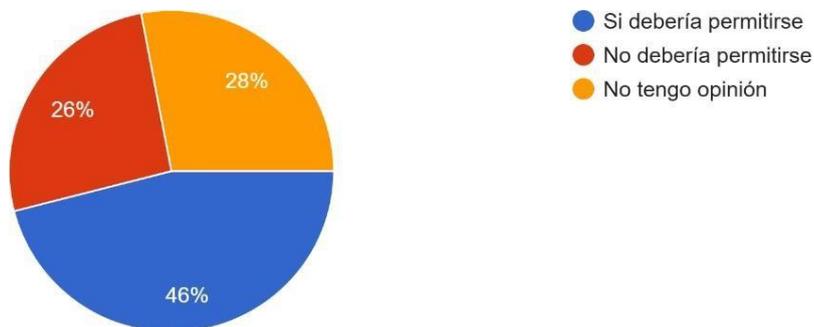
**Pregunta 7.** ¿Considera usted que el uso de tatuajes debería estar permitido si se cubren completamente con el uniforme policial?

Tabla #12 Pregunta 7

PERMITIRSE	PORCENTAJE DE RESULTADOS
SI DEBERIA PERMITIRSE	46%
NO DEBERIA PERMITIRSE	26%
NO TENGO OPINIÓN	28%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #7 Pregunta 7



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** según este análisis podemos presenciar que el 46% de los servidores policiales cree absolutamente que, sí debiera permitirse el uso de tatuajes, siempre y cuando se cubra con el uniforme policial, mientras que el 26% de los servidores cree que no debería permitirse y también podemos observar que el 28% no quiere responder al respecto.

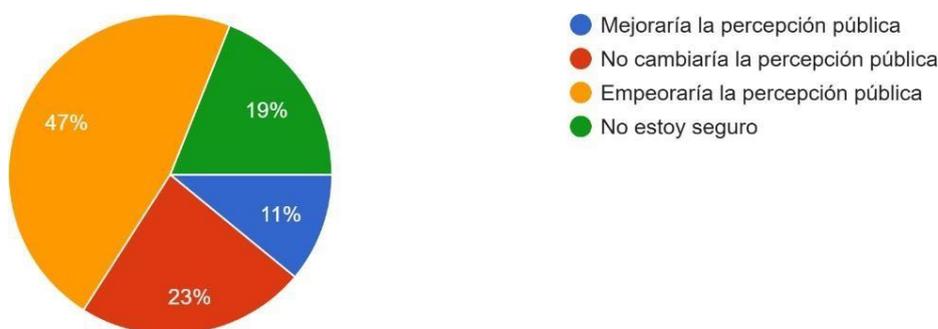
**Pregunta 8.** ¿Qué impacto cree que tendría permitir a los postulantes con tatuajes en la parte superior ingresar a la policía en la percepción pública de la institución?

Tabla #13 Pregunta 8

PERCEPCIÓN	PORCENTAJE DE RESULTADOS
MEJORARÍA LA PERCEPCIÓN PUBLICA	11%
NO CAMBIARÍA LA PERCEPCIÓN PUBLICA	23%
EMPEORARÍA LA PERCEPCIÓN PUBLICA	47%
NO ESTOY SEGURO	19%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #8 Pregunta 8



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** la encuesta establece resultados sobre opiniones de servidores policiales, en este encontramos que el 11% cree permitir a los postulantes con tatuajes mejoraría la percepción pública, mientras que el 23% nos dicen que no cambiaría la percepción pública con respecto a los postulantes con tatuajes en la parte superior, mientras que el 47 cree totalmente que empeoraría la imagen de la institución el permitir a los postulantes con tatuajes y por último encontramos que el 19% que no está seguro de esta decisión.

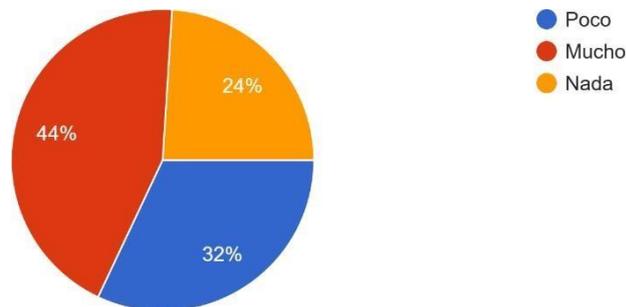
**Pregunta 9.** ¿En qué medida considera usted que los tatuajes interfieren con los valores fundamentales de la policía?

Tabla #14 Pregunta 9

INTERFERENCIA DE VALORES	PORCENTAJE DE RESULTADOS
POCO	32%
MUCHO	44%
NADA	24%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #9 Pregunta 9



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** el resultado de esta encuesta con referencia a los valores fundamentales de la policía, el 32% manifiesta que un tatuaje interfiere poco con los valores fundamentales de la policía, mientras que el 44% cree absolutamente que un tatuaje interfiere con los valores y por último encontramos que el 24% de los servidores policiales, que realizaron esta encuesta, cree que no interfiere en nada con respecto a los valores fundamentales de la Policía.

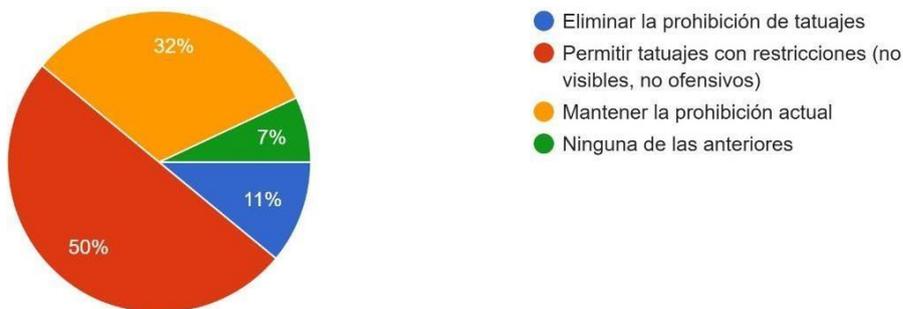
**Pregunta 10.** Desde su punto de vista, ¿Qué mejoras haría en el proceso de selección para garantizar mayor igualdad y no discriminación en relación con los tatuajes?

Tabla #15 Pregunta 10

MEJORAS	PORCENTAJE DE RESULTADOS
ELIMINAR LA PROHIBICIÓN DE TATUAJES	11%
PERMITIR TATUAJES CON RESTRICCIONES(NO VISIBLES, NO OFENSIVOS)	50%
MANTENER LA PROHIBICIÓN ACTUAL	32%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	7%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #10 Pregunta 10



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** esta pregunta se realizó con el objetivo de obtener el punto de vista de los servidores policiales y así pudimos notar que el 11% cree que sería mejor eliminar la prohibición de tatuajes para un mejor proceso de reclutamiento, mientras que podemos visualizar que el 50% cree que si debería permitirse a postulantes con tatuajes siempre y cuando no sean visibles ni ofensivos, en otro punto podemos observar que el 32% desea que se mantenga la prohibición de tatuajes y por último encontramos que el 7% no está interesado en ninguna de las opciones anteriores.

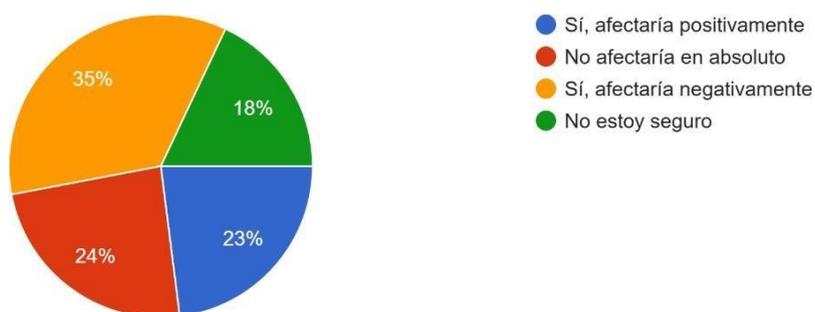
**Pregunta 11.** ¿Considera que permitir tatuajes visibles podría influir en la relación de confianza entre la policía y la comunidad?

Tabla #16 Pregunta 11

INFLUIR	PORCENTAJE DE RESULTADOS
SI AFECTARIA POSITIVAMENTE	23%
NO AFECTARIA EN ABSOLUTO	24%
SI, AFECTARIA NEGATIVAMENTE	35%
NO ESTOY SEGURO	18%
TOTAL	100%

Elaborado por: Autores

Gráfico #11 Pregunta 11



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta realizadas a Servidores Policiales a nivel Nacional

**Análisis:** por el resultado obtenido mediante esta respuesta, podemos visualizar que el 23% de los servidores policiales cree que si afectaría positivamente la relación entre la policía y la comunidad, el aceptar a servidores con tatuajes, mientras que el 24% cree rotundamente que no afectaría en absoluto, siguiendo con los resultados podemos apreciar que el 35% de los postulantes cree que si afectaría de una manera negativa esta relación de policía con comunidad, el aceptar a postulantes con tatuajes y por último tenemos el 18% que no está seguro de esta decisión.

## **4.2 Verificación de la idea a defender**

El Acuerdo Ministerial Nro. 0151, artículo 45 numeral 14 No poseer tatuajes en el proceso de reclutamiento a servidores policiales, según el criterio de nuestra muestra, sí vulnera los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución y los tratados internacionales, dado que no existe una justificación objetiva y razonable que vincule la presencia de tatuajes con la capacidad para desempeñar funciones policiales de manera eficiente y ética, afectando la igualdad de oportunidades para los ciudadanos que aspiran a ser servidores policiales. Esta normativa que menciona no poseer tatuajes no tiene una base objetiva que lo vincule con la idoneidad o el desempeño en el cargo. Este Acuerdo Ministerial viola el principio de igualdad y no discriminación al excluir a personas únicamente por su apariencia física, lo que no tiene relación directa con sus capacidades o aptitudes para ser un buen servidor policial.

En la Constitución analizamos el artículo 11 numeral 2 que consagran el derecho de igualdad y no discriminación, destacando la importancia de cómo estas disposiciones protegen a las personas de ser excluidas, de tener un trato denigrante, de tener acceso a trabajos públicos, el acuerdo ministerial en su artículo 45 numeral 14 no justifica la exclusión de ciudadanos que poseen tatuajes, el creer que la presencia de tatuajes comprometería de alguna manera la capacidad de los servidores policiales sería un pensamiento erróneo por parte del gobierno Nacional, el poseer tatuajes no afecta su integridad, la Constitución de la República del Ecuador impone el respeto por los derechos humanos, salvaguardando su integridad y la igualdad ante todos.

La existencia de normas que contradicen el principio de igualdad es especialmente problemática en el contexto de las fuerzas policiales, que deben ser un reflejo de la sociedad que protejan, la falta de diversidad en estas situaciones puede llevar a la desconfianza pública y a la percepción de que la policía no actúa en interés de igualdad por todos los ciudadanos.

## CONCLUSIONES

En el análisis del proceso de investigación, se logró abordar las variables correspondientes, a través de entrevistas y encuestas, concluyendo lo siguiente:

Que, el requisito “no poseer tatuajes” establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 contradice el principio de igualdad y no discriminación, al excluir de manera no legal a postulantes que cumplen con las competencias necesarias para el desempeño policial, que por criterios subjetivos genera vulneración de derechos.

Que, los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas evidencian que los tatuajes no interfieren en el cumplimiento de los deberes policiales ni disminuyen la capacidad de los aspirantes para desempeñar sus funciones. Sin embargo, la prohibición refuerza estigmas culturales y afecta de forma desproporcionada las aspiraciones jóvenes y grupos que poseen tatuajes como una expresión de identidad.

Que, el establecimiento de este requisito genera un impacto negativo en la igualdad de oportunidades, al limitar el ingreso a las filas de la Policía Nacional y perpetuar prácticas discriminatorias que carecen de justificación razonable, vulnerando derechos fundamentales y principios constitucionales.

Que, es necesario que las normativas relacionadas con el reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales sean analizadas y adaptadas con los principios constitucionales y los estándares internacionales de derechos humanos, asegurando procesos inclusivos, transparentes y basados en el mérito.

## RECOMENDACIONES

Se analizó exhaustivamente los datos recolectados y en concordancia con las conclusiones obtenidas de este trabajo de investigación, se hace necesario proponer las siguientes recomendaciones con el objetivo de abordar la vulneración de derechos identificados y contribuir a la solución del problema planteado:

Que, se analice el numeral 14 del Artículo 45 del Acuerdo Ministerial Nro. 0151, eliminando la prohibición de tatuajes como requisito para el reclutamiento policial, y en su lugar, se evalúe la idoneidad de los postulantes basándose únicamente en criterios objetivos relacionados con las competencias y méritos para el desempeño de la función policial.

Que, se adapten las normativas de reclutamiento y selección policial con los estándares constitucionales e internacionales de derechos humanos, incluyendo una revisión integral de los requisitos establecidos en el Acuerdo Ministerial Nro. 0151, con la participación de expertos en derechos humanos y representantes de la sociedad civil, para garantizar procesos inclusivos, transparentes y basados en el mérito.

Que, se implementen políticas que promuevan la diversidad e inclusión dentro de la Policía Nacional, eliminando prácticas discriminatorias y asegurando que los procesos de reclutamiento reflejen los principios de igualdad de oportunidades y respeto a los derechos fundamentales, con el fin de construir una institución más representativa y equitativa.

Que, se realicen campañas de sensibilización dirigidas tanto a las autoridades policiales como al público general, enfocadas en desmontar los estigmas sociales asociados a los tatuajes, reconociéndolos como expresiones culturales, artísticas o personales que no afectan la capacidad profesional ni la ética de los servidores policiales.

## Bibliografía

- Alexy, R. (1985). *Teoría de los Derechos fundamentales*. Obtenido de TEORÍA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES:  
<https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2022-08/a-1012-primeras-pp-2229-teoria-de-los-derechos-fundamentales-3ed-ferros-2.pdf>
- Appiah, A. (2010). *Discriminación y falta de respeto*.
- ARCAYA, Ó. G. (1 de Julio de 2004). *LIBERTAD Y CONSENTIMIENTO EN EL PENSAMIENTO POLÍTICO DE JOHN LOCKE*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/revcipol/v24n2/art09.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional. (21 de Junio de 2017). *Código Orgánico de las Entidades de seguridad Ciudadano y orden público*. Quito. Obtenido de CÓDIGO ORGÁNICO DE ENTIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA Y ORDEN PÚBLICO.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la república del Ecuador*. Quito.
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires.
- Castillo Gallo, C. (2015). *GUÍA METODOLÓGICA PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL*. Santa Elena.
- Fraser, N. (2008). *La igualdad en la política del reconocimiento*. EDICIONES AKAL.
- Galiana, L. A. (Enero de 2019). *Derecho a la igualdad, prohibición de discriminación y jurisdicción*. Obtenido de Derecho a la igualdad, prohibición de discriminación y jurisdicción: <https://elibro.net/es/ereader/upse/111635?prev=as>
- Leo Quiroga. (2018). *Tatuados: El mundo del tatuaje: de la transgresión a la tendencia*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.

- Locke, J. (1689). *Segundo tratado sobre el gobierno civil*.
- Martí, J. (1890). CITA GENERAL.
- Ministro del Interior. (6 de Diciembre de 2023). *ACUERDO MINISTERIAL #0151*.
- Moreno, L. (2012). *Derecho constitucional*.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Olvera García, J. (5 de Septiembre de 2001). *Manual para fortalecer la igualdad y erradicar la violencia de género de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México*.  
Obtenido de UNAM:  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5930/4.pdf>
- Peter, H. (1986). *Teoría de la constitución de Peter Hberle*.
- Primicias, R. (18 de enero de 2024). *Primicias*. Obtenido de Primicias:  
<https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/policia-requisito-aspirantes-tatuajes/>
- Quiroga, L. (2018). *Tatuados: El mundo del tatuaje: de la transgresión a la tendencia*.  
Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia de Rawls John*.
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico:  
<https://dpej.rae.es/lema/discriminaci%C3%B3n-indirecta>
- Redacción Primicias. (18 de Enero de 2024). *Primicias*. Obtenido de Primicias :  
<https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/policia-requisito-aspirantes-tatuajes/>
- Reiner, R. (2012). *e Libro*. Obtenido de e Libro: REINER, R. Las políticas de la policía. ed. Argentina: Prometeo Libros, 2012. 490 p. Disponible en:  
<https://elibro.net/es/ereader/upse/191138?page=1>. Consultado en: 18 Nov 2024
- Secretaría General OEA. (11 de Febrero de 1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Obtenido de

[https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Sen, A. (2007). *LA IDENTIDAD Y LA VIOLENCIA: LA ILUSION DEL DESTINO*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=BtLTVL5LMbUC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

# ANEXOS

## ANEXO #1 CUESTIONARIO APLICADO A POLICIAS DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
CARRERA DE DERECHO



TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR: ACUERDO MINISTERIAL  
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCION DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024

INVESTIGADORES: ANDRES MALAVE REYES - DIANA MIRABA MONTECE

### GUIA DE ENCUESTAS PARA LOS MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL

**Objetivo** El objetivo de la entrevista es conocer la opinión de los policías sobre la prohibición de tatuajes visibles en el reclutamiento, evaluando si afecta la imagen institucional y el desempeño, y si consideran que las normativas deberían ajustarse para reflejar las tendencias sociales actuales y promover mayor igualdad.

1. ¿Considera que el Acuerdo Ministerial Nro. 0151 en su artículo 45 numeral 14, no poseer tatuajes en el proceso de reclutamiento a servidores policiales, ¿Esta disposición ha tenido un impacto positivo en garantizar la igualdad de oportunidades para todos los postulantes a la Policía Nacional?

SI

NO

2. ¿Cree que la prohibición de tatuajes visibles en postulantes a servidores policiales vulnera el derecho de igualdad y no discriminación establecida en la Constitución de la República del Ecuador?

SI

NO

3. ¿Ha experimentado o presenciado alguna situación en la que un tatuaje haya influido en la evaluación o tratamiento de un servidor policial dentro de la institución?

SI

NO

4. ¿Considera que tener un tatuaje afecta el desempeño de un servidor policial en sus funciones diarias?

Sí, afecta mucho  Afecta en cierta medida  No afecta en absoluto  No estoy seguro



TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR: ACUERDO MINISTERIAL  
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCION DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024

INVESTIGADORES: ANDRES MALAVE REYES - DIANA MIRABA MONTECE

5. ¿Cómo valora usted la relación entre la imagen institucional de la policía y la posesión de tatuajes por parte de sus servidores?

- Negativa       Positiva       Ni positiva ni negativa

6. ¿Cree que la normativa del Acuerdo Nro. 0151 Art.45 numeral 14, en la policía debería reformarse para garantizar los derechos de los postulantes a servidores policiales?

- Sí  
 No  
 No estoy seguro

7. ¿Considera usted que el uso de tatuajes debería estar permitido si se cubren completamente con el uniforme policial?

- Sí, deberían permitirse  
 No, no deberían permitirse  
 No tengo opinión

8. ¿Qué impacto cree que tendría permitir a los postulantes con tatuajes ingresar a la policía en la percepción pública de la institución?

- Mejoraría la percepción pública  
 No cambiaría la percepción pública  
 Empeoraría la percepción pública  
 No estoy seguro



TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR: ACUERDO MINISTERIAL  
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCION DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024

INVESTIGADORES: ANDRES MALAVE REYES - DIANA MIRABA MONTECE

9. **¿En qué medida considera usted que los tatuajes interfieren con los valores fundamentales de la policía?**

Mucho

Poco

Nada

10. **Desde su punto de vista, ¿qué mejoras haría en el proceso de selección para garantizar mayor igualdad y no discriminación en relación con los tatuajes?**

Eliminar la prohibición de tatuajes

Permitir tatuajes con restricciones (no visibles, no ofensivos)

Mantener la prohibición actual

Ninguna de las anteriores

11. **¿Considera que permitir tatuajes visibles podría influir en la relación de confianza entre la policía y la comunidad?**

Sí, afectaría positivamente

No afectaría en absoluto

Sí, afectaría negativamente

No estoy seguro

## ANEXO #2 GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
CARRERA DE DERECHO



TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR: ACUERDO MINISTERIAL  
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024

INVESTIGADORES: ANDRES MALAVE REYES - DIANA MIRABA MONTECE

### GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL

Objetivo: La entrevista con el Director Nacional de Educación de la Policía Nacional es analizar la implementación del Acuerdo Ministerial #0151, con énfasis en las políticas de inclusión, diversidad y no discriminación en el proceso de selección policial. Se busca evaluar cómo se previene la discriminación por género, etnia, religión y tatuajes, y cómo se monitorea el cumplimiento de estas normativas.

1. ¿Cuál fue la motivación principal detrás de la creación del Acuerdo Ministerial #0151?
2. ¿Qué mecanismos específicos establece el Acuerdo Ministerial #0151 para prevenir la discriminación por razones de género, etnia, religión, orientación sexual u otras características protegidas durante el proceso de selección?
3. ¿En qué medida cree usted que un tatuaje define a una persona respecto a su involucramiento pertenencia a una banda criminal?
4. ¿Cómo se monitorea el cumplimiento de las normativas del Acuerdo Ministerial #0151, incluyendo la prohibición tatuajes en el Artículo 45, durante las diferentes etapas del proceso de reclutamiento policial?
5. ¿Qué sanciones o medidas correctivas se aplican a los responsables que no cumplan con las normativas de igualdad y no discriminación, incluyendo las evaluaciones sobre tatuajes, establecidas en el Acuerdo?
6. ¿Existe evidencia de que poseer tatuajes disminuyen la capacidad o el desempeño de un aspirante a servidor policial?

Activar Windows

## ANEXO #3 GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALISTAS



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA  
CARRERA DE DERECHO



TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR: ACUERDO MINISTERIAL  
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y  
SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024

INVESTIGADORES: ANDRES MALAVE REYES - DIANA MIRABA MONTECE

### GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS

Objetivo: El objetivo de la entrevista a los abogados es analizar la constitucionalidad y legalidad del Acuerdo Ministerial #0151 en cuanto a sus disposiciones sobre la prohibición de tatuajes visibles en el proceso de reclutamiento policial. Se busca evaluar si dichas normativas cumplen con los estándares internacionales de igualdad y no discriminación, y si respetan los derechos fundamentales de los postulantes. Además, se pretende obtener una perspectiva legal sobre si las restricciones relativas a la apariencia física como tatuajes que constituyen una forma de discriminación indirecta o limitación injustificada para el acceso a cargos públicos.

1. ¿Considera que la prohibición de tatuajes visibles en el proceso de reclutamiento de la policía nacional es constitucional?
2. ¿En qué medida cree usted que un tatuaje define a una persona respecto a su involucramiento pertenencia a una banda criminal?
3. ¿En qué situaciones la prohibición de tatuajes puede ser consideradas como una forma de discriminación indirecta en el contexto del reclutamiento policial?
4. ¿Cree que las normativas actuales sobre tatuajes en el proceso de reclutamiento a servidores policiales respetan plenamente los derechos fundamentales de los postulantes?
5. ¿Cómo se puede justificar la prohibición de tatuajes en servidores policiales sin afectar el ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y la igualdad ante la ley?

**ANEXO #4 ENTREVISTA A LA AB. TATIANA MALAVÉ GONZÁLEZ, MGT**



**ANEXO #5 ENTREVISTA AL AB. ÁNGEL ANTONIO HERMENEGILDO, MGT**



**ANEXO #6 ENTREVISTA AL ABOGADO ESPECIALISTA AB. CÉSAR POZO,  
MGT.**



**ANEXO #7 ENTREVISTA AL ABOGADO ESPECIALISTA AB. JHAIR JACHO,  
MGT**



**ANEXO #8 ENTREVISTA AL ABOGADO ESPECIALISTA AB. GERY DE LA CRUZ MGT.**



**ANEXO #9 COMANDO DEL CANTÓN LA LIBERTAD**



## **ANEXO #10**

### **JUSTIFICACIÓN DE LA AUSENCIA DE LA ENTREVISTA AL CORONEL JOSÉ VARGAS ALZAMORA**

En el marco de esta investigación, se consideró fundamental realizar una entrevista con el Coronel José Vargas Alzamora, debido a su experiencia y conocimiento sobre el Acuerdo Ministerial #0151 del artículo 45 numeral 14, pero debido a las limitaciones de tiempo y la alta carga laboral asociadas a sus funciones, no fue posible concretar la entrevista. La perspectiva de su rango y experiencia habría proporcionado una visión autoritaria y de primera mano, enriqueciendo considerablemente esta tesis.

Con el fin de concretar la entrevista, se llevaron a cabo diversos esfuerzos para contactar al Coronel. Se enviaron varios mensajes detallando el propósito y los temas específicos de la entrevista, los cuales eran pertinentes y relevantes para la investigación. Además, se realizaron llamadas a su oficina para reiterar la solicitud, y, en una ocasión, se presentó una solicitud formal directamente. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, no fue posible obtener una respuesta positiva.

Aunque la ausencia de esta entrevista representa una limitación, se han consultado otras fuentes alternativas y documentos oficiales que permiten abordar los temas centrales de la investigación. Se ha realizado un esfuerzo por incluir la mayor cantidad de información disponible y confiable para compensar la falta de acceso a esta fuente primaria específica a continuación adjunto el escrito realizado, solicitando la entrevista al coronel.

Adjunto el escrito realizado al Coronel, solicitando la entrevista.



## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

### CARRERA DE DERECHO

UPSE

OFICIO 278-CD-UPSE-2024

La Libertad, 22 de octubre de 2024

Coronel  
José Vargas Alzamora  
Ciudad:-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la Carrera de Derecho en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, a la vez que auguramos éxitos en sus funciones diarias.

La carrera de Derecho en su plan curricular establece, el desarrollo de un trabajo de investigación, como requisito para la titulación de los estudiantes del octavo nivel a través de la asignatura Unidad de Integración Curricular II.

En este trabajo de investigación se consideran varios pasos metodológicos como la recopilación y sistematización de datos, para su debida interpretación y de esta manera plantear conclusiones y recomendaciones.

Por tal motivo solicito a usted, si fuere factible brindar las facilidades a los estudiantes José Malavé Reyes y Diana Miraba Montece, para la ejecución técnica de entrevista.

Este instrumento es indispensable para el desarrollo de su trabajo de titulación denominado: "ACUERDO MINISTERIAL #0151 Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE POSTULANTES A SERVIDORES POLICIALES, 2024", de ser favorable su respuesta, solicito indicar al correo institucional [carrera\\_derecho@upse.edu.ec](mailto:carrera_derecho@upse.edu.ec) el día y hora, para que los estudiantes apliquen la entrevista.

Con sentimiento de especial consideración y estima, me suscribo de usted.

Atentamente,



  
Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgtr.  
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO  
VCO/jrm

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR  
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

**UPSE** ¡crece SIN LÍMITES!

f @ t v www.upse.edu.ec