

**OFICINA DE POSGRADOS**

**Tema:**

**PROCESOS DE MERITOCARCIA Y LA TRANSPARENCIA EN LOS  
CONCURSOS PÚBLICOS**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en  
Derecho mención Gestión Pública**

**Línea de Investigación:**

Meritocracia en el sector público

**Autor:**

Abg. Paúl Román Guevara Subía

**Director:**

Dr. Eduardo Antonio Paredes Paredes Mg.

**Ambato – Ecuador  
Noviembre 2022**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO  
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PROCESOS DE MERITOCARCIA Y LA TRANSPARENCIA EN LOS  
CONCURSOS PÚBLICOS

Línea de investigación:

Meritocracia en el sector público

Autor:

Paúl Román Guevara Subía

Eduardo Antonio Paredes Paredes, Mg.

**CALIFICADOR**

f:

Nathalia Viviana Lescano Galeas, Mg.

**CALIFICADOR**

f:

Juan Carlos Manjarres Buenaño, Mg.

**CALIFICADOR**

f:

Juan Carlos Acosta Teneda, P. Ph.D.

**COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS**

f:

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f:



Ambato - Ecuador


Noviembre 2022

## DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **PAÚL ROMÁN GUEVARA SUBÍA**, con CC. **180354268-5**, autor del trabajo de graduación intitulado: **“PROCESOS DE MERITOCRACIA Y LA TRANSPARENCIA EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS”** previa a la obtención del título profesional de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**, en la Oficina de **POSGRADOS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, noviembre 2022

  
**PAÚL ROMÁN GUEVARA SUBÍA**  
**CC. 180354268-5**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a mi querida Universidad por darme la sabiduría suficiente para culminar mis estudios, a mis docentes, personas con sabiduría quienes, se han esforzado por ayudarme a llegar a presentar este trabajo.

Un agradecimiento especial a mi tutor Dr. Eduardo Paredes Mg. director de Tesis por sus aportes en conocimientos y dedicación.

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a Dios, por ser el eje en mi vida.

A mis padres por formarme profesional y personalmente, muchos de mis logros son de ustedes.

Al hermano Guillermo que con los consejos y medicina siempre me ayudado en mi carrera estudiantil y guía en todo momento.

## RESUMEN

Se realizó el trabajo con el tema de PROCESOS DE MERITOCARCIA Y LA TRANSPARENCIA EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS con el propósito de investigar la transparencia que existe en las convocatorias de mérito y oposición en el sector público a nivel nacional. Para cumplir el primer objetivo, se fundamentó teóricamente y jurídicamente los procesos de meritocracia y gestión de administración pública. Como segundo objetivo, se comparó las legislaciones de los procesos de meritocracia en los concursos públicos de España, en el que las principales entidades y autoridades son los organismos públicos, autoridades administrativas independientes, de España, Chile y Colombia, esta última, tiene como principio al mérito como principal frente al de transparencia y como tercer objetivo, se evaluó si el cumplimiento del principio de transparencia en los concursos públicos a través de información del Ministerio de Trabajo en él, que se obtuvo una población de 4613 convocatorias en los períodos 2020 – 2021 y, se obtuvo una muestra selectiva en, la cual, se elegía las Instituciones públicas con más de 100 convocatorias en estos años y si, se demostró, que se cumple porque estuvieron en las páginas del Ministerio de Trabajo y redes de socio empleo, finalmente con las convocatorias de 49 a 99 también, se determina que, si existió transparencia en mérito y oposición para que los ciudadanos cuenten con los requisitos de los puestos logren concursar.

**Palabras clave:** Mérito y oposición, transparencia, instituciones públicas.

## **ABSTRACT**

The topic of this project is MERITOCRACY AND TRANSPARENCY PROCESSES IN PUBLIC COMPETITIONS, it was conducted in order to establish the transparency in the announcements for merit and opposition in the public sector at a national level. To fulfil the first objective, the processes of meritocracy and management of public administration were justified theoretically and legally. As a second objective, the legislations of the meritocracy processes in Spain's public contests were compared, in which the main entities and authorities are the public institutions, and independent administrative authorities, of Spain, Chile and Colombia, the latter's main principle is merit compared to transparency and as a third objective, the compliance with the principle of transparency in public contests through information from the Ministry of Labour for which a sample of 4613 announcements was obtained in the period of 2020 - 2021 as well as a selective sample in which the public institutions with more than 100 calls during that period of time were chosen, which was confirmed through the Ministry of Labour's and Socio Empleo's website. Finally with the review of announcements 49 to 99 it has been determined that there was transparency in merit and opposition processes, so that citizens who meet the requirements for the positions are able to compete.

**Keywords:** Merit and opposition, calls, transparency, public institutions.

**ÍNDICE**

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE CUADROS .....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	6
2.1. Fundamentos teóricos del proceso de Meritocracia .....	6
2.2. Principio de la transparencia .....	11
2.3. Estudio de la gestión administración pública.....	14
2.4. Derecho comparado.....	21
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	25
2.1. Metodología de la investigación .....	25
2.3. Población y muestra .....	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	34
3.1. Análisis de resultados.....	34
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES .....	38
BIBLIOGRAFÍA .....	39
ANEXOS.....	47

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Población.....	27
Tabla 2. Muestra .....	30
Tabla 3. IP con más de 100 vacantes en el período 2020 y 2021 .....	35
Tabla 4. Instituciones de 49 a 99 puestos vacantes .....	36

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Clasificación de meritocracia .....	7
Cuadro 2. Estratificación social .....	8
Cuadro 3. Etapas de convocatorias .....	15
Cuadro 4. Tipos de funcionarios públicos.....	16
Cuadro 5. Clases de nombramiento .....	17
Cuadro 6. Valoración de concursos de meritocracia .....	20
Cuadro 7. Proceso de convocatorias .....	23

## INTRODUCCIÓN

En Ecuador existe una carencia histórica en temas de administración pública, en el ámbito de selección de los servidores, esto ha dificultado la elección de los mismos, mediante mecanismos que sean compatibles con un modelo de Estado de Derecho, que radique en “principios de equidad y la igualdad de oportunidades” (Miranda Sánchez & Romero Mancheño, 2017) para pertenecer a cualquier puesto de trabajo público. Para acceder, se prevalece los derechos por encima de cualquier tipo de consideración al escoger o participar los ciudadanos para integrar las entidades gubernamentales o instituciones del Estado Ecuatoriano.

Como institución pública el Ministerio de Trabajo es quien crea, aprueba, planifica, controla y verifica que todos los puestos, que se dan por mérito y oposición en todas las entidades públicas, están regidas a información, que se base en la Unidad de Administración de Talento Humano que, son los encargados de verificar el cumplimiento y verificación de requisitos para reducir falencias en los concursos.

Se considera que la desigualdad está presente en la vida de los seres humanos y, se manifiesta también, se le otorga un sentido positivo mediante el derecho y los derechos de los ciudadanos de un país o región. Se analiza, se hace referencia de manera descriptiva en explicar cómo es la condición moderna y democrática para llegar hacer profesionales completamente competentes en el sector público” (Palermo & Ventrici, 2020).

Y es en este punto donde, se separa los conceptos de realidad y deseo. Porque, aunque, se busque dar seguridad en los procesos de mérito va a existir cauciones que partan de la ilusión y esperanza que van a partir de una misma raíz: la primera hace, que se cree confianza y la segunda una falta de correspondencia entre la desigualdad que en la mayoría de casos suele ser injusta (Valdivieso & Vallejos-Romero, 2020).

Se manifiesta que los concursos de méritos y oposición son diferentes en el sector público que, en el sector privado, especialmente en el sistema administrativo como,

se vio anteriormente existen reglamentos para considerar estos procesos justos y democráticos. La eficacia en establecer igualdad para que todas las personas logren concursar para los puestos de trabajo del sector público, se reduce la discriminación por economía o porque si, no se maneja amistades no es fiable, que se ingrese por tal razón, es analizada detalladamente para lograr generar estabilidad (Gómez, 2018; Petit Guerra, 2017).

Es importante como base legal contar con entidades reguladoras para que mediante la teoría y la razón objetiva, se desarrolla y mejoran los procesos de meritocracia, por lo cual, se busca precautelar el proceso de planeación, dirección y ejecución de los concursos por parte de normas técnicas, que se acoplen a la selección del personal de cada entidad pública (Reveles, 2017) y, todo proceso es archivado y revisado para verificación de todas las entidades competentes, los ministerios y los responsables de que los puestos no sean perjudicados por terceros (Brasileiro & Sanna, 2018).

Existe un administrador del concurso, analistas de los puestos vacantes, registros de los postulados, banco de preguntas, además, todos estos requisitos son precautelados por un equipo capaz de custodiar dicha información (Viana & da Silva, 2018). Una vez analizado el tema de teoría y bases legales de los concursos de méritos y oposición, se ha seleccionado el estudio en la parte del sector público, esto con la finalidad de analizar cómo, se manejan los procesos en la parte de los profesionales que ingresan a trabajar en beneficio del país.

Estos espacios de formación por parte de los servicios públicos es un derecho a nivel mundial es por eso que existen varias instituciones públicas donde el Gobierno de cada país, se hace cargo de que las instituciones cuenten con recursos para solventar los salarios de los profesionales que trabajan en pro de los ciudadanos y, que se considere espacios aptos para acudir a realizar los trámites, los concursos de méritos y oposición están dirigidos tanto al personal administrativo. Por la cantidad de información y por las diferencias en el proceso de los concursos. En este proyecto solo, se revisa los concursos de méritos y oposición del sector público y, se hace una comparación con otros países.

## **Problema científico**

Hoy en día todas las personas que dispongan de un título profesional tienen la oportunidad de participar en los concursos de mérito y oposición los ganadores son quienes presenten capacidades y habilidades en el puesto. De la misma manera, se aprecia que las personas que ingresan a estos cargos son por cuestiones de amistad, políticas o por nepotismo, este último es prohibido por la ley, pero siempre, se dan los modos para que ingresen, y, en la aceptación de cargos públicos por parte de la autoridad competente, lo cual, afecta a otros profesionales con suficientes competencias para asumirlos.

En el Ecuador en la designación de autoridades, se tiene malas experiencias porque lo han politizado los gobiernos de turno; esto ha generado, desconfianza en los concursos para los puestos del sector público, tenemos de ejemplo los casos del excontralor Carlos Pólit, la exvicepresidenta de la Corte Constitucional, Ab. Pamela Martínez, quienes obtuvieron un puntaje perfecto 100/100, Gustavo Jalkh como expresidente del Consejo de la Judicatura quien fue secretario particular del expresidente de la República. Es por ello, se define como problema científico: ¿Cómo mejorar el proceder de los concursos de méritos y oposición para cargos públicos?

## **Hipótesis**

La implementación de un proceso de meritocracia y la transparencia en los concursos públicos permitirá mejor eficacia en la gestión de la selección de personal.

## **Objetivo General.**

- Analizar los procesos de meritocracia en los concursos públicos para la determinación del nivel de transparencia de procesos de selección en las entidades públicas.

## Objetivos Específicos

1. Fundamentar teóricamente y jurídicamente los procesos de meritocracia en los concursos públicos para la identificación de posibles mejoras.
2. Comparar con otras legislaciones los procesos de meritocracia en los concursos públicos.
3. Evaluar si se ha cumplido el principio de transparencia en los concursos públicos.

La novedad científica de este trabajo consiste en el estudio descriptivo y comparativo para la aplicación más acertada al momento de la selección del personal de los puestos públicos, además, se considera, que estos puestos son aplicados para que los ciudadanos lleguen a ocupar cualquier trabajo, desde este punto de vista, se busca generar confianza y seguridad para lograr calidad y veracidad tanto en el modelo de admisión a los puestos vacantes como en el trabajo de imagen sobre los concursos. De tal forma, que se divide el trabajo en los siguientes capítulos:

La primera parte comprende en la conceptualización y teorías sobre meritocracia en los concursos de mérito y oposición, se dan en el Ecuador.

La segunda parte, está formada por el Capítulo I. Es el Marco teórico. En, el cual, se aborda la justificación del tema de investigación, así como, el origen, evolución y estado en la práctica el proceso de concursos de méritos y oposición, además, se contempla, la identificación de los tipos de procesos de meritocracia en los concursos públicos que garanticen la igualdad de condiciones para el personal.

En la tercera parte, el Capítulo II. Trata sobre el análisis de las variables de éxito o fracaso en los modelos de procesos de concursos de méritos y oposición en el sector público tanto del país como fuera, de esta forma, se selecciona el modelo más adecuado a la realidad de la meritocracia.

En la cuarta parte, en el Capítulo III, se propone e implementa el modelo más adecuado sobre los concursos de méritos y oposición que permita cumplir con las

necesidades de las personas que participen, para ello un plan de convocatorias y, se presentan las conclusiones del capítulo.

En la quinta parte, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, se realiza a partir de los objetivos en el paso a paso de la realización de los tres capítulos que conforman el estudio, en beneficio de apoyar y aportar a la comunidad científica en el área de derecho.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. Fundamentos teóricos del proceso de Meritocracia**

#### **Análisis del proceso de Meritocracia**

Para realizar un análisis es importante primero entender el término “mérito”, se deriva de meritorio o meritoriamente y “también”, es meritocracia (Vélez, 2018). Del mismo modo, el merecimiento, se aproxima a establecer juicios de un valor relacionado a establecer la justicia en la “acción” o el “hecho” de merecer (Valdivieso & Vallejos-Romero, 2020). Cuando no defienden en sus posiciones que ambas son expresiones con ella directamente emparentadas, de acuerdo con la máxima según, la cual, justicia es dar a cada cual lo, que se merece próxima a su vez de la antigua.

La relación con el mérito va del ejercicio en la práctica de ideas de la justicia (Díaz Aldret et al., 2020). La propia apropiación de conceptos sobre mérito, desde el punto de vista de Sour Vargas, (2017) el concepto tiene historia social de usos e interpretaciones con la igualdad exclusión desde los usos entendidos en el sentido anterior, (Szechter, 2019). También, resulta próximo, pero no idéntico al concepto de otras disciplinas, sin embargo, para el presente trabajo, se aborda la palabra mérito desde el Derecho y normativa de los concursos (Vélez, 2018).

Existe una estrecha complejidad con la relación entre mérito e igualdad, porque el mérito esta entre la noción de merecimiento, el valor igualdad el uso de este término consiste en la relación de valores que solo, se representan de manera conceptual y no en los valores de terminología (Aguilera Hintelholher, 2019). Por lo, que se ha formado un concepto híbrido de fuentes etimológicas la primera indica el *focus* histórico social y cultural “democracia, aristocracia, oligarquía, tiranía” (Uvalle Berrones, 2018). Y la segunda en base a historiadores de Grecia, sobre todo al formato político, pero ambas basadas en un gobierno aristócrata para mejorar a los gobernantes. (Vidal et al., 2017).

Por meritocracia entonces, se entiende a el poder de la inteligencia de establecer méritos en los individuos que tengan capacidades selectivas sean aprobadas por una serie de requisitos para colaborar dentro de un grupo de trabajo y que dependa de la veracidad de títulos y diplomas que hagan una carrera suficientes para destacar sobre los demás participantes en la clasificación de grupos (Ochoa & Orbeta, 2017).

Cuadro 1. Clasificación de meritocracia.

<b>Clasificación</b>	<b>Concepto</b>
<b>La estratificación social:</b>	Por estratificación social cabrá entender la condición en virtud de la cual las capas jerárquicas y la desigualdad han tomado cuerpo o se han institucionalizado, y existe un sistema de relaciones sociales que determina quién obtiene qué y por qué (De Faria Bilhim, 2017).
<b>Darwinismo social:</b>	Se basa en la idea darwinista de la "supervivencia del más apto". En relación con la desigualdad económica el principio fundamental de la teoría es que los pobres se sitúan en los estratos más bajos. (Díaz Aldret et al., 2020).
<b>Desigualdad social y diferenciación social:</b>	Se entiende la condición por la que los sujetos tienen un acceso desigual a los recursos, los servicios y las posiciones que la sociedad valora, mientras que la diferenciación social incidiría en la diferencia natural entre los sujetos con respecto a sus características y roles sociales, no aplica la desigualdad o rango (Aguilera, 2018).
<b>Por estructura ocupacional:</b>	Influyen en sus oportunidades vitales, y en la porción que obtienen de las recompensas valoradas por la sociedad (Palermo & Ventrici, 2020), como el nivel educativo, la posición ocupacional o de poder burocrático.
<b>Burocracia organización social racional:</b>	Se basa en reglas fijas escritas y en una jerarquía de posiciones, y que ha llegado a ser predominante en las sociedades industriales (Buendía Espinosa & Salas Durazo, 2020).
<b>Por clase:</b>	Agrupamiento de individuos con posiciones similares e intereses económicos y políticos semejantes en el sistema de estratificación (Palermo & Ventrici, 2020).
<b>Discriminación institucional:</b>	Ejercen las instituciones principales de la sociedad (el sistema político, jurídico, la economía, la escuela) "al realizar las funciones hay desigualdades étnicas, raciales, sexuales que, se da por la discriminación o al racismo" (Taborda, 2018).

Fuente: (De Faria Bilhim, (2017), Aguilera Hintelholher, (2019), Díaz Aldret et al., (2020).

En este cuadro, se analiza las 7 estratificaciones de meritocracia en la que prima la desigualdad según el sistema de relaciones sociales, es decir, que anteriormente personas de un apellido de renombre en el país tenía más posibilidades de ingresar a un puesto del sector público, esto, se daba por la meritocracia y burocracia que existía en el sistema político jurídico y de economía, como en la teoría de poderes que mediante el Darwinismo social era la existencia del más apto al cargo para que mediante el poder adquisitivo y desigualdad económica, se presentaban los ricos y poderosos como ganadores porque eran competentes al cargo.

## Factores asociados a la meritocracia

### Meritocracia en la sociología

Desde una crítica social la meritocracia tiene origen en el patrimonio o procedencia de la justicia que radica entre establecer a ricos y pobres para ejercer el derecho a un trabajo de carácter público (De Andrade et al., 2017). De esta forma el concepto de mérito no es regido como la definición porque, no se ejecuta en igualdad si no a conveniencia de quienes tienen privilegios económicos.

Entonces el sistema, se estratifica socialmente para tener de base la posición económica que está en un conflicto de adscripción y logro para llegar a un puesto que todos tengan la capacidad de acceder de acuerdo a la preparación académica que influya en autoridad de cargo y no solo en un grupo reducido de personas con beneficios que no forman parte de los requisitos al puesto de trabajo. A continuación, se elaboró un cuadro:

Cuadro 2. Estratificación social.

<b>Sociedades postindustriales:</b>	Se habla de las sociedades más "avanzadas", con economías que, se basan menos en la producción industrial que en los servicios basados en el conocimiento
<b>Status:</b>	Dimensión de la estratificación social basada en el respeto que implica que, se sigue un estilo de vida valorado por la sociedad.
<b>Teoría de desigualdad</b>	Sobre todo, la teoría funcional como aquella que considera que las sociedades son sistemas holistas con subsistemas que realizan tareas importantes en beneficio del conjunto, y se mantienen unidos principalmente mediante un consenso general sobre los valores y las normas fundamentales de la sociedad.

Fuente: (Velázquez González et al., 2020).

El mérito también, tiene la capacidad de ser un término contemporáneo que tiene dos visiones el primero visto de manera estructural y el segundo desde la situación ambos en términos de pobreza.

**Visión estructural de la pobreza:** esta perspectiva defiende que, las características económicas y políticas manifiestan defender la idea de que los

pobres tienen la capacidad de ingresar a cargos públicos más no de ganar (Reveles, 2017).

**Visión situacional de la pobreza:** desde la situación las personas pobres tienen diferentes formas de llevar la vida esto, se basa en el estilo, características sociológicas, preferencias y educación que no tenga disposición de dejar de ser pobres para lograr oportunidades que, les permita mejorar el nivel de vida así, dificulta las ventajas de participar en términos de meritocracia con otras personas (Reveles, 2017).

### **Meritocracia en la política**

El término de meritocracia en la política está relacionado a la educación basado en el criterio de estratificación social para establecer igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos (Pachot Zambrana, 2016). De esta forma, se establece democracia dentro de un sistema político que tiene que generar confianza en todo un país (Binimelis & Valentina Veechi, 2018).

El término mérito desde el punto político es para establecer relación entre el poder y características de los sujetos gobernantes para crear una cultura de equidad en la política como primer orden (García & Junior, 2019). Hoy a través de los gobiernos, se potencia la igualdad para guiar a la nación con la doctrina de ideologías conservadoras que defienden la superioridad de todos los ciudadanos para tener un esquema con principios en la libertad sin dejar el criterio de social (Velázquez González et al., 2020).

Se ejemplifica las ideas políticas de varios conservadores que incluyen una jerarquía de bienes con privilegios de justicia dispuesta a establecer igualdad para, que se presente méritos en los que los socialistas encuentren equidad en los procesos de todos los gobernantes y trabajadores y exista la relación (Aguilera, 2018).

## **Política meritocrática**

Hablar de política meritocrática es mencionar una variable socio democrática que busca la distribución mediante el principio de igualdad para todas las oportunidades en el ámbito político (Viana & da Silva, 2018), mientras, se entre pone el tema económico como una competencia por diferencia de oportunidades en lograr alcanzar un puesto dentro del sector público.

En la actualidad, según García & Junior, (2019) la meritocracia busca la idea de ser la nueva derecha, es decir, está ligada con los ingresos a la condición de los ciudadanos con un salario básico a partir de las escuelas, empresas y en general de todos los establecimientos que muestren resultados a la hora de elegir. Por otra parte la posición neoliberal está ligada a la meritocracia desde un enfoque competitivo para igualar las condiciones formales y, se necesita establecer la igualdad ante la ley para, que se cumpla con el derecho a ingresar a cualquier puesto que este vacante en el sector público (Uvalle Berrones, 2018).

## **Meritocracia en el Ecuador**

Los cambios jurídicos surgidos en los últimos gobiernos, institucionales han sido aspectos dentro de la administración pública que cambiaron dramáticamente, entre ellos, la aplicación de mecanismos y procedimientos para garantizar la transparencia administrativa y la eficiencia dentro del uso de recursos públicos (Palermo & Ventrisci, 2020), así como la apertura de oportunidades a aquellos ciudadanos que deseen ingresar a laborar dentro del sector público, necesitan estar registrados con el título de tercer nivel como requisito principal y de ahí con requisitos personales y profesionales sino también, morales, para garantizar así su idoneidad durante las respectivas pruebas de las actividades que tienen que realizar.

El ejercicio de la función pública dentro de Ecuador, estaba plagado de vicios y situaciones por demás dolosas, es por ello que el gobierno optó por sanear todas las instituciones y brindar las suficientes alternativas, a través de mecanismos de

selección de carácter técnico, para que las y los ecuatorianos, que cumplan con los perfiles personales, éticos y profesionales, formen parte de las filas del servicio público, por supuesto garantía de cualificación de las ocupaciones que requieren las instituciones públicas, porque anteriormente, bastaba con ser familiar o recomendado influyente para ingresar a las distintas áreas de trabajo de las instituciones públicas (Viana & da Silva, 2018).

## **1.2. Principio de la transparencia**

### **Definición del principio de Transparencia**

La Transparencia parte de la Constitución de la República del Ecuador en el “Art. 204.- El pueblo es el mandante y primer fiscalizador del poder público, en ejercicio de su derecho a la participación. La Función de Transparencia y Control Social promoverá e impulsará el control de las entidades y organismos del sector público, y de las personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público, para que los realicen con responsabilidad, transparencia y equidad; fomentará e incentivará la participación ciudadana; protegerá el ejercicio y cumplimiento de los derechos; y prevendrá y combatirá la corrupción” (Constitución del Ecuador, 2008).

Esto significa que como poder público todos los ciudadanos que posean un título profesional están en la capacidad de participar en los concursos. La función de transparencia tiene la responsabilidad de vigilar por la participación de la ciudadanía para cumplir con los derechos de los mismos.

Por parte de la LOSEP, se manifiesta que en el “Art. 1.- Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación” (LOSEP, 2017). Todos los ciudadanos cuentan con el apoyo de la Ley que demuestran características

positivas para conseguir y aportar a la sociedad de tal forma, que se evita la discriminación y desigualdad del pueblo.

También, en el Art. 65.- Del ingreso a un puesto público.- “El ingreso a un puesto público es efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos” (LOSEP, 2017). En este artículo es importante considerar que “el ingreso a un puesto público se realiza bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral (LOSEP, 2017).

Al momento, que se abre una convocatoria en las Instituciones públicas todos los ciudadanos tienen la oportunidad de postular a los cargos solicitados por parte de la institución están obligados a que los concursos sean de carácter público de inicio a fin en base a la justicia y por parte de los postulantes están en el derecho de presentarse con el cumplimiento de los requisitos solicitados y en la obligación de presentar información veraz y acorde al cargo en el Ministerio de trabajo (Ochoa & Orbeta, 2017).

La idea principal está basada en la administración pública quienes son los encargados de ser transparentes con toda la información que tienen en poder, con el propósito de publicar y que todos los ciudadanos estén informados con toda la documentación existente desde esta administración el funcionamiento y actividad, que se presente en el día a día hace que revelen datos sin afectar la intimidad de los ciudadanos (Garcia & Junior, 2019).

Para la ley es importante garantizar el derecho al acceso a la información de los ciudadanos, para conseguir veracidad en el proceso de administración y sociedad, de esta forma todas las personas crean un ambiente de confianza con el funcionamiento verdadero con la parte económica como la de requisitos para el

ingreso al sector público (Ochoa & Orbeta, 2017). Con la búsqueda de esta información y la disponibilidad de encontrarla en las plataformas públicas existe mucho más control entorno a un mundo más democrático (De Faria Bilhim, 2017).

### **Evolución histórica**

Desde gobiernos anteriores varios legislativos están en la búsqueda de leyes que regulen y garanticen el derecho al acceso de información para mejorar la administración y gestión pública, esto analizado por varios autores como Buendía Espinosa & Salas Durazo, (2020) quienes han estudiado y saben que la ciudadanía exige información y la participación activa y la transparencia de información que compete a todo el país. Las nuevas tecnologías que existen permiten que la transmisión de información sea más eficaz y rápida en ejecución, al estar en una plataforma, se encuentra en cualquier formato y tiempo, además, que es de uso público.

La administración entonces queda ligada a tres ejes fundamentales que son: transparencia, participación y colaboración de esa forma, se mejora la calidad de servicios y la responsabilidad del gobierno. (Aguilera Hintelholher, 2019).

En Ecuador, se muestra que la mayoría de ciudadanos elige a sus representantes consideran ciertas características personales (Díaz Aldret et al., 2020). Los candidatos “famosos” reciben en promedio entre 20% y 40% más votos que sus pares no famosos. No es extraño entonces observar en las diferentes listas de candidatos a presentadores de televisión, deportistas, reinas de belleza, cantantes, participantes de “realities”. Esto pone a consideración varios criterios de que los procesos de meritocracia no están con los estándares solicitados, o que quienes tienen el poder de controlar el cumplimiento adecuado no lo hacen, por lo que es el principal motivo para que la ciudadanía no confié en un Gobierno y tampoco en el área del derecho.

Según la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública en el “Art. 1.- Principio de Publicidad de la Información Pública. - El acceso a la

información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado” (Asamblea Nacional, 2010). Esta información esta impuesta por la ley en beneficio de los trabajadores y servidores para las organizaciones no gubernamentales (ONGs) porque están sometidas al principio de publicidad y se basan en la distribución de toda la información para que sea publicada conforme la entidad del Estado (Asamblea Nacional, 2010). Todos los ciudadanos tienen derecho a recibir información pública, de cualquier entidad del Estado, excepto las que la ley no permite.

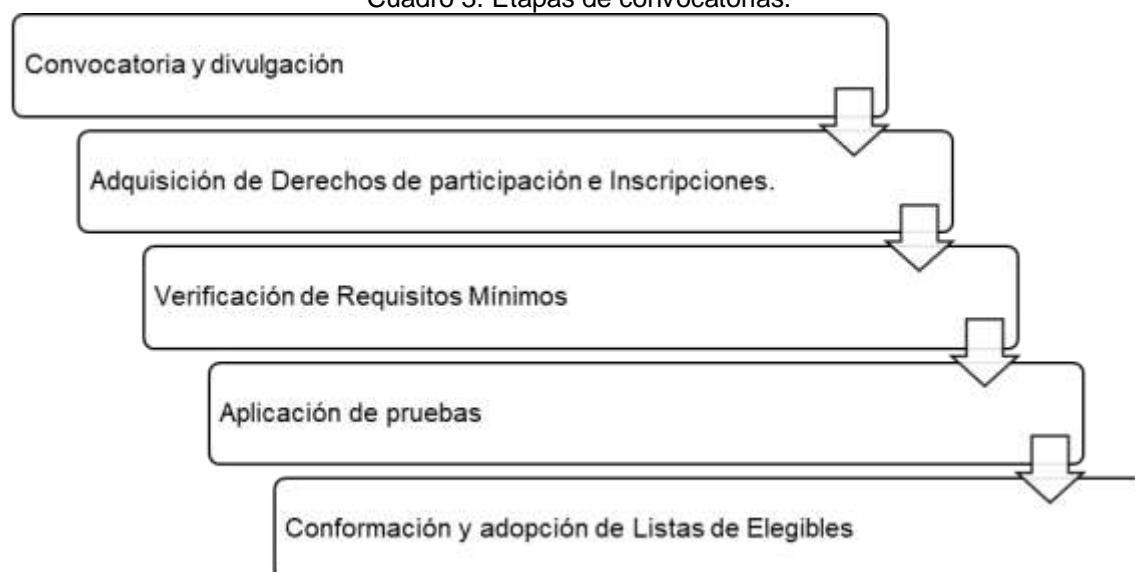
### **1.3. Estudio de la gestión administración pública**

#### **Concurso público**

Es importante conocer que es el concurso público que según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2017). Estos concursos sirven para llenar vacantes en todo el sector público tanto temporal como fijo y, también, se apoya en el sector privado son considerados de carácter ABIERTO, se realiza una convocatoria a todos y todas las personas del país que poseen los requisitos de educación superior y que, se encuentren en la plataforma de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT quienes están en posición de realizar la función de normas conjuntas para el reclutamiento del personal (Giménez Chornet, 2018).

La finalidad de los concursos es garantizar los procesos de los aspirantes que van a llenar las vacantes seleccionadas, porque todo tiene una planificación que cuenta con etapas y pruebas de experiencia laboral que este basado en el dominio de competencias y habilidades para desarrollar en el trabajo (Brasileiro & Sanna, 2018).

Cuadro 3. Etapas de convocatorias.



Fuente: Uvalle Berrones, (2018).

En la primera etapa, se crea y, se estructura la convocatoria y la forma en la, que se difunde en los medios y canales de comunicación; aquí, se analiza cada detalle para que todos los, que se presentan cumplan con los requisitos, en la etapa dos de adquisición de derechos las personas entregan los requisitos solicitados que acrediten y validen la información, en la tercera etapa, se realiza un filtro y estudio de toda la información que recopila de los participantes, una vez verificada, se procede a la cuarta etapa que es la aplicación de pruebas que van a nivel técnico, asistencial y de valor de antecedentes y psicológica para que el aspirante tenga total relación con el cargo a presentar después, se presenta los resultados y especificaciones de los participantes con anexos en los acuerdos de la convocatoria y finalmente, se presenta los elegibles con los puntajes más altos que son de las personas que ingresaran a los cargos solicitados Uvalle Berrones, (2018).

### **Servidor público**

A priori, se menciona, también, el término de servidor público, que se encuentra está establecido en la Constitución del Ecuador en el art 229 establece que, “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables” (Constitución del Ecuador, 2008) todos los ciudadanos están en la

capacidad de ingresar al sector público y que cumplan con los requisitos y estos tienen derechos al ingresar al puesto de trabajo.

También, la LOSEP en el que, según el art 4 “Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (LOSEP, 2017). Esto como, se ha mencionado anteriormente aclara que cualquier persona con un título profesional esta apto para ser funcionario público.

Cuadro 4. Tipos de funcionarios públicos.

<b>Funcionario de carrera</b>	Comprende a las personas vinculadas a la administración pública de forma fija y permanente con remuneración. Todo esto es regulado por estatutos del derecho administrativo, dividiéndose en las siguientes categorías: Son a quienes se le exige título de grado universitario de acuerdo a una licenciatura. Abarca las exigencias de un título de técnico superior. Se encuentran los funcionarios a los que, se les solicita un título de educación secundaria.
<b>Funcionario interino</b>	Abarca a quienes son contratados por el Estado para casos de necesidades circunstanciales o de urgencia. Son los tipos de funcionarios públicos que, se contratan en caso de necesitar funcionarios de carrera y no tenerlos. Estos ejecutan programas temporales o sustituir de forma transitoria a quienes son los titulares de cargos principales.
<b>Funcionario laboral</b>	Es la persona que presta servicios remunerados a la administración pública, todos estos bajo un contrato de trabajo. Las modalidades de contratación son tomadas en cuenta, temporal, indefinido o público. Cada una de estas modalidades, se encuentran en la legislación laboral.
<b>Funcionario eventual</b>	Aquel que hace funciones especiales y específicas con una designación libre, los tipos de funcionarios públicos esporádicos. Las contrataciones llegan a su fin de acuerdo al cargo para el que, se preste servicios. Toda la retribución, en estos casos, es dada con un presupuesto previsto para los cargos, según lo disponga el Estado

Fuente: (Valdivieso & Vallejos-Romero, 2020).

En el cuadro, se observa que existe cuatro tipos de funcionarios públicos, que sirven para brindar servicio a toda la comunidad y depende de la demanda que exista para lograr cumplir con el régimen del derecho público.

Existe los funcionarios de carrera que ingresan ya con nombramientos provisionales porque existen puestos que, no son elegibles si no que, desde los puestos inferiores tienen la oportunidad de ascender y para eso pasan por períodos

de prueba y de exámenes internos que estén establecidos en la Ley. Los funcionarios de carrera tienen que acatar las disposiciones establecidas por la ley para evitar incurrir en graves errores o faltas a la administración pública.

## Nombramiento

Según el art 16 “Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora. El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán” (LOSEP, 2017). Por lo tanto, una vez que se haya presentado mediante convocatoria y este publicado después de un tiempo la institución le otorga el nombramiento por el desempeño realizado del trabajo.

## Clases de nombramiento

Según el art 17, se establecen las clases de nombramiento para considerar cada puesto de trabajo que son:

Cuadro 5. Clases de nombramiento.

<b>Permanentes:</b>	Aquellos que, se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley
<b>Provisionales:</b>	El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que, se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto
	El puesto de una servidora o servidor que, se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia
	Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que, se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión
	Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior
	De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses
<b>De libre nombramiento y remoción:</b>	No tienen un contrato fijo es solo por temporada
<b>De periodo fijo:</b>	Tienen contrato fijo

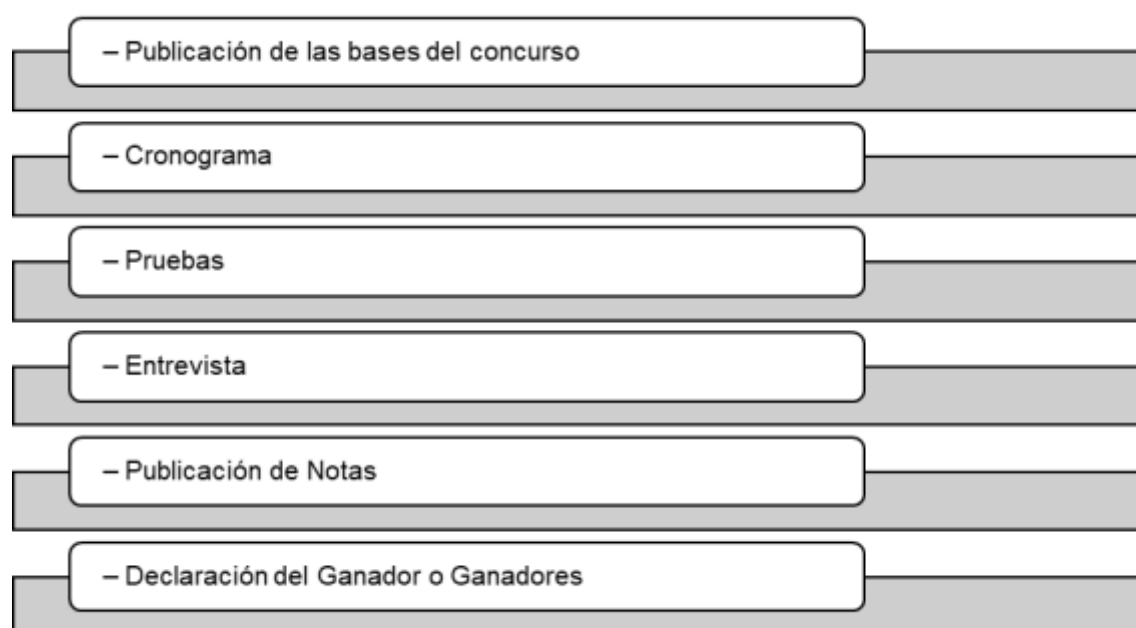
Fuente: LOSEP, (2017).

Como, se observa en el cuadro existen 4 clases de nombramiento que son permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción, de período fijo, esto con el propósito de las funciones y puestos de trabajo dirigido a, que se cumplan los derechos de la Administración Pública.

### Tiempo Completo

En tiempo completo todos los funcionarios trabajan 8 horas diarios de lunes a viernes y, se parte con el sueldo básico de acuerdo al impuesto por el año y aumenta según el título de la persona, de la profesión y de que parte del sector público, se encuentre. Se trata de exceptuar (Iacoviello & Strazza, 2019). Entonces, todo ciudadano que cuente con los requisitos está en la capacidad de prestar servicios remunerado en dependencias fiscales o en otras entidades de orden público y en entidades de derecho privado para que trabaje.

Figura 1. Lineamientos de los concursos de méritos y oposición.



Fuente: (De Sanjosé, 2008).  
Elaborado por: Elaboración propia.

El ministerio de trabajo es la principal fuente de convocatorias abiertas a todas las vacantes disponibles a nivel de país, la información es difundida por fuentes de

redes sociales, plataformas digitales prensa escrita, radio y medios de comunicación para que llegue a toda la ciudadanía.

### **Proceso de selección**

Para ser partícipe de los concursos de Méritos y Oposición de una entidad del sector público del Ecuador, se encuentra las vacantes disponibles en las plataformas del ministerio de trabajo y de las entidades públicas que estén en el reclutamiento de las personas.

De conformidad con el numeral 7 del art 61 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que “desempeñar empleos y funciones públicas sobre la base de méritos y capacidades, en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y tecnocrático, que garantice su participación con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con capacidades diferenciadas y participación intergeneracional” (Constitución del Ecuador, 2008).

De esta forma, la aplicación para los concursos de meritocracia es revisados en la página oficial del ministerio de trabajo y desde ahí es redirigido a las diferentes entidades públicas para postular, se trata de, que se cumpla la Ley a la hora de los procesos y así, se identifique la transparencia en cada concurso.

### **Estabilidad laboral**

Este término dentro del sector privado, se toma muy en cuenta al momento de contratar a uno o más personas por parte de una empresa o empleador, pero hay que considerar como, se asimila y, se aplica ese principio dentro del sector público, en contraprestación a las altas exigencias académicas, profesionales y éticas, que se exigen por parte de las instituciones hacia las personas de los funcionarios o trabajadores: “La estabilidad laboral se basa en el respeto de los derechos de los trabajadores para estar con bienestar en el puesto de trabajo y de acatar el

reglamento para que en caso de no acatar disposiciones igual sea castigado” (Vélez, 2018).

Se encuentra en la Constitución, el código del trabajo y la ley orgánica del servicio público, la garantía, la estabilidad de permanencia de los trabajadores y funcionarios dentro de su actividad, lo cual, se relaciona sector público es una acepción sumamente lógica y pertinente (Iacoviello & Strazza, 2019), dado que si bien son muy grandes las responsabilidades que cada profesional que, forma parte del servicio civil público cumple en el ejercicio de la destructividad.

También, existe las respectivas garantías y derechos que protejan su vinculación a las entidades e instituciones, puesto que en primera instancia, prácticamente todos los funcionarios y trabajadores públicos, ejercen sus labores a cambio de una remuneración con, la cual, mantienen a sus familias y de no existir la garantía efectiva, no se cumple con eficacia, eficiencia y ética las funciones a ellos encomendadas (Marambio et al., 2018), al que permanecen dentro de su actividad por un largo lapso de tiempo o de manera indefinida a través de los respectivos concursos, que se realicen en el sector público.

Por lo cual, se plantea un cuadro de valoración de méritos para ingresar y tener estabilidad laboral.

Cuadro 6. Valoración de concursos de meritocracia.

<b>CUADRO DE VALORACIÓN DE MÉRITOS</b>	
<b>1.- FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	
15 puntos NO acumulables	
Se considerará con la copia certificada del título de tercer nivel en Derecho, registrado en el SENESCYT. Se considerarán los títulos de cuarto nivel y PHD en Derecho Constitucional, Derecho Procesal, Derechos Humanos, Derecho Administrativo, Derecho Ambiental, así como los títulos de doctor en Jurisprudencia registrado en el SENESCYT.	
<b>MÉRITOS</b>	<b>PUNTAJE</b>
Título de Tercer nivel en Derecho	10 puntos
Título de Cuarto nivel	12 puntos
PHD	15 puntos

Fuente: (LOSEP, 2017).

Lo principal para los concursos de méritos y oposición es el título que esté de acuerdo a las necesidades del cargo a postular, después de esto los cursos, seminarios, talleres y experiencia laboral es necesario para lograr ganar el concurso.

#### **1.4. Derecho comparado**

##### **España**

En España la burocracia profesional surge lo largo del siglo XIX, con los regímenes constitucionales y el Estado moderno para lograr regular la administración pública, que esta creada en diferentes etapas con normas que prescriben el funcionamiento pasado y actual en él, que se observa “la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado; la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos” (Constitucion Española, 1978).

Además, existieron normas reguladoras de cuestiones orgánicas y procedimentales como “la Ley 30/1992, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común a la que sustituye la ley 39/2015 de 1 de octubre” (Constitucion Española, 1978).

La Administración pública general del Estado ha diferenciado tres entidades de ámbito estatal: organismos autónomos, entidades públicas empresariales y agencias Estatales (Martín García & Gil, 2019). También, se recogió información de la ley que excluye normativas propias para la selección de personal que distingue y aplica solo supletoriamente.

De todos los organismos públicos que engloban las instituciones tanto autónomas como las de administración pública (Marrades Puig, 2017), solo estaban en la capacidad de vincular dos supuestos para contrato de personal el primero es la realización de trabajos específicos y concretos por temporada que, sea de carácter urgente y específicos y el segundo, que se basaba en la colaboración temporal este

contrato solo era circunstancial en funcionarios de carrera no existía convocatoria para, que se queden en ese puesto de trabajo solo son de apoyo.

En cuanto a los nombramientos para los directivos de alto, se realiza la distinción, que se hace es de autoridades independientes que son quienes laboran en los organismos reguladores frente al resto de entidades públicas para trabajar por períodos de tiempo (Lago-Peñas et al., 2016). En el primer caso, se establece a los directivos con el propósito de encontrar un presidente cualificado en la duración de mandato y como vicepresidente y concejeros a través de la legislatura que promete un ámbito laboral regulado y sistematizado por parte del congreso para que, sean profesionales idóneos en los cargos de trabaja para pasar las pruebas y, que se cuente con profesionales excelentes (Valdivieso & Vallejos-Romero, 2020).

Este sistema es conocido como *Hearing* este trámite hace, que se filtre a todos los profesionales para actuar como cuello de botella y escoger solo a uno que cuente con la cantidad de votos necesarios mediante un escrutinio a lo más idóneo del puesto vacante, así el gobierno genera los proyectos estratégicos con los votos del congreso y crean confianza y prestigio frente a los ciudadanos (Fuenzalida et al., 2015).

## **Chile**

La situación de Chile está en términos de conciliación de mérito al momento de los procesos de selección las decisiones de nombramiento carecen de procesos regulativos para tomar la decisión eficazmente. Aún no existe un proceso de postulación legítimo que permita que todos los ciudadanos estén enterados con los concursos y, se basan al generar una primera lista de candidatos idóneos, se presentan los resultados al Consejo ADP (en el caso de los cargos de I nivel jerárquico) (Buendía Espinosa & Salas Durazo, 2020) o también, se le presenta al Comité de Selección este corresponde al segundo nivel jerárquico y esto es lo que genera un malestar en los ciudadanos (Binimelis & Valentina Veechi, 2018).

Las calificaciones son emitidas por cualquiera de las dos entidades reguladoras según corresponda a la entrevista y, se tiene de 20 días hábiles para establecer esta decisión de la autoridad, los candidatos están al pendiente hasta el último proceso (Parodi-Lema & Medin-Giacomozzi, 2018). Este proceso es de carácter público para diferenciar a los actores, a continuación, se presenta un cuadro:

Cuadro 7. Proceso de convocatorias.

<b>Planificación:</b>	Se inicia con la declaración de vacancia de un determinado puesto, y de su posibilidad de ser concursado, por parte de la autoridad competente, se basa en un trabajo conjunto para la elaboración del perfil requerido para el cargo, y finaliza con la presentación del perfil. Luego, al aprobarse el perfil requerido (después de iteraciones, en caso necesario), se abre la convocatoria (Ochoa & Orbeta, 2017).
<b>Convocatoria:</b>	Se publica la convocatoria en medios de difusión (prensa, sitios web, etc.) y se abre la recepción de postulaciones a través del sitio web <a href="http://www.serviciocivil.cl">www.serviciocivil.cl</a> / <a href="https://trabajaenelestado.cl/">https://trabajaenelestado.cl/</a> . En este proceso, se asigna una empresa consultora especializada para la evaluación del proceso de selección (y una empresa de búsqueda, en algunos casos más complejos por las características del cargo) (Ochoa & Orbeta, 2017).
<b>Evaluación:</b>	Es el proceso llevado a cabo por la empresa consultora, y consta de dos subetapas relevantes: el análisis curricular y la evaluación general (gerencial y psico laboral) (Ochoa & Orbeta, 2017).
<b>Entrevistas finales:</b>	En base al listado de evaluados idóneos e idóneos con observaciones por la empresa consultora, el Comité de Selección o Consejo de ADP realizan entrevistas finales y conforman la nómina a presentar a la autoridad, de 3 o 4 candidatos; o bien declaran desierto el concurso (Ochoa & Orbeta, 2017).
<b>Nombramiento:</b>	La autoridad decide quién ocupará el cargo y se procede a nombrarlo, o bien se declara inhabilitado el concurso, en cuyo caso tiene que volver a realizarse el proceso descrito, dada la adscripción de los cargos a la Ley. Pese al proceso de selección descrito, que busca conciliar mérito y confianza política, el equilibrio entre ambas es, en la práctica, de difícil implementación (Simental, 2017).

Fuente: (Ochoa & Orbeta, 2017).

Esta cultura de mérito en los concursos tiene pérdidas de poder político porque, se cuenta con dos instituciones encargadas lo que le resta credibilidad, por otra parte funcionarios del gobierno están con la intención de realizar reformas en el sistema, aunque siguen los cuestionamientos de cómo lograr que los ciudadanos crean en la veracidad y claridad de los concursos al momento de seleccionar el personal (Ochoa & Orbeta, 2017).

## Colombia

En el año de 1938, Colombia adoptó el modelo meritocrático mediante la Ley 165, que es un modelo patrimonial basado en el botín político y, que se creó a base de los accesos al sector público a nivel nacional a los, que se ingresa directamente con garantías de estabilidad laboral tanto a nivel departamental como municipal (Aramburo, 2018); como la participación ciudadana disminuía no tuvo éxito a nivel político.

En los últimos gobiernos ha sido notable la contratación de personal sin ningún proceso meritocrático y de transparencia un ejemplo claro es la contratación de magistrados de altos mandos en los que la corte suprema de justicia ha presentado una lista de 10 legibles sin información profesional solo han mencionado los puntos obtenidos en la convocatoria pública, otro ejemplo es el del controlador general de la República y el registrado del Estado Civil quienes con previa convocatoria han logrado ingresar al poder. Algo similar ocurre con los empleos de Gerencia Pública, no se observa un proceso que permita especificar las características del personal contratado (Velázquez González et al., 2020).

A partir del año 2004 mediante reformas de leyes, se integró un sistema meritocrático que tiene normas de contratación estatal basada en principios de selección objetiva, transparencia, igualdad y libre concurrencia por lo, que se empieza a tener las características de mérito, sin embargo, no existe aún ente regulatorio que permita establecer dicho compromiso para cumplir con los derechos de los ciudadanos (Calderon Ramirez & Frey, 2017).

## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

### 2.1. Metodología de la investigación

#### Enfoque de la investigación

Es la recolección de información, que se basa en la observación de comportamientos de las personas o naturaleza (Herrera, 2015). El enfoque de la investigación en este proyecto es cualitativo porque, se analizó varios documentos sobre teoría y procedimientos de los concursos de meritocracia en las instituciones públicas.

#### Clasificación de la investigación

Se clasificó de la siguiente forma:

- **Por el propósito:** En relación al “conocimiento y al problema” (Rodríguez-Gaviria, 2016); el propósito de esta investigación se establece un análisis comparativo sobre el concursos de meritocracia en el sector público y **Aplicada**, se realiza específicamente en la resolución de problemas de manera inmediata y práctica (Barrera & Tonon, 2018). Por lo, que se realizó un marco teórico en él, que se fundamentaron las variables de estudio para la comparación de teorías y corrientes ligadas a la meritocracia y transparencia que aporten al conocimiento científico y práctico en el ámbito del derecho.
- **Descriptiva:** Es el estudio de las variables que reportan (describen); como es y cómo, se manifiesta el problema y los componentes (Hernández Sampieri, R. Fernández Collao, 2016). La presente investigación está apoyada en la información de varios profesionales en el tema de derecho y en documentación de datos por parte de instituciones públicas.
- **Por el lugar:** es el lugar de investigación para encontrar a los sujetos de investigación (Bastar, 2019), en este caso el sujeto a investigar son los concursos de meritocracia en el sector público, se investigó como y en que

parte del proceso surgen diferencias o existe fuga de información que hace que, no se lleven a cabo los procedimientos de forma correcta.

## **2.2. Técnicas e instrumentos**

### **Técnica**

La técnica, que se utilizó es la ficha técnica en la, que se recaba información acerca del tema de investigación.

### **Instrumento**

Se utilizó una ficha técnica para comparar diferencias, deficiencias o aportes para mejorar los procesos de meritocracia en los concursos públicos, es así, que se limita la probabilidad de obtención de datos erróneos.

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La población es el total de sujetos que poseen características comunes para la investigación (Monje Álvarez, 2019). Para la determinación de la población, se empleó los datos correspondientes a las instituciones públicas, que se muestran, a continuación:

Tabla 1. Población.

<b>Reporte Concursos Convocados Por Instituciones Del Servicio Público 2020 Y 2021</b>	<b>Total</b>
<b>Institución</b>	
Agencia De Regulación Y Control De La Bioseguridad Y Cuarentena Para Galápagos	1
Agencia Nacional De Regulación Y Control Del Transporte Terrestre Transito Y Seguridad Vial Ant	100
Asociacion De Municipalidades Ecuatorianas	10
Autoridad Portuaria De Manta	4
Autoridad Portuaria Esmeraldas	2
Batallon De Infanteria No.21 Macara	1
Brigada De Caballería Blindada Numero 11 Galapagos	1
Caja Central Fae	1
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion	1
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo Cotopaxi	1
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo De Esmeraldas	1
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo De Loja	3
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo De Los Rios	6
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo De Morona Santiago	2
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo De Napo	5
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo De Pastaza	7
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo Del Cañar	2
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo Del Guayas	11
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo Galapagos	1
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo Provincial De Santa Elena	3
Casa De La Cultura Ecuatoriana Benjamin Carrion Nucleo Tungurahua	4
Casa Militar Presidencial	1
Centro Interamericano De Artesanias Y Artes Populares Cidap.	1
Conagopare Azuay	1
Consejo Cantonal De Proteccion De Derechos Del Canton Babahoyo	1
Consejo Cantonal Para La Proteccion De Derechos De Santo Domingo	4
Consejo De Aseguramiento De La Calidad De La Educación Superior	11
Consejo De Seguridad Ciudadana Del Canton Cuenca	10
Consejo Nacional De Salud	2
Coordinacion Zonal 5 – Salud	8
Coordinacion Zonal 6 – Salud	132
Coordinacion Zonal 7-Salud	87
Coordinacion Zonal 8 Salud	562
Cuerpo De Bomberos De Cayambe	3
Cuerpo De Bomberos De Chunchi	1
Cuerpo De Bomberos De Huaquillas	3
Cuerpo De Bomberos De Latacunga	8
Cuerpo De Bomberos De Patate	1
Cuerpo De Bomberos De Tulcan	1
Cuerpo De Bomberos Del Canton Ponce Enriquez	1
Cuerpo De Bomberos Del Canton Pujili	2
Cuerpo De Bomberos Del Distrito Metropolitano De Quito	5
Cuerpo De Bomberos Del Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Santa Rosa	6
Cuerpo De Bomberos Voluntarios Del Sigsig	2
Direccion General De Aviacion Civil	13
Direccion General De Registro Civil, Identificacion Y Cedulacion	53
Direccion Nacional De Registros Publicos	4
Empresa Publica De Construcciones, Vivienda Y De Aseo De Santo Domingo Ep - Const	23
Empresa Publica De Movilidad De La Mancomunidad De Cotopaxi Epmc	17

Empresa Publica Mancomunada Para La Gestion Descentralizada Y Desconcentrada De La Competencia De Transito , Transporte	2
Empresa Publica Municipal De Agua Potable Y Alcantarillado De Echeandia	5
Empresa Publica Municipal De Agua Potable Y Alcantarillado De Piñas	3
Canton Quevedo	3
Empresa Publica Municipal Registro De La Propiedad De Guayaquil	5
Empresa Publica Para El Sistema Integral De Faenamiento	6
Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"	1
Fundacion Municipal Turismo Para Cuenca	1
Fundacion Terminal Terrestre De Guayaquil	11
Gad Municipal De Gualaquiza	10
Gad Municipal De Pablo Sexto	11
Gad Municipal De Quinde	6
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Paquisha	8
Gobierno Autonomo Descentralizado De La Provincia De Cotopaxi	19
Gobierno Autonomo Descentralizado De La Provincia De Orellana	63
Gobierno Autonomo Descentralizado De La Provincia Del Cañar	15
Gobierno Autonomo Descentralizado De La Provincia Del Carchi	16
Gobierno Autonomo Descentralizado De San Miguel De Ibarra	37
Gobierno Autonomo Descentralizado Del Canton Guaranda	49
Gobierno Autonomo Descentralizado Del Canton Nangaritza	20
Gobierno Autonomo Descentralizado Del Canton Sozoranga	1
Gobierno Autonomo Descentralizado Del Canton Zapotillo	8
Gobierno Autonomo Descentralizado Del Distrito Metropolitano De Quito Agencia Metropolitana De Control – Gad Mdmq Agencia Metropolitana De Control	1
Gobierno Autonomo Descentralizado Del Distrito Metropolitano De Quito-Ag. Metrop. De Control De Transp. Terrestre, Transito Y Seguridad Vial	35
Gobierno Autonomo Descentralizado Ilustre Municipalidad Del Canton Daule	44
Gobierno Autonomo Descentralizado Intercultural Y Plurinacional Del Municipio De Cayambe.	28
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Antonio Ante	20
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Canton Quevedo	7
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Carlos Julio Arosemena Tola	7
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Cascales	4
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Chunchi	2
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De El Carmen	5
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Espejo	11
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De La Mana	3
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Limon Indanza	15
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Loja	186
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Piñas	11
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Portovelo	4
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Puyango	10
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Samborondon	13
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De San Cristobal De Patate	9
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De San Juan Bosco	12
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De San Pedro De Pimampiro	15
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Santa Clara	9
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Santa Cruz	34
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Tisaleo	1
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Tulcan	29
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Biblian	3
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Cevallos	8
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Chaguarpamba	12
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Cuenca	18

Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Echeandia	10
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Guachapala	1
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Gualaceo	52
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Jipijapa	4
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton La Libertad	10
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Latacunga	46
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Mejia	7
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Mocache	11
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Pajan	14
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Paute	6
Gobierno Aut6nomo Descentralizado Municipal Del Cant3n Santiago	1
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Santiago De Quero	6
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Del Canton Sucua	2
Gobierno Aut6nomo Descentralizado Municipal Intercultural De Saraguro	16
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal La Troncal	8
Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal Santiago De Pillaro	5
Gobierno Aut6nomo Descentralizado Municipalidad De Ambato	14
Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial Rural Daniel Cordova Toral	1
Gobierno Aut6nomo Descentralizado Provincial De El Oro	33
Gobierno Provincial De Imbabura	23
Gobierno Provincial De Loja	5
Guardia Ciudadana De Cuenca	1
Hospital Basico 11 Bcb Galapagos	1
Instituto Nacional De Economia Popular Y Solidaria	5
Instituto Nacional De Investigaci3n En Salud Publica -Inspi- Dr. Leopoldo Izquieta P6rez	65
Instituto Nacional De Patrimonio Cultural	11
Santiago	1
Ministerio De Defensa Nacional	3
Ministerio De Educacion	1
Ministerio De Energia Y Recursos Naturales No Renovables	21
Ministerio De Inclusi3n Econ3mica Y Social	1645
Ministerio De Produccion Comercio Exterior Inversiones Y Pesca	1
Ministerio De Salud Publica	56
Patronato Municipal De Amparo Social De Montecristi	7
Procuraduria General Del Estado	28
Registro De La Propiedad Del Canton Cuenca	6
Registro De La Propiedad Del Canton Gualaceo	2
Registro De La Propiedad Del Canton Loja	8
Registro De La Propiedad Del Canton Pedro Vicente Maldonado	2
Registro De La Propiedad Del Cant3n Pimampiro	4
Registro De La Propiedad Y Mercantil Del Canton Cayambe	5
Registro Municipal De La Propiedad Del Canton Machala	16
Secretar3a T6cnica De gesti3n Inmobiliaria Del Sector P6blico	1
Superintendencia De Compa1as, Valores Y Seguros	34
Superintendencia De Control Del Poder De Mercado	3
Universidad Agraria Del Ecuador	38
Universidad De Cuenca	56
Universidad De Guayaquil	87
Universidad De Investigaci3n De Tecnolog3a Experimental Yachay	24
Universidad Estatal De Milagro	61
Universidad Estatal Peninsula De Santa Elena	11
Universidad Nacional De Chimborazo	51
Universidad Nacional De Educacion Unae	11
Universidad Politecnica Estatal Del Carchi	22
Universidad Tecnica De Machala	35
Universidad Tecnica De Manabi	26

Upec - Creativa Ep	2
Vicepresidencia De La Republica	1
<b>Total General</b>	<b>4613</b>

Fuente: Plataforma de Selección de Personal Corte 06/06/2022.

Al existir una población amplia para el estudio, se obtuvo la **muestra** que, es una parte del total de la población para estudio concreto y con características similares (Monje Álvarez, 2019). En este caso, se utilizó el muestreo selectivo, porque, se tomó en consideración a las instituciones públicas con más de 100 vacantes disponibles en el período 2020 y 2021.

Tabla 2. Muestra.

N	Institución	N de vacantes
1	AGENCIA NACIONAL DE REGULACION Y CONTROL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL ANT	100
2	COORDINACION ZONAL 6 – SALUD	132
3	COORDINACION ZONAL 8 SALUD	562
4	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA	186
	<b>Total</b>	<b>980</b>

Elaborado por: Elaboración propia.

Se analizó, también, datos relevantes de los concursos públicos realizados en el país en base a los servidores públicos, que se encuentran en el siguiente cuadro:

Figura 2. Servidores públicos.

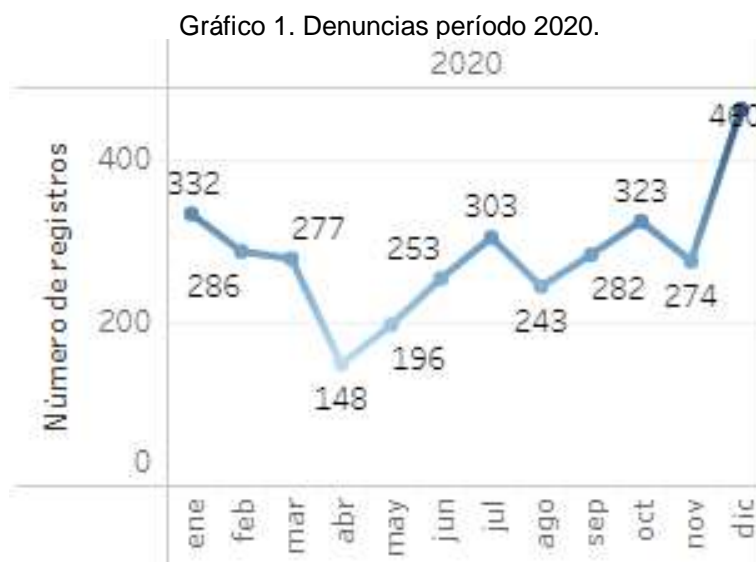


Elaborado por: (LOSEP, 2017).

Como, se observa en el gráfico existen empleados públicos y trabajadores oficiales, los empleados están en la capacidad de trabajar libremente, con nombramiento o carrera administrativa, además, que en caso de no cumplir con los requisitos, también, son removidos del cargo a ocupar por otra parte, los trabajadores oficiales son obrero que cuentan con contrato de trabajo temporal o modalidad contractual que les permite el derecho privado (Aguilera Hintelholher, 2019).

Es por eso, que una vez, que se realizó el marco teórico, se procede a la búsqueda de resultados para evaluar como el proceso está dirigido en las diferentes instituciones públicas del país hasta el momento, se conoce según el portal del Ministerio de trabajo que existen 36 denuncias de procesos judiciales (ver anexo 1).

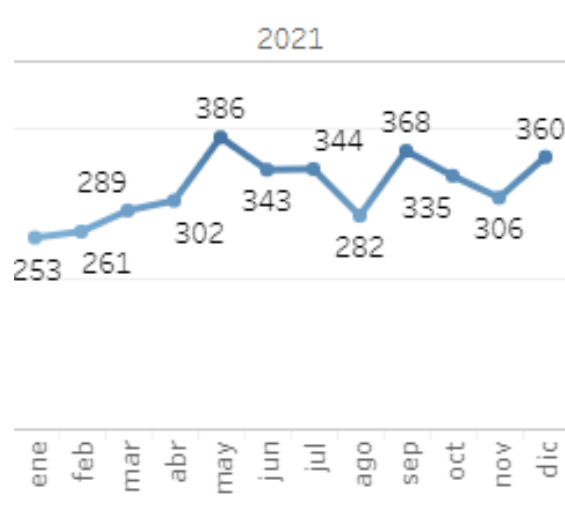
Además, en el país, se registran denuncias desde el año 2020 en, el cual, se observa que en los primeros meses del año no existen tantas denuncias como en el mes de diciembre, que se llega a 400 denuncias a cargos públicos.



Fuente: (Ministerio de trabajo, 2020).

En el período 2021, se observa en cambio que, en los meses de marzo y abril existe un incremento significativo de denuncias y que para el mes de diciembre desciende solo en 10%.

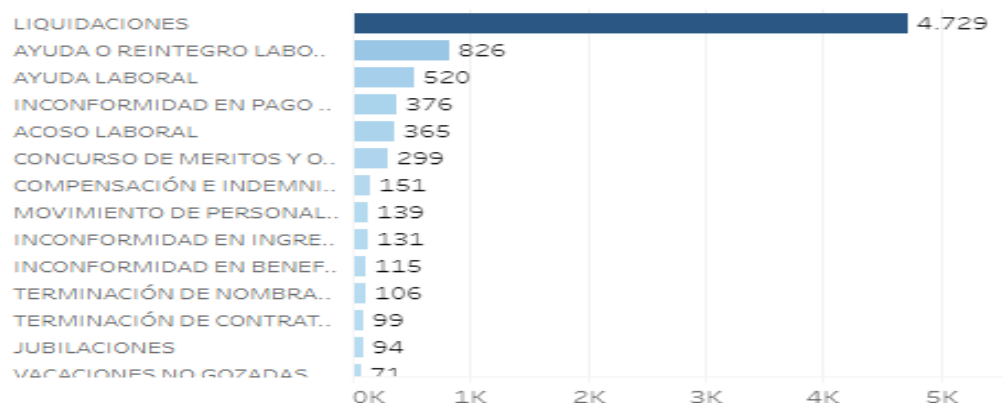
Gráfico 2. Denuncias período 2021.



Fuente: ( Ministerio de trabajo, 2020).

Por motivos de los concursos de méritos y oposición en el país existe 299 personas que han denunciado un abuso o inequidad para estos concursos. La información es ingresada por los ciudadanos y enviada al Ministerio de Trabajo es por tal razón que solo, se conoce el número más no los motivos específicos de las denuncias. Se conoce solo los generales como, se observa en el siguiente gráfico:

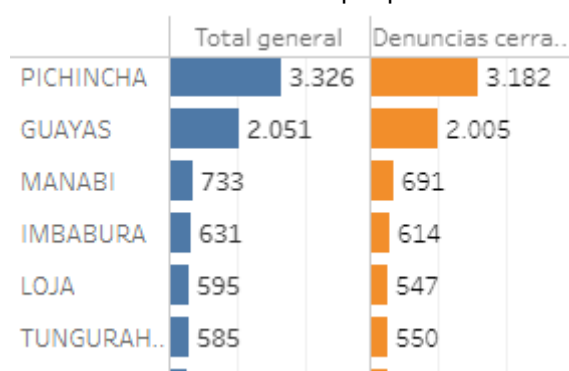
Gráfico 3. Motivos de denuncias.



Fuente: ( Ministerio de trabajo, 2020).

De todas las provincias, se analiza las más representativas que son Pichincha con (3.326) denuncias generales, Guayas (2.051), Manabí (733), Imbabura (631), Loja (595) y Tungurahua con (585) solo un 1% menos que Loja que, es una de las ciudades más grandes en territorio y población.

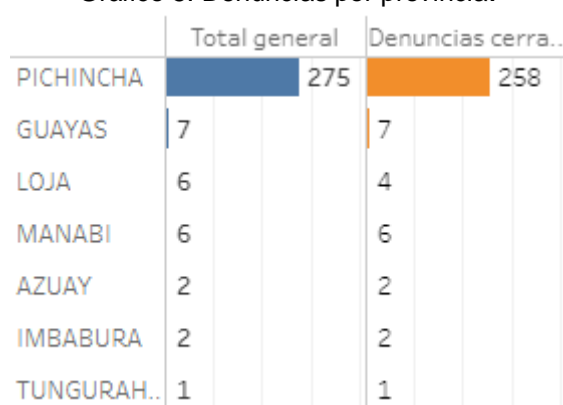
Gráfico 4. Denuncias por provincia.



Fuente: ( Ministerio de trabajo, 2020).

Ahora referente a los concursos, se observa que Pichincha es una de las provincias en las que existe mayor cantidad de denuncias en la Provincia de Tungurahua existe solo 1 como, se observa, a continuación:

Gráfico 5. Denuncias por provincia.



Fuente: ( Ministerio de trabajo, 2020).

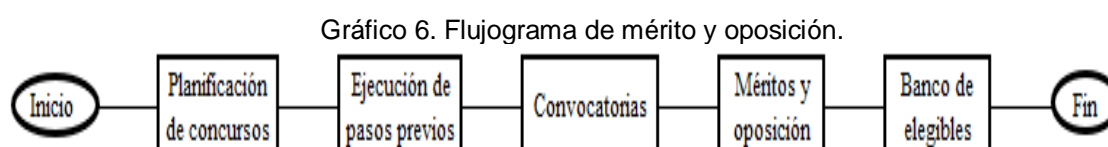
Es por eso, mediante la ficha técnica, se evaluó como están los procesos en cada Institución señala anteriormente para su respectivo análisis y corrección del mismo.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Análisis de resultados

En este epígrafe, se revisó el número de concursos públicos realizados en el período 2020 y 2021, que se obtuvo mediante un oficio enviado al Ministerio de trabajo en él, que se solicitó 4 ítems de información Cuantos concursos públicos de méritos y oposición, se realizaron en los años 2020 y 2021 a nivel nacional, cuantas denuncias hubo en los concursos en los años 2020 y 2021 a nivel nacional, cuáles son las causas de las denuncias en los años 2020 y 2021 y si hay problemas de transparencia en los concursos públicos de los años 2020 y 2021 a nivel nacional por parte del Ministerio, se recibió información del primer Ítem y, se encuentra en los (anexos 1, 2 y 3).

Para el análisis de transparencia, se verifico esta información con una ficha técnica en la que está la información según los requisitos que permiten que los concursos de mérito y oposición lo amerita para que cualquier ciudadano ecuatoriano profesional participe. A continuación, se muestra el flujograma del concurso de mérito y oposición:



Elaborado por: Elaboración propia.

Se revisó esta información con este flujograma y con los datos de las instituciones el número de vacantes que en total a nivel país son de 4.613 puestos y, se explica en las siguientes tablas.

Tabla 3. IP con más de 100 vacantes período 2020 y 2021.

Ficha técnica								
N	Institución	N de vacantes	Puesto vacante	Cronograma	Ciudades	Lugar de pruebas	Tribunal de méritos y oposición	Tribunal de apelación
	AGENCIA NACIONAL DE REGULACION Y CONTROL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL ANT	100	Jefatura de Planificación y Regulación, técnicos diferentes áreas (ver anexo 5)	2020 - 2021	SANTA ELENA, QUITO, RUMINAHUI, MEJIA, GUAYAQUIL y CAYAMBUE	Propia	Si	Si
	COORDINACION ZONAL 6 – SALUD	132	Médicos especialistas (ver anexo 6)	2021	Cuenca - Azuay	MSP UIO	Si	Si
	COORDINACION ZONAL 8 SALUD	562	Operador, director distrital, revisor, interno rotativo (ver anexo 7)	2020 - 2021	Guayas	Propia	Si	Si
	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA	186	Técnicos, abogados, asistentes administrativos (ver anexo 8)	2020 - 2021	Loja	Propia	Si	Si
	<b>Total</b>	<b>980</b>	-	-	-	-	-	-

Elaborado por: Elaboración propia.

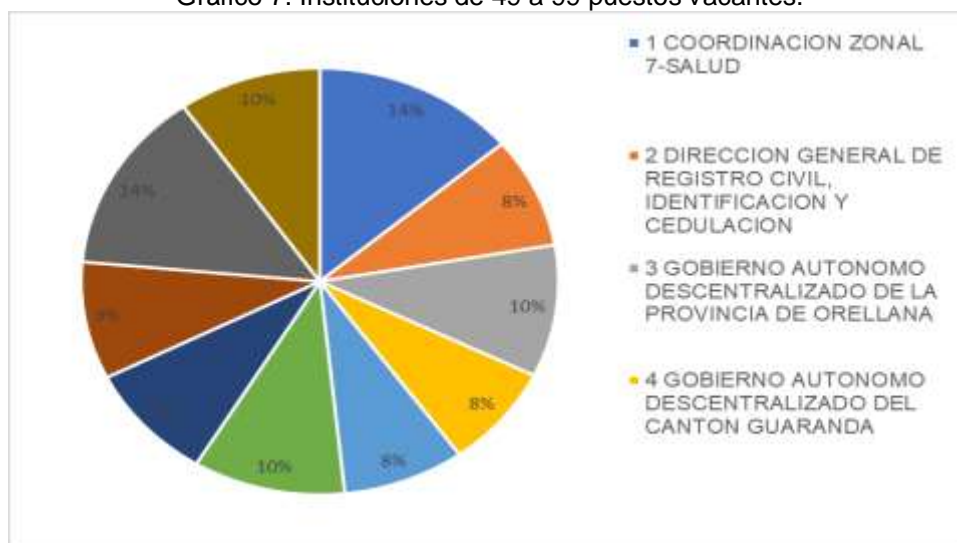
En esta tabla, se realizó la revisión de las instituciones públicas relevantes porque son las que han tenido más puestos vacantes para méritos y oposición las 4 instituciones han tenido un total de participación de 980 puestos en el período 2020 y 2021, que se han realizado de manera transparente porque las convocatorias, se encuentran en las páginas oficiales.

Tabla 4. Instituciones de 49 a 99 puestos vacantes.

N	Institución	N de vacantes	%
1	COORDINACION ZONAL 7-SALUD	87	14
2	DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACION Y CEDULACION	53	8
3	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ORELLANA	63	10
4	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON GUARANDA	49	8
5	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON GUALACEO	52	8
6	INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN SALUD PUBLICA - INSPI- DR. LEOPOLDO IZQUIETA PÉREZ	65	10
7	MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	56	9
8	UNIVERSIDAD DE CUENCA	56	9
9	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	87	14
10	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	61	10
	<b>Total</b>	<b>629</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Elaboración propia.

Gráfico 7. Instituciones de 49 a 99 puestos vacantes.



Elaborado por: Elaboración propia.

En este gráfico, se observa las 10 instituciones, que han tenido gran cantidad de vacantes con un total de 629 puestos a nivel nacional la Coordinación Zonal 7-Salud ha convocado a 87 puestos en el período 2020 – 2021 que representa el 14% de este total. Al contar con un reporte realizado por el ministerio de trabajo, se habla que existe transparencia en los puestos asignados, los requisitos son presentados y evaluados, además, de que mismos resultados, se encuentran en la página web de cada institución.

## CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica y jurídica de los procesos de meritocracia en los concursos públicos para la identificación de posibles mejoras en los procesos de meritocracia como fue la evolución y el desarrollo dentro del país, la transparencia, que se da en los concursos públicos, se conoció los procesos que aplican los ciudadanos, que están en posesión de un título de tercer nivel.
- La comparación con otras legislaciones de los procesos de meritocracia en los concursos públicos de España, en el que las principales entidades y autoridades quienes desde los altos mandos planifican y lanzan las convocatorias para todo el sector público, también, se analizó a Chile, quienes, se basan en el ministerio de trabajo para la planificación, convocatoria que publican en todos los medios públicos, evaluación, entrevistas finales y la firma del nombramiento y Colombia lo hace mediante el principio del mérito con eligibles mediante convocatoria pública en la que quedaron 10 plazas pero no cuenta con credibilidad de la ciudadanía.
- La evaluación del cumplimiento del principio de transparencia en los concursos públicos a través de información del Ministerio de Trabajo en el que se encontró 4613 convocatorias en los períodos 2020 – 2021 y, se obtuvo una muestra selectiva en la cual, se elegía las Instituciones públicas con más de 100 convocatorias en estos años y si, se demostró, que se cumple porque estuvieron en las páginas del Ministerio de trabajo y redes de socio empleo existió los dos tribunales, además, de las 4613 convocatorias en el año 2020 y 2021, solo, se han presentado 299 denuncias.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda establecer fundamentos de los procesos de meritocracia en los concursos públicos de forma individual, es decir, por cada institución para obtener más información.
- Es importante realizar una comparación con otras legislaciones de los procesos de meritocracia en los concursos públicos porque, como, se observó en este proyecto Colombia tiene como principio al mérito y no a la transparencia de las convocatorias.
- Finalmente, se recomienda evaluar los procesos de manera interna según las principales instituciones públicas para conocer si existen denuncias y conocer de, que se tratan las mismas para tener un mayor alcance de la información.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera Hintelholher, R. M. (2019). *Evaluación de la política de transparencia en el Municipio de San Pedro Garza García en el Estado de Nuevo León en México, 2015-2017*. *Estudios Políticos*, 46(46), 187–212. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2019.46.68293>
- Aguilera, R. A. U. (2018). *Reglas de transparencia en el marco de la reforma energética mexicana: ¿publicidad o derecho de acceso a la información?* *Estudios Políticos*, 36, 105–123. <https://doi.org/10.1016/j.espol.2015.08.002>
- Aramburo, S. A. (2018). *Análisis sistémico de la operación de Administradoras de Riesgos Profesionales en Colombia* *Systemic analysis of the operations of professional risk management organizations in Colombia* *Análise sistêmica do funcionamento dos gestores de riscos profissionais na Colô.* 8(17), 155–172.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Organica De Transparencia Y Acceso A La Informacion Publica*. *Registro Oficial*.
- Barrera, M. D. M., & Tonon, G. (2018). *Diseño metodológico*. In *Calidad de vida y niñez: Perspectiva desde la investigación cualitativa* (pp. 68–95). <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zk0mbs.9>
- Bastar, G. (2019). *Metodología De La Investigación*. In *Metallurgia Italiana*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Binimelis, H., & Valentina Veechi. (2018). *Transparencia Y Accesibilidad: Evaluación Del Servicio Nacional de meritocracia*. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, 1(28), 57–73. <https://doi.org/10.26851/rucp.28.1>
- Brasileiro, D. F., & Sanna, M. C. (2018). *Instructions From the Administrative Department of Public Service ' S First Civil Service Examination for Nursing : Revelations From 1941 Instruções Do Primeiro Concurso Para Enfermeiros Do*

*Departamento Administrativo Do Serviço Público : Revelações Datad.* 24(2), 415–423.

Buendía Espinosa, A., & Salas Durazo, I. A. (2020). *Mirar la transparencia desde el discurso. Un acercamiento a las universidades públicas mexicanas.* In *Gestión y Política Pública* (Vol. 29, Issue 1). <https://doi.org/10.29265/gypp.v29i1.655>

Calderon Ramirez, D. R., & Frey, K. (2017). Meritocracia y concursos en el sector público en Colombia. *Territorios*. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/territorios/a.4795>

Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador - 2008. Registro Oficial.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Constitucion Española. (1978). *Constitución Española. Boletín Oficial Del Estado (B.O.E.)*, 29313–29424.

De Andrade, T., Costa, V. F., Estivalet, V. D. F. B., & Lengler, L. (2017). Comportamento de cidadania organizacional: Um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 19(64), 236–262. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.2899>

De Faria Bilhim, J. A. (2017). Nova governação pública e meritocracia. *Sociologia, Problemas e Praticas*, 84, 9–25. <https://doi.org/10.7458/SPP2017849462>

De Sanjosé, S. et al. (2008). Age at sexual initiation and number of sexual partners in the female Spanish population Results from the AFRODITA survey. *Eur J Obstet Gynecol Reprod. Biol.*, 234–230. <https://doi.org/10.1016/j.ejogrb.2008.04.005>.

Díaz Aldret, A., Titova, E., & Arellano Gault, D. (2020). *Legitimidad y transparencia de las organizaciones de la sociedad civil en México. ¿Actores neutrales o interesados?* *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(239), 25–

60. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.239.68646>

Fuenzalida, M., Buzai, G. D., Moreno Jiménez, A., & García de León, A. (2015). *Geografía, geotecnología y análisis espacial: tendencias, métodos y aplicaciones*. In *Geografía, Geotecnología y Análisis Espacial: tendencias, métodos y aplicaciones*. <https://doi.org/10.5703/philrothstud.11.2.67>

García, F., & Junior, L. (2019). *A MERITOCRACIA POSSÍVEL por Felix Garcia Lopez Junior \**. 773–779.

Giménez Chornet, V. (2018). *Buen Gobierno. Criterios innovadores de la Generalitat Valenciana*. *Revista de La Facultad de Derecho*, 45, 1–19. <https://doi.org/10.22187/rfd2018n45a3>

Gómez, M. O. (2018). *LOS DERECHOS HUMANOS*. In *México antes y después de la alternancia política*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv3dnrm7.14>

Hernández Sampieri, R. Fernández Collao, C. (2016). *Libro Metodología de la investigación SAMPIERI*. In *Libro Metodología de la investigación SAMPIERI*.

Herrera, L. C. (2015). *Metodología de la Investigación Social*. *Investigación y Pensamiento Crítico*. <https://doi.org/10.37387/ipc.v3i1.44>

Iacoviello, M., & Strazza, L. (2019). *De Partidocracias Rígidas a Meritocracias Flexibles en América Latina*. *Documentos y Aportes En Administración Pública y Gestion Estatal*, 16, 51–95. <https://doi.org/10.14409/da.v1i16.1264>

Lago-Peñas, S., Fernández, X., & Vaquero, A. (2016). *Economía sumergida y fraude fiscal en España: Un análisis de la evidencia empírica*. *XXIII Encuentro de Economía Pública, 2016*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

LOSEP. (2015). *Reglamento General A La Ley Orgánica Del Servicio Público*. 1–22.

- LOSEP. (2017). *Democracia y transparencia en la aprobación presupuestaria mexicana*. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 15(30), 123–151.
- Marambio, K., De Montes, L. G., & Valencia, J. F. (2018). *Representaciones sociales, inteligencia y conflicto de la educación en Chile*. *Psykhé*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.7764/psykhe.24.1.643>
- Marrades Puig, A. (2017). *La gestación subrogada en el marco de la Constitución española: una cuestión de Derechos*. *Estudios de Deusto*.
- Martín García, A., & Gil, J. M. (2019). *Una perspectiva sistémico funcional del español: acerca de la multifuncionalidad de la cláusula castellana simple*. *Revista de Investigación Lingüística*.
- Miranda Sánchez, P., & Romero Mancheño, I. (2017). *Menos oposición y más cooperación: Aportes para el fortalecimiento de la democracia*. *Polis (Santiago)*, 16(46), 39–57. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682017000100039>
- Monje Álvarez, C. A. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. *Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana, 1–216.
- Ochoa, M. P., & Orbeta, C. T. (2017). *Discourses on social class and meritocracy of vulnerable students in Chile*. *Cadernos de Pesquisa*, 47(164), 496–518.
- Pachot Zambrana, K. L. (2016). *El derecho constitucional al deporte en la doctrina y el derecho comparado*. *Cuestiones Constitucionales*. <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2016.35.10494>
- Palermo, H., & Ventrici, P. B. (2020). *Creativos, divertidos, emprendedores y meritocráticos El trabajo en contexto de las tecnologías de la información*. *Cuadernos de Antropología Social*, 3776(52), 37–53. <https://doi.org/10.34096/cas.i52.6905>

- Parodi-Lema, D., & Medin-Giacomozzi, A. (2018). *Expectativas y percepciones de calidad de servicio en concursos de meritocracia en un municipio de Chile*. *Rev. Med. Risaralda*, 24(2), 115–118.
- Petit Guerra, L. A. (2017). *El diálogo entre doctrina, Constitución y Cortes para el establecimiento de los contenidos mínimos de derechos sociales fundamentales: Con especial referencia al derecho al mínimo vital*. University of Bologna, Global Association of Constitutional Justice, Bologna, Italy.
- Pincay-sancán, D. (2020). Yngri Reinoso-Baquerizo. *Digital Publisher*, 5(N 2), 14–30.
- Reveles, F. (2017). *Democracia participativa para el fortalecimiento de la representación política. La experiencia latinoamericana*. *Andamios, Revista de Investigación Social*, 14(35), 71–97.
- Rodríguez-Gaviria, E. M. (2016). *Diseño metodológico para la evaluación del riesgo por inundación a nivel local con información escasa*. Biblioteca Digital, Universidad Nacional de Colombia.
- Szlechter, D. (2019). *L malestar en el orden meritocrático managerial 1*. 27, 49–70.
- Uvalle Berrones, R. (2018). *Gobernabilidad, transparencia y reconstrucción del Estado*. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 50(203), 47–74. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2008.203.41995>
- Valdivieso, P., & Vallejos-Romero, A. (2020). *Intervenciones políticas de primer orden: el caso de la política chilena de la transparencia*. *Caderno CRH*, 27(71), 313–328. <https://doi.org/10.1590/s0103-49792014000200007>
- Velázquez González, A. E., Pereira Martínez, N. M., Instituto, ), & Nacional, P. (2020). *Experiencias de Políticas Públicas de Transparencia y una propuesta*

*para el caso de Paraguay. 1.*

Vélez, F. (2018). *¿meritocracia? ¿para quiénes?* 48, 147–167.

Viana, A. L. D., & da Silva, H. P. (2018). Neoliberal meritocracy and financial capitalism: Consequences for social protection and health. *Ciencia e Saude Coletiva*, 23(7), 2107–2118. <https://doi.org/10.1590/1413-8123201837.07582018>

Vidal, C. L., López, L. L., Rojas, J. A., & Castro, M. M. (2017). Desarrollo de sistema web de reclutamiento y selección y de directivos por competencias mediante PHP codeigniter 3.0. *Informacion Tecnologica*, 28(2), 203–212. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000200021>

## ANEXOS

### Anexo 1. Procesos judiciales de administración pública

The screenshot displays a web application interface for searching data sets. At the top, there are navigation tabs: 'Conjuntos de datos', 'Flujo de Actividad', and 'Acerca de'. Below this is a search bar with the placeholder text 'Buscar conjuntos de datos...' and a magnifying glass icon. The search results show '36 conjuntos de datos encontrados' and an 'Ordenar por:' dropdown menu set to 'Relevancia'. On the left side, there is a sidebar for 'Administración Pública' with statistics: 'Seguidores: 0' and 'Conjuntos de datos: 36'. Below the statistics are three menu items: 'Organizaciones', 'Grupos', and 'Etiquetas', each with a dropdown arrow. The main content area features a card titled 'Procesos Judiciales' with a 'Formatos disponibles' button showing 'ODS'. The card content includes the title 'Gerencia Jurídica - CNEL EP' and a description: 'Muestra información respecto a los procesos judiciales que se realizan en cada unidad de negocio, su estado y montos. Su publicación se realizara 15 días después de finalizado...'. The last update is noted as 'Última actualización: 10 de mayo de 2022'.

## Anexo 2. Memorando información Ministerio de Trabajo

Memorando Nro. MDT-DMVTH-2022-0444-M

Quito, D.M., 06 de junio de 2022

**PARA:** Sr. Dr. Xavier Eduardo Buitron Carrera  
Director de Control del Servicio Público

**ASUNTO:** CORRO TRASLADO PREGUNTAS 2, 3 Y 4 DE OFICIO MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO

De mi consideración:

En referencia al oficio S/N, suscrito por Paúl Román Guevara Subía, ingresado a esta Cartera de Estado el 2 de junio de 2022, con documento MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO a través del cual manifiesta lo siguiente: "soy egresado de la maestría de Gestión Pública en la Pontificia Universidad Católica Ecuador sede Ambato (...) y me encuentro realizando la tesis titulada: "PROCESOS DE MERITOCRACIA Y TRANSPARENCIA EN LOS CONCURSOS PUBLICOS", y con el firme propósito de contribuir a la administración pública para mejorar los procesos de transparencia (...)"

1. Información del número de concursos públicos de méritos y oposición que se realizaron en los años 2020 y 2021 a nivel nacional por entidad.
2. Información del número de denuncias presentadas y resueltas de los concursos públicos de méritos y oposición en los años 2020 y 2021 a nivel nacional por entidad.
3. Información de las causas de las denuncias presentadas en los concursos públicos de méritos y oposición en los años 2020 y 2021.
4. Información sobre el si existieron problemas de transparencia en los concursos públicos de los años 2020 y 2021 a nivel nacional.

Con estos antecedentes, y de conformidad con la atribución g) de la Dirección de Control del Servicio Público, determinada en el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo que establece lo siguiente: "g) Elaborar informes de atención a denuncias ciudadanas en temas relacionados a concursos de méritos y oposición, evaluación de desempeño, talento humano, desarrollo organizacional, remuneraciones e ingresos complementarios"; corro traslado las preguntas 2, 3 y 4 del oficio MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO (documento adjunto), por tratarse de su competencia; a fin de que se envíe directamente la respuesta al ciudadano Paúl Román Guevara Subía, de considerarlo pertinente.

La Dirección de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano responderá al ciudadano la consulta I de conformidad con sus atribuciones.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Ing. Paul Mitchel Ontaneda Morales  
**DIRECTOR DE MERITOCRACIA Y VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Referencias:  
- MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO

Anexos:  
- 2022\_9098-externo.pdf

✎



Verificado electrónicamente por:  
**PAUL MITCHEL  
ONTANEDA  
MORALES**

Dirección: Clemente Ponce N15-59, Edif. Géminis Código Postal: 170403 / Quito - Ecuador  
Teléfono: 593-3-394 7440 • www.trabajo.gob.ec

\* Documento firmado electrónicamente por Quijas



1/1

## Anexo 3. Respuesta a solicitud Ministerio de Trabajo



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DMVTH-2022-0950-O

Quito, D.M., 09 de junio de 2022

**Asunto:** Respuesta oficio MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO

Señor Licenciado  
Paúl Román Guevara Subia  
En su Despacho

De mi consideración:

En atención al oficio S/N, suscrito por Usted, ingresado a esta Cartera de Estado el 2 de junio de 2022, con documento MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO a través del cual manifiesta lo siguiente: *"soy egresado de la maestría de Gestión Pública en la Pontificia Universidad Católica Ecuador sede Ambato (...) y me encuentro realizando la tesis titulada: "PROCESOS DE MERITOCRACIA Y TRANSPARENCIA EN LOS CONCURSOS PUBLICOS", y con el firme propósito de contribuir a la administración pública para mejorar los procesos de transparencia (...)"*:

1. *Información del número de concursos públicos de méritos y oposición que se realizaron en los años 2020 y 2021 a nivel nacional por entidad.*
2. *Información del número de denuncias presentadas y resueltas de los concursos públicos de méritos y oposición en los años 2020 y 2021 a nivel nacional por entidad.*
3. *Información de las causas de las denuncias presentadas en los concursos públicos de méritos y oposición en los años 2020 y 2021.*
4. *Información sobre el si existieron problemas de transparencia en los concursos públicos de los años 2020 y 2021 a nivel nacional.*

Una vez expuesta la base legal pertinente, y de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo, la Dirección de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano, en el ámbito de las atribuciones de esta Dirección, brinda asesoría y asistencia técnica a las Unidades de Administración de Talento Humano (UATH) de las entidades públicas en lo correspondiente a la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal y sobre el manejo de la plataforma tecnológica de selección; me permito informarle lo siguiente:

Al respecto de la consulta *"Información del número de concursos públicos de méritos y oposición que se realizaron en los años 2020 y 2021 a nivel nacional por entidad"*; una vez verificada la información registrada en la plataforma de Selección de Personal, remito el reporte de los concursos convocados por las instituciones del Servicio Público durante los años 2020 y 2021, conforme su requerimiento.

Por otra parte, la Dirección de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano, de conformidad con la atribución g) de la Dirección de Control del Servicio Público, determinada en el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo que establece lo siguiente: *"g) Elaborar informes de atención a denuncias ciudadanas en temas relacionados a concursos de*



Ministerio del Trabajo

**Oficio Nro. MDT-DMVTH-2022-0950-O**

**Quito, D.M., 09 de junio de 2022**

*méritos y oposición, evaluación de desempeño, talento humano, desarrollo organizacional, remuneraciones e ingresos complementarios*"; mediante memorando MDT-DMVTH-2022-0444-M de fecha 6 de junio del 2022 traslado las preguntas 2 ,3 y 4 del oficio MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO, por tratarse de su competencia.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Ing. Paul Mitchel Ontaneda Morales

**DIRECTOR DE MERITOCRACIA Y VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Referencias:

- MDT-DSG-2022-9098-EXTERNO

Anexos:

- reporteconcursospublicados\_-\_2022-06-06(125543.461.xls.pdf  
- mdi-dmvth-2022-0444-m.pdf

Copia:

Señora  
Jeanina Salomé Ríosfrío Naranjo  
**Experto en Fortalecimiento Institucional**

jr



**PAUL MITCHEL  
ONTANEDA  
MORALES**

Dirección: Clemente Fonce N15-59 Edif. Géminis Código Postal: 170403 / Quito - Ecuador  
Teléfono: 003-3-394 7440 - www.trabajo.gob.ec



## Anexo 4. Informe del sector público

REPORTES CONCURSOS CONVOCADOS POR INSTITUCIONES DEL SERVICIO PÚBLICO 2020 Y 2021		Total
INSTITUCION		
AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE LA BIOSEGURIDAD Y CUARENTENA PARA GALAPAGOS		1
AGENCIA NACIONAL DE REGULACION Y CONTROL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL ANT		100
ASOCIACION DE MUNICIPALIDADES ECUATORIANAS		10
AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA		4
AUTORIDAD PORTUARIA ESMERALDAS		2
BATALLON DE INFANTERIA NO.21 MACARA		1
BRIGADA DE CABALLERIA BLINDADA NUMERO 11 GALAPAGOS		1
CAJA CENTRAL FAE		1
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION		1
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO COTOPAXI		1
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DE ESMERALDAS		1
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DE LOJA		3
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DE LOS RIOS		6
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DE MORONA SANTIAGO		2
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DE NAPO		5
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DE PASTAZA		7
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DEL CAÑAR		2
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO DEL GUAYAS		11
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO GALAPAGOS		1
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO PROVINCIAL DE SANTA ELENA		3
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION NUCLEO TUNGURAHUA		4
CASA MILITAR PRESIDENCIAL		1
CENTRO INTERAMERICANO DE ARTESANIAS Y ARTES POPULARES CIDAP.		1
CONAGOPARE AZUAY		1
CONSEJO CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS DEL CANTON BABAHOYO		1
CONSEJO CANTONAL PARA LA PROTECCION DE DERECHOS DE SANTO DOMINGO		4
CONSEJO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR		11
CONSEJO DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL CANTON CUENCA		10
CONSEJO NACIONAL DE SALUD		2
COORDINACION ZONAL 5 - SALUD		8
COORDINACION ZONAL 6 - SALUD		132
COORDINACION ZONAL 7-SALUD		87
COORDINACION ZONAL 8 SALUD		562
CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE		3
CUERPO DE BOMBEROS DE CHUNCHI		1
CUERPO DE BOMBEROS DE HUAQUILLAS		3
CUERPO DE BOMBEROS DE LATACUNGA		8
CUERPO DE BOMBEROS DE PATATE		1
CUERPO DE BOMBEROS DE TULCAN		1
CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTON PONCE ENRIQUEZ		1
CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTON PUJILI		2
CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO		5
CUERPO DE BOMBEROS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SANTA ROSA		6
CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL SIGSIG		2
DIRECCION GENERAL DE AVIACION CIVIL		13
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACION Y CEDULACION		53
DIRECCION NACIONAL DE REGISTROS PUBLICOS		4
EMPRESA PUBLICA DE CONSTRUCCIONES, VIVIENDA Y DE ASEO DE SANTO DOMINGO EP -CONST		23
EMPRESA PUBLICA DE MOVILIDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE COTOPAXI EPMC		17
EMPRESA PUBLICA MANCOMUNADA PARA LA GESTION DESCENTRALIZADA Y DESCONCENTRADA DE LA COMPETENCIA DE TRANSITO , TRANSPORTE		2
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE ECHEANDIA		5
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PIÑAS		3
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRANSITO SEGURIDAD VIAL Y TERMINAL TERRESTRE DEL CANTON QUEVEDO		3
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE GUAYAQUIL		5
EMPRESA PUBLICA PARA EL SISTEMA INTEGRAL DE FAENAMIENTO		6
ESCUELA SUPERIOR MILITAR "ELOY ALFARO"		1
FUNDACION MUNICIPAL TURISMO PARA CUENCA		1
FUNDACION TERMINAL TERRESTRE DE GUAYAQUIL		11
GAD MUNICIPAL DE GUALAQUIZA		10
GAD MUNICIPAL DE PABLO SEXTO		11

REPORTE CONCURSOS CONVOCADOS POR INSTITUCIONES DEL SERVICIO PÚBLICO 2020 Y 2021	
INSTITUCION	Total
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DEL CARCHI	16
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE SAN MIGUEL DE IBARRA	37
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON GUARANDA	49
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON NANGARITZA	20
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SOZORANGA	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON ZAPOTILLO	8
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AGENCIA METROPOLITANA DE CONTROL - GAD MDMQ AGENCIA METROPOLITANA DE CONTROL	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO-AG. METROP. DE CONTROL DE TRANSP. TERRESTRE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	35
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTON DAULE	44
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL Y PLURINACIONAL DEL MUNICIPIO DE CAYAMBE.	28
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ANTONIO ANTE	20
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CANTON QUEVEDO	7
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA	7
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CASCALES	4
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CHUNCHI	2
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE EL CARMEN	5
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ESPEJO	11
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LA MANA	3
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LIMON INDANZA	15
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA	186
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PIÑAS	11
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PORTOVELO	4
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PUYANGO	10
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAMBORONDON	13
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN CRISTOBAL DE PATATE	9
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN JUAN BOSCO	12
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN PEDRO DE PIMAMPIRO	15
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA CLARA	9
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ	34
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TISALEO	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TULCAN	29
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON BIBLIAN	3
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CEVALLOS	8
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CHAGUARPAMBA	12
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CUENCA	18
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON ECHEANDIA	10
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON GUACHAPALA	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON GUALACEO	52
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON JIPIJAPA	4
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON LA LIBERTAD	10
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON LATACUNGA	46
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON MEJIA	7
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON MOCACHE	11
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON PAJAN	14
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON PAUTE	6
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SANTIAGO	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SANTIAGO DE QUERO	6
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SUCUA	2
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DE SARAGURO	16
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL LA TRONCAL	8
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SANTIAGO DE PILLARO	5
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPALIDAD DE AMBATO	14
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DANIEL CORDOVA TORAL	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE EL ORO	33
GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA	23
GOBIERNO PROVINCIAL DE LOJA	5
GUARDIA CIUDADANA DE CUENCA	1
HOSPITAL BASICO 11 BCB GALAPAGOS	1
INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA	5

REPORTE CONCURSOS CONVOCADOS POR INSTITUCIONES DEL SERVICIO PÚBLICO 2020 Y 2021	
INSTITUCION	Total
MINISTERIO DE ENERGIA Y RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES	21
MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONOMICA Y SOCIAL	1645
MINISTERIO DE PRODUCCION COMERCIO EXTERIOR INVERSIONES Y PESCA	1
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	56
PATRONATO MUNICIPAL DE AMPARO SOCIAL DE MONTECRISTI	7
PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO	28
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON CUENCA	6
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON GUALACEO	2
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON LOJA	8
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON PEDRO VICENTE MALDONADO	2
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN PIMAMPIRO	4
REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL CANTON CAYAMBE	5
REGISTRO MUNICIPAL DE LA PROPIEDAD DEL CANTON MACHALA	16
SECRETARIA TECNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL SECTOR PUBLICO	1
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS, VALORES Y SEGUROS	34
SUPERINTENDENCIA DE CONTROL DEL PODER DE MERCADO	3
UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR	38
UNIVERSIDAD DE CUENCA	56
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	87
UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EXPERIMENTAL YACHAY	24
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	61
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA	11
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	51
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION UNAE	11
UNIVERSIDAD POLITECNICA ESTATAL DEL CARCHI	22
UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA	35
UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI	26
UPEC - CREATIVA EP	2
VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	1
<b>Total general</b>	<b>4613</b>

Fuente: Plataforma de Selección de Personal

Corte 06/06/2022

## **Anexo 5. Datos Agencia Nacional De Regulación Y Control Del Transporte Terrestre Transito Y Seguridad Vial ANT**

### **MANUAL DE PUESTOS EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA DE TRÁNSITO**

- A.2 Gerente General**
- A.2.B.1 Secretaría General**
- A.B Auditor Interno**
- A.2.B.2 Jurídico**
- A.2.B.3 Unidad de Planificación y Regulación**
  - A.2.B.3.1 Jefatura de Planificación y Regulación**
  - A.2.B.3.2 Técnico De Estudios Y Proyectos**
  - A.2.B.3.3 Técnico en Tránsito, Transporte y Movilidad**
  - A.2.B.3.4 Técnico en Regulación y Normativas**
  - A.2.B.3.5 Técnico en Seguridad Vial**
- A.2.B.4 Unidad Financiera**
  - A.2.B.4.1 Jefe Unidad Financiera**
  - A.2.B.4.2 Contador**
  - A.2.B.4.3 Tesorera**
  - A.2.B.4.4 Recaudador**
  - A.2.B.4.5 Bodeguero y Archivador**
- A.2.B.5 Unidad Administrativa**
  - A.2.B.5.1 Jefe Unidad Administrativa**
  - A.2.B.5.2 Técnico en Tecnologías de Información y Comunicación**
  - A.2.B.5.3 Analista de Talento Humano**
  - A.2.B.5.4 Servicios Generales**
  - A.2.B.5.5 Técnico en Compras Públicas**
- A.2.C.1 Unidad de Gestión y Operaciones**
  - A.2.C.1.1 Jefe de Gestión y Operaciones**
  - A.2.C.1.2 Especialista en Titulos Habilitantes**
  - A.2.C.1.3 Analista documental y digitador**
  
  - A.2.C.1.4 Revisor Técnico Vehicular**
  - A.2.C.1.5 Técnico de Centro de Asistencia Técnica Matriculación**
  - A.2.C.1.6 Atención al Cliente**
- A.1.C.2 Unidad de Control**
  - A.2.C.2.1 Jefe de la Unidad de Control**

## Anexo 6. COORDINACION ZONAL 6 – SALUD

PUBLICIDAD

### Médico/A Especialista En Cirugía General 1 volver a los resultados

DATOS DE LA OFERTA
COMPETENCIAS VER MÁS

**Sugerencias:**

- [Ver más ofertas de empleo de Otros](#)
- [Ver más ofertas de empleo en Azuay](#)
- [Ver más ofertas de empleo en Cuenca](#)

**Detalles de la oferta**

**Conocimientos del cargo:**  
CIRUGÍA GENERAL

**Actividades a Desempeñar:**  
EXAMINA/DIAGNOSTICA/PRESORBE MEDICACIÓN, TERAPIA U OTRA FORMA DE ASISTENCIA MÉDICA AL PACIENTE-ANALIZA/ESTUDIA CASOS DE PACIENTES CON MÉDICOS DE LA MISMA U OTRAS ESPECIALIDADES-ELABORA/MANTIENE ACTUALIZADO REGISTRO DE PACIENTES MEDIANTE HISTORIAS CLÍNICAS PARA SEGUIMIENTO Y CONTROL DE PATOLOGÍA

Información adicional

#### Cirugía General 1

**EMPRESA:**  
Coordinación Zonal  
de Salud

**LUGAR:** Cuenca, Azuay

**ÁREA:** Otros

NO DISPONIBLE

COMPARTIR ESTA OFERTA:

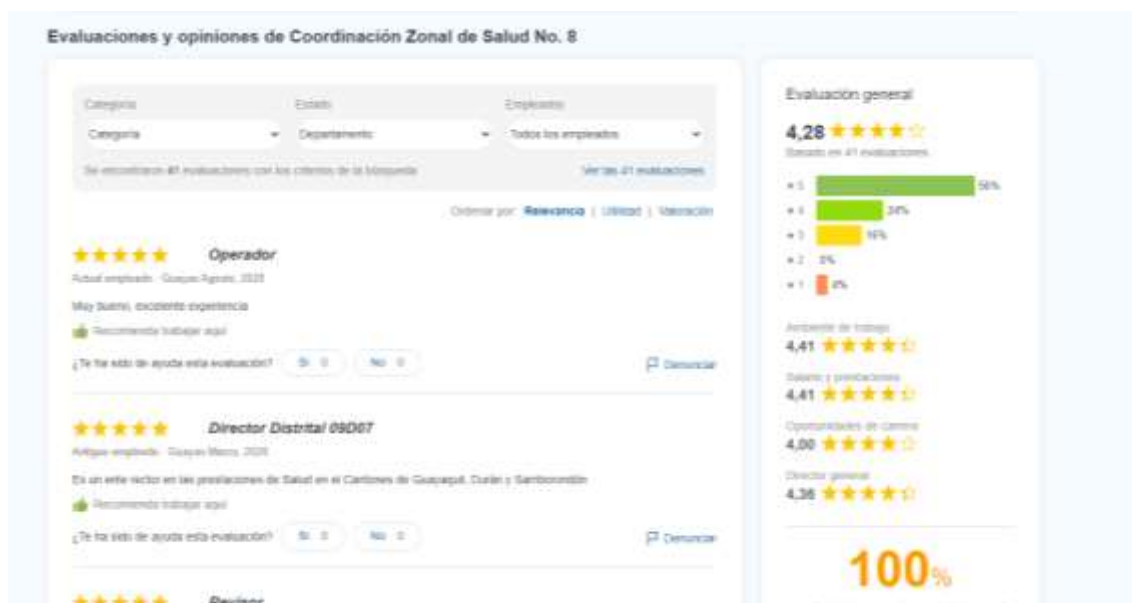
Denunciar esta oferta

PUBLICIDAD

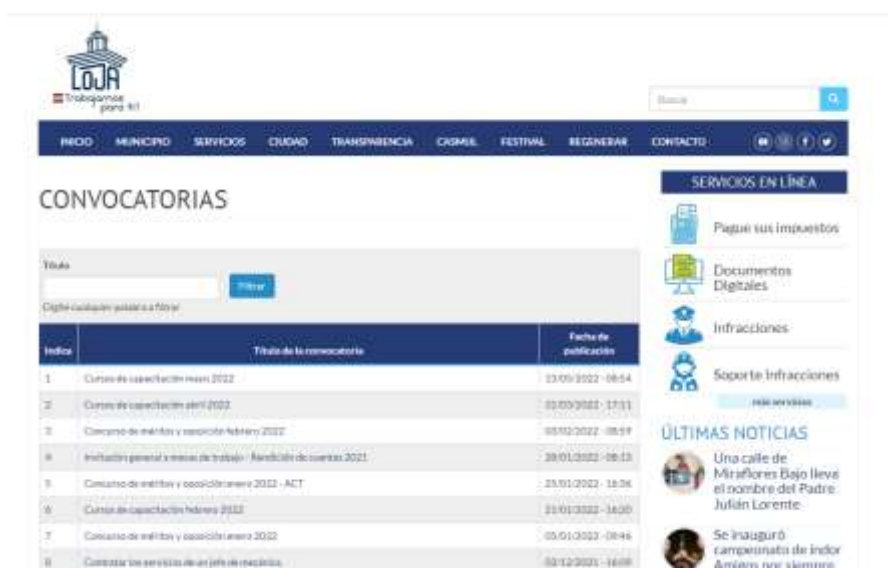
Comprar Ahora

Comprar Ahora

## Anexo 7. COORDINACION ZONAL 8 SALUD



## Anexo 8. GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA



**CONVOCATORIAS**

Busca

HOME MUNICIPIO SERVICIOS CIUDAD TRANSPARENCIA CRIMINAL FESTIVAL SEGURIDAD CONTACTO

**SERVICIOS EN LÍNEA**

- Pague sus impuestos
- Documentos Digitales
- Infracciones
- Soporte Infracciones

**ÚLTIMAS NOTICIAS**

- Una calle de Miraflores Bajo lleva el nombre del Padre Julián Lorente
- Se inauguró campeonato de Inodor Amigos por siempre

Índice	Título de la convocatoria	Fecha de publicación
1	Cursos de capacitación marzo 2022	23/09/2022 - 08:54
2	Cursos de capacitación abril 2022	23/09/2022 - 17:11
3	Concurso de méritos y oposición febrero 2022	20/12/2021 - 08:59
4	Infracción general a normas de tránsito - Rendición de cuentas 2021	28/01/2022 - 08:13
5	Concurso de méritos y oposición enero 2022 - ACT	23/01/2022 - 18:36
6	Cursos de capacitación febrero 2022	23/01/2022 - 18:00
7	Concurso de méritos y oposición enero 2022	20/01/2022 - 08:46
8	Controlar los servicios de un jefe de familia	03/12/2021 - 16:08

## CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN DICIEMBRE 2021

Enviado por administrador en Mié, 02/12/2021 - 08:48

El Municipio de Loja invita a la ciudadanía en general a participar en el Concurso Abierto de Méritos y Oposición para los siguientes 29 cargos:

No.	Denominación del Puesto	REM	Unidad Administrativa
1	Afropático	1212,00	Procuraduría Jurídica
2	Afropático	1212,00	Secretaría General
3	Asistente Administrativo	733,00	Dirección de Tránsito y Motorización Vehicular
4	Inspector	675,00	Dirección de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial
5	Inspector	675,00	Dirección de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial
6	Técnico en Diseño Institucional	817,00	Dirección de Comunicación Social
7	Técnico en Diseño Institucional	817,00	Dirección de Comunicación Social
8	Switcher	733,00	Dirección de Comunicación Social
9	Switcher	733,00	Dirección de Comunicación Social
10	Switcher	817,00	Dirección de Comunicación Social
11	Switcher	733,00	Dirección de Comunicación Social
12	Switcher	733,00	Dirección de Comunicación Social

### SERVICIOS EN LÍNEA

- Pague sus impuestos
  - Documentos Digitales
  - Infracciones
  - Soporte Infracciones
- [más servicios](#)

### ÚLTIMAS NOTICIAS

- Una calle de Miraflores Bajo lleva el nombre del Padre Julián Lorente
- Se inauguró campeonato de Inodor Amigos por siempre
- Misión CAF visitará proyecto Regenerar
- Agentes civiles de tránsito controlan circulación en motos