



**Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE MANABÍ  
CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

EL PAPEL DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL DERECHO  
LABORAL: UNA REVISIÓN A LA CIRCUNSCRIPCIÓN  
TERRITORIAL AMAZÓNICA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
POLÍTICA Y DERECHO PARA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EL ESTABLECIMIENTO  
DE RELACIONES JUSTAS

**SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

**PREVIO AL TÍTULO DE  
ABOGADA**

**AUTORA**  
SONIA GALECIA CEDEÑO CEDEÑO

**TUTOR**  
ABG. LUIS ANGEL PULLA JARA. MG.

PORTOVIEJO, ENERO DE 2025

### **Certificación del Tutor de Trabajo de Integración Curricular**

Luis Ángel Jara Pulla, docente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

#### **CERTIFICO:**

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el cual que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

Portoviejo, 2 de enero de 2025

Atentamente,

Ab. Luis Ángel Jara Pulla, Mg.

### **Acta de Aprobación del Trabajo de Integración Curricular**

El Tribunal examinador aprueba el Trabajo de Integración Curricular titulado “El papel de las acciones afirmativas en el derecho laboral: una revisión a la circunscripción territorial amazónica” en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

Ab. Luis Ángel Jara  
Pullas, Mg.  
**Lector 1/Tutor**

Ab. María José Alcívar  
Quijano, Mg.  
**Lector 2**

Ab. Héctor Eduardo Rangel  
Urdaneta, Mg.  
**Lector 3**

### **Declaración de Originalidad**

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de integración curricular infringe los derechos de otros autores.

Portoviejo, 2 de enero de 2025

Sonia Galecia Cedeño Cedeño

CI. 1316197159

### **Declaración sobre Derechos de Autor**

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente, autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente al autor de este trabajo.

Portoviejo, 2 de enero de 2025

Sonia Galecia Cedeño Cedeño

CI. 1316197159

### **Aprobación de Defensa Oral Pública**

Los miembros del Tribunal designados por el honorable Comité Académico dan por aprobado el Trabajo de Titulación “El papel de las acciones afirmativas en el derecho laboral: una revisión a la circunscripción territorial amazónica”.

Ab. Luis Ángel Jara  
Pullas, Mg.  
**Tribunal 1/Tutor**

Ab. María José Alcívar  
Quijano, Mg.  
**Tribunal 2**

Ab. Héctor Eduardo Rangel  
Urdaneta, Mg.  
**Tribunal 3**

### **Agradecimiento**

Quisiera expresar mi profunda gratitud a mis padres, por su inquebrantable apoyo, amor y sacrificio a lo largo de mi trayectoria académica. Su constante aliento y guía han sido fundamentales en mi camino hacia la culminación de esta tesis. Su dedicación y ejemplo han sido una fuente inagotable de inspiración para mí. Mis logros son también un reflejo del cariño y el respaldo incondicional que me han brindado. ¡Gracias, queridos padres, por ser mi roca en este viaje!

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis maravillosos padres, cuyo amor, sacrificio y apoyo incondicional han sido la fuerza impulsora detrás de cada logro en mi vida académica. A mi familia, amigos y seres queridos, por su paciencia, comprensión y aliento a lo largo de este desafiante pero gratificante camino. A todos aquellos que creyeron en mí y me motivaron a alcanzar mis metas. Este logro es también suyo. ¡Gracias por ser mi fuente de inspiración y por ser mi luz en los momentos oscuros!

## Resumen

El tema de las acciones afirmativas ha suscitado debates intensos y opiniones encontradas en diversos contextos sociales y políticos. Por un lado, los defensores de estas políticas argumentan que son herramientas necesarias para corregir desigualdades históricas y promover la inclusión de grupos marginados. Apoyan la idea de que estas medidas son un paso crucial hacia la equidad, permitiendo el acceso igualitario a oportunidades educativas y laborales que de otra manera estarían limitadas por barreras estructurales y prejuicios arraigados. El presente estudio plantea analizar la implementación de las acciones afirmativas en el derecho al trabajo preferencial de la Circunscripción Territorial Amazónica y su relación con el principio de igualdad y no discriminación del acceso al trabajo de las demás provincias del Ecuador. Para esto se determina una investigación de enfoque cualitativo considerando el análisis tanto documental, como el desarrollo de un proceso empírico a través de la aplicación de encuestas tanto a expertos en la materia como a la población cuya participación es clave para entender el objeto de este estudio.

**Palabras clave:** Acciones afirmativas, Derecho laboral, Amazonía ecuatoriana

### **Abstract**

The topic of affirmative actions has sparked intense debates and divided opinions in various social and political contexts. On one hand, supporters of these policies argue that they are necessary tools to correct historical inequalities and promote the inclusion of marginalized groups. They endorse the idea that these measures are a crucial step toward equity, allowing equal access to educational and employment opportunities that would otherwise be limited by structural barriers and deep-seated prejudices. This study aims to analyze the implementation of affirmative actions in the right to preferential employment in the Amazonian Territorial District and its relation to the principle of equality and non-discrimination in job access across other provinces in Ecuador. For this purpose, a qualitative research approach is established, considering both documentary analysis and the development of an empirical process through surveys applied to experts in the field as well as to the population, whose participation is key to understanding the objective of this study.

**Keywords:** Affirmative action, Labor law, Ecuadorian Amazon

## Tabla de Contenidos

Introducción .....	12
Presentación del Problema Jurídico .....	13
Objetivos .....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos .....	17
Aportes y valor de la investigación.....	17
Capítulo I: Marco teórico-Doctrinario.....	20
1.1. Antecedentes de las acciones afirmativas .....	20
1.2. Principio de igualdad y no discriminación.....	27
1.3. Contenido esencial de las acciones afirmativas .....	29
1.4. Características de las acciones afirmativas .....	32
1.5. Diferencias entre acciones afirmativas y discriminación positiva .....	40
1.6. Implementación de acciones afirmativas .....	42
Capítulo II: Marco jurisprudencial y metodológico.....	49
2.1. Metodología de la investigación .....	49
2.1.1. Nivel de investigación .....	50
2.1.2. Enfoque de la investigación.....	52
2.1.3. Fuentes.....	53
2.1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	53
2.2. Normativa Jurisprudencial nacional e internacional sobre acciones afirmativas y el derecho a la igualdad y no discriminación .....	54
2.3. Regulaciones sobre las acciones afirmativas en el territorio Amazónico .....	59
Capítulo III: Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación.....	63
3.1. Ejecución del porcentaje de las actividades dentro de la Circunscripción Amazónica .....	63
3.2. Reflexiones sobre el accionamiento del principio de no discriminación y el principio de igualdad.....	70
Conclusiones.....	73
Recomendaciones .....	75
Bibliografía .....	76
Anexos .....	91

## Introducción

La Amazonía ecuatoriana alberga una rica diversidad de pueblos indígenas y comunidades locales, muchas de las cuales han sido históricamente marginadas y excluidas de los beneficios del desarrollo económico (Secretaría Técnica de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica [Secretaría Especial Amazónica], 2021, pp. 8-14). Las acciones afirmativas en el derecho laboral se presentan como una respuesta necesaria para mitigar estas disparidades, proporcionando un marco legal que busca equilibrar las oportunidades y promover la inclusión social. Sin embargo, la efectividad de estas medidas no está exenta de debate, especialmente en un entorno tan complejo y diverso como la Amazonía, donde las realidades locales y culturales deben ser cuidadosamente consideradas.

El presente estudio se enfoca en examinar cómo las acciones afirmativas, específicamente en el derecho al trabajo preferencial, han sido implementadas en la Circunscripción Territorial Amazónica y cómo estas políticas se comparan con el principio de igualdad y no discriminación que rige en otras provincias del Ecuador. Este estudio busca no solo evaluar la efectividad de estas medidas en términos de acceso equitativo al empleo, sino también analizar cómo estas políticas se alinean con los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación que son aplicables en todo el país.

En este sentido, el estudio estará dividido en tres apartados principales. El primero abarcará las generalidades de las acciones afirmativas, proporcionando un contexto amplio sobre qué son y cuál es su objetivo principal dentro del marco del derecho laboral. Se destacarán los principios fundamentales que guían estas políticas, como la corrección de desigualdades históricas y la promoción de la inclusión social y laboral de grupos marginados

El segundo capítulo del estudio evidencia el marco jurisprudencial y metodológico que sustenta la implementación de acciones afirmativas en el derecho laboral, centrándose en cómo la legislación nacional e internacional ha abordado esta temática. De esta forma se realizará un abordaje documental, así como la valoración de las perspectivas de expertos en el tema y de la población que integra esta zona del país.

Finalmente se considera la implementación de la Ley Amazónica mediante un estudio detallado de diversas normas y disposiciones legales específicas aplicables en la Circunscripción Territorial Amazónica. Se examinará el rol del Estado en la protección y promoción de las acciones afirmativas, enfocándose en cómo se gestionan las políticas de trabajo preferencial y qué mecanismos se emplean para asegurar su efectividad y cumplimiento. Además, se incluirán reflexiones críticas sobre el accionamiento del principio de no discriminación y el principio de igualdad en el contexto de las acciones afirmativas, evaluando cómo estas políticas pueden equidad con otros principios fundamentales del derecho laboral y constitucional.

### **Presentación del Problema Jurídico**

La continua búsqueda por el cumplimiento de los derechos, así como el desarrollo de oportunidades igualitarias para todos ha permitido que se ejecuten acciones a favor de los grupos minoritarios que han sido excluidos debido a múltiples factores que pueden ir desde características culturales, hasta contextos geográficos específicos. El desarrollo de acciones afirmativas puede definirse como un conjunto de políticas dirigidos a corregir las desigualdades históricas y buscar una reparación que garantice la equidad de oportunidades (Coba y Lluquay, 2023).

El desarrollo de acciones afirmativas puede constituirse como recurso sustentado para abordar las disparidades sociales, especialmente en ámbitos donde existe una persistencia de desigualdad que afecta a grupos específicos y por ende genera una falta de oportunidades que limita su crecimiento y desarrollo (Llaquiche y Chulco, 2021). En este contexto, las acciones afirmativas condicionan mayores probabilidades de acceso a espacios que anteriormente fueron negados o limitados para ciertos grupos buscando disminuir progresivamente las brechas sociales, económicas y educativas que existen en la actualidad.

Una acción afirmativa se caracteriza por su enfoque proactivo orientado a disminuir las desigualdades que se presentan como consecuencia a la exclusión social a las que han tenido que enfrentarse ciertos grupos sociales debido a sus particularidades culturales, sociales, económicas, etc., (Díaz et al., 2022). El desarrollo de acciones afirmativas puede presentarse a través de políticas especiales que favorezcan a un grupo en específico, el desarrollo de cuotas de acceso a ciertos grupos, el planteamiento de porcentajes mínimos de representatividad, la creación de becas, la nivelación de conocimientos, entre otras.

A través del desarrollo e implementación de acciones afirmativas se busca promover la inclusión y la diversidad haciendo énfasis en la importancia de fomentar una participación equitativa de personas de diferentes orígenes y grupos sociales en todos los ámbitos de la sociedad, enriqueciendo el tejido social al mismo tiempo que se impulsa la igualdad como un medio para potenciar el desarrollo humano y el progreso de las sociedades (Vásquez, 2022).

Pese a lo expuesto, el reconocimiento de las acciones afirmativas es un tema poco abordado tanto a nivel teórico como normativo, lo cual puede contribuir a la persistencia de las desigualdades, especialmente dentro de entornos laborales (Lluguin y Cabezas, 2024). La limitada comprensión respecto al propósito y los beneficios que se logran generar mediante

acciones afirmativas pueden llevar a que el círculo de desigualdad siga creciendo, además de crear resistencia por parte de otros grupos que pudieran sentirse desplazados o con una disminución de oportunidades.

En la Amazonía ecuatoriana, las acciones afirmativas se han convertido en una medida enfocada a garantizar la participación de la población local, esto como consecuencia de la notable exclusión que han vivido los diferentes pueblos y nacionalidades que pertenecen a esta región. De acuerdo con la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica (2018), en adelante LOPICTEA, en su artículo 41 hace referencia al derecho preferente, y determina que “todas las empresas públicas, privadas, mixtas o comunitarias [...] que realizan sus actividades en la jurisdicción de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, contratarán a residentes de la misma, no menos del 80% [...]” (p. 12).

Si bien estas acciones afirmativas podrían considerarse como una acción reparadora que busca compensar las injusticias de acceso a las que ha tenido que enfrentarse los pueblos y nacionalidades de la región Amazónica, también representan una barrera para las personas de otras regiones del Ecuador que migran a la Amazonía con la finalidad de buscar oportunidades de crecimiento económico.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en adelante INEC, en 2022, la tasa de desempleo de los pueblos indígenas y afroecuatorianos era del 12,5%, mientras que la tasa de desempleo de la población general era del 6,8% (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo [INEC], 2023). Además, la tasa de participación laboral de las mujeres en la Amazonía era del 40%, mientras que la tasa de participación laboral de los hombres era del 60%, es importante mencionar el principio de no discriminación como se establece en nuestra

Constitución es un eje fundamental para que se puede evitar la discriminación y el principio de igualdad en donde se establece que todas las personas son iguales ante la ley.

En el marco de las políticas públicas la igualdad se establece como un aspecto variable. Mientras que la igualdad formal plantea los derechos básicos para las personas, la igualdad material aborda las desigualdades que pueden influir en el cumplimiento de los derechos (Bordalí, 2020). Partiendo de esta premisa, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-220 de fecha el 18 de agosto del 2021, integra los principios de igualdad y no discriminación señalando la clara voluntad gubernamental de promover la equidad en el ámbito laboral. En este acuerdo ministerial, las acciones afirmativas permiten que se facilite el acceso al empleo preferente como se establece en la (LOPICTEA, 2018) en los artículos 3, 41, y 42. Con el derecho al trabajo preferencial se quiere dar una mayor oportunidad al territorio amazónico, se considera un beneficio por su aportación tanto económicamente como también a la educación ya que incita a que personas de esta circunscripción estudien, ya que no tiene que salir de su provincia para poder conseguir empleo.

Las acciones afirmativas buscan brindar acceso preferente al trabajo en la región amazónica generan un debate jurídico complejo, es por esto que la controversia se centra en la tensión que existe que entre el derecho a la igualdad y no discriminación que irradia a la población de todo el territorio ecuatoriano y la necesidad de medidas especiales para promover el desarrollo de la región. Aunque la LOCPITEA concede preferencias a los residentes de la Amazonía, esto podría considerarse como una discriminación hacia personas de otras regiones del Ecuador. Esta discriminación se basa en el origen o residencia, lo que viola el principio de igualdad ante la ley. Además, la ley podría limitar el derecho al trabajo de personas no residentes, dificultando su desarrollo profesional y económico.

Basado en lo expuesto, el presente estudio busca resolver la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre la implementación de las acciones afirmativas en el derecho al trabajo preferencial de la Circunscripción Territorial Amazónica y el principio de igualdad y no discriminación del acceso al trabajo de las demás provincias del Ecuador?

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Analizar la implementación de las acciones afirmativas en el derecho al trabajo preferencial de la Circunscripción Territorial Amazónica y su relación con el principio de igualdad y no discriminación del acceso al trabajo de las demás provincias del Ecuador.

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar características de las acciones afirmativas en el derecho al trabajo en la Circunscripción Territorial Amazónica.
- Examinar el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo en el Ecuador.
- Evaluar la relación del principio de igualdad y no discriminación por la implementación de las acciones afirmativas en la Amazonia.

## **Aportes y valor de la investigación**

El desarrollo de este estudio plantea aportes significativos respecto a las desigualdades laborales en la región amazónica, brindando una visión detallada de como las acciones afirmativas pueden influir en la distribución equitativa de oportunidades laborales. Al analizar las distintas políticas y prácticas que se generan en el ámbito laboral dentro de la circunscripción

territorial amazónica se busca identificar áreas de mejora y estrategias efectivas para promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo.

Por otro lado, al examinar las acciones afirmativas en la contratación y las condiciones laborales que existen en la región amazónica se pueden generar ideas para fortalecer un ambiente laboral más justo y equitativo para todos los trabajadores, independientemente de su origen étnico, su residencia u otras particularidades. De la misma forma, el desarrollo de esta investigación describirá las desigualdades históricas y estructurales a las que se ha tenido que enfrentar esta población, ubicando a las acciones afirmativas como un medio para compensar estas desigualdades y fomentar condiciones de trabajo más justas para todos.

Por su parte, el valor de esta investigación reside en su capacidad de proporcionar una comprensión detallada y contextualizada de como las acciones afirmativas se aplican en el derecho al trabajo preferencial dentro de la circunscripción amazónica. El análisis específico de esta región se puede determinar de forma más clara como estas medidas impactan en la promoción de la igualdad y la no discriminación del acceso al empleo basado en las múltiples particularidades que caracterizan a la población amazónica.



## Capítulo I: Marco teórico-Doctrinario

### 1.1. Antecedentes de las acciones afirmativas

Desde una perspectiva general, las acciones afirmativas se definen como medidas direccionadas a favorecer y ubicar a una persona o conjunto de personas con el objetivo de erradicar o disminuir las desigualdades que se presentan en un determinado contexto (Díaz et al., 2022). Las acciones afirmativas implican acciones específicas y temporales para promover un contexto igualitario en diferentes ámbitos que van desde la educación hasta el empleo (Castillo y Ocoro, 2021). Estas acciones se convierten en un elemento fundamental al momento de responder los efectos de la discriminación o exclusión social a los que se han enfrentado varias personas o grupos que han sido históricamente marginados.

La finalidad principal de las acciones afirmativas se centra en la reducción de las prácticas discriminatorias que aún afectan a sectores excluidos proporcionando condiciones equitativas para que todas las personas puedan desarrollar su potencial y contribuir positivamente al desarrollo de la sociedad (Martínez y Ordóñez, 2019). Al brindar condiciones de acceso igualitarias se busca eliminar las barreras históricas que han desfavorecido a grupos específicos debido a su contexto social, étnico, de género, etc., (Vitonas, 2023). Un ejemplo de ello son el porcentaje de cupos para el acceso a la educación superior, la cuota de plazas de trabajo que deben de estar dirigidas específicamente a estos grupos en las empresas, la exoneración de impuestos en sectores menos favorecidos, entre otros.

El desarrollo de acciones afirmativas tiene su principal sustento en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en adelante DUDH, la cual señala que toda persona tiene derecho a la igualdad de oportunidades sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social etc., (Declaración Universal

de los Derechos Humanos [Derechos Humanos], 1948, Art. 2). Esta declaración ubica a las acciones afirmativas como una herramienta para materializar los principios fundamentales, superponiéndose por sobre otras normativas con el fin de fomentar una sociedad más justa y accesible (Do Camo, 2020). Esto fundamenta el desarrollo de acciones afirmativas y las ubica como un recurso importante en la reducción de desigualdades, especialmente en contextos donde estas resultan evidentes.

Para muchos, la puesta en práctica de acciones afirmativas puede ser considerada un trato preferente en ciertas personas o grupos específicos, sin embargo, su implementación resulta esencial para garantizar la igualdad de oportunidades además de promover la inclusión (Lesmes, 2005). En algunos casos, las medidas afirmativas pueden ser consideradas como favoritismos, generando un gran debate especialmente en los grupos que se sienten afectados por las mismas (Vásquez, 2022). Esto lleva a analizar la importancia de analizar las medidas afirmativas en función de las ventajas y desventajas que pueden llegar a generar en ciertos contextos, logrando mitigar las desigualdades fomentando un compromiso real con la equidad y la inclusión.

La puesta en práctica de acciones afirmativas no es un aspecto reciente, tomando en cuenta que estas fueron consideradas a mediados del siglo XIX en Estados Unidos con el fin de implementar un programa de admisiones inclusivo para la Universidad de Harvard integrando personas indiferentemente de su diversidad étnica, racial o religiosa (Durand, 2022). Esto generó un antes y un después en el desarrollo de procesos de selección inclusivos, brindando las mismas oportunidades de acceso para todos los aspirantes y por ende dejando un precedente en materia de equidad y justicia (Durand, 2022). Se podría decir entonces que el reconocimiento de las acciones afirmativas adquiere un mayor énfasis en 1965 donde la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial en adelante [CERD],

desarrollada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU], 1965, art. 1, 2) donde se impulsó a los Estados miembros a tomar acciones enfocadas a la erradicación de la discriminación en todas sus formas, enmarcándose de forma directa en los principios de igualdad.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres determina la prohibición de cualquier forma de discriminación y reconociendo el valor igualitario de todas las personas (Azanza, 2022). Este principio no solo se establece como un punto importante dentro del desarrollo de acciones afirmativas, sino que también se sustenta en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en adelante CEDAW, llevada a cabo por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU], 1979, art. 1, 2), el Tratado de Ámsterdam (Parlamento Europeo [PE] 1999, lit. 1) o los sucesivos tratados comunitarios propuestos por organismos internacionales, donde se resalta la importancia de promover la igualdad en todos los aspectos de la vida de los seres humanos (Díaz et al., 2022). De esta forma, la inclusión de las medidas afirmativas se ha ido desarrollando con mayor frecuencia buscando nivelar las condiciones de acceso a diferentes ámbitos y por ende ofreciendo oportunidades equitativas.

La implementación de acciones afirmativas se registra en la Corte Suprema de California, específicamente en el caso *Regents of the University of California vs. Bakke*, donde un demandante señalaba que había sido rechazado de la Facultad de Medicina de una institución superior, y a pesar de estar consciente que la acción afirmativa se aplicaba en los grupos históricamente marginados, indicaba que al no existir esta distinción, el habría sido admitido sin problemas (Durand, 2022). Ante esto, la corte determinó que si bien las cuotas raciales son consideradas una violación de derechos, resultan necesarias para garantizar la inclusión de

grupos discriminados en situaciones como la expuesta (Durand, 2022). En este caso la corte reconoció la importancia de las acciones afirmativas como un medio de corrección a las desigualdades siempre y cuando se establezcan límites sobre su aplicación.

En este contexto surge la “doctrina de la diversidad” la cual se establece como un principio necesario para reconocer la importancia de la inclusión y la equidad en todos los marcos en los que se desenvuelve el ser humano (Durand, 2022). Esta doctrina reconoce las diferencias y desigualdades que se producen dentro de la sociedad y busca que los derechos y las oportunidades sean iguales para todos (Russell y Gabriel, 2021). Basado en esta doctrina gran parte de las Universidades de Estados Unidos modificaron sus políticas de ingreso haciendo énfasis en la promoción de la diversidad (Durand, 2022). Esto plantea un cambio de enfoque en la forma en la que se generan los procesos de admisión, en donde se prioriza la inclusión y la representación de diversos grupos.

En el ámbito político, Estados Unidos no ha incorporado acciones afirmativas para garantizar la paridad respecto a aspectos como la raza o el género, lo cual puede evidenciarse en la diferencia significativa que existe en la representación de minorías en cargos públicos en proporción con la demás población (Durand, 2022). Para el 2022 de 435 congresistas solo 118 correspondieron a mujeres, siendo el número más alto de representantes de este género desde su creación. Por otro lado, respecto a raza solo 24 congresistas son de origen afrodescendiente lo cual constituye una gran diferencia y evidencia un largo camino en términos de equidad (Unión Interparlamentaria, 2022). Esto muestra que a pesar de los cambios que se han generado, aún existen barreras para alcanzar una representación política más diversa e inclusiva en los diferentes ámbitos de la sociedad actual.

A nivel latinoamericano, el desarrollo de acciones afirmativas se ha convertido en un recurso necesario para hacer frente a las múltiples desigualdades tanto históricas como estructurales que aún persisten en la región (Ramírez, 2023). De forma concreta, las acciones afirmativas llegan a América Latina en la década de los noventa integrada en un conjunto de políticas orientadas a eliminar la pobreza extrema y viabilizando el acceso de grupos marginados tanto al mercado laboral como educativo (Martínez y Ordóñez, 2019). Estas acciones se constituyeron como medio para contrarrestar las inequidades que obstaculizaban las oportunidades de desarrollo en ciertos grupos, aportando condiciones adecuadas para los grupos minoritarios y excluidos.

En este sentido, gran parte de los países latinoamericanos introdujeron acciones afirmativas significativas. Un ejemplo de ello es Colombia quien integró este tipo de medidas en función de los grupos discriminados y marginados, siendo uno de ellos la población afrocolombiana (Quijada, 2021). Esta acción afirmativa enmarcó aspectos como mayores beneficios en el sistema de salud, facilidades de acceso en la docencia, incremento de subsidios en la adquisición de vivienda, entre otros (Martínez y Ordóñez, 2019). Cada uno de estos cambios se direccionó a promover una mejora progresiva de la calidad de vida de las personas que se encontraban en una situación de exclusión, convirtiéndose en un antes y un después.

En Bolivia la Constitución del 2009 integró mecanismos de acciones afirmativas a favor de los pueblos originarios indígenas los mismos que durante décadas estuvieron excluidos (Durango, 2016). En este sentido, las acciones afirmativas más significativas abordaron aspectos como la inversión productiva, el acceso a la vivienda, la educación y el acceso a mayores oportunidades laborales (Castillo y Ocoro, 2021). Estas políticas representaron un cambio

importante en la visibilidad de la diversidad cultural del país, fomentando la inclusión y promoviendo el desarrollo de una sociedad equitativa.

En el ámbito nacional, la Constitución de la República del Ecuador en adelante CRE (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008) instauró la acción afirmativa dentro de los artículos 11 numeral 2 y artículo 65, enfocándose a la eliminación de la discriminación racial, así como la exclusión étnica, cultural y de género. En este sentido los diferentes pueblos y nacionalidades contarían con acceso a becas universitarias, puntos extra al momento de participar en concursos de méritos y oposición, acceso igualitario a plazas de trabajo, así como a recursos de carácter financiero (Díaz et al., 2022). Estas disposiciones institucionales se convirtieron en un determinante en la búsqueda de la igualdad puesto que reconocían y garantizaban el cumplimiento de los derechos en grupos que habían sido marginados (Castillo y Ocoro, 2021). El desarrollo de medidas justas busca la cohesión social dentro de los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve el ser humano fomentando así el bienestar general.

Así mismo, en los artículos 47 y 61 numeral 7 se resalta la importancia de que el estado promueva una equiparación de oportunidades orientada a las personas que poseen algún tipo de discapacidad, facilitando su inserción en entidades públicas (CRE, 2008). Esta acción afirmativa implica la necesidad de un porcentaje de personas que cuenten con estas características deban de ser contratadas bajo la garantía de igualdad de condiciones en función de los demás miembros que integran este tipo de entidades (Chulco y Espinosa, 2023). Esto permite que las personas pertenecientes a estos grupos cuenten con más oportunidades de acceso a una estabilidad laboral a pesar de sus limitaciones (Ramírez, 2023). De esta manera, se busca no solo garantizar la inclusión y participación de todas las personas, sino que además se plantea la promoción de una sociedad más justa y comprometida a valorar y respetar la diversidad.

Dentro de la LOPICTA se hace referencia a la atención prioritaria a los grupos amazónicos. Esto favorece a las personas nacidas dentro del territorio amazónico, o que a su vez, llevan un tiempo determinado viviendo en el mismo (Pozo et al., 2020). De forma más precisa, el artículo 41 de esta ley resalta que:

Todas las personas naturales y jurídicas, las empresas públicas, privadas, mixtas y comunitaria, capitales nacionales o extranjeros, que realizan sus actividades en la jurisdicción de la Circunscripción Territorial Amazónica, contratarán residentes de la misma, no menos del 80% para ejecución de actividades dentro de la Circunscripción, con excepción de aquellas para las que no exista la mano de obra calificada requerida, en la misma (LOPICTA, 2018, art. 41).

A pesar de lo expuesto, en el Ecuador se producen múltiples situaciones de discriminación no solo en temas de género, sino también étnicos y culturales (Chulco y Espinosa, 2023). En el marco laboral estas formas de discriminación se manifiestan mediante la negación de oportunidades de empleo, las limitaciones de crecimiento profesional a través de los ascensos, o el desarrollo de condiciones laborales justas y equitativas (Lluguin y Cabezas, 2024). Estas prácticas discriminatorias pueden convertirse en una barrera que afecta la igualdad de oportunidades y el pleno acceso a las mismas, perpetuando así las desigualdades ya existentes.

El abordaje de las acciones afirmativas deja clara su importancia en contextos donde la inequidad se ha establecido como una constante afectando a grupos minoritarios (Durango, 2016). Valorar la necesidad de estas acciones puede ser un determinante entre garantizar la igualdad o generar barreras para otros grupos (Díaz et al., 2022). De esta forma, las acciones afirmativas deben de convertirse en un mecanismo de promoción capaz de asegurar condiciones favorables para estos grupos garantizando el cumplimiento de la ley y facilitando que estos

grupos excluidos puedan acceder efectivamente a estos espacios logrando una reducción de la discriminación y la desigualdad dentro de este mercado laboral.

## **1.2. Principio de igualdad y no discriminación**

La igualdad se concibe como el trato equitativo con el que deben de contar todas las personas dejando de lado aspectos asociados a raza, género, religión o cualquier otro aspecto que pudiera caracterizarles (Roqueta, 2023). En este sentido, la igualdad se orienta a garantizar que las personas cuenten con las mismas oportunidades al momento de acceder o participar de una acción en específico evitando que puedan llegar a ser sujeto de un trato injusto que pudiera afectarles a nivel físico, psicológico, emocional, etc., (Muñoz y Pangol, 2021). Esto convierte a la igualdad en un aspecto fundamental para el desarrollo de una sociedad justa y consciente del respeto a los derechos de las demás personas dentro de un entorno determinado.

En el marco del derecho, la igualdad se define como un principio fundamental que busca que todas las personas puedan ser tratadas de manera equitativa sin que exista alguna distinción que pudiera afectarles (Morarú, 2023). Este principio se deriva del reconocimiento de la dignidad inherente de todo ser humano y se encuentra plasmado en diversos instrumentos internacionales, como la DUDH, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en adelante PIDCP (Giménez, 2022). Bajo estos preceptos, la igualdad hace referencia a contar con las mismas condiciones, deberes y derechos ante la ley, así como el acceso a las oportunidades, evitando que se generen diferencias en estos aspectos al momento de desenvolverse en un entorno determinado.

Por su parte, la no discriminación plantea la prohibición de cualquier tipo de trato que pudiera considerarse injusto o arbitrario en función a características asociadas a la religión, género, orientación sexual, entre otras (Barreré et al., 2021). La no discriminación se ubica como

un aspecto básico para garantizar la erradicación del trato desigual dentro de cualquier contexto en el que se manifieste este problema, haciendo énfasis en la necesidad de promover una sociedad justa y equitativa (Ordóñez, 2021). Se podría decir entonces que la esencia de la no discriminación se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad humana ubicándola como una fortaleza y no como un aspecto que debiera influir en el trato que deben de recibir ciertos grupos en distintos contextos.

Por tanto, el principio de igualdad y no discriminación manifiesta la necesidad de que las leyes y políticas públicas sean neutrales y por ende no discriminatorias tanto en su formulación como en su aplicación (León, 2021). La interpretación y aplicación de este principio asegura que las leyes no planteen desigualdades, ni discriminaciones que pudieran resultar injustas para alguna de las partes (Morarú, 2023). De esta forma, el principio de igualdad y no discriminación busca la invalidación de acciones que pudieran establecer diferencias de trato basadas en el género, la raza u otra característica que pudiera diferenciar a las personas debido que se consideran contrarias a lo establecido en la ley.

Este principio encuentra sus bases en el inciso segundo del numeral 2 del artículo 11 de la CRE donde se resalta que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma [...] ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente que afecte el goce de los derechos (CRE, 2008, Art. 11). La Constitución a partir de este artículo busca asegurar la igualdad de los derechos ante la ley buscando que se promueva una igualdad real para todas las personas y que estos puedan ser gozados sin discriminación alguna (León, 2021). La igualdad y no discriminación en el derecho se centra en el abordaje de las desigualdades subyacentes a partir de la implementación de medidas que planteen condiciones equitativas para todos.

La igualdad y no discriminación pueden considerarse como un desafío que se encuentra en constante evolución tomando en cuenta que la desigualdad es un problema que aún se encuentra latente en muchos ámbitos de la vida cotidiana (León, 2021). Aún en la actualidad aspectos como la discriminación contra grupos vulnerables por su condición como migrantes, personas con discapacidad o minorías siguen evidenciándose como un problema evidente en distintas sociedades (Muñoz y Pangol, 2021). Este problema plantea la necesidad que las políticas puedan configurarse en función a las nuevas formas de discriminación que se producen, fomentando así una sociedad más justa y equitativa.

### **1.3. Contenido esencial de las acciones afirmativas**

El desarrollo de acciones afirmativas se convierte en una acción estratégica y planificada para corregir las desigualdades que han caracterizado a ciertos grupos excluidos a lo largo de la historia (Durango, 2016). Sin embargo, el desarrollo de las acciones afirmativas implica una valoración general del contexto en donde serán aplicadas con la finalidad que pueda generar los resultados esperados (Ramírez, 2023). El desarrollo de una acción afirmativa no solo depende de la identificación de las necesidades específicas de los grupos marginados, sino también del análisis de las estructuras políticas, sociales y económicas que generan estas desigualdades.

La comprensión de las particularidades de cada comunidad, así como la adaptación de las políticas a realidades específicas se convierte en una base para que una acción afirmativa resulte efectiva y permanente (Villalba y Parra, 2023). Al plantear una política personalizada se logran abordar las desigualdades de forma puntual alcanzando el reconocimiento de las múltiples formas de discriminación que pueden presentarse en diferentes contextos (Villalba y Parra, 2023). Al considerar todos los factores que inciden de manera directa a indirecta con la exclusión se puede responder de forma directa con acciones positivas en cada caso. Se podría decir

entonces que existen algunos contenidos que resultan esenciales al momento de diseñar las acciones afirmativas, los cuales se detallan a continuación.

**La temporalidad y la claridad de los objetivos** se establecen como uno de los principales contenidos que conlleva el desarrollo de una acción afirmativa. Una acción afirmativa está diseñada para que pueda ser aplicada de forma temporal, con la finalidad de promover una igualdad sustancial dentro de un contexto en específico (Villalba y Parra, 2023). La temporalidad con que se diseñan las acciones afirmativas busca garantizar un acceso progresivo de los grupos excluidos sin caer en privilegios permanentes que pudieran afectar a otros grupos similares (Villalba y Parra, 2023). **La claridad en los objetivos** remarca la necesidad de reducir las disparidades de manera precisa, garantizando el éxito y la efectividad de las medidas. Estos contenidos resultan esenciales para asegurar que las acciones afirmativas sean justas y sobre todo pertinentes con la realidad abordada.

Otro contenido esencial es la **focalización en grupos específicos**. Una acción afirmativa no se plantea en función de una población generalizada, sino que se enfoca en grupos específicos que se han caracterizado por la discriminación de manera permanente (Palacios et al., 2021). El desarrollo de acciones afirmativa focalizadas permite que los beneficios que estos aportan lleguen a quienes realmente lo necesitan (Díaz et al., 2022). La identificación y selección de los grupos objetivos a quienes estarán encaminadas las acciones afirmativas es un aspecto fundamental para lograr el éxito de estas políticas y su impacto en el tiempo.

Así mismo, es importante considerar el **marco legal y normativo en el que se sustenta la acción afirmativa**, ya que aporta una base jurídica que no solo permitirá su aplicación, sino también su continuidad (Ramírez, 2023). Un marco legal sólido establece de forma clara los objetivos, alcances y limitaciones que implican las acciones afirmativas garantizando que su

aplicación resulte adecuada (Ruiz, 2020). De no existir un respaldo legal adecuado las acciones afirmativas corren el riesgo de ser percibidas como arbitrarias o injustas, afectando su legitimidad al momento de su puesta en práctica.

**La concienciación y sensibilización social** son contenidos esenciales para la puesta en práctica de las acciones afirmativas (Llaquiche y Chulco, 2021). Al momento de llevar a la práctica una acción afirmativa es esencial que la sociedad, o el contexto social en donde se aplica esta acción comprenda la importancia de fomentar la equidad especialmente en grupos excluidos (Llaquiche y Chulco, 2021). La educación y la promoción de la equidad son aspectos básicos para disminuir el desarrollo de resistencias o mal entendidos por parte de las demás personas que no pertenecen a estos grupos excluidos (Villalba y Parra, 2023). Una información adecuada puede ser un determinante para garantizar el apoyo y la aceptación de estas acciones, facilitando su implementación activa, al mismo tiempo que se promueve un cambio cultural capaz de valorar la diversidad y la inclusión.

Finalmente, **la evaluación y monitoreo** se convierten en contenidos importantes debido que permiten medir el impacto y la eficiencia de las acciones afirmativas aplicadas (Ruiz, 2020). El desarrollo de un proceso de evaluación y monitoreo asegura que las políticas implementadas cumplan con su objetivo de reducir las desigualdades y promover la equidad (Martínez y Ordóñez, 2019). Además, mediante los monitoreos se pueden obtener datos esenciales para poder realizar ajustes o mejoras que se adapten a los requerimientos cambiantes de los grupos excluidos.

Cada uno de los contenidos presentados debe ser ejecutado de forma transparente promoviendo así la confianza y el apoyo de la sociedad al momento de llevar a la práctica una acción afirmativa. La transparencia promueve un entorno adecuado para la rendición de cuentas

y la participación comunitaria. Esto no solo garantizará la sostenibilidad de las acciones en el tiempo, sino que también generará que la población pueda observar estas medidas como una respuesta justa y legítima a las necesidades de ciertos grupos marginados

#### **1.4. Características de las acciones afirmativas**

Las acciones afirmativas constituyen un **medio para crear condiciones equitativas especialmente en el caso de grupos excluidos**, buscando reparar las injusticias históricas y erradicar la discriminación en todas sus formas (Villalba y Parra, 2023). La puesta en práctica de acciones afirmativas **conlleva a una modificación de las medidas legales** en función de generar mayores oportunidades para los grupos desfavorecidos, incrementando su participación en espacios donde antes no eran tomados en cuenta (Díaz et al., 2022). Estas oportunidades se convierten a su vez en una **herramienta para fomentar la inclusión**, contribuyendo al desarrollo colectivo y la promoción de sociedades más justas.

El desarrollo de acciones afirmativas **implica una comprensión profunda de las realidades a las que se exponen la mayoría de los grupos minoritarios** o excluidos en función del cumplimiento de sus derechos básicos (Lluquin y Cabezas, 2024). Esto lleva a buscar mecanismos de apoyo y protección que no solo corrijan las desigualdades existentes, sino que además promuevan la inclusión y equidad (Durango, 2016). El abordaje de las desigualdades no solo fomenta un mayor acceso a los grupos históricamente desfavorecidos, sino que además fomenta una idea de justicia social.

Es necesario resaltar que, si bien el desarrollo de acciones afirmativas **puede generar cambios significativos en el acceso a grupos minoritarios o marginados**, es necesario que al momento de su diseño estas se adapten a los contextos específicos en la cual serán aplicados (Llaquiche y Chulco, 2021). Esto implica establecer un enfoque contextualizado y sensible a la

diversidad al que están dirigidos reconociendo las particularidades históricas, culturales y estructurales de cada grupo beneficiario (Castillo y Ocoro, 2021). La contextualización de propuestas permite que estas se adapten a la realidad de cada contexto, y por ende generen un impacto mucho mayor.

Es importante señalar que las acciones afirmativas también **se establecen como medidas no solo de prevención, sino también de reparación en torno al desarrollo de situaciones de discriminación** que se producen dentro de los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve el ser humano (Pineda, 2021). Esto puede implicar mayores posibilidades de acceso en lo laboral, educativo, de acceso a la salud, etc., garantizando el cumplimiento de los derechos fundamentales y fomentando la equidad y la igualdad de oportunidades (Pineda, 2021). Al contar con medidas concretas se generan las posibilidades de restablecer el equilibrio y compensar las desventajas a las que han tenido que enfrentarse ciertos grupos excluidos.

Una característica representativa de las acciones afirmativas las ubica como una **ventaja respecto a otros grupos sociales** (Coba y Lluquay, 2023). En este sentido, si bien se busca garantizar el acceso de las personas o grupos sociales desplazados a espacios determinados es importante tener en cuenta que estas medidas no deben de concebirse como una forma de privilegio absoluto, sino más bien, un recurso para equilibrar las oportunidades que históricamente han sido desiguales (Díaz et al., 2022). Las acciones afirmativas deben generarse en función de las necesidades que poseen los grupos evitando que se produzca un efecto contrario al esperado.

Es necesario resaltar diferencias claras entre las acciones afirmativas y la discriminación positivas. Mientras las acciones afirmativas **buscan garantizar la igualdad de oportunidades, eliminando los posibles obstáculos que pudieran afectar a las minorías o grupos**

**históricamente excluidos** (Saba, 2021); la discriminación positiva establece privilegios concretos para estos grupos excluidos perjudicando en el camino a las demás personas que buscan acceder a espacios en específico (Díaz et al., 2022). La determinación de estas diferencias es un aspecto clave para no caer en confusiones y evitar acciones que atenten en contra de otros sujetos o grupos.

Otra característica importante de las acciones afirmativas se relaciona **con las cuotas y metas que se determinan en función de garantizar el acceso a los grupos menos favorecidos** (Llaquiche y Chulco, 2021). Un ejemplo de ello es el porcentaje de personas con discapacidad que debe de contar cualquier empresa que implica el 4%. Otro ejemplo ya mencionado en párrafos anteriores implica el 80% de contratación a residentes de territorio amazónico. Al establecer objetivos numéricos para la representación de grupos excluidos se busca establecer una base que permita analizar los avances en materia inclusiva, y de ser el caso tomar medidas correctivas para impulsar un avance continuo (Vitonas, 2023). Tomar medidas a tiempo puede evitar que se produzcan injusticias y por ende malestares en contextos concretos como el laboral, brindando un entorno favorable para el desenvolvimiento efectivo de quienes los integran.

Así mismo, es necesario tener claras las diferencias con el derecho preferencial, el cual plantea un trato prioritario a ciertos individuos o grupos en situaciones específicas, basándose en criterios legales o sociales que justifican dicha prioridad (Palomino, 2024). A diferencia de políticas como las acciones afirmativas, **que buscan corregir desigualdades históricas otorgando ventajas temporales a ciertos grupos**, el derecho preferencial se aplica en contextos donde la prioridad está claramente establecida por la ley o por acuerdos contractuales (Oyola, 2022). Por ejemplo, en situaciones de quiebra empresarial, los trabajadores tienen un derecho

preferencial al pago de sus salarios antes que otros acreedores, lo que asegura que sus necesidades básicas sean atendidas con prioridad.

Es crucial entender que el derecho preferencial no tiene la intención de crear privilegios injustos, sino de reconocer y proteger derechos que, de otro modo, podrían ser vulnerados (León, 2021). Su aplicación debe ser transparente y justificada, asegurando que se respete el principio de equidad y que se atiendan las necesidades legítimas de los grupos o individuos a quienes se les concede este derecho (Palomino, 2024). Al diferenciar claramente entre el derecho preferencial y otras formas de trato preferencial, se puede evitar la confusión y garantizar que las políticas se implementen de manera justa y coherente con los principios legales y sociales que las sustentan.

El acceso a recursos es otro aspecto que caracteriza este tipo de acciones, tomando en cuenta que **se coordinan políticas y programas orientados a que los grupos desfavorecidos puedan contar con los recursos necesarios en función del cumplimiento de sus derechos** (Ramírez, 2023). Esto implica la asignación de fondos, así como la implementación de medidas específicas para el abordaje de las desigualdades evitando que se obstaculice el acceso de estos grupos a recursos que son necesarios para garantizar su pleno desarrollo y sobre todo su bienestar (Chulco y Espinosa, 2023). En este caso, la distribución equitativa de recursos puede convertirse en un factor importante para sustentar el desarrollo de acciones afirmativas, puesto que no se generan beneficios solo para un grupo, sino de manera general.

Los recursos pueden ir desde la designación de becas y subsidios, hasta el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo comunitario (Vitonas, 2023). En la mayoría de los casos este tipo de recursos se direcciona a **establecer una nivelación de las habilidades que como consecuencia de la exclusión y la falta de oportunidades no han recibido**, y de esta forma

brindar posibilidades equitativas para el acceso a una calidad de vida favorable para cada persona y sus familias (Quijada, 2021). Estos programas buscan fortalecer el capital humano al mismo tiempo que se reducen las brechas socioeconómicas existentes contribuyendo a una mayor equidad y desarrollo inclusivo.

Una distribución justa de recursos puede convertirse en un determinante al momento de ampliar las posibilidades de acceso en ciertos grupos, especialmente en aquellos que históricamente han sido rechazados (Lluquin y Cabezas, 2024). Este tipo de acciones **permite romper las barreras estructurales en las que ha prevalecido la exclusión y logra empoderarlos** para que puedan participar de manera efectiva dentro de los distintos espacios en los que se desenvuelve la sociedad (Ramírez, 2023). Una mayor participación de los grupos excluidos en espacios laborales contribuye a una representación más equitativa y diversa, facilitando su integración otros contextos similares.

**La sensibilización y la educación** son aspectos que caracterizan a las acciones afirmativas debido a la visibilidad que pueden llegar a generar respecto a las desigualdades que existen dentro de la sociedad (Ramírez, 2023). La sensibilidad como tal implica un proceso de identificación de un problema que afecta a un grupo determinado de la población y que puede generar un sentimiento de empatía y predisposición a participar en acciones que disminuyan este tipo de problemas (Villalba y Parra, 2023). Al promover espacios donde se les brinde una mayor visibilidad a las acciones afirmativas, se puede fomentar en otras personas un sentimiento de apoyo hacia las personas o grupos desfavorecidos.

**La visibilidad que pueden llegar a tener las acciones afirmativas** puede generar un alto grado de sensibilidad en la población puesto que no solo permiten reconocer la existencia de estos grupos, sino que además se destacan las múltiples limitaciones a las que han tenido que

enfrentarse (Castillo y Ocoro, 2021). Este aspecto se convierte en un fundamento importante para el diseño de nuevas acciones afirmativas, logrando abordar vacíos u otras situaciones que quedaron inconclusas y que también requieren de un abordaje (Llaquiche y Chulco, 2021). Tanto la visibilidad como la sensibilización pueden catalizar un cambio en la percepción de las personas lo cual se convierte en una fortaleza al momento de interactuar con personas de otra raza.

De la mano de la sensibilidad está la educación la cual **dota de las herramientas y elementos que son esenciales para comprender y valorar la diversidad** fomentado una cultura de respeto (Orofino y Dos Santos, 2021). El reconocimiento histórico de las falencias y limitaciones a las que se han enfrentado los grupos excluidos se convierte en un compendio de ideas que deben de ser tomadas en cuenta por la sociedad para comprender la importancia de instaurar acciones afirmativas que faciliten su inserción en espacios que antes eran imposibles para ellos debido a la exclusión social existente (Vitonas, 2023). Al tener una idea clara de las limitaciones existentes, se pueden formular acciones que se acoplen a la realidad del contexto, fomentando así el efecto esperado.

En este caso, la educación no solo brinda información sustentada respecto a la desigualdad existente en temas de derechos para ciertos grupos discriminados, sino también fomenta el desarrollo de habilidades como la empatía o el pensamiento crítico que son necesarias para abordar los múltiples desafíos y construir espacios mucho más inclusivos, equitativos, y direccionados hacia la promoción constante de la igualdad (Saba, 2021). Dentro de una sociedad en constante cambio, el fomento de la empatía puede convertirse en un aspecto representativo para para impulsar la cohesión social y el entendimiento de las limitaciones que se producen dentro de algunos grupos y contextos (Saba, 2021). La promoción de la empatía no solo busca

que las personas puedan comprender las necesidades de los grupos excluidos, sino que además contribuyan al desarrollo de una sociedad más justa.

Dentro de sus características, no se puede dejar de lado su **fundamentación legal**. En este contexto toda acción afirmativa debe de contar con una base legal que la sustente garantizando su legitimidad y validez (Martínez y Ordóñez, 2019). Al contar con un marco normativo se asegura la protección de los derechos de las partes involucradas evitando que se generen situaciones que pudieran estar en contra de los establecido dentro del marco de la Ley (Lluquin y Cabezas, 2024). Las acciones afirmativas deben de contar con un sustento legal actualizado y apegado a la realidad de un contexto, evitando caer en conflictos que afecten el cumplimiento de los derechos.

Además, las bases legales proporcionan los procedimientos que se requieren para su efectiva implementación, logrando que estas se desarrollen de manera transparente salvaguardando la integridad de las acciones propuestas, así como la confianza en los resultados obtenidos (Chulco y Espinosa, 2023). Este tipo de acciones no solo optimiza la implementación de las acciones afirmativas como un mayor porcentaje de acceso a espacios laborales, o el incremento del puntaje en función de su pertinencia a grupos desfavorecidos, sino que además evita que se generen controversias o mal entendidos al momento de su aplicación (Díaz et al., 2022). Por tanto, es importante que las acciones afirmativas cuenten con una base legal coherente y sobre todo fácil de comprender que les permita solventar las dudas que pudiera presentarse a lo largo del proceso de diseño e implementación de estas propuestas.

**La participación comunitaria** implica uno de los aspectos más importantes al momento de llevar a la práctica las acciones afirmativas al involucrar de manera directa a los grupos excluidos con la finalidad de que puedan aportar sus perspectivas en los procesos de diseño,

implementación y evaluación de estas medidas (Vásquez, 2022). Esta caracteriza no solo garantiza que las acciones afirmativas se adapten a la realidad y resuelvan las problemáticas existentes en cada contexto, sino que además, promueve un sentido de propiedad y empoderamiento entre los miembros de la comunidad (Chulco y Espinosa, 2023). La participación activa de la comunidad se convierte en un factor importante ya que se convierte en un apoyo importante al momento de llevar a la práctica las acciones afirmativas diseñadas.

Otro aspecto por resaltar dentro de la participación comunitaria es la **identificación de obstáculos y desafíos que podrían presentarse al momento de aplicar las acciones afirmativas** (Cordoves, 2023). Al integrar a la comunidad resulta mucho más fácil detectar problemáticas que de manera externa serían muy difíciles de reconocer, esto debido a la experiencia que ellos poseen, lo cual plantea una respuesta mucho más ágil y acoplada a la realidad que garantice su éxito a largo plazo (Chulco y Espinosa, 2023). Este trabajo en conjunto fortalece la toma de decisiones y permite evidenciar vacíos que pueden ser corregidos en función de brindar un entorno más accesible para todos.

Finalmente, **el desarrollo de un monitoreo continuo, así como una evaluación sistemática** son esenciales para asegurar la efectividad y el impacto positivo de las acciones alternativas implementadas en un entorno específico (Saba, 2021). Al desarrollar un seguimiento continuo es posible identificar posibles áreas de mejora, facilitando la toma de decisiones inmediatas en función de lograr la consecución de los objetivos determinados en primera instancia (Saba, 2021). De esta forma, el desarrollo de una evaluación efectiva y adaptada a la realidad del contexto aporta datos concretos tanto del progreso como de los resultados alcanzados, evidenciando la efectividad de las acciones implementadas.

La disminución de las desigualdades es un aspecto esencial en la búsqueda de una sociedad justa y consciente (Martínez y Ordóñez, 2019). Cada una de las características mostradas refleja un enfoque integral hacia la disminución de las desigualdades abordando las disparidades existentes a través de la implementación de acciones afirmativas diseñadas para nivelar las oportunidades de acceso a espacios que hasta hace poco tiempo resultaban limitados para ciertos grupos marginados (Villalba y Parra, 2023). La pertinencia de estas acciones afirmativas no solo garantiza su cumplimiento sino también asegura la restitución de los derechos y oportunidades que fueron negados en función de diferentes circunstancias muy alejadas al marco de la ley.

### **1.5. Diferencias entre acciones afirmativas y discriminación positiva**

Las acciones afirmativas y la discriminación positiva son conceptos que suelen ser utilizados de forma frecuente en el marco legal debido a la asociación que poseen al momento de establecer acciones que beneficien a los grupos mayormente desfavorecidos (Díaz et al., 2022). Si bien tanto las acciones afirmativas como la discriminación positiva se orientan a la corrección de desigualdades tanto históricas como estructurales que han afectado grupos minoritarios ambas lo hacen de formas distintas ya que las primeras se centran en el diseño y aplicación de políticas públicas que aumenten la representación de estos grupos, mientras la segunda busca otorgar ventajas o preferencias que pueden ser vistas como desiguales (Llugin y Cabezas, 2024). Como se puede observar, estos términos presentan diferencias importantes que deben ser tomadas en cuenta al momento de su aplicabilidad en el cumplimiento de los derechos.

Las acciones afirmativas se basan en la idea de que es necesario crear condiciones equitativas para que todos los individuos tengan las mismas oportunidades de éxito, sin alterar sustancialmente las reglas del juego (Pineda, 2021). Estas acciones suelen incluir medidas como

programas de becas, formación profesional, o cupos en instituciones educativas para grupos que históricamente han sido marginados. (Durango, 2016) La intención principal de las acciones afirmativas es nivelar las condiciones de acceso y trato a los grupos que poseen una desigualdad histórica que ha afectado su calidad de vida y las posibilidades de desarrollo.

Por otro lado, la discriminación positiva implica una intervención más directa en el proceso de selección o asignación de recursos, otorgando ventajas explícitas a individuos de grupos específicos para contrarrestar los efectos de la discriminación pasada (Burzaco, 2020). La discriminación positiva plantea situaciones que pueden no resultar justas como por ejemplo la selección preferencial de candidatos de ciertos grupos en procesos de contratación o admisión, incluso cuando otros candidatos podrían estar mejor calificados bajo criterios tradicionales (Luan, 2021). Esto genera controversia al momento de su aplicación ya que puede ser percibida como una injusticia que discrimina a aquellos que no pertenecen a los grupos desfavorecidos, dejando de lado las múltiples potencialidades con las que pueden contar.

Uno de los principales aspectos que diferencia una acción afirmativa de la discriminación positiva se centra en la percepción social y legal que se plantea en cada aspecto tomando en cuenta que las acciones afirmativas suelen estar más aceptadas, además que se justifican en términos tanto legales como éticos (Coba y Lluquay, 2023). La discriminación positiva a su vez puede ser considerada un favoritismo injusto ya que plantea el tratamiento de las personas de manera desigual tomando en cuenta las características que los diferencian, lo cual puede generar tensiones o resentimientos que incrementan más la brecha de desigualdad (Díaz et al., 2022). Por tanto, las acciones afirmativas consideran la promoción de la igualdad sin la necesidad de penalizar a otros grupos lo que las ubica como un aspecto necesario en la corrección de la desigualdad.

Así mismo, las acciones afirmativas se orientan a fomentar un cambio sostenible capaz de empoderar a los grupos marginados y brindarles las herramientas para que puedan contar con una igualdad de condiciones (Llaquiche y Chulco, 2021). La discriminación positiva, por su parte puede llegar a generar la percepción de que los logros de los individuos no son merecidos generando estereotipos que podrían generar tensiones sociales dentro del grupo en el que se aplican (Calderón et al., 2022). La forma en que se aplican tanto las acciones afirmativas también influyen en su impacto dentro de un contexto, convirtiéndose en un problema si estas no se encuentran debidamente fundamentadas.

En este caso, las acciones afirmativas parten de un análisis de la realidad y se sustentan en la ley y la consecución de los derechos fundamentales, mientras que la discriminación positiva se genera de forma directa sin que exista una valoración que garantice la promoción de la igualdad de oportunidades (Ramírez, 2023). En el ámbito jurídico, las acciones afirmativas generalmente se diseñan para cumplir con las normas de igualdad y no discriminación, asegurando que cualquier ventaja otorgada a grupos específicos esté justificada por un interés legítimo y proporcional, en contraste con la discriminación positiva que puede enfrentarse a desafíos legales si se percibe la infracción del principio de igualdad (Villalba y Parra, 2023). Es así que, si bien ambos conceptos poseen una relación, esta se encuentra evidentemente diferenciada por su aplicación siendo la primera sustentada en las normativas establecidas en la ley, mientras que la segunda se enmarca en un trato preferencial que no siempre se fundamenta de forma adecuada y pertinente.

### **1.6. Implementación de acciones afirmativas**

La implementación de una acción efectiva enmarca una serie de actividades planificadas que van desde la identificación de un problema que genera afectaciones en algún grupo

determinado, hasta la puesta en práctica de las acciones diseñadas en función de brindar una respuesta efectiva y sobre todo integral a las desigualdades existentes (Chulco y Espinosa, 2023). Esta acción procede de un análisis previo de las necesidades que poseen ciertos grupos, donde no solo se ha privado del cumplimiento de derechos fundamentales, sino también del acceso a oportunidades de crecimiento y superación (Durand, 2022). El desarrollo de acciones afirmativas debe de enfocarse a brindar equidad, más no superponer las necesidades de unos sobre otros, de tal manera que exista una armonía que garantice el acceso equitativo a los diferentes espacios que pudieran estar disponibles.

En el Ecuador, las acciones afirmativas se utilizan como una herramienta para la promoción de una equidad real a favor de los ciudadanos que se encuentren en una situación de desigualdad. Esto se fundamenta en el art. 11 numeral 2 de la CRE donde se menciona que “nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil [...]” (CRE, 2008, art. 11). En un contexto donde las desigualdades han sido evidentes a lo largo del tiempo, se requieren de medidas que permitan solventar las necesidades existentes y generar condiciones dignas para los grupos minoritarios (Uribe y Torres, 2022). De esta forma, la toma de acciones reparativas puede promover una verdadera inclusión tanto a nivel de acceso como social, logrando una progresiva mejora de las condiciones de vida de estos grupos en específico.

En el marco de la contratación laboral, las acciones afirmativas plantean una integración justa de las minorías o grupos sociales excluidos históricamente dentro de algún área de desarrollo en específico (Ruiz, 2020). La distribución desigual de los beneficios asociados a aspectos que se desglosan del crecimiento económico ha generado que la mayoría de las oportunidades se centren en un solo lado de la población, dejando a las minorías sin alternativas

de acceso equitativas y justas (Coba y Lluquay, 2023). Esto ha conducido a un claro desequilibrio en términos de participación y representación dentro de diferentes sectores, lo cual perpetua la marginación y desigualdad.

Esta falta de oportunidades no es un aspecto inherente al ingreso laboral, sino que implica otros factores que limitan su participación en espacios que requieren de un perfil determinado (Díaz et al., 2022). Aspectos como la falta de educación, o de formación en áreas técnicas dificulta que puedan acceder a funciones en específico, requiriendo de personal más capacitado y que en la mayoría de los casos se asocia con los grupos sociales que no se enmarcan en la diversidad (Orofino y Dos Santos, 2021). En este caso la inequidad se manifiesta como un ciclo que se retroalimenta, donde la falta de acceso a oportunidades educativas y de formación perpetúa la exclusión de ciertos grupos sociales de sectores laborales específicos.

Al ejecutar acciones afirmativas no solo se genera esta equiparación de habilidades y oportunidades, sino que además se promueve una mayor diversidad e intercambio cultural dentro de los diferentes entornos laborales (Ruiz, 2020). El enfoque laboral de las acciones afirmativas se convierte en una vía de acceso al trabajo digno, donde se busca erradicar la discriminación en función de la diversidad existente en todas sus formas (Chulco y Espinosa, 2023). Estas medidas contribuyen a nivelar las oportunidades existentes fomentando un mayor nivel de inclusión y equidad en zonas donde la desigualdad ha generado afectaciones en grupos específicos de manera constante.

Aunque la implementación de acciones afirmativas puede parecer un tema simple y poco controversial, la realidad es que implica un compendio de consideraciones significativas y profundas (Pineda, 2021). En muchos de los casos, esta apertura hacia ciertos grupos excluidos puede ser considerado una desventaja para otros grupos, quienes a pesar de no encontrarse en el

marco de la diversidad se integran dentro de situaciones donde se existen escasas condiciones económicas (Ramírez, 2023). En estos casos, el desarrollo de acciones afirmativas puede ser considerado injusto y se genere dentro de un contexto alejado de lo pacífico al incrementar la competencia al momento de suplir un espacio determinado.

La implementación de acciones afirmativas debe de enmarcarse en un proceso planificado que permita integrar efectivamente a las minorías sin generar desventajas a los demás grupos sociales (Ramírez, 2023). Esto lleva a un análisis profundo donde no solo se aborden las disparidades existentes, sino que además se logre una inclusión que integre todos los ámbitos asegurando un equilibrio entre todas las partes (Díaz et al., 2022). La implementación efectiva de acciones afirmativas requiere de un proceso planificado que garantice la integración de las minorías sin generar afectaciones para otros grupos.

Basado en lo expuesto, la aplicación de este tipo de acciones debe de asegurar la participación activa de la población evitando que las decisiones sean vistas como una reversión en el cumplimiento y garantía de los derechos laborales (Martínez y Ordóñez, 2019). Si bien existen perspectivas a favor y en contra de la implementación de acciones afirmativas, es importante que su aplicación se desarrolle en cumplimiento con las garantías constitucionales y en función de la realidad y las necesidades existentes en cada entorno, logrando que estas puedan ser aceptadas (Lluguin y Cabezas, 2024). Esto lleva al diseño de acciones afirmativas que resulten transparentes y capaces de garantizar equidad dentro del contexto intervenido sin generar perjuicios a otras partes.

Otro aspecto importante es la determinación del grupo al que va enfocado la acción afirmativa. En este punto resulta necesario sustentar si en realidad estos grupos que han de beneficiarse han sido desfavorecidos como para participar de beneficios adicionales a las que

normalmente se brindan (Ramírez, 2023). Para ello es importante valorar lo establecido dentro de las normativas tanto nacionales como internacionales respecto a la protección de grupos determinados (Coba y Lluquay, 2023). Instrumentos como la CEDAW o la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial en adelante CERD (Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU], 1965, Art.1). pueden convertirse en una herramienta clave para sustentar la viabilidad de las acciones afirmativas a ser ejecutadas.

Adicional a esto, es fundamental que exista evidencia clara respecto a la exclusión de los grupos que serán beneficiados mediante la implementación de acciones afirmativas. Para esto se debe recopilar datos concretos respecto a las necesidades a las que se enfrentan estos grupos desfavorecidos (Vivas, 2023). Por ejemplo, en países como Colombia el desarrollo de acciones afirmativas ha permitido brindar condiciones igualitarias de acceso laboral a grupos históricamente marginados, como las comunidades afrocolombianas, indígenas y mujeres (Castillo y Ocoro, 2021). En este punto se pueden integrar estadísticas sobre la representatividad de los grupos en las diferentes áreas de desarrollo, así como el testimonio de personas pertenecientes a estos grupos excluidos.

Durante el diseño de las acciones afirmativas se deben de establecer los criterios de elegibilidad necesarios para que la distribución de oportunidades sea equitativa y beneficie al grupo objetivo previamente determinado (Quijada, 2021). Aspectos como el origen étnico, el género, la condición socioeconómica, la discapacidad y la ubicación geográfica deben ser considerados para asegurar que las acciones afirmativas realmente alcancen a quienes más lo necesitan (Llaquiche y Chulco, 2021). Estos criterios deberán ser confirmados evidenciando las desventajas que poseen las personas integrantes de los grupos mencionados de manera precisa y

transparente asegurando que los beneficios puedan dirigirse a quienes cumplan con los criterios y verdaderamente generen una disminución en las disparidades existentes.

Entre los principales criterios que se consideran para este fin se resalta la pertinencia a ciertos grupos minoritarios, étnicos y raciales, la desventaja socioeconómica que puede determinarse mediante indicadores socioeconómicos como ingresos familiares, nivel educativo, cargas familiares, falta de acceso a servicios básicos, entre otros (Quijada, 2021). La definición clara de los criterios de elegibilidad contribuye a blindar las acciones afirmativas de posibles desafíos legales que pudieran presentarse a corto o largo plazo, demostrando su intencionalidad hacia la disminución de inequidades estructurales (Chulco y Espinosa, 2023). Como se puede observar la claridad en la definición de los criterios de elegibilidad es fundamental para asegurar la efectividad y la legitimidad de las acciones afirmativas.

El desarrollo de políticas y medidas específicas deberán abordar de manera concreta y efectiva las necesidades existentes en los grupos desfavorecidos mostrando consonancia con los datos previamente recopilados, así como con los criterios establecidos (Ramírez, 2023). De esta forma, las acciones afirmativas deberán de convertirse en una respuesta a la realidad abordada logrando un impacto en la reducción de disparidades y la igualdad de oportunidades (Martínez y Ordóñez, 2019). Las políticas de contratación deberán de establecerse de forma clara evitando generar confusiones o una idea alejada de lo planteado en la misma. Así mismo, deberán de garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones evitando cualquier forma de discriminación.

Se debe señalar que la implementación de las acciones afirmativas deberá de desarrollarse en función a las características, necesidades y requerimientos de cada grupo al que han de beneficiar (Coba y Lluquay, 2023). También es fundamental, que la puesta en práctica de estas

acciones se genere de forma gradual, progresiva y planificada, permitiendo su efectividad y sostenibilidad (Durand, 2022). Basado en lo expuesto, es crucial destacar que la implementación de acciones afirmativas debe adaptarse a las particularidades, necesidades y demandas específicas de cada grupo que se pretende beneficiar.

## Capítulo II: Marco jurisprudencial y metodológico

### Equilibrio legal entre las acciones afirmativas y las diversas personas vulneradas históricas

#### 2.1. Metodología de la investigación

El trialismo jurídico emerge como un paradigma fundamental para abordar la promoción de la igualdad y la no discriminación en la Amazonía ecuatoriana (Mascitti, 2021). Desde este enfoque, se puede reconocer la coexistencia de diversos sistemas normativos, incluyendo el derecho estatal, el derecho consuetudinario de los pueblos indígenas y las normas de las comunidades afrodescendientes (Báez, 2023). Las acciones afirmativas en el derecho laboral se convierten en una herramienta crucial que analizada desde el trialismo jurídico ofrece una división tripartita del ordenamiento jurídico las cuales incluyen normas jurídicas, valores morales y acciones o hechos sociales, esto permite comprender las diferentes formas de entender y aplicar el derecho, así como las relaciones de poder que se configuran en el ámbito laboral, por lo tanto, a partir de este análisis, se pueden identificar los obstáculos que enfrentan los grupos históricamente discriminados y proponer estrategias para superarlas.

La utilización de investigación básica o pura busca ampliar el conocimiento respecto a un tema en específico (Castro et al., 2022). Este tipo de investigación se centra en la generación de conocimiento nuevo y fundamental sobre las causas y consecuencias de un tema en específico (Rodríguez, 2020). A través de esta investigación se busca generar conocimiento respecto a la discriminación, así como en la identificación de las mejores prácticas para promover la igualdad en el mercado laboral con especial atención a su eficacia y pertinencia en el contexto de la Amazonía ecuatoriana.

La investigación histórico-jurídica se convierte en un pilar fundamental para comprender el papel de las acciones afirmativas en la promoción de la igualdad y la no discriminación en la Amazonía ecuatoriana (Zaragoza et al., 2021). Los procesos de investigación histórico-jurídico

buscan analizar la evolución histórica de las normas que rigen una determinada acción (Aguero, 2023). Mediante la comprensión de la historia legal de una normativa no solo se puede comprender su finalidad, sino también considerar reformas que permitan una mayor efectividad de las mismas.

Por otro lado, la investigación socio jurídica considera un análisis del derecho no solo como el conglomerado de normas, sino como un fenómeno social que es influido de manera directa del contexto en el que se aplica (De Bella, 2022). A través de la investigación socio jurídica se puede obtener una visión clara del contexto social que rodea los problemas legales con la finalidad de comprender como las normativas pueden influir en la vida cotidiana de un grupo o sector social determinado, además de determinar si estos influyen, resuelven o agravan los conflictos existentes (Mila et al., 2021).

El reconocimiento de los diferentes factores que han incurrido en el desarrollo de una respuesta a las demandas de un contexto determinado, como es el caso de la acción afirmativa que se analiza en este estudio se convierte en una base para entender las singularidades que le caracterizan y debatir su aplicación. En el caso específico de esta investigación, el análisis socio jurídico resulta esencial no solo para comprender los diferentes sucesos que se han generado para la comprensión de esta norma, sino también determinar su efectividad en el contexto tanto para los grupos históricamente excluidos, como para la población en general que reside en la región Amazónica.

### ***2.1.1. Nivel de investigación***

El proceso de investigación en curso enmarca tres niveles, exploratorio, descriptivo y correlacional. Respecto a la investigación exploratoria, esta se centró en recopilar información básica y generar una idea mucho más clara de un fenómeno de estudio (Condori, 2020). A partir

de los estudios exploratorios se puede delimitar un problema, logrando su efectivo abordaje (Guamán y Hernández, 2021). Se podría decir entonces que la investigación exploratoria no pretende establecer conclusiones puntuales, sino comprender de forma inicial el objeto de estudio y sentar una base para un análisis mucho más profundo.

En el marco de este estudio, el abordaje exploratorio plantea un análisis preliminar de las normativas vigentes y su implementación dentro de la Región Amazónica. Considerando que la acción afirmativa que se analiza se asocia con una problemática que se caracteriza por su enfoque no solo social, sino también económico, la investigación exploratoria permite caracterizar las diferentes regulaciones que se han generado en torno laborales y su influencia en las necesidades locales. De esta forma, el análisis exploratorio facilita el reconocimiento de vacíos normativos y desafíos a los que se enfrentan las acciones afirmativas implementadas, logrando una comprensión inicial del tema.

En torno a la investigación descriptiva tiene como objetivo especificar las características o funciones de un fenómeno particular, enfocándose en detallar sus elementos, características y el contexto en que ocurre (Guevara et al., 2020). A diferencia de la investigación exploratoria, este tipo de estudio pretende proporcionar una imagen detallada de la situación, permitiendo una comprensión más precisa y detallada de los aspectos estudiados (Espinoza y Kovačević, 2021). Los estudios descriptivos no se direccionan a describir con claridad los hechos observados, proporcionando un marco comprensible para posteriores análisis o estudios correlacionales y explicativos.

Dentro del estudio, el enfoque descriptivo resulta fundamental para caracterizar las acciones afirmativas en el contexto laboral amazónico, detallando sus elementos clave y cómo se materializan en la legislación vigente. Mediane la investigación descriptiva se considera

identificar las modalidades específicas de las acciones afirmativas, sus objetivos, y los actores involucrados en su implementación. Así mismo, la descripción minuciosa del marco normativo y de las prácticas laborales permite conocer cómo se pretende garantizar la equidad laboral en esta región, proporcionando así una base sólida para evaluar su funcionamiento y eficacia.

Finalmente, la investigación correlacional busca examinar la relación o asociación entre dos o más variables para determinar si existe una conexión significativa entre ellas (Arias et al., 2020). Este tipo de investigación no intenta establecer una relación causal, sino identificar si las variables estudiadas presentan patrones de relación que podrían sugerir influencias mutuas (Vizcaíno et al., 2023). La correlación puede ser positiva o negativa, y su magnitud puede indicar la fuerza de la relación entre las variables, proporcionando así indicios valiosos para entender cómo los elementos de estudio pueden estar relacionados.

En el caso de este estudio, la investigación correlacional permite analizar la relación entre la implementación de acciones afirmativas y sus efectos en la inclusión y equidad laboral en la circunscripción amazónica. Al observar los patrones de aplicación de estas normativas y su relación con indicadores de inclusión laboral, se podrá identificar si la presencia de acciones afirmativas está asociada con mejoras en la representación de ciertos grupos en el mercado laboral. De esta forma, la investigación correlacional permitirá comprender cómo las políticas afirmativas han influido en la equidad dentro del ámbito laboral de la región, generando datos que pueden ser útiles para futuras decisiones legislativas y políticas de inclusión.

### ***2.1.2. Enfoque de la investigación***

La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos estudio de caso, experiencia personal, historia de vida, textos que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos

(Hernández et al., 2014). De esta forma, la investigación cualitativa facilita la comprensión de los fenómenos abordándolos desde el enfoque de los participantes logrando resultados mucho más holísticos en función al tema abordado.

### **2.1.3. Fuentes**

Las fuentes primarias ofrecen información precisa, profunda y original, permitiendo un análisis contextualizado y confiable (Morote et al., 2021). Las fuentes primarias son la Constitución, ley, normativas secundarias jurisprudencia, su uso asegura una investigación completa, precisa y relevante para el contexto amazónico, fortaleciendo la lucha por la igualdad y la no discriminación (Morote et al., 2021). En el contexto de esta investigación las fuentes primarias implican la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica planteando una estructura normativa esencial para sustentar la investigación realizada y brindarle un marco jurídico sólido y adecuado.

Las fuentes secundarias plantean un abordaje empírico que permite complementar y contextualizar el análisis de las fuentes primarias, ofreciendo interpretaciones, críticas y datos adicionales sobre el tema de estudio. En el caso de este estudio, las fuentes secundarias se centran en las encuestas que serán aplicadas tanto a los expertos como a la población de la región Amazónica, así como el proceso de revisión bibliográfica a los diferentes Planes de Ordenamiento Territorial de las diferentes provincias de la región Amazónica.

### **2.1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Tomando en cuenta la representatividad de este estudio, se consideraron las técnicas de revisión bibliográfica, así como la encuesta para la recopilación de información y datos relevantes respecto al estudio realizado.

En el caso de la técnica de revisión bibliográfica, esta permite analizar y compilar información clave proveniente de investigaciones previas y otros documentos especializados. Una revisión bibliográfica eficiente contribuye a una fundamentación sustentada de las diferentes ideas y opiniones que emergen a través de la investigación. En el caso de este estudio, la revisión bibliográfica se centró en el análisis de los planes de ordenamiento territorial de las diferentes provincias de la región amazónica, los mismos que serán analizados a través de una ficha de análisis de documentos enfocada a obtener tanto las ramas económicas por provincias, así como las empresas existentes.

Por otro lado, la técnica de la encuesta implica la recolección directa de datos a partir de la opinión y experiencia de los participantes. La encuesta proporciona datos cuantificables que pueden ser analizados estadísticamente, lo que contribuye a identificar patrones, relaciones y tendencias dentro de la población estudiada. La encuesta que se abordará mediante el desarrollo de dos cuestionarios, el primero dirigido a los expertos que integrará 15 ítems basados en una escala de Likert, y el segundo orientado a la población de las diferentes provincias de la región Amazónica logrando así recolectar información sobre los beneficios de las acciones afirmativas y si se vulnera el principio de igualdad y no discriminación.

## **2.2. Normativa Jurisprudencial nacional e internacional sobre acciones afirmativas y el derecho a la igualdad y no discriminación**

Las acciones afirmativas, junto con el derecho a la igualdad y no discriminación, son pilares fundamentales en la construcción de sociedades justas e inclusivas (León, 2021). Estos conceptos están respaldados por un robusto marco normativo y jurisprudencial tanto a nivel nacional como internacional (Martínez y Ordóñez, 2019). En muchos países, las acciones afirmativas se ubican como un enfoque orientado a promover la igualdad de oportunidades, así

como asegurar que todos los individuos participen de forma plena en la vida social, económica y política.

En el marco internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en adelante DUDH, establece el principio de igualdad ubicando a los seres humanos como entes que nacen libres e iguales en dignidad y derechos (AGNU, 1948, art. 1). Así mismo, se determina que las personas poseen todos los derechos proclamados en esta declaración sin distinción alguna (AGNU, 1948, Art. 2). Esta declaración se convierte en el marco principal para la garantía de derechos, especialmente al momento de implementar acciones afirmativas que puedan promover la igualdad en todas sus formas.

En materia de derechos culturales, uno de los principales instrumentos que aborda la igualdad y la no discriminación es la CERD, adoptada por las Naciones Unidas (AGNU, 1965, art. 1), el cual obliga a los Estados parte a adoptar medidas especiales, es decir, acciones afirmativas, para garantizar la igualdad de derechos de todas las personas, especialmente aquellas pertenecientes a grupos racialmente discriminados. La CERD establece que tales medidas deben ser temporales y no deben perpetuar la desigualdad una vez que se hayan alcanzado los objetivos para los cuales fueron diseñadas (AGNU, 1965, art. 1). En este contexto, las acciones afirmativas se ubican como una obligación de los países suscriptores de esta convención, así como una medida temporal y adaptada a las particularidades de cada contexto, enfocándose a buscar una igualdad de condiciones a corto plazo.

A nivel de derechos civiles y políticos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en adelante PIDCP, plantea la obligación de los Estados de garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos civiles y políticos sin distinción alguna y de adoptar medidas necesarias para corregir desigualdades (Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU],

1966, Art. 2). De la misma forma, se estableció como un fundamento para el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante PIDESC, que considera la obligación de los Estados de tomar medidas apropiadas para garantizar que todos los individuos gocen de derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación (Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU], 1966, Art. 7). Estos pactos, junto con otros tratados internacionales, forman un marco normativo robusto que respalda la implementación de acciones afirmativas para promover la igualdad sustantiva a nivel global.

En la misma línea, la CEDAW, insta a los Estados a implementar acciones afirmativas para promover la igualdad de género (AGNU 1979, art. 1). Esta convención reconoce que, debido a las desigualdades históricas, es necesario adoptar medidas especiales para acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres (AGNU, 1979, Art. 2). Como tal, la CEDAW establece que estas medidas no deben considerarse discriminación, sino medios necesarios para corregir desventajas estructurales.

Así mismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en adelante CDPD, también promueve las acciones afirmativas al exigir que los Estados adopten medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades (Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU], 2006, Art. 1). La CDPD subraya que la igualdad no significa tratar a todas las personas de la misma manera, sino reconocer las barreras adicionales que enfrentan ciertos grupos y tomar medidas concretas para superarlas (AGNU, 2006, Art. 4). Este enfoque está en línea con la idea de que las acciones afirmativas son esenciales para garantizar una verdadera igualdad de derechos y oportunidades.

En el contexto regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en adelante CADH, conocida como el Pacto de San José, es un instrumento clave que protege el derecho a la

igualdad y no discriminación en América Latina, estableciendo que todas las personas son iguales ante la ley, y prohibiendo la discriminación por motivos de raza, género, origen nacional, religión y otras características (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1978, art. 1). La Corte Interamericana de Derechos Humanos en adelante CIDH, ha emitido varias sentencias asociadas al uso de acciones afirmativas. Un ejemplo de ello es la sentencia de 24 de agosto de 2010 sobre el caso de la comunidad indígena Xákmok Kásek Vs Paraguay, donde la CIDH determinó que el Estado debe adoptar acciones afirmativas para revertir las situaciones de discriminación que se han generado por años en perjuicio de determinados grupos (Sentencia C-214/2, 2010). En este sentido, la CIDH aborda la vulneración de derechos de pueblos indígenas y direcciona a los organismos locales a tomar acciones que garanticen que estos grupos puedan disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad (Sentencia Serie C- 214/2, 2010). De manera puntual se puede comprender que la CIDH no solo se enfoca en promover un trato igualitario, sino que además promueve el reconocimiento y respeto a los derechos ancestrales que poseen, impulsando el desarrollo de medidas adecuadas para cerrar las brechas de inequidad existentes.

En Ecuador, la CRE, es el principal marco normativo que garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación señalando que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades (CRE, 2008, Art. 11). Además, la Constitución obliga al Estado a adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de quienes se encuentren en situación de desigualdad (CRE, 2008, Art. 11). Un ejemplo es la sentencia del 12 de diciembre del 2019 No 7-11-19 de la Corte Constitucional, que determina el uso de medidas afirmativas en el proceso de selección de jueces y juezas de Familia, Niñez y Adolescencia a través de puntos adicionales a las mujeres en el concurso de méritos orientado a incrementar la representatividad femenina dentro de la función judicial (Sentencia No-7-11/19,

2019). En este caso, si bien las medidas afirmativas constituyen un marco que potencia la igualdad de condiciones, e impulsa el reconocimiento de la mujer en estos espacios de poder, en muchas situaciones estas podrían generar un efecto contrario al esperado, llegando a ser valorada como una discriminación positiva que deja de lado las potencialidades con las que podrían contar otros candidatos a este rol.

La Sentencia No 7-11-19 puede constituirse como un ejemplo para comprender la igualdad material, tomando en cuenta que a pesar que la medida tomada no parece justa, lo que busca es abordar las diferencias existentes a través de la implementación de una acción afirmativa (Sentencia No 7-11/19, 2009). A diferencia de la igualdad formal que se centra en el tratamiento igualitario de todas las personas, evitando que se produzcan diferenciaciones en el reconocimiento de derechos, la igualdad material considera la necesidad de generar una respuesta adecuada a las diferencias a las que se han enfrentado ciertos grupos (Bordali, 2020). Esto convierte a la Sentencia No 7-11-19 en ejemplo de cómo el desarrollo de acciones afirmativas puede generar diferentes percepciones en función del principio de igualdad, y por ende merece una valoración mucho más profunda y significativa.

Por otro lado, la Sentencia del 22 de octubre del 2019 No 19-7-21 correspondiente al Juicio 17316-2019-00033 de la sala especializada de lo laboral hace referencia a las acciones afirmativas centrándose en el principio de no discriminación y la necesidad de aplicar estas acciones para enfrentar condiciones de desigualdad (Sentencia No 19-7/21, 2019). En este caso también se hacía referencia al principio de igualdad señalando que todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, por lo tanto cuenta con protección legal y pueden beneficiarse de esta (Sentencia No 19-7/21, 2021). Esta sentencia resalta la necesidad de estas acciones al momento de enfrentar las injusticias y desigualdades que pueden producirse en el

marco de lo laboral, ubicando a todas las personas iguales ante la Ley y con derecho a hacer respetar sus derechos elementales.

Finalmente, la la LOPICTA establece un marco normativo específico para la región amazónica en Ecuador, orientado a promover un desarrollo equilibrado y sostenible que respete los derechos y necesidades de sus pobladores (LOPICTA, 2018, Art. 3). La LOPICTA busca implementar políticas de acción afirmativa que prioricen la participación de los ciudadanos de la región en procesos de planificación y desarrollo, así como asegurar que las inversiones y recursos se distribuyan equitativamente, considerando las particularidades y desafíos específicos de la Amazonía (LOPICTA, 2018, Art. 1). Esta ley refleja un enfoque inclusivo y territorial en la promoción de la igualdad, garantizando que las medidas afirmativas se ajusten a las realidades locales para lograr un desarrollo justo y equitativo.

### **2.3. Regulaciones sobre las acciones afirmativas en el territorio Amazónico**

La LOPICTA es una ley que busca regular la Planificación Territorial Amazónica a partir del análisis de los diferentes aspectos sociales, económicos, culturales y ambientales, así como establecer políticas y normativas que impulsen el desarrollo humano dentro del contexto amazónico (LOPICTA, 2018, Art. 3). Esta normativa aprobada en el 2018 enmarca algunas acciones afirmativas orientadas a garantizar el trabajo preferente a los residentes de la región amazónica, determinando la contratación de al menos el 70% de personas del territorio Amazónico.

En los últimos años se han desarrollado varias modificaciones a la LOPICTA con la finalidad de regular de manera más efectiva las diferentes actividades que se generan en la Circunscripción Amazónica. En el 2024 se publica la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, en

adelante LORLOPICTA en la cual se plantean cambios sustanciales en varios de los artículos que la integran (Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica [LORLOPICTA], 2024, Art. 3). En este caso, se sustituye el Art. 3 haciendo referencia al principio de igualdad y no discriminación señalando:

La igualdad de trato implica que todas las familias, comunidades, pueblos y nacionalidades que habitan en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica son iguales y gozan de los mismos derechos y oportunidades y deben ejercer sus responsabilidades [...] los habitantes de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, además tendrán derechos propios relacionados con la dimensión histórica y cultural y su autodeterminación a un pueblo o nacionalidad originaria, a la luz de las Normas del Derecho Internacional aplicables [...] (LORLOPICTA, 2024, Art. 3).

Así mismo, respecto al derecho al empleo preferente, se realizan cambios más sustanciales señalando en el Art. 41.1.

Todas las personas naturales y jurídicas, las empresas públicas y privadas, mixtas y comunitarias, con capitales nacionales o extranjeros que realizan sus actividades en la Circunscripción Territorial Amazónica, contratarán de manera obligatoria a residentes permanentes en no menor del 80% de sus nóminas para la ejecución de sus actividades dentro de la Circunscripción, con excepción de aquellas que no exista la mano de obra requerida (LORLOPICTA, 2024, Art. 41.1).

La LORLOPICTA ratifica la implementación de la acción afirmativa, sin embargo, incrementa el porcentaje de empleados de cada empresa que deberán de pertenecer a la Circunscripción Amazónica sustentándose de manera directa con el derecho al acceso preferente

que tienen los habitantes locales a las oportunidades laborales en su región a un 80%. En las Disposiciones Generales de este cuerpo normativo, la Disposición General Primera que modifica la Disposición General Tercera se exponen los requisitos para la verificación de la residencia amazónica:

Haber nacido dentro de la Circunscripción Amazónica, estar empadronado en los tres últimos procesos electorales, o ser residente de la Circunscripción mencionada que deberá probarse con un certificado de trabajo que evidencie su participación laboral en los últimos 6 años, un contrato de arrendamiento notariado que muestre su domicilio por los últimos 6 años o un certificado de estudios que demuestre la asistencia regular por los últimos 6 años (LORLOPICTA, 2024, Disp General. 3).

Esto evidencia las limitantes que existen para garantizar el empleo preferente a los locales, tomando en cuenta que muchos de los ciudadanos que residen dentro de este lugar a pesar de tener el tiempo necesario no cuentan con la documentación requerida (Pozo et al., 2020). La rigidez de estas normas puede excluir a personas que a pesar de contribuir al desarrollo de la región no pueden proporcionar la documentación requerida, condicionando su participación en las ofertas laborales y afectando su acceso a un trabajo digno (Pineda, 2021). Esto no solo perpetúa la desigualdad y la informalidad laboral, sino que también debilita el objetivo de las políticas de acción afirmativa diseñadas para promover la inclusión y el desarrollo económico de las comunidades locales.

En 2023, el ex Presidente Guillermo Lasso presentó una objeción parcial a la reforma de la LOPICTA calificándola de inconstitucional tomando en cuenta que se hacían cambios sustanciales que vulneraban los principios constitucionales al modificar el marco jurídico, lo cual afectaba la autonomía territorial; la objeción se asociaba a los Art. 41.1; 41.2; y 41.3 que

vulneraban el derecho a la igualdad y no discriminación, así como el derecho a la libertad de contratación (Presidencia de la República del Ecuador [PRE], 2023, Oficio T.433-SGJ-23-0113). En este contexto, el derecho al empleo preferente pasaba de 70% de contrataciones a residentes amazónicos a 80%, mientras que la forma de contratación pasaba de considerar a toda persona considerada como residente amazónico a 60% de pertinencia de la zona de influencia directa y parroquial; 20% a la respectiva provincia donde se realizan las operaciones y un 20% a la Circunscripción territorial amazónica (PRE, 2023, Oficio T.433-SGJ-23-0113). Esta objeción fue parcialmente aceptada por la Corte Constitucional del Ecuador al revisar que algunas de las disposiciones de esta Ley contravenían al derecho de igualdad y no discriminación, de esta forma el organismo concluyó que se procedía con la objeción explícitamente en el art. 41.3. que se asociaba a catalogar a una persona natural o jurídica como proveedor local evitando (Corte Constitucional del Ecuador [Corte CE], 2024, Dictamen 3-23-OP/24). En este caso solo se plantea la necesidad de no limitar la contratación por parte de empresas públicas o privadas solo por el hecho del tiempo de residencia o las demás condicionantes que se expresan dentro del artículo 8 de la LOPICTA.

### **Capítulo III: Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación**

#### **Implementación de la Ley Amazónica mediante un estudio en diversas normas**

##### **3.1. Ejecución del porcentaje de las actividades dentro de la Circunscripción Amazónica**

En los últimos años, el incremento de la población dentro de la Circunscripción Amazónica ha generado que se generen nuevas actividades económicas adaptándose tanto a las necesidades de los habitantes como a las características de la región (Secretaría Especial Amazónica, 2021, p. 4). Más allá de la explotación de recursos naturales como la minería o la extracción de madera y la agricultura, la demanda de productos y servicios a fomentado la creación de pequeñas y medianas empresas que van desde la venta de bienes de consumo básico hasta servicios especializados hacia el área turística (Uribe y Torres, 2022). Estas empresas constituyen un crecimiento progresivo de la economía local al generar nuevas fuentes de empleo que dinamizan los diferentes sectores productivos y aumentan el poder adquisitivo de la población.

Hasta el 2018, el número de empresas, emprendimientos y otros tipos de organizaciones económicas establecidas en la Amazonía ecuatoriana alcanzó las 1562 (Secretaría Especial Amazónica, 2021, p. 4). Para el 2019, el número de empresas se incrementó significativamente a 3066, lo cual evidencia el alto nivel de crecimiento económico ha tenido la circunscripción Amazónica (Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo, 2020). Estos datos no solo muestran las empresas que brindan plazas de empleo registrado en la seguridad social, sino también el resto de las empresas que no cuentan con estos aspectos (Ver Anexo 3).

Los datos evidencian que el mayor número de empresas se encuentra concentrada en la provincia de Pastaza. Otro dato importante a destacar es que son pocas las empresas que cuentan con empleados con todas las garantías de seguridad social necesaria (Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo [INEC], 2020). En el Ecuador, solo el 17,27% de la población cuenta con un

empleo considerado adecuado o pleno, es decir que posee todas las garantías necesarias establecidas en la ley (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo [INEC], 2023). En este punto se puede señalar que muchas de las empresas emplean bajo la figura de contratación de servicios, pagando a través de facturas, lo cual no solo lo cual no solo precariza las condiciones laborales de los trabajadores, al no proporcionarles beneficios como seguro de salud y pensiones, sino que también fomenta una economía informal que dificulta la recaudación fiscal y la protección de los derechos laborales en la región.

Respecto a las actividades que se realizan dentro de la Circunscripción Amazónica, existe la idea general que todas las actividades se encuentran ligadas a trabajos asociados a la agricultura y la minería (Secretaría Especial Amazónica, 2021, p. 4). Si bien la agricultura abarca un número significativo de las plazas de trabajo actuales, existen otras áreas de trabajo que también representan un porcentaje importante para la economía de cada una de las provincias y cantones que integran la Amazonía ecuatoriana (Uribe y Torres, 2022). Es importante señalar que no existen datos globales que evidencien el porcentaje de actividades dentro de esta región, sin embargo, a través de los Planes de Ordenamiento territorial se pudo conocer que en su mayoría las actividades económicas que se realizan dentro de la Circunscripción Amazónica son variadas y se concentran más en la agricultura, silvicultura y pesca en un 33,60%, el comercio en un 9,72% y un 8,60% asociada a la administración pública y defensa. Otras áreas también significativas se asocian a la construcción con un 7,32% y la enseñanza con un 5,33% (Anexo 4).

Es importante señalar que estos datos corresponden a la Población Económicamente Activa tanto en zonas rurales como urbanas. También se debe considerar que pesar que los Planes de Ordenamiento Territorial de cada provincia se han desarrollado en periodos de tiempo distintos, estos corresponden a los últimos publicados en sus gacetas digitales de cada GAD.

Respecto a la provincia de Morona Santiago, el Plan de Ordenamiento Territorial no contaba con la información requerida respecto a las económicas correspondientes a este contexto, razón por la cual se muestran los casilleros vacíos (Ver Anexo 4).

A pesar del gran número de actividades económicas que se registran dentro de la Circunscripción Amazónica, es importante destacar que el nivel de empleo es el más bajo del país considerando que solo un 17,9% posee un empleo adecuado de los cuales el 9,35% representa la tasa de empleo asociado a la identificación étnica, lo cual evidencia una disparidad significativa al acceso de empleos formales y de calidad, especialmente dentro de poblaciones que enfrentan mayores barreras para ingresar al mercado laboral formal (Secretaría Técnica de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, 2021).

Respecto a la técnica de la encuesta, se aplicaron dos cuestionarios, uno dirigido a expertos y el otro a habitantes de la Circunscripción Amazónica. Sobre la encuesta a los expertos, estos integraron un total de 15 participantes. En el caso de la encuesta a la población Amazónica que cuenta con un total de 547,427 habitantes (Secretaría Especial Amazónica, 2021, p. 34), se consideró una muestra a partir de la aplicación de una fórmula para poblaciones finitas que dio como resultado un total de 384 habitantes correspondientes a las diferentes provincias que integran esta región. Los resultados de la encuesta (Ver Anexo 6).

Por otra parte, a través de las encuestas a expertos se logró determinar que un porcentaje notable, el 73.3%, percibe que estas políticas generan una percepción de discriminación inversa entre los trabajadores no beneficiados (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Esto se asocia con los resultados de la encuesta a la población donde un 59.6%, considera que estas políticas generan una percepción de discriminación inversa entre los trabajadores no beneficiados (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Este hallazgo sugiere que las políticas podrían estar

potencialmente en conflicto con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la legislación laboral y constitucional.

El 66.7% de los expertos considera que las acciones afirmativas disminuyen la importancia de la meritocracia en los procesos de contratación (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5), lo cual tiene relación con el 61.5% de los habitantes que cree que las acciones afirmativas disminuyen la importancia de la meritocracia en los procesos de contratación (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Este punto plantea la cuestión de si estas políticas están alineadas con los principios de selección basados en méritos y competencias, fundamentales en el marco legal laboral.

Un aspecto crítico es que el 60% de los expertos percibe que las políticas de trabajo preferencial provocan conflictos internos dentro de las organizaciones (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Así mismo, el 59.6% de la población encuestada percibe que las políticas de trabajo preferencial provocan conflictos internos dentro de las organizaciones (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto considera la posibilidad de que estas políticas puedan generar tensiones laborales que podrían contravenir las normativas sobre un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

Además, el 66.7% de los expertos opinan que la implementación de acciones afirmativas puede desmotivar al personal no beneficiado (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Estos datos tienen una relación directa con el 62% de la población encuestada que también considera que la implementación de acciones afirmativas puede desmotivar al personal no beneficiado (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto sugiere que la percepción de inequidad podría tener un impacto significativo en la moral y la productividad de los trabajadores.

Para el 46,6% de los expertos es común que los beneficiarios de las acciones afirmativas lleguen a ser estigmatizados por sus compañeros de trabajo, percibiendo como injusto los beneficios obtenidos. Para la población, el 62.5% es común escuchar de una estigmatización a quienes se benefician de estas acciones lo cual afecta las relaciones en el ambiente de trabajo como a nivel personal (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto indica que estas políticas podrían tener el efecto contrario al esperado, fomentando la segregación en lugar de la integración.

Por otro lado, el 66.6% de los expertos indica que las políticas de trabajo preferencial afectan negativamente la eficiencia organizacional (siempre y casi siempre). (Ver Anexo 5). A su vez un 60.4% de los encuestados opina que las políticas de trabajo preferencial afectan negativamente la eficiencia organizacional (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto refleja que hay una percepción extendida de que estas políticas pueden introducir ineficiencias que afecten el rendimiento global de las organizaciones.

El 73.4% de los expertos señala que existe una percepción de injusticia entre los trabajadores debido a las acciones afirmativas (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Esto coincide con el 62% de los encuestados que también posee la misma opinión respecto a la injusticia en este tema (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto subraya que estas políticas pueden ser vistas como distributivamente injustas, minando la cohesión y la confianza dentro de las comunidades laborales.

Además, el 80% de los expertos afirma que la moral del equipo de trabajo se ve afectada negativamente por la implementación de acciones afirmativas (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Así también, un 61.2% de los habitantes cree que la moral del equipo de trabajo se ve afectada negativamente por la implementación de acciones afirmativas (siempre y casi siempre)

(Ver Anexo 6). Este dato sugiere que estas políticas podrían tener un impacto adverso en el espíritu de equipo y la colaboración dentro de las organizaciones.

El 73.4% de los participantes considera que las acciones afirmativas pueden comprometer la calidad de las contrataciones (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Esto se relaciona con el 57.9% de los encuestados percibe que las acciones afirmativas pueden comprometer la calidad de las contrataciones (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto plantea interrogantes sobre si estas políticas están promoviendo la contratación basada en criterios de idoneidad y competencia, como exige la normativa laboral.

Por otro lado, el 60% de los expertos opina que la implementación de políticas de trabajo preferencial aumenta la carga administrativa en las organizaciones (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Así también, el 65.1% de los habitantes indica que la implementación de políticas de trabajo preferencial aumenta la carga administrativa en las organizaciones (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto sugiere la necesidad de evaluar si estas políticas están cumpliendo con los principios de eficiencia administrativa y gestión adecuada de recursos, fundamentales en el marco legal laboral.

El 66.7% de los expertos percibe que las acciones afirmativas generan resentimiento social entre los diferentes grupos de trabajadores (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Esto posee una relación con el un 65.1% de los habitantes que también indica que la implementación de políticas de trabajo preferencial aumenta la carga administrativa en las organizaciones (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Este dato revela que estas políticas son vistas como onerosas y potencialmente ineficientes en términos de recursos administrativos

Por otro lado, el 86.6% de los expertos indica que la rotación de personal aumenta debido a la percepción de inequidad causada por las acciones afirmativas (siempre y casi siempre) (Ver

Anexo 5). Así mismo, el 61.5% de los habitantes afirma que la rotación de personal aumenta debido a la percepción de inequidad causada por las acciones afirmativas (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto podría implicar un incumplimiento de las obligaciones legales de los empleadores de proporcionar un entorno laboral justo y equitativo para todos los empleados.

El 60% de los expertos opina que la confianza en el proceso de selección se ve afectada negativamente por las acciones afirmativas (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Por su parte, el 59.3% de los encuestados señala que la confianza en el proceso de selección se ve afectada negativamente por las acciones afirmativas (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto plantea la preocupación sobre si estas políticas están respetando los principios de transparencia y objetividad en los procesos de contratación, requeridos por la legislación laboral.

El 66.6% de los expertos considera que las políticas de trabajo preferencial crean un ambiente de competencia desleal entre los trabajadores (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Lo expuesto posee relación con el 54.2% de los habitantes considera que las políticas de trabajo preferencial crean un ambiente de competencia desleal entre los trabajadores (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Este aspecto podría cuestionar la observancia de los principios de igualdad de oportunidades y trato justo entre los empleados, fundamentales en el marco jurídico laboral.

Finalmente, el 60% de los expertos opina que la motivación de los empleados para capacitarse y mejorar profesionalmente disminuye debido a las acciones afirmativas (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 5). Así mismo el 54.2% de los habitantes considera que las políticas de trabajo preferencial crean un ambiente de competencia desleal entre los trabajadores (siempre y casi siempre) (Ver Anexo 6). Esto sugiere la posibilidad de que estas políticas no estén

incentivando el desarrollo profesional continuo y la mejora de habilidades, aspectos esenciales protegidos por las leyes laborales relacionadas con el desarrollo humano en el trabajo.

### **3.2. Reflexiones sobre el accionamiento del principio de no discriminación y el principio de igualdad**

A través del estudio realizado acerca del principio de no discriminación y el principio de igualdad se puede dar una respuesta más coherente respecto a la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la implementación de las acciones afirmativas en el derecho al trabajo preferencial de la Circunscripción Territorial Amazónica y el principio de igualdad y no discriminación del acceso al trabajo de las demás provincias del Ecuador?

En este contexto, es necesario comprender que ambos principios son esenciales en la garantía de los derechos. Mientras el principio de no discriminación es fundamental en cualquier estado democrático, ya que establece que todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa, sin importar sus particularidades o características protegidas; el principio de igualdad se relaciona de manera estrecha con la idea de equidad y justicia social, dejando de lados los preceptos de discriminación que pueden presentarse dentro de cualquier contexto.

En este marco, el desarrollo de acciones afirmativas en el derecho al trabajo preferencial de la Circunscripción Territorial Amazónica se convierte en un ejemplo de cómo el Estado puede desarrollar alternativas para garantizar la retribución de los derechos en sectores que han sido vulnerados, como es el caso del territorio amazónico. De este modo, la implementación de políticas como las acciones afirmativas en el plano de lo laboral aseguran que estos grupos marginados reciban apoyo adicional para nivelar el campo de juego y alcanzar la igualdad real de oportunidades.

Sin embargo, al establecer la participación de un 80% de contratación local, desnivela la posibilidad que personas que por diferentes circunstancias han tenido que migrar a esta zona del país encuentren dificultades al momento de acceder a una plaza formal. Si bien el desarrollo de acciones afirmativas hace justicia a la desvalorización laboral a la que se enfrentaron los pueblos y nacionalidades, así como la población urbana que conforman la Circunscripción Amazónica, también plantea un dilema ético que se asocia estrechamente a una discriminación positiva que afecta a otra parte importante de la población que si bien no es residente, también requiere de un ingreso económico digno.

De esta forma, la respuesta a la pregunta de investigación entonces determina que si existe una relación entre la implementación de acciones afirmativas en el derecho del trabajo preferencial de la Circunscripción Amazónica y el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo de las demás provincias del Ecuador, y que esta se fundamenta en una igualdad material al reconocer que ciertas regiones, como la Amazonía, han enfrentado históricas desventajas sociales, económicas y geográficas que limitan sus oportunidades y que por ende requieren de un reconocimiento que les permita garantizar su desarrollo tanto a corto como a largo plazo, devolviéndoles no solo las oportunidades, sino también el goce de sus derechos fundamentales.

Las acciones afirmativas en este contexto no contradicen la igualdad, sino que la refuerzan al ofrecer medidas compensatorias que permiten equilibrar el acceso al trabajo de los habitantes amazónicos con el de otras provincias, promoviendo así una verdadera justicia social sin discriminar a los demás ciudadanos del país. La respuesta a la pregunta de investigación entonces considera cómo estas acciones permiten avanzar hacia una igualdad sustantiva, en la

que todos los sectores del país puedan acceder equitativamente a las mismas oportunidades laborales.

Por su parte, la relación del principio de igualdad y no discriminación por la implementación de acciones afirmativas en la Amazonía plantea un desafío en cuanto a la equidad en el acceso a oportunidades. Si bien las medidas afirmativas en esta región buscan compensar las desventajas históricas de sus habitantes, es fundamental que estas acciones no generen percepciones de favoritismo injustificado frente a otras provincias. Para muchas personas que corresponden a otras provincias es fácil desarrollar un precepto de discriminación positiva en función de quienes cuentan con una residencia, afectando aspectos como la cohesión social y la confianza en la imparcialidad del sistema laboral.

Es esencial que se puedan generar acciones orientadas que las acciones afirmativas puedan ser vistas como una respuesta justa a las desigualdades laborales que caracterizaban a esta zona del país, evitando que sean consideradas como privilegios innecesarios. Por tanto, la implementación de estas medidas debe ser evaluada constantemente, con el objetivo de cumplir con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, asegurando que las acciones afirmativas logren una inclusión real sin crear nuevas desigualdades.

## Conclusiones

El desarrollo de acciones afirmativas se establece como una necesidad dentro de contextos donde han existido grupos históricamente marginados, sin embargo, en algunos casos pueden generarse opiniones divididas en torno a la efectividad y la equidad que estas medidas brindan a la sociedad. De forma general, las acciones afirmativas plantean medidas direccionadas a favorecer a grupos específicos, lo cual, si bien resulta una respuesta a las desigualdades existentes, también puede ser percibido como una muestra de inequidad para quienes no resultan beneficiados de las mismas.

La medida afirmativa que señala la contratación de al menos el 80% de personas que residen en la región Amazónica se convierte en una barrera para aquellas personas que por diferentes situaciones han tenido que migrar a esta zona, reduciendo significativamente las posibilidades de acceso a una plaza de empleo digna y que garantice todos los derechos establecidos en la ley. En este contexto, aunque la medida afirmativa busca devolver a los locales las oportunidades de acceso a un empleo, afecta de forma paralela a las personas que no cumplen con este requerimiento indiferentemente de las habilidades, competencias o cualificaciones que posean.

Respecto al principio de igualdad y no discriminación, este se encuentra consagrado en la Constitución, que establece la igualdad de oportunidades como un derecho fundamental. Las acciones afirmativas buscan complementar este principio al ofrecer oportunidades preferenciales a grupos históricamente marginados. Sin embargo, es crucial evaluar si estas medidas están logrando su objetivo sin comprometer la meritocracia ni generar percepciones de injusticia entre los trabajadores.

Finalmente, sobre la relación del principio de igualdad y no discriminación por la implementación de acciones afirmativas en la Amazonía, la implementación de acciones afirmativas en la Amazonia debe evaluar cuidadosamente su impacto en la igualdad y no discriminación. Los resultados de la encuesta indican que estas políticas afectan negativamente la eficiencia organizacional, la moral del equipo y la percepción de equidad en el lugar de trabajo. Esto subraya la importancia de diseñar y gestionar estas medidas de manera que no solo cumplan con el objetivo de inclusión, sino que también fortalezcan la cohesión social y promuevan un ambiente laboral justo y equitativo para todos.

## Recomendaciones

De la investigación se plantean las siguientes recomendaciones.

Para abordar eficazmente los desafíos y las necesidades específicas de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, es imperativo considerar una modificación sustancial en la Ley Orgánica para la Planificación Integral. Esta región enfrenta singularidades geográficas, culturales y socioeconómicas que requieren un marco legal adaptado y flexible para promover un desarrollo equitativo y sostenible. Una de las modificaciones clave podría ser la inclusión de disposiciones que fortalezcan las acciones afirmativas de manera más equilibrada y justa, considerando tanto la protección de los derechos de las comunidades locales como la promoción de oportunidades inclusivas para todos los habitantes de la región.

Así mismo, se podría proponer una revisión de los criterios de acceso preferencial en políticas de contratación pública y privada, de modo que no solo se privilegie la residencia local, sino también la capacitación específica en habilidades relevantes para el contexto amazónico. Esto ayudaría a garantizar que las oportunidades laborales se distribuyan de manera más equitativa, promoviendo al mismo tiempo la integración de nuevos residentes que contribuyan al desarrollo económico y social de la región.

Finalmente, resulta esencial contemplar la consulta y participación activa de las comunidades indígenas y locales en la elaboración e implementación de políticas. Esto no solo fortalecería la legitimidad de las acciones afirmativas, sino que también aseguraría que estas políticas respondan verdaderamente a las necesidades y aspiraciones de quienes viven y trabajan en la región amazónica. En conjunto, estas medidas podrían contribuir significativamente a la construcción de un marco legal más inclusivo y adaptado, capaz de impulsar un desarrollo integral y sostenible en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.

## Bibliografía

- Aguero, A. (2023). Federalismo, derechos e igualdad ante la ley: Una aproximación histórico jurídica al caso argentino. Anuario del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, 21, 371-391. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/226477>
- Amazónica, S. T. (2021). Plan Integral para la Amazonía. Secretaria para la Amazonía. [https://www.proamazonia.org/wp-content/uploads/2022/08/Resumen-Plan-Integral-para-la-Amazoni%CC%81a\\_compressed.pdf](https://www.proamazonia.org/wp-content/uploads/2022/08/Resumen-Plan-Integral-para-la-Amazoni%CC%81a_compressed.pdf)
- Arecncibia, R., Vega, R., y Carrillo, H. (2020). Evolución y alcance multidisciplinar de tres técnicas de análisis bibliométrico. Palabra clave, 10(1). <https://doi.org/https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/18539912e102>
- Arias, J., Covinos, M., y Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. Ciencia Latina, 4(2), 237-247. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución Política del Ecuador. Editoras Nacionales.
- Asamblea Nacional. (2018). Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Espacial Amazónica . Editoras Nacionales.
- Asamblea Nacional. (2020). Código de Trabajo. Registro Oficial. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Asamblea Nacional. (2021). Norma Técnica de aplicación de empleo preferente establecido en la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial

Amazónica. Registro Oficial. <https://www.amazonicaep.ec/web/v2/wp-content/uploads/2023/12/NORMA-TECNICA-EMPLEO-PREFERENTE.pdf>

Asamblea Nacional. (2024). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica. Registro Oficial. <https://www.secretariadelamazonia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/11/Ley-Org%C3%A1nica-para-la-Planificaci%C3%B3n-Integral-de-la-Circunscripci%C3%B3n-Territorial-Especial-Amaz%C3%B3nica.pdf>

Azanza, M. (2022). Aplicación del estándar del principio de igualdad en la jurisprudencia contemporánea de la corte Constitucional del Ecuador. *Ius Humani. Revista de Derecho*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31207/ih.v11i1.297>

Báez, Q. (2023). Análisis de la jurisprudencia argentina sobre la tutela preventiva del daño (periodo 2015-2020) alcances y delimitaciones desde el trialismo jurídico. [Tesis. Universidad Nacional de La Pampa]. <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/8916>

Barreré, M., Cuenca, A., Palacios, A., y Ramírez, P. (2021). Igualdad y no discriminación en tiempo de pandemia. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*(44), 23-52. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7203/CEFD.44.20432>

Bordalí, A. (2020). La carga de la prueba en el proceso civil: una evolución desde la igualdad formal de las partes hacia una igualdad material de las mismas. *Estudios de Derecho*, 77(170). <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.esde.v77n170a08>

- Bordali, A. (2020). La carga de la prueba en el proceso civil: una evolución desde la igualdad formal de las partes hacia una igualdad material de las mismas\*. *Estudios del Derecho*, 77(170). <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.esde.v77n170a08>
- Burzaco, M. (2020). Concurrencia competitiva, igualdad entre licitadores y discriminación positiva en las reservas de contratos: un análisis desde los conflictos. [Tesis. Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/44894>
- Calderón, C., Morales, D., y Ruiz, M. (2022). Discapacidad y Discriminación. *Janaskakua*, 4(9). <https://publicaciones.umich.mx/revistas/janaskakua/enfermeria/article/view/9>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7016](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016)
- Castillo, E., y Ocoro, A. (2021). Educación superior, pueblos indígenas y afrodescendientes. Una lectura sobre las acciones afirmativas en Brasil y la etnoeducación universitaria en Colombia. *Revista Educación Superior Y Sociedad*, 33(2), 767-792. <https://doi.org/https://doi.org/10.54674/ess.v33i2.359>
- Castro, J., Gómez, L., y Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75). <https://doi.org/https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chulco, B., y Espinosa, P. (2023). Influencia educativa de políticas de acciones afirmativas étnicas en Ecuador. *Conrado*, 19(92). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442023000300467&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442023000300467&script=sci_arttext&tlng=pt)

- CIDH. (2010). Caso Comunidad Indígena Xákmok Kásek Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2010. Serie C No. 214.
- Coba, L., y Lluquay, D. (2023). La utilización de las acciones afirmativas y su incidencia en el derecho a la igualdad. [Tesis. Universidad Nacional del Chimborazo].  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10491>
- Condori, P. (2020). Niveles de investigación. Curso. <https://www.aacademica.org/cporfirio/17.pdf>
- Cordoves, A. (2023). Observatorio de Acciones Afirmativas de la Universidad Federal de Santa Catarina. Pensando su reconfiguración. Luz, 22(3), 21-31.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/luz/v22n3/1814-151X-luz-22-03-21.pdf>
- Corona, L., y Fonseca, M. (2023). Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo sí, cuándo no? MediSur, 21(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100269&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100269&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia No 7-11-19.  
<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/29b74f59-ca72-4535-bfad-25535ba0c23b/0007-11-ia-sentencia.pdf?guest=true>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Objeción presidencial parcial respecto del proyecto de Ley Reformatoria a la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Amazónica.
- Corte Nacional de Justicia. (2021). Sentencia 19-JUL-21 Juicio No. 17316-2019-00033.  
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/3.-17316-2019-00033.pdf>

- De Bella, K. (2022). Justicia Juvenil. La mirada socio jurídica para pensar en la necesidad de las intervenciones interdisciplinarias. CUHSO (Temuco), 32(1).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7770/cuhso-v32n1-art2732>
- Díaz, I., Ramos, J., Toledo, N., y Rosado, A. (2022). Análisis de acciones afirmativas, discriminación y positivas presentes en la Constitución del Ecuador. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas, 7(2), 1125-1134.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/racji.v7i2.2365>
- Do Camo, M. (2020). Derechos Humanos y acciones afirmativas de Políticas Públicas. Dialéctica.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang\\_ko|lang\\_es|lang\\_ja&id=K94GEAAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Declaraci%C3%B3n+Universal+de+los+Derechos+Humano+s+acciones+afirmativas&ots=IL1VOeUEPp&sig=F-kNGMKwS5rFJYLuD7mjc9OYerU#v=onepage&q=Declaraci%C3%B3n%20Universal](https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_ko|lang_es|lang_ja&id=K94GEAAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Declaraci%C3%B3n+Universal+de+los+Derechos+Humano+s+acciones+afirmativas&ots=IL1VOeUEPp&sig=F-kNGMKwS5rFJYLuD7mjc9OYerU#v=onepage&q=Declaraci%C3%B3n%20Universal)
- Durand, M. (2022). Evolución de las acciones afirmativas. Revista Jurídica de la Universidad de Palermo, 20(2), 109-119. [https://www.palermo.edu/derecho/revista\\_juridica/pub-20-2/Revista\\_Juridica\\_Ano20-N2\\_05.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-20-2/Revista_Juridica_Ano20-N2_05.pdf)
- Durango, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte(45), 137-168.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5470277>
- Espinoza, E., y Kovačević, B. (2021). Percepción de los estudiantes sobre la enseñanza de la metodología de la investigación científica. Revista Universidad y Sociedad, 13(6).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600331&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600331&script=sci_arttext&tlng=en)

Fernández, M. (2021). El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho al empleo*, 9(1), 379-392.

García, M., Lineros, C., y Ruiz, A. (2022). Cómo adaptar una investigación cualitativa a contextos de confinamiento. *Gaceta Sanitaria*, 33(3).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.06.007>

Giménez, D. (2022). Igualdad y no discriminación de las personas mayores. *Revista Teoría y Derecho*(33), 64-89. <https://doi.org/https://doi.org/10.36151/td.2022.051>

Guamán, A., y Hernández, E. (2021). El proyecto de investigación: la metodología de la investigación científica o jurídica. *Conrado*, 17(81).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000400163&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000400163&script=sci_arttext&tlng=en)

Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

- Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo. (2020). Directorio de empresas y establecimientos 2019. Gaceta oficial del INEC. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio\\_Empresas\\_2019/Principales\\_Resultados\\_DIEE\\_2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2019/Principales_Resultados_DIEE_2019.pdf)
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo. (2023). Indicadores laborales. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Septiembre/202309\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Septiembre/202309_Mercado_Laboral.pdf)
- Jácome, Ó., y Calero, J. (2024). Análisis del acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Ecuador. [Tesis. Uniandes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17937>
- Laso, G. (2023). Objeción parcial por inconstitucionalidad y objeción parcial por conveniencia. Presidencia de la República. <https://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/3b16fd2e-349d-48c5-a295-fff19e63cfac/OBJECI%C3%93N%20LOPICTEA%20FINAL0503-signed.pdf>
- León, J. (2021). Derechos a la Igualdad y la No Discriminación. Editorial Palestra. [https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang\\_ko|lang\\_es|lang\\_ja&id=ZEBCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=principio+de+igualdad+y+no+discriminaci%C3%B3n&ots=EPVkJCb2K5V&sig=DIuS4A4jF-jfTI\\_3\\_b0wRITeubs#v=onepage&q=principio%20de%20igualdad%20y%20no%20discriminaci%C3%](https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_ko|lang_es|lang_ja&id=ZEBCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=principio+de+igualdad+y+no+discriminaci%C3%B3n&ots=EPVkJCb2K5V&sig=DIuS4A4jF-jfTI_3_b0wRITeubs#v=onepage&q=principio%20de%20igualdad%20y%20no%20discriminaci%C3%93n)
- Lesmes, S. (2005). Contratación pública y discriminación positiva. Conferencia "Mujeres y Mercados de trabajo", 2, 53-86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1419457.pdf>

Llaquiche, R., y Chulco, B. (2021). Políticas de acciones afirmativas étnicas y los principios constitucionales de igualdad y equidad. [Tesis. Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31922>

Lluquin, A., y Cabezas, A. (2024). Análisis de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación de acciones afirmativas en concursos de méritos y oposición. [Tesis. Universidad Nacional del Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12640>

Luan, D. (2021). Discriminación interseccional, desarrollo del concepto, inclusión en la jurisprudencia del Sistema Internacional de Protección de Derechos Humanos, el concepto en la jurisprudencia nacional. *Estudios constitucionales*, 19(2).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200038>

Martínez, Y., y Ordóñez, E. (2019). Igualdad en las acciones afirmativas en Latinoamérica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 308-326.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29063446017/html/>

Mascitti, M. (2021). El trialismo como un medio para promover la justicia dentro de la complejidad de la era digital. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*(56), 124-156.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30827/ACFS.v56i0.18498>

Mila, F., Yáñez, K., y Mantilla, J. (2021). Una aproximación a la metodología de la investigación jurídica. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 5(4).

<https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-5885.2021.60341>

Ministerio de Trabajo. (2021). Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-220.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.amazonicaep.ec/web/v2/wp-content/uploads/2023/12/NORMA-TECNICA->

EMPLEO-

PREFERENTE.pdf&ved=2ahUKEwjs9JfQmo2JAxXQSZABHXnaFC4QFnoECAsQAQ&usg=AOvVaw1Q\_cxrjIusWWMiqdWa3x5F

Morarú, G. (2023). La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento. Revista Justicia y Trabajo(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.69592/2952-1955-N3-DICIEMBRE-2023-ART9>

Morote, Á., Campo, B., y Colomer, J. (2021). Percepción del cambio climático en alumnado de 4º del Grado en Educación Primaria (Universidad de Valencia, España) a partir de la información de los medios de comunicación. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/reifop.393631>

Muñoz, K., y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. Revista Universidad y Sociedad, 13(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci_arttext)

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm#:~:text=El%2018%](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm#:~:text=El%2018%20)

[20de%20diciembre%20de,su%20ratificaci%C3%B3n%20por%2020%20pa%C3%ADs  
es.](#)

Ñaupas, H. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. [Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Ordóñez, L. (2021). Los derechos a la igualdad y no discriminación como bienes jurídicos del derecho fundamental a la protección de datos personales. Revista Cultura de Paz, 5, 191-204. <https://revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/117>

Organización de las Naciones Unidas. (1965). Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas.  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos.  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas.  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Oficina del Alto Comisionado de los Derechos

Humanos. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1978). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Gaceta Oficial. [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Orofino, R., y Dos Santos, G. (2021). Diferencias, multiculturalismo e interculturalidad en la Educación en Ciencias. *Pesquisa em Educação em Ciências*(23), 1-3. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/1983-21172021230113>

Oyola, P. (2022). Reevaluación del derecho de suscripción preferente como derecho mínimo y la flexibilización de su regulación. [Tesis. Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16002>

Palacios, C., Campos, J., y Román, L. (2021). Los pueblos y comunidades indígenas sí gobiernan. Elecciones, política y territorio: acciones afirmativas en el Estado de Chihuahua 2000-2021. Instituto Electoral de Chihuahua. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111979>

Palomino, R. (2024). Derechos laborales y el régimen agrario en las empresas de agroexportación de la Región Ica, 2019-2020. [Tesis. Universidad Privada Juan Bautista]. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/58d855a4-e107-4892-ae42-629e2ec4623b>

- Parlamento Europeo. (1999). Tratado de Amsterdam. <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam>
- Pineda, B. (2021). Las acciones afirmativas como mecanismos de búsqueda de la equidad de género. [Tesis. Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/bca5bd89-c410-4b16-bebb-0eaedd9ead21/content>
- Pozo, E., Jiménez, J., Chávez, M., y Chamba, S. (2020). Legislación Ambiental, Regionalización y Presupuesto. Ley Orgánica de Planificación Integral de Circunscripción Territorial Especial Amazónica. Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 5(8), 73-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7408568>
- Presidencia de la República del Ecuador . (2023). Oficio T.433-SGJ-23-0113
- Quijada, K. (2021). Acciones afirmativas para la inclusión universitaria de estudiantes afrodescendientes e indígenas en Brasil, Colombia y México. Revista Ciencia y Cultura, 25(46), 135-162. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-33232021000100007&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-33232021000100007&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Ramírez, G. (2023). Las acciones afirmativas y criterios sobre su aplicación en Latinoamérica. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/745>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

- Roca, A., Montesinos, E., y Dávila, G. (2020). Estrategias financieras sostenibles aplicadas ante situaciones de riesgo empresarial: un análisis bibliográfico. *Revista De Investigación Valor Contable*, 7(1), 79-90. [https://rivc.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_vc/article/view/1398](https://rivc.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1398)
- Rodríguez, L. (2020). La Investigación Básica. *Annual European Congress of Rheumatology*, 19. [https://eulareview.ser.es/2019/files/pdf/7\\_post.pdf](https://eulareview.ser.es/2019/files/pdf/7_post.pdf)
- Roqueta, R. (2023). Los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*(80). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9070657>
- Ruiz, H. (2020). Las acciones afirmativas en la contratación estatal. *La Referencia*. <http://hdl.handle.net/10495/17972>
- Rusell, A., y Gabriel, R. (2021). Integración de la doctrina y la diversidad: inclusión y equidad en el aula de la Facultad de Derecho. Carolina Academic Press. <https://www.amazon.com.mx/Integraci%C3%B3n-doctrina-diversidad-inclusi%C3%B3n-Facultad/dp/1531017010?asin=B0945VNXZT&revisionId=e6e8d08c&format=2&depth=1>
- Saba, R. (2021). Constitución, igualdad y acciones afirmativas. *Chile, desigualdad y derechos sociales*, 4, 79-91. <https://doi.org/10.53110/TSVE8946>
- Secretaría Técnica de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica. (2021). Plan Integral para la Amazonía. Secretaria para la Amazonía. [https://www.proamazonia.org/wp-content/uploads/2022/08/Resumen-Plan-Integral-para-la-Amazoni%CC%81a\\_compressed.pdf](https://www.proamazonia.org/wp-content/uploads/2022/08/Resumen-Plan-Integral-para-la-Amazoni%CC%81a_compressed.pdf)

Unión Interparlamentaria. (2022). Las mujeres en el parlamento en 2022. <https://doi.org/https://www.ipu.org/fr/file/16274/download>

Uribe, S., y Torres, E. (2022). Territorios en mutación. Inflexiones de la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica-Ecuador. En Desafíos bajo el dominio del capital. Universidad Pontificia Boliviana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10256/desafios%20bajo%20el%20dominio%20art3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, L. (2022). Representación política y acciones afirmativas indígenas: la agenda pendiente. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México. [https://www.researchgate.net/publication/358492698\\_Representacion\\_politica\\_y\\_acciones\\_afirmativas\\_indigenas\\_la\\_agenda\\_pendiente/link/6204b0538d80cd237d9e0c98/download?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/publication/358492698_Representacion_politica_y_acciones_afirmativas_indigenas_la_agenda_pendiente/link/6204b0538d80cd237d9e0c98/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)

Villalba, D., y Parra, K. (2023). Las acciones afirmativas como mecanismo para alcanzar las condiciones de igualdad. [Tesis. Universidad Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5968>

Vitonas, F. (2023). Aprendizajes y retos de la política afirmativa: acciones de redistribución y reconocimiento para indígenas en la Universidad del Valle, Cali-Colombia. Prospectiva(36). <https://doi.org/https://doi.org/10.25100/prts.v0i36.12565>

Vivas, A. (2023). Función administrativa en el establecimiento de acciones afirmativas para las comunidades Negras y Afrocolombianas en Bogotá D, C Colombia. [Tesis. Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/28046>

Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina*, 7(4), 9723-9762.

[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

Zaragoza, M., Martínez, M., Rizo, A., y Melgarejo, J. (2021). El aprendizaje basado en tareas como metodología activa en la enseñanza histórico-jurídica. [Tesis. Universidad de Alicante].

<https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/121311>

## Anexos

### Anexo 1: Cuestionario de encuesta dirigido a los expertos

#### **1. Las acciones afirmativas generan una percepción de discriminación inversa entre los trabajadores no beneficiados.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

#### **2. Las acciones afirmativas disminuyen la importancia de la meritocracia en los procesos de contratación**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

#### **3. Las políticas de trabajo preferencial provocan conflictos internos dentro de las organizaciones.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

#### **4. La implementación de acciones afirmativas puede desmotivar al personal no beneficiado.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**5. Los beneficiarios de las acciones afirmativas pueden ser estigmatizados por sus compañeros de trabajo.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**6. Las políticas de trabajo preferencial afectan negativamente la eficiencia organizacional.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**7. Existe una percepción de injusticia entre los trabajadores debido a las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**8. La moral del equipo de trabajo se ve afectada negativamente por la implementación de acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**9. Las acciones afirmativas pueden comprometer la calidad de las contrataciones.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**10. La implementación de políticas de trabajo preferencial aumenta la carga administrativa en las organizaciones.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**11. Las acciones afirmativas generan resentimiento social entre los diferentes grupos de trabajadores.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**12. La rotación de personal aumenta debido a la percepción de inequidad causada por las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**13. La confianza en el proceso de selección se ve afectada negativamente por las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**14. Las políticas de trabajo preferencial crean un ambiente de competencia desleal entre los trabajadores.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**15. La motivación de los empleados para capacitarse y mejorar profesionalmente disminuye debido a las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**Anexo 2:** Cuestionario de encuesta dirigido a los habitantes de la región amazónica**1. Las acciones afirmativas generan una percepción de discriminación inversa entre los trabajadores no beneficiados.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**2. Las acciones afirmativas disminuyen la importancia de la meritocracia en los procesos de contratación**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**3. Las políticas de trabajo preferencial provocan conflictos internos dentro de las organizaciones.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**4. La implementación de acciones afirmativas puede desmotivar al personal no beneficiado.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**5. Los beneficiarios de las acciones afirmativas pueden ser estigmatizados por sus compañeros de trabajo.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**6. Las políticas de trabajo preferencial afectan negativamente la eficiencia organizacional.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**7. Existe una percepción de injusticia entre los trabajadores debido a las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**8. La moral del equipo de trabajo se ve afectada negativamente por la implementación de acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**9. Las acciones afirmativas pueden comprometer la calidad de las contrataciones.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**10. La implementación de políticas de trabajo preferencial aumenta la carga administrativa en las organizaciones.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**11. Las acciones afirmativas generan resentimiento social entre los diferentes grupos de trabajadores.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**12. La rotación de personal aumenta debido a la percepción de inequidad causada por las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**13. La confianza en el proceso de selección se ve afectada negativamente por las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**14. Las políticas de trabajo preferencial crean un ambiente de competencia desleal entre los trabajadores.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**15. La motivación de los empleados para capacitarse y mejorar profesionalmente disminuye debido a las acciones afirmativas.**

Siempre: \_\_\_\_\_

Casi siempre: \_\_\_\_\_

A veces: \_\_\_\_\_

Casi nunca: \_\_\_\_\_

Nunca: \_\_\_\_\_

**Anexo 3: Empresas por provincia**

<b>Provincia</b>	<b>Registros en el IESS</b>	<b>Resto de empresas</b>	<b>Total</b>
Sucumbíos	42	451	493
Orellana	45	445	490
Pastaza	33	549	582
Napo	30	480	510
Morona Santiago	24	347	371
Zamora Chinchipe	40	580	620
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>2852</b>	<b>3066</b>

*Nota:* Obtenido de Boletín del INEC

**Anexo 4: Porcentaje aproximado de actividades económicas en la Circunscripción Amazónica por provincia**

Rama de actividad	Sucumbios		Napo		Orellana		Pastaza		Morona Santiago		Zamora Chinchipe		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alojamiento y servicio de comidas	844	2,94%	1428	3,62%	1111	3,96%	1313	3,62%	X	X	257	1,00%	4953	3,13%
Atención de la salud humana	292	1,02%	915	2,32%	400	1,43%	797	2,20%	X	X	160	0,62%	2564	1,62%
Hogares como empleadores	0	0%	1000	2,53%	778	2,77%	914	2,52%	X	X	45	0,17%	2737	1,73%
Servicios administrativos y de apoyo	1015	3,54%	768	1,95%	1183	4,22%	320	0,88%	X	X	182	0,71%	3468	2,19%
Financieras y de seguros	141	0,49%	141	0,36%	115	0,41%	195	0,54%	X	X	66	0,26%	658	0,42%
Profesionales, científicas y técnicas	350	1,22%	386	0,98%	340	1,21%	531	1,47%	X	X	134	0,52%	1741	1,10%
Administración Pública y Defensa	2009	7,01%	3098	7,85%	2071	7,38%	3561	9,83%	X	X	2866	11,11%	13605	8,60%
Agricultura, silvicultura y pesca	10662	37,18%	15499	39,28%	6900	24,60%	8815	24,33%	X	X	11276	43,72%	53152	33,60%
Artes entretenimiento y recreación	57	0,20%	143	0,36%	111	0,40%	158	0,44%	X	X	81	0,31%	550	0,35%
Comercio al por mayor y menor	3499	12,20%	3472	8,80%	3383	12,06%	3555	9,81%	X	X	1475	5,72%	15384	9,72%
Construcción	2476	8,64%	2421	6,14%	1879	6,70%	2324	6,42%	X	X	2483	9,63%	11583	7,32%
Distribución de agua, alcantarillado y Gestión de desechos sólidos	333	1,16%	84	0,21%	114	0,41%	58	0,16%	X	X	66	0,26%	655	0,41%
Enseñanza	524	1,83%	3147	7,97%	1368	4,88%	2516	6,95%	X	X	878	3,40%	8433	5,33%
Explotación de Minas y canteras	2169	7,56%	393	1,00%	1656	5,90%	131	0,36%	X	X	2272	8,81%	6621	4,19%
Manufactura	1442	5,03%	1562	3,96%	1426	5,08%	1791	4,94%	X	X	1134	4,40%	7355	4,65%

Otras actividades de															
Servicio	149	0,52%	477	1,21%	485	1,73%	690	1,90%	X	X	234	0,91%	2035	1,29%	
Suministro de energía, gas, vapor y aire	459	1,60%	100	0,25%	80	0,29%	55	0,15%	X	X	45	0,17%	739	0,47%	
Transporte y Almacenamiento	2104	7,34%	1245	3,16%	1422	5,07%	1323	3,65%	X	X	878	3,40%	6972	4,41%	
Información y comunicación	103	0,36%	289	0,73%	183	0,65%	320	0,88%	X	X	93	0,36%	988	0,62%	
Actividades inmobiliarias	46	0,16%	27	0,07%	18	0,06%	15	0,04%	X	X	4	0,02%	110	0,07%	
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,00%	3	0,01%	0	0,00%	0	0,00%	X	X	7	0,03%	10	0,01%	
Sector público	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6843	18,89%	X	X	0	0,00%	6843	4,33%	
No declarado	0	0,00%	2863	7,26%	3022	10,78%	0	0,00%	X	X	1156	4,48%	7041	4,45%	
<b>Total</b>	<b>28674</b>	<b>100%</b>	<b>39461</b>	<b>100%</b>	<b>28045</b>	<b>100%</b>	<b>36225</b>	<b>100%</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>25792</b>	<b>100%</b>	<b>158197</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* Obtenido de los PDOT de las provincias Amazónicas

### Anexo 5: Encuestas a expertos

Ítems	f	%
1. Las acciones afirmativas generan una percepción de discriminación inversa entre los trabajadores no beneficiados.		
Siempre	2	13,3%
Casi siempre	9	60,0%
A veces	4	26,7%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
2. Las acciones afirmativas disminuyen la importancia de la meritocracia en los procesos de contratación.		
Siempre	3	20,0%
Casi siempre	5	33,3%
A veces	7	46,7%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
3. Las políticas de trabajo preferencial provocan conflictos internos dentro de las organizaciones.		
Siempre	5	33,3%
Casi siempre	3	20,0%
A veces	4	26,7%
Casi nunca	2	13,3%
Nunca	1	6,7%
<b>Total</b>	15	100,0%
4. La implementación de acciones afirmativas puede desmotivar al personal no beneficiado.		
Siempre	6	40,0%
Casi siempre	4	26,7%
A veces	3	20,0%
Casi nunca	2	13,3%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
5. Los beneficiarios de las acciones afirmativas pueden ser estigmatizados por sus compañeros de trabajo.		
Siempre	2	13,3%
Casi siempre	5	33,3%
A veces	8	53,3%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
6. Las políticas de trabajo preferencial afectan negativamente la eficiencia organizacional.		
Siempre	2	13,3%
Casi siempre	6	40,0%
A veces	6	40,0%
Casi nunca	1	6,7%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
7. Existe una percepción de injusticia entre los trabajadores debido a las acciones afirmativas.		
Siempre	4	26,7%
Casi siempre	7	46,7%

A veces	3	20,0%
Casi nunca	1	6,7%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
<b>8. La moral del equipo de trabajo se ve afectada negativamente por la implementación de acciones afirmativas.</b>		
Siempre	5	33,3%
Casi siempre	7	46,7%
A veces	2	13,3%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	1	6,7%
<b>Total</b>	15	100,0%
<b>9. Las acciones afirmativas pueden comprometer la calidad de las contrataciones.</b>		
Siempre	4	26,7%
Casi siempre	7	46,7%
A veces	1	6,7%
Casi nunca	1	6,7%
Nunca	2	13,3%
<b>Total</b>	15	100,0%
<b>10. La implementación de políticas de trabajo preferencial aumenta la carga administrativa en las organizaciones.</b>		
Siempre	1	6,7%
Casi siempre	5	33,3%
A veces	9	60,0%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
<b>11. Las acciones afirmativas generan resentimiento social entre los diferentes grupos de trabajadores.</b>		
Siempre	5	33,3%
Casi siempre	4	26,7%
A veces	5	33,3%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	1	6,7%
<b>Total</b>	15	100,0%
<b>12. La rotación de personal aumenta debido a la percepción de inequidad causada por las acciones afirmativas.</b>		
Siempre	5	33,3%
Casi siempre	8	53,3%
A veces	1	6,7%
Casi nunca	1	6,7%
Nunca	0	0,0%
<b>Total</b>	15	100,0%
<b>13. La confianza en el proceso de selección se ve afectada negativamente por las acciones afirmativas.</b>		
Siempre	2	13,3%
Casi siempre	4	26,7%
A veces	7	46,7%
Casi nunca	1	6,7%
Nunca	1	6,7%
<b>Total</b>	15	100,0%
<b>14. Las políticas de trabajo preferencial crean un ambiente de competencia desleal entre los trabajadores.</b>		

Siempre	5	33,3%
Casi siempre	5	33,3%
A veces	4	26,7%
Casi nunca	0	0,0%
Nunca	1	6,7%
<b>Total</b>	15	100,0%
15. La motivación de los empleados para capacitarse y mejorar profesionalmente disminuye debido a las acciones afirmativas.		
Siempre	4	26,7%
Casi siempre	5	33,3%
A veces	4	26,7%
Casi nunca	1	6,7%
Nunca	1	6,7%
<b>Total</b>	15	100,0%

*Nota: Elaboración propia*

### Anexo 6: Encuestas a la población

Ítems	f	%
1. Las acciones afirmativas generan una percepción de discriminación inversa entre los trabajadores no beneficiados.		
Siempre	124	32,3%
Casi siempre	105	27,3%
A veces	118	30,7%
Casi nunca	19	4,9%
Nunca	18	4,7%
<b>Total</b>	384	100,0%
2. Las acciones afirmativas disminuyen la importancia de la meritocracia en los procesos de contratación.		
Siempre	116	30,2%
Casi siempre	120	31,3%
A veces	109	28,4%
Casi nunca	20	5,2%
Nunca	19	4,9%
<b>Total</b>	384	100,0%
3. Las políticas de trabajo preferencial provocan conflictos internos dentro de las organizaciones.		
Siempre	114	29,7%
Casi siempre	115	29,9%
A veces	122	31,8%
Casi nunca	19	4,9%
Nunca	14	3,6%
<b>Total</b>	384	100,0%
4. La implementación de acciones afirmativas puede desmotivar al personal no beneficiado.		
Siempre	125	32,6%
Casi siempre	113	29,4%
A veces	103	26,8%
Casi nunca	24	6,3%
Nunca	19	4,9%
<b>Total</b>	384	100,0%
5. Los beneficiarios de las acciones afirmativas pueden ser estigmatizados por sus compañeros de trabajo.		
Siempre	114	29,7%
Casi siempre	126	32,8%
A veces	114	29,7%
Casi nunca	10	2,6%
Nunca	20	5,2%
<b>Total</b>	384	100,0%
6. Las políticas de trabajo preferencial afectan negativamente la eficiencia organizacional.		
Siempre	106	27,6%
Casi siempre	126	32,8%
A veces	119	31,0%
Casi nunca	17	4,4%
Nunca	16	4,2%
<b>Total</b>	384	100,0%
7. Existe una percepción de injusticia entre los trabajadores debido a las acciones afirmativas.		
Siempre	124	32,3%
Casi siempre	114	29,7%

A veces	93	24,2%
Casi nunca	31	8,1%
Nunca	22	5,7%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
<b>8. La moral del equipo de trabajo se ve afectada negativamente por la implementación de acciones afirmativas.</b>		
Siempre	120	31,3%
Casi siempre	115	29,9%
A veces	111	28,9%
Casi nunca	20	5,2%
Nunca	18	4,7%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
<b>9. Las acciones afirmativas pueden comprometer la calidad de las contrataciones.</b>		
Siempre	102	26,6%
Casi siempre	120	31,3%
A veces	120	31,3%
Casi nunca	18	4,7%
Nunca	24	6,3%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
<b>10. La implementación de políticas de trabajo preferencial aumenta la carga administrativa en las organizaciones.</b>		
Siempre	128	33,3%
Casi siempre	122	31,8%
A veces	101	26,3%
Casi nunca	15	3,9%
Nunca	18	4,7%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
<b>11. Las acciones afirmativas generan resentimiento social entre los diferentes grupos de trabajadores.</b>		
Siempre	122	31,8%
Casi siempre	114	29,7%
A veces	98	25,5%
Casi nunca	33	8,6%
Nunca	17	4,4%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
<b>12. La rotación de personal aumenta debido a la percepción de inequidad causada por las acciones afirmativas.</b>		
Siempre	122	31,8%
Casi siempre	114	29,7%
A veces	98	25,5%
Casi nunca	33	8,6%
Nunca	17	4,4%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
<b>13. La confianza en el proceso de selección se ve afectada negativamente por las acciones afirmativas.</b>		
Siempre	113	29,4%
Casi siempre	115	29,9%
A veces	117	30,5%
Casi nunca	17	4,4%
Nunca	22	5,7%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
<b>14. Las políticas de trabajo preferencial crean un ambiente de competencia desleal entre los trabajadores.</b>		

Siempre	102	26,6%
Casi siempre	106	27,6%
A veces	131	34,1%
Casi nunca	27	7,0%
Nunca	18	4,7%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>
15. La motivación de los empleados para capacitarse y mejorar profesionalmente disminuye debido a las acciones afirmativas.		
Siempre	116	30,2%
Casi siempre	124	32,3%
A veces	114	29,7%
Casi nunca	17	4,4%
Nunca	13	3,4%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>

*Nota: Elaboración propia*