

## La vulneración del derecho a la igualdad en los requisitos para los concursos públicos de méritos y oposición en la Ley Orgánica de Educación Intercultural

### The violation of the right to equality in the requirements for public merit-based and competitive exams in the Organic Law of Intercultural Education

Jorge Leni Almeida Mite<sup>1</sup> ([jlalmeidam@ube.edu.ec](mailto:jlalmeidam@ube.edu.ec)) (<https://orcid.org/0009-0005-8827-3859>)

Odette Martínez Pérez<sup>2</sup> ([omartinezp@ube.edu.ec](mailto:omartinezp@ube.edu.ec)) (<https://orcid.org/0000-0001-6295-2216>)

#### Resumen

La presente investigación analiza la vulneración del derecho a la igualdad en los concursos públicos de méritos y oposición establecidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en Ecuador, los cuales, a pesar de estar orientados por principios de equidad y transparencia, presentan barreras estructurales que afectan principalmente a pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad y poblaciones rurales. El objetivo principal es identificar estas barreras y proponer reformas que garanticen igualdad real de oportunidades en el acceso a la carrera docente. La metodología utilizada fue cualitativa, basada en revisión documental de fuentes normativas, jurisprudencia, literatura académica y experiencias internacionales comparadas, especialmente de países como España y Colombia. Los resultados evidencian que las evaluaciones estandarizadas no consideran la diversidad cultural y lingüística del país, que existen limitaciones en la accesibilidad para personas con discapacidad y que la preparación para los concursos es inequitativa debido a la falta de recursos y acompañamiento técnico en sectores periféricos. Asimismo, se detectó una escasa transparencia en los criterios de evaluación y retroalimentación, lo que afecta la confianza en el proceso. Las mujeres rurales enfrentan además una carga desproporcionada de responsabilidades familiares que limita su participación. En conclusión, se determina que la igualdad formal no garantiza la equidad sustantiva, por lo que se requieren reformas urgentes que incluyan acciones afirmativas, ajustes razonables, enfoques interculturales y mecanismos de control ciudadano, con el fin de construir

---

<sup>1</sup> Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

<sup>2</sup> Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

un sistema de acceso a la docencia más justo, inclusivo y alineado con los principios constitucionales.

## Abstract

This research analyzes the violation of the right to equality in public merit-based and competitive examinations established by the Organic Law of Intercultural Education (LOEI) in Ecuador. Although these processes are guided by principles of equity and transparency, they present structural barriers that primarily affect Indigenous peoples, Afro-descendants, persons with disabilities, and rural populations. The main objective is to identify these barriers and propose reforms that ensure real equality of opportunity in access to the teaching profession. The methodology used was qualitative, based on documentary review of legal sources, jurisprudence, academic literature, and comparative international experiences, particularly from countries such as Spain and Colombia. The results show that standardized evaluations do not consider the country's cultural and linguistic diversity, there are accessibility limitations for people with disabilities, and preparation for the exams is unequal due to a lack of resources and technical support in peripheral areas. Furthermore, there is limited transparency in the evaluation criteria and feedback, which undermines confidence in the process. Rural women also face a disproportionate burden of family responsibilities, further restricting their participation. In conclusion, it is determined that formal equality does not guarantee substantive equity; therefore, urgent reforms are needed, including affirmative action, reasonable accommodations, intercultural approaches, and citizen oversight mechanisms, in order to build a more inclusive, fair, and constitutionally aligned system for access to the teaching profession.

**Palabras clave:** igualdad, concursos públicos, interculturalidad

**Keywords:** equality, public competitions, interculturality

## Introducción

En este trabajo de investigación, abordamos el problema relacionado con la violación del derecho a la igualdad en lo que respecta a los criterios de elegibilidad establecidos para los concursos

públicos de méritos y la oposición, establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) de Ecuador. Se examinan las leyes constitucionales e internacionales de igualdad y no discriminación en su aplicación activa hacia los sistemas de educación pública y acceso a puestos de enseñanza en el servicio público a través de un análisis normativo, documental y comparativo. Se señala que, aunque estos concursos están enmarcados en principios de meritocracia, transparencia y equidad, en realidad se están reproduciendo barreras estructurales que limitan severamente la participación de grupos históricamente excluidos como los pueblos y nacionalidades indígenas, los afrodescendientes, las personas con discapacidad, las mujeres rurales y las mujeres menopáusicas vulnerables. Estas barreras se manifiestan en requisitos uniformes y pruebas estandarizadas que desatienden el contexto socioeconómico, territorial y cultural de los candidatos, agravando así el acceso desigual a las oportunidades. Con base en los hallazgos obtenidos, la investigación describe repercusiones significativas en la política educativa y en los mecanismos de ingreso a los puestos de enseñanza en el servicio público, proponiendo cambios normativos y procedimentales sustantivos dirigidos a lograr una igualdad de oportunidades sustantiva material. Entre las medidas planteadas se incluyen la creación de ajustes razonables para personas con discapacidad, evaluaciones interculturales, la reserva de cupos, programas académicos previos de nivelación, y el control de la ciudadanía sobre la gestión pública, además de otros indicados en la propuesta. Con estas acciones se lograría transformar la igualdad formal en sustantiva respecto a la accesibilidad de la función pública educativa, así como mejorar la equidad, la inclusión y la legitimidad del sistema educativo ecuatoriano, en concordancia con los principios y derechos considerados en la Constitución y en otros tratados internacionales.

### El derecho a la igualdad y no discriminación, concepto y fundamento

El derecho a la igualdad y no discriminación como concepto se entiende como el más básico de los principios que aseguran a todas las personas un trato justo y equitativo, libre de cualquier forma de prejuicio y diferenciación, en particular de acuerdo con raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11, numeral 2). Se desprende

que todas las personas tendrán los mismos derechos, deberes y condiciones para con la ley que las afecte, sin distinción alguna. La Constitución de la República del Ecuador (2008) indica de forma clara, precisa y expresa Art.11, numeral 2, “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razón de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición económica, migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, cuyo propósito de objeto o efecto perjudique o anule el reconocimiento, el goce o el goce de los derechos”. En cuanto al ámbito laboral, el Código del Trabajo (2005) formula el principio de Art.79. “Igualdad de sueldo” tal como lo establece: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración, sin discriminación alguna por razón de Nacionalidad, sexo, Edad, Raza, Color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o cualquier otra diferencia; atendiendo las disposiciones de este Código” Fundamento El sustento del derecho a la igualdad y no discriminación se deriva del reconocimiento de la dignidad atribuida a todas las personas en particular del principio de no discriminación incluido en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código del Trabajo ecuatoriano, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y en la Ley Orgánica de la Educación Intercultural (LOEI).

La Constitución ecuatoriana contempla en su artículo 11 “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Este derecho dentro de la constitución debe ser considerado de manera fundamental, pues posibilita la paritaria consideración de todas las personas en cualquiera de los casos de la vida y actividades sin ninguna consideración a la raza, color, sexo, idioma, religión, discapacidad, nacionalidad u origen étnico, clase social, apariencia física o identidad de género. La igualdad no se refiere solo a la imposición de derechos recíprocos sobre la base de su persona formada como legítima tierra, en la que un individuo goza de derecho igualmente profundo, sino también en igualdad material. El Código Laboral Ecuatoriano de 2005 sigue siendo aplicable; los concejos compuestos por miembros de la nación firman que “Todas las personas tendrán acceso a un trabajo decente y trabajo digno” En definitiva, el estatuto Laboral busca garantizar que se trate a

los trabajadores como personas, para garantizar que todos puedan una vez el trato de tener accesos las mismas oportunidades en el espacio de prestación del trabajo. También establece un conjunto de normas de protección de cada facultad del trabajador de igualdad de trato en cuanto a la discriminación de empleo. La Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP en corto, promulga en 2010 los principios que “El acceso a los cargos asumidos en el régimen del servicio”. En otras palabras, cada uno de los ciudadanos tiene la posibilidad de acceder a los empleos en el sector público, en este caso, la gestión pública, lo cual propicia la no discriminación por razones de aspectos como la clase, religión o etnia. Considerando esto, el LOSEP en Ecuador otorga como servicio público el garante que se traduzca un reflejo de la diversidad cultural dentro de la población ecuatoriana, siendo lo esencial poder atender la demanda de las poblaciones. Por último, la asamblea nacional 2011 promulgó La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) como uno de estos pasos que es, “La educación es un derecho a todas las personas”. Considerando estas palabras, se da a entender que el estado y las instituciones tendrán la responsabilidad de brindar no solo la educación al niño, sino hacer que todos los niños, sin importar cualquier condición, reciban educación de calidad. Como resultado, la LOEI establece una cultura de la protección de la diversidad dentro de un espacio educativo con el propósito de dar lugar a un contexto que permita que todos los estudiantes puedan participar.

#### Igualdad material vs. igualdad formal

La idea de igualdad formal quiere decir dar a cada alumno un trato justo, sin fijarse en cómo son. Aunque esto suene bien, a veces no alcanza para que todos tengan una educación justa, sobre todo los que aprenden diferente. Según Booth (2015), en su lista de inclusión, "Dar las mismas chances no es dar a todos lo mismo, sino darle a cada uno lo que necesita para ser lo mejor posible". Esto muestra que es importante ir más allá de la igualdad de forma para lograr que todos estén realmente incluidos en la escuela.

La igualdad material, intenta nivelar los obstáculos que hacen sentir a los alumnos con NEE excluidos, dándoles los materiales auxiliares y las herramientas extras que requieren para entrar de lleno en el camino educativo. Esto quiere decir saber que no cada alumno comienza desde el mismo sitio y que, para obtener una igualdad clara de oportunidades, se tiene que cambiar los

modos de enseñar y los medios posibles. Como dice (Echeita, 2017) en su libro Educación Inclusiva. El sueño de una escuela para todos, "la inclusión no busca hacer igual a todos, sino alabar la variedad y dar soluciones educativas hechas a medida". Es importante recalcar que no son ideas separadas, sino que se ayudan entre sí. Es clave asegurar que cada alumno tenga las mismas opciones para estudiar (misma norma), pero también hay que ver y quitar los problemas que evitan que algunos saquen provecho (cosas reales), (Mel, 2020) en Impulsar la justicia en la escuela: Viendo cómo seguir desde lo que sabemos dice que "la justicia en la escuela necesita juntar el acceso igual con el cuidado de lo que cada uno necesita".

### Concursos públicos de mérito y oposición

Los concursos de méritos y oposición son la forma clave y mandataria que fijó la Carta Magna del Ecuador (Congreso Nacional Fundador, 2008, Art. 228) para entrar al trabajo estatal. Esta gestión técnica y burocrática se basa en el estudio de lo aptos que son los que buscan trabajo por medio del precio de sus logros (educación, vida, estudios) y pasar test de choque (saberes, habilidades, charlas), cuidando lo claro, la misma chance y el buscar según el talento (Congreso Nacional del Ecuador, 2017). La Ley Central del Trabajo Estatal (LOSEP) norma bien este camino para el manejo estatal en común. En el contexto de las Necesidades Educativas Especiales, este proceso debe operar bajo el estricto principio de igualdad y no discriminación, prohibiendo cualquier exclusión basada en discapacidad u otra condición (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11). Esto implica que las convocatorias y fases del concurso deben ser accesibles, asegurando ajustes razonables para los postulantes con discapacidad que los requieran, en cumplimiento de los derechos consagrados constitucionalmente (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Arts. 47-49) y en concordancia con normativas específicas como la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

### Importancia en el acceso a la función pública en Ecuador

El acceso a la función pública tiene una relevancia crucial, dado que representa un elemento esencial para la construcción de un Estado democrático, eficaz y al servicio de los ciudadanos. El marco jurídico de Ecuador, en particular la Constitución de la República y la Ley Orgánica del

Servicio Público (LOSEP), define los principios y procedimientos destinados a asegurar que este acceso se lleve a cabo de forma equitativa, transparente y fundamentada en la habilidad y el mérito de los candidatos. La relevancia del acceso a la función pública se encuentra en diversos factores clave.

- **Legitimidad del Estado:** cuando los ciudadanos pueden involucrarse en la gestión del Estado mediante el acceso a la función pública, se robustece la legitimidad de las instituciones. Un servicio público compuesto por individuos que reflejan la diversidad de la sociedad y que han sido elegidos a través de procedimientos abiertos, promueve una mayor confianza y credibilidad en la administración pública.
- **Eficiencia y calidad del servicio público:** un acceso equitativo a la función pública garantiza que las posiciones sean desempeñadas por personas con las habilidades, saberes y experiencia requeridas para realizar sus tareas de forma eficaz y eficiente. Esto resulta en la provisión de servicios públicos de superior calidad y en la consecución de las metas estatales en beneficio de la comunidad.
- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** como se indica en el Artículo 11, numeral 2 de la Constitución (2008), el marco jurídico del Ecuador asegura la igualdad de oportunidades. Dentro del marco del acceso a la función pública, esto significa que todos los ciudadanos que satisfacen los requisitos legales deben tener la oportunidad de elegir un puesto público, sin sufragar por razones de etnia, género, situación socioeconómica u otras categorías resguardadas. Este principio es fortalecido por la LOSEP en su Artículo 4, apartado c) (Asamblea Nacional, 2010).
- **Rendición de cuentas y control social:** un servicio público formado por profesionales escogidos mediante procesos equitativos y transparentes está más inclinado hacia la transparencia y el análisis público. El derecho de los ciudadanos a conocer los perfiles y trayectorias de aquellos que desempeñan puestos públicos es fundamental, lo que simplifica el control social sobre la administración del Estado.

- **Desarrollo del talento humano:** el ingreso a la actividad pública constituye una oportunidad para el crecimiento profesional y personal de los ciudadanos. Al brindar oportunidades de empleo en el sector público fundamentadas en el mérito y la formación constante, se promueve el desarrollo del talento humano para el trabajo del Estado. Dentro del contexto jurídico de Ecuador, la Constitución de la República (2008) establece el derecho a ocupar puestos públicos bajo condiciones de equidad (Art. 233). La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010) establece los procedimientos para asegurar dicho acceso, definiendo los principios de mérito, capacidad, transparencia e igualdad como criterios de elección.

## Marco Jurídico de la Igualdad en el Acceso a la Educación y el empleo público

### Normativa Constitucional y Tratados Internacionales

La Constitución de la República del Ecuador (2008) constituye la ley máxima que define los fundamentos de la equidad en el acceso a la educación y al trabajo público. Diversos de sus textos son esenciales en este escenario.

- **Artículo 11:** promulga el principio de equidad y ausencia de discriminación. En sus artículos 2 y 3, dicta que “Todos son iguales y disfrutarán de los mismos derechos, obligaciones y oportunidades, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por diferentes motivos, que incluyen etnia, lugar de origen, edad, género, identidad de género, situación socioeconómica, discapacidad, entre otros” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).
- **Artículo 26:** considera la educación como un derecho de los individuos durante toda su existencia y una obligación inevitable e irrenunciable del Estado. Es responsabilidad del Estado asegurar el acceso universal, la permanencia, la movilidad y el egreso sin ninguna discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).
- **Artículo 27:** determina que la enseñanza se enfocará en el individuo y asegurará el crecimiento integral, el ejercicio completo de los derechos y la edificación de una sociedad equitativa, solidaria y pacífica (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esto significa que la

distribución del acceso a la educación debe ser justa y tener en cuenta las diferentes necesidades de la gente.

- Artículo 233: determina que se tomarán en cuenta los méritos y habilidades para acceder al servicio público, asegurando la igualdad de oportunidades (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Además de la Constitución, los acuerdos internacionales de derechos humanos que Ecuador ha ratificado constituyen un componente del sistema legal interno y se encuentran por encima de las leyes, de acuerdo con el Artículo 424 de la Constitución (2008). Algunos de los acuerdos más significativos relacionados con la igualdad en el acceso a la educación y al trabajo público incluyen lo siguiente.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): afirma el derecho a la educación (Artículo 26) y el derecho al trabajo y a la igualdad de sueldos por trabajo equivalente (Artículo 23).
- Pacto Internacional de Derechos Culturales, Económicos y Sociales (1966): definir el derecho a la educación (Artículo 13) y al trabajo, que incluye la no discriminación en el ámbito laboral (Artículo 6 y 7).
- Convención para erradicar todas las formas de discriminación hacia la mujer (CEDAW, 1979): obliga a los países a implementar todas las acciones necesarias para erradicar la discriminación hacia las mujeres en el ámbito educativo (Artículo 10) y laboral (Artículo 11).
- Convención Internacional para erradicar todas las Formas de Discriminación Racial (1965): condena la discriminación racial y exige a los Estados asegurar la equidad en el acceso a la educación y al trabajo sin importar raza, color de piel, procedencia nacional o étnica (Artículo 5).
- Convención de Derechos de las personas con Discapacidad (2006): solicita a los Estados asegurar el derecho a una educación inclusiva (Artículo 24) y al derecho a un empleo en igualdad de oportunidades (Artículo 27), implementando acciones para erradicar la discriminación y fomentar modificaciones razonables.

## Principios rectores en la legislación nacional

En relación con el trabajo y el servicio público/educación, la legislación ecuatoriana se basa en principios rectores que emanan principalmente de la Constitución y que intentan salvaguardar los derechos fundamentales y las relaciones justas.

Bases Constitucionales (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

- El Trabajo como Derecho y Deber Social. “Se reconoce al trabajo como fuente de realización personal y base de la economía (Art. 33).”
- Primacía de la Realidad. “Lo que efectivamente ocurre en la relación laboral prevalece sobre las formas o documentos (Art. 326.8).”
- Irrenunciabilidad de Derechos. “Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y cualquier pacto en contrario es nulo (Art. 326.2).”
- In Dubio Pro Operario. “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Art. 326.3)”
- Código del Trabajo. Protección Administrativa y Judicial: “Las autoridades están obligadas a proteger al trabajador (Art. 7).”
- Obligatoriedad y Aplicación Favorable: Reitera la irrenunciabilidad de derechos y el principio in dubio pro-operario (Art. 4, 7).
- Libertad de Trabajo y Contratación. “Dentro del marco legal y constitucional (Art. 2). Refleja implícitamente la primacía de la realidad y la no discriminación, alineándose con la Constitución.”
- Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Principios del Servicio Público: “Calidad, calidez, eficiencia, eficacia, transparencia, evaluación, equidad, igualdad de oportunidades y meritocracia (Art. 3, 4, 22.k).”

- **Orientación al Interés General:** El servicio público debe estar orientado en satisfacer las necesidades colectivas.
- **Estabilidad y Profesionalización:** Busca garantizar la carrera administrativa basada en méritos y asegurar estabilidad (Art. 4).
- **Derechos Irrenunciables:** Aplica el principio constitucional de irrenunciabilidad a los derechos de los servidores públicos (Art. 23.q).

### Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

- **Principios educativos:** universalidad, equidad e inclusión, interculturalidad y plurinacionalidad, calidad y calidez, pertinencia, participación ciudadana, laicismo, gratuidad (en el sistema público), entre otros (Art. 2).
- **Enfoque en derechos:** centrada en garantizar el derecho a una educación de calidad para todos, respetando la diversidad.
- **Interés superior del niño/adolescente:** las decisiones y políticas educativas deben priorizar el bienestar y desarrollo de los estudiantes.
- **Corresponsabilidad:** la educación es responsabilidad del Estado, la familia y la sociedad (Art.

### Análisis de La Ley Orgánica de Educación Intercultural

#### Regulación de los Concurso de Merito y Oposición La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

Establece que el ingreso como profesor en el magisterio nacional se da por medio de concursos públicos de méritos y oposición, con la transparencia, igualdad de oportunidades y profesionalidad de los docentes asegurados. Todo este proceso es gestionado por el Ministerio de Educación en conjunto con el INEVAL. Se busca que quienes accedan al sistema educativo, son las que en su formación posean competencias pedagógicas, disciplinarias y éticas pertinentes

(LOEI, 2021). Asimismo, la ley de educación impulsa un sistema de incentivos como estrategia de mejora en la calidad de la educación y para profesionalizar la docencia (Mendoza, 2022).

Este mecanismo también responde al requerimiento de mejorar la educación pública a través mecanismos franqueados de competencia, basados en la meritocracia, donde se aprecien las competencias reales del aspirante y se elimine el orden caprichoso en la contratación docente. Para Carranza et al. (2022), la ejecución estricta de estos concursos transforma al sistema educativo en uno más justo y legítimo socialmente al incentivar el perfeccionamiento profesional de los maestros.

#### Requisitos establecidos y su impacto en la igualdad

La LOEI ordena requisitos como poseer título de tercer nivel en educación y no tener impedimentos legales para el ingreso o ser parte de un concurso de méritos y oposición de docencia. Aunque estas limitantes intentan perfilar un docente de calidad, a la par, muchos debates se han suscitado respecto de la garantía a la igualdad de oportunidades, principalmente a candidatos provenientes de áreas rurales o con escasa oferta de niveles superiores (Zambrano et al., 2022). De este modo, el enfoque meritocrático servirá para alcanzar niveles más altos en la profesión docente, pero a su vez representa un retroceso hacia grupos poblacionales marginados si no se los apoya con políticas de inclusión que equilibren diferencias sociales. “La igualdad formal en los concursos no siempre asegura que haya igualdad efectiva si las condiciones socioeconómicas previas no son equitativas” (Sánchez, 2021).

Sin embargo, se debe tener en cuenta que la mayoría de los candidatos de zonas rurales tienen la falta de medios tecnológicos de los programas de preparación, lo que impacta directamente en el rendimiento que pueden alcanzar en las pruebas estandarizadas. El concepto de brecha digital se ha utilizado, de acuerdo con Hrastinski (2019), para explicar la desigualdad en el acceso a entornos digitales de aprendizaje como barrera para participar de manera equitativa en procesos competitivos dentro del sistema educativo.

## Materiales y métodos

Esta investigación tiene como objetivo analizar los casos de vulneración del derecho a la igualdad en el contexto de los concursos de mérito y oposición bajo la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en Ecuador. La metodología se estructura en torno a la identificación de barreras estructurales, el impacto en grupos vulnerables y las experiencias internacionales comparadas.

Aunque los concursos de mérito y oposición de la LOEI deben adherirse a criterios de equidad y transparencia, persisten varias barreras estructurales que afectan desproporcionadamente a las poblaciones rurales, las comunidades indígenas, los afrodescendientes y las personas con discapacidad. La metodología incluye un análisis detallado de estos problemas estructurales, como la limitada cobertura de la formación docente en áreas periféricas y la falta de herramientas tecnológicas y materiales de preparación para los candidatos, especialmente en zonas rurales. Además, la estandarización de las evaluaciones no tiene en cuenta la diversidad cultural y lingüística del país, lo que crea desventajas para los candidatos que no encajan en el perfil tradicional urbano. La investigación integra las críticas de Galarza y Sánchez (2021) argumentan que estas evaluaciones perpetúan la desigualdad en lugar de promover la inclusión social.

La metodología de la investigación se enfoca también en el impacto de estos concursos de mérito y oposición sobre los grupos históricamente marginados, como los pueblos indígenas, los afrodescendientes, las personas con discapacidad y los habitantes de áreas rurales. Por ejemplo, las comunidades indígenas sufren la falta de validación cultural y lingüística en las evaluaciones, lo que reduce su representación en el sistema educativo, contraviniendo el principio de interculturalidad que reconoce la LOEI (Asamblea Nacional, 2021).

De manera similar, las personas con discapacidad a menudo enfrentan barreras de accesibilidad, lo que limita su capacidad para participar plenamente en los procesos de selección. Las mujeres rurales también enfrentan cargas adicionales, ya que con frecuencia son responsables de las obligaciones familiares, lo que dificulta su preparación para los exámenes. Estos hallazgos ilustran que la igualdad formal en el acceso no siempre se traduce en igualdad real de

oportunidades. La metodología también se apoya en las propuestas de Galarza y Sánchez (2021), quienes destacan que deben implementarse políticas compensatorias para abordar la distribución inequitativa de recursos y garantizar que los candidatos de grupos desfavorecidos tengan las mismas condiciones en el proceso de selección.

La investigación propone varias reformas para garantizar una mayor inclusividad y equidad en el proceso de selección docente. Estas propuestas incluyen la sugerencia de reformas en los criterios de evaluación que incorporen contenido intercultural y aseguren la accesibilidad para las personas con discapacidad, eliminando las formas de discriminación hacia los pueblos indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad. Además, se deberían adoptar acciones afirmativas para reservar puestos para estos grupos y ofrecer programas académicos preparatorios. La metodología explora también las experiencias internacionales, como las de España y Colombia, que han implementado salvaguardias y acciones afirmativas para garantizar que los concursos públicos de mérito no violen los derechos de igualdad. Estos países han desarrollado modelos exitosos de integración de acciones afirmativas y eliminación de requisitos discriminatorios, que podrían servir como referencia para el marco legal y procesal de Ecuador. Asimismo, la investigación identifica medidas para mejorar la transparencia y la equidad en los concursos de mérito y oposición, como la publicación de criterios de evaluación accesibles y detallados, la participación ciudadana en la supervisión externa, y ajustes para la diversidad territorial e intercultural. La falta de transparencia en los concursos de Ecuador se aborda proponiendo mejoras en el proceso de evaluación, incluyendo la supervisión externa, evaluaciones interculturales y ajustes razonables para personas con discapacidad.

Finalmente, la investigación destaca varias medidas legales y procesales para mejorar la transparencia y la equidad en el proceso de selección. Es esencial publicar de manera clara y transparente los criterios de evaluación para garantizar la equidad en el proceso de examen. Fomentar la participación ciudadana mediante veedurías y actores externos garantiza la imparcialidad y refuerza la legitimidad del proceso. Ajustar las herramientas de evaluación para reflejar la diversidad cultural y territorial de Ecuador es crucial para asegurar que todos los candidatos tengan igualdad de oportunidades. Se propone también la implementación de ajustes

en el proceso para apoyar la plena participación de personas con discapacidad. Por último, se proponen políticas que incluyan medidas afirmativas y procesos diferenciales para las zonas rurales, ya que la equidad formal por sí sola no es suficiente sin una política pública redistributiva. En conclusión, esta metodología combina un análisis profundo de las barreras existentes, la identificación del impacto en los grupos vulnerables y las experiencias internacionales comparadas para ofrecer propuestas prácticas de reforma de los concursos de mérito y oposición en Ecuador, alineadas con los principios de igualdad y no discriminación.

## Resultados

### Casos de vulneración del derecho a la igualdad

#### Restricciones y barreras en los concursos

Aunque los concursos de mérito y oposición de la LOEI se realizan con criterios de equidad y transparencia, se observa que aún hay múltiples barreras de tipo estructural que restringen en forma igualitaria a población de los sectores rurales, a comunidades indígenas, afrodescendientes y a personas con discapacidad. Estas barreras son la limitada cobertura de la formación docente en las zonas periféricas y la no utilización de internet y de materiales de preparación, acompañamiento técnico y orientación durante las fases de su proceso (Carranza et al., 2022). Por otro lado, la estandarización de las evaluaciones no toma en cuenta la pluralidad cultural y lingüística del país, lo que también crea desventajas para postulantes no hace a la mayoría del perfil tradicionalismo urbano. Los concursos, como destacan Galarza y Sánchez (2021), “no toman en cuenta el sociólogo capitalista de etnias y culturas que ameritan recursos y potencia de históricamente marginadas, perpetuando la desigualdad en vez de sudario”.

#### Impacto en grupos en situación de vulnerabilidad

Los concursos de mérito y oposición para el acceso a la carrera docente, aunque organizados con parámetros de objetividad y transparencia, ha impactado de manera desigual a grupos históricamente discriminados como los pueblos indígenas y afrodescendientes, personas discapacitadas, así como habitantes de áreas rurales (Zambrano et al., 2022). Con respecto a los

pueblos indígenas, la falta de validez y fiabilidad lingüística y cultural, así como la escasa pertinencia intercultural en las evaluaciones, ha originado escasa representación docente indígena en el sistema educativo, lo cual contraviene el principio de interculturalidad que la LOEI reconoce (Asamblea Nacional, 2021).

De la misma manera, las personas con discapacidad en muchas ocasiones no tienen accesibilidad a adaptaciones razonables en los distintos niveles de los procesos, lo que disminuye la participación efectiva (Unesco, 2020). Las mujeres rurales, además, sufren consecuencias ya que a menudo cargan con la responsabilidad de varias obligaciones familiares mientras luchan por equilibrar las finanzas, lo que dificulta su preparación para las competencias. Este caso ilustra que la igualdad formal en el acceso no siempre se traduce en una igualdad real de oportunidades. Galarza y Sánchez (2021) destacan que el enfoque en políticas compensatorias permite una distribución inequitativa de recursos para que todas las candidatas tengan condiciones iguales, especialmente aquellas de grupos desfavorecidos.

#### Propuestas de reformas y buenas prácticas

##### Modificaciones normativas para garantizar la igualdad

Para asegurar la inclusividad en los exámenes de entrada para el puesto de docente, deben existir reformas que ajusten los procesos a las realidades de los grupos más vulnerables. Para la inclusión y la equidad, los criterios de evaluación deben incorporar contenido intercultural, integrando medidas de accesibilidad para personas con discapacidad, desmantelando formas de discriminación, especialmente para las personas indígenas, afrodescendientes y con discapacidad. Además, los autores sugieren la adopción de algunas acciones afirmativas con respecto a apoyar la reserva de puestos para estos grupos y algunos programas de formación académica preparatoria (Galarza y Sánchez, 2021; Zambrano et al., 2022).

Otra área crítica para la reforma sería la inclusión de ajustes razonables en las fases de registro y evaluación para las personas con discapacidad para asegurar la participación plena. También es de gran importancia proporcionar incentivos profesionales y financieros para la contratación de docentes interculturales y rurales en áreas de enseñanza rurales e interculturales. Tales puestos de

enseñanza podrían ser apoyados mediante el pago de becas educativas y de movilidad para sus familias. Estas respuestas asegurarían que los docentes más comprometidos y capacitados permanezcan en lugares donde hay los mayores desafíos dentro del sistema educativo y se aborden las inequidades dentro del sistema educativo nacional (Asamblea Nacional, 2021; Unesco, 2020).

Experiencias internacionales y comparadas A nivel internacional, la igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público ya ha sido reconocida como un componente fundamental del estado de derecho y la protección democrática. Numerosos países han implementado tanto salvaguardias normativas como procedimentales para garantizar que los concursos públicos de méritos y posiciones no violen los derechos fundamentales, especialmente el derecho a la igualdad y la libertad de discriminación. Por ejemplo, en España, el Estatuto Básico del Empleado Público afirma que el acceso al servicio público debe regirse por los principios de méritos, capacidad e igualdad, y aplica acciones afirmativas para avanzar hacia la reducción de las desigualdades estructurales, particularmente en regiones rurales u otras vulnerables. Además, el Tribunal Constitucional español ha reforzado en sus decisiones 'la libertad del donatario que requisitos demasiado restrictivos o discriminatorios para las selecciones públicas son inconstitucionales debido a la violación del principio de igualdad ante la ley.

## Conclusiones

La investigación llevada a cabo permitió evidenciar una serie de hallazgos interesantes en torno a la vulneración del derecho a la igualdad en los concursos de méritos y oposición establecidos conforme a la normativa de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Ecuador. Se constató que algunos de los requisitos exigidos en los concursos públicos plantean barreras mediante procedimientos indirectos que limitan las posibilidades de concurrencia en igualdad de condiciones para determinados segmentos de la población, en particular, enseñantes de comunidades rurales, pueblos y nacionalidades indígenas o personas con discapacidad. Se constató que si bien la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) y su reglamento recogen principios de equidad o inclusión, carecen de criterios diferenciados o de acción afirmativa suficientemente claros y eficaces. El análisis documental realizado y las entrevistas realizadas

permitieron advertir una percepción generalizada de desigualdad en el proceso de selección vinculado a requisitos considerados excluyentes o descontextualizados, como determinados tipos de certificaciones o puntajes mínimos obtenidos en pruebas estandarizadas que normalmente no contemplan las especialidades socioeducativas de las diferentes regiones.

## Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010.

Asamblea Nacional. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)*. Registro Oficial Suplemento 417 de 31-mar-2011.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial Suplemento 796 de 25-sep-2012.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Registro Oficial Suplemento No. 434.

Carranza, C., et al. (2022). La Educación Híbrida: como sistema educativo y medio de educación alternativa, en las IES del Ecuador. *Revista Científica Educare*, 26(1), 77-89.

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo. Codificación 17*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Código del Trabajo. *Codificación 17*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 dic-2005.

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia C-588/09*.

Galarza, F., & Sánchez, M. (2021). Desigualdad y acceso a la profesión docente en el Ecuador: un análisis desde la equidad educativa. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 15(2), 45–60.

Hrastinski, S. (2019). What do we mean by blended learning? *TechTrends*, 63(5), 564–569.  
<https://doi.org/10.1007/s11528-019-00375-5>

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). *Registro Oficial Suplemento* 294 de 06-oct-2010.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). *Registro Oficial Suplemento* 417 de 31-mar-2011 (y sus reformas posteriores).

Mendoza, M. A. V., & Cevallos, C. A. C. (2022). La enseñanza híbrida: reflexiones sobre el proceso de aprendizaje en estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Científica UISRAEL*, 9(2), 34-45

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.



Recepción: 27-03-2025 / Revisión:28-04-2025 / Aprobación: 27-05-2025 / Publicación: 27-06-2025

Unesco. (2020). *Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción. Informe de seguimiento de la educación en el mundo – GEM Report 2020*. <https://unesdoc.unesco.org/>

Zambrano-Mero, L. G., Pincay, M. C., & Layedra, E. P. (2022). Educación híbrida: impacto en el aprendizaje y adaptación de los estudiantes. *Revista Científica Espacios*, 43(15), 89–97.