



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA

“La falta de motivación en la difusión de resultados de las evaluaciones
en los concursos de mérito y oposición”

AUTOR

Guizado González Fabián Steve

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE**

ABOGADO

TUTORA

Abg. Paredes Caverro Angela María, Msg.

Guayaquil – Ecuador

20 de febrero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Guizado Gonzalez Fabián Steve**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTORA

f. _____
Abg. Paredes Caveró Angélica María, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria PhD.

Guayaquil, al 20 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Guizado Gonzalez Fabian Steve**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: ***“La falta de motivación en la difusión de resultados de las evaluaciones en los concursos de mérito y oposición”***, previo a la obtención del título de Abogado ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías.

Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, al 20 de febrero de 2025

El Autor

f.

Guizado González Fabian Steve



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

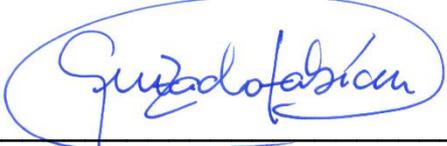
AUTORIZACIÓN

Yo, **Guizado González Fabian Steve**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, ***“La falta de motivación en la difusión de resultados de las evaluaciones en los concursos de mérito y oposición”***, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al 20 de febrero de 2025

El Autor

f. 

Guizado González Fabian Steve



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE ANTIPLAGIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

A.A. GUIZADO G. FABIAN

2%
Textos sospechosos



- 1% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
- 0% Idiomas no reconocidos
- 25% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: A.A. GUIZADO G. FABIAN.docx
ID del documento: 04b424f748eafd434183cbb9e1a8d99468d63db4
Tamaño del documento original: 48,68 kB
Autores: []

Depositante: Angela María Paredes Cavero
Fecha de depósito: 13/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 13/2/2025

Número de palabras: 5312
Número de caracteres: 36.014

Ubicación de las similitudes en el documento:



TUTORA

f. _____
Abg. Paredes Cavero Angela María, Mgs.

El Autor

f. _____
Guizado Gonzalez Fabian Steve

AGRADECIMIENTO

Con gratitud infinita elevo mi reconocimiento, en primer lugar, a Dios, quien me otorgó la inteligencia y fortaleza para recorrer el camino del derecho. A mis padres, Carlos Guizado y Teresa González, por creer en mí con amor inquebrantable; a mi hermana menor, Kenia Guizado, por su apoyo constante.

A mi esposa, María Chiriboga, mi refugio y sostén incondicional, cuyo amor ha sido mi faro en cada desafío. Y a mis hijos, Samuel, Mattheo y Nicolás, quienes representan la más pura inspiración y el motor de mi esfuerzo. Gracias a cada uno de ustedes por ser parte de mi viaje, por su fe en mí y por acompañarme en este sueño hecho realidad.

DEDICATORIA

A mis padres, Carlos y Teresa, por darme el mejor ejemplo de esfuerzo y superación. A mi madre, cuya ternura y valores han sido la brújula que me ha guiado en los momentos más difíciles, y a mi padre, cuyo apoyo y confianza en mí fueron un pilar fundamental en este camino.

A mi hermana Kenia, por su compañía incondicional y por creer siempre en mis sueños.

A mi esposa, María, por ser mi refugio, mi consejera y mi mayor sostén, incluso en los momentos en que pensé en rendirme. Gracias por tu amor inquebrantable y por caminar a mi lado en cada paso de esta travesía.

Y a mis hijos, Samuel, Mattheo y Nicolás, porque en sus sonrisas encuentro mi mayor motivación y en su amor, la razón para seguir adelante. Este logro es también suyo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
DR. XAVIER ZAVAL EGAS
DECANO

F. _____
AB. ANGELA MARÍA PAREDES CAVERO, MGS.
COORDINADORA DE AREA

F. _____
AB. MONAR VIÑA, EDUARDO XAVIER, MGS
OPONENTE

Índice

Resumen	IX
Abstract.....	X
Introducción.....	2
1.- Los concursos de Merito y Oposición y su ámbito legal	4
1.1.- Antecedentes	4
1.2.- Los efectos negativos en la etapa de difusión de los resultados	11
2.- De los concursos en las instituciones públicas	13
2.1.- SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional)	14
2.2.- SERCOP (Servicio Nacional de Contratación Pública)	15
2.3.- MINISTERIO DE EDUCACIÓN	15
2.4.- UG – (Universidad de Guayaquil)	16
2.4.1.- Juicio No. 09359-2016-02324.....	17
3.- De los concursos en el ámbito internacional.....	18
3.1.- Colombia	19
3.2.- México	20
3.3.- Perú.....	21
3.4.- Comparativa de los procesos internacionales de selección de personal	22
4.- Conclusiones	23
5.- Recomendaciones	24
6- Referencias Bibliográficas	25

Resumen

Los concursos de méritos y oposición son mecanismos para seleccionar a los mejores colaboradores para realizar ciertas funciones dentro del servicio público, los mismos que son organizados por las diferentes entidades públicas, por lo que los postulantes deben pasar por varias etapas dentro de estos procesos, generando así las garantías de credibilidad, transparencia e igualdad de condiciones para todos los participantes, pero es en la etapa de difusión o publicación de los resultados de las evaluaciones realizadas por los postulantes en la que se aprecia una posible falta de motivación por parte de los organizadores, al no presentar los detalles de estos resultados como tampoco la información del personal técnico o experto habilitado para realizar las calificaciones de estas evaluaciones, afectando así a los principios constitucionales como la transparencia y acceso a la información, incluso se da posibles actos oscuros o posibles beneficios para unos cuantos postulantes afectando así también al principio constitucional de igualdad, como se ha evidenciado y es parte de esta investigación, lo que nos lleva, incluso a revisar las diversas prácticas de otros países y porque no, posiblemente adoptarlas en beneficio de los postulantes y garantizar el debido proceso dentro de los concursos de mérito y oposición, generando así confianza en estos procesos ante los postulantes y opinión pública.

Palabras Clave

Concursos, Merito y Oposición, Transparencia, Igualdad, Acceso a Información, Resultados, Difusión

Abstract

Merit-based and competitive selection processes are mechanisms used to choose the best candidates for specific roles within public service. These processes are organized by various public entities, requiring applicants to go through multiple stages, ensuring credibility, transparency, and equal opportunities for all participants.

However, during the stage of disseminating or publishing the results of the evaluations taken by the applicants, a potential lack of motivation from the organizers becomes evident, as they fail to provide detailed results or disclose information about the technical or expert personnel responsible for grading these evaluations. This lack of transparency affects constitutional principles such as access to information and accountability.

Moreover, it opens the door to potential irregularities or undue advantages for certain applicants, thereby also undermining the constitutional principle of equality. As evidenced in this research, this issue calls for a review of practices in other countries and, if necessary, their adoption to benefit applicants and ensure due process in merit-based and competitive selection processes, ultimately fostering confidence in these procedures among applicants and the general public.

Keywords:

Competitions, Merit and Opposition, Transparency, Equality, Access to Information, Results, Dissemination

Introducción

En el presente estudio se analizará la crucial etapa de difusión de los resultados en los concursos de méritos y oposición organizados por entidades públicas de nuestro país. Este mecanismo constituye un pilar esencial para garantizar que la selección de personal idóneo el cual se debe realizar bajo los principios de igualdad, transparencia, acceso a la información, legalidad, meritocracia y difusión. Sin embargo, a pesar de su importantísima relevancia, esta etapa enfrenta diversas falencias que no solo comprometen la confianza en el proceso, sino también la legitimidad de los resultados de las evaluaciones del Concurso de Merito y Oposición desarrollado por las instituciones públicas como responsables. Por lo tanto, se abordará los criterios legales a esta problemática, con el objetivo de identificar sus principales causas y proponer soluciones viables y aplicables dentro de nuestro marco normativo.

Se abordará las normativas actuales que establecen las etapas de los concursos de méritos y oposición, como la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP), la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su reglamento, estas disposiciones legales nos ayudarán a contrastar los vacíos legales y las posibles imperfecciones en la aplicación de estas normas para el correcto desenvolvimiento de los concursos de méritos y oposición, las cuales deben garantizar una difusión adecuada de los resultados.

Los posibles vacíos legales generan incertidumbre tanto entre los participantes como en la ciudadanía, debido a que la información no siempre es accesible o se clasifica como reservada sin una justificación clara. Los concursos de méritos y oposición al ser un proceso público y con un posible manejo oscuro constituye una vulneración a los principios de meritocracia, transparencia, acceso a la información, igualdad, legalidad y difusión.

Se efectuará un análisis de las falencias presentes en los concursos de mérito y oposición en la etapa de difusión de resultados en algunas instituciones públicas, este análisis considerará las posibles causas estructurales, como la falta de reglamentación clara sobre la información reservada, y las implicaciones que estas tienen sobre la percepción de legitimidad de los procesos. También abordaremos la relación entre estas falencias y los retos generales que enfrenta el acceso a la información pública, destacando cómo estas afectan tanto a los participantes directos del concurso como a la ciudadanía en general. De esta manera, se buscará demostrar que las fallas en la difusión de resultados no son un problema aislado, sino una manifestación de desafíos más amplios en la gestión de la información por parte de las entidades públicas.

Finalmente, este trabajo no solo se limitará al análisis normativo, sino que también propondrá soluciones para abordar las problemáticas identificadas. Asimismo, se incluirá un análisis comparado con otros sistemas jurídicos internacionales, lo que permitirá identificar buenas prácticas que puedan adaptarse en nuestro país.

1.- Los concursos de Mérito y Oposición y su ámbito legal

1.1.- Antecedentes

Los Concursos de Mérito y Oposición representan un mecanismo fundamental para el acceso a cargos públicos, un principio claramente estipulado en el artículo 228 de la Constitución del Ecuador: *"El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición"*. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera, en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Servicio Público se establece que: *"El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos..."* (Ley Orgánica de Servicio Público, 2024)

Y se reafirma este enfoque en nuestra normativa con el artículo 183 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público el mismo que establece: *"Es el proceso orientado a seleccionar a las o los aspirantes que demuestren poseer las mejores competencias conforme a los requisitos del puesto"* (Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2021).

Y por último tenemos para el autor y escritor Luis Barriga, sobre el concurso de mérito y oposición lo describe como:

"La consecuencia de la planificación del talento humano y debería ser estructurado de acuerdo con las necesidades y capacidad técnica y financiera de la entidad, debiendo garantizar en todo momento los criterios de igualdad

de trato sin discriminación alguna de los deberes y derechos de las y los postulantes. (Barriga, 2018, pág. 2)”

Con lo expuesto, los concursos de mérito y oposición tienen como finalidad asegurar que los servidores públicos sean seleccionados de acuerdo con su capacidad y aptitud para el puesto, garantizando la calidad del servicio público sin favoritismos alguno.

En las etapas o proceso de los concursos de méritos y oposiciones los cuales tienen como base que van desde el artículo 181 en la que se establecen los lineamientos para la convocatoria y postulación continuando con el artículo de 184 en la que trata las directrices sobre la revisión de méritos, las pruebas de oposición y entrevistas culminando con el artículo 187 que determina la oficialización y la declaratoria del ganador o ganadora, acompañado de los resultados y resoluciones finales así como su posterior contratación y emisión de nombramiento, así se establece en el Reglamento a la Ley de Servicio Público, como una bases mínimas del proceso debido a que en el artículo 185 del mismo cuerpo normativo le da la facultad a los departamentos de talento humano de cada institución pública de ser responsables de diseñar y ejecutar el proceso de los concursos de mérito y oposición con la opción de intervención del Ministerio de Relaciones Laborales, en casos específicos o petición previa.

Es en la etapa de difusión o publicación de los resultados de las evaluaciones en los concursos de mérito y oposición en nuestro país, ha sido cuestionado a lo largo del tiempo, especialmente en un contexto de creciente demanda por parte de los ciudadanos a una mayor transparencia en la gestión pública. Históricamente, la publicación de los resultados no siempre ha sido clara ni accesible para todos los

postulantes, lo cual genera desconfianza en los procesos de selección. Con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador del 2008, se establece de manera explícita que el ingreso al servicio público debe ser realizados mediante concursos transparentes y accesibles, donde la difusión de los resultados se presenta como un principio fundamental para garantizar la igualdad y la transparencia en la selección de personal público.

Se infiere que los principios constitucionales son mandatos en la que deben basarse las leyes, así como una decisión judicial, política o acciones entre particulares y que no deja a un lado a los concursos de mérito y oposición por lo que Filósofo Robert Alexy nos explica la noción de principio que son:

“Normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Por lo tanto, los principios son mandatos de optimización, que están caracterizados por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferente grado.” (Alexy, 2021)

Por este motivo, los principios que rigen los concursos de mérito y oposición de acuerdo con el artículo 177 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público los cuales son la Legalidad, Transparencia, Credibilidad, Igualdad, Inserción y Equidad, Difusión y es en el literal F del artículo 177 de este mismo cuerpo normativo, en donde la difusión de resultados toma una vital importancia en donde se establece al tenor literario lo siguiente que: *“La difusión en la convocatoria y conocimiento, en las normas del concurso de méritos y oposición y su respectivo procedimiento y resultados” (Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2021).*

El principio de credibilidad simultáneamente con el principio de difusión en la etapa de publicación de resultados es esencial para garantizar la transparencia del proceso. Esta medida busca que los resultados y las decisiones relacionadas con los concursos sean verificadas, accesibles y comprensibles para todos los involucrados, promoviendo la confianza pública y evitando posibles manipulaciones.

Por ello los principios fundamentales dentro del concurso de mérito y oposición son primordiales como el principio de difusión en la que los catedráticos Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández lo define como: *“La administración debe procurar que las decisiones, normativas y procedimientos de interés público sean comunicados de manera accesible y comprensible, para garantizar la participación ciudadana y el control democrático de la actividad pública”*. (Eduardo García de Enterría & Tomás-Ramón Fernández, 2002)

De acuerdo con los catedráticos, este principio lo que busca es garantizar la transparencia, el acceso a la información para todos los involucrados, así como la igualdad de oportunidades para los postulantes.

De otra manera el principio de difusión esta consubstancialmente conectado con el principio de publicidad lo cual busca una mayor evidencia del principio de transparencia, así como la accesibilidad a los datos públicos, por lo que en este contexto el doctrinario Luis Berrocal señala que:

“La publicidad del acto administrativo es una actividad de quien lo expide con el fin darlo a conocer a sus destinatarios, de llevarlo al conocimiento y a la conciencia de estos, y toda circunstancia que permita presumir legalmente que lo conocen. Con ella se hace efectivo un principio medular de todo sistema

democrático y, consiguientemente, de todo Estado de Derecho: el de la publicidad de la actividad del Estado.” (Berrocal, 2009)

Precisamente, este principio de vital importancia que va de la mano con el principio de difusión, los cuales permite conocer el desempeño de las autoridades encargadas del proceso de los concursos de mérito y oposición.

Por lo que a su vez el principio de transparencia es un pilar fundamental en la administración pública, y puede definirse, según la profesora y abogada María Elena Rocco, como: *“El enfoque que le permite al poder público su accionar que se encuentra a la vista de todos, sin velos ni secretos, en una situación tanto pasiva como activa; dejar ver y mostrar”.* (Rocco, 2002)

En cuanto para el economista Bernardo González-Aréchiga da como el objeto del principio de transparencia como:

“Al cumplimiento de garantías de revelación entre actores de una sociedad. No está garantizada por la cantidad o la oportunidad de información revelada sino por la garantía de que se habrán de satisfacer “las necesidades de apertura” de cada uno de los miembros frente a los otros. Cumple con una función preventiva frente a la corrupción, la irresponsabilidad y otros problemas de agencia” (González-Aréchiga, 2009)

Este principio no solo implica la visibilidad de los actos del poder público, sino también la obligación de actuar con claridad y justificación. En el contexto de los concursos de mérito y oposición, la transparencia asegura que las decisiones sean tomadas con base en criterios claros y justos, lo que fortalece la legitimidad del proceso y la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas.

La transparencia no puede separarse del principio de igualdad, ya que ambos están íntimamente relacionados en el contexto de los concursos de mérito y oposición. El derecho a la igualdad implica que todas las personas tengan las mismas oportunidades y acceso a los procesos, sin discriminación alguna. En el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos establece que: *"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley"* (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Este cuerpo legal del párrafo anterior va en concordancia con el inciso 2 del artículo 11 de la Constitución de Ecuador la cual asegura que: *"Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades"*. (Constitución del Ecuador, 2008)

Por esta razón para el profesor Mateo León, el principio de igualdad otorga a las personas: *"La vertiente sustancial de la igualdad detalla la remoción de obstáculos que dificulten o impidan la participación ciudadana a escala social, política, cultural y económica; se enfoca en promover la libertad y la igualdad."* (León, 2023)

En el contexto para los concursos de mérito y oposición, esto significa que todos los aspirantes deben tener las mismas condiciones para participar y ser evaluados, garantizando un trato justo y equitativo.

El acceso a la información pública es otro derecho fundamental que se vincula estrechamente con los principios de transparencia e igualdad, en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública se dictamina que:

"Garantizar y regular el derecho de acceso a la información pública en cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador, la ley, y de los instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano". (Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 2023).

Este derecho permite que los ciudadanos tengan acceso a la información relativa a los concursos de mérito y oposición, lo que refuerza la transparencia y permite a los participantes conocer las condiciones y resultados del proceso. El derecho al acceso a la información está garantizado por la Constitución de la República como por la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP), la cual estipula que la información sobre los procesos de selección pública sea no solo accesible, sino también clara y comprensible.

Sin embargo, la ley también contempla excepciones para ciertos tipos de información reservada, como en casos de seguridad nacional y los que estipule la ley en referencia a la defensa nacional el cual este no es el caso.

Siendo así que los concursos de mérito y oposición cumplan con todos sus procesos y énfasis en la etapa de difusión de los resultados los cuales deben de ser claras, precisas y motivadas, de esta manera los postulantes conozcan sus aciertos y falencias e inclusive de tener opciones para la impugnación a estos resultados, lo cual garantizaría así el debido proceso, como también se garantiza sus derechos de igualdad, transparencia y legalidad.

1.2.- Los efectos negativos en la etapa de difusión de los resultados

Como eje central del problema en el contexto de los concursos de méritos y oposición radica en la falta de transparencia en la difusión de los resultados del proceso de selección. A pesar de que el Reglamento a la Ley del Servicio Público establece la difusión en todas las etapas del proceso desde su convocatoria, la publicación de los resultados hasta la declaratoria del ganador del proceso de selección además de que estos sean claros y accesibles a los postulantes, pero regularmente estos no son publicados con el detalle de los puntajes obtenidos por los postulantes ni los criterios de evaluación utilizados, en cambio se utilizan notificaciones textuales de “candidato elegible” o “candidato no elegible”, debido a que accidentalmente en ciertos concursos de mérito y oposición existe una falta de claridad sobre el personal técnico o experto que realizaran las evaluaciones, de la misma manera no se explican las diferentes técnicas, metodologías que utilizan para las evaluaciones ni como se llevan a cabo las entrevistas a los postulantes.

Siendo así, que las notificaciones de los resultados de las evaluaciones sin contar con un detalle de estos, evidencia una falta de motivación en la difusión o publicación de los resultados obtenidos por los postulantes, dando así a una postura de vulneración de los principios constitucionales de transparencia, igualdad y credibilidad esenciales para la selección del personal para el sector público en nuestro país, tal como lo hemos revisado en el artículo 228 de la Constitución de la República, además de los principios que radican en estos procesos en especial al de transparencia e igualdad y credibilidad que lo encontramos en el artículo 177 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, sin embargo cuando los resultados de las evaluaciones no son justificados de manera clara y detallada lo cual

evidentemente vulnera los principios ya mencionados e impiden a los postulante a conocer las razones que justifiquen los resultados de sus evaluaciones, lo que a su vez puede llenar de incógnitas del proceso y dudas razonables sobre la objetividad del concurso.

Confirmando que el principio de igualdad se encuentra consagrado en el inciso 2 del artículo 11 y el inciso 4 del artículo 66 de la Constitución del Ecuador, el cual se establece un trato igualitario en deberes y derechos inclusive para los participantes de los concurso de mérito y oposición el cual se debe garantizar un trato de imparcialidad de tal manera el artículo 92 del mismo cuerpo normativo garantiza el acceso a la información pública, permitiendo así ejercer sus derechos de revisión o impugnación, por lo que a la falta o ausencia de una motivación adecuada en la difusión de los resultados de las evaluaciones esto no solo afecta a la igualdad y transparencia en el trato de los postulantes sino también una trasgresión al ejercicio del derecho al debido proceso garantizado en la Constitución de la República, este derecho nos otorga la posibilidad de conocer la razones de decisiones administrativas para así presentar observaciones y cuestionamientos.

La falta de transparencia y motivación en los resultados compromete la credibilidad en la selección de personal en el servicio público, debilitando así la confianza de la ciudadanía en la administración pública. La Ley de Servicio Público y su Reglamento establecen procedimientos mínimos para la difusión y publicidad de los resultados, el incumplimiento de estos requisitos legales no solo que infringen la norma, sino que también ponen en riesgo la legitimidad de todas las decisiones dentro de los procesos del concurso de mérito y oposición.

Por lo tanto, es sustancial garantizar una motivación detallada y accesible de los resultados dando lugar a salvaguardar la transparencia, igualdad, acceso a la información y la confianza pública en los procesos de selección de personal a través de los concursos de mérito y oposición.

2.- De los concursos en las instituciones públicas

El artículo 185 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público dictamina que las unidades de administración de talento humano de cada institución junto con su normativa y cuerpos legales del Ministerio de Relaciones Laborales son **“responsables de diseñar y ejecutar el proceso de reclutamiento y selección de personal”**, siendo así que cada institución desarrolla sus reglamentos e instructivos para los procesos de los concursos de méritos y oposición y en concordancia con los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público, las cuales ciertas entidades se basan en los requisitos mínimos para los procesos de selección, así también en la etapa de difusión y/o publicación de resultados.

Sin embargo, al consultar las normativas internas en referencia a los procesos de los concursos de mérito y oposición de algunas instituciones públicas no se evidencia normativa, guía o resolución que detalle el procedimiento para estos procesos cayendo en si en una oscuridad o vacío legal, originando una sensación de desconfianza a cierta institución pública, las instituciones consultadas y de las cuales no se evidencio información son Comisión de Transito del Ecuador, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Gobierno, Ministerio del Interior entre otras, por otro lado se evidencia en otras instituciones públicas que si cuentan con su propia normativa referente al concurso de méritos y oposición, pero estas se asemejan a la que dicta

el Reglamento de la Ley de Servicio Público de esta forma dando cumplimiento a los requisitos mínimos de contratación.

2.1.- SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional)

Dentro del portal web del SECAP, encontramos información sobre los concursos de méritos y oposición, para lo cual cuenta con **“GUÍA PARA LOS/LAS CIUDADANOS/AS INTERESADOS/AS EN PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS ABIERTOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN DEL SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL – SECAP”** dentro de su proceso que comienza con la etapa de preparación del proceso, la convocatoria, mérito, oposición, declaratoria de ganador, candidato elegible. Los resultados aquí son enviados a la plataforma Socio Empleo, en la que la guía dictamina lo siguiente:

“Los resultados de las diferentes etapas del proceso se publicarán en la página web de socio empleo www.socioempleo.gob.ec, por tanto, los/las participantes deberán ingresar a esta página, a fin de verificar sus resultados tanto de la fase de mérito como de oposición y resultados finales, por tanto, se solicita que la referida página web sea monitoreada permanentemente.” (Guía Concurso Mérito y Oposición SECAP, 2017)

Los resultados, se muestran en la página de socio empleo, en la cual cada postulante recibe un email en donde se indica que ingresen a la página mencionada, en la cual muestran sus resultados en donde se notifica si fueron elegidos o no, sin más detalles de los puntos en que fallaron en ocasiones aun después de impugnaciones.

Aquí es claro que no se cumple de manera correcta con la difusión de los resultados es decir no tiene la motivación de la presentación de los resultados dando así al postulante una incertidumbre de que si su postulación fue evaluada de manera correcta con las metodologías o técnicas adecuadas.

2.2.- SERCOP (Servicio Nacional de Contratación Pública)

En el Servicio Nacional de Contratación Pública, no se evidencio una reglamentación para los concursos de mérito y oposición a su vez existe una guía de requerimientos generales como documentos de identidad, hoja de vida, títulos, etc.

El proceso lo desarrollan en la plataforma de Socio empleo, la cual sigue el mismo inconveniente en la etapa de difusión de resultados, incluso se evidencia la publicación de la identificación de los postulantes elegidos, sin dar detalles de calificación de sus procesos de méritos y oposición, dejando en evidencia nuevamente a los postulantes no elegidos sin conocer cuáles fueron sus falencias.

2.3.- MINISTERIO DE EDUCACIÓN

En la página web del ministerio de educación se evidencia una guía sobre el proceso de los concursos de mérito y oposición, la cual emana del Acuerdo Ministerial 408-12, de esta forma da a conocer de manera explícita el procedimiento para cada una de las etapas.

Siendo que en el apartado 7.- PUBLICACIÓN DE RESULTADOS / APELACIONES, se afirma lo siguiente: *“Recibidas las clases demostrativas matrices se las debe procesar para obtener los respectivos puntajes y ser publicados en la página web. Los puntajes obtenidos serán cargados directamente al sistema por parte de las coordinaciones zonales.”* (Ministerio de Educación, 2012)

El proceso de selección en esta entidad pública si maneja de manera correcta la etapa de difusión de los resultados inclusive dando a conocer que pueden impugnar los resultados hacia el ganador de la plaza laboral en un término de 5 días.

La puntuación del postulante se da de acuerdo con los requisitos aprobados los cuales tienen un puntaje y ponderación clara y precisa como lo detalla en el acuerdo ministerial, de esta manera se otorga al postulante una evidencia desde antes de postular conocer si obtendrá el puntaje necesario para aplicar a la plaza laboral y a su vez genera una confianza al proceso ya que este presenta los por menores de los puntajes dando así una transparencia al proceso y trato igualitario a todos los postulantes.

2.4.- UG – (Universidad de Guayaquil)

En la institución de educación superior como la Universidad de Guayaquil, evidenciamos una basta normativas referentes a varios temas en especial para los concursos de mérito y oposición, se evidencian varios reglamentos y directrices para estos concursos, debido a las diferentes áreas técnicas de la institución generan un reglamento por las particularidades técnicas de cada especialidad a contratar.

Se evidencia que la normativa establece la difusión o publicidad de los resultados de cada etapa como lo indica en el artículo 18 del Reglamento de contratación de la Universidad de Guayaquil que establece que:

“Artículo 12.- Publicidad de las fases. - Los resultados de cada fase de los concursos públicos de merecimientos y oposición serán públicos, de conformidad a lo establecido en el cronograma y a lo dispuesto en el último inciso del artículo 51 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.”

Dando así cumplimiento al principio de difusión, transparencia e igualdad en estos procesos.

Y justamente el cumplimiento de esta normativa da lugar a que cualquier acción legal se resuelva en derecho siendo así que el año 2016 se siguió una acción de protección debido a que decisiones administrativas afectaron derechos constitucionales del accionante de acuerdo con el Juicio No. 09359-2016-02324.

2.4.1.- Juicio No. 09359-2016-02324

El accionante menciona que los resultados de las etapas del proceso de mérito fueron enviado al correo electrónico en el cual se expresa que fue notificado mediante sobre su calificación, donde obtuvo 30 puntos, el texto del correo decía: "*30 puntos - Pasa a la siguiente fase*". Después recibe un correo indicando un reajuste a su calificación en la fase de méritos había sido ajustada a 24.7 puntos, con un puntaje total de 67.30 puntos, calificándolo como reprobado. Dicho correo contenía el siguiente texto "*Estimado, Los miembros de la comisión revisaron su carpeta y vieron que tenía un puntaje en maestría extranjera la cual no figura en sus documentos entregados, es por eso por lo que se efectuó la corrección.*", el accionante presenta una impugnación recibiendo otro correo indicando "*su calificación total fue nuevamente reducida, esta vez de 67.30 a 65.59 puntos. Este correo no contenía una motivación adecuada sobre los fundamentos de la decisión.*"

Por lo que presenta una acción de protección con lo que la jueza genera la siguiente interrogante ***¿Violentan las resoluciones notificadas al correo electrónico del accionante, Ing. José E. Coellar Solorzano, con fechas 30 de noviembre del 2015 y 2 de diciembre del 2015, la garantía constitucional de***

motivación establecida en el Art. 76 N° 7 letra i) y el Art. 82 de la Constitución de la República?, dando la resolución a esta interrogante lo siguiente,

- *” El tribunal concluyó que las resoluciones de la Universidad de Guayaquil, notificadas al accionante, carecieron de fundamentación suficiente. Las decisiones administrativas que redujeron su calificación en la fase de méritos y en la impugnación no explicaron los motivos de manera lógica, razonable y comprensible”.*
- *La falta de motivación dejó al accionante en un estado de indefensión, ya que no pudo identificar los fundamentos para rebatir las decisiones en su contra. Esto transgredió los derechos de motivación y debido proceso reconocidos en el Art. 76 numeral 7 letra i) y el Art. 82 de la Constitución.”*

Como evidenciamos en esta ocasión la institución de educación vulnera los derechos del accionante al no ofrecer la motivación suficiente en los resultados de las etapas del concurso, ya que no basta solo con notificar por vía correo electrónico un texto de elegible o no elegible, pasa o no pasa a la siguiente fase, es importante garantizar la transparencia y la debida motivación de los evaluadores al otorgar una calificación.

3.- De los concursos en el ámbito internacional

En otras regiones internacionales, se llevan a cabo para los procesos de selección de personal idóneo para laborar en la función pública a través de los mecanismos de concursos de mérito y oposición, dando relevancia a los principios de transparencia, igualdad y acceso a la información

3.1.- Colombia

Los procesos de selección en este país se desarrollan a través de procesos de méritos basados en el artículo 31 de Ley 909-2004, en sus etapas del proceso de selección o concurso menciona lo siguiente:

“Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso (...).”

La divulgación de los resultados se indica en el artículo 33. Mecanismos de publicidad.

“La publicidad de las convocatorias será efectuada por cada entidad a través de los medios que garanticen su conocimiento y permitan la libre concurrencia, de acuerdo con lo establecido en el reglamento.

La Comisión Nacional del Servicio Civil publicará en su página web la información referente a las convocatorias, lista de elegibles y Registro Público de Carrera.”

Y se complementa con el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015 la Lista de elegibles:

“(...) En base en los resultados del concurso y en riguroso orden de mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad que adelantó el concurso de acuerdo con la respectiva delegación, elaborará la lista de elegibles para los empleos objeto del concurso.

La lista deberá ser divulgada a través de las páginas web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la entidad para la cual se realizó el concurso y de la entidad que lo realizó, así como en sitios de acceso al público de estas últimas entidades.”

Estos cuerpos legales dan la potestad a las entidades contratantes a publicar los resultados de la lista de elegibles en sitios de acceso al público como lo indica Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en la plataforma SIMO (Sistema de

Información y Gestión del Empleo Público) es clave para la publicación de resultados y detalles de los ganadores y publicados en la lista de elegibles.

3.2.- México

En este país se regula el acceso laboral a la función pública a través de mecanismos como el de méritos dictaminado en el artículo 2 de la “LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL”:

“El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.”

En la normativa en el artículo 42 de los “Lineamientos Generales para la Operación del Servicio Profesional de Carrera”, se otorga las directrices de los procesos de méritos que establece que:

“Al término de cada etapa la DGRH difundirá en Trabajaen y, en su caso, en los medios electrónicos establecidos en la convocatoria, los resultados obtenidos por los participantes, distinguiendo a quienes continúan en el concurso para el efecto de convocarlos, a través de esos medios, a participar en el o en los eventos que correspondan a la etapa subsecuente, con al menos dos días hábiles de anticipación a la fecha y hora prevista al efecto.”

En esta sección nos indica que los resultados obtenidos por los participantes en cada etapa serán cargados al portal Trabajaen, la misma que es la encargada para la gestión de concursos en la Administración Pública Federal, donde se publican resultados y sus detalles

En el artículo 67 establece del cuerpo normativo anterior que dicta: *“El reporte deberá presentar los resultados del Mecanismo de Evaluación para cada candidato y utilizará el formato establecido para tales efectos por el Comité de Profesionalización.”*

Los resultados deben ser realizado por formatos establecidos con mecanismos de evaluación dando así un estándar de revisión y calificación de las evaluaciones de los postulantes, generando una confianza en el proceso de selección.

3.3.- Perú

De igual forma, en este país el ingreso a la función pública es por medio de méritos tal cual lo detalla en el artículo 8 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil que dictamina: *“(...) Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.”*

Las directrices en las etapas de los concursos de méritos se expiden en el artículo 174 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil en las Responsabilidades durante el Concurso Público de Méritos lo cual establece en su sección a:

“La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces es el órgano técnico responsable de gestionar y conducir los concursos públicos de méritos, de acuerdo con la directiva aprobada por SERVIR, también es responsable de hacer las publicaciones y comunicaciones oficiales del proceso, de la verificación de la información presentada por el postulante y de la custodia de la documentación del concurso público de méritos.”

Y las publicaciones o medios de comunicación de los resultados de las etapas del concurso, se los realiza de acuerdo con el artículo 176 del mismo cuerpo normativo, Comunicaciones durante el Concurso Público de Méritos que establece que: *“Las comunicaciones durante el concurso público de méritos pueden realizarse por medios electrónicos si así lo establecen las bases”*

Aquí nos dictamina que los resultados según las bases lo pueden hacer por vía electrónica, pero a su vez también se incluyen en la plataforma de la Autoridad

Nacional del Servicio Civil (SERVIR) quien es la que Administra el sistema de méritos y supervisa los concursos públicos.

3.4.- Comparativa de los procesos internacionales de selección de personal

Como hemos evidenciado en otros países optan por los mecanismos de mérito y oposición para la selección de personal en base a los principios de mérito, transparencia, igualdad y publicidad, de esta forma se genera confianza en el proceso y confianza por parte de los postulante y ciudadanía en general.

Al igual que nuestro país tienen normativa que establecen las directrices en las etapas de los procesos de selección, dando de así una seguridad jurídica y confianza al debido proceso, y justamente en el proceso de difusión o publicidad de los resultados es que tenemos un cambio en torno con nuestro país, debido a que el resto de los países antes mencionados, cuentan con plataformas digitales en la cuales van reflejando los resultados del postulante en cada etapa, dejando atrás inseguridades u oscuridades o vacíos legales, ya que por medio de la plataformas se encuentra el detalle de los resultados los cuales pueden ser consultados por los postulantes y público en general generando una transparencia al concurso, un trato igualitario al postulante y por último la acabilidad a los resultados a la ciudadanía.

4.- Conclusiones

En conclusión, la investigación propuesta y los temas que hemos desarrollado a lo largo, especialmente de la etapa de difusión de resultados de los concursos de mérito y oposición desarrollado en las instituciones públicas en el ámbito legal ecuatoriano, la cual fue diseñada para evidenciar una vulneración a los principios y derechos consagrados en la Constitución del Ecuador, tales como el principio de transparencia, igualdad y acceso a la información.

La falta de una normativa específica para los concursos de méritos y oposición con lineamiento claros para todas las etapas del proceso, ya que no solo basta con lo que se establece en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, ni las normativas internas de cada institución, lo cual, no todas las instituciones cumplen o cuentan con una normativa en referencia a los concursos de mérito y oposición.

Lo cual lleva a evidenciar la falta de esta normativa reglamentaria que establezca los lineamientos como la de los encargados técnicos o expertos que realizaran las diferentes evaluaciones a los postulantes, así como las metodologías y técnicas de entrevistas a utilizar y posterior publicación de los resultados de una manera detallada a fin de garantizar una transparencia del proceso.

De ahí que, la falta de motivación en las resoluciones de los resultados de las evaluaciones sea limitada a una frase de “elegible” o “no elegible”, causando una grave afectación jurídica y a la vulneración de los principios de transparencia, igualdad y acceso a la información, por no tener una reglamentación o lineamientos a seguir en la publicación de los resultados de las evaluaciones a los postulantes y demás involucrados.

5.- Recomendaciones

Para poder solventar a esta problemática en relación con los resultados de las evaluaciones de los concursos de mérito y oposición sugerimos las siguientes propuestas a fin de poder mejorar a este vital proceso.

- Modificar la Ley Orgánica de Servicio Público, creando un artículo en donde se especifique los lineamientos en cuanto a los recursos humanos técnico y expertos que llevaran a cabo las evaluaciones así como el detalle de los mecanismos y metodologías a utilizar en las evaluaciones y posterior difusión de los resultados a manera de que se pueda otorgar una motivación en la resolución de las pruebas realizadas con sus respectivos detalles a fin de ejercer de manera correcta los principios de transparencia, igualdad y acceso a la información.
- Mejorar el portal socio empleo o crear otro portal en el cual se administre de manera eficiente la documentación de cada postulante, así como también el progreso de cada etapa con sus detalles en especial los resultados de estos que cuenten con su motivación justificada de cada resolución con la identificación de los responsables.
- Adoptar las buenas costumbres de otros países como el caso de Colombia que exige la publicación en el portal web y acceso a los resultados de las evaluaciones desarrollado en los concursos de mérito y oposición tanto para el postulante como para el público.
- Fortalecer los mecanismos de supervisión para tener el cumplimiento al principio de difusión, transparencia e igualdad en las resoluciones como resultados de cada proceso de los concursos de mérito y oposición y acceso de información a los postulantes.

6- Referencias Bibliográficas

- Acuerdo ministerial 408-12 (2012). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/ACUERDO-408-12.pdf
- Alexy, R. (2009). *Derechos sociales y ponderación* (2.^a ed.). Fundación Coloquio Jurídico Europeo. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fcjuridicoeuropeo.org/wp-content/uploads/file/Libros_Publicados/Cuadernos_Fundacion/DERECHOS_%20SOCIALES_Y_%20PONDERACION.pdf
- Berrocal Guerrero, L. E. (2009). *Manual del acto administrativo: Según la ley, la jurisprudencia y la doctrina* (5 ed). Librería del Profesional.
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 (2008).
- Declaratoria de Ganadores*. (s.f.). <https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/declaratoria-de-ganadores-2015/>
- Decreto 1083 de 2015*. (s.f.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- García de Enterría, E., & Fernández, T. R. (2010). *Curso de Derecho Administrativo* (11.^a ed.). Civitas.
- Juicio No. 09359-2016-02324 (2016). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/407e4b0a-d97a-40ae-8a5f-a9584fa60cb3/acto_impugnado_2681-16-ep.pdf?guest=true
- León Loza, M. J. (2023). Paridad de género y democracia: La integración de los concejos

- municipales. *Foro: Revista de Derecho*, 39, 65-86.
<https://doi.org/10.32719/26312484.2023.39.4>
- Ley 909 de 2004. (s.f.). Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ley del Servicio Civil, Pub. L. No. s. f., Ley No 30057. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civil%20LALEY.pdf>
- Ley Orgánica de Servicio, LOSEP, Registro Oficial Suplemento 294 (2020).
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Segundo Suplemento del Registro Oficial No.245 (2023).
- Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso*. (2008). [DOF - Diario Oficial de la Federación].
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5073051&fecha=10/12/2008#gsc.tab=0
- Medina, A. (2010). Corrupción y transparencia: Debatiendo las fronteras entre Estado, mercado y sociedad. *Gestión y política pública*, 19(2), 408-420.
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Proceso de concurso (Acuerdo Ministerial 408-12)*.
<https://educacion.gob.ec/proceso-de-concurso-am-408-12/>
- Naciones Unidas. (s.f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Rocco, M. E. (s.f.). *El principio en la gestión administrativa*. Télam S.E.
- SERCOP. (s.f.a). *Cuadro de ganadores concurso de méritos y oposición 2013*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2013/12/CUADRO-GANADORES-2013-PARA-PUBLICAR1-Hoja1.pdf>

SERCOP. (s.f.b). *Requisitos generales previo al ingreso al SERCOP*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2013/12/REQUISITOS-GENERALES-PREVIO-AL-INGRESO-AL-SERCOP.pdf

Torres Jiménez, L. A., & Barriga Asanza, C. X. (2018). *Los Contratos Ocasionales y/o Nombramientos Provisionales en las Instituciones Publicas Vulneran el Derecho Constitucional de Igualdad en los Concursos de Méritos y Oposición* [bachelorThesis, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/handle/123456789/21456>

United Nations. (s.f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Universidad de Guayaquil. (2020). *Reglamento para el VI concurso público de merecimientos y oposición para el cargo de profesor titular auxiliar 1 de la Universidad de Guayaquil*.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ug.edu.ec/secretaria-general-r/normativa/vigente/REGLAMENTO%20PARA%20EL%20VI%20CONCURSO%20P%3%9ABLICO%20DE%20MERECEMIENOS%20Y%20OPOSICI%3%93N%20PARA%20EL%20CARGO%20DE%20PROFESOR%20TITULAR%20AUXILIA R%201%20DE%20LA%20UG%202020.pdf

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Guizado González Fabián Steve con C.C: # 092758131- 4 y autor del trabajo de titulación: ***“La falta de motivación en la difusión de resultados de las evaluaciones en los concursos de mérito y oposición”***, previo a la obtención del título de Abogado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, al 20 de febrero del 2025

El Autor

f. 

Guizado González Fabian Steve

C.C: # 092758131- 4

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La falta de motivación en la difusión de resultados de las evaluaciones en los concursos de mérito y oposición		
AUTOR(ES)	Guizado González Fabián Steve		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Abg. Paredes Cavero Angela María, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero del 2025	No. DE PÁGINAS:	26
ÁREAS TEMÁTICAS:	Servidor Público, Concurso Merito y Oposición		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Concursos, Merito y Oposición, Transparencia, Igualdad, Acceso a Información, Resultados, Difusión		
RESUMEN:	<p>Los concursos de méritos y oposición son mecanismos para seleccionar a los mejores colaboradores para realizar ciertas funciones dentro del servicio público, los mismos que son organizados por las diferentes entidades públicas, por lo que los postulantes deben pasar por varias etapas dentro de estos procesos, generando así las garantías de credibilidad, transparencia e igualdad de condiciones para todos los participantes, pero es en la etapa de difusión o publicación de los resultados de las evaluaciones realizadas por los postulantes en la que se aprecia una posible falta de motivación por parte de los organizadores, al no presentar los detalles de estos resultados como tampoco la información del personal técnico o experto habilitado para realizar las calificaciones de estas evaluaciones, afectando así a los principios constitucionales como la transparencia y acceso a la información, incluso se da posibles actos oscuros o posibles beneficios para unos cuantos postulantes afectando así también al principio constitucional de igualdad, como se ha evidenciado y es parte de esta investigación, lo que nos lleva, incluso a revisar las diversas prácticas de otros países y porque no, posiblemente adoptarlas en beneficio de los postulantes y garantizar el debido proceso dentro de los concursos de mérito y oposición, generando así confianza en estos procesos ante los postulantes y opinión pública.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono +593-9-962570038	E-mail guizadofabian@gmail.com guizadofabian@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Paredes Cavero, Angela María. Ab. Mgs		
	Teléfono: +593 -997604781		
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			