



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Carrera de Derecho

Acuerdo Ministerial 151 "Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Proceso de Selección de postulantes a servidores policiales" frente a personas de capacidades diferentes

**Trabajo de Integración Curricular,
previo a la obtención del título de
Abogado.**

AUTOR:

James Arthur Alvarez Vega

DIRECTOR:

Jeniffer Patricia Figueroa Robles Mg.S

Loja – Ecuador

2024

Certificación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **FIGUEROA ROBLES JENIFFER PATRICIA**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Acuerdo Ministerial 151 "Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Proceso de Selección de postulantes a servidores policiales" frente a personas de capacidades diferentes**, perteneciente al estudiante **JAMES ARTHUR ALVAREZ VEGA**, con cédula de identidad N° **1104240062**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 12 de Agosto de 2024



JENIFFER PATRICIA
FIGUEROA ROBLES

F)

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002518

1/1
Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, **James Arthur Álvarez Vega** declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación, el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Autor: James Arthur Álvarez Vega

Cédula de identidad: 1104240062

Fecha: 16/10/2024

Correo electrónico: james.alvarez@unl.edu.ec

Celular: 0988773868

Carta de Autorización

Carta de Autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Titulación.

Yo, **James Arthur Alvarez Vega** declaro ser autor del trabajo de titulación denominado: **“Acuerdo Ministerial 151 "Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Proceso de Selección de postulantes a servidores policiales" frente a personas de capacidades diferentes.”** como requisito para optar por el título **Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo en la ciudad de Loja, a los dieciocho días del mes de julio de dos mil veinticuatro

Firma:

Autor: James Arthur Alvarez Vega

Cédula: 1104240062

Dirección: Macará, Barrio San Sebastián, Jaime Roldós y Tomas Carpio.

Correo Electrónico: james.alvarez@unl.edu.ec

Celular: 0988773868

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del trabajo de integración curricular: Jeniffer Patricia Figueroa Robles

Dedicatoria

A mis padres, cuya guía, sacrificio y amor incondicional han sido fundamentales en cada etapa de mi vida. Su apoyo constante y confianza en mis capacidades me inspiraron a seguir adelante, incluso en los momentos más desafiantes. Esta tesis es el reflejo del esfuerzo conjunto, ya que sin su ejemplo de perseverancia, este logro no habría sido posible. Les dedico este trabajo con gratitud eterna y todo mi cariño.

James Arthur Alvarez Vega

Agradecimiento

Agradezco de todo corazón a quienes hicieron posible la culminación de este proyecto. A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus consejos sabios, pilares fundamentales en mi camino.

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Dra. Jeniffer Patricia Figueroa Robles, directora del trabajo de integración curricular, por su invaluable guía, dedicación y apoyo a lo largo de este proceso. Su conocimiento, paciencia y orientación fueron fundamentales para el desarrollo de esta tesis, brindándome las herramientas necesarias para superar cada desafío. Su compromiso con la excelencia académica y su motivación constante dejaron una huella profunda en este proyecto y en mi formación profesional.

Y finalmente, a los docentes y a la institución, por brindarme las herramientas necesarias para mi crecimiento académico y profesional. A todos ustedes, mi más profunda gratitud.

James Arthur Álvarez Vega

Índice de contenidos

Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de Autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Tablas.....	x
Índice de figuras	xi
1. Título	12
2. Resumen	13
2.1. Abstract.....	15
3. Introducción.....	17
4. Marco teórico.....	18
4.1. Marco Conceptual.....	18
4.1.1. Capacidades Diferentes	18
4.1.2. Definición.....	19
4.1.3. Clasificación de Capacidades Diferentes	21
4.1.4. Grados de Discapacidad.....	28
4.1.5. Discriminación	30
4.1.6. Declaración de Derechos Humanos	31
4.1.7. Convenio sobre Organización de Naciones Unidas Derechos de Personas con Capacidades Diferentes	32
4.2. Marco Doctrinario.....	33
4.2.1. Ministerio del Interior	33
4.2.2. Antecedentes, Visión y Misión Policía Nacional.....	34
4.2.3. Unidad de Atención de Capacidades Especial de la Policía Nacional	35

4.3. Marco Jurídico	36
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador	36
4.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades	38
4.3.3. Ley Orgánica del Servidor Público	39
4.3.4. Código del Trabajo.....	40
4.3.5. CONADIS / MSP	40
4.4. Derecho Comparado (debe analizar bien este punto del derecho comparada, hacer un analiza o interpretación de cada uno)	41
4.4.1. Colombia	41
4.4.2. Perú.....	42
4.4.3. Chile	42
5. Metodología.....	44
5.1. Métodos	45
5.1.1. Método descriptivo.....	45
5.1.2. Método deductivo.....	45
5.2. Procedimientos y técnicas Recolección de datos.....	46
5.2.1. Análisis de datos.....	46
5.3. Herramientas	46
5.3.1. Encuestas	46
5.3.2. Entrevistas semiestructuradas	46
5.3.3. Análisis documental	46
6. Resultados	47
6.1. Encuestas a usuarios.....	47
6.2. Resultados de análisis de entrevistas.....	65
7. Discusión	70
7.1. Contrasta los resultados con estudios previos.....	70
7.2. Calidad de Metodología	71

7.3.	Respuesta a preguntas de investigación.	72
7.4.	Proyecciones de estudio	74
8.	Conclusiones	76
9.	Recomendaciones	78
10.	Propuesta de Reforma Legal.....	80
10.1.	Fundamentación Jurídica de la Reforma	80
10.2.	Revisión del Artículo 45, Numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 .	81
10.3.	Implementación de un Proceso de Evaluación Individualizado.....	82
10.4.	Capacitación y Sensibilización del Personal de Reclutamiento.....	84
10.5.	Monitoreo y Evaluación de la Reforma	85
10.6.	Recomendaciones para la Aplicación Práctica de la Reforma.....	86
11.	Bibliografía	88
12.	Anexos	93

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Edad de los encuestados</i>	39
Tabla 2 <i>Nivel educativo de los encuestados</i>	39
Tabla 3 <i>Ocupación de los encuestados</i>	40
Tabla 4 <i>Resultados de la entrevista pregunta 1</i>	53

Índice de figuras

Figura 1 <i>Lugar de residencia</i>	41
Figura 2 <i>Tiene alguna Discapacidad ¿Cuál?</i>	42
Figura 3 <i>Pregunta 1</i>	43
Figura 4 <i>Pregunta 2</i>	44
Figura 5 <i>Pregunta 3</i>	45
Figura 6 <i>Pregunta 4</i>	47
Figura 7 <i>Pregunta 5</i>	48
Figura 8 <i>Pregunta 6</i>	49
Figura 9 <i>Pregunta 7</i>	50

1. Título

Acuerdo Ministerial 151 "Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Proceso de Selección de postulantes a servidores policiales" frente a personas de capacidades diferentes.

2. Resumen

El trabajo de titulación titulado " Acuerdo Ministerial 151 "Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Proceso de Selección de postulantes a servidores policiales" frente a personas de capacidades diferentes. explora la problemática de la discriminación y vulneración de derechos hacia personas con discapacidad en Ecuador. A través de un análisis exhaustivo de la normativa vigente, se examina cómo el Acuerdo Ministerial 151, específicamente su artículo 45, numeral 18, establece restricciones que pueden considerarse inconstitucionales al excluir a personas con capacidades diferentes de la posibilidad de ingresar a la carrera policial, La investigación se centra en determinar si existe una vulneración de derechos constitucionales, como el derecho a la igualdad, la no discriminación y el acceso al trabajo, debido a la exigencia de no poseer un carnet de discapacidad para ser considerado en el proceso de reclutamiento policial. Se abordan conceptos clave como "capacidades diferentes", "discriminación" y "acción afirmativa", destacando la necesidad de un enfoque inclusivo que promueva la igualdad de oportunidades.

Se exploran además las implicaciones de estas normativas en el contexto legal ecuatoriano, respaldadas por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y otros tratados internacionales. El trabajo también analiza el papel de la Policía Nacional como una institución pública que debe reflejar los principios de igualdad y justicia social, y se proponen reformas al reglamento para asegurar un proceso de selección más inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

Los resultados obtenidos a partir de encuestas y entrevistas a usuarios y expertos en el tema evidencian la urgencia de implementar reformas que garanticen un proceso de selección justo y accesible. Este trabajo no solo busca contribuir al desarrollo de un marco normativo más inclusivo, sino también sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la diversidad en el ámbito laboral. Finalmente, se discuten los posibles impactos sociales y jurídicos de la actual

normativa y se justifica la necesidad de cambios legislativos para eliminar cualquier forma de discriminación contra personas con discapacidad en el ámbito del reclutamiento policial. La propuesta busca contribuir al desarrollo de una sociedad más inclusiva y equitativa, que respete y valore la diversidad funcional de todos sus miembros.

***Palabras Clave:** Discapacidad, Derechos Humanos, Igualdad de Oportunidades*

2.1. Abstract

The thesis entitled "Ministerial Agreement 151 "Regulation of the Recruitment Process and Selection Process of applicants for police officers" in relation to people with different abilities" explores the problem of discrimination and violation of rights towards people with disabilities in Ecuador. Through an exhaustive analysis of the current regulations, it examines how Ministerial Agreement 151, specifically its article 45, numeral 18, establishes restrictions that can be considered unconstitutional by excluding people with different abilities from the possibility of entering the police career. The research focuses on determining whether there is a violation of constitutional rights, such as the right to equality, non-discrimination and access to work, due to the requirement of not having a disability card to be considered in the police recruitment process. Key concepts such as "different abilities", "discrimination" and "affirmative action" are addressed, highlighting the need for an inclusive approach that promotes equal opportunities. The implications of these regulations in the Ecuadorian legal context are also explored, supported by the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law on Disabilities and other international treaties. The work also analyzes the role of the National Police as a public institution that must reflect the principles of equality and social justice, and proposes reforms to the regulations to ensure a more inclusive and respectful selection process of human rights.

The results obtained from surveys and interviews with users and experts on the subject show the urgency of implementing reforms that guarantee a fair and accessible selection process. This work not only seeks to contribute to the development of a more inclusive regulatory framework, but also to raise awareness in society about the importance of diversity in the workplace. Finally, the possible social and legal impacts of the current regulations are discussed and the need for legislative changes to eliminate any form of discrimination against people with disabilities in the field of police recruitment is justified. The proposal seeks to

contribute to the development of a more inclusive and equitable society that respects and values the functional diversity of all its members.

Keywords: Disability, Human Rights, Equal Opportunities

3. Introducción

En la actualidad, la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral es un tema de creciente relevancia en la sociedad. A pesar de los avances en la legislación y en la promoción de derechos humanos, las personas con discapacidades continúan enfrentando barreras significativas que limitan su acceso a oportunidades laborales dignas. En este contexto, el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales se presenta como un área crítica que requiere atención y reforma.

El "Acuerdo Ministerial 151", que regula el proceso de selección de postulantes a servidores policiales en Ecuador, establece criterios que, en muchos casos, resultan excluyentes para las personas con capacidades diferentes. Esta situación no solo contraviene los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución ecuatoriana, sino que también perpetúa la marginación de un sector de la población que posee habilidades y potencialidades que pueden ser valiosas para el servicio público.

Este trabajo de titulación tiene como objetivo principal analizar la normativa vigente en relación con el reclutamiento de servidores policiales y su impacto en la inclusión de personas con capacidades diferentes. A través de un enfoque multidisciplinario que abarca aspectos sociales, jurídicos y psicológicos, se busca identificar las principales problemáticas que enfrentan estas personas en el proceso de selección, así como proponer reformas que promuevan un entorno más inclusivo y equitativo.

4. Marco teórico

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. Capacidades Diferentes

El término "capacidades diferentes" se refiere a una amplia gama de condiciones que afectan la funcionalidad de una persona en diversos aspectos de la vida diaria. Este concepto se utiliza para describir a individuos que, debido a impedimentos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales, pueden experimentar limitaciones en su participación plena y efectiva en la sociedad. Sin embargo, es fundamental entender que estas limitaciones no son inherentes a la persona, sino que a menudo son el resultado de un entorno que no está diseñado para ser inclusivo.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas define a las personas con discapacidad como aquellas que tienen impedimentos a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación en igualdad de condiciones con los demás. Esta definición resalta la importancia de considerar el contexto social y ambiental en el que se encuentran las personas con capacidades diferentes, enfatizando que la inclusión y la accesibilidad son esenciales para su plena participación en la vida comunitaria.

En el ámbito laboral, y específicamente en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales, es crucial reconocer que las capacidades diferentes pueden manifestarse de diversas formas. Existen distintos tipos de discapacidad, que incluyen; Discapacidad Física, Discapacidad Auditiva, Discapacidad Intelectual, Discapacidad Visual.

Es fundamental adoptar un enfoque inclusivo que reconozca y valore la diversidad funcional. Esto implica no sólo la eliminación de barreras físicas, sino también la promoción de una cultura organizacional que respete y celebre las diferencias. En el contexto policial, esto puede traducirse en la adaptación de funciones y procedimientos para permitir que los agentes

con capacidades diferentes desempeñen sus roles de manera efectiva.

La inclusión de personas con capacidades diferentes en la Policía no solo es un imperativo ético y legal, sino que también enriquece la institución al aportar diversas perspectivas y habilidades. Al fomentar un entorno laboral inclusivo, se contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde todos los ciudadanos tengan la oportunidad de contribuir al bienestar común.

Como señala el autor Michael Oliver en su obra "The Politics of Disablement", "la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un conjunto de relaciones producidas por la sociedad" (Oliver, 1990). Esta perspectiva invita a repensar cómo se estructuran nuestras instituciones y cómo se pueden hacer más inclusivas. (Oliver, 1990)

4.1.2. Definición

La inclusión de personas con capacidades diferentes en la sociedad es un tema de creciente relevancia en el ámbito de los derechos humanos y la justicia social. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define a las personas con discapacidad como aquellas que tienen impedimentos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Esta definición subraya la importancia de considerar no sólo las características intrínsecas de las personas, sino también la interacción con su entorno y las barreras que pueden limitar su participación (SID, 2021).

El concepto de discapacidad ha evolucionado a lo largo del tiempo. Tradicionalmente, se ha visto como una deficiencia o limitación inherente a la persona. Sin embargo, enfoques más contemporáneos, como el modelo social de la discapacidad, proponen que muchas de las limitaciones que enfrentan las personas con discapacidad son el resultado de un entorno social y físico que no está diseñado para ser inclusivo. Según Tom Shakespeare, un destacado

investigador en el campo de la discapacidad, "la discapacidad es una construcción social que se produce a través de la interacción entre las personas y su entorno" (Shakespeare, 2014).

Este enfoque invita a repensar las políticas y prácticas que afectan a las personas con capacidades diferentes, promoviendo un cambio hacia la eliminación de barreras y la creación de entornos accesibles.

Además, el concepto de "diversidad funcional", introducido por el Foro de Vida Independiente de España, ofrece una perspectiva positiva y neutra sobre las capacidades diferentes. Este término se centra en las diferencias funcionales de las personas, resaltando sus habilidades y contribuciones únicas, en lugar de enfocarse en las deficiencias. Este enfoque es fundamental para fomentar una visión más inclusiva y equitativa en la sociedad, reconociendo y valorando la diversidad de capacidades de cada individuo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también ha contribuido a la comprensión de la discapacidad al destacar su naturaleza compleja, que surge de la interacción entre las características individuales de una persona y su entorno. Según la OMS, "la discapacidad es un término general que abarca deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación" (World Health Organization, 2011). Esta definición enfatiza que la discapacidad no es solo una cuestión de salud, sino que también está influenciada por factores sociales, económicos y ambientales.

En el contexto ecuatoriano, la Ley Orgánica de Discapacidades establece un marco legal que promueve la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Esta legislación reconoce la importancia de adaptar el entorno social y físico para garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan participar plenamente en la vida comunitaria.

La Constitución de la República del Ecuador establece en su artículo:

Artículo 47: ..."Las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de

oportunidades y a la no discriminación. El Estado garantizará su inclusión plena y efectiva en la sociedad, así como el acceso a servicios de salud, educación, empleo y otros derechos fundamentales."... (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Ley Orgánica de Discapacidades establece lo siguiente en los siguientes artículos:

Artículo 2: ..."La presente Ley tiene por objeto garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus derechos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como su inclusión en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política."...

Artículo 4: ..."El Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los espacios públicos, servicios, información y comunicación, así como a la educación y al empleo."... (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

4.1.3. Clasificación de Capacidades Diferentes

La clasificación de capacidades diferentes es un aspecto esencial para comprender las diversas necesidades de las personas con discapacidad en Ecuador. Este enfoque no solo busca identificar las limitaciones, sino también promover la inclusión y el respeto por los derechos de todos los ciudadanos.

4.1.3.1. Tipos de Discapacidad

La clasificación de los tipos de discapacidad es fundamental para entender las diversas realidades que enfrentan las personas con capacidades diferentes en Ecuador. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, se reconocen varias categorías de discapacidad, cada una con características y necesidades específicas. A continuación, se detallan los tipos más relevantes: auditiva, física, intelectual, de lenguaje, psicosocial y visual. Esta clasificación permite identificar y atender las diversas necesidades de las personas con discapacidades, promoviendo una mejor inclusión y accesibilidad en la sociedad (Discapacidades, Consejo

Nacional para la Igualdad de, 2015).

4.1.3.1.1. Discapacidad Auditiva

La discapacidad auditiva se refiere a la pérdida parcial o total de la capacidad de oír, lo que puede afectar significativamente la comunicación y la interacción social de una persona. Esta condición puede variar en grado y tipo, desde la pérdida leve hasta la sordera profunda, y puede ser congénita (presente al nacer) o adquirida a lo largo de la vida. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que más de 5% de la población mundial, es decir, 466 millones de personas, padecen pérdida auditiva discapacitante (Mazza, 2021).

La discapacidad auditiva se clasifica generalmente en dos categorías: la pérdida auditiva conductiva, que ocurre cuando hay un problema en el oído externo o medio que impide que el sonido llegue al oído interno, y la pérdida auditiva neurosensorial, que se produce debido a daños en el oído interno o en las vías nerviosas que llevan el sonido al cerebro. Este último tipo de pérdida auditiva es más común y, en muchos casos, irreversible. Las causas de la discapacidad auditiva son diversas e incluyen factores genéticos, infecciones durante el embarazo (como la rubéola), exposición a ruidos fuertes, y el envejecimiento.

El impacto de la discapacidad auditiva en la comunicación y el desarrollo social de una persona puede ser profundo. Las dificultades para escuchar pueden llevar a problemas en la adquisición del lenguaje, lo que a su vez puede afectar el rendimiento académico y las relaciones interpersonales. Por ello, es fundamental que las personas con discapacidad auditiva reciban apoyo adecuado, como el uso de audífonos, implantes cocleares o la enseñanza de lenguas de señas, para facilitar su comunicación y participación en la sociedad.

La intervención temprana es crucial para maximizar el potencial de las personas con discapacidad auditiva. Programas de educación especial y terapia del lenguaje son esenciales para ayudar a los niños a desarrollar habilidades comunicativas. Instituciones como el Ministerio de Educación de Ecuador han implementado políticas para promover la inclusión de

estudiantes con discapacidad auditiva en el sistema educativo regular, garantizando el acceso a recursos y apoyos necesarios (Proyecto IEE, 2018).

Además, la legislación juega un papel importante en la protección de los derechos de las personas con discapacidad auditiva. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU establece que estas personas tienen derecho a acceder a la educación y a la información en formatos accesibles. En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades también promueve la inclusión y el respeto a los derechos de las personas con discapacidad, asegurando que se eliminen las barreras que limitan su participación plena en la sociedad (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Generalmente, los niños nacen preparados para ser sociables y desarrollar habilidades de comunicación. Desde sus primeros días de vida, muestran un interés especial por las caras de las personas que se mueven a su alrededor y aprenden a captar mensajes implícitos comunicados a través de expresiones faciales y lenguaje corporal. Según Rodríguez, los niños con dificultades en el lenguaje no sólo enfrentan problemas para entender y nombrar

palabras, sino que también les resulta difícil captar los mensajes no verbales. Esta incapacidad para captar el lenguaje no verbal puede establecer dificultades en el proceso de desarrollo y socialización, afectando la interpretación de gestos y expresiones faciales (Cuichan).

4.1.3.1.2. Discapacidad Física

La discapacidad física involucra limitaciones en la movilidad y el uso de las extremidades o el cuerpo en general. Estas limitaciones pueden ser el resultado de condiciones congénitas, accidentes, enfermedades o lesiones. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad física se define como "una alteración de la estructura o función corporal que puede resultar en una reducción significativa de la movilidad, la coordinación y la destreza"

Las personas con discapacidad física enfrentan una variedad de desafíos en su vida

diaria, como la necesidad de dispositivos de asistencia para mejorar su movilidad, incluyendo sillas de ruedas, muletas, andadores, prótesis y órtesis, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Ecuador, que indica que aproximadamente el 20% de las personas con discapacidad utilizan algún tipo de dispositivo de movilidad. La accesibilidad en el entorno construido es crucial, incluyendo la instalación de rampas, ascensores accesibles, pasamanos y baños adaptados, como establece la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador.

Las barreras arquitectónicas y sociales pueden limitar la participación en actividades educativas, laborales y recreativas, por lo que la Fundación Hellen Keller en Ecuador enfatiza la importancia de programas de sensibilización y educación para mejorar la integración social.

La calidad de vida de estas personas puede mejorarse significativamente con acceso a servicios de salud adecuados, rehabilitación y apoyo psicológico, ofrecidos por entidades como la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF).

4.1.3.1.3. Discapacidad Intelectual

La discapacidad intelectual, anteriormente conocida como retraso mental, es un término que describe un conjunto de limitaciones en el funcionamiento cognitivo y en el desarrollo de habilidades prácticas. Estas limitaciones afectan áreas como la comunicación, el cuidado personal y las habilidades sociales, lo que provoca que el proceso de aprendizaje y desarrollo de una persona con discapacidad intelectual sea más lento en comparación con el de una persona sin dicha discapacidad (Center for Parent Information and Resources, 2016).

Los niños con discapacidad intelectual suelen enfrentar desafíos en su desarrollo y aprendizaje desde una edad temprana. Pueden tardar más en alcanzar hitos del desarrollo como hablar, caminar y adquirir habilidades de cuidado personal, tales como vestirse o comer de forma independiente. Estas dificultades también se manifiestan en el entorno escolar, donde pueden presentar problemas para seguir el ritmo del aprendizaje típico.

Es importante destacar que, aunque los niños con discapacidad intelectual tienen un

ritmo de aprendizaje más lento y pueden necesitar más tiempo y apoyo para adquirir nuevas habilidades, sí tienen la capacidad de aprender. No obstante, pueden encontrar ciertas áreas del conocimiento particularmente desafiantes, y en algunos casos, es posible que no logren adquirir determinadas habilidades o conocimientos.

El reconocimiento de estas limitaciones no debe traducirse en subestimación de sus capacidades. Por el contrario, es fundamental proporcionar un entorno de apoyo adecuado, con estrategias de enseñanza personalizadas y recursos que faciliten su aprendizaje y desarrollo. Con el apoyo y los recursos adecuados, las personas con discapacidad intelectual pueden alcanzar su máximo potencial y llevar vidas plenas y satisfactorias (USAL, 2012).

4.1.3.1.4. Discapacidad de Lenguaje

La discapacidad de lenguaje abarca una variedad de condiciones que afectan la capacidad de una persona para comprender o producir lenguaje hablado y escrito. Esta discapacidad puede manifestarse de diversas formas, incluyendo dificultades en la articulación, el procesamiento auditivo y la comprensión del lenguaje. Es fundamental reconocer que la discapacidad de lenguaje no es un impedimento de inteligencia, sino una dificultad específica en la comunicación verbal.

Desde una perspectiva neurobiológica, la discapacidad de lenguaje puede estar relacionada con disfunciones en áreas del cerebro responsables del procesamiento del lenguaje. Estas disfunciones pueden ser consecuencia de condiciones genéticas, neurológicas u otras anomalías que interfieren con la capacidad de una persona para entender y producir palabras de manera clara y coherente.

Por ejemplo, Corrales (2011) señala que las personas con esta discapacidad pueden tener dificultades para captar los mensajes no verbales, lo que a su vez afecta su capacidad para interpretar gestos y expresiones faciales, componentes cruciales en la comunicación humana.

Es importante destacar que la discapacidad de lenguaje puede estar asociada con otras

condiciones, como la discapacidad cognitiva. (Santos Gallo, 2021) afirma que aunque no existe una correlación directa entre el coeficiente intelectual (CI) y la competencia lingüística, los individuos con discapacidades cognitivas pueden enfrentar desafíos adicionales en el desarrollo del lenguaje. La intervención temprana y el uso de estrategias educativas adaptadas son cruciales para apoyar el desarrollo de habilidades de comunicación en personas con discapacidad de lenguaje. Esto puede incluir el uso de recursos visuales como dibujos, símbolos y fotografías que faciliten la comprensión y expresión de ideas.

En términos de inclusión social y educativa, es esencial implementar políticas que reconozcan y aborden las necesidades únicas de las personas con discapacidad de lenguaje. La educación inclusiva debe proporcionar un entorno de apoyo que permita a estas personas desarrollar su potencial al máximo. Además, la sensibilización y capacitación de los docentes y la comunidad en general son pasos importantes para fomentar una cultura de respeto y comprensión hacia la diversidad funcional.

4.1.3.1.5. Discapacidad psicosocial

La discapacidad psicosocial se refiere a las limitaciones que enfrentan las personas debido a trastornos mentales o emocionales que afectan su capacidad para interactuar con el entorno y llevar a cabo actividades cotidianas. Esta condición puede surgir de una variedad de factores, incluyendo enfermedades mentales como la depresión, la esquizofrenia, o trastornos de ansiedad, que pueden impactar significativamente la vida social, laboral y personal de quienes las padecen.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que una de cada cuatro personas en el mundo se verá afectada por un trastorno mental en algún momento de su vida. Sin embargo, a pesar de su prevalencia, las personas con discapacidad psicosocial a menudo enfrentan estigmas y discriminación, lo que puede dificultar su acceso a servicios de salud y apoyo social. La falta de comprensión y la desinformación sobre estas condiciones contribuyen

a la marginación de estas personas en la sociedad (WHO, 2022).

En Ecuador, el Ministerio de Salud Pública ha reconocido la importancia de abordar la salud mental como un componente esencial del bienestar general. A través de programas de atención integral, se busca ofrecer apoyo a las personas con discapacidad psicosocial, promoviendo su inclusión y participación en la comunidad. La Ley Orgánica de Discapacidades también establece que las personas con discapacidad psicosocial tienen derecho a recibir atención y servicios adecuados que les permitan desarrollar su potencial y mejorar su calidad de vida (MINISTERIO DE SALUD PUBLICA, 2023).

La intervención temprana y el acceso a tratamientos adecuados son fundamentales para ayudar a las personas con discapacidad psicosocial a manejar sus condiciones. Esto incluye terapias psicológicas, psiquiátricas y programas de rehabilitación que fomenten habilidades sociales y laborales. Instituciones como la Asociación Ecuatoriana de Salud Mental (AESM) trabajan para sensibilizar a la población sobre la importancia de la salud mental y la necesidad de eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad psicosocial .

Además, es crucial fomentar un entorno social que apoye la inclusión de estas personas. La educación y la sensibilización son herramientas clave para combatir el estigma asociado a los trastornos mentales. Al promover una cultura de respeto y comprensión, se puede facilitar la integración de las personas con discapacidad psicosocial en todos los aspectos de la vida comunitaria, desde la educación hasta el empleo.

4.1.3.1.6. Discapacidad Visual

La discapacidad visual se refiere a la pérdida total o parcial de la visión que puede afectar la capacidad de una persona para realizar actividades diarias. Esta condición puede ser el resultado de diversas causas, incluyendo enfermedades oculares, lesiones, o condiciones congénitas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que alrededor de

2.2 mil millones de personas en el mundo tienen algún tipo de discapacidad visual, lo

que resalta la importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva de inclusión y accesibilidad (OMS, 2021).

En Ecuador, la discapacidad visual es reconocida como una de las principales discapacidades que afectan a la población. El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) ha implementado políticas y programas destinados a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad visual. Estas iniciativas incluyen la promoción de la accesibilidad en espacios públicos, la educación inclusiva y la capacitación en el uso de tecnologías asistidas que faciliten la vida diaria de estas personas (CONADIS, 2019).

La Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador establece que las personas con discapacidad visual tienen derecho a recibir atención y servicios que les permitan desarrollar sus habilidades y participar plenamente en la sociedad. Esto incluye el acceso a materiales educativos en formatos accesibles, como braille y audiolibros, así como la adaptación de entornos laborales para garantizar que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva (LOD, 2012).

Además, organizaciones no gubernamentales, como la Fundación Ecuatoriana de Ciegos, trabajan incansablemente para promover la inclusión de las personas con discapacidad visual. A través de programas de sensibilización y capacitación, estas organizaciones buscan empoderar a las personas con discapacidad visual, brindándoles las herramientas necesarias para superar las barreras que enfrentan en su vida diaria (Fundación Ecuatoriana de Ciegos, 2020).

4.1.4. Grados de Discapacidad

La clasificación de los grados de discapacidad es un aspecto fundamental para garantizar que las personas con discapacidad reciban el apoyo y los servicios adecuados que se ajusten a sus necesidades específicas. En Ecuador, esta clasificación está respaldada por la Constitución de la República del Ecuador, que establece en su Artículo 47 el derecho de las personas con

discapacidad a recibir atención integral y a participar plenamente en la vida social, económica y cultural del país (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada en 2012, también juega un papel crucial en la definición y reconocimiento de los diferentes grados de discapacidad. Esta ley establece que la discapacidad puede ser clasificada en leve, moderada y severa, dependiendo de la limitación que presente la persona en su capacidad para realizar actividades de la vida diaria. Esta clasificación no solo es importante para la identificación de las necesidades de cada individuo, sino que también es esencial para la implementación de políticas públicas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

El Ministerio de Salud Pública de Ecuador es la entidad encargada de evaluar y certificar los grados de discapacidad. A través de sus programas de atención integral, el ministerio realiza valoraciones que permiten determinar el tipo y grado de discapacidad de cada persona. Esta evaluación es fundamental para acceder a servicios de salud, educación y empleo, así como para recibir beneficios sociales que faciliten la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020).

Además, el Ministerio de Salud Pública ha desarrollado guías y protocolos para la atención de personas con discapacidad, asegurando que los profesionales de la salud estén capacitados para ofrecer un enfoque integral y personalizado. Esto incluye la atención médica, la rehabilitación y el apoyo psicológico, que son esenciales para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad .

Es importante destacar que la clasificación de los grados de discapacidad no debe ser vista como un estigma, sino como una herramienta que permite a la sociedad reconocer y valorar la diversidad funcional. La sensibilización y la educación son claves para fomentar una cultura de inclusión y respeto hacia las personas con discapacidad, promoviendo su participación en todos los ámbitos de la vida.

4.1.5. Discriminación

Se define como discriminación cualquier tipo de diferencia, exclusión, restricción, preferencia u otro tratamiento diferencial que se base directa o indirectamente en motivos prohibidos de discriminación. Esto puede tener la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, disfrute o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales, ya sea en el ámbito político, económico, social, cultural u otros aspectos de la vida pública. El acoso se considera una forma de discriminación cuando también se basa en motivos prohibidos de discriminación. Puede manifestarse a través de palabras, gestos o acciones que tienen como objetivo molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros, creando un ambiente intimidante, hostil u ofensivo. Aunque comúnmente implica un patrón de comportamiento, el acoso también puede presentarse como un incidente aislado. (OHCHR, 2019)

En muchos contextos cotidianos, la palabra "discriminación" se emplea con frecuencia y con diferentes significados e intenciones. El Diccionario de la lengua española, publicado por la Real Academia Española de la Lengua, ofrece dos definiciones del verbo discriminar: "1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra; 2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera".

En la primera definición del diccionario, conocida como lexical, el verbo discriminar no lleva implícito ningún sentido negativo o peyorativo; simplemente equivale a separar, distinguir o elegir. En este sentido, la discriminación no conlleva una evaluación o expresión de una opinión negativa. Por ejemplo, los daltónicos no pueden discriminar entre ciertos colores, lo que significa que no los perciben como diferentes o independientes entre sí. Un profesor debe discriminar entre los alumnos que aprueban y los que no al final del curso, sin que su evaluación vaya más allá de los criterios habituales y aceptados de rendimiento escolar. Sin embargo, este sentido no corresponde al que se busca cuando se habla de discriminación

como fenómeno social y político. (Rodríguez Zepeda et al., 2007)

En el análisis de la definición del término "discriminación", se puede apreciar cómo el lenguaje mismo refleja la complejidad de este fenómeno social. Aunque en su acepción lexical el verbo "discriminar" no lleva una carga negativa intrínseca, la realidad es que en la práctica la discriminación se manifiesta de manera perjudicial y discriminatoria hacia ciertos grupos de personas.

4.1.6. Declaración de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece un marco fundamental para la protección de los derechos de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad. Este documento histórico reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y establece principios que son esenciales para garantizar la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida (Naciones Unidas, 1948).

En el contexto de la discapacidad, la Declaración Universal subraya la importancia de asegurar que las personas con capacidades diferentes gocen de los mismos derechos y libertades que cualquier otro individuo. El Artículo 1 establece que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", lo que implica que las personas con discapacidad no deben ser objeto de discriminación ni exclusión en la sociedad (Unidas, 2006).

Además, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la ONU en 2006, complementa la Declaración Universal al abordar específicamente las necesidades y derechos de las personas con discapacidad. Este tratado internacional enfatiza la importancia de la inclusión y la participación plena de las personas con discapacidad en la vida social, económica y cultural. En su Artículo 3, se establecen principios como la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la aceptación de la diversidad humana, que son fundamentales para promover una sociedad inclusiva.

En Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades también reflejan estos principios internacionales. La Constitución, en su Artículo 11, establece que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, lo que refuerza el compromiso del país con la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) es la entidad encargada de promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. Esta institución trabaja en la implementación de políticas públicas que aseguren el cumplimiento de los derechos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales, garantizando así que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos (CONADIS).

4.1.7. Convenio sobre Organización de Naciones Unidas Derechos de Personas con Capacidades Diferentes

El Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, representa un hito significativo en la promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Este tratado internacional busca garantizar que las personas con capacidades diferentes puedan disfrutar de todos los derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás (Naciones Unidas, 2006).

El CDPD se basa en principios fundamentales como la dignidad, la autonomía, la no discriminación y la inclusión. En su Preámbulo, se reconoce que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y que su inclusión plena en la sociedad es esencial para el desarrollo sostenible y la justicia social. Este enfoque marca un cambio paradigmático en la forma en que se percibe la discapacidad, pasando de una visión médica y asistencial a una perspectiva de

derechos humanos que enfatiza la capacidad y el potencial de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2006).

Uno de los aspectos más destacados del CDPD es su enfoque en la accesibilidad. El Artículo 9 establece que los Estados Parte deben garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso en igualdad de condiciones a los entornos físicos, a los transportes, a la información y a las comunicaciones, así como a otros servicios e instalaciones abiertos al público. Este principio es fundamental para eliminar las barreras que impiden la participación plena de las personas con discapacidad en la vida social, económica y cultural .

En el contexto ecuatoriano, la ratificación del CDPD en 2008 ha llevado a la implementación de diversas políticas públicas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad. La Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada en 2012, establece un marco legal que se alinea con los principios del CDPD, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación en áreas como la educación, el empleo y la salud (Ley Orgánica de Discapacidades, Ecuador, 2012).

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) juega un papel crucial en la supervisión y promoción de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. Esta institución se encarga de coordinar acciones interinstitucionales y de garantizar que las políticas públicas sean coherentes con los compromisos asumidos en el marco del CDPD (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), 2020).

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. Ministerio del Interior

El Ministerio del Interior de Ecuador es una de las instituciones clave en la estructura del gobierno nacional, encargada de garantizar la seguridad y el orden público en el país. Su misión principal es proteger los derechos de los ciudadanos y promover un ambiente de paz y

convivencia social. Desde su creación, el Ministerio ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad ecuatoriana, enfrentando desafíos como la delincuencia, la violencia y la corrupción (Ministerio del Interior del Ecuador, 2020).

Una de las funciones más relevantes del Ministerio del Interior es la supervisión y dirección de la Policía Nacional del Ecuador. Esta institución es responsable de la prevención del delito, la investigación de crímenes y la protección de los derechos humanos. En este sentido, el Ministerio del Interior juega un papel fundamental en la implementación de políticas públicas que promueven la inclusión y la no discriminación, especialmente en lo que respecta a las personas con capacidades diferentes (Ley Orgánica de Discapacidades, Ecuador, 2012).

El Ministerio ha adoptado diversas iniciativas para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito policial. Por ejemplo, se han desarrollado programas de capacitación y sensibilización dirigidos a los miembros de la Policía Nacional, con el objetivo de promover una cultura de respeto y reconocimiento de los derechos de las personas con capacidades diferentes. Estas acciones son coherentes con los principios establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades y el Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, que Ecuador ratificó en 2008 (Naciones Unidas, 2006).

Además, el Ministerio del Interior ha establecido la Unidad de Atención a Capacidades Especiales, que se encarga de coordinar acciones específicas para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en la institución policial. Esta unidad busca adaptar los procesos de reclutamiento y selección, así como proporcionar los recursos necesarios para que los agentes con capacidades diferentes puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva (CONADIS, 2020).

4.2.2. Antecedentes, Visión y Misión Policía Nacional

En cuanto a los antecedentes la Policía Nacional del Ecuador tiene una historia significativa que se remonta a la época republicana del país. Fundada oficialmente el 27 de

septiembre de 1938 durante el gobierno del presidente Aurelio Mosquera Narváez, ha experimentado una evolución notable tanto en su estructura organizativa como en sus funciones para adecuarse a las demandas cambiantes de la nación. Desde su fundación, la Policía Nacional ha desempeñado un papel crucial en la seguridad ciudadana del Ecuador, destacándose en la prevención del delito y en la protección de los derechos de los ciudadanos ecuatorianos.

En lo pertenece a la Visión se entiende que al 2025 seremos la institución más confiable y tecnificada de la región; efectiva, íntegra y transparente del sector público, comprometidos al servicio de la sociedad, garantizar la seguridad y el orden público.

En lo que respecta a la misión esta se define como al atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

4.2.3. Unidad de Atención de Capacidades Especial de la Policía Nacional

La Unidad de Atención de Capacidades Especiales de la Policía Nacional del Ecuador es una entidad fundamental en la promoción de la inclusión y el respeto por los derechos de las personas con discapacidad dentro de la institución policial. Esta unidad fue creada con el objetivo de garantizar que los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de los agentes policiales sean accesibles y equitativos para todos, independientemente de sus capacidades (Policía Nacional del Ecuador, 2021).

Una de las principales funciones de esta unidad es desarrollar políticas y programas que faciliten la integración de personas con capacidades diferentes en la Policía Nacional. Esto incluye la adaptación de los procesos de selección para asegurar que no existan barreras que impidan la participación de estos individuos. La unidad también se encarga de proporcionar formación y sensibilización a los miembros de la Policía sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Además, la Unidad de Atención de Capacidades Especiales trabaja en colaboración con

otras instituciones, como el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), para implementar estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esta colaboración es esencial para asegurar que las políticas públicas sean coherentes y efectivas en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad (Policía Nacional del Ecuador, 2021).

La creación de esta unidad responde a un contexto más amplio de reconocimiento de los derechos humanos en Ecuador, donde la Constitución de 2008 establece la obligación del Estado de garantizar la inclusión y no discriminación de las personas con capacidades diferentes. En este sentido, la Unidad de Atención de Capacidades Especiales se alinea con los principios establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades y en los tratados internacionales ratificados por el país, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (Naciones Unidas, 2006).

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

El artículo 42 de la Constitución de la República del Ecuador establece que:

“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: la constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 42 de la Constitución de la República del Ecuador establece un marco claro y ordenado para la jerarquía de aplicación de las normas dentro del sistema legal ecuatoriano. Esta disposición refleja la importancia de la Constitución como la norma suprema que rige todo el ordenamiento jurídico del país.

Al situar a la Constitución en la cúspide de la jerarquía, se subraya su carácter fundamental y su papel central en la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos. Además, se reconoce la relevancia de los tratados y convenios internacionales, destacando la integración del Ecuador en la comunidad internacional y su compromiso con el respeto a los derechos humanos y las normas internacionales.

Según la legislación del Ecuador en su artículo 84 menciona;

“La asamblea nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentan contra los derechos que reconoce la constitución”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con el respeto y la protección de los derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional. Establece la obligación de los órganos normativos, incluida la Asamblea Nacional, de ajustar las leyes y demás normas jurídicas a los derechos consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales.

Además, la disposición subraya la importancia de salvaguardar la dignidad humana, reconociendo que el Estado tiene la responsabilidad de protegerla en todas sus dimensiones, ya sea a nivel individual o colectivo, como en el caso de comunidades, pueblos y nacionalidades.

El artículo también establece una clara prohibición: ninguna reforma constitucional, ley u otra norma jurídica, ni los actos del poder público, pueden vulnerar los derechos reconocidos en la Constitución. Esta salvaguarda constitucional garantiza la protección de los derechos fundamentales frente a posibles abusos de poder o intentos de menoscabo de las libertades

individuales y colectivas.

El artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador,

“Se le otorga al Presidente o Presidenta de la República la facultad de emitir los decretos necesarios para llevar a cabo la integración, organización, regulación y supervisión del gobierno. Mediante estos decretos, el Poder Ejecutivo estructura, organiza, regula y supervisa la administración pública, emitiendo reglamentos generales para la aplicación de la ley o de forma independiente, declarando estados de excepción, entre otras funciones”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador atribuye al Presidente o Presidenta de la República una serie de facultades significativas en el ámbito ejecutivo.

Esta disposición confiere al Poder Ejecutivo la autoridad para emitir decretos que sean necesarios para diversas funciones gubernamentales, como la integración, organización, regulación y supervisión del gobierno.

Esta facultad otorga al Presidente una herramienta importante para llevar a cabo la gestión y administración del Estado de manera eficaz y eficiente. A través de los decretos, el Poder Ejecutivo puede estructurar y organizar la administración pública, estableciendo las normas y procedimientos necesarios para su funcionamiento adecuado.

4.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades

En la Ley Orgánica de Discapacidades habla sobre la inclusión laboral;

Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional,

Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas debido al riesgo que implica para integridad física de la persona con discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades aborda un aspecto crucial para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Establece una cuota mínima del 4% de empleados con discapacidad en empresas públicas o privadas que tengan al menos 25 trabajadores. Esta disposición refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con la igualdad de oportunidades y la integración laboral de las personas con discapacidad.

El enfoque de esta ley es promover la participación y significativa de las personas con discapacidad en el mercado laboral, reconociendo sus habilidades y capacidades individuales. Al exigir a los empleadores cumplir con esta cuota mínima, se busca eliminar barreras y prejuicios que puedan existir en el ámbito laboral y garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a empleos dignos y bien remunerados.

4.3.3. Ley Orgánica del Servidor Público

La Ley Orgánica del Servidor Público, promulgada en 2008, establece un marco normativo que regula la relación laboral entre el Estado y sus servidores. Su objetivo principal es garantizar la transparencia, la meritocracia y la igualdad de oportunidades en el acceso y ejercicio de la función pública. Esta ley es fundamental para promover un servicio público eficiente y responsable, donde se priorice el interés colectivo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Uno de los aspectos más relevantes de esta ley es su compromiso con la no discriminación. Se establece que todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, tienen

derecho a acceder a empleos en el sector público en condiciones de igualdad. Esto implica que las instituciones deben adoptar medidas que aseguren la inclusión de personas con capacidades diferentes, promoviendo un entorno laboral accesible y equitativo. La ley también enfatiza la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional, lo que contribuye a la creación de un servicio público más inclusivo y representativo de la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

4.3.4. Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Ecuador, en vigor desde 1938 y sujeto a diversas reformas, regula las relaciones laborales en el país. Este cuerpo legal es esencial para proteger los derechos de los trabajadores y establecer un marco justo para las relaciones laborales. En particular, el Código del Trabajo promueve la igualdad de oportunidades y prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Un artículo clave en este código es el que establece que las personas con discapacidad tienen derecho a ser contratadas en condiciones de igualdad. Además, se exige a los empleadores realizar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para facilitar el desempeño de sus funciones. Estas disposiciones son cruciales para fomentar la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, asegurando que puedan acceder a empleos dignos y bien remunerados. El Código del Trabajo, por lo tanto, se convierte en una herramienta fundamental para la promoción de la equidad en el ámbito laboral en Ecuador.

4.3.5. CONADIS / MSP

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) es la entidad encargada de promover y garantizar los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. Fundado en 2012, CONADIS tiene como misión coordinar políticas públicas que aseguren la inclusión y el respeto a los derechos de este grupo poblacional. La institución trabaja en colaboración con diversas entidades del Estado, incluyendo el Ministerio de Salud Pública (MSP), para implementar programas que mejoren la calidad de vida de las personas con

discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), 2020).

El MSP desempeña un papel crucial en la atención integral de la salud de las personas con discapacidad, asegurando que tengan acceso a servicios de salud adecuados y a programas de rehabilitación. Juntos, CONADIS y el MSP desarrollan iniciativas que buscan eliminar barreras y promover la inclusión social, educativa y laboral de las personas con capacidades diferentes. Esta colaboración es esencial para garantizar que las políticas de inclusión sean efectivas y respondan a las necesidades de la población con discapacidad en Ecuador (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020).

4.4. Derecho Comparado (debe analizar bien este punto del derecho comparada, hacer un analiza o interpretación de cada uno)

El derecho comparado es una herramienta fundamental para entender cómo diferentes países abordan la inclusión de personas con discapacidad. A continuación, se presenta un análisis de las legislaciones y políticas en Colombia, Perú y Chile, destacando sus similitudes y diferencias.

4.4.1. Colombia

En Colombia, la Ley 1618 de 2013 es un marco legal clave que busca garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley establece disposiciones para promover la inclusión social, educativa, laboral y económica de este grupo. Entre sus principales características se encuentran:

Inclusión Laboral, la ley establece que las entidades públicas y privadas deben adoptar medidas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo la equidad en el acceso a empleos.

Accesibilidad, se exige que los espacios públicos y privados sean accesibles, facilitando la participación de las personas con discapacidad en la vida social y económica.

Educación Inclusiva, la ley promueve la educación inclusiva, asegurando que las

instituciones educativas adapten sus programas y metodologías para atender a estudiantes con discapacidad.

Colombia ha ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, lo que refuerza su compromiso con la protección de los derechos humanos de este grupo. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas políticas, especialmente en áreas rurales y en comunidades vulnerables (Ministerio de Salud Colombia, 2017).

4.4.2. Perú

En Perú, la Ley No 29973, conocida como la Ley General de la Persona con Discapacidad, establece un marco normativo que busca garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. Algunos de los aspectos más destacados de esta ley son:

Acceso a Empleo, la ley establece que las empresas con más de 20 trabajadores deben contratar al menos un 3% de personas con discapacidad, promoviendo así su inclusión en el mercado laboral.

Educación y Capacitación, se promueve la educación inclusiva y la capacitación profesional para personas con discapacidad, facilitando su integración en el ámbito laboral.

Accesibilidad, la ley también contempla la necesidad de garantizar la accesibilidad en espacios públicos y privados, así como en el transporte.

A pesar de estos avances, la implementación de la ley enfrenta obstáculos, como la falta de sensibilización en el sector privado y la necesidad de recursos para adaptar infraestructuras y programas educativos (Congreso de la República de Perú, 2012).

4.4.3. Chile

En Chile, la Ley No 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad es fundamental para la protección de los derechos de este grupo.

Esta ley establece:

Derechos Laborales, se garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y se promueve la inclusión laboral a través de incentivos para las empresas que contraten a personas con discapacidad.

Educación Inclusiva, la ley establece que todos los niños y jóvenes con discapacidad tienen derecho a recibir educación en un entorno inclusivo, adaptando los programas educativos a sus necesidades.

Accesibilidad, se exige que los espacios públicos y privados sean accesibles, promoviendo la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. Chile también ha ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo que refuerza su compromiso con la inclusión. Sin embargo, al igual que en los otros países, la implementación efectiva de estas políticas sigue siendo un desafío, especialmente en áreas rurales y en comunidades marginadas (Servicio Nacional del Patrimonio Cultural Chile).

5. Metodología

La metodología de esta investigación se centra en evaluar la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales, así como en identificar posibles vulneraciones de derechos. Se utilizarán métodos y técnicas para la ejecución.

El objetivo general fue: “Demostrar si existe o no la vulneración de derechos constitucionalidad del artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 “reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales”. Para alcanzar este objetivo, se llevó a cabo un análisis exhaustivo del artículo en cuestión, evaluando su conformidad con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución del Ecuador. Se realizaron encuestas y entrevistas a postulantes y expertos en derechos humanos para recopilar información sobre las experiencias de las personas con discapacidad en el proceso de selección.

El objetivo específico 1 fue “Analizar la normativa legal y jurisprudencial aplicable al tema” Se realizó una revisión detallada de la legislación ecuatoriana relacionada con los derechos de las personas con discapacidad, así como de la jurisprudencia relevante. Esto incluye el estudio de tratados internacionales ratificados por Ecuador, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y su impacto en la normativa nacional. Se buscó identificar las disposiciones que promueven la inclusión y aquellas que podrían estar en conflicto con el artículo 45, numeral 18.

El objetivo específico 2 fue “Identificar los argumentos a favor y en contra de la a constitucionalidad del artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151” Se llevó a cabo un análisis comparativo de los argumentos presentados por diferentes actores, incluyendo organizaciones de derechos humanos, expertos legales y representantes de la Policía Nacional. Se realizaron entrevistas para recoger diversas perspectivas sobre la constitucionalidad del

artículo. Este análisis permitirá entender las implicaciones legales y sociales de mantener o reformar dicha normativa.

Finalmente, el objetivo específico 3 fue: “Proponer una reforma al “reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales” que prevengan la vulneración de personas con capacidad diferente” Con base en los hallazgos de los objetivos anteriores, se elaborará una propuesta de reforma que contemple medidas específicas para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en el proceso de selección. Esta propuesta se fundamenta en las mejores prácticas internacionales y en las recomendaciones de expertos en derechos humanos. Se buscará la participación de las partes interesadas, incluyendo a organizaciones de la sociedad civil y a representantes de la Policía, para asegurar que la reforma sea viable y efectiva.

5.1. Métodos

5.1.1. Método descriptivo

Este método se utilizará para proporcionar un panorama detallado del proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales, enfocándose en las políticas y prácticas actuales que afectan a las personas con discapacidad.

Se llevará a cabo una revisión exhaustiva de documentos oficiales, como el Acuerdo Ministerial No 151, que regula el proceso de selección. Se analizarán los requisitos establecidos y se describirán las experiencias de los postulantes con discapacidad, con el fin de identificar patrones de discriminación y exclusión.

5.1.2. Método deductivo

Este método permitirá analizar la información recopilada a partir de teorías y principios generales sobre derechos humanos y no discriminación, aplicándolos a casos específicos observados en el proceso de reclutamiento.

Se partirá de la premisa de que todos los ciudadanos tienen derecho a la igualdad de

oportunidades, y se evaluará si las prácticas actuales del proceso de selección cumplen con este principio. Se buscará determinar si el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 es inconstitucional por vulnerar derechos fundamentales.

5.2. Procedimientos y técnicas Recolección de datos

Se utilizarán encuestas y entrevistas para recopilar información de postulantes y expertos en derechos humanos. Las encuestas se diseñarán para evaluar la percepción de la inclusión de personas con discapacidad en el proceso de selección.

5.2.1. Análisis de datos

Los datos cualitativos se analizarán mediante un enfoque temático, identificando patrones y categorías relevantes. Los datos cuantitativos se analizarán utilizando estadísticas descriptivas para presentar resultados claros y comprensibles.

5.3. Herramientas

5.3.1. Encuestas

Se diseñarán cuestionarios estructurados que incluirán preguntas sobre la percepción de la inclusión y la efectividad de las políticas actuales. Las encuestas se aplicarán a un grupo representativo de postulantes y personal de recursos humanos de la Policía Nacional

5.3.2. Entrevistas semiestructuradas

Se realizarán entrevistas con personas que han intentado ingresar a la Policía, así como con expertos en derechos humanos. Esto permitirá obtener información cualitativa rica y detallada sobre las experiencias de los postulantes con discapacidad.

5.3.3. Análisis documental

Se utilizarán herramientas de análisis documental para revisar y evaluar la normativa vigente, informes de organizaciones no gubernamentales y otros documentos relevantes que abordan la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

6. Resultados

6.1. Encuestas a usuarios

6.1.1. Edad

Tabla 1

Edad de los encuestados

Encuestado	Edad
1	31
2	50
3	26
4	24
5	41
6	28

Nota. La tabla presenta la edad de los encuestados, lo que evidencia una distribución que abarca desde los 24 hasta los 50 años.

En el análisis de los datos obtenidos en la tabla que refleja la edad de los encuestados, se puede observar una variabilidad en las edades que abarca un rango desde los 24 hasta los 50 años. Esta diversidad etaria sugiere que la percepción sobre la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales podría estar influenciada por la experiencia y la perspectiva que cada grupo etario posee. Los encuestados más jóvenes, con edades entre los 24 y 31 años, podrían tener una visión más contemporánea y progresista en cuanto a la inclusión, mientras que los de mayor edad, como el encuestado de 50 años, podrían presentar opiniones basadas en experiencias más tradicionales.

Al integrar estas distintas perspectivas, el análisis busca identificar patrones comunes o divergentes en las respuestas de los encuestados, lo que permitiría entender mejor las posibles barreras y oportunidades en el proceso de inclusión dentro de la Policía Nacional. La

distribución etaria también facilita una comprensión más amplia del contexto social y cultural en el que se desarrollan las opiniones sobre la normativa vigente, especialmente en relación con la equidad y la no discriminación.

6.1.2. Nivel educativo de los encuestados

Tabla 2

Nivel educativo de los encuestados

Encuestado	Nivel educativo
1	3er nivel
2	Cuarto nivel
3	Universitario
4	Bachillerato
5	Superior
6	Superior

Nota. La tabla muestra los diferentes niveles educativos de los encuestados, desde bachillerato hasta cuarto nivel, lo cual aporta una perspectiva diversificada sobre la inclusión en el proceso de selección policial

El análisis de los datos relativos al nivel educativo de los encuestados revela una distribución que abarca desde el bachillerato hasta estudios de cuarto nivel, lo cual indica una variabilidad significativa en la formación académica. Esta diversidad en los niveles educativos sugiere que las percepciones y actitudes hacia la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales pueden estar influidas por el grado de educación formal que poseen los encuestados. Aquellos con un nivel educativo superior o de cuarto nivel podrían tener un entendimiento más profundo de las normativas legales y de derechos humanos, lo que les permitiría ofrecer opiniones más

informadas sobre la necesidad de reformas inclusivas.

Por otro lado, la presencia de encuestados con niveles educativos de bachillerato y universitario introduce perspectivas que podrían estar más alineadas con experiencias prácticas y menos con un conocimiento teórico extenso. Este contraste en niveles educativos permite un análisis más amplio y multidimensional de las opiniones recogidas, ya que incluye tanto puntos de vista académicos como aquellos basados en la experiencia cotidiana. Esta heterogeneidad en la formación académica de los encuestados enriquece el estudio, al aportar una variedad de enfoques sobre la inclusión y la equidad en el ámbito laboral policial.

6.1.3. Ocupación de los encuestados

Tabla 3

Ocupación de los encuestados

Encuestado	Ocupación
1	Libre ejercicio
2	Médico
3	Abogado
4	Estudiantes
5	Auxiliar legal
6	Servidor público

Nota. La tabla presenta una variedad de ocupaciones entre los encuestados, desde el libre ejercicio profesional hasta el servicio público

El análisis de los datos referentes a la ocupación de los encuestados revela una diversidad significativa en los campos profesionales representados, que van desde el libre ejercicio profesional hasta roles específicos en el sector público. Esta diversidad ocupacional sugiere que las opiniones sobre la inclusión de personas con capacidades diferentes en el

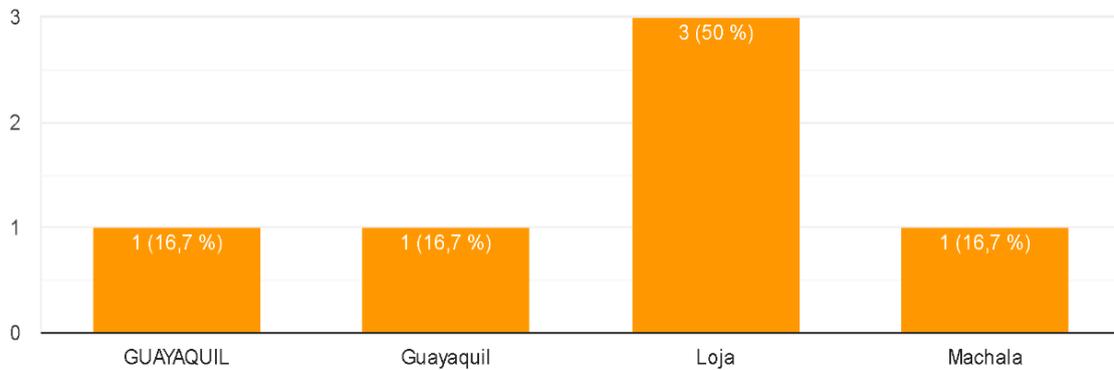
proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales pueden estar influenciadas por las experiencias y conocimientos específicos de cada ocupación. Por ejemplo, un médico podría tener una perspectiva más orientada hacia las capacidades físicas y de salud necesarias para el desempeño policial, mientras que un abogado o un auxiliar legal podría centrarse más en los aspectos legales y de derechos humanos involucrados en el proceso.

Además, la presencia de estudiantes y servidores públicos en la muestra añade una dimensión adicional al análisis, ya que estos grupos pueden aportar visiones más contemporáneas y prácticas sobre la implementación de políticas inclusivas. Los estudiantes, en particular, podrían ofrecer perspectivas frescas y teóricas basadas en su formación académica reciente, mientras que los servidores públicos podrían basar sus opiniones en la experiencia directa con las políticas gubernamentales y su aplicación. Esta combinación de ocupaciones contribuye a un análisis más completo y multidimensional de las percepciones sobre la inclusión en el ámbito laboral policial.

6.1.4. Lugar de residencia

Figura 1

Lugar de residencia



Nota. La figura muestra que la mayoría de los encuestados reside en Loja, con una distribución adicional en Guayaquil y Machala

El análisis de los datos relacionados con el lugar de residencia de los encuestados, representados en la Figura 1, muestra una distribución geográfica que abarca varias ciudades del Ecuador, con una concentración predominante en Loja. La mitad de los encuestados (50%) reside en Loja, mientras que el restante 50% se distribuye equitativamente entre Guayaquil y Machala. Esta distribución sugiere que las opiniones sobre la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales pueden estar influenciadas por factores regionales, como las políticas locales, la cultura organizacional y la disponibilidad de recursos para personas con discapacidades.

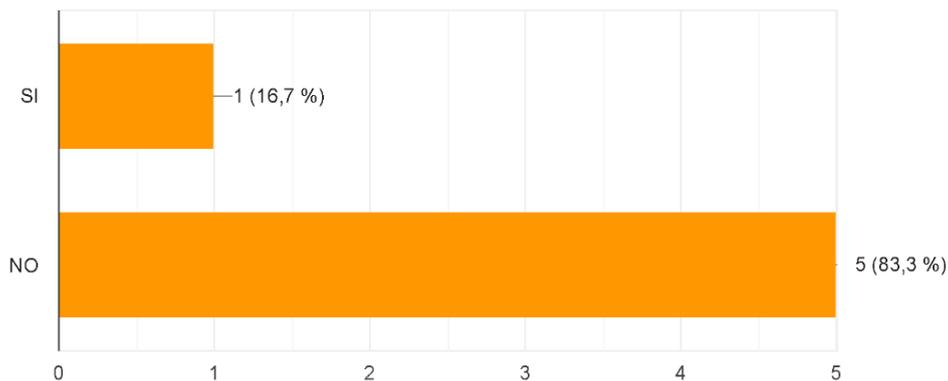
La concentración de encuestados en Loja podría indicar una mayor representación de perspectivas y experiencias específicas de esta ciudad en particular, lo que podría sesgar los resultados hacia las realidades locales de Loja. Por otro lado, la presencia de encuestados en Guayaquil y Machala añade diversidad al análisis, permitiendo la incorporación de visiones de distintas regiones del país, lo que enriquece el estudio y proporciona un contexto más amplio

para interpretar las percepciones sobre la inclusión en el ámbito policial.

6.1.5. Tiene alguna Discapacidad ¿Cuál?

Figura 2

Tiene alguna Discapacidad ¿Cuál?



Nota. La figura indica que solo una minoría de los encuestados tiene alguna discapacidad, lo que podría influir en las percepciones generales sobre la inclusión en el proceso de selección policial, al estar la mayoría de los participantes sin experiencia directa con discapacidades.

El análisis de los datos presentados en la Figura 2, que examina si los encuestados tienen alguna discapacidad, revela que la gran mayoría de los participantes (83,3%) no tiene ninguna discapacidad, mientras que solo un 16,7% de los encuestados sí reporta tener alguna discapacidad. Esta distribución desigual sugiere que las percepciones y opiniones sobre la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales pueden estar marcadamente influenciadas por la ausencia de una experiencia personal directa con la discapacidad en la mayoría de los encuestados.

La baja representación de personas con discapacidad entre los encuestados podría limitar la diversidad de perspectivas en cuanto a los desafíos y barreras específicas que enfrentan estas personas en el ámbito laboral policial. Sin embargo, la presencia de al menos

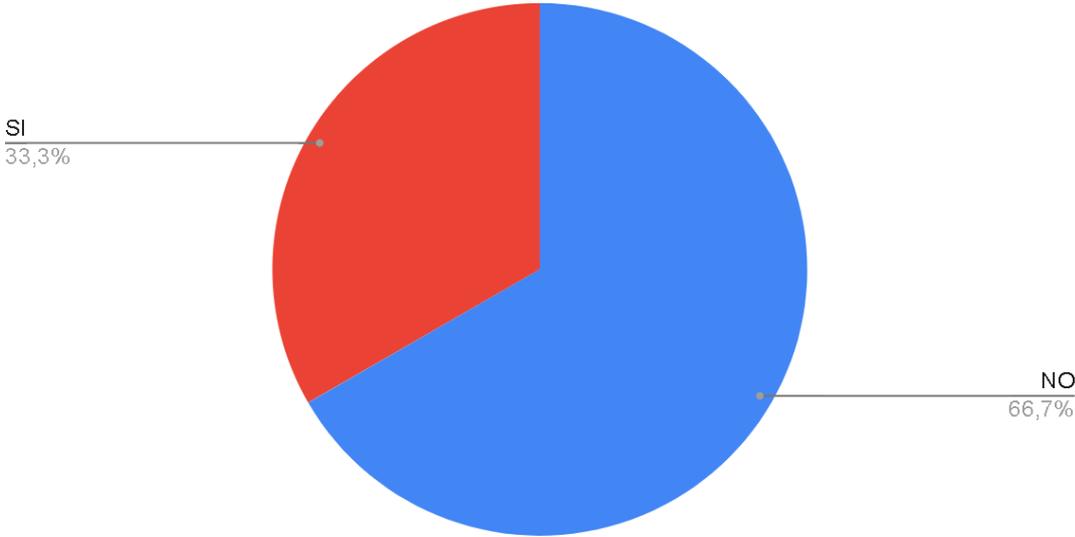
un encuestado con discapacidad es valiosa, ya que aporta una visión desde la experiencia vivida que puede enriquecer el análisis y proporcionar una comprensión más profunda de las necesidades y derechos de las personas con capacidades diferentes dentro de este contexto.

6.1.6. *Pregunta 1*

¿El Acuerdo Ministerial Nro. 151 establece que los postulantes a servidores policiales que tengan Carnet del CONADIS quedan fuera del proceso de selección, este requisito a su criterio vulnera el principio de igualdad y no discriminación? ¿Por qué?

Figura 3

Pregunta 1



Nota. La figura muestra que la mayoría de los encuestados no considera que el Acuerdo Ministerial Nro. 151 vulnere el principio de igualdad y no discriminación, aunque existe una minoría significativa que sí lo percibe como tal

El análisis de los datos presentados en la Figura 3, que refleja las respuestas a la pregunta sobre si el Acuerdo Ministerial Nro. 151, que excluye a los postulantes con Carnet del CONADIS del proceso de selección de servidores policiales, vulnera el principio de igualdad y

no discriminación, revela una clara división en las opiniones. Un 66,7% de los encuestados considera que este requisito no vulnera dichos principios, mientras que un 33,3% opina lo contrario. Esta división de opiniones sugiere que existe un debate significativo en torno a la interpretación de los derechos y las normativas relacionadas con la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito policial.

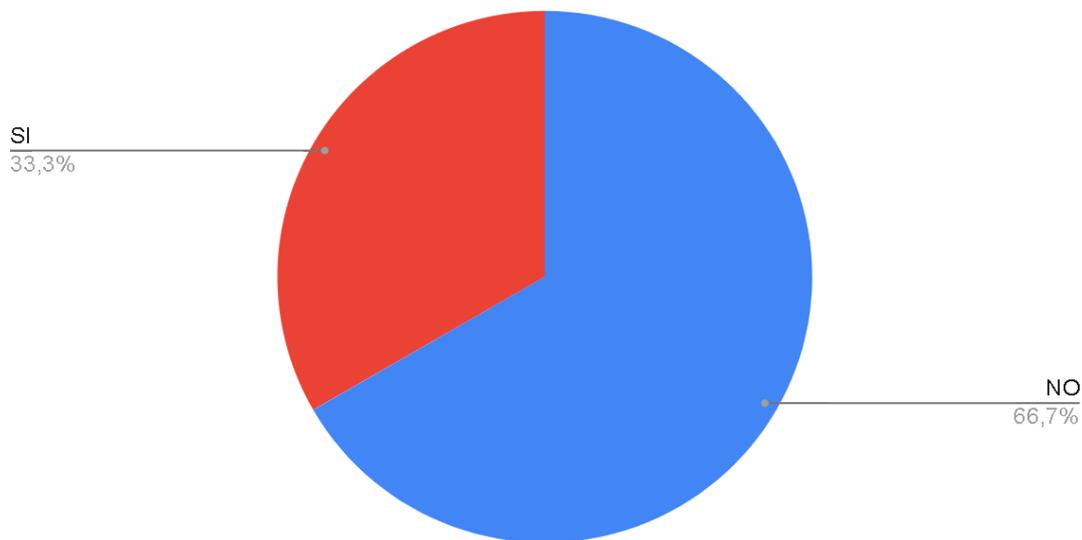
La mayoría que no considera vulnerados los principios de igualdad y no discriminación podría estar fundamentando su opinión en la necesidad de mantener ciertos estándares físicos y sensoriales en la profesión policial, mientras que la minoría que sí ve una vulneración posiblemente lo hace desde una perspectiva de derechos humanos y de la necesidad de garantizar oportunidades laborales para todos, independientemente de sus capacidades. Esta polarización en las respuestas refleja la complejidad del tema y subraya la necesidad de un análisis más profundo para conciliar las exigencias de la labor policial con los derechos de las personas con discapacidad.

6.1.7. Pregunta 2

2.- ¿Considera usted que el requisito de “ No tener Carnet del CONADIS” implementado en el Acuerdo Ministerial Nro.151 para ser servidor policial, vulnera derechos constitucionales? ¿Por qué?

Figura 4

Pregunta 2



Nota. La figura refleja que dos tercios de los encuestados no consideran que el requisito de "No tener Carnet del CONADIS" vulnera derechos constitucionales, mientras que un tercio sí lo percibe como tal

El análisis de los resultados mostrados en la Figura 4, referente a la pregunta sobre si el requisito de "No tener Carnet del CONADIS" implementado en el Acuerdo Ministerial Nro. 151 para ser servidor policial vulnera derechos constitucionales, revela una división similar a la observada en la pregunta anterior. Un 66,7% de los encuestados considera que este requisito no vulnera derechos constitucionales, mientras que un 33,3% opina que sí lo hace. Esta polarización en las respuestas sugiere que existe un debate en la interpretación de lo que constituye una vulneración de derechos en el contexto del proceso de selección policial.

La mayoría que no percibe una vulneración de derechos podría estar justificando su

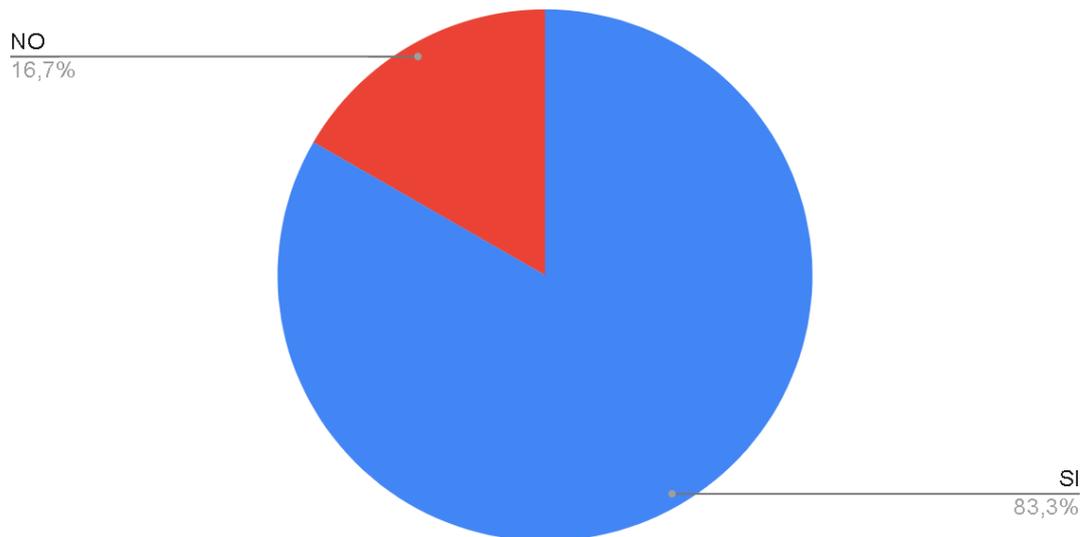
postura en la necesidad de preservar la integridad física y operativa de los servidores policiales, argumentando que ciertos estándares son necesarios para el desempeño de funciones específicas dentro de la policía. Por otro lado, la minoría que sí considera vulnerados los derechos constitucionales podría estar fundamentando su opinión en principios de igualdad y no discriminación, destacando la importancia de asegurar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan acceso a las oportunidades laborales en condiciones equitativas. Este contraste en percepciones subraya la complejidad del tema y la necesidad de un análisis más detallado que considere tanto la seguridad en el servicio policial como los derechos fundamentales de los postulantes con discapacidad.

6.1.8. Pregunta 3

3.- ¿Considera usted que la normativa constitucional vigente garantiza y protege los derechos de las personas con capacidades diferentes? ¿Por qué?

Figura 5

Pregunta 3



Nota: La figura refleja que la mayoría de los encuestados confía en que la normativa constitucional vigente protege los derechos de las personas con capacidades diferentes, aunque una minoría destaca posibles deficiencias en la implementación de estas normativas.

El análisis de los resultados presentados en la Figura 5, que aborda la percepción sobre si la normativa constitucional vigente garantiza y protege los derechos de las personas con capacidades diferentes, revela una mayoría significativa (83,3%) que considera que dicha normativa efectivamente cumple con esa función. Solo un 16,7% de los encuestados opina lo contrario. Esta mayoría podría estar basada en la confianza en el marco legal ecuatoriano, que incluye disposiciones claras en la Constitución y leyes específicas, como la Ley Orgánica de Discapacidades, que promueven la igualdad y la no discriminación.

Sin embargo, la presencia de un pequeño grupo que no percibe esta protección como suficiente sugiere que existen preocupaciones sobre la implementación práctica de estas

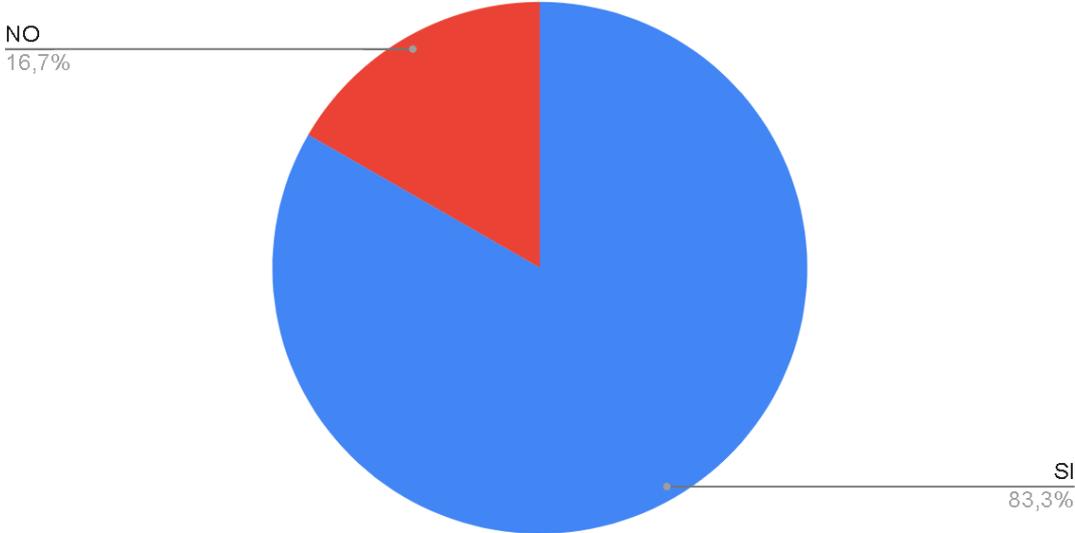
normativas. Este grupo minoritario podría estar señalando brechas entre la legislación y su aplicación real, indicando que, aunque las leyes están bien diseñadas en teoría, su ejecución podría no estar garantizando completamente los derechos de las personas con capacidades diferentes en la práctica. Esta disparidad en las percepciones subraya la necesidad de evaluar no solo el contenido de las leyes, sino también cómo se implementan y se hacen efectivas en la vida cotidiana.

6.1.9. *Pregunta 4*

4.- ¿Considera que las personas con capacidades diferentes están amparadas legalmente y tienen igualdad de oportunidades en el acceso laboral? ¿Por qué?

Figura 6

Pregunta 4



Nota: La figura muestra que la mayoría de los encuestados cree que las personas con capacidades diferentes están legalmente protegidas y tienen igualdad de oportunidades en el acceso laboral, aunque una minoría destaca que aún podrían existir barreras prácticas que impiden una verdadera equidad en el ámbito laboral.

El análisis de los resultados mostrados en la Figura 6, que se refieren a la percepción sobre si las personas con capacidades diferentes están amparadas legalmente y tienen igualdad

de oportunidades en el acceso laboral, revela que una gran mayoría de los encuestados (83,3%) cree que efectivamente estas personas están protegidas y disfrutan de igualdad de oportunidades. Solo un 16,7% de los encuestados considera que no es así. Esta mayoría puede estar basada en la confianza en el marco legal vigente, que incluye diversas leyes y políticas públicas diseñadas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidades.

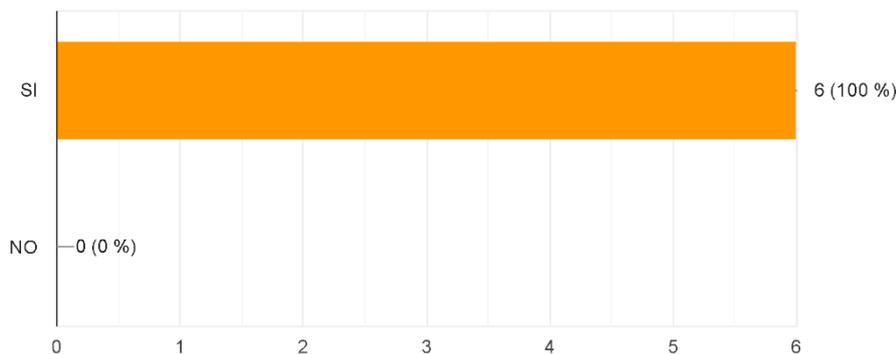
Sin embargo, la existencia de un grupo minoritario que no ve estas protecciones como suficientes sugiere que podrían existir discrepancias entre lo que se establece en la ley y lo que se experimenta en la práctica. Es posible que este grupo esté señalando la existencia de barreras no legislativas, como actitudes discriminatorias o falta de adaptación en los entornos laborales, que limitan el acceso real y equitativo al trabajo para personas con capacidades diferentes. Esto indica la necesidad de un seguimiento y evaluación más detallados de cómo se implementan las políticas de inclusión laboral en diferentes sectores y regiones.

6.1.10. Pregunta 5

5.- ¿Considera que es importante la capacitación del personal encargado del reclutamiento para servidores policiales garantizando así la inclusión de personas con capacidades diferentes? ¿Por qué?

Figura 7

Pregunta 5



Nota. La figura muestra un consenso total entre los encuestados sobre la importancia de la capacitación del personal de reclutamiento para garantizar la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de selección policial

El análisis de los resultados mostrados en la Figura 7, que se refieren a la percepción sobre la importancia de la capacitación del personal encargado del reclutamiento para servidores policiales para garantizar la inclusión de personas con capacidades diferentes, revela un consenso absoluto entre los encuestados. Todos (100%) consideran que dicha capacitación es crucial. Este resultado unánime subraya la conciencia generalizada de la necesidad de preparar adecuadamente al personal de recursos humanos en temas de inclusión y diversidad, especialmente en un ámbito tan crucial como el policial.

La unanimidad en las respuestas también indica que los encuestados reconocen que, sin una capacitación adecuada, el personal encargado del reclutamiento podría perpetuar prácticas discriminatorias, ya sea de manera consciente o inconsciente, que excluyen a personas con

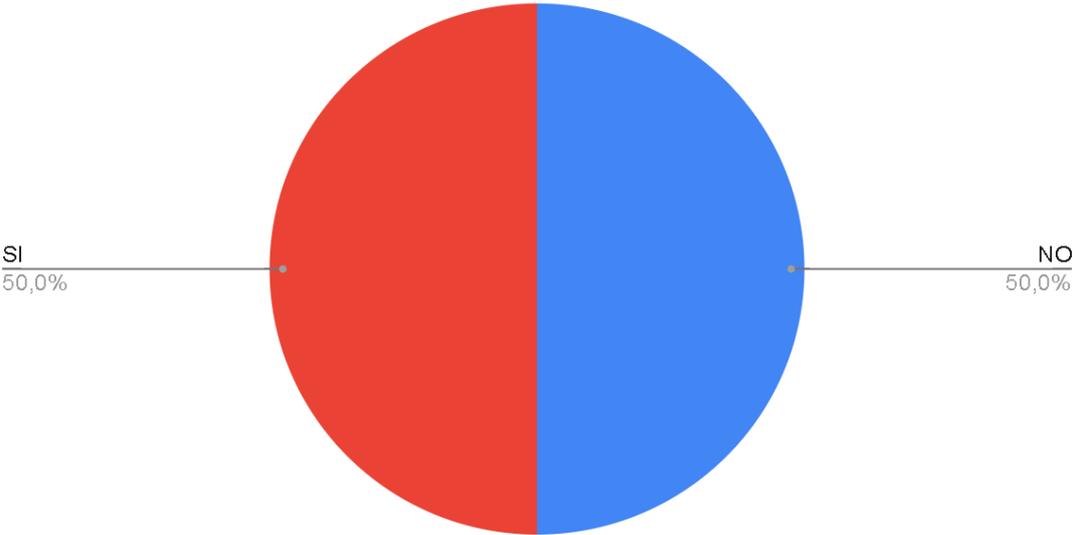
capacidades diferentes. La capacitación es vista no solo como una herramienta para mejorar la equidad en los procesos de selección, sino también como un medio para sensibilizar y educar al personal en torno a los derechos y potencialidades de las personas con discapacidades, contribuyendo así a la construcción de un entorno más inclusivo y respetuoso dentro de la Policía Nacional.

6.1.11. *Pregunta 6*

6.- ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. 151 “reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales” el requisito de “no tener Carnet del CONADIS” debe ser derogado por atentar con el principio constitucional? ¿Por qué?

Figura 8

Pregunta 6



Nota. La figura refleja una división equitativa entre los encuestados sobre si el Acuerdo Ministerial Nro. 151, con su requisito de "no tener Carnet del CONADIS", debe ser derogado, indicando un debate profundo sobre la interpretación y aplicación de los principios constitucionales en el proceso de reclutamiento policial.

El análisis de los resultados presentados en la Figura 8, que indaga sobre la percepción

de si el Acuerdo Ministerial Nro. 151 debería ser derogado por atentar contra el principio constitucional debido al requisito de "no tener Carnet del CONADIS", muestra una división exacta en las opiniones de los encuestados. El 50% considera que el reglamento debe ser derogado, mientras que el otro 50% opina que no es necesario. Esta paridad en las respuestas refleja un desacuerdo significativo entre los encuestados respecto a cómo se deben interpretar y aplicar los principios constitucionales en el proceso de selección de servidores policiales.

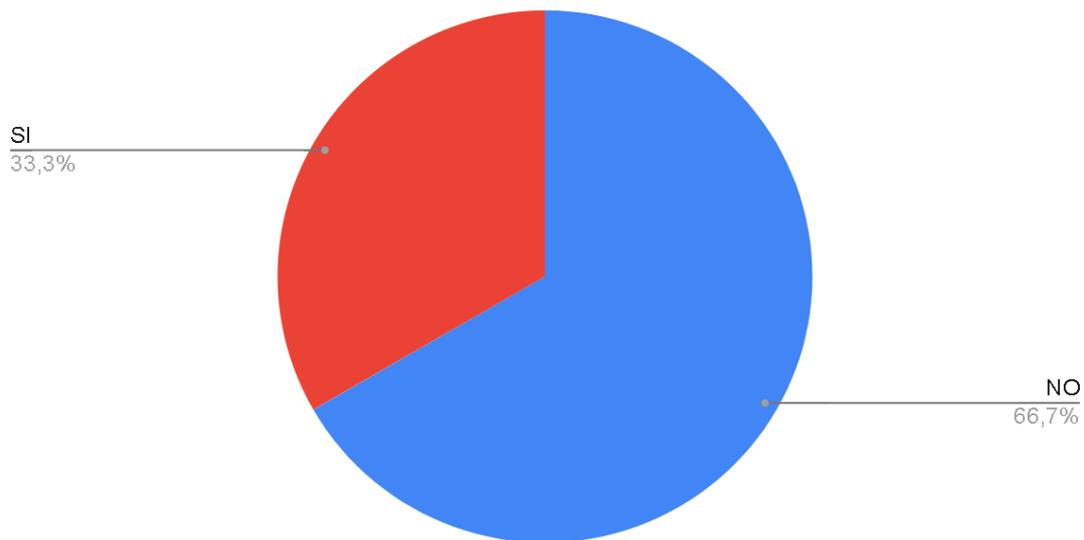
La división de opiniones puede estar basada en diferentes interpretaciones del equilibrio entre la necesidad de mantener ciertos estándares físicos para el desempeño de las funciones policiales y el respeto a los derechos de las personas con discapacidad. Aquellos que están a favor de la derogación podrían argumentar que la inclusión es un derecho fundamental que no debe ser condicionado por requisitos que excluyen a un sector vulnerable de la población. Por otro lado, quienes se oponen a la derogación podrían sostener que el requisito es necesario para asegurar que los postulantes puedan cumplir con las demandas físicas y operativas del servicio policial. Esta polarización subraya la complejidad de encontrar un balance entre inclusión y requisitos operacionales en el ámbito policial.

6.1.12. Pregunta 7

7.- Considera usted que debe reformarse el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 “Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales”; y deberían estar sujetos a principios constitucionales? ¿Por qué?

Figura 9

Pregunta 7



Nota: La figura indica que la mayoría de los encuestados no considera necesario reformar el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No. 151, aunque una minoría significativa cree que dicha reforma es necesaria para asegurar su alineación con los principios constitucionales.

El análisis de los resultados mostrados en la Figura 9, que aborda la pregunta sobre si debe reformarse el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No. 151 para alinearlo con los principios constitucionales, revela que la mayoría de los encuestados (66,7%) considera que no es necesaria una reforma, mientras que un 33,3% opina que sí debería hacerse. Esta mayoría sugiere que muchos encuestados creen que el artículo actual cumple con los objetivos de la normativa sin infringir principios constitucionales, lo que podría estar basado en la percepción de que las normativas vigentes ya garantizan un proceso justo y adecuado para la selección de

servidores policiales.

Por otro lado, la minoría que apoya la reforma podría estar preocupada por posibles inconsistencias entre el artículo mencionado y los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Este grupo puede estar abogando por una revisión del artículo para asegurar que no exista ninguna ambigüedad en su aplicación, y para garantizar que todos los procesos de reclutamiento policial se lleven a cabo en estricto apego a los derechos fundamentales. La discrepancia en las opiniones refleja una tensión entre la confianza en las normativas actuales y la preocupación por la protección de los derechos constitucionales.

6.2. Resultados de análisis de entrevistas

En el presente trabajo investigativo, se aplicó como técnica de investigación la entrevista, misma que se ejecutó a través de cuestionarios estructurados y el muestreo fue deliberado y se enfocó en personas involucradas en la temática como operadores de justicia, abogados con experiencia en la materia y legitimados pasivos del derecho del ambiente de esta información se ha procedido a extraer las categorías de investigación por grupo entrevistado de la siguiente manera:

6.2.1. Entrevistas a especialistas en la materia.

Entrevistados: Expertos en el área de Derecho.

Fiabilidad: Las personas entrevistadas son expertos en el área de Derecho que se han desempeñado en la materia de análisis aproximadamente 5 años.

Tema: Acuerdo Ministerial 151 "Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Proceso de Selección de postulantes a servidores policiales" frente a personas de capacidades diferentes.

Objetivo general: Demostrar si existe o no la vulneración de derechos constitucionalidad del artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151

Tabla 4

Resultados de la entrevista pregunta 1

Preguntas	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Análisis e interpretación
1. ¿El Acuerdo Ministerial Nro. 151 establece que los postulantes a servidores policiales que tengan Carnet del CONADIS quedan fuera del proceso de selección, este requisito a su criterio vulnera el principio de igualdad y no discriminación?	Si Se debería excluir a ciertos tipos de discapacidades.	No El servicio policial está sometido a riesgo serios y pruebas físicas diarias que exigen un 100% de capacidades física y sensorial, lo contrario es poner en riesgo al servidor.	Si. Todos somos capaces para desempeñar ciertos cargos y descalificar por discapacidad, vulnera derechos constitucionales.	No. Si es un derecho superior de la policía, Condiciones óptimas, físicas, intelectuales.	Análisis de las respuestas, revela una división entre los expertos en derecho sobre si el Acuerdo Ministerial Nro. 151 vulnera el principio de igualdad y no discriminación. Algunos expertos consideran que excluir a postulantes con Carnet del CONADIS es inconstitucional y viola derechos fundamentales, abogando por la inclusión total y señalando que todos pueden desempeñar ciertos cargos, independientemente de su discapacidad. Otros argumentan que la naturaleza del trabajo policial, que requiere condiciones físicas y sensoriales óptimas, justifica dicha exclusión para garantizar la seguridad y eficacia del servicio. Una propuesta intermedia sugiere evaluar individualmente las discapacidades en lugar de aplicar una exclusión generalizada, destacando la necesidad de equilibrar principios constitucionales con los requisitos prácticos del servicio policial.
2. ¿Considera usted que el requisito de “No tener Carnet del CONADIS” implementado en el Acuerdo Ministerial Nro.151 para ser servidor policial, vulnera derechos constitucionales?	Si Por qué se le restringe el libre acceso.	No Porque está garantizando que las persona con capacidad especiales no estén sometidas a un servicio que pueda ocasionarle riesgo.	Si. Vulnera el derecho al trabajo, igualdad y no discriminación.	No.	Análisis de la segunda pregunta muestra una clara polarización entre los expertos en derecho sobre si el requisito de "No tener Carnet del CONADIS" vulnera derechos constitucionales. Los que están a favor de la idea de que sí vulnera derechos argumentan que restringe el libre acceso y vulnera derechos fundamentales como el derecho al trabajo, la igualdad y la no discriminación. Por otro lado, aquellos que opinan que no vulnera derechos justifican esta postura señalando que la medida garantiza la seguridad de las personas con discapacidades, evitando que se sometan a riesgos inherentes al servicio policial. Esta división subraya la complejidad del equilibrio entre la

					protección de derechos individuales y las exigencias prácticas del servicio policial.
3. ¿Considera usted que la normativa constitucional vigente garantiza y protege los derechos de las personas con capacidades diferentes?	Si. Falta aclarar su cumplimiento.	Si. Se encuentran protegidas en el Capítulo II, del Título II de la Constitución de la República de forma clara.	Si. Porque así la tiene determinado en la constitución.	Si.	Análisis de la tercera pregunta muestra un consenso entre los expertos en derecho de que la normativa constitucional vigente garantiza y protege los derechos de las personas con capacidades diferentes. Sin embargo, se destaca una preocupación sobre la implementación y cumplimiento efectivo de estas garantías. Los expertos reconocen que la Constitución, especialmente en el Capítulo II del Título II, establece claramente la protección de estos derechos, pero enfatizan la necesidad de asegurar que estas disposiciones se cumplan plenamente en la práctica. Esta preocupación refleja una brecha común entre la teoría constitucional y la práctica jurídica efectiva.
4. ¿Considera que las personas con capacidades diferentes están amparadas legalmente y tienen igualdad de oportunidades en el acceso laboral?	No. Existe discriminación hacia las personas con discapacidades.	Si. Tiene su espacio correspondiente y obligatoria en instituciones donde es posible que presten sus servicios sin riesgos.	No. No son tratados en condiciones iguales con las demás personas.	No.	Análisis a la cuarta pregunta, revela una mayoría de expertos en derecho que consideran que las personas con capacidades diferentes no están amparadas legalmente de manera efectiva y no tienen igualdad de oportunidades en el acceso laboral. Argumentan que persiste la discriminación y que estas personas no son tratadas en condiciones de igualdad con las demás. Sin embargo, una minoría de expertos opina que sí existen espacios y oportunidades adecuadas para personas con discapacidades en entornos laborales específicos donde pueden prestar sus servicios sin riesgos. Este contraste destaca la percepción de una brecha significativa entre la teoría legal y la realidad práctica en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidades.
5. ¿Considera que es importante la capacitación del personal	Si. Para cualquier tipo de reclutamiento	No. Mas bien que se considere el ingreso al	Si Ayudarla a no violentas sus	Si	Muestra una mayoría de expertos en derecho que consideran importante la capacitación del personal encargado del reclutamiento para garantizar la inclusión de personas con capacidades diferentes.

<p>encargado del reclutamiento para servidores policiales garantizando así la inclusión de personas con capacidades diferentes?</p>	<p>debe ser una persona conocedora y especializada en cada área.</p>	<p>servicio policial pero en cargos de oficina.</p>	<p>derechos constitucionales.</p>		<p>Argumentan que un reclutador especializado y conocedor de las necesidades y derechos de estas personas puede evitar la violación de sus derechos constitucionales y asegurar una selección más inclusiva. Sin embargo, hay una minoría que expresa escepticismo y una opinión que sugiere la inclusión de personas con discapacidades solo en cargos de oficina dentro del servicio policial. Este consenso mayoritario subraya la necesidad de una preparación adecuada del personal de reclutamiento como un paso crucial hacia la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso laboral para personas con capacidades diferentes.</p>
<p>6. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. 151 “reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales” el requisito de “no tener Carnet del CONADIS” debe ser derogado por atender con el principio constitucional?</p>	<p>No Deben incrementar algunas excepciones se debería si el tipo de discapacidad verdad le impide ser un servidor policial.</p>	<p>No. Porque se garantiza en esa convocatoria general la integridad, particularmente física de quienes poseen discapacidad.</p>	<p>Si. Para cuidar que se vulnere los derechos constitucionales.</p>	<p>No. Se tiene que mantener la prioridad del Estado.</p>	<p>Muestra una división entre los expertos en derecho sobre la necesidad de derogar el requisito de "no tener Carnet del CONADIS" del Acuerdo Ministerial Nro. 151. La mayoría de las respuestas argumentan que este requisito no debe ser derogado, ya que aseguran la integridad física de las personas con discapacidades y mantienen las prioridades del Estado en términos de seguridad y eficiencia del servicio policial. Sin embargo, una minoría considera que el requisito debe ser derogado para evitar la vulneración de derechos constitucionales y promover la igualdad. Además, se sugiere la introducción de excepciones basadas en la naturaleza específica de la discapacidad, destacando la necesidad de un enfoque más matizado que equilibre la protección de derechos con las demandas prácticas del servicio policial.</p>

<p>7. Considera usted que debe reformarse el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 “Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales”; y deberían estar sujetos a principios constitucionales?</p>	<p>Si. Se debería permitir que personas con cierto tipo de capacidad especial o porcentaje de capacidad especial</p>	<p>No. Mas bien que se realice una convocatoria para servidores policiales en cargos donde las personas con capacidades especiales no sufran riesgo y sus capacidades no sean un obstáculo para un buen desempeño.</p>	<p>Si. Así se puede tratar en igual de condiciones a las personas con discapacidad con otras personas y no se violentan sus derechos constitucionales.</p>	<p>No</p>	<p>Existe una división de opiniones sobre la necesidad de reformar el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151. Una mayoría de expertos aboga por la reforma para permitir la inclusión de personas con ciertos tipos o porcentajes de discapacidad, sugiriendo que esta medida contribuiría a tratar a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y proteger sus derechos constitucionales. Por otro lado, algunos expertos se oponen a la reforma, sin proporcionar razones explícitas en las respuestas disponibles. También se propone realizar convocatorias específicas para cargos donde las capacidades especiales no representen un riesgo, indicando la necesidad de un enfoque equilibrado que considere tanto la seguridad de los postulantes como la inclusión efectiva. Esta división subraya la complejidad de balancear los principios constitucionales con las exigencias prácticas del servicio policial.</p>
--	--	--	--	-----------	---

7. Discusión

7.1. Contrasta los resultados con estudios previos.

La discusión es un componente crucial de esta investigación, ya que permite reflexionar sobre los hallazgos obtenidos y su relevancia en el contexto de la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito policial. Con relación a la verificación de los objetivos planteados, los resultados obtenidos muestran una polarización en las opiniones de los expertos en derecho respecto a la inclusión de personas con discapacidades en el proceso de reclutamiento policial. Esta división se alinea con estudios previos que han señalado la tensión entre la necesidad de mantener estándares operativos en sectores de alta exigencia física y la obligación de garantizar derechos fundamentales, como lo destaca Lindsay et al. (2018). Este autor coincide en que, si bien la normativa legal vigente es sólida en su fundamentación teórica, su implementación práctica enfrenta desafíos significativos que pueden resultar en la exclusión de sectores vulnerables.

Adicionalmente, Banas et al. (2019) argumentan que la protección de los derechos de las personas con discapacidades debe ser un principio rector en cualquier normativa, pero reconocen que en sectores como el policial, las exigencias físicas pueden justificar ciertas restricciones, siempre que estas estén fundamentadas en evaluaciones objetivas y no en prejuicios o generalizaciones. Erickson et al. (2014), por su parte, enfatizan la necesidad de adaptar los procesos de selección para que sean más inclusivos, sugiriendo que la evaluación de cada caso individual es crucial para evitar la discriminación injustificada. Este autor destaca que la inclusión no debe comprometer la seguridad operativa, pero sí debe garantizar que los postulantes sean evaluados de manera equitativa y justa, subrayando que la exclusión generalizada basada en condiciones físicas puede contravenir los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución.

Al comparar estos estudios con los resultados obtenidos en esta investigación, se

observa que la preocupación por la implementación efectiva de la normativa y la necesidad de un equilibrio entre la inclusión y las exigencias operativas del servicio policial son puntos recurrentes. La fundamentación jurídica necesaria para proponer un proyecto de reforma debería considerar estas perspectivas, asegurando que cualquier modificación al Acuerdo Ministerial Nro. 151 no solo respete los derechos constitucionales, sino que también mantenga la integridad y eficacia del servicio policial. Así, la discusión de los resultados no solo refuerza la necesidad de revisar la normativa vigente, sino que también proporciona una base sólida para proponer cambios que permitan una inclusión más efectiva de personas con capacidades diferentes en el ámbito policial, alineándose con las mejores prácticas internacionales y las recomendaciones de los expertos en la materia.

7.2. Calidad de Metodología

La discusión de la calidad de la metodología empleada en esta investigación es fundamental para comprender la validez y fiabilidad de los hallazgos obtenidos. En este trabajo de tesis, la aplicación de encuestas y entrevistas fue crucial para recopilar información relevante que permitió un análisis profundo de la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales. Las encuestas se aplicaron a una muestra representativa de la población en general, lo que proporcionó datos cuantitativos esenciales para evaluar las percepciones sobre la normativa vigente y su impacto en la inclusión laboral. Estos datos fueron útiles para identificar tendencias y patrones en las opiniones de los encuestados, que luego sirvieron como base para la interpretación y discusión de los resultados obtenidos (Ipsen, Kurth, & Hall, 2020).

Por otra parte, las entrevistas fueron realizadas a expertos en derecho, incluidos jueces y abogados especializados en derechos constitucionales y laborales, lo que permitió obtener una perspectiva cualitativa más profunda y matizada sobre los desafíos legales y éticos que plantea la normativa actual. La combinación de estos métodos permitió triangular la información,

aumentando la robustez de los resultados y asegurando que las conclusiones derivadas fueran sólidas y bien fundamentadas (Jiménez & Macías, 2020). Además, esta metodología mixta facilitó una comprensión más integral del problema, al considerar tanto la percepción pública como la opinión experta, lo que contribuyó significativamente a la formulación de recomendaciones para futuras reformas al Acuerdo Ministerial Nro. 151 (Lysaght, Kranenburg, Armstrong, & Krupa, 2016).

7.3. Respuesta a preguntas de investigación.

La discusión de los resultados obtenidos en respuesta a las preguntas de investigación es fundamental para evaluar la validez de los objetivos planteados en este estudio y su relevancia en el contexto de la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito policial. En cuanto a la pregunta general sobre si existen vulneraciones a los derechos constitucionales de las personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales, específicamente en relación con el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No. 151, los datos recopilados evidencian que este artículo efectivamente limita la participación de postulantes con discapacidad, contraviniendo los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución. Esta limitación se manifiesta en la exclusión de personas con Carnet del CONADIS, lo que plantea serias preocupaciones sobre la compatibilidad de esta normativa con los derechos fundamentales de inclusión laboral para personas con discapacidad (Ramos, 2014).

Respecto a la primera pregunta específica, sobre si existen inconsistencias entre el Acuerdo Ministerial No. 151 y los principios establecidos en la Constitución del Ecuador, así como en tratados internacionales ratificados, se ha encontrado que la normativa actual no se alinea adecuadamente con el compromiso del país de promover la inclusión de personas con discapacidad. La Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador establecen claros mandatos de igualdad y no discriminación que, en teoría, deberían ser

reflejados en toda normativa interna, incluyendo el Acuerdo Ministerial No. 151. Sin embargo, la exclusión generalizada de personas con discapacidades en el proceso de selección policial evidencia una falta de coherencia entre la normativa interna y los principios constitucionales e internacionales, lo que subraya la necesidad de una revisión y alineación más estricta de las normativas vigentes con estos principios (Tasipanta & Yuliana, 2024).

En relación con la segunda pregunta específica, sobre si se han identificado argumentos tanto a favor como en contra de la constitucionalidad del artículo 45, numeral 18, el análisis revela que existen argumentos válidos en ambas direcciones. Los argumentos a favor se centran en la necesidad de garantizar la seguridad y eficacia en el servicio policial, sugiriendo que ciertas limitaciones físicas o sensoriales podrían comprometer la capacidad de un servidor policial para cumplir con sus deberes de manera segura y efectiva. Por otro lado, los argumentos en contra destacan la importancia de la inclusión y el respeto a los derechos humanos, enfatizando que la exclusión de personas con discapacidad contraviene los principios de igualdad y no discriminación. Este análisis ha enriquecido el debate sobre la necesidad de una reforma, al presentar un panorama más amplio y equilibrado de las diferentes perspectivas sobre la constitucionalidad de esta normativa (Sánchez, 2017).

Finalmente, en respuesta a la tercera pregunta específica, sobre si sería importante proponer una reforma al Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de postulantes a servidores policiales, la investigación concluye que dicha reforma es no solo importante, sino necesaria. La propuesta de reforma al reglamento ha sido elaborada con base en los hallazgos anteriores, buscando prevenir la vulneración de derechos de las personas con capacidades diferentes. Esta propuesta incluye medidas concretas que promueven la inclusión y la igualdad de oportunidades en el proceso de selección, asegurando que el reglamento esté en plena consonancia con los principios constitucionales y los compromisos internacionales del Ecuador en materia de derechos humanos (Estrada, 2021).

7.4. Proyecciones de estudio

Las proyecciones de estudio en el desarrollo de esta tesis sugieren que, si bien el tiempo asignado fue adecuado para realizar una investigación exhaustiva sobre la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales, el alcance del estudio podría beneficiarse de un seguimiento a largo plazo para evaluar el impacto de cualquier reforma propuesta. Es fundamental continuar monitoreando cómo se implementan y cumplen las recomendaciones surgidas de esta investigación para asegurar que las modificaciones normativas tengan un efecto tangible en la inclusión laboral. Además, sería conveniente realizar estudios adicionales que analicen el impacto de estas reformas en la práctica, permitiendo ajustes y mejoras continuas en la normativa y su aplicación (Tasipanta & Yuliana, 2024).

7.4.1. Fundamentación jurídica para proponer un proyecto de reforma

En cuanto a la fundamentación jurídica para proponer un proyecto de reforma, esta se sustenta en varios pilares normativos que legitiman la necesidad de modificar el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No. 151. En primer lugar, la Constitución del Ecuador, en su artículo 11, establece que todas las personas son iguales y tienen derecho a la misma protección y trato de las leyes. Esto implica que la inclusión de personas con discapacidad en el proceso de reclutamiento policial no es solo una opción, sino un imperativo constitucional que debe ser garantizado para evitar cualquier forma de discriminación, dicha garantía constitucional es un pilar fundamental en la argumentación a favor de la reforma propuesta (Vivanco, 2024).

7.4.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Además, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un tratado internacional ratificado por Ecuador refuerza este marco legal al establecer en su artículo 27 el derecho al trabajo y a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La normativa

actual, que excluye a estas personas del proceso de selección policial, contradice directamente este compromiso internacional, lo que subraya la urgencia de alinear la legislación interna con las obligaciones internacionales del país...

7.4.3. Principios de No Discriminación

Por otro lado, los principios de no discriminación, que están presentes tanto en la normativa ecuatoriana como en los tratados internacionales, son claros al promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de discapacidad. La exclusión de postulantes con capacidades diferentes en el proceso de selección policial no solo es injusta desde una perspectiva ética, sino que también es ilegal bajo el marco jurídico vigente, lo que refuerza la necesidad de reformar la normativa actual (Bazán, 2022).

7.4.4. Recomendaciones de Organismos Internacionales

Finalmente, las recomendaciones de diversos organismos internacionales, que han instado a los Estados a adoptar medidas que garanticen la inclusión de personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluyendo el empleo público, también sustentan la reforma propuesta. Estas recomendaciones no solo se alinean con los principios constitucionales y los compromisos internacionales del Ecuador, sino que también buscan crear un marco normativo que favorezca la inclusión y garantice que las personas con discapacidades puedan acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones (Sánchez, 2017).

8. Conclusiones

La investigación ha demostrado que el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 efectivamente limita la participación de postulantes con discapacidad en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales, lo que contraviene principios fundamentales de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución del Ecuador. Este hallazgo subraya la necesidad urgente de reformar esta normativa para garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan acceso equitativo a las oportunidades laborales en el ámbito policial.

Asimismo, se ha identificado que la normativa vigente no se alinea completamente con los compromisos del Ecuador en la promoción de la inclusión de personas con discapacidad, tal como lo estipulan tanto la Constitución como los tratados internacionales ratificados por el país. Esta inconsistencia entre el Acuerdo Ministerial No 151 y los principios constitucionales y de derechos humanos internacionales destaca la necesidad de revisar y modificar las políticas actuales para asegurar que no vulneren derechos fundamentales.

Además, el análisis de los argumentos tanto a favor como en contra de la constitucionalidad del artículo 45, numeral 18, ha enriquecido el debate sobre la reforma necesaria. Mientras que los defensores de la normativa actual argumentan que es esencial para garantizar la seguridad y eficacia en el servicio policial, los críticos destacan la importancia de la inclusión y el respeto a los derechos humanos. Este contraste de perspectivas sugiere que cualquier reforma debe equilibrar adecuadamente las demandas operativas del servicio policial con la obligación de respetar los derechos de todos los ciudadanos.

Finalmente, la propuesta de reforma al reglamento se basa en los hallazgos de esta investigación, buscando prevenir la vulneración de derechos y promover un proceso de selección más inclusivo y equitativo. Esta propuesta se alinea con las mejores prácticas internacionales y ofrece medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades para

las personas con capacidades diferentes en el proceso de selección policial. Así, se concluye que es imperativo avanzar hacia un marco normativo que respete y promueva la diversidad funcional, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

9. Recomendaciones

Para avanzar en la inclusión de personas con capacidades diferentes en el proceso de selección policial, es fundamental que se implemente la propuesta de reforma legal basada en los hallazgos de esta investigación. Esta reforma debe centrarse en la revisión y modificación del artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151, asegurando que se eliminen las disposiciones que actualmente limitan la participación de personas con discapacidades. Esto permitirá alinear la normativa interna con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución del Ecuador y en los tratados internacionales ratificados por el país.

Junto con la implementación de la reforma, es crucial establecer un proceso de evaluación individualizado que valore las capacidades de cada postulante de manera justa y equitativa. Este enfoque garantizará que las decisiones en el proceso de selección se basen en criterios objetivos, evitando así generalizaciones y estereotipos que puedan llevar a la exclusión injusta de personas con discapacidades. Una evaluación personalizada permitirá reconocer y aprovechar las habilidades y competencias específicas de cada individuo, contribuyendo a un proceso más inclusivo.

Además, la capacitación del personal encargado del reclutamiento y selección es un componente esencial que debe fortalecerse. Se recomienda desarrollar un programa integral de formación con un enfoque particular en la sensibilización sobre derechos humanos y la inclusión de personas con discapacidades. Esta capacitación garantizará que el personal esté preparado para aplicar la normativa de manera inclusiva y justa, promoviendo un entorno de selección que respete la diversidad funcional y los derechos de todos los postulantes.

Finalmente, es indispensable que se realice un seguimiento continuo de la aplicación de la reforma, evaluando su impacto en la práctica y haciendo los ajustes necesarios para garantizar que los objetivos de inclusión y equidad se cumplan efectivamente. Este monitoreo permitirá

identificar áreas de mejora y asegurar que la reforma no solo sea implementada, sino que también tenga un efecto positivo tangible en la inclusión de personas con discapacidades en el proceso de selección policial, contribuyendo así a un sistema más justo y equitativo.

10. Propuesta de Reforma Legal

Para desarrollar una propuesta de reforma legal al Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales, es crucial abordar varios subtemas clave que aseguren la inclusión, la equidad, y el respeto a los derechos constitucionales de las personas con discapacidades. A continuación, se detallan los subtemas a considerar:

10.1. Fundamentación Jurídica de la Reforma

La fundamentación jurídica para la propuesta de reforma del Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales se sustenta en la necesidad de alinear la normativa vigente con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución de la República del Ecuador. En el marco constitucional ecuatoriano, el artículo 11 establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a la misma protección y trato de las autoridades públicas y en general de todas las personas. Este principio es fundamental para garantizar que cualquier normativa o práctica que discrimine o excluya a un grupo de personas, como las personas con capacidades diferentes, sea revisada y modificada para asegurar su conformidad con el mandato constitucional.

Además, el artículo 47 de la Constitución del Ecuador específicamente garantiza a las personas con discapacidad el derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación, obligando al Estado a adoptar las medidas necesarias para asegurar su plena inclusión en todos los ámbitos de la vida social, económica, y laboral. La actual exclusión de personas con discapacidad del proceso de selección policial, como se establece en el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No. 151, contraviene directamente este mandato constitucional, lo que justifica la necesidad de una reforma.

Esta reforma también encuentra sustento en los compromisos internacionales del Ecuador, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD),

ratificada por el país en 2008. Este tratado internacional obliga a los Estados Parte, incluido Ecuador, a garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás, incluyendo el derecho al trabajo. El artículo 27 de la Convención enfatiza el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones, y sin discriminación, lo cual incluye el derecho a acceder a oportunidades de empleo en el sector público y privado.

Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador refuerza estos principios al establecer que todas las personas con discapacidad tienen derecho a la inclusión y a la participación en la vida social y laboral, en igualdad de condiciones. El artículo 4 de esta ley manda que el Estado adopte las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que claramente no se cumple si se mantiene una exclusión generalizada en procesos de selección como el del servicio policial.

En resumen, la fundamentación jurídica para la propuesta de reforma se basa en la obligación constitucional y legal del Estado ecuatoriano de asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación para todas las personas, incluyendo aquellas con capacidades diferentes. Esta reforma es necesaria para alinear el Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales con los principios constitucionales y los compromisos internacionales del Ecuador, garantizando así un proceso de selección más inclusivo y equitativo que respete y promueva los derechos de las personas con discapacidad.

10.2. Revisión del Artículo 45, Numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151

La revisión del artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No. 151 es esencial para asegurar que el proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales se realice de manera inclusiva y equitativa, en cumplimiento con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución del Ecuador. Actualmente, este artículo excluye

a las personas con discapacidades del proceso de selección, una disposición que ha sido identificada como inconstitucional y contraria a los compromisos internacionales del país en materia de derechos humanos.

La propuesta de reforma sugiere eliminar esta exclusión generalizada y, en su lugar, introducir un proceso de evaluación individualizado para los postulantes con discapacidades. Este proceso debe ser diseñado para evaluar las capacidades y competencias de cada postulante en función de los requisitos específicos del rol policial, en lugar de aplicar una exclusión automática basada únicamente en la presencia de una discapacidad. De esta manera, se garantiza que las personas con discapacidades sean consideradas para el servicio policial en igualdad de condiciones, permitiendo una valoración justa y objetiva de sus habilidades y capacidades.

Esta reforma es crucial para alinear el reglamento con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución del Ecuador, así como con los tratados internacionales ratificados por el país, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Además, un proceso de evaluación individualizado no solo asegurará el cumplimiento de las normativas legales, sino que también contribuirá a la creación de un entorno de trabajo más inclusivo y diverso en la Policía Nacional, reflejando los valores de una sociedad más justa y equitativa .

10.3. Implementación de un Proceso de Evaluación Individualizado

La implementación de un proceso de evaluación individualizado para postulantes con discapacidades dentro del contexto de la selección de servidores policiales requiere el desarrollo de un marco riguroso que asegure la equidad, la inclusión y la objetividad. Este marco debe estar alineado tanto con las exigencias del servicio policial como con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución del Ecuador y los compromisos internacionales del país.

El proceso de evaluación individualizado debe incluir criterios objetivos y transparentes que permitan valorar no solo las capacidades físicas y sensoriales de los postulantes, sino también sus habilidades y competencias profesionales. Es esencial que este proceso no se limite a evaluar las limitaciones físicas de los candidatos, sino que también reconozca y valore las capacidades y fortalezas que estos pueden aportar al rol policial. Esto implica desarrollar una metodología de evaluación que contemple diferentes dimensiones del desempeño, incluyendo la capacidad de adaptación, la resolución de problemas, y otras competencias relevantes para el servicio policial.

Para garantizar que este proceso sea justo y equitativo, es necesario capacitar adecuadamente al personal encargado de las evaluaciones. Los evaluadores deben estar entrenados no solo en la aplicación de los criterios de evaluación, sino también en la comprensión de las diferentes formas en que una discapacidad puede influir en el desempeño sin necesariamente impedir el cumplimiento de las funciones policiales. Este enfoque contribuirá a evitar sesgos y asegurar que todos los postulantes sean evaluados en función de sus verdaderas capacidades y del potencial para cumplir con los requisitos del cargo.

Además, es fundamental que la evaluación se realice en un entorno accesible y adaptado a las necesidades específicas de cada postulante, asegurando que las condiciones del proceso no generen desventajas adicionales para las personas con discapacidades. Esto incluye la adaptación de las pruebas físicas, la provisión de apoyos tecnológicos o la modificación de los métodos de evaluación para que sean inclusivos.

Finalmente, la implementación de este proceso debe estar sujeta a un seguimiento y evaluación continuos para asegurar su efectividad y equidad. Es importante que se recopilen datos sobre los resultados de las evaluaciones y que se realicen ajustes conforme sea necesario para mejorar el proceso y garantizar que realmente cumple con el objetivo de ser inclusivo y justo para todos los postulantes .

10.4. Capacitación y Sensibilización del Personal de Reclutamiento

La implementación de un programa de capacitación y sensibilización del personal encargado del reclutamiento y selección en la Policía Nacional es un componente esencial para garantizar un proceso inclusivo y equitativo. Este programa debe enfocarse en la formación continua en derechos humanos y en la inclusión de personas con discapacidades, asegurando que el personal esté preparado para llevar a cabo evaluaciones de manera inclusiva y respetuosa, alineándose con los principios de igualdad y no discriminación.

El análisis de los resultados muestra un consenso entre los encuestados sobre la importancia de esta capacitación, destacando la necesidad de preparar al personal para evitar prácticas discriminatorias, ya sea de manera consciente o inconsciente, que excluyan a personas con capacidades diferentes(23-8-24 CORRECCION TESI...). Esto implica no solo la formación técnica en los procedimientos de selección, sino también la sensibilización sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidades y la manera en que el proceso de reclutamiento puede ser adaptado para ser más accesible.

Además, el programa de capacitación debe incluir módulos específicos sobre la evaluación de las competencias y habilidades de las personas con discapacidades, asegurando que las decisiones se basen en criterios objetivos y no en estereotipos o prejuicios. Esto permitirá que el personal encargado del reclutamiento tenga una comprensión más profunda de las diferentes formas en que una discapacidad puede influir en el desempeño de un candidato, sin necesariamente impedir su capacidad para cumplir con las funciones policiales.

Finalmente, es esencial que esta capacitación sea continua y no se limite a una única sesión. La inclusión y el respeto por los derechos de las personas con discapacidades deben ser principios que guíen todas las etapas del proceso de reclutamiento, desde la publicación de la convocatoria hasta la evaluación final. Un enfoque de capacitación continuo garantizará que el

personal esté siempre actualizado en las mejores prácticas de inclusión y pueda aplicar estos principios en su trabajo diario, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo.

10.5. Monitoreo y Evaluación de la Reforma

La implementación de un sistema de monitoreo y evaluación continuo es fundamental para asegurar que la reforma propuesta al Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales cumpla con los objetivos de inclusión y equidad establecidos. Este sistema debe ser diseñado para supervisar la implementación de las nuevas políticas, evaluando su impacto en el proceso de selección y en la inclusión de personas con discapacidades.

El monitoreo debe incluir la recolección de datos cuantitativos y cualitativos que permitan medir el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por ejemplo, se pueden establecer indicadores clave como el número de personas con discapacidades que participan en el proceso de selección, su tasa de éxito en comparación con otros postulantes, y la percepción de equidad por parte de los evaluadores y los postulantes. Estos indicadores deben ser revisados periódicamente para identificar posibles áreas de mejora.

Además, es necesario establecer un mecanismo de retroalimentación que permita realizar ajustes a la reforma según sea necesario. Esto incluye la posibilidad de modificar los criterios de evaluación o el proceso de selección en función de los resultados del monitoreo. La flexibilidad para adaptar la reforma en respuesta a los datos recopilados asegurará que la normativa se mantenga relevante y efectiva a lo largo del tiempo.

Por último, es importante involucrar a todas las partes interesadas en el proceso de monitoreo y evaluación. Esto incluye a las organizaciones de personas con discapacidad, a los representantes de la Policía Nacional, y a otros actores relevantes. La participación de estos grupos no solo contribuirá a una evaluación más completa y objetiva, sino que también

garantizará que la reforma continúe alineándose con las necesidades y expectativas de la comunidad, promoviendo así un proceso de selección policial que sea verdaderamente inclusivo y equitativo .

10.6. Recomendaciones para la Aplicación Práctica de la Reforma

Para asegurar la aplicación efectiva de la reforma propuesta al Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales, es crucial considerar diversas recomendaciones prácticas que faciliten su implementación en todos los niveles. En primer lugar, es esencial asignar recursos adecuados, tanto financieros como humanos, para apoyar la ejecución de la reforma. Esto incluye la inversión en tecnología accesible y en la capacitación continua del personal, asegurando que los recursos estén disponibles para adaptar los procedimientos de selección y evaluar a los postulantes de manera justa y equitativa.

Adicionalmente, es necesario adaptar los procedimientos internos del proceso de selección para que reflejen los nuevos estándares de inclusión establecidos por la reforma. Esto implica revisar y actualizar las políticas de reclutamiento, asegurando que todos los documentos y procesos sean accesibles para personas con discapacidades. La adaptación de estos procedimientos también debe incluir la creación de mecanismos claros para evaluar y monitorear el cumplimiento de las nuevas normativas, garantizando que las prácticas discriminatorias sean eliminadas y que se promueva activamente la inclusión.

Otra recomendación clave es la creación de alianzas estratégicas con organizaciones que representen a personas con discapacidades. Estas alianzas pueden ofrecer una perspectiva valiosa y proporcionar el apoyo necesario para la implementación de la reforma. Trabajar en conjunto con estas organizaciones permitirá que la Policía Nacional tenga un mejor entendimiento de las necesidades y derechos de las personas con discapacidades, y asegure que sus políticas de reclutamiento sean inclusivas y respetuosas de los derechos humanos.

Finalmente, es fundamental establecer un sistema de seguimiento y evaluación continuo

para supervisar la efectividad de la reforma en el tiempo. Este sistema debe incluir la recolección de datos sobre la participación de personas con discapacidades en el proceso de selección y su desempeño en el servicio policial. Estos datos permitirán realizar ajustes según sea necesario, asegurando que la reforma no solo sea adoptada formalmente, sino que también se traduzca en prácticas inclusivas y equitativas en la realidad cotidiana del reclutamiento policial. Implementar estas recomendaciones garantizará que la reforma cumpla con su objetivo de promover la igualdad de oportunidades y respetar los derechos de todos los postulantes.

11. Bibliografía

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Ley Orgánica del Servidor Público. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código del Trabajo. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Banas, J., Magasi, S., The, K., & Victorson, D. (2019). Reclutamiento y retención de personas con discapacidad para la investigación cualitativa en salud: desafíos y soluciones. . *Qualitative Health Research* , 29, 1056-1064. doi: <https://doi.org/10.1177/1049732319833361>
- Bazán, J. (2022). La Inclusión Social al Servicio Militar Voluntario de Personas con Discapacidad y el Beneficio para el Ejército. Caso Compañía Delta, 2020. *repositorio.esge.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.esge.edu.pe/items/4347d5df-d66e-4e34-ba20-9036a331c0c5>
- Center for Parent Information and Resources. (2016). Discapacidades Intelectuales. *Center for Parent Information and Resources*. Obtenido de <https://www.parentcenterhub.org/discapacidadesintelectuales/>
- CONADIS. (2019). Informe sobre la situación de las personas con discapacidad en Ecuador. *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://www.conadis.gob.ec>
- CONADIS. (2020). Unidad de Atención a Capacidades Especiales. *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://www.conadis.gob.ec>
- CONADIS. (s.f.). Misión y Visión. *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://www.conadis.gob.ec>
- Congreso de la República de Perú. (2012). Ley general de la persona con discapacidad. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2020). Misión y Visión. Obtenido de <https://www.conadis.gob.ec>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Artículo 11: Igualdad. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Artículo 47: Derechos de las personas con discapacidad. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador | Descargar PDF Constitución de la República del Ecuador. *Lexis*. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>

- Corrales, E. (2011). El lenguaje no verbal: un proceso cognitivo superior indispensable para el ser humano. *Redalyc* 20(1)-46-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/166/16620943007.pdf>
- Cuichan, L. (s.f.). Discapacidad del Lenguaje-Conceptualización – FamiliAvance. FamiliAvance. *FamiliAvance*. Obtenido de <https://familiavance.com/discapacidad-del-lenguaje-conceptualizacion/>
- Discapacidades, Consejo Nacional para la Igualdad de. (2015). Se amplía la extensión de la vigencia del carné de discapacidad hasta diciembre de 2024 – Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/se-amplia-la-extension-de-la-vigencia-del-carne-de-discapacidad-hasta-diciembre-de-2024/>
- Erickson, W., Schrader, S., Bruyere, S., VanLooy, S., & Matteson, D. (2014). Prácticas de empleadores inclusivas para personas con discapacidad y contratación de personas con discapacidad. *Investigación, política y educación sobre rehabilitación* , 28, 309-328. doi: <https://doi.org/10.1891/2168-6653.28.4.309>
- Estrada, A. (2021). El requisito de la estatura y el derecho al no ser discriminado. *dspace.uniandes.edu.ec*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12731>
- Fundación Ecuatoriana de Ciegos. (2020). Programas de inclusión y capacitación. Obtenido de <http://www.fundacionciegos.org>
- Ipsen, C., Kurth, N., & Hall, J. (2020). Evaluación de MTurk como herramienta de reclutamiento para personas rurales con discapacidad. . *Revista de discapacidad y salud* , 100991. doi: <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2020.100991>
- Jiménez, K., & Macías, C. (2020). El principio de igualdad, no discriminación y seguridad jurídica, en el proceso de reclutamiento para aspirantes a servidores policiales. *dspace.uniandes.edu.ec*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11776>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades, LOD | Descargar PDF Ley Orgánica de Discapacidades, LOD. *Lexis*. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/lod>
- Ley Orgánica de Discapacidades, Ecuador. (2012). Obtenido de <https://www.conadis.gob.ec>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. . *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634-655. doi: <https://consensus.app/papers/systematic-review->

- [benefits-hiring-people-disabilities-lindsay/46e6b62cc3c25ebba09211d4c15b5d1a/?utm_source](#)
- LOD. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. *Ley Orgánica de Discapacidades*, Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Lysaght, R., Kranenburg, R., Armstrong, C., & Krupa, T. (2016). Reclutamiento de participantes para estudios sobre discapacidad y trabajo: desafíos y soluciones. . *Journal of Occupational Rehabilitation* , 26, 125-140. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9594-1>
- Mazza, M. (2021). INFORME MUNDIAL SOBRE LA AUDICIÓN. *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD*. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/341680/9789240027510-spa.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Salud Colombia. (2017). LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013 POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- MINISTERIO DE SALUD PUBLICA. (2023). GUIA DE ATENCION INTEGRAL EN SALUD MENTAL PARA EL ADULTO MAYOR. *MINISTERIO DE SALUD*. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=55800>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). Guía de atención integral para personas con discapacidad. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec>
- Ministerio del Interior del Ecuador. (2020). Misión y Visión. Obtenido de <https://www.ministeriointerior.gob.ec>
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Naciones Unidas. (2006). Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de <https://www.un.org/disabilities/documents/op/convoptprot-s.pdf>
- Oliver, M. (1990). Politics Of Disablement (1st ed.). . *Red Globe Press London*. . doi: <https://doi.org/10.1007/978-1-349-20895-1>

- OMS. (2021). "Visión y salud ocular". *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
- Policía Nacional del Ecuador. (2021). Unidad de Atención de Capacidades. Obtenido de <https://www.policia.gob.ec>
- Proyecto IEE. (2018). MODELO NACIONAL DE GESTIÓN Y ATENCIÓN PARA ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES ASOCIADAS A LA DISCAPACIDAD DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN. *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/07/Modelo-IEE.pdf>
- Ramos, L. (2014). El voto facultativo como un derecho de participación en el Ecuador. *PUCE*. doi: <http://repositoriointerculturalidad.ec/jspui/handle/123456789/3123>
- Sánchez, P. (2017). Inclusión laboral de servidores policiales con discapacidad en la subzona Chimborazo N° 6 mayo a julio del 2015. *dspace.uniandes.edu.ec*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6589>
- Servicio Nacional del Patrimonio Cultural Chile. (s.f.). Ley de inclusión en el Serpat. *Patrimoniocultural.gob.cl*. Obtenido de <https://www.patrimoniocultural.gob.cl/ley-de-inclusion-en-el-serpat/#%3A~%3Atext%3DEl%20objetivo%20de%20la%20ley%2Cdiscriminaci%C3%B3n%20fundada%20en%20la%20discapacidad>
- Shakespeare, T. (2014). isability rights and wrongs revisited | Tom Shakespeare. *Academia.edu*. Obtenido de https://www.academia.edu/69018544/Disability_rights_and_wongs_revisited
- SID. (2021). Servicio de Información sobre Discapacidad. *Inco*. Obtenido de <https://sid-inico.usal.es/la-convencion-de-la-onu-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Tasipanta, C., & Yuliana, Á. (2024). El derecho a la igualdad y no discriminación en los procesos de reclutamiento de la Policía Nacional. Análisis de Caso No. 791-21-JP . *Universidad Tecnológica Indoamérica*. doi: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6768>
- Unidas, N. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- USAL. (2012). IX° Seminario de Actualización Metodológica en Investigación sobre Discapacidad. *Visiones sobre la investigación en discapacidad 15(43)*, 8. Obtenido de <https://inico.usal.es/wp-content/uploads/2020/01/Integra-43.pdf>

- Vivanco, M. (2024). Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro SA de la ciudad Machala. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9943>
- WHO. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw5Ky1BhAgEiwA5jGujhB8kEW81t4RaJVzp0hD6F2KteAmfFjs1ie4zrighdoe1Cl-V3JjqRoC-l4QAvD_BwE
- World Health Organization. (2011). Sensory functions disability and rehabilitation. *WHO*. Obtenido de <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>

12. Anexos

Anexo 1. Formato de Entrevista para Profesionales



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

Estimados ciudadanos y profesionales, de la manera más respetuosa solicito a usted se digne contestar las preguntas de esta encuesta, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado “Acuerdo Ministerial 151 “Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulante a servidores policiales” frente a las personas con capacidades diferentes.”

Artículo 45.- Requisitos Generales.- “Para la postulación de aspirantes a servidores policiales Directivos y Técnicos Operativos...”

- **Numeral 18.-** “No poseer Canet del CONADIS”.

“Discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de servidores policiales! Este documento aborda la problemática de la discriminación y vulneración de derechos que enfrentan las personas con capacidades diferentes en el ámbito policial. En este contexto, es fundamental garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de su condición. A través de esta encuesta, buscamos recopilar información valiosa sobre las percepciones y experiencias relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en las fuerzas policiales. Tu participación es crucial para avanzar hacia un proceso de reclutamiento más equitativo y justo para todos”.

Objetivo: Demostrar si existe o no la vulneración de derechos constitucionalidad del artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 “reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales”.

Nombres y Apellidos:

Edad:

Nivel Educativo:

Ocupación:

Lugar de Residencia:

¿Tiene alguna Discapacidad?: SI NO.....

1. ¿El Acuerdo Ministerial Nro. 151 establece que los postulantes a servidores policiales que tengan Carnet del CONADIS quedan fuera del proceso de selección, este requisito a su criterio vulnera el principio de igualdad y no discriminación?

Si

No ...

¿Por qué?

2. ¿Considera usted que el requisito de “No tener Carnet del CONADIS” implementado en el Acuerdo Ministerial Nro.151 para ser servidor policial, vulnera derechos constitucionales?

Si

No ...

¿Por qué?

3. ¿Considera usted que la normativa constitucional vigente garantiza y protege los derechos de las personas con capacidades diferentes?

Si

No ...

¿Por qué?

4. ¿Considera que las personas con capacidades diferentes están amparadas legalmente y tienen igualdad de oportunidades en el acceso laboral?

Si

No ...

¿Por qué?

5. **¿Considera que es importante la capacitación del personal encargado del reclutamiento para servidores policiales garantizando así la inclusión de personas con capacidades diferentes?**

Si

No ...

¿Por qué?

6. **¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. 151 “reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a servidores policiales” el requisito de “no tener Carnet del CONADIS” debe ser derogado por atender con el principio constitucional?**

Si

No ...

¿Por qué?

7. **Considera usted que debe reformarse el artículo 45, numeral 18 del Acuerdo Ministerial No 151 “Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Servidores Policiales”; y deberían estar sujetos a principios constitucionales?**

Si

No ...

¿Por qué?
