

Carencia de procesos meritocráticos en la Universidad Central Del Ecuador

Máximo Ortega Galarza

Rodrigo Altamirano

Moisés Nikolay Trujillo Avilés

Pablo Patricio Naranjo Rodas

Máximo Leonid Ortega Coloma

Kathrina Samira Ortega Coloma

Victor Hugo Pachacama Socasi

RESUMEN

El estudio examina la meritocracia en el contexto del Estado ecuatoriano, destacando sus particularidades, aplicabilidad y evolución en la Universidad Central del Ecuador. A pesar de los avances normativos, la implementación de la meritocracia enfrenta desafíos debido al clientelismo y a prácticas como el nepotismo y el favoritismo, que comprometen la eficiencia y la transparencia en la gestión pública. El trabajo revela la necesidad de fortalecer la meritocracia para garantizar procesos justos y basados en el mérito en las instituciones públicas. El análisis abarca desde las reformas históricas hasta la actualidad, considerando la relevancia de la meritocracia en la administración pública y académica.

Palabras clave: Meritocracia, Clientelismo, Administración pública.

1 INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación es examinar la meritocracia sus particularidades, elementos, aplicabilidad y evolución en el Estado Ecuatoriano; cabe señalar que este estudio permitió conocer, desde lo estatal y específicamente desde lo académico y administrativo un nuevo sistema de gestión enfocado en la eficiencia, transparencia y responsabilidad que regula la correlación entre la Universidad Central del Ecuador y sus “asociados”: el mercado educativo público superior y la sociedad civil a fin de atender eficientemente las solicitudes sociales.

Al tomar la meritocracia, como un patrón de gobierno, la libertad en la aplicación de procesos administrativos e institucionales, garantes de la cooperación ciudadana, misma que favorece a un régimen controlado y equitativo para la aplicación del poder público que fortalece al modelo de meritocracia establecido por el Ministerio de Trabajo ente rector en materia de la administración del talento humano y remuneraciones en el Sector Público Ecuatoriano.

Desde otra perspectiva la meritocracia ha sido aceptada por la Universidad Central del Ecuador,



desde un punto de vista teórico, considerando que la construcción y desarrollo de reformas han permitido transportar a la administración pública, la Universidad Central del Ecuador, los procesos de contratación de personal docente mediante políticas meritocráticas, disminuyendo la filosofía clientelar.

Estos procedimientos son planeados en la formación, en la ética y en la cultura del servicio público que hoy demanda la ciudadanía, influyendo ineludiblemente en la meritocracia institucional. La meritocracia analizada desde la Universidad Central del Ecuador permitió preguntar, mediante la aplicación de entrevistas al personal tanto al personal académico como administrativo, que las diferentes disertaciones y acciones de autoridades responden a un modelo de meritocracia que se ve afectado por la escasa práctica de meritocracia en los procesos de reclutamiento, selección, ascenso y promoción laboral. Este estudio cualitativo es de carácter académico, realizado en el período 2006-2017, etapa de transformación y de grandes cambios administrativos en la Universidad Central del Ecuador, regida por el centralismo en la toma de decisiones y una escala jerárquica marcada por el poder político y el control. En las campañas de elección de autoridades se planteó un nuevo modelo de meritocracia, ágil, transparente y flexible basado en una nueva institucionalidad; no obstante, se vio afectado por la carencia de procesos meritocráticos, no solo en la Universidad Central del Ecuador, sino en toda la institucionalidad estatal, adaptado en un modus operandi clientelar, que afectó a todo el sistema administrativo público. Durante el desarrollo de esta investigación, se evidenció la poca funcionalidad del modelo de meritocracia, por lo que el punto de reflexión sería analizar el direccionamiento administrativo y académico de las autoridades de turno lo que permita la construcción de un modelo de meritocracia vista como agente de cambio y transparencia que promueva la transparencia, confianza e igualdad de oportunidades.

2 MERITOCRACIA Y SUS CARACTERÍSTICAS

Se han materializado importantes avances normativos, pese a la poca valorización del capital humano, lo que ha limitado las virtudes que promueven la reforma del Estado, esto ha puesto en evidencia los problemas complejos presentes en la actualidad; los intereses particulares y reduccionistas han promovido la desigualdad que sigue viva y operante, que está enquistada en el orden social y laboral (Nogueira 1999, 101-8). Estos errores en el diseño de políticas de carácter administrativo han obligado a implementar procesos de meritocracia que valoren y reconozcan a las personas que agregan valor en la institución.

Los intereses políticos como el nepotismo, tráfico de influencias, clientelismo, amiguismos o favoritismo, excluyen la eficiencia y productividad en la gestión académica de la Universidad Central del Ecuador. Sin embargo, la legalidad en la práctica social no se soluciona con la creación de cuerpos normativos, sino que vas más allá; es decir, al cambio de modelos de pensamiento y a una cultura organizacional de mejora. En tal sentido, la meritocracia podría ser analizada como una aristocracia de



talentos, basada en el privilegio que tiene la persona por su desempeño, bajo el criterio de identidad, responsabilidad, talento, habilidad, esfuerzo, principios y valores. Desde estos parámetros el individuo parece ser el responsable de sus logros y sus fracasos en la esfera laboral (Barbosa 1999, 149- 50).

Según Jorge Durand las instituciones de hoy se caracterizan por la corrupción, el corporativismo y son clientelares, son espacios clave para el atraso, donde el fomento de la meritocracia debería ser una obligación para su desarrollo, ya que esto permite que los procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción laboral sean aplicados bajo parámetros como el mérito de las personas (Durand 2015).

Con el propósito de dogmatizar un orden y permanencia de la democracia aparece la meritocracia; concepto al que Jiménez lo define como la igualdad de oportunidades, basadas en el conocimiento, inteligencia, capacidades y destrezas, es decir los méritos debe ser una norma de aplicación para llenar una vacante y ocupar un puesto de trabajo en la docencia.

Berggruen y Gardels añaden que la meritocracia está compuesta por capacidades y conocimientos con “rica experiencia” más allá de los títulos y diplomas, ausencia de prejuicios, visión pública no privada es decir el interés general, comprometido con el “deber ser”, “saber hacer” y “saber hacer” por último sabio en la práctica (Jiménez 2014, 195-200).

Livia Barbosa por su parte manifiesta que la meritocracia viene a ser un criterio de jerarquización, aplicado bajo características de aristocracia de talentos; es decir, el desempeño y habilidades de las personas, se considera el talento + conocimientos + habilidad + esfuerzo, por lo tanto, la igualdad de oportunidades es un factor preponderante a la hora de medir el desempeño (Barbosa 1999, 1-2).

Mientras que Jorge Antonio Herrera Llamas en su artículo que denomina a la meritocracia como “la exclusión adecuada de quienes perdieron el concurso para ocupar un empleo” (Herrera 2013, 14). Del mismo modo, priorizar y enfatizar en la importancia del acceso académico por mérito, es también una forma de apostar por la construcción de planes de carrera del personal académico en las organizaciones burocráticas como lo es la Universidad Central del Ecuador, bajo el hipotético de que el afianzamiento de una burocracia profesional es uno de los elementos más idóneos para garantizar que el Estado pueda desarrollar eficazmente sus funciones. (Bohórquez Méndez 2015, 51).

Por lo tanto, la justicia, entendida como aceptación en la aplicación de nuevas políticas, procesos y normas de selección satisface a la nueva forma de gobernar, es decir estas medidas buscan justificar el orden, control y poder ante la sociedad (Crespo 1990, 120), sin embargo, la meritocracia no debe ser vista como un instrumento de practicidad político, ideológico y profesional que instaura el absolutismo autoritario frente a la democracia y transparencia en el acceso a puestos de docencia en instituciones de educación superior pública.

El generar una administración pública transparente y justa en la Universidad Central del Ecuador y que es responsable el Estado con sus ciudadanos, basada en el cumplimiento de los principios legales



establecidos en los cuerpos normativos vigentes, respetando los derechos de los ciudadanos y la aplicación de herramientas meritocráticas para los procesos de contratación y/o promoción laboral, contribuirá a un modelo de gestión administrativo transparente, continuo y efectivo que garantice el libre acceso y transparente desarrollo de las competencias de los docentes en las instituciones de educación superior públicas ecuatorianas.

3 MERITOCRACIA EN EL CONTEXTO ECUATORIANO

La meritocracia nace en respuesta a la anulación de la “titulocracia” como la denomina Mariana Lima Bandería, el acceso a los puestos de jerarquía superior no cuenta con relación directa con el perfil de la persona en relación al cargo, esta práctica ha obligado al gobierno a la reformulación de políticas públicas y de procesos administrativos de talento humano como la selección y contratación de personal en el sector público.

Las instituciones públicas son creadas a fin de alcanzar los objetivos planteados por el Estado, estas durante su trayectoria construyen normas y reglas que permiten su estabilidad y duración en tiempo y espacio, promoviendo el orden social mediante la solución de problemas sociales e institucionales, generando un estatus que legitima la razón de ser de la institución.

En esta misma línea de análisis, Bandeira señala que culturalmente el país se ha limitado en generar procesos de ascenso y carrera laboral del servidor público a partir del título académico, dejando de lado, los méritos, capacidades y competencias de la persona. Estos constructos aprobados, social, legal y culturalmente se plasman en un discurso de gobierno (Bandeira 2012, 1-4). Por lo tanto, la existencia de un sistema meritocrático permite ejercer de manera efectiva el control y poder de las instituciones académicas frente a la sociedad, esto anclado a un Estado de derechos, deberes, democrático, soberano y descentralizado, según consta en la Constitución de la República del Ecuador de 2008.

Este modelo ha obligado a generar mecanismos imparciales, transparentes y justos para acceder a la docencia en el servicio público. No obstante, desde la Constitución Política de la República del Ecuador promulgada el 6 de marzo de 1945, Ecuador contaba con un modelo de régimen liberal e independiente, en su artículo 141, numeral 20 establece que el Estado garantizará que: “La admisión a las funciones y empleos públicos, según el mérito y la capacidad”. Por su parte, la Constitución de 1967 en su artículo 76 invoca que en el Ecuador como país democrático y republicano: “Se instituye la carrera administrativa para asegurar la estabilidad de los servidores públicos y la eficiencia de la administración a base de capacidad, méritos, legalidad y probidad y la oposición y concursos como sistema de selección y ascenso”.

Finalmente, la Constitución Política de la República del Ecuador del 11 de agosto de 1998 señala en su artículo 79 que: “Para los mismos efectos, en el escalafón del docente universitario y politécnico se estimularán especialmente los méritos, la capacitación y la especialización de posgrado”, mientras que en



el artículo 124 señala: Art. 124.- “(...) Tanto el ingreso como el ascenso dentro del servicio civil y la carrera administrativa, se harán mediante concursos de méritos y de oposición. Solo por excepción, los servidores públicos estarán sujetos a un régimen de libre nombramiento y remoción” (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana 2013).

Actualmente, la Constitución de la República del Ecuador de 2008, publicada mediante Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, señala en el artículo 61 numeral 7 que: Art.- 61.- “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional”.

Constitución de la República del Ecuador, aprobada el 20 de octubre de 2008, publicada en el Registro Oficial No. 449. Así como en el artículo 228 señala que “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizará mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento o remoción.”, por su lado el artículo 329 manifiesta que “ el proceso de selección y promoción laboral se basará en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”. Como se puede observar, el proceso meritocrático está enmarcado en bases jurídicas formales desde 1945 hasta la presente fecha, que promueve una administración pública basada en la profesionalización de sus servidores.

Esta reestructuración en la administración pública ecuatoriana dio paso mediante Decreto Ejecutivo No. 737 publicado en el Registro Oficial No. 441, de 5 de mayo de 2011, a que se cree el Instituto Nacional de la Meritocracia, cuya misión era “fortalecer la gestión pública en Ecuador, garantizando la aplicación de un sistema técnico de méritos en competencias, habilidades, destrezas y valores, enfocado a crear las capacidades técnicas necesarias para ejercer efectivamente la razón de ser de las instituciones, es decir la misión, tanto en el diseño de las políticas como en el ejercicio neutral de la autoridad pública” (Instituto Nacional de la Meritocracia 2016).

Con fecha 1 de febrero de 2016 mediante Decreto Ejecutivo No. 901, el presidente de la República, Rafael Correa Delgado fusiona el Instituto Nacional de la Meritocracia con el Ministerio de Trabajo a fin de dar continuidad a los procesos establecidos y manteniendo los valores institucionales: ética profesional, excelencia, compromiso, honestidad, transparencia, proactividad, innovación e imparcialidad, promoviendo la igualdad en la legalidad en todos los proceso (Instituto Nacional de la Meritocracia 2016).

Este contexto histórico sobre la meritocracia en Ecuador, se puede observar bajo el contexto legal y como proyecto de Estado en el que la equidad e igualdad de condiciones laborales se forjan a través de



instrumentos transparentes y democráticos, es indudable que su aplicación ha permitido de alguna manera la consolidación del servicio público, sin embargo, aún se cuestiona el nivel de clientelismo presente en la selección y contratación de funcionarios públicos que ingresan al sector público, particularmente la Universidad Central del Ecuador sin un concurso público previo de méritos y oposición, círculo vicioso que lo realizan bajo la modalidad de contrato ocasional el mismo que al realizar un examen especial el mismo está basado en ilegalidades y evidencia corrupción.

4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MERITOCRACIA

La palabra burocracia aparece en 1745 acuñada por Vincent de Gournay, se deriva de la unión del vocablo francés bureau, traducido al español como “escritorio” más kratos que significa “gobierno”, literalmente se entenderá al gobierno ejercitado desde el escritorio. Actualmente es un término asociado a la ineficacia y papeleo inmerso en la administración del Estado vinculada con la intervención en la vida social, para Alfred Sauvi la “burocracia es la base de sustentación del poder”, mientras que para Fernando Vallespín la burocracia es “una serie de criterios de racionalidad muy técnicos y precisos, que abren todo un paisaje envuelto en espesas brumas donde no siempre es fácil orientarse” (Jiménez 2014, 55, 57 y 67).

La estabilidad laboral de los servidores públicos basados en la administración pública burocrática dio paso al prólogo de la mediocridad que concluyó posicionando y consolidando a los mediocres y brindando procesos lentos e ineficaces del personal (Chica Vélez 2011, 62). Weber plantea que la burocracia es un modelo de organización que permite la “acumulación de poder en tareas administrativas tiende a convertirse en poder ejercido por los empleados profesionales” (Jiménez 2014, 99).

Estos prejuicios ideológicos basados en la tecnificación y enajenación del poder, dieron paso la tecnocracia que para Fueyo Álvarez fue la era de la “rebelión de los instrumentos contra hombre” (Fueyo Álvarez 1956, 11). El fenómeno tecnocrático se da por su estructura y funcionamiento, exhibiendo actitudes autoritarias que inciden en procesos de reformas del Estado enmarcado por un proceso científico y tecnológico, que aparece por un deterioro profesional, para Merton la tecnocracia se define como: La intensa división del trabajo se ha convertido, en un recurso espléndido para rehuir responsabilidades sociales. Al subdividirse las profesiones, cada grupo de especialistas encuentra cada vez más posible “echar el muerto al otro” en lo concerniente a las derivaciones sociales de un trabajo, sobre el puesto, a lo que parece, de que en esta complicada transferencia de responsabilidad no habrá un último a quien se lleve el diablo.

Cuando se aterra por las dislocaciones sociales resultantes, cada especialista, seguro de que realizó su tarea lo mejor que pudo, puede fácilmente rechazar la posibilidad de ellas. (Jiménez 2014, 141). Para Barbosa, la administración científica y las relaciones de trabajo, nacen a partir de Federik Taylor, con quien sugirió la metodología de eficiencia de personal a fin de medir la producción humana, para el año de 1937, Mosher Kinsley señalaba que la evaluación de desempeño para la administración reconocía el mérito, visto



como el registro de aptitudes y hábitos del trabajo, esta filosofía permitía apuntar las personas que producían y quiénes no (Barbosa 1999, 155-6).

A fin de generar nuevas estrategias en relación con los modelos de gobernanza, aparece la meritocracia, a través de formas de gobernar más inteligentes, así lo manifiestan Berggruen y Gardels, estableciendo medios de bienestar y realización personal (Jiménez 2014, 189, 193).

Michael Young dice que la meritocracia es la asignación de trabajos a las personas según sus méritos, planteando una realidad que iguala y desiguala y empobrece a los sectores menos favorecidos de la sociedad, bajo el dominio de las élites gobernantes y tecnocráticas. Por su lado, Michel Walzer señala que es una igualdad compleja a fin de construir un orden social donde no existe desigualdad ni dominación. Por lo tanto, corresponde a la distribución justa de puestos de trabajo, para los individuos mejor calificados (González Oquendo 2003, 81).

La arbitrariedad en asuntos públicos obligó a la creación de sistemas donde el mérito sea un factor preponderante, que permita afianzar las instituciones y elevar la eficiencia y eficacia de los funcionarios públicos, eliminando la arbitrariedad de la autoridad nominadora (Méndez 2015, 321).

Mientras se discute acerca de la administración pública nace la necesidad de instaurar procesos meritocráticos, se fortifica la idea de trabajar a base de los méritos, premiando a las personas que lo poseen durante su carrera laboral o bien para acceder a un puesto de trabajo. Su aplicación se resuelve por decreto o resolución, es decir por un cuerpo jurídico formal que busca ser legitimado socialmente. Uno de los desafíos de la administración pública es la consolidación y legitimación de la meritocracia, posicionando al funcionario público como el responsable de la democracia y transparencia de la administración, bajo principios de igualdad. Por tal motivo la creación del Concurso de Méritos y Oposición como instrumento de selección de personal se plantea hasta la actualidad como la técnica de reclutamiento más democrática y parcial que garantiza la igualdad de oportunidades laborales (Bohórquez Méndez 2015, 361-366).

5 LA MERITOCRACIA Y SU CORRELACIÓN ENTRE EL DEBER SER Y LA REALIDAD

El compromiso de los principales actores: sociedad civil, sociedad política y Estado responde a la construcción de una gobernanza efectiva que legitime y constitucionalice un orden democrático, a partir de un aparato estatal responsable. Sin embargo, la arbitrariedad del poder, afecta los procesos democráticos (Jiménez 2014, 23, 29 y 34).

Si se aplica la ideología meritocrática, el ideal del deber ser responde a que toda posición debe ser ocupada por las personas con mejor desempeño (Barbosa 1999, 4), sin embargo, según Ramírez históricamente ha predominado el clientelismo, amiguismo, tráfico de influencias, reciprocidad de favores o bien el nepotismo y pese a que estas prácticas han sido anuladas con la creación de normas y leyes, en la realidad es una característica perdurable en la vida pública educativa superior, lo que ha generado que la



meritocracia sea un enunciado de buena voluntad y deseo de intenciones en las leyes vigentes (Bohórquez Méndez 2015, 62).

El ingreso al servicio público constituye un esfuerzo, responsabilidad y respeto a la aspiración legítima de los postulantes de participar en vacantes ofertadas por el Estado, que caracteriza la imparcialidad en la aplicación del derecho, en este sentido lo que se busca a través de mecanismos meritocráticos es generar un sistema eficiente de carrera administrativa (75 y 150).

Ahora bien, según Alfredo Ramos el populismo como fuente de legitimación es el inicio de alternativas que reducen la construcción de una democracia, que se va diluyendo, asegurando un conjunto de promesas incumplidas. Yves Mény e Yves Surel manifestaron que el populismo es la vía para la corrupción ideológica, utilizando ambigüedades a través de la expresión política, explotando la ira y frustración de los ciudadanos que llegan a convertirse en vendedores de sueños y promesas a partir del posicionamiento del poder (Jiménez 2014, 13, 39 y 41).

Desde el punto de vista teórico y legal, la institucionalidad pública de Ecuador cuenta con un modelo de gestión en talento humano que responde a procesos meritocráticos, que a través de sus instituciones académicas busca capacitar y formar a los servidores públicos, sin embargo, se puede ver que la realidad no obedece a lo proyectado y establecido en las normas ni a los objetivos de un Estado moderno.

En la práctica este modelo de méritos no opera en su totalidad, lo que distorsiona la realidad de aquellos que ingresan a una institución por concurso de méritos y oposición, realizando las evaluaciones de conocimientos técnicos, la entrevista y pruebas técnicas de idoneidad del cargo, mientras que otras personas ingresan con contrato ocasional, gracias a un supuesto “ajuste de perfil al cargo” que muchas veces se convierte en un mecanismo de contratación de gente ineficiente que entorpece y quita credibilidad a la gestión pública. Si bien, el clientelismo vinculado con la función de reclutamiento y selección de personal está siendo desplazado por el criterio de meritocracia para alcanzar la eficiencia en la gestión del Estado.

El discurso político asociado a la meritocracia y la gestión de desempeño, concebido desde la óptica de crecimiento personal dentro de las instituciones públicas ha generado inestabilidad laboral en el funcionario público, pese al conjunto de mecanismos meritocráticos instaurados en el país.

La supresión de partidas presupuestarias de nombramiento, la generación de contratos por servicios ocasionales y hasta la compra de renuncias, obligan a analizar el deterioro de la función pública, contradictoriamente si observamos en su mayoría los concursos de méritos y oposiciones son para funcionarios de nivel técnico; es decir, cubrir plazas de trabajo dentro de la escala de grupo ocupacional entre SPA1-SP7; no obstante, me permito inferir que los cargos de nivel medio o jerarquía superior, docencia se establecen por relaciones de confianza o por un crecimiento profesional supuestamente basados en un perfil de cargo, méritos, capacidades, competencias y experiencia.

Estos procesos muchas veces contrarios con las declaraciones de voluntad plasmadas en la norma y



en el discurso de los gobernantes que mantienen el mensaje de igualdad laboral, transparencia y equidad, legalidad y que aseguran la eficiencia y la continuidad de la carrera administrativa, pierden su sentido al momento de demostrar la fragilidad en la aplicación de la norma, como lo es el reclutamiento del personal, la carrera profesional y hasta la capacitación y formación del docente y del funcionario público.

Se evidencia el crecimiento de contratos ocasionales con períodos cortos de vigencia, luego ellos son los ganadores de concursos amañados, la aplicabilidad del Decreto Ejecutivo 813 que establece la compra obligatoria de renuncias y hasta la supresión de partidas a fin de reestructurar la entidad pública, estos mecanismos al contrario de los procesos meritocráticos instaurados parcialmente han generado inestabilidad e inseguridad laboral en el sector público ecuatoriano.

6 LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES CASO UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR

La administración de talento humano en el sector público, específicamente en el sector educativo superior, tiene un tratamiento diferencial, ya que se maneja personal bajo normativas diferentes como: Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo.

El impacto de la meritocracia en una institución de educación superior se torna en un tema complejo ya que etiqueta a los docentes según su tipo de contrato, tiempo de asignación, función, perfil y denominación del cargo. Al ser la universidad el ente destinado a la discusión, creación, enseñanza y aprendizaje, la Universidad Central del Ecuador se ha transformado en un escenario político y de búsqueda de poder en la gestión, la investigación y recursos, este entramado hace de la gestión académica y administrativa del personal una tarea compleja. Gómez señala que las universidades públicas no han logrado encontrar una forma de administrar efectiva y legítima sus recursos, lo que ha dado paso a niveles burocráticos con constantes sometimientos partidistas, grupales, alineados a un plan político académico que distorsiona la razón de ser de la universidad.

El autoritarismo de la administración central o bien la ambición de poder deslegitima todas las formas meritocráticas en la selección de personal. La universidad debería determinar procesos y protocolos de selección y contratación de sus directivos, personal docente y administrativo alineados a su capacidad y experiencia, así como con el proyecto institucional (Cortés Moreno 2011, 214-7).

La meritocracia debería ser trabajada desde el perfil del cargo, conocimiento, la experiencia y capacitación como el comportamiento, lamentablemente el sistema clientelar, ha puesto en juego en muchas ocasiones el comportamiento sobre el conocimiento y la experiencia o viceversa, pero usualmente son pocas las personas contratadas o ganadoras de concurso, las que cumplen con los requisitos antes señalados.

La mejora en el servicio público, parte de generar criterios objetivos de selección orientados a las



bases del concurso, misión del puesto y a la razón de ser de la institución. El perfil protagónico que cumple el Estado a la hora de elaborar un cuerpo normativo que brinde condiciones óptimas de trabajo y administración del talento humano genera de manera intrínseca la subordinación del funcionario público al Estado; si bien la creación de instrumentos como formularios de desempeño, coadyuvan a la retroalimentación y al crecimiento profesional en la práctica es una herramienta que en la actualidad continúa trayendo con ello frustraciones y dificultad en los trabajadores (Barbosa 1999, 7).

Uno de los argumentos que “violenta” contra la meritocracia es su amenaza a la lealtad de los funcionarios, alterando el orden social; en tal sentido, el lazo emocional (clientelismo o amiguismo) es un factor presente durante el proceso de selección y contratación de personal. Joan Prats, manifiesta que el reparto de cargos públicos en manos de partidos políticos es una práctica corrupta y clientelar que suprime las competencias y sobrepasa la lealtad y gratitud al partido, deslegitimando el sistema político (Bohórquez Méndez 2015, 315). En este sentido los procesos meritocráticos muchas veces se ven obstaculizados por la falta de independencia y autonomía en la Universidad Central que obedece a intereses individuales o partidistas.

En el caso puntual de la Universidad Central la aplicación de la meritocracia y la implementación de concursos de méritos y oposición para personal docente como administrativo, presenta en ocasiones intereses políticos, o la presencia de autoridades nominadoras ilegítimas que han impedido la generación de este tipo de concursos ya por algunos años, lo que ha desembocado en continuar en la estructuración de equipos bajo criterios de confianza, amiguismo y favoritismo.

Por esta razón, el principio del mérito como mecanismo de selección de personal ha sido una práctica parcial debido al contexto político que atraviesa la universidad (Bohórquez Méndez 2015, 340-1).

La creación interna de un orgánico funcional y la descripción de puestos basándose en las capacidades, conocimientos, experiencia y competencias podría ser el punto de inicio de la creación de procesos meritocráticos para aquellos candidatos que son contratados por la institución de educación superior fuera de un concurso de méritos y oposición. Un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos, constituyéndose en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en un entidad u organismo. (Bohórquez Méndez 2015, 365).

Este tipo de instrumentos, prácticas legales y procedimentales cooperará al ingreso de personal académico y administrativo por méritos, otorgando a la universidad un valor en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, evitando caer en la arbitrariedad a la hora de forjar la carrera administrativa y académica de sus funcionarios, docentes e investigadores.



7 MARCO LEGAL Y NORMATIVO SOBRE LA MERITOCRACIA

Con respecto a la meritocracia la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, emitida el 26 de abril de 1978, mediante Registro Oficial No. 574, cuyo ámbito era garantizar la eficiencia y efectiva en la gestión de la administración pública, señala en su artículo 96 que se realizarán pruebas de idoneidad para la selección de candidatos, para ocupar puestos públicos, con relación a los ascensos y traslados, el artículo 100 señala que: “Los servidores públicos de carrera que se encuentren en igualdad de condiciones con los otros servidores públicos y con personas ajenas al Servicio Civil, al tratarse de ascensos, gozarán de prelación, habida cuenta de sus merecimientos y calificación de servicios”, así también el artículo 101 manifiesta en relación con la calificación para ascensos que “Los ascensos se harán tomando en cuenta obligatoriamente la eficiencia de los servidores, medida a través de las calificaciones periódicas y, complementariamente, de los años de servicio”. Para el año 2003 mediante Registro Oficial Suplemento No. 184, se emite una nueva Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, cuyo objeto fue el mejoramiento de la productividad del Estado a través del manejo eficiente de la administración de recursos humanos.

Con respecto a la selección de personal, en su artículo 72 establece, que el acceso a un puesto público se realizará mediante el respectivo concurso de méritos y oposición, el mismo que evalúa la idoneidad de los candidatos, por su parte el artículo 73 manifiesta que en relación con los ascensos el servidor público deberá pasar de igual forma el concurso establecido.

Es importante destacar que a partir de la promulgación de esta ley se establecen nuevos procesos, tal es así que se incorporó el proceso de evaluación de desempeño, a fin de identificar y mejorar el desarrollo de personal, para ello el artículo 87 de la norma en mención establecía que los objetivos de la evaluación servirían de base para: “a) Ingreso a la Carrera Administrativa; b) Ascenso y cesación; y, c) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de adiestramiento”.

Posteriormente, se reforma la norma, así el 12 de mayo de 2005, con Registro Oficial No. 16, entra en vigencia la modificación de la nueva Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que estableció en su artículo 71 que el ingreso de personal a un puesto público se realizará por medio de concurso de méritos y oposición, igual proceso se realizará para llenar vacantes por ascensos, así lo establece el artículo 72 de la norma en mención. El artículo 89 manifiesta que a fin de establecer la eficiencia en la función pública se aplicará el sistema de méritos y oposición, garantizando la estabilidad de los servidores idóneos.

El 6 de octubre de 2010, mediante Registro Oficial Suplemento No. 294 entra en vigor la Ley Orgánica del Servicio Público, vigente hasta la presente fecha, la cual de manera detallada, con respecto a los reglamentos anteriormente señalados, expresa en su artículo 121 que “la carrera del servicio público se dará con base a un sistema de méritos y oposición, que garantice el ingreso y promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente en una serie de puestos que pueden ser ejercidos en una trayectoria



laboral dentro de una misma institución”.

Con relación al proceso de selección de personal, el artículo 176 establece que la selección del aspirante idóneo para el puesto de trabajo se realizará a través de concurso de méritos y oposición, así como ascenso y promoción como lo establece el artículo 177, literal a). Cabe destacar, que la norma vigente detalla desde el artículo 179 hasta el 188 establece el subsistema de reclutamiento y selección de personal que se fundamenta en los concursos públicos de méritos y oposición.

Desde la ley emitida en 1978 hasta la presente fecha las normas han negado explícitamente el nepotismo como un proceso de prohibición para desempeñar un puesto o cargo público. En caso del acceso del personal docente, en el año 1990 se emite la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, mediante Registro Oficial No. 501, norma que tenía como finalidad amparar al personal que ejerza la docencia. El artículo 11 de la norma en mención señalaba que “Todos los docentes ingresarán al sistema educativo nacional, mediante concurso público de méritos y oposición”. Para el año 2000, se modifica la Ley de Educación Superior, la cual es emitida el 15 de mayo, con Registro Oficial No. 77. En el artículo 50 establece: “Para ser docente regular de una universidad o escuela politécnica se requiere tener título universitario o politécnico, ganar el correspondiente concurso de merecimientos y oposición y reunir los requisitos señalados en los respectivos estatutos”. Así también se incorporó la evaluación docente, a fin de medir anualmente el desempeño académico, como lo cita el artículo 53 de la ley en mención.

Finalmente, entra en vigencia El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, aprobado mediante resolución RPC- SO-037-No. 265-2012, el 31 de octubre de 2012 por el Consejo de Educación Superior. Este reglamento tiene como finalidad regular el “ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y jubilación”. Manifiesta en su artículo 20 el ingreso del personal docente expresando que: “El personal académico que ingrese en las instituciones de educación superior públicas y particulares deberá presentar su hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos y los méritos como son: experiencia, formación, publicaciones y los demás exigidos en este Reglamento”, de igual forma norma los requisitos para acceder a personal académico titular auxiliar, titular principal, titular agregado, titular principal y titular principal investigador, señalando que para alcanzar esta dignidad el docente deberá pasar por el correspondiente concurso público de méritos y oposición.

Este reglamento de escalafón docente, regula a partir de su capítulo III el ingreso del personal académico, desde el artículo 37 hasta el 47, señala el proceso del correspondiente concurso de méritos y oposición que llevará a cabo las instituciones de educación superior, garantizando la idoneidad de los postulantes. Si bien, la norma tiene como objeto la regulación y transparencia de procesos, también es cierto que el clientelismo, amiguismo, o paga de favores aún está presente en los procesos de contratación de personal en el sector público ecuatoriano.



A pesar de todos los esfuerzos por establecer un sistema de administración de personal en el servicio público, se puede decir que no se ha logrado alcanzar una estructura profesional basada en méritos y excelencia en desarrollo de capacidades y competencias. Al contrario, el servicio público se ha caracterizado por ser la antítesis de una burocracia profesionalizada, a través de una influencia partidista, generando un círculo de ineficiencia (Asociación Latinoamericana de Administración Pública 1987, 56).

Por lo tanto, podemos señalar que los méritos van más allá de una norma, se requiere un cambio de percepción social y cultural que se enfoque en los méritos, capacidades, competencias y experiencia de una persona para acceder a cargos de la función pública.

Estas referidas capacidades, competencias, habilidades, conocimientos y experiencias entendidas en los procesos meritocráticos, quedan en una práctica arbitraria para quien cuente con el poder de nominar al candidato idóneo para ingresar al servicio público. No obstante, con las disposiciones legales antes señaladas, el acceso al servicio público queda como un derecho universal bajo el concepto de transparencia e igualdad de oportunidades laborales.

8 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN APLICADA EL ESTUDIO

A fin de aplicar, una metodología exploratoria que permita examinar el tema de meritocracia en la Universidad Central del Ecuador, se optó por la familiarización con los fenómenos de estudio, así como también identificar los factores importantes para realizar un análisis más profundo (Blanco Jiménez y Villalpando Cadena 2012, 33).

Para el levantamiento de información de la presente investigación se aplicó una entrevista estructurada como instrumento de obtención de datos ayudó a la profundización sobre el conocimiento de la meritocracia en la Universidad Central del Ecuador, esta valiosa herramienta permitió que las personas a través de la palabra expresen sus experiencias y vivencias acerca del objeto de estudio.

Las entrevistas consintieron la expresión amplia de las ideas, bajo una estructura flexible creó la ilusión de una plática informal, pero a la vez estandarizada (Rodríguez García y Cortez Alejandro 2012, 101-2).

Como primera etapa, se realizó la elaboración de 11 preguntas abiertas alineadas al tema central y a los objetivos de la investigación, este instrumento fue aplicado a 20 personas entre servidores públicos administrativos y docentes, que conocen la trayectoria académica y administrativa de la Universidad Central desde el año 2006.

El propósito del estudio, permitió que la muestra de veinte personas que trabajaron durante el periodo 2006-2017, causara hallazgos que relucieran las posiciones ideológicas de los entrevistados, por lo tanto, al ser un estudio de carácter social la aplicación de la entrevista a la muestra en mención, permitió estudiar y comprender el proceso discursivo en base a las experiencias y conocimientos.



Una de las ventajas de operar grupos reducidos fue contar con un análisis de cargo reflexivo de cada una de las entrevistas realizadas. Clarificando los contextos y puntos de anclaje del discurso en base a la meritocracia en la Universidad Central del Ecuador, relacionando e interpretando los resultados obtenidos en las expresiones con el objeto de estudio.

Las preguntas aplicadas en la entrevista permitieron conocer actitudes, ideologías, conocimientos, sensaciones y pensamientos de las personas. Se entrevistó a personal docente y administrativo de la universidad que trabajaron del periodo 2006 al 2017. A fin de poder contar con un espectro más amplio de participación, antigüedad y actividad laboral, esto coadyuvó a que los resultados atiendan a un fenómeno social que es la meritocracia, desde la Universidad Central del Ecuador.

Al ser un estudio cualitativo, permitió que, a partir de las experiencias de los individuos, comunicaciones, discursos entre otros, podamos desmenuzar, construir, relatar e interpretar la actitud y discurso crítico del personal administrativo y docente frente a los asuntos particulares del objeto de estudio.

Las preguntas abiertas evidenciaron la comprensión del tema, frente a la politización y partidismos de la universidad bajo un enfoque de una nueva administración pública que fomenta la igualdad, el acceso y crecimiento profesional por méritos en el mercado laboral educativo.

La entrevista es una plática instrumental, tiene lugar una instrumentalización respecto del diálogo. Disfrutar de una buena conversación no es ya en sí mismo una meta, sino es un medio para proporcionar al investigador descripciones, narraciones y textos para que él los interprete e informe de ellos con arreglo a sus intereses de la investigación (Kvale 2011, 39).

Las entrevistas se llevaron a cabo del 6 de agosto de 2006 al 4 de septiembre de 2017. Obteniendo con ello realizar un levantamiento amplio y detallado de información, que facilitó que, a partir de las frases de los entrevistados, conocer las experiencias y vivencias tanto a nivel jerárquico como operativo. Posteriormente se procedió a transcribir cada una de las entrevistas. Como segunda parte se tabularon y analizaron los datos con el objeto de estudiar las particularidades, experiencias, congruencias, contradicciones de las alocuciones y expresiones orales de los entrevistados, esto dio paso al proceso de clasificación y codificación, en base a las palabras claves emitidas en el discurso, lo que implicó que la categorización y levantamiento de los resultados obtenidos sean susceptibles para el análisis de contenido a partir del reconocimiento de una vivencia tanto implícita como explícita. Conocer y cualificar el nivel de meritocracia que existe en la Universidad Central del Ecuador lo que ayudó a medir la eficacia de la gestión académica y administrativa aplicada por la institución en mención.

9 TÉCNICA DE OBTENCIÓN DE DATOS

El análisis del discurso, según Ana Lia Kornblit implica desentrañar las “estructuras conceptuales complejas” que están basadas en las ideas, creencias y sentimientos de las personas, esta descripción suele



ser complicada a medida que los conceptos se entrelazan entre sí, ello implica establecer significados determinados y subjetivos que muestran algo de la sociedad y al medio en el que el individuo se desenvuelve.

La técnica discursiva, permite que a través de la entrevista el investigador explique e interprete los relatos de manera individual, pero a la vez global (Kornblit 2007, 9-24). La variedad de relatos y puntos de vista, expresan experiencias individuales que impiden la homogenización de los datos que formulan las técnicas de recolección de datos de manera cuantitativas. A través del discurso se permite inferir la transparencia de la información otorgada, legitimada y tratada que influye en el pensamiento de la persona (Kornblit y Verardi 2007, 118), lo que va más allá de la experiencia vivida.

Por su lado Foucault citado por Íñiguez Rueda define que el discurso viene a ser: El discurso un fenómeno de expresión, es la transcripción verbal de una síntesis efectuada por otra parte (...) El discurso concebido así, no es la manifestación, majestuosamente desarrollada, de un sujeto que piensa, que conoce y que lo dice; es, por el contrario, un conjunto donde pueden determinarse la dispersión del sujeto y su discontinuidad consigo mismo (Íñiguez Rueda 2003, 76).

Según Mijaíl Bajtín el uso lingüístico en la vida social, está estrechamente ligada con las diversas actividades y dinámicas humanas, esto refleja las peculiaridades del pensamiento y sentimientos del hablante a través del discurso, es así que define que existen dos géneros discursivos, el primario o simple que constituye los sucesos de la vida cotidiana, mientras que el género secundario o complejo se compone como producto de la elaboración intelectual (Matus 2007, 134-5).

El análisis del discurso es una de las herramientas que permite, a través del lenguaje a modo de eje de comprensión y estudio de los procesos sociales, diversos en las tradiciones, prácticas y cultura que permite cristalizar las percepciones de los entrevistados. El lenguaje para Antaki es el portador de los significados e ideas en el sentido en el que locutor codifica las palabras, en este sentido una de las ventajas de esta metodología es la importancia que desprende de la acción social cotidiana, entendiendo y aprendiendo lo que las personas expresan y dicen en el marco de una conversación (Íñiguez Rueda 2003, 83, 91).

Al ser una metodología aplicada a un campo social permite analizar el discurso como una práctica sociodiscursiva y con un enfoque multidisciplinar planteada como un elemento de interacción comunicativa, relacionada con la dinámica social.

Los fenómenos sociales y culturales son componentes que construyen el discurso de las personas, por lo tanto, el uso del lenguaje permite abordar el factor como la meritocracia con un enfoque de igualdad, democracia y justicia (Universidad de Ibagué 2011, 32).

Tal es así que el análisis del discurso es una herramienta que permite indagar y describir, para Michael Stubbs citado por Íñiguez Rueda, Lupicinio, el discurso es: Análisis del discurso es un término muy ambiguo. Voy a utilizarlo en este tratado para referirme principalmente al análisis lingüístico del discurso



hablado o escrito, que se produce de modo natural y es coherente con la realidad.

En líneas generales, se refiere al intento de estudiar la organización del lenguaje por encima de la oración o de la frase y, en consecuencia, de estudiar unidades lingüísticas mayores, como la conversación o el texto escrito. De ello deduce que el análisis del discurso también se relaciona con el uso del lenguaje en contextos sociales y, concretamente, con la interacción o diálogo entre los hablantes (L. Íñiguez Rueda 2003, 85). Como se entiende, el discurso es una estructura compleja que da a conocer ideas explícitas que son fáciles de detectar y otras implícitas u ocultas que obliga a desentrañar ideas, opiniones (Zaldua Garoz 2007, 15).

Por lo tanto, la palabra es la unidad de análisis de este tipo de metodología que describe cualitativamente el mensaje manifestado, no obstante, el análisis del discurso puede ser visto como el sentido de las expresiones y su relación con la posición de poder del individuo (Conde, Fernando; Álamo, Gutiérrez 2009, 28).

Al ser un estudio cualitativo enfocado en las ciencias sociales, en análisis del discurso es una herramienta que como se puede evidenciar cuenta con varias aristas como la comunicación, psicología y lingüística, en tal sentido se puede observar que, en el análisis de los datos obtenidos a través de esta metodología, se busca la interpretación del lenguaje y hablas de los entrevistados.

El discurso viene a ser una práctica social de construcción de conocimientos y saberes que se definen en base a experiencias formadas. Por lo tanto, si vemos al discurso desde un enfoque meritocrático podemos destacar que esta metodología es capaz de visibilizar las ilegalidades y contradicciones en la gobernanza, abriendo así la posibilidad de comprender a los sujetos sociales, desde discursos alternativos que originan la problemática, permitiendo indagar el impacto del discurso en los espacios laborales, por medio de las prácticas lingüísticas (Stecher 2010, 97;99).

Por lo expuesto, al ser un estudio cualitativo permitirá conocer la naturaleza del objeto de estudio, la palabra se destaca como la realidad única observable, estos códigos de comunicación permiten analizar y medir las acciones, pensamientos, relaciones y acciones (Sáenz López, Gorjón Gómez y Quiroga 2012, 87-94). Este tipo de análisis requiere una buena organización de datos con un enfoque estructurado haciendo hincapié en lo investigativo y especulativo que coadyuve a la interpretación y extracción de hallazgos.

Al ser datos cualitativos, la gran variedad de respuestas, vivencias y puntos de vista según las experiencias personales, refleja una gran cantidad de datos y una segunda interpretación que explica las situaciones en común y hace referencia a la teoría y conceptos detallados (Gibbs 2012, 20-9).

10 LIMITACIONES DE LOS MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS

Al ser un estudio de investigación cualitativa, los datos obtenidos serán interpretados y desmenuzados, obteniendo como resultado verdades, de acuerdo al tema de estudio; no obstante, pueden ser



dilucidados mas no adoptados, lo que influye en la comprobación de las ideas empíricas obtenidas, en este sentido la metodología cualitativa a diferencia de la cuantitativa explicita la producción del conocimiento en lugar de excluir variables, así también la interpretación, subjetividad de los datos y reflexiones sobre las acciones, ideas, sentimientos y observaciones obtenidos en el contexto de la investigación. Por lo tanto, la ampliación de datos, aumentan el volumen en la elaboración de la investigación, orientando al investigador a discernir la información que se considere preponderante para el objeto de estudio a partir de los datos cualitativos obtenidos, acrecentando su complejidad (Gibbs 2012, 22).

De igual manera, los datos cualitativos suelen ser vistos como de carácter presuntuoso, carente de rigor y control, ridiculizando la incongruencia en las fórmulas aplicadas basándose en la realidad social, anulando la validez predictiva y los constructos aplicados a la planificación y prospectiva investigativa. Asumiendo al análisis estadístico de los datos recogidos por estudios, experimentos descriptivos y comparativos, el conocimiento por medio de medidas que poseen la verdad y realidad de los resultados (Ruiz Olabuénaga 2012, 11-2).

Por otro lado, una de las limitaciones en la metodología del análisis de discurso es la subjetividad de la información. Desde la perspectiva de Billig los mensajes son ambiguos y se requiere de esfuerzo para inferir e interpretarlos, por lo tanto, el rol del investigador es conducir y aplicar todo tipo de herramientas que permitan interactuar con los argumentos inherentes a lo que dicen las personas y clarificar el mensaje oculto.

La legitimidad y validez de la información, en el análisis del discurso es una de las grandes limitaciones de esta metodología (Íñiguez Rueda 2003, 100 y 114). Una dicotomía sistemática del análisis de discurso es la diferencia entre lo manifestado y lo oculto, no hay norma o metodología explícita que permita descubrir el mensaje oculto, el único medio que incide es la observación y el comportamiento de las personas, lo que permite inferir e inducir a la acción de lo no manifestado por el entrevistado (Íñiguez Rueda 2003, 73).

11 ALGUNOS ELEMENTOS ENCONTRADOS

Durante el levantamiento de información y a partir de los discursos mantenidos por los entrevistados se pudo inferir de manera preliminar que la meritocracia no garantiza una buena gobernanza. Al contrario, se demostró que al no contar la Universidad Central del Ecuador con la aplicación de instrumentos meritocráticos obligatorios esta obstaculiza directamente en la gobernanza de la universidad, es así que durante las entrevistas siete de veinte personas consideran que la gestión académica y administrativa de la Universidad Central desde 2006, ha sido medianamente efectiva, ya que ha estado “anclado a las políticas oficiales públicas y normativa establecida por el Estado”, por lo que se señaló que la universidad tiene una menor “mejora continua y está avanzando en todos los cánones administrativos”.



Por su parte once de veinte personas dieron a conocer que la “Universidad Central cuenta con muchas falencias administrativas”, “falta de instrumentos internos” y que la institución trabaja por “personas y no por convicción”, en este sentido se puede asumir que pese a que la mayoría de entrevistados señaló su descontento con la gestión académica y administrativa de la Universidad Central del Ecuador se observó que el cumplimiento y aplicación de la norma bajo la concepción de las lógicas académicas ha permitido su evolución, adecuándose de alguna manera a las exigencias del Estado, pese a que es un “proceso largo y complicado”.

Las entrevistas bajo un enfoque de análisis discursivo, permitió que la interpretación de acontecimientos, demuestre que la gobernanza vista como la acción responsable, participativa y comprometida con el entorno, se ve afectada ya que entre las reflexiones de los entrevistados se manifestó que “la institución no ha progresado”, pese a la “reorganización y reestructuración de la administración” este corte del tiempo entre el año 2006-2017 también se vio afectado por el alto índice de rotación de autoridades, personal administrativo y docente, acarreando inestabilidad y “falta de seguimiento en los procesos”. No obstante, en las palabras de los entrevistados se obtuvo el criterio de que en “términos globales la gestión académica de la Universidad Central del Ecuador ha mejorado”, a pesar de las “falencias impregnadas en la gestión institucional”.

Esta ideología plasmada en las respuestas de los entrevistados demuestra lo señalado por Teun A. Van Dijk “la ideología está relacionada con las cuestiones socialmente relevantes (...) es decir con amplios dominios de la vida social, para lo tanto muchas veces organizan nuestros pensamientos” (Dijk 1980, 38).

En este mismo sentido, si se mira a la gobernanza como proceso transparente y participativo con la sociedad y las instituciones públicas, se puede observar que las y los entrevistados dieron a conocer de manera homogénea que la Universidad Central del Ecuador cuenta con procesos transparentes, pero que básicamente esto se da en razón del cumplimiento normativo establecido en Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP). No obstante, “se carga lo que manda la ley” y se da conocer a la ciudadanía mediante “eventos fastuosos que socializa algunos logros de la institución, pero transparencia o acceso a la información no está disponible para el público”.

Por todo lo expuesto por los entrevistados se puede concluir que la relación con la sociedad y con la empresa privada son espacios deficitarios aún para la Universidad Central del Ecuador. Del mismo modo, el análisis del discurso está relacionado con las creencias manifestadas por los sujetos en un contexto social, por lo tanto, la interacción del discurso evidencia la inferencia en base a las creencias, conocimientos y opiniones basadas en la gestión administrativa de la institución de educación superior.

Por lo tanto, la gobernanza está relacionada con la fragilidad administrativa y académica de la Universidad Central del Ecuador, al identificar este factor se preguntó a las y los entrevistados que procesos, desde su óptica cambiarían a fin de mejorar la administración institucional, la mayoría señaló desde sus



conocimientos y experiencias que la generación de procesos, procedimientos y controles, mejoraría la comunicación interna, la cultura organizacional, la ampliación de la oferta académica, la construcción de un orgánico funcional que establezca las funciones y roles de cada área y su impacto en la gestión universitaria, la contratación de personal con capacidades, conocimientos y experiencia para que se pueda desarrollar de manera efectiva en la posición laboral, pero sobre todo se logró vislumbrar que el problema central que afecta a la Universidad Central del Ecuador y que los entrevistados dieron a conocer a través de su mensaje fue la “despolitización de la universidad” y “rompiendo con las ideologías políticas alineadas a la gestión del gobierno de turno”. Estos sistemas cognitivos, dan a conocer que el discurso plasmado por los entrevistados se enmarca en un contexto social que responde a condiciones políticas y partidistas dentro de la universidad, por lo tanto, la interacción verbal especifica su posición social.

Con los resultados obtenidos durante la indagación, a partir del objeto de la investigación relacionado con la meritocracia, se detectó que a pesar de que el Estado ha trabajado arduamente en la valorización del talento humano, actualmente existe una serie de vacíos e inconformidades con la norma, considerando que los intereses particulares muchas veces priman sobre los intereses institucionales o el bien común.

Si bien la norma ha establecido y ha estandarizado ciertos procesos, la corriente de pensamiento que primó sobre los entrevistados fue que la meritocracia es vista como “un proceso coyuntural” que coadyuvó en un inicio a la incorporación de personal docente como administrativo basado en el amiguismo o el denominado “padrinazgo”. Estas corrientes de pensamiento las podríamos denominar como creencias, que según la teoría del discurso son la construcción de eventos, historias, experiencias, entre otras. Por lo tanto, las expresiones usadas durante la comunicación son descodificadas, analizadas e interpretadas estratégicamente, a fin de poder inferir detalles relevantes durante la entrevista. Es así que el “discurso no solamente expresa o presupone el conocimiento del hablante, sino también la creencia o el conocimiento sobre el conocimiento del receptor u otra gente” (T. A. Dijk 2002, 6-15).

Si se entiende a la meritocracia como un elemento incluyente que promueve la productividad y la igualdad de oportunidades, durante las conversaciones espontáneas con los entrevistados se logró observar en las respuestas, que la paga de favores o el amiguismo es un factor constante en la Universidad Central del Ecuador y general en la institucionalidad del sector público, de manera unánime se manifestó que es un tema “existente en la institución”, invalidando el proceso de selección del personal que ha llevado a cabo la universidad bajo las normas establecidas y políticas direccionadas a intereses personales. Es así que señalaron que los “concursos no fueron transparentes, hecho que se puede demostrar con el expediente de cada funcionario o docente a la fecha del proceso realizado”, que devino en “entregar nombramientos sin el cumplimiento de requisitos y procedimientos establecidos para el sector público y sin que la persona cumpla con el perfil de exigencias y competencias requerido”, esta polémica discusión permitió delinear la idea de que la falta de aplicación de procesos meritocráticos establecidos en normas vigentes, como un proceso y



como ideología marcada en la cultura institucional pública afecta a la administración y competitividad de la universidad, transgrediendo normas, valores y principios institucionales.

Otro de los elementos de la meritocracia es la eficiencia y efectividad en la gestión administrativa y académica ya que promueve la democracia y compromete a las personas y a la institución a la generación de experiencia y conocimiento del “deber ser” y “saber hacer”, según lo manifestado en el acápite anterior.

La relación del discurso basada en este elemento, se desenvuelve bajo la óptica que la efectividad permite alcanzar los objetivos institucionales, por lo tanto la “trayectoria, formación académica y experiencia profesional” relacionada con el puesto de trabajo basada en los méritos permite el desarrollo de la entidad pública ya que impulsa “nuevos y mejores proyectos que se logran a través de personas preparadas y capacitadas”, por lo tanto “la incorporación de servidores que contribuyan de manera positiva al cumplimiento de los objetivos institucionales”, garantiza una verdadera inclusión de personal bajo criterios de calidad que se justifica en la selección al mejor candidato.

Si vemos el discurso de los entrevistados se basa en un enfoque poco diverso, se entiende que existen criterios en común que describe un contexto social enfocado a una cultura institucional marcada en la universidad. Nótese que el discurso se plasma bajo una dimensión social más no individual, este espacio comunicativo describe no solamente los que las personas piensan, sino también lo que hacen (T. A. Dijk 1997, 4) y lo que aspiran, esta práctica social está inmersa en el discurso que define sus intereses en cómo alcanzar procesos meritocráticos que afecten positivamente a la gobernanza.

Contradictoriamente, otro grupo pequeño de entrevistados concordaron que la meritocracia “no existe”, que básicamente es un “concepto administrativo”, es visto como un término “que se ha ido desgastando” por su mal uso y aplicación en el sector público. Esta diversidad de puntos de vista, denota que la meritocracia en detalle como norma y proceso podría fortalecer al desarrollo del personal y por ende de la institución, no obstante los intereses políticos y la mala aplicabilidad del proceso ha dado paso a la falta de credibilidad y legitimación, pese a que se la mayoría de personas manifiestan que la meritocracia es efectiva ya que premia al individuo con mayores competencias, conocimientos y capacidades a desarrollarse en un puesto determinado.

Este encadenamiento de hechos, permitió ahondar en temas relacionados con el personal que ha ingresado a la Universidad Central del Ecuador por méritos y que han logrado ganar el respectivo concurso. En este punto se realizó las entrevistas a personas que colaboraron en la universidad y que trabajan por prestación de servicios y a personal de la institución con nombramiento.

Al contar con esta diversidad de relatos, se pudo identificar que las personas que no mantenían una dependencia laboral fija en la institución señalaron “que las personas con contrato son aquellas que se esfuerzan más y tratan de sacar adelante la institución” mientras que las personas que logran acceder a un nombramientos permanentes trabajan por deber y no por motivación, por lo tanto es gente que no se esfuerza



ya que cuentan con estabilidad laboral” y lamentablemente muchos de ellos piensan que tienen “comprado el puesto”.

Por su lado, el personal con nombramiento opinó que las normas han generado cambios y que al “tener mayor estabilidad, tienen el reto de trabajar por la institución”. Estas nociones del discurso, permiten inferir que más allá del tipo de relación contractual que maneje la persona con la institución, cada individuo se expresa desde su propio interés, experiencia y posición laboral, definiendo y defendiendo su capacidad para acceder y permanecer en su puesto de trabajo.

Finalmente, el último factor que considera la meritocracia es la ética, como pilar fundamental a la hora de gobernar, es así que de manera unánime los docentes como el personal administrativo entrevistado argumentaron que “la ética profesional está relacionada directamente con las funciones profesionales” y la “forma de actuar del individuo” al interior de la institución para que “su desenvolvimiento impacte favorablemente en el cumplimiento de objetivos institucionales”.

La diversidad de sentidos, discursos y emociones permite evidenciar la realidad académica y administrativa de la Universidad Central, donde la meritocracia nace en respuesta a una serie de problemas y demandas sociales, a fin de ofrecer procesos de selección y de crecimiento laboral transparentes, sin embargo, el encadenamiento de los hechos plasmados permite comprender que la desigualdad y el amiguismo, clientelismo o padrinazgo está empobreciendo y bajando el nivel de productividad a la institución, promoviendo mayor desigualdad, dominación y poder sobre la construcción de un orden transparente social.

La arbitrariedad deslegitima a la meritocracia como técnica de reclutamiento quebrantando la idea de responsabilidad, respeto y transparencia que afecta de manera directa al logro de objetivos institucionales. Como se puede evidenciar, los diferentes argumentos basados en los elementos de estudio, permiten entender la interacción de los discursos con los diferentes contextos sociales, las respuestas obtenidas durante las entrevistas evidenciaron condiciones referenciales en un tiempo establecido, los hechos plasmados en sus expresiones dieron a conocer que la meritocracia, aparenta ser un proceso plasmado bajo criterios transparentes y justos de selección de personal, no obstante los resultados muestran que el clientelismo es un comportamiento persistente en la institución de educación superior.

En tal sentido las expresiones reflejaron que el discurso y no en la praxis, se basó en experiencias anteriores vividas por los entrevistados, por lo tanto, el conocimiento referencial describió los fenómenos con incoherencias en espacio y acciones (T. A. Dijk, Modelos en la memoria. El papel de las representaciones de la situación en el proceso del discurso 1994, 43;49).

Por su lado la gobernanza, muestra discursos ideológicamente fundamentados, en el sentido de que la nueva administración de turno es vista de cómo un modelo de participación que no funciona y la falta de transparencia constituida en entornos sociales, no obstante, la universidad se ve afectada por intereses

particulares en la gestión académica y administrativa. Por lo tanto, las creencias ideológicas y políticas, marcan un discurso que está inmerso en el uso del lenguaje, recogiendo experiencias de indagación como es el discurso teórico sin fundamento y no práctico.

12 APROXIMACIONES CONCLUSIVAS

La gobernanza constituye una forma de administración legitimada bajo el consenso de la sociedad, empresa privada y Estado, por lo tanto, el eje transversal de la universidad en las tres aristas es fundamental, ya que coadyuva al desarrollo de un modelo responsable y participativo.

Según lo que se logró evidenciar en los resultados obtenidos, se demuestra que la administración del Estado del gobierno actual con la generación de nueva normativa y su implementación ha creado incertidumbre, desconocimiento y errores en ciertos procesos académicos y administrativos, creando instituciones gubernamentales que promueven la burocracia, crecimiento del aparato estatal y el no cumplimiento de la Ley vigente.

Aún no se pueden plantear y mucho menos visualizar los avances académicos y administrativos de la Universidad Central del Ecuador, si bien es cierto que está en un constante proceso de cambio la falta de políticas internas y la carencia de calidad en la democracia, ha limitado la consolidación de una gobernanza que responda a las necesidades y objetivos institucionales.

Por lo tanto, la consolidación de actores políticos, sector empresarial público y privado y sociedad civil juegan importantes roles en el proceso de gobernanza, ya que la capacidad de conducción de los mismos generan retos cambiantes constantemente, en tal virtud, la interacción entre la pluralidad (Mancebo 2012), significa garantizar la mejora en procesos académicos y administrativos, lo que supone mejorar de calidad, responsabilidad en el gasto y garantizar democratización y justicia en el acceso a la universidad. Si vemos desde el marco teórico los resultados basados en el objeto de estudio podremos comprender que la administración de la Universidad Central del Ecuador puede ser vista como una relación de poder y dominación dentro de la IES, que responde a la falta de apertura, responsabilidad y participación con los actores sociales, trayendo consigo la desarticulación de los objetivos con los principios legales y sociales.

Es así que si analizamos la gobernanza vista desde los discursos de los entrevistados de la Universidad Central del Ecuador debe fortalecer su marco de gestión administrativa bajo un enfoque democrático, justo y responsable en torno a los valores y principios institucionales que garantice la participación social de sus diferentes actores.

Al analizar las ideologías la construcción de la gobernanza en cuanto a un enfoque metodológico, práctico y teórico fomentará las ideas y sus limitantes, con el objeto de establecer procedimientos y procesos que fortalezcan la administración y la participación activa ciudadana.

En este marco el interés público es promover el desarrollo a través de la académica y sus aportes



investigativos. Por lo tanto, me atrevo a concluir que la falta de una verdadera gobernanza institucional atrae escases en procesos meritocráticos, pese a los avances legales a fin de promover la igualdad de oportunidades y contar con personal administrativo y docente efectivo y productivo para la gestión institucional de la Universidad Central del Ecuador.

La pluralidad atribuida en la gobernanza será un determinante que tendrá la universidad a fin de generar un proceso de participación del Estado, sociedad civil y empresa, garantizado democracia y bienestar que responda a las demandas, intereses y necesidades de la ciudadanía, así como lo denominaría Peters “empoderamiento o gobierno participativo” (Moriconi Bezerra 2011, 72).

Por su parte, si analizamos los procesos administrativos de la institución de educación superior, podemos inferir que son técnicas discrecionales, los subprocesos de talento humano como son la selección de personal, capacitación y crecimiento profesional se pudo evidenciar que la meritocracia se ve imposibilitada de privilegiar de manera ética, responsable y transparente a los mejores talentos.

Esto afecta a que la universidad cree espacios transparentes y participativos generando en el personal administrativo y de docentes desmotivación lo que a su vez afecta en los resultados de la gestión pública. Pese a que el discurso de los entrevistados alineó que la meritocracia es un parámetro de ingreso, crecimiento y promoción laboral, el mensaje oculto dio a conocer que en la práctica la coyuntura de la persona o la paga de favores, prima sobre el desempeño y habilidades de las personas.

Esta inconsistencia afirma la precariedad laboral en la que se manejaban los procesos de selección de personal en la Universidad Central del Ecuador. Esta configuración de la estructura y procesos institucionales limita la productividad y por ende deslegitima el discurso de bienestar y participación ciudadana que promueve la gobernanza. Bajo esta mirada, podemos resolver que la meritocracia es un proceso normado, mas no aplicado, constituyéndose en una “herramienta que valora y puntúa las capacidades de las personas” pero no como un modo de gestión universitaria que busca transformar la selección de personal bajo una óptica de igualdad de oportunidades en relación con el desempeño laboral.

Por lo tanto, la meritocracia es vista como un concepto administrativo, pero no aplicado, plasmado en el discurso de un gobierno “revolucionario” que busca premiar al mejor desempeño. Estos discursos, muchas veces opuestos, pero inmersos bajo los objetos de estudio afirman el complejo escenario de la Universidad Central del Ecuador, que permite discernir que la falta de gobernanza y meritocracia responden a una gestión basada en la acumulación de poder ejercida por las autoridades, funcionarios y docentes, entorpeciendo procesos éticos, responsables y transparentes que promuevan un cambio en la razón de ser de la universidad.

13 RECOMENDACIONES EN BASE A LOS HALLAZGOS OBTENIDOS

Con el fin de contribuir a la construcción de una gobernanza e implementación de procesos



meritocráticos, basada en los objetivos de la investigación desarrollada, es importante analizar una alternativa de gestión académica y administrativa que permita trabajar de manera conjunta con el Estado, la sociedad y la empresa privada, dejar de lado la administración estructural enfocada en la empresa pública, que limita el impacto académico que podría tener la Universidad Central como universidad de la sociedad civil ecuatoriana.

Por ello, la gobernanza debe ser analizada y plasmada como un enfoque de cooperación interinstitucional en redes, es decir construir espacios de participación social, empresarial y estatal que garantice procesos transparentes y legítimos, bajo decisiones consensuadas y formales por parte de los diferentes actores, entendiendo hasta donde llega su responsabilidad, rol y función.

La gobernanza se ve fuertemente amenazada, por la politización de la educación superior, así como por los intereses de grupos partidistas y hasta personales, según los discursos de los entrevistados, lo cual genera una ruptura con el enfoque de administración técnica que trabaja en pro de la ciudadanía de manera consensuada y transparente. En tal sentido la pluralidad, el diseño de políticas y el desarrollo de cuerpos normativos coadyuvarán a un mejor desempeño, fomentando una cultura institucional de valores basada en la democracia, la ética es decir es ir más allá de un discurso que promueva la participación y la justicia.

Es reconocer la necesidad de establecer políticas, procesos y normas que impulsen la creación de redes que confluyan con la necesidades públicas y privadas, solidificando y legitimando el desarrollo y su alcance que, como un sistema de universidades, estos procesos de gestión vistos como la nueva administración deben ser concebidos como alternativas de mejora mas no de solución a clientelismo.

Por lo tanto, se recomienda la construcción de una cultura y proceder institucional basado en principios y valores de la Universidad Central del Ecuador, que elimine la dominación partidista y el poder arraigado en los mandatarios internos de turno. Estos elementos contaminantes, limitan una gobernanza efectiva que permita el desarrollo y triangulación de los actores sociales, empresariales y estatales.

Considerar un cambio cultural y trabajar en un ambiente institucional armónico para los administrativos y docentes, legitimará una gestión responsable de la universidad y su “razón de ser”. La racionalización en la gestión de la institución de educación superior colaborará en el conflicto imperante que atraviesan los procesos académicos y administrativo, no se recomienda la homogenización de pensamientos y armonización total de decisiones, se sugiere analizar las causas y los efectos que evidencia los resultados legítimos por desarrollar y mantener procesos técnicos, es decir generar procesos con enfoques institucionales apegados a la norma y a la participación activa quebrantarán posiciones ideológicas históricamente marcadas en la Universidad Central del Ecuador.

Trabajar desde la parte académica y administrativa en la creación de un conjunto de indicadores que permitan medir el impacto, transparencia, responsabilidad y participación de la universidad en la sociedad, contribuirá a desarrollar entornos efectivos de gestión, a través de procesos ágiles y flexibles, que eliminen



la burocracia y fomenten la gobernanza, democracia e igualdad, en respuesta a las demandas de la comunidad académica.

Así también, es importante reconstruir el marco normativo y políticas internas de la universidad. Es decir, contar con normas que fomente la igualdad de oportunidades, la selección, ingreso, crecimiento y promoción docente. Esto dará paso al desarrollo de personal enfocado al servicio a la ciudadanía, que reflejen conductas orientadas respecto a la valorización del capital humano.

La optimización del desempeño permitirá alcanzar la eficiencia y eficacia en desarrollo laboral de los administrativos y docentes, sin dejar de lado la dimensión moral que establece incorporar y fortalecer los valores institucionales, este giro de gestión e ideología y comportamiento, tal es así que la reconfiguración de la gestión de la UCE puede dar como resultado una administración sustentable con miras a la participación ciudadana, que permita medir el impacto a través de indicadores reales y observables. Por lo tanto, los sistemas de talento humano deberán estar enfocados en condiciones justas, transparentes y equitativas, que eliminen el padrinazgo o amiguismo presente en la contratación de funcionarios y/o docentes dentro de la institución.

Los cambios propuestos, deberán ser aplicados y controlados desde el Área de la Administración del Talento Humano, dentro de la universidad, permitiendo con ello evidenciar procesos de reclutamiento de personal transparentes y meritocráticos, que no responda a intereses particulares.

Estos factores, atentan a la gobernanza, el reflejo de una cultura y estructura organizacional, corrompida por propósitos discrecionales y particulares de grupos de poder excluyen la proyección de una cultura de servicio, democrática y transparente. Por ello es recomendable fomentar la meritocracia, trabajar en cambios de ideología, establecer prácticas laborales que promuevan el orden y la estabilidad, permitirá el cambio desde el puesto de trabajo en que se desarrolla la persona, por la tanto aprovechar de manera responsable el conocimiento, competencias y capacidades de los funcionarios y/o docentes garantizará la consolidación de objetivos institucionales, del área de trabajo y de la universidad.

Estas alternativas de mejora institucional, contribuirán a una gestión de calidad, calidez y a encaminar procesos transparentes y responsables, así se podrá trabajar en alcanzar una gobernanza justa que promueva procesos meritocráticos plasmados en una realidad institucional y no sólo en un discurso universitario.

Por lo expuesto, este conjunto de recomendaciones invita a generar una propuesta de un nuevo modelo de gestión, reconstrucción desde todos los aspectos académicos y administrativos, que no solo otorgue a la sociedad, empresas, administrativos, docentes y Estado una imagen y reputación de un modelo organización eficiente, al contrario que se genere un cambio que otorgue un “deber ser” institucional basado en el compromiso y el bien común que es el cumplimiento de la misión.

La organización de un nuevo enfoque de gestión académica y administrativa permitirá brindar un



servicio público como es la educación superior, bajo un concepto de responsabilidad, bienestar y producción, obligando con ello a la construcción de mecanismos y controles que fomenten la meritocracia bajo orientaciones de disciplina, eficacia, eficiencia y responsabilidad laboral. Estos procesos reformistas, plantean mecanismos claros, y efectivos que exigen la participación activa de los actores internos como externos, bajo normas de responsabilidad y compromiso con la ciudadanía, inserta en una cultura institucional que se caracterice por el bienestar social.



REFERENCIAS

- AGUILAR, Luis. El aporte de la política pública y de la nueva gestión pública a la gobernanza. Reforma y Democracia, 2007.
- KORNBLIT, Ana Lia; VERARDI, Malena. Algunos instrumentos para el análisis de las noticias en los medios gráficos. In: KORNBLIT, Ana Lia (Ed.). Metodologías cualitativas en Ciencias Sociales. Modelo y Procedimientos de Análisis. Buenos Aires - Argentina: Biblos Metodologías, 2007.
- ARIAS, Xosé Carlos; CABALLERO, Gonzalo. Nuevo institucionalismo: gobernanza, economía y políticas públicas. Madrid: CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas, 2013.
- ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ECUADOR. Políticas Gubernamentales para la Eficacia del Estado. Quito: Fundación Friedrich Naumann, 1987.
- BANDEIRA, Marina Lima. A formação do servidor público equatoriano: da tituloocracia à meritocracia? In: XVII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública. Cartagena, 2012.
- BARBOSA, Livia. Meritocracia a la brasileña - Qué es el desempeño en Brasil? Revista del CLAD. Reforma y Democracia, 1999, p. 149-150.
- BARBOSA, Livia. Meritocracia a la brasileña - Qué es la meritocracia en Brasil. Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 14, Caracas, 1999, p. 1-2.
- BLANCAS, Carlos. Revista de la Facultad de Derecho PUCP. s.f. Disponible em: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839/2768>. Acceso em: 6 jun. 2016.
- CALA, Pierre. Hacia una revolución de la gobernanza. Reinventar la democracia. Quito: Corporación Editora Nacional, 2008.
- CARRILLO, Ernesto. La evolución de los estudios de la administración pública: la cuestión del objeto. In: PARDO, María del Carmen (Ed.). De la Administración Pública a la Gobernanza. México: El Colegio de México, 2004.
- CHICA VÉLEZ, Sergio. Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública, 2011.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Blanco. La Gobernanza Europea. Bruselas, 25 jul. 2001.
- CONDE, Fernando; ÁLAMO, Gutiérrez. Análisis sociológico del sistema de discursos. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2009.
- CORREA, Rafael. Presidencia de la República de Ecuador. 24 maio 2016. Disponible em: <http://www.presidencia.gob.ec/discursos/>. Acceso em: 24 jun. 2016.
- CORTÉS MORENO, Daniel Alberto. Gobernar la universidad pública: un problema político-administrativo. Educación y Educadores, v. 14, n. 1, 2011, p. 214.



CRESPO, José Antonio. Los Estudiantes Universitarios Frente Al Discurso Oficial. Foro Internacional, v. 31, n. 1, 1990, p. 120.

DIJK, Teun A. van. Discurso, cognición y sociedad. Signos, teoría y práctica de la educación, 1997, p. 4.

DIJK, Teun A. van. Conocimiento, elaboración del discurso y educación. Escribanía, 2002, p. 6-15.

DIJK, Teun A. van. Modelos en la memoria. El papel de las representaciones de la situación en el proceso del discurso. Revista Latina de Pensamiento y Lenguaje, 1994, p. 43-49.

DIJK, Teun A. van. Algunas notas sobre la ideología y la teoría del discurso. Disponible em: <http://www.discursos.org/oldarticles/Algunas%20notas%20sobre%20la%20ideologia%20y%20la%20teoria%20del%20discurso.pdf>. Acceso em: 21 nov. 2016.

DURAND, Jorge. La Jornada. 23 ago. 2015. Disponible em: <http://www.jornada.unam.mx/2015/08/23/opinion/017a2pol>. Acceso em: 29 jun. 2016.

FREIDENBERG, Flavia. La gobernabilidad democrática en Ecuador: factores condicionantes y las encrucijadas del cambio político. Selected Works; Universidad de Salamanca, 2009.

FUEYO ÁLVAREZ, Jesús. La morfología del poder político y la burocracia. Revista de Administración Pública, n. 020, 1956, p. 11.

GIBBS, Graham. El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa. Madrid: Ediciones Morata, 2012.

CASTILLO, Gloria del; AZUMA, Alicia. Gobernanza Local y Educativa. La supervisión escolar. México: FLACSO, 2011.

GRIJALVA, Wilson Miño. La economía ecuatoriana de la gran recesión a la crisis bananera. In: AYALA MORA, Enrique (Ed.). Nueva historia del Ecuador. v. 10: época republicana IV el Ecuador entre los años veinte y sesenta. Quito: Corporación Editora Nacional, 1983, p. 41-42.

GUERRÓN AYALA, Santiago. Flexibilidad laboral en el Ecuador. Quito: Abya-Yala, 2003.

HERRERA, Jorge Antonio. Etiqueta, equidad y meritocracia. Revista Latinoamericana de Bioética, 2013, p. 14.

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES. s.f. Disponible em: <http://www.iaen.edu.ec/universidad/historia/>. Acceso em: 27 jul. 2016.

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES. Universidad de Posgrado del Estado. s.f. Disponible em: <http://www.iaen.edu.ec/universidad/historia/>. Acceso em: 29 jun. 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE LA MERITOCRACIA. s.f. Disponible em: <http://meritocracia.mas.ec/la-institucion/>. Acceso em: 30 jun. 2016.

ÍÑIGUEZ RUEDA, Lupicinio. Análisis del discurso: manual para las ciencias sociales. Barcelona: UOC, 2003.



ÍÑIGUEZ RUEDA, Lupicinio. El análisis del discurso en las ciencias sociales: variedades, tradiciones y práctica. Barcelona: UOC, 2013.

JIMÉNEZ, Alfredo Ramos. La construcción del orden democrático. Burocracia, tecnocracia y meritocracia. Venezuela: Universidad de los Andes, 2014.

SAÉNZ LÓPEZ, Karla Annett Cynthia; GORJÓN GÓMEZ, Francisco Javier; GONZALO QUIROGA, Marta. Métodos cualitativos aplicados al derecho. In: SAÉNZ LÓPEZ, Karla Annett Cynthia; GORJÓN GÓMEZ, Francisco Javier; GONZALO QUIROGA, Marta; DÍAZ BARRADO, Cástor Miguel (Org.). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales y jurídicas. Madrid: DYKINSON, 2012, p. 87.

KEHM, Barbara M. La gobernanza en la enseñanza superior: sus significados y su relevancia en una época de cambios. Barcelona: Ediciones Octaedro, 2011.

KORNBLIT, Ana Lia. Historia de los relatos de vida: una herramienta clave en metodologías cualitativas. In: KORNBLIT, Ana Lia (Ed.). Metodologías cualitativas en Ciencias Sociales. Modelo y Procedimientos de Análisis. Buenos Aires - Argentina: Biblos Metodologías, 2007, p. 9-24.

KVALE, Steinar. Las entrevistas en investigación cualitativa. Madrid, España: Ediciones Morata, 2011.

LÓPEZ, Fernando. Reseña sobre la evolución de la administración en el Ecuador. Quito, 2011.

MAJONE, Giandomenico. La credibilidad de las políticas: por qué es importante y como lograrla. In: PARDO, María del Carmen (Ed.). De la Administración Pública a la Gobernanza. México: El Colegio de México, 2004, p. 152.

MANCEBO, María Ester. Descentralización, financiamiento y gobernanza educativa en Chile y Uruguay. enero 2012. Disponible em: <http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-499X2012000100005&script=sciarttext&tlng=en>. Acceso em: 27 nov. 2016.

PARDO, María del Carmen. De la Administración Pública a la Gobernanza. Ciudad de México: Colegio de México, 2004.

MATUS, Ana. Una mirada desde el análisis del discurso al género de la "mesa redonda": el encuentro de Urondo, Portantiero, Benedetti y Walsh en Cuba. In: KORNBLIT, Ana Lia (Ed.). Metodologías cualitativas en Ciencias Sociales. Modelo y Procedimientos de Análisis. Buenos Aires - Argentina: Biblos Metodología, 2007, p. 134-135.

MELÉNDEZ GUERRERO, Miguel Ángel; SOLÍS PÉREZ, Pedro; GÓMEZ ROMERO, José G. Ignacio. Gobernanza y gestión de la universidad pública. Revista de Ciencias Sociales, 2010, p. 219.

MÉNDEZ, Miguel Ángel Bohórquez. La implementación de la meritocracia en Colombia (1983-2010). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2015.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA. s.f. Disponible em: <http://www.cancilleria.gob.ec/constituciones-del-ecuador-desde-1830-hasta-2008/#>. Acceso em: 30 jun. 2016.



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA; ESCUALE DE FORMACIÓN CONTINUA SOBRE EL BUEN VIVIR ECUATORIANO. Cancillería del Ecuador. Hitos de la Revolución Ciudadana 2007-2013. s.f. Disponible em: <http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2012/01/hitos-de-la-revolucion-ciudadana-espan%CC%83ol.pdf>. Acceso em: 5 jun. 2016.

MIÑO, Juan Paz y. Historia y sociedad en el período. In: Historia de las literaturas del Ecuador. v. 4 Literatura de la República, 1895-1925. Quito: Corporación Editora Nacional - UASB, 2002, p. 21-25.

MIÑO, Juan Paz y. La Revolución Juliana en Ecuador (1925-1931) Políticas Económicas. Quito: Editogran S.A., 2013.

BLANCO JIMÉNEZ, Mónica; VILLALPANDO CADENA, Paula. Nociones científicas del protocolo de investigación. In: SAÉNZ LÓPEZ, Karla Annett Cynthia; GORJÓN GÓMEZ, Francisco Javier; GONZALO QUIROGA, Marta; DÍAZ BARRADO, Cástor Miguel (Org.). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales y jurídicas. Madrid: DYKINSON, 2012, p. 33.

MORICONI BEZERRA, Marcelo. Retórica, política y administración pública: por qué fallan las reformas administrativas. Buenos Aires: CLACSO, 2011.

NOGUEIRA, Marco Aurelio. Un Estado para la sociedad civil. Revista del CLAD. Reforma y Democracia, 1999, p. 101-108.

OQUENDO, Luis González. La meritocracia en Pdvs: la lógica subyacente de una discusión interesada. Revista Venezolana de Ciencia Política, 2003, p. 81.

PÁEZ MURCIA, Ángela María. Aplicabilidad del modelo de nueva administración pública (new public management) al sistema de contratación estatal colombiano, a la luz de las estrategias asumidas por el poder político, durante el periodo 2001-2004. Red Revista Estudios Socio-Jurídicos, 2009, p. 213.

PEÑAHERRERA, Carlos Rodríguez. Administración Pública Ecuatoriana. Breve Recuento Histórico y Algunas Ideas para Planificar su Cambio. Quito: ILDIS, 1987.

PETERS, B. Guy; MURILLO S., Lorena. Gobernanza y Burocracia Pública: ¿Nuevas Formas de Democracia o Nuevas Formas de Control? Foro Internacional, v. 45, n. 4, 2005.

PETERS, Guy. Globalización, gobernanza y Estado: algunas proposiciones acerca del proceso de gobernar. Revista CLAD Reforma y Democracia, No. 39, 2007, p. 1.

PINEDA MEDINA, Juan. Gobernanza, Participación y Territorio. Quito: Abya-Yala, 2011.

PORRAS NADALES, Antonio. La acción de gobierno: gobernabilidad, gobernanza, gobermedia. Madrid: Editorial Trotta, S.A., 2000.

PRATS, Joan. Nuevos modos de gobernar: la gobernanza. In: PRATS, Joan. A los príncipes republicanos. Gobernanza y desarrollo desde el republicanismo cívico. La Paz - Bolivia: Plural editorial, 2006, p. 188-189.

PRATS, Joan. Temas de la democracia hoy. In: PRATS, Joan. A los príncipes republicanos. Gobernanza y desarrollo desde el republicanismo cívico. La Paz - Bolivia: Plural Editores, 2006, p. 63.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA; SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO. Buen Vivir Plan Nacional 2013-2017. Quito, s.f.

RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio. Metodología de la investigación cualitativa. 5. ed. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto, 2012.

SILVA, Adrián Acosta. El Leviathán postburocrático: Una lectura de gobernanza y gestión pública, de Luis F. Aguilar Villanueva. Memoria Académica. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2007, p. 322.

STECHEER, Antonio. El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina. Bogotá: Red Universitas Psychologica, 2010.

UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ. Miradas a los estudios del discurso. Bogotá: Universidad de Ibagué, 2011.

UVALLE BERRONES, Ricardo. El control y la evaluación en la administración pública. Red Revista Mexicana de Investigación Educativa, 2006, p. 49.

ZALDUA GAROZ, Alexei. El análisis del discurso en la organización y representación de la información-conocimiento: elementos teóricos. La Habana: Scielo Cuba, 2007.

Constitución de la República del Ecuador [2008]. [Quito]: Asamblea Nacional. Registro oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.

Constitución Política de la República del Ecuador [1998]. [Riobamba]: Decreto Legislativo No. 000. Registro Oficial No. 1, 11 de agosto de 1998. Disponible em: <http://www.cancilleria.gob.ec/constituciones-del-ecuador-desde-1830-hasta-2008/#>. Acceso em: 5 jun. 2016.

Constitución de la República del Ecuador [1929]. [Quito]: 26 de marzo de 1929. Disponible em: <http://www.cancilleria.gob.ec/constituciones-del-ecuador-desde-1830-hasta-2008/#>. Acceso em: 5 jun. 2016.

Constitución de la República [1869]. [Quito]: 11 de agosto de 1869. Disponible em: <http://www.cancilleria.gob.ec/constituciones-del-ecuador-desde-1830-hasta-2008/#>. Acceso em: 5 jun. 2016.

Constitución del Estado del Ecuador [1830]. [Riobamba]: 23 de septiembre de 1830.

Constitución de la República del Ecuador [1835]. [Ambato]: aprobada mediante Decreto Legislativo 000, Registro Auténtico 1835, 13 de agosto de 1835. Disponible em: <http://www.cancilleria.gob.ec/constituciones-del-ecuador-desde-1830-hasta-2008/#>. Acceso em: 5 jun. 2016.