

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO

PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

DE TACNA, AÑO 2024

TESIS

Presentada por:

Bach. Milagros Katherine Vivanco Laura

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

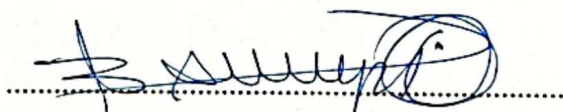
TESIS

**CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TACNA, AÑO 2024**

Tesis sustentada y aprobada el 17 de julio del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:


.....
Dr. Bartolomé Jorge Anyosa Gutiérrez

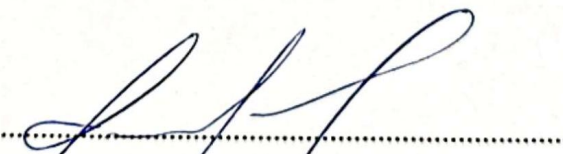
SECRETARIA

:


.....
Mgr. Evelyn Priscila Fajardo Espinoza

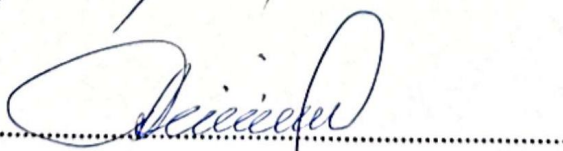
MIEMBRO

:


.....
Dr. Miguel Francisco Torres Rebaza

ASESOR

:


.....
Dr. Santos Lucio Guanilo Gómez

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, SANTOS LUCIO GUANILO GÓMEZ en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de FACULTAD (indicar de Facultad/Posgrado) N° 11963-2024-FCJE/UNJBG de la TESIS (indicar lo que corresponda: tesis/trabajo de investigación/ trabajo académico/trabajo de suficiencia profesional), titulado:

“CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, AÑO 2024”

Presentado por la BACHILLER (indicar estudiante/egresado/bachiller/titulando/magister)

MILAGROS KATHERINE VIVANCO LAURA

Para optar el (indicar el grado académico/título profesional/título de segunda especialidad profesional)

TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del **software de similitud textual TURNITIN** cuenta con el **nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 10%**. Por lo que, **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la TESIS (indicar si es: tesis/trabajo de investigación/ trabajo académico/trabajo de suficiencia profesional) enunciado líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para la obtención de TÍTULO PROFESIONAL (indicar: grado académico/título profesional/Título de segunda especialidad profesional), según corresponda consiguientemente la publicación en el repositorio institucional.

FIRMA ASESOR

Santos Lucio Guanilo Gómez
DNI N° 00469579



Huella digital

FIRMA TESISTA

Milagros Katherine Vivanco Laura
DNI N° 70122032



Huella digital

DEDICATORIA

A Dios, quien me da la fortaleza para seguir.

A mis padres, cuya guía y apoyo incondicional
han sido primordiales en mi formación; sin ellos,

no sería la persona que soy. Los amo.

A mi hermanos y hermanas, quienes han sido

mi ancla y mi motivación.

A mí, por la resiliencia y la valentía

para afrontar todo.

AGRADECIMIENTO

A dios y a mis padres, por su siempre cercana compañía
y total apoyo, gracias por marcar mi vida.

A mi asesor, Dr. Lucio Guanilo Gómez, quien me apoyó
y me dio buena crítica para culminar este trabajo.

A mis docentes, colegas y amigos
de los que aprendo cada día y a quienes voy admirando
por su vocación de servicio, talento y enorme generosidad.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE GENERAL	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
ÍNDICE DE ANEXOS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Formulación del problema de investigación	9
1.2.1. Problema general	9
1.2.2. Problemas específicos.....	10
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	10
1.4. Delimitación de la investigación	12
1.5. Objetivos	13
1.5.1. Objetivo general	13
1.5.2. Objetivos específicos.....	13

1.6. Hipótesis.....	13
1.6.1. Hipótesis general	13
1.6.2. Hipótesis específica	14
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Marco histórico	15
2.2. Antecedentes de la investigación	17
2.2.1. Internacional	17
2.2.2. Nacional.....	23
2.3. Bases teóricas	27
2.3.1. Clientelismo político.....	27
2.3.2. Desarrollo profesional	41
2.4. Definición y operacionalización de variables	45
2.5. De la entidad de estudio: Municipalidad Provincial de Tacna.....	48
2.6. Glosario de términos básicos.....	51
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO.....	53
3.1. Enfoque de la investigación	53
3.2. Diseño de la investigación.....	53
3.3. Nivel de la investigación	53
3.4. Tipo de la investigación	54

3.5. Población y muestra	54
3.6. Criterios de inclusión y exclusión	55
3.7. Métodos y procedimientos	56
3.8. Técnicas e instrumentos	56
3.9. Fichas técnicas de variables	56

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	58
4.1. Validez de los instrumentos	58
4.1.1. Validez de contenido por jueces	58
4.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	61
4.2.1. Fiabilidad de la variable clientelismo político.....	61
4.2.2. Fiabilidad de la variable desarrollo profesional	62
4.3. Prueba de normalidad.....	62
4.3.1. Prueba de normalidad para la variable clientelismo político.....	62
4.3.2. Prueba de normalidad para la variable desarrollo profesional	64
4.4. Análisis cruzado de las variables de estudio	65
4.5. Análisis descriptivo de la variable clientelismo político.....	66
4.5.1. Análisis de la dimensión designación de cargos	68
4.5.2. Análisis de la dimensión discriminación política	70
4.5.3. Análisis de la dimensión superación de vulnerabilidades	72
4.6. Análisis de la variable desarrollo profesional	74

4.6.1. Análisis de la dimensión formación profesional y personal.....	76
4.6.2. Análisis de la dimensión relaciones interpersonales	78
4.6.3. Análisis de la dimensión autoexigencia.....	80
4.7. Contrastación de hipótesis.....	82
4.7.1. Verificación de la primera hipótesis específica.....	82
4.7.2. Verificación de la segunda hipótesis específica	83
4.7.3. Verificación de la tercera hipótesis específica	84
4.7.4. Verificación de la hipótesis general.....	86
 CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	88
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	96
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	98
ANEXOS	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Elementos particulares del clientelismo y la corrupción	37
Tabla 2 Elementos comunes del clientelismo y la corrupción.....	37
Tabla 3 Operacionalización de la variable 1 clientelismo político	46
Tabla 4 Operacionalización de la variable 2 desarrollo profesional.....	47
Tabla 5 Objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Tacna.....	49
Tabla 6 Población	54
Tabla 7 Ficha técnica cuestionario clientelismo político.....	57
Tabla 8 Ficha técnica cuestionario desarrollo profesional.....	57
Tabla 9 Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable clientelismo político	58
Tabla 10 Calificación del instrumento para la variable clientelismo político	59
Tabla 11 Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable desarrollo profesional.....	60
Tabla 12 Calificación del instrumento para la variable desarrollo profesional	60
Tabla 13 Escala de Alpha de Cronbach	61
Tabla 14 Alpha de Cronbach: clientelismo político	61
Tabla 15 Alpha de Cronbach: desarrollo profesional	62
Tabla 16 Prueba de Kolmogórov – Smirnov para una muestra clientelismo político	63
Tabla 17 Prueba de Kolmogórov - Smirnov para una muestra desarrollo profesional.....	64
Tabla 18 Análisis cruzado de las variables de estudio clientelismo político – desarrollo profesional.....	65
Tabla 19 Variable clientelismo político.....	66
Tabla 20 Escala de valoración o baremos de la variable clientelismo político	66

Tabla 21 Dimensión designación de cargos.....	68
Tabla 22 Escala de valoración o baremos de la dimensión designación de cargos	68
Tabla 23 Dimensión discriminación política	70
Tabla 24 Escala de valoración o baremos de la dimensión discriminación política.....	70
Tabla 25 Dimensión superación de vulnerabilidades	72
Tabla 26 Escala de valoración o baremos de la dimensión superación de vulnerabilidades ...	72
Tabla 27 Variable desarrollo profesional.....	74
Tabla 28 Escala de valoración o baremos de la variable desarrollo profesional	74
Tabla 29 Dimensión formación profesional y personal.....	76
Tabla 30 Escala de valoración o baremos de la dimensión formación profesional y personal	76
Tabla 31 Dimensión relaciones interpersonales	78
Tabla 32 Escala de valoración o baremos de la dimensión relaciones interpersonales	78
Tabla 33 Dimensión autoexigencia.....	80
Tabla 34 Escala de valoración o baremos de la dimensión autoexigencia	80
Tabla 35 Prueba de Rho de Spearman primera hipótesis específica	82
Tabla 36 Prueba de Rho de Spearman segunda hipótesis específica.....	84
Tabla 37 Prueba de Rho de Spearman tercera hipótesis específica	85
Tabla 38 Prueba de Rho de Spearman hipótesis general	86
Tabla 39 KMO y prueba de Bartlett para desarrollo profesional.....	130

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura del Clientelismo Político	34
Figura 2. Organigrama Municipalidad Provincial de Tacna 2022.....	50
Figura 3. Niveles de la variable clientelismo político.....	67
Figura 4. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión designación de cargos.....	69
Figura 5. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión discriminación política	71
Figura 6. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión superación de vulnerabilidades	73
Figura 7. Niveles de la variable desarrollo profesional	75
Figura 8. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión formación profesional y personal	77
Figura 9. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión relaciones interpersonales	79
Figura 10. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión autoexigencia.....	81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	110
Anexo 2. Validación de instrumentos.....	112
Anexo 3. Cuestionario de clientelismo político.....	118
Anexo 4. Cuestionario de desarrollo profesional.....	120
Anexo 5. Evaluación de expertos: variable clientelismo político.....	122
Anexo 6. Evaluación de expertos: variable desarrollo profesional.....	124
Anexo 7. Validación: Análisis factorial exploratorio del instrumento clientelismo político	126
Anexo 8. Validación: Análisis factorial exploratorio del instrumento desarrollo profesional	
.....	130

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el clientelismo político y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo 2024. Se diseñó un estudio bajo un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, donde participaron 310 trabajadores municipales. A fin de garantizar la calidad y fiabilidad de los datos obtenidos, los cuestionarios utilizados para medir las variables clientelismo político y desarrollo profesional, se sometieron a una rigurosa validez de contenido a cargo de expertos. Los resultados de esta validación arrojaron coeficientes de fuerte y alta confiabilidad, registrándose valores de 0,862 y 0,951 respectivamente, asegurando la solidez de las medidas. Los hallazgos del análisis estadístico descriptivo evidenciaron que el 59,3 % percibe un nivel regular de clientelismo político, seguido de un 28,6 % que manifestó un nivel de clientelismo político alto dentro de la entidad; del mismo modo, los resultados de la variable desarrollo profesional, reveló que el 49,68 % de trabajadores municipales tiene un desarrollo profesional intermedio; seguido de un 31,94 % que expresó tener un limitado desarrollo profesional. Finalmente, los resultados arrojaron una relación significativa y negativa de -0,384 entre el clientelismo político y el desarrollo profesional. Este hallazgo demuestra la existencia de una correlación inversa moderada, aludiendo que el clientelismo político, es uno de los factores que podría estar limitando las posibilidades de desarrollo profesional de los trabajadores.

Palabras clave: Clientelismo político y desarrollo profesional

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the relationship between political clientelism and the professional development of workers at the Municipalidad Provincial de Tacna, period 2024. A study was designed under a quantitative, correlational and transversal approach, where 310 municipal workers participated. In order to guarantee the quality and reliability of the collected data, the questionnaires used to measure the variables Political clientelism and Professional development were subjected to rigorous content validity by experts. The results of this validation showed strong and highly reliable coefficients, recorded at 0.862 and 0.951 respectively, ensuring the solidity of the measures. The results of the descriptive statistical analysis revealed that 59.3% perceived a regular level of political clientelism, followed by 28.6% who indicated a high level of political clientelism within the entity; likewise, the results of the Professional development showed that 49.68% of municipal workers have an intermediate professional development; while 31.94% reported having limited professional development. Finally, the results showed a significant and negative relationship of -0.384 between Political clientelism and Professional development. This finding demonstrates the existence of a moderate inverse correlation; alluding that political clientelism in one of the factors that could be limiting the possibilities of professional development of the workers.

Keywords: *Political patronage and professional development*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se observa la prevalencia del clientelismo como un mal endémico arraigado, constituyendo una práctica que acompaña al hombre desde épocas republicanas. Esta práctica genera corrupción y desigualdades en el ámbito político, convirtiéndose en una barrera significativa para el desarrollo profesional de los ciudadanos.

En este contexto, surge la necesidad de analizar el clientelismo político, entendido como la práctica de intercambio recíproco de favores políticos a cambio de apoyo. Esta relación de intercambio recíproco, se manifiesta desde el inicio del proceso electoral y persiste durante toda la gestión pública de un candidato electo; en la cual hacen uso de recursos públicos – tales como puestos de trabajo, proyectos o acceso a servicios - para favorecer a un individuo o grupos específicos a cambio de lealtad, afectando así el derecho a la igualdad, supuesto que salvaguarda el acceso de oportunidades profesionales a la población en general.

El clientelismo político es una dinámica que prevalece en muchos sistemas políticos, especialmente en países en vías de desarrollo, donde las estructuras informales superan a menudo las normativas formales, afectando la distribución de recursos y el funcionamiento institucional tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, impacta negativamente en los procesos de reclutamiento y promoción laboral; ya que, en lugar de basarse en criterios de mérito y competencia, muchas de estas decisiones se ven guiadas por el favoritismo y las redes de lealtad política.

En virtud a lo anterior, es preciso resaltar que el desarrollo profesional de los trabajadores se encuentra en un contexto crítico. En un entorno donde se priorizan las relaciones personales y políticas sobre los méritos profesionales fomenta un ambiente de estancamiento laboral, desmotivación y eventual fuga de talentos. Además, el clientelismo político perpetúa un ciclo de desmotivación y frustración, ya que los empleados que no están

alineados con las redes políticas se sienten excluidos de diversas oportunidades dentro de la organización y al no ver recompensado su esfuerzo y mérito, experimentan una erosión en su motivación y compromiso laboral.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre el clientelismo político y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo 2024, esta investigación busca proporcionar un marco para entender la interacción de estas dinámicas en el contexto local; además de evaluar cómo las distintas dimensiones del clientelismo político; tales como la designación de cargos, la discriminación política y la superación de vulnerabilidades se relacionan con el desarrollo profesional de los trabajadores.

La presente investigación se estructura en cinco capítulos. El primer capítulo abarca el planteamiento del problema, que incluye la descripción y formulación de la problemática, la justificación, importancia, los objetivos y las hipótesis que enmarcan el presente estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, que incluye los antecedentes de la investigación, las bases teóricas del clientelismo político y el desarrollo profesional, así como la definición de términos.

El tercer capítulo profundiza el marco metodológico, el cual abarca el enfoque, diseño, nivel y tipo de investigación, la población y muestra, los métodos, procedimientos y las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

El capítulo cuarto expone los resultados de la investigación; que incluye la validación y confiabilidad de los instrumentos, la prueba de normalidad, la interpretación de resultados a través de tablas y figuras, además de la comprobación de las hipótesis planteadas.

En el quinto capítulo se presenta la discusión, este apartado muestra el análisis y la comprobación de resultados obtenidos con los antecedentes de la investigación. Finalmente, se incluyen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

“Una población que está ocupada trabajando, aunque sea en tareas totalmente inútiles, no tiene tiempo para hacer mucho más”. Bajo este pensamiento de Orwell, es evidente deducir que nuestra sociedad actual se caracteriza por estar basada en el trabajo, aunque no necesariamente en un trabajo productivo, sino en el trabajo como un fin en sí mismo. Graeber (2018), en su libro *Trabajos de mierda. Una teoría*, explora la proliferación de trabajos que percibe como inútiles, redundantes o sin sentido en la sociedad actual, donde cuestiona la naturaleza del trabajo, la burocracia y la alienación laboral en la economía moderna, concluyendo que lo que tengamos como trabajo sea irremediamente carente de propósito, pues no aporta ni aportará valor alguno. En ese sentido, al centrarse en los roles laborales que no aportan valor real a la sociedad ni a la persona, deviene la idea de cómo ciertos sistemas políticos mantienen estructuras laborales que no contribuyen a la sociedad, al generar o mantener este tipo de trabajos a cambio de apoyo político.

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020), los sistemas basados en la meritocracia reducen los riesgos de ciertas formas de corrupción, clientelismo, nepotismo y patronazgo, que conllevan la utilización de fondos públicos para enriquecer a las personas en función de sus lazos familiares, sus afiliaciones políticas o su condición social. Por lo que, es fácil ver cómo la distribución de empleos en el sector público, motivada por la política, afecta la calidad de la administración pública y genera ineficiencias económicas, ya que los criterios de selección a nuevos empleados se basan en la capacidad de apoyo político, mas no en el mérito propio, ocasionando un efecto de sesgo partidista, donde

destacan los contratos temporales y la rotación constante; por ende, la ineficiencia en la calidad de servicio. Cabe resaltar que, aunque en las entidades públicas se habla de igualdad y mejora de la calidad de vida, en realidad existe opresión. La burocracia de la administración pública en Latinoamérica genera puestos del Estado como recompensa para lealtades vagas. Incluso los servidores públicos promueven la desigualdad y la corrupción, a pesar de verse auto afectados.

Países como Estados Unidos, evidenció durante el gobierno de Donald Trump (2017–2021) una fuerte tendencia hacia la politización del aparato estatal, al designar en altos cargos a aliados políticos o personas leales ideológicamente, muchas veces sin la experiencia técnica necesaria; tal es el caso de la designación de su yerno Jared Kushner en misiones diplomáticas clave.

Del mismo modo, en Brasil, durante la presidencia de Jair Bolsonaro (2019–2022), se denunció la colocación de militares y aliados ideológicos en cargos públicos, debilitando el carácter técnico de la administración federal; y en El Salvador, bajo el gobierno de Nayib Bukele, se ha señalado un aumento en la concentración del poder político y la reducción de los contrapesos institucionales, al remover a magistrados y fiscales críticos e instalar figuras cercanas a su proyecto político.

Martínez (2022) afirma que, en la actualidad, el acceso al empleo se basa en conexiones políticas, económicas y relaciones personales. Aunque se llevan a cabo concursos formales, se comenta que estos concursos están influenciados o sesgados. La situación empeora con las reposiciones judiciales, que ocurren en gran cantidad; en estos casos, no se requiere un concurso, simplemente es suficiente haber ingresado a una entidad estatal (independientemente de la forma en que se haya hecho), y luego el Poder Judicial reconocerá un vínculo y le atribuirá naturaleza permanente. La administración pública es el ente ejecutor del servicio a la

ciudadanía (Bastos, 2019); sin embargo, está plagada de una burocracia que de por sí es anómala en Latinoamérica (Castano-Echevarri, 2022), donde los recursos del Estado son utilizados como prebendas para lealtades difusas (Zapata F. , 2016). El clientelismo político, en el Perú y a nivel mundial, trabaja bajo las sombras al no dejar constancia del mismo y dando lugar a contrataciones y promociones de personas en función de la conexión política.

Asimismo, a pesar de la importancia de este concepto, en el Perú muy poco se ha indagado al respecto. Los enfoques de estudio se basan en la corrupción, pasando por alto aspectos más específicos como el clientelismo, lo cual limita a comprender mejor las subyacentes y desarrollar estrategias efectivas que combatan estas prácticas. Bien señala Sardón (2021) que, en la realidad peruana y latinoamericana, los partidos se han degenerado en agencias de empleos y no están preparados para interpretar cómo es debida la realidad social. Mientras tanto, el desarrollo profesional implica el crecimiento, la mejora de habilidades y oportunidades laborales de las personas a base de la meritocracia, el clientelismo político implica la lealtad hacia un líder o partido político a cambio de beneficios personales, lo cual limita las oportunidades de ascenso y meritocracia, al responder a necesidades de índole netamente clientelista.

Entre los años 2016 y 2024 en el Perú, se ha tenido seis presidentes, muchos de ellos enfrentando procesos judiciales o destituciones, facilitando que el poder político se use como mecanismo de intercambio (ofrecer cargos públicos, especialmente en regiones y gobiernos locales, a cambio de apoyo congresal, sindical o territorial). Actualmente, Bajo la administración de Dina Boluarte, persisten críticas sobre designaciones por conveniencia en ministerios y gobiernos regionales, a ello se suma una administración pública fragmentada, con múltiples regímenes laborales, concursos públicos que muchas veces se declaran desiertos o se cancelan por presión interna, y un déficit en la implementación efectiva del Servicio Civil meritocrático -SERVIR.

Esta realidad afirma lo señalado por Graeber (2018), quien sostenía que muchos empleos en la burocracia moderna existen no por necesidad técnica o social, sino para satisfacer intereses políticos o simbólicos, generando estructuras laborales sin valor real, donde el trabajador queda atrapado en un sistema que no reconoce su mérito ni ofrece oportunidades de crecimiento.

Reforzando lo anterior, conviene señalar que el Decreto Legislativo N° 276 del 24 de marzo de 1984, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento publicado en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM en su Artículo 1° afirma que “tiene por objetivo permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público” (Presidencia de la República del Perú, 1984).

Asimismo, el gobierno peruano fortaleció el proceso con la aprobación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a través del Decreto Supremo N°004-2013-PCM. En ese marco, en julio del 2013, se promulgó la Ley N°30057 del Servicio Civil Meritocrático, la cual propone en el Art. 3 que, “Las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran” (Congreso de la República del Perú, 2013).

No obstante, en el Perú, es innegable precisar que las contrataciones y el nombramiento en entidades públicas se dan en su mayoría por conexiones políticas, siendo un problema común que persiste independientemente del tipo de régimen de contratación que se utilice, ya sea bajo Contratación Administrativa de Servicios (CAS), 276, 728 o de una carrera especial. Aunque hay reglas claras sobre los ingresos a través de concursos públicos, la situación real parece haber superado esas reglas. En el ámbito público, Ku et al. (2022) afirma que, en el

Perú, no existe una política de empleo público; más bien, existe un desorden en el sistema de contratación, la meritocracia obliga a contratar personal con un perfil adecuado al puesto a ocupar; sin embargo, para asegurar ello, los aspirantes deberían ser sometidos a procesos de contratación fundamentados en la objetividad, la capacidad, la imparcialidad, la meritocracia y la transparencia; haciendo hincapié en criterios de calificación y evaluación de rendimientos según lo requerido.

Forbes Perú (2022) señala que, en una encuesta realizada por Bumeran, el 55 % de los peruanos quiere renunciar a su trabajo, siendo la falta de oportunidades de crecimiento (39 %), el mal sueldo (14 %) y el mal ambiente (12 %), los motivos principales que impulsan a evaluar esta renuncia. Asimismo, una encuesta de LinkedIn sobre Great Place to Work citada por Haswell (2023) arrojó que el 43 % de las personas consideran la falta de oportunidades de crecimiento como principal razón por la que renunciaron a su último trabajo. Según estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), en las provincias del Perú, el sector público es el principal empleador con una participación del 71,5% de la PEA ocupada en zonas rurales y del 43,4 % en zonas urbanas. En contraste, el sector privado ocupa el 28,5 % de la PEA en zonas rurales y el 56,6 % en zonas urbanas. En líneas generales, en las provincias del Perú la mayoría de individuos trabajan en una institución pública.

Mientras las grandes organizaciones están en permanente contacto con las tendencias e innovaciones del ámbito empresarial y financiero, adaptándose rápidamente a nuevas estrategias de gestión que abarca el talento humano; en el sector público como es el caso del presente estudio, se opera en un contexto de burocracia que ralentiza la adopción de conceptos modernos y necesarios, sumado a que todos los cambios en el sector público se realizan vía leyes, normas y asignaciones presupuestales, lo que limita su capacidad de respuesta ante las necesidades de cambio e innovación.

La Municipalidad Provincial de Tacna, como una entidad de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa, dedicada a garantizar servicios de calidad y promover el desarrollo sostenible de la comunidad tacneña; se caracteriza por una estructura burocrática y una cultura organizacional arraigada, que enfrenta desafíos como la falta recursos, la alta demanda de servicios y la presión política; además, de la falta de un enfoque meritocrático en la contratación y promoción de su personal, lo que ha llevado a que los profesionales idóneos no sean ubicados en roles donde puedan maximizar su potencial, a pesar de que su estructura organizativa, está diseñada para fomentar el desarrollo profesional.

Esta problemática, se mantiene desde la época republicana hasta la actualidad, en mayor medida en los países considerados como en vías de desarrollo; en los cuales, se ha evidenciado que los procesos de captación y selección en el sector público no se llevan a cabo siguiendo lineamientos técnicos adecuados; en su lugar predomina prácticas como el amiguismo, la política, el padrinazgo, la recomendación, etc. En este contexto, los principales afectados son los profesionales de carrera de la Municipalidad Provincial de Tacna, especialmente aquellos que a pesar de estar capacitados y tener un alto potencial, no pueden avanzar en su carrera debido a la prevalencia del clientelismo, generando desmotivación, frustración y en algunos casos, un alto índice de rotación laboral; los pobladores de la ciudad de Tacna, quienes son indirectamente afectados, ya que la desmotivación de los trabajadores ante situaciones de clientelismo, puede llevar a una atención deficiente y a un servicio público ineficaz y; las instituciones públicas, socavando su capacidad para cumplir con sus objetivos y brindar servicios de calidad.

Además de lo descrito en los párrafos precedentes, se puede considerar como otras posibles causas que generan esta problemática en la Municipalidad Provincial de Tacna, el modelo burocrático, caracterizado por su rigidez que dificulta la implementación de cambios necesarios para mejorar la gestión del talento humano, la deficiencia en la implementación de

procesos transparentes para la promoción y asignación de puestos, la falta de voluntad política para combatir el clientelismo y promover la meritocracia, la falta de normativas efectivas que promuevan la capacitación y el desarrollo profesional, y la cultura organizacional, respecto a la normalización de prácticas clientelistas que desincentivan el desarrollo profesional. Esta situación conlleva a la desmotivación de los trabajadores, el deterioro de la calidad del servicio, por la ineficiencia y la falta de competencias adecuadas en los puestos de trabajo; el deterioro del clima laboral, un ambiente de trabajo hostil, propenso a conflictos; la disminución de la confianza del público hacia la entidad, debido a la percepción de corrupción y favoritismo; bajo rendimiento laboral, debido a la falta de conocimiento del puesto; la pérdida de talento humano competente y el desperdicio de recursos económicos y materiales.

Ante la situación planteada, fue necesario abordar la problemática en un estudio a fin de describir y profundizar la percepción de los administrados, respecto a la práctica del clientelismo político y el desarrollo profesional en la Municipalidad Provincial de Tacna, en el periodo 2024; tomando en consideración la importancia y significancia del sector público, que tiene como misión principal, el servicio hacia los ciudadanos en diversos ámbitos que así lo ameritan, contribuyendo con el bienestar y desarrollo del país en su conjunto. Además, de que existen pocos estudios relacionados al clientelismo político, lo cual se hace necesario incrementar y ampliar los mismos en otras instituciones públicas de la región.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clientelismo político y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona la designación de cargos con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?
- b) ¿De qué manera se relaciona la discriminación política con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?
- c) ¿De qué manera se relaciona la superación de vulnerabilidades con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación académica o teórica

La justificación teórica del estudio, se fundamenta en la necesidad de entender cómo estas prácticas afectan el funcionamiento eficaz de las instituciones y el desarrollo de los recursos humanos dentro del Estado. El clientelismo político se ha establecido en diversas estructuras gubernamentales en América Latina, donde los comportamientos clientelistas impactan no solo en la democracia, sino también en el desarrollo institucional y profesional de los empleados públicos. Este estudio tiene como objetivo profundizar en la conexión existente entre el clientelismo político y el desarrollo profesional en el contexto de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024. Considerando los fundamentos teóricos del clientelismo político de Rebolledo (2018) abordando las prácticas que debilitan la autonomía de los servidores públicos y sobre el desarrollo profesional en el ámbito público, a Ventura y Delgado (2012) en lo que concierne a la capacitación, promoción y desempeño.

1.3.2. Justificación metodológica

La metodología del estudio se justifica por su enfoque cuantitativo, el diseño no experimental – transversal, el nivel relacional y el tipo básico; haciendo posible analizar la relación del clientelismo político en el desarrollo profesional de los trabajadores municipales. La muestra conformada por 310 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, elegidos para garantizar la validez de los resultados. En la recolección de datos se utilizaron cuestionarios estructurados, que ofrecen información cuantitativa del clientelismo político y el desarrollo profesional, contribuyendo con el estudio de las variables y la determinación de su relación. Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la asociación del clientelismo político con el desarrollo profesional. La utilización de las diversas técnicas y pruebas estadísticas, permitieron lograr resultados altamente confiables en referencia a las variables de estudio.

1.3.3. Justificación social

La investigación posee una relevancia social, pues aspira a evidenciar cómo las prácticas de clientelismo político afectan el desarrollo profesional y, en consecuencia, en la calidad del servicio público de la Municipalidad Provincial de Tacna. Comprender cómo estas dinámicas inciden en la gestión pública, identificar aspectos críticos en los que se requieren reformas a las políticas públicas y a la gestión de recursos humanos. El estudio podría crear conciencia acerca de la relevancia de eliminar prácticas de clientelismo que promueven la corrupción y el favoritismo político, incrementando de esta manera la transparencia y eficacia en las entidades públicas.

1.3.4. Justificación práctica

En términos prácticos, el estudio tiene un valor significativo para la administración pública y los encargados de las políticas laborales en el ámbito municipal. Los hallazgos facilitan la identificación de áreas específicas donde el clientelismo está afectando la equidad y la calidad en el desarrollo profesional de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tacna, estableciendo bases para acciones prácticas en la capacitación y ascenso de los trabajadores. Este estudio también ofrece información para la creación de políticas públicas más inclusivas y equitativas, dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional de los empleados del sector público.

1.4. Delimitación de la investigación

Espacio geográfico, la investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Tacna, ubicada en la calle Inclán N° 404, en la provincia de Tacna.

Población de estudio, constituida por trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, bajo los regímenes laborales: D.L. N°276, D.L. N°728, D.L. N°1057, practicantes profesionales y pre profesionales y locadores de servicios. De esta población se determinó una muestra de 310 que fueron encuestados.

Tipo de investigación, correspondió una de tipo básica, al examinar las diversas teorías disponibles en relación con el problema de estudio. Estas bases teóricas, constituyen los soportes teóricos y científicos del marco teórico, además de la formulación de las hipótesis que fueron contrastadas con la realidad problemática, permitiendo arribar a las conclusiones.

Contenidos, en lo que corresponde a la operacionalización de las variables, se trabajó con la variable 1 “clientelismo político” tomando como referencia a Rebolledo (2018) y con la variable 2 “desarrollo profesional” con los autores Ventura y Delgado (2012).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación del clientelismo político y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Evaluar la relación entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.
- b) Demostrar la relación entre la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.
- c) Conocer la relación entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hipótesis nula (H₀): El Clientelismo político no se relaciona significativamente con el Desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

Hipótesis alternativa (H₁): El clientelismo político se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

1.6.2. Hipótesis específica

a. Primera hipótesis

Hipótesis nula (H₀): No existe relación significativa entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

Hipótesis alternativa (H₁): Existe relación significativa entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

b. Segunda hipótesis

Hipótesis nula (H₀): No existe relación significativa entre la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

Hipótesis alternativa (H₁): Existe relación significativa entre la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

c. Tercera hipótesis

Hipótesis nula (H₀): No existe relación significativa entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

Hipótesis alternativa (H₁): Existe relación significativa entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico

Según Montagur (2021), el clientelismo nació en la Antigua Roma, donde los patricios establecían relaciones de clientela con los plebeyos para obtener un apoyo político.

Durante la Edad Media, el clientelismo se manifestaba a través del feudalismo y el desarrollo del servilismo con los vínculos de lealtad entre los señores feudales y sus vasallos, aunque no se consideraban estrictamente clientelismo.

La noción de clientelismo político, según Caciagli (1996) se origina en las disciplinas de la antropología y la etnología de la década de 1950, y a partir de la década de 1970 es más usada por politólogos. Es así que se origina el involucramiento de historiadores quienes fueron aportando a la investigación. Tal evolución evidencia la naturaleza multidisciplinaria e interdisciplinaria del tema (Moreno, 1999).

Todo lo anterior evidencia cómo el concepto de clientelismo político ha ido desarrollándose y ampliándose a lo largo del tiempo, adquiriendo nuevas formas en el contexto de los sistemas políticos y económicos emergentes.

Un primer acercamiento conceptual, desde la óptica de las sociedades contemporáneas sobre clientelismo dado por Garvia (2001), es:

Tipo de relación interpersonal, o cara a cara, en la que intervienen el patrón, de un lado, y sus clientes, de otro; uno y otros envueltos en una relación de intercambio que beneficia a las dos partes, pero también un intercambio desigual o asimétrico, disfrutando el patrón de una situación de partida ventajosa frente a sus clientes, cuya

ayuda necesita, sin embargo, para mejorar su posición frente a otros patrones. (p. 20-21)

Cierto es que la visión funcionalista clásica causal identifica el clientelismo con los efectos del subdesarrollo. Sin embargo, Gonzales (1997) afirma que algunos autores especifican que se debe analizar este fenómeno desde una perspectiva histórica y universal; ya que, a pesar de las sociedades modernas, desarrolladas y democráticas, este fenómeno sigue existiendo de alguna manera.

En definitiva, Corzo (2002) señala la existencia de intercambio como una característica compartida de todos los fenómenos asociados al clientelismo, sin embargo, estos elementos varían entre comunidades, épocas históricas, sistemas de gobierno, niveles de autonomía, estados de desarrollo económico, entre otros.

En contraste con el párrafo anterior, para las sociedades actuales, estas prácticas se dan al margen del orden jurídico e institucional, con tendencia a considerarlas dentro del campo de la corrupción. El clientelismo se manifiesta de diversas maneras, tanto en contextos políticos como en el ámbito empresarial, y sigue siendo objeto de debate en términos de su influencia en la toma de decisiones y en la distribución de recursos.

Respecto a la concepción del desarrollo profesional, se han producido cambios significativos a lo largo de la historia, partió de una visión más estática y unidimensional a una comprensión más dinámica y multidimensional, que considera aspectos cognitivos, personales, organizacionales y sociales en respuesta a los cambios en la sociedad y en el ámbito laboral.

Por otro lado, a través de la historia, a medida del crecimiento de la industrialización, las personas requerían habilidades especializadas, estableciéndose gremios y asociaciones profesionales para regular y promover el conocimiento y las habilidades en diferentes campos.

En la actualidad, el desarrollo profesional se ha vuelto aún más relevante por la rápida evolución de la tecnología, la globalización y los cambios en los modelos de empleo. Siendo necesario enfatizar la importancia de la actualización constante de habilidades, adquisición de competencias digitales y capacidad de adaptación a entornos laborales en constante cambio, así como la retención de empleados a través de programas de capacitación, promoción y desarrollo de carreras.

En líneas generales, el desarrollo profesional es un concepto dinámico y en constante evolución que nos ha llevado a un enfoque más integral, ayudando a reconocer la importancia de la formación continua, la colaboración, el equilibrio y la armonía en el crecimiento de los profesionales en el ámbito laboral.

2.2. Antecedentes de la investigación

Al realizar la búsqueda de antecedentes internacionales y nacionales, no se localizaron estudios que consideraran ambas variables; por lo que, se procedió a realizar un análisis en base a artículos científicos y tesis; motivo por el cual, se realizó un estudio independiente de las variables elegidas en la presente investigación, lo cual no invalida la tesis realizada.

2.2.1. Internacional

García y García (2023), en su artículo de investigación titulado ***Clientelismo político y desigualdad en oportunidades de empleo.***

Su objetivo general fue identificar las características de la formación del clientelismo político que generan desigualdad en las oportunidades laborales en el marco de la corrupción política. Metodología, cualitativo - estudio de revisión mediante el análisis de contenido de una muestra de 30 artículos.

Resultados, encontraron la existencia de un clientelismo estructural, que fue formándose en base a la corrupción sistémica y la desigualdad laboral; el

cual responde a necesidades políticas y no meritocráticas. Conclusión, el clientelismo privilegia al funcionario del poder político que, si bien es moralmente es cuestionable; es respaldado e incluso garantizado por la ley en algunos casos.

Martínez (2023), en su tesis titulada *Gestión del desarrollo profesional y rendimiento de los trabajadores de la salud en un Hospital de Quito - Ecuador 2022*.

Su objetivo fue analizar la relación entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022. Metodología, enfoque cuantitativo, básica con corte Transversal, nivel correlacional, muestra conformada por 90 trabajadores.

Resultados, la variable gestión de desarrollo profesional muestra un nivel bueno (46.67%) y la variable rendimiento del trabajador, un nivel alto (84.44%). Concluye que existe una relación entre las acciones de crecimiento y el desarrollo de los colaboradores lo que se reflejará en los resultados dentro del trabajo.

Miquel y Carbajal (2022), abordan sobre *Clientelismo y seguridad pública: el caso del municipio de Amozoc, Puebla*.

Su objetivo fue analizar los vínculos clientelares en el reclutamiento de la policía municipal en el municipio de Amozoc ubicado en la franja del Huachicol. Metodología, teórica-descriptiva, hemerográfica.

Resultados, el clientelismo se extiende a los municipios donde los policías se deben al presidente que los recluta es por ello que protegen a los delincuentes y los que rechazan quedan a merced de los criminales. Concluye que, la relación policía y autoridad municipal se convierte en una red clientelar

donde el presidente municipal actúa como patrón, el policía como cliente y los mediadores son los policías más antiguos; siendo el clientelismo el factor central en la toma de decisiones de seguridad pública y es determinante de la carrera policial.

Palacios y Demarchi (2022), en su artículo de investigación *Ni patrones ni clientes: la rendición de cuentas en el debilitamiento del clientelismo*.

Su objetivo fue explorar cómo la rendición de cuentas democrática afecta la asociación entre clientelismo y pobreza. Metodología, investigación cuantitativa -hermenéutica, para una muestra de 160 países con datos de la base de V-Dem.

Resultados, la rendición de cuentas fortalece la democracia y reduce la vulnerabilidad sociopolítica frente a situaciones económicas. Concluye que, el clientelismo es un fenómeno político presente en todo tipo de regímenes, siendo una estrategia dominante de los vínculos entre ciudadanos y políticos.

Heredia y Narváez (2021), en su artículo sobre *La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud*.

Objetivo, analizar las evaluaciones que se realizan en la institución y el desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Metodología, investigación descriptiva - no experimental, el universo estuvo conformado por 60 funcionarios divididos por áreas.

Resultados, identificó que existen trabajadores que requieren mayor formación y desarrollo de conocimientos sobre el área en que se encuentran. Concluye, considerar la propuesta de capacitar a los servidores públicos con

cargos administrativos para mejorar su desempeño, fortalecer su formación y motivarlos a cumplir los objetivos institucionales.

Gordón (2020), redacta el artículo sobre *El Clientelismo Político en el Ecuador, un abordaje conceptual desde el esquema constitucional*.

Objetivo, analizar los cambios que ha sufrido el clientelismo, respecto a su estructura, las formas en que se presenta, sea mediante asignación de puestos burocráticos, flujo de dineros estatales u otras. Metodología, descriptivo.

Resultados, identificó el intercambio de beneficios como uno de los ejes de esta práctica, que atañe a elementos negativos de la política como la corrupción; y si bien se presenta avances en una participación ciudadana desmarcada del clientelismo, se reconoce la necesidad de profundizar en estas prácticas. Concluye que, el clientelismo supone una relación voluntaria, entre sujetos dispuestos a encuadrarse en un intercambio de beneficios a fin de aprovechar las situaciones ventajosas.

Jiménez et al. (2019), en su artículo de investigación *El clientelismo político y corruptor como cultura de participación asimétrica y legítima*.

Su objetivo fue contextualizar las actuales prácticas clientelares y corruptas que se presentan en el marco de las relaciones Estado - sociedad - mercado en Colombia. Metodología, estudio bibliográfico.

Resultados, en Colombia, los diseños institucionales del Estado son desbordados por la praxis ciudadana, social, política y administrativa, donde los actores se burlan de la ley e incluso incurren en conductas abiertamente delictivas. Concluye que, las concepciones y prácticas que han dominado Colombia desde el siglo XIX, como los mecanismos para acceder al poder

político, ejercer el gobierno y darle a la administración pública el carácter de botín en manos, se encuentran arraigadas en la psiquis de los colombianos, lo que influye en las prácticas actuales entre el Estado y la sociedad.

Gómez (2019), en su tesis *Los Procesos de selección y contratación a partir del clientelismo en una empresa pública del sector deportes de Medellín*.

Su objeto fue describir los procesos de selección y contratación en una organización deportiva del sector público de Medellín, con el propósito de comprender como son influenciados por el clientelismo político. Metodología, cualitativo, nivel descriptivo.

Resultados, el proceso de selección y contratación está acompañado de un enfoque sistémico. Concluye que, el clientelismo se permea constantemente por el poder político, los profesionales que se presentan a las convocatorias públicas pierden el tiempo, estando relacionada con los monopolios políticos que aprovechan de su jerarquía para crear vínculos con los que apoyan el partido.

Adenji et al. (2019), en su artículo de investigación titulada *Competence model for measuring career development and organisational growth in the health sector*.

Objetivo, evaluar un modelo de competencias para medir el desarrollo profesional y el crecimiento del sector sanitario en Nigeria. Metodología, diseño descriptivo-correlacional, muestreo de 377 empleados y directivos.

Resultados, con un nivel de significancia de ($p=0,00<0,01$), el crecimiento organizativo de una institución de salud depende de la planeación y puesta en marcha de programas de desarrollo profesional, basados en la evaluación de competencias. Concluye que, la gestión deberá proporcionar

intervenciones más activas en la implementación de planes de gestión de carreras.

Ali et al. (2019), en su artículo de investigación titulada *Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal*.

Objetivo, examinar cómo la planificación de la sucesión se relaciona con el desempeño de los empleados y evaluar si el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño median esta relación. Metodología, estudio descriptivo – correlacional con una población de 239 empleados.

Resultados, el estudio arrojó una correlación significativa y positiva entre el desarrollo del talento y el rendimiento de los empleados. Concluye que, si la dirección bancaria crea un grupo de empleados capacitados a través de la planificación de la sucesión y la gestión del desempeño, puede mejorar los nombramientos inapropiados en respuesta a vacantes repentinas y jubilaciones de empleados.

Cataño (2018), en su investigación titulada *Entre el clientelismo político y la contratación pública: una aproximación a las prácticas clientelares en el Municipio de Sahagún Córdoba durante el periodo 2008 – 2015*.

Su objetivo fue analizar la problemática de cómo operaron las prácticas clientelares dentro de los procesos de contratación pública en el municipio de Sahagún (Córdoba). Metodología, enfoque cualitativo, basada en entrevistas semiestructuradas.

Resultados, las prácticas clientelares han permitido considerar que los clanes políticos se mantengan en el poder para influir en las decisiones y

relaciones políticas. Concluye que, el clientelismo político al servicio de los clanes les permite lograr sus objetivos en materia electoral y permanecer vigentes en la representación política a pesar de algunas desventajas ocasionadas en cuanto reputación política y poca confiabilidad ciudadana.

Pedroza y Ramírez (2018), en su artículo de investigación *Clientelismo político en la gestión pública: características y consecuencias como forma de dominación política*”, en el Municipio Valledupar departamento del Cesar, Colombia, durante el periodo 2011 a 2015.

Objetivo, analizar el clientelismo político en la gestión pública municipal considerando sus características y consecuencias como forma de dominación política. Metodología, enfoque cualitativo - documental hermenéutica interpretativa.

Resultados, las características más importantes del clientelismo son la colonización del aparato estatal, asignación de puestos burocráticos y flujo de dineros estatales. Concluye que, el clientelismo ha permeado el sistema político colombiano a nivel municipal, estableciendo relaciones jerárquicas desiguales, brindando la promoción de votos a cambio de protección o asignación de recursos públicos.

2.2.2. Nacional

Soria (2023), en su tesis titulada *El clientelismo político y la regulación del financiamiento privado en los procesos de elección parlamentaria 2016-2021*.

Su objetivo fue analizar la relación entre el clientelismo político y la regulación del financiamiento privado en los procesos electorales

parlamentarios 2016 – 2021. Metodología, diseño socio jurídico, método sistémico-estructural-funcional,

Resultados, existe una deslegitimación de los partidos políticos en una realidad compleja donde se observa patronazgo, una deficiente gestión de recursos públicos, violación al principio de transparencia y ética por parte de empresas privadas empleando mecanismos como el Smurfing (Pitufeo). Concluye que, existe una relación directa entre el clientelismo político y el financiamiento privado en los procesos de elección parlamentaria 2016 – 2021.

Gavancho (2023), en su tesis titulada *Desarrollo profesional y competitividad en trabajadores de la salud de un hospital público, Andahuaylas – Apurímac, 2022.*

Objetivo, establecer la relación de desarrollo profesional y competitividad. Metodología, cuantitativo - correlacional, diseño no experimental transversal, población de 80 profesionales

Resultados, el 67% de los profesionales de salud, ostentan buen desarrollo profesional y el 75% demuestran un buen nivel de competitividad. Conclusión, existe relación significativa entre el desarrollo profesional y la competitividad con un nivel de significancia ($p=,000<0,05$).

Peralta (2022), en su tesis titulada *Clientelismo político y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Velille, provincia de Chumbivilcas, departamento de Cusco.*

Su objetivo fue analizar el clientelismo político en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Velille; para ello, explica los factores políticos que incurren en el clientelismo y analiza la percepción de la población. Metodología,

descriptiva, correlacional, transversal y cuantitativa, con una muestra de 269 personas.

Resultados, el 54% del público encuestado estima como “considerable” el nivel de clientelismo político realizado de manera regular, esto se traduce en una práctica incorrecta, fuera de las normas y el 53% de los encuestados considera insuficiente la gestión pública. Concluye que, el clientelismo político impacta de manera negativa en la gestión pública ($r = 0,248$) con un nivel de significancia ($p=,000 < 0,05$).

Medina (2021), en su tesis titulada *El desarrollo profesional y la participación en la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020*.

Objetivo, establecer cómo el desarrollo profesional influye en la participación de la toma de decisiones. Metodología, básica de nivel correlacional, diseño no experimental transversal, población de 43 colaboradores.

Resultados, el 46% de colaboradores, considera que: *a veces* es bueno el desarrollo profesional en sus puestos de trabajo y el 67%, que la toma de decisiones se ejecuta para obtener resultados de la empresa. Concluye que, el desarrollo profesional influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX.

Díaz (2021), en su tesis titulada *El clientelismo en las políticas sociales y el derecho a la igualdad en tiempos de pandemia, Tacna, 2020*.

Su objetivo fue determinar la relación entre el clientelismo y el derecho a la igualdad en tiempos de pandemia. Metodología, enfoque cualitativo – básica.

Resultados, el clientelismo se asocia con el derecho a la igualdad, toda vez que al favorecer a un sector minoritario con beneficios públicos se reduce la distribución igualitaria hacia la población afectándose los derechos humanos. Concluye que, existe una innegable relación entre el clientelismo y el derecho a la igualdad, pues supone una práctica recurrente que afecta la democracia e influye de manera grave en la universalidad del derecho a la igualdad.

Palacios y Vera (2019), en su trabajo de investigación titulado *El clientelismo político, y su relación con la capacidad estatal, en los profesionales de salud del Ministerio de Salud*.

Objetivo, determinar la relación del clientelismo político y la capacidad estatal de profesionales dentro de una institución pública. Metodología, investigación no experimental, descriptivo - correlacional, con una muestra de 150 profesionales.

Resultados, para el 95% de los profesionales de la salud, los directores nunca y casi nunca son designados ajustándose al manual de organización y funciones; y el 97,4% de profesionales considera que no hay capacidad estatal en la entidad. Concluye que, existe una relación muy significativa, entre el clientelismo político y la capacidad estatal, donde se aprecia que, el $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Clientelismo político

Rebolledo (2018) afirma que el clientelismo político se basa en:

Relaciones clientelares entendidas como el otorgamiento de favores materiales a cambio de apoyo, o bien, de la subordinación política, donde el criterio de asignación de los beneficios es precisamente el haber contado con ese apoyo, o esperar tenerlo en el futuro, en la que el acceso a determinados recursos no está definido por criterios universales o equitativos, sino por la lealtad. (p. 207)

Es decir, el clientelismo político hace referencia a la práctica donde se ofertan bienes o servicios a cambio de apoyo político – electoral, siendo el criterio de distribución del patrón. ¿Me apoyaste? (Me apoyarás).

Arriagada (2013) señaló que estas relaciones canalizan la lealtad y el apoyo político a cambio de favores como la votación, el trabajo y la presencia en las elecciones, creando cadenas de ayuda recíproca con redes políticas.

Cabe precisar que algunos funcionarios manejan selectivamente los recursos, para favorecer a sus clientes a cambio de beneficios personales o favores políticos, lo cual implica una relación de dependencia y dominación, motivada por desiguales dotaciones de capital social, simbólico y económico entre los involucrados.

En este punto, se rescata lo estipulado por Schröter (2010), que enfatiza las relaciones de poder informales, es decir, aquello que existe, pero no se materializa en lo formal, pero tiene impacto significativo en el funcionamiento de la política.

2.3.1.1. Definiciones de clientelismo político

En las siguientes líneas, se considera las definiciones de clientelismo político a través del tiempo.

Utilización de recursos públicos que han sido desviados para fines particulares y dejando en segundo plano el bien común (González Guerrero, 2023)

Fenómeno político electoral presente en todo tipo de regímenes, con capacidad para amenazar la calidad de la democracia. (Palacios y Demarchi, 2022).

Relación jerárquica que requiere de dos actores dispuestos a establecer un vínculo que les permita beneficiarse, generando una relación de lealtad y compromiso (Miquel y Carbajal, 2022).

Concebida como una categoría analítica y una etiqueta moral; entendiendo que lo primero se emplea para examinar las prácticas donde se establecen relaciones de intercambio de favores; y lo segundo, está vinculado a las críticas y condena de estas prácticas (Vommaro y Combes, 2019).

Relación diádica donde un agente, en posición de supremacía, utiliza su influencia para dar protección y seguridad a otro agente que está en posición de inferioridad, a cambio de servicios, lealtades y apoyos (Zapata F. , 2016).

Intercambio individualizado y contingente de bienes y servicios por apoyo político o votos, elige como blanco a las personas más vulnerables (Weitz-Shapiro R. , 2012).

Intercambio de bienes y servicios por apoyo político y votos, que consta de dos dimensiones: la normativa (aceptación social) y la racional (lógica instrumental) (Schröter, 2010).

Relaciones informales recíprocas y benéficas de favores entre dos sujetos, basadas en una amistad instrumental, desigualdad, diferencia de poder y control de recursos, donde existe un patrón y un cliente (Audelo Cruz, 2004).

Vinculación política entre un patrón y un cliente construido a base de transacciones asimétricas. Esta relación diádica tiene carácter particularista y se desarrolla entre individuos con poder y status económico desiguales a fin de obtener un beneficio mutuo, intercambio de puestos de trabajo, contratos, cargos de poder y vínculos personales por apoyo político (Rehren A. , 2000)

Las definiciones de clientelismo político a través del tiempo ofrecen una variedad de enfoques, donde todas convergen en señalar una relación de intercambio entre un político y un votante o grupo social, donde ofrecen recursos a cambio de apoyo político, perpetuando estructuras desiguales y afectando la calidad de la democracia; y aunque se ha considerado moralmente negativo, también se ha analizado como una estrategia que persiste en contextos donde las instituciones son débiles, afectando la calidad democrática.

2.3.1.2. Actores de clientelismo político

Rodríguez et al. (2018) identificó que los actores involucrados poseen como características principales el elevado capital social, la reputación y trayectoria.

En esa misma línea, Gordón (2020) afirma que el clientelismo resulta del capital social; es decir, de una red compuesta por relaciones interpersonales e inter grupales dentro de una sociedad, construida sobre valores socioculturales como la confianza, la reciprocidad, la cooperación y la solidaridad.

Este capital social mencionado por el autor hace alusión a los beneficios que se espera recibir, pero no exclusivamente fruto del trabajo, sino por las conexiones que se generan con otras personas con poder superior.

Por otro lado, si bien el clientelismo político consiste en una relación diádica patrón-cliente, Tuirán et al. (2021) señalan que coexisten diversos actores: patrón, brókeres y clientes.

Patrón, controla importantes recursos de poder y garantiza como un guardián, el acceso a ellos de su clientela a cambio de lealtad y apoyo político.

Broker, instancia de mediación entre los intereses del patrón y del cliente.

Cliente, ciudadano abierto a brindar su apoyo a fin de satisfacer sus necesidades y demandas.

Entonces, el clientelismo se vale del capital social, concretamente de la información que mana de los círculos de poder.

De lo mencionado en párrafos anteriores, se rescata que tanto los patrones como los clientes se necesitan mutuamente y, por tanto, su relación se ve legitimada, donde la relación se convierte en un medio, no un fin; ya que, al cliente se le “facilita” el acceso a bienes y recursos y al patrón se le genera “ventajas” en la contienda política.

Rocha (2023) afirma que, parece existir un consenso en que el clientelismo implica la distribución de un tipo específico de bien: los llamados beneficios excluibles que, a diferencia de los bienes públicos, permite discriminar entre quienes deberían beneficiarse de aquellos que no deberían hacerlo.

Entre estos beneficios, el empleo, en forma de puesto en la administración pública o cualquier otro trabajo remunerado, sería uno de los más valorados (Calvo y Murillo, 2004; Zarazaga, 2014; Nichter, 2018; Oliveros, 2021; Rocha, 2023).

2.3.1.3. Características de clientelismo político

En el mismo contexto, Sardón (2021) precisa que los pactos clientelares se construyen en base a transacciones asimétricas, beneficiosas y abiertas entre los actores. Siendo algunas de sus características fundamentales:

Es desigual, cuentan con recursos disímiles de patrimonio, poder, prestigio y capital social.

Es personalizada, los actores no tienen interés en la igualdad, no promueven reglas aplicables a todos los ciudadanos, sino a personas en concreto, es decir, situaciones de favoritismos.

Implica intercambio, busca establecer un pacto para la distribución de bienes y servicios a cambio de lealtades, apoyo y votos.

Es informal y difusa, implica la ausencia de un tercero con el poder de hacer cumplir un contrato; se sostiene en relaciones cara a cara.

En síntesis, el clientelismo es un fenómeno donde los funcionarios o titulares de un cargo hacen uso de su posición para favorecer o beneficiar a individuos o grupos específicos que le dieron respaldo y lealtad política, mediante el uso de recursos y poderes del estado, el cual persiste en la actualidad, tal como afirmó Aguirre (2013), pues está enraizado en las estructuras partidistas, como una manera legítima para construir el poder público, manifestándose de forma más directa en los líderes provinciales, municipales o comunales.

Conllevando a una falta de políticas y estrategias en la gestión, lo que ha resultado en la contratación masiva de empleados sin criterios racionales y basados en conexiones netamente políticas, siendo una práctica antidemocrática y perjudicial para el desarrollo y la gobernabilidad de un país.

2.3.1.4. Patronazgo

Barozet y Espinoza (2019) sostienen que el patronazgo establece una lealtad que no se limita solo al partido político, se centra alrededor de una figura de autoridad específica, que puede ser representada por un alcalde, intendente, gobernador o presidente de un partido político. Mediante el cual, manifiesta Pantín y Máiz (2019), se destinan puestos de trabajo temporales y rotatorios, a través de contrataciones de baja cualificación, de tres a seis meses en organismos provinciales sin criterios de mérito.

Es decir, se enmarca en el intercambio de recursos públicos, expresado en favoritismo o preferencia de personas o grupos en la asignación de servicios públicos o cargos.

Al respecto, Gordón (2020) afirma que:

Es una forma de clientelismo, pues mientras el patronazgo hace alusión de una relación más personal, el término clientelismo puede abarcar un espectro mucho más amplio, como por ejemplo las maquinarias electorales, partidos políticos u organizaciones burocráticas, lo que le imprime al patronazgo y al clientelismo una relación de contenido y continente. (p. 139)

Asimismo, Ramos (2019) señaló que es una forma de obtener ayuda a cuenta de las precariedades donde se negocian puestos en la burocracia sin un mérito o especialización. Miquel y Carbajal (2022) afirman que se da a partir de conexiones políticas, donde la lealtad se desplaza de la institución hacia el patrón, generando una falta de consolidación institucional.

En síntesis, el patronazgo es solo una forma de clientelismo que busca el control del estado y sus recursos a través del intercambio de apoyo por trabajo centrado en el poder de una sola persona.

2.3.1.5. Estructura del clientelismo

Gordón (2020) afirma que el clientelismo funciona por ser estratégico, de estructura vertical y asimétrica, donde el patrón tiene acceso a recursos que el cliente no tiene, siendo así que el patrón satisface las necesidades del cliente y representa sus intereses frente a terceros.

De manera que se visualiza como un modelo de pirámide donde el patrón debe satisfacer las necesidades del cliente; y al no ser capaz, él mismo se

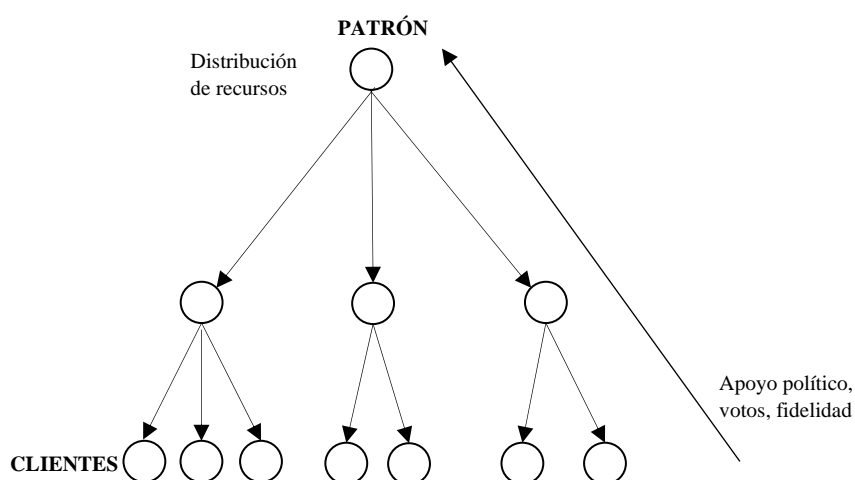
convierte en cliente y debe buscar un patrón que sea capaz de organizar los recursos y tener los contactos en pro de sus necesidades.

En base a lo anterior, la estructura del clientelismo se concibe como desigual, personalista, particularista, de carácter permanente, de dependencia mutua entre un patrón y un cliente, mediado por un broker. En este intercambio, el patrón proporciona al cliente bienes, servicios y beneficios materiales a cambio de apoyo político-electoral y lealtad. La desigualdad en esta relación es un aspecto clave, dado que el patrón tiene acceso a recursos tangibles e intangibles esenciales para el cliente.

Pantín y Máiz (2019) ya habían estipulado que la suma de diádas forma redes clientelares con una estructura piramidal, donde se satisface a los clientes selectivamente.

Figura 1

Estructura del Clientelismo Político



En esta estructura vertical, los clientes solo confían en el patrón y mantienen desconfianza competitiva entre ellos. Cualquier intento de desarrollar una red horizontal entre los clientes solo ocurre a través de nuevos vínculos

verticales; basados en el intercambio, la información y la construcción de confianza mutua entre el patrón y los clientes, y no a través de vínculos horizontales entre los propios clientes.

Los patrones son personas que ocupan cargos públicos que buscan construir apoyo político para avanzar en sus carreras, son quienes garantizan el acceso a recursos, en su mayoría públicos, que distribuyen de forma selectiva dentro de la red. Los mediadores, provienen del mismo entorno social de los clientes, pero se distinguen por su capital social, el cual les permite establecer conexiones directas con los políticos y funcionarios. Para los clientes, la participación en esta red se convierte en una estrategia para obtener diversos beneficios.

La estructura del clientelismo político puede parecer invisible por su carácter informal, pero está presente en todas las áreas del estado. Se manifiesta de diversas formas y, aunque su apariencia puede ser desconocida, es percibido de manera negativa por la población.

En definitiva, estas estructuras pueden combinarse y adaptarse a las circunstancias políticas, económicas y sociales, pues al tener un carácter flexible, pueden coexistir con otras estrategias de movilización electoral no clientelares.

2.3.1.6. Clientelismo y corrupción

Hasta este punto, se muestra que la relación clientelar es política porque no es exclusivamente económica, amigable o solidaria, ello por la mediación de intereses. Si bien es cierto, el término generalmente asociado al clientelismo político es la corrupción; ambas manifestaciones actúan de forma separada.

Pantín y Máiz (2019) señalan que desde la figura del derecho la corrupción supone el quebrantamiento de los deberes oficiales por beneficio personal. Asimismo, afirma que el vínculo en la corrupción es horizontal, mientras que en el clientelismo se da una relación vertical de dependencia.

Al respecto, resalta que la mercancía de la corrupción viene a ser el dinero; mientras que, del clientelismo, los votos y favores como mecanismo simbólico y discrecional no son considerados corruptos ni ilegales.

Tabla 1*Elementos particulares del clientelismo y la corrupción*

Diferencias	
Corrupción	Clientelismo
Privado	Político
Dinero	Apoyo
Horizontal	Vertical
Ilegalidad	Alegalidad
Oculto	Manifiesto
Socio	Cliente
Igualdad	Desigualdad
Arbitrario	Discrecional
Interdependencia	Dependencia

Nota: Tomado de Pantín y Máiz (2019)**Tabla 2***Elementos comunes del clientelismo y la corrupción*

Similitudes	
Corrupción	Clientelismo
Individuo	Individuo
Informal	Informal
Focalizado	Focalizado
Pragmático	Pragmático
Particular	Particular
Inmoral	Inmoral

Nota: Tomado de Pantín y Máiz (2019)

Es decir, la corrupción hace referencia al intercambio de mercancía económica ilegal y oculta entre actores interdependientes; mientras que el

clientelismo, al intercambio de apoyo político a cambio de distribución de recursos, de forma ilegal y pública.

En ese aspecto, el clientelismo no podría categorizarse como un subtipo de corrupción, sino como un fenómeno que podría articularse al proveer de financiación a las redes políticas.

Un claro ejemplo, para que algo sea catalogado corrupto requiere del abuso del cargo a beneficio propio; entonces, si un político da preferencia pública y visiblemente el uso de dinero en una asociación, se trata de prácticas clientelistas, incluso si se beneficia de los votos; sin embargo, si se enriquece en secreto simulando concurso público, se cataloga corrupción.

Gordón (2020) señala que la corrupción está sujeto al sistema jurídico, así mismo añade los siguientes elementos diferenciadores:

- La corrupción se circunscribe al intercambio monetario y a tiempos cortos.
- El clientelismo sostiene una dependencia compleja, dado en mediano o largo plazo.

Entonces, podemos rescatar lo estipulado por Corzo (2002) respecto a que, en la corrupción existe conocimiento pleno de la ilegalidad de cualquier acción, pues al ser consciente de su antijuricidad, usa todos los medios para ocultarlo; mientras que, en el clientelismo, no se asume la conducta como ilícita, pero la mantienen oculta, al ser conscientes de lo poco ético de la acción.

A raíz de lo anterior, podemos enfatizar que la corrupción supone una relación simétrica donde prevalece el intercambio monetario; mientras que, en el clientelismo, este intercambio puede ser variable, al tratarse de un apoyo o

favor recíproco revestido de informalidad, que requiere la norma de lealtad, es asimétrica.

En síntesis, se puede observar la actuación conjunta de ambos fenómenos, pero no quiere decir que no se puedan diferenciar; ya que cada uno posee características particulares específicas que hacen posible distinguirlas.

2.3.1.7. Dimensiones del clientelismo

Las dimensiones de las variables de estudio, fueron establecidas con la revisión de artículos científicos y con uso de la inteligencia artificial.

Schröter (2010) plantea que existen dos dimensiones del clientelismo, una racional y una normativa; mientras la concepción racional hace referencia al costo-beneficio de los actores involucrados, la normativa va dirigida al código de honor, y las vulnerabilidades de los actores como base del intercambio.

En consideración a lo manifestado en el párrafo anterior y a la conceptualización de clientelismo político de Rebolledo (2018), tenemos las siguientes dimensiones:

a. Designación de cargos

El clientelismo político se basa en relaciones informales, donde la diferencia de poder y el control de recursos son los principales ejes.

Al ser considerado una relación moral, basada en la reciprocidad y el reconocimiento mutuo, los involucrados proporcionan protección a cambio de servicios personales, lealtad y apoyo, negociando puesto en la burocracia.

Esta dimensión incluye lo siguiente:

- Designación por lealtades
- Designación por alianzas
- Designación por beneficios a altas autoridades
- Designación según Manual de Clasificación de Cargos

b. Discriminación política

Muestra la desigualdad dada por el apoyo político o votos en la relación informal de intercambio de favores, el cual permite discriminar entre quienes deberían beneficiarse de aquellos que no deberían hacerlo.

Esta dimensión incluye los siguientes:

- Cumplimiento de procesos de concursos públicos
- Desigualdad en procesos

c. Superación de vulnerabilidades

El intercambio recíproco y benéfico de favores repercute en la vulnerabilidad del patrón y del cliente. Mientras la vulnerabilidad del cliente es material y estructural, el patrón tiene que ganar legitimidad siendo expuesto a la evaluación crítica.

El clientelismo es una de las maneras predominantes por las que los clientes tienen que hacer política para satisfacer sus necesidades.

Esta dimensión incluye:

- Nivel de vulnerabilidades
- Nivel de superación de vulnerabilidades

2.3.2. Desarrollo profesional

Brito (1992) define el desarrollo profesional como:

Una experiencia de interacción individual y grupal; a través de la cual los sujetos que participan en ella, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano. (p. 112)

En la misma línea, Ventura y Delgado (2012) sostienen que “el desarrollo profesional tiene como finalidad el perfeccionamiento y el desarrollo de potenciales, capacidades, aptitudes y características, facilitando el acceso de mayores y mejores habilidades diversificando y actualizando conocimientos mediante la autoexigencia” (p.173).

En el entorno laboral actual, la noción de Friedrich Nietzsche sobre "Aquel que tiene un motivo para vivir puede soportar casi cualquier cómo" adquiere una creciente importancia. Dado que el propósito primordial de los empleados ya no se limita a ganar dinero, sino incluye la búsqueda de un propósito y realización personal a través de su trabajo. En muchas organizaciones, se observa un ambiente representado por la fatiga y la falta de entusiasmo entre los empleados, lo que lleva a que las personas cuestionen el sentido de su actividad profesional.

Dentro del desarrollo profesional, señala Bohorquez et al. (2020), es crucial considerar la satisfacción derivada del logro, un aspecto destacado en la Teoría de las necesidades de McClelland (1975), señala que más allá de las remuneraciones y competencias profesionales, los trabajadores ambicionan el éxito, impulsado a la búsqueda de oportunidades de crecimiento dentro de una organización.

Asimismo, Barcelo (2022) en un Blog de Recursos Humanos de IMF, realiza una comparación de las necesidades de un trabajador con base en la pirámide de Maslow (1943) y afirma que, primeramente, se busca empleo con el fin de recibir un salario; de manera consecutiva, se embarca en la búsqueda de ascensos sucesivos aspirando estabilidad y seguridad en el entorno laboral; seguidamente, nos dedicamos a satisfacer nuestras necesidades de afiliación, reconociendo la importancia de las relaciones laborales interpersonales. A medida que progresamos, cultivamos nuevas motivaciones y anhelamos el éxito laboral; es decir, nos esforzamos por el reconocimiento de nuestras capacidades y nuestro rendimiento; y finalmente, centrada en la autorrealización, dirigimos nuestros esfuerzos al crecimiento personal, aspirando a destacar como expertos en nuestra área.

Al respecto, Rufasto (2021) afirma que el desarrollo profesional implica una evolución o transformación positiva en las habilidades laborales y el crecimiento personal de una persona, donde se destaca que puede existir crecimiento sin desarrollo, pero no desarrollo sin crecimiento.

De lo anterior, se desprende que el desarrollo profesional consiste en la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos a través de una educación continua; es así que una persona está en desarrollo profesional cuando está comprometida con su crecimiento y mejora continua en el ámbito laboral, pues bien señala Fraser (2023), los humanos se niegan a estancarse; ya que, estamos hechos para crecer y cambiar, y esa necesidad no termina a ninguna edad.

2.3.2.1. Importancia del desarrollo profesional

Sánchez y Álvarez (2017) señalan que la importancia del desarrollo profesional radica en la constante preparación acorde a la educación y trayectoria laboral.

Es así que el trabajador se pone nuevos retos o aspiraciones, que le permitan ser importante o captado por cualquier entidad, siendo parte de las decisiones organizacionales.

Parsons (2022) señala que, la importancia del desarrollo profesional es que abre oportunidades de progreso laboral destacando entre un conjunto de aspirantes al mostrar gran experticia en su campo; asimismo, contribuye al fortalecimiento de destrezas actuales y adquisición de otras nuevas.

En ese contexto, Parsons (2022) especifica los beneficios del desarrollo profesional tanto para empleadores como para empleados; señala que, al invertir en el equipo de trabajo, las organizaciones fomentan la productividad y la satisfacción laboral, permitiéndose retener grandes talentos, atraer mejores profesionales y mantenerse actualizados con las últimas tendencias de la industria, siendo los principales beneficios como empleadores.

De esta manera, los empleadores demuestran un compromiso con el éxito y progreso individual, generando un sentido de compromiso y entusiasmo en los trabajadores, logrando fortalecer un ambiente de trabajo positivo que contribuya al éxito organizacional.

Asimismo, proporciona una serie de beneficios a los empleados, que impactan en su trayectoria profesional y sus metas personales, que van desde el aprendizaje de nuevas habilidades, sean técnicas o blandas; el fortalecimiento

de la confianza y la credibilidad, el desarrollo de habilidades de liderazgo, la construcción de una red profesional y el avance en la carrera laboral.

En la misma línea, Fraser (2023) afirma que cuando los empleados se sienten atendidos por su empleador, ofrecen mayor lealtad, productividad y compromiso a su organización.

Dentro de este marco, el desarrollo profesional conlleva a una mayor competencia y a la necesidad de trabajar en las propias capacidades, conduciendo a la autorrealización y la satisfacción personal y laboral al cumplir con los objetivos de la organización.

2.3.2.2. Dimensiones del desarrollo profesional

a. Formación profesional y personal

Ventura y Delgado (2012) señalan que se refiere al desarrollo u optimización de los potenciales, capacidades, aptitudes, habilidades y destrezas de las personas, facilitando el acceso a mayores y mejores oportunidades, permitiendo enfrentar nuevos desafíos y aspiraciones. La formación y la capacitación de los empleados son fundamentales para asegurar que estén preparados para sus roles, se sientan respaldados, valorados y con oportunidades de progreso.

Esta dimensión incluye lo siguiente:

- Capacitación
- Promoción y ascensos
- Evaluación de desempeño
- Competencias y habilidades

b. Relaciones interpersonales

Permite el conocimiento individual y grupal, ya que contribuyen a la satisfacción y el crecimiento en torno a la vida profesional de los empleados. Estas relaciones pueden incluir la comunicación abierta y directa, las habilidades de toma de decisiones y la colaboración entre los miembros del equipo. Esta dimensión incluye lo siguiente:

- Nivel de Satisfacción
- Habilidades de comunicación
- Toma de decisiones
- Colaboración en equipo
- Clima Laboral

c. Autoexigencia

Se refiere a la capacidad para tomar la iniciativa y buscar oportunidades de crecimiento dentro o fuera de la organización. Está dirigida a la autoevaluación del individuo en pro de la superación laboral.

Esta dimensión incluye los siguiente:

- Autoconcepto
- Reconocimiento
- Identidad Profesional
- Ética profesional

2.4. Definición y operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la variable 1 clientelismo político

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Items
Relaciones clientelares entendidas como el otorgamiento de favores materiales a cambio de apoyo, o bien, de la subordinación política, donde el criterio de asignación de los beneficios es precisamente el haber contado con ese apoyo, o esperar tenerlo en el futuro, en la que el acceso a determinados recursos no está definido por criterios universales o equitativos, sino por la lealtad (Rebolledo, 2018, p. 207), siendo la vulnerabilidad de los actores base del intercambio. (Schröter, 2010)	El clientelismo político es analizado a través de tres dimensiones, la designación de cargos, la discriminación política y la superación de vulnerabilidades.	Designación de cargos	Designación por lealtad	Ordinal	1,2
			Designación por alianzas		3
			Designación por beneficio a altas autoridades		4, 5
			Designaciones según Manual de Clasificación de Cargos		6, 7, 8
		Discriminación política	Cumplimiento en procesos de concursos públicos		9, 10, 11
			Desigualdad en procesos		12, 13, 14
		Superación de vulnerabilidades	Nivel de vulnerabilidades		15, 16, 17, 18
			Nivel de superación de vulnerabilidades		19, 20

Nota: Adaptado de Rebolledo (2018) y Schröter (2010)

Tabla 4*Operacionalización de la variable 2 desarrollo profesional*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Items
Una experiencia de interacción individual y grupal; a través de la cual los sujetos que participan en ella, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano. (Brito, 1992, p.112), mediante la autoexigencia (Ventura & Delgado, 2012).	Proceso continuo de adquirir habilidades, conocimientos y experiencias para avanzar en la carrera laboral, incluyendo la formación, las relaciones interpersonales a través de la exigencia.	Formación Profesional y personal	Capacitaciones	Ordinal	1, 2
			Promoción y ascensos		3,4
			Evaluación de desempeño		5, 6
			Competencias y habilidades		7
		Relaciones Interpersonales	Nivel de Satisfacción		8, 9
			Toma de decisiones		10
			Colaboración en equipo		11
		Autoexigencia	Clima Laboral		12, 13
			Autoconcepto		14, 15
			Reconocimiento		16, 17, 18
Identidad Profesional	19,20				
		Ética Profesional	21, 22		

Nota: Adaptado de Brito (1992) y Ventura y Delgado (2012)

2.5. De la entidad de estudio: Municipalidad Provincial de Tacna

2.5.1. Descripción

La Municipalidad Provincial de Tacna, es una entidad de Gobierno Local con personería jurídica de derecho público y goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, representa a los ciudadanos de su jurisdicción.

2.5.2. Declaración de política institucional

En el Plan Estratégico Institucional (2022b), la Municipalidad Provincial de Tacna declara como política institucional la promoción de forma responsable de la Administración Gerencial de la Institución Municipal, el crecimiento ordenado de la ciudad con enfoque de sostenibilidad, mejorando las vías colectoras de la provincia, recuperando en parte el franco deterioro de las vías urbanas.

2.5.3. Misión

“Garantizar servicios de calidad promoviendo el desarrollo integral y sostenible de la población de la provincia de Tacna, con transparencia, competitividad, modernización institucional e inclusión”.

2.5.4. Visión

“Tacna con identidad patriótica, moderna, ordenada y atractiva a la inversión, comprometida con el desarrollo sostenible y con igualdad de oportunidades”.

2.5.5. *Objetivos organizacionales*

Tabla 5

Objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Tacna

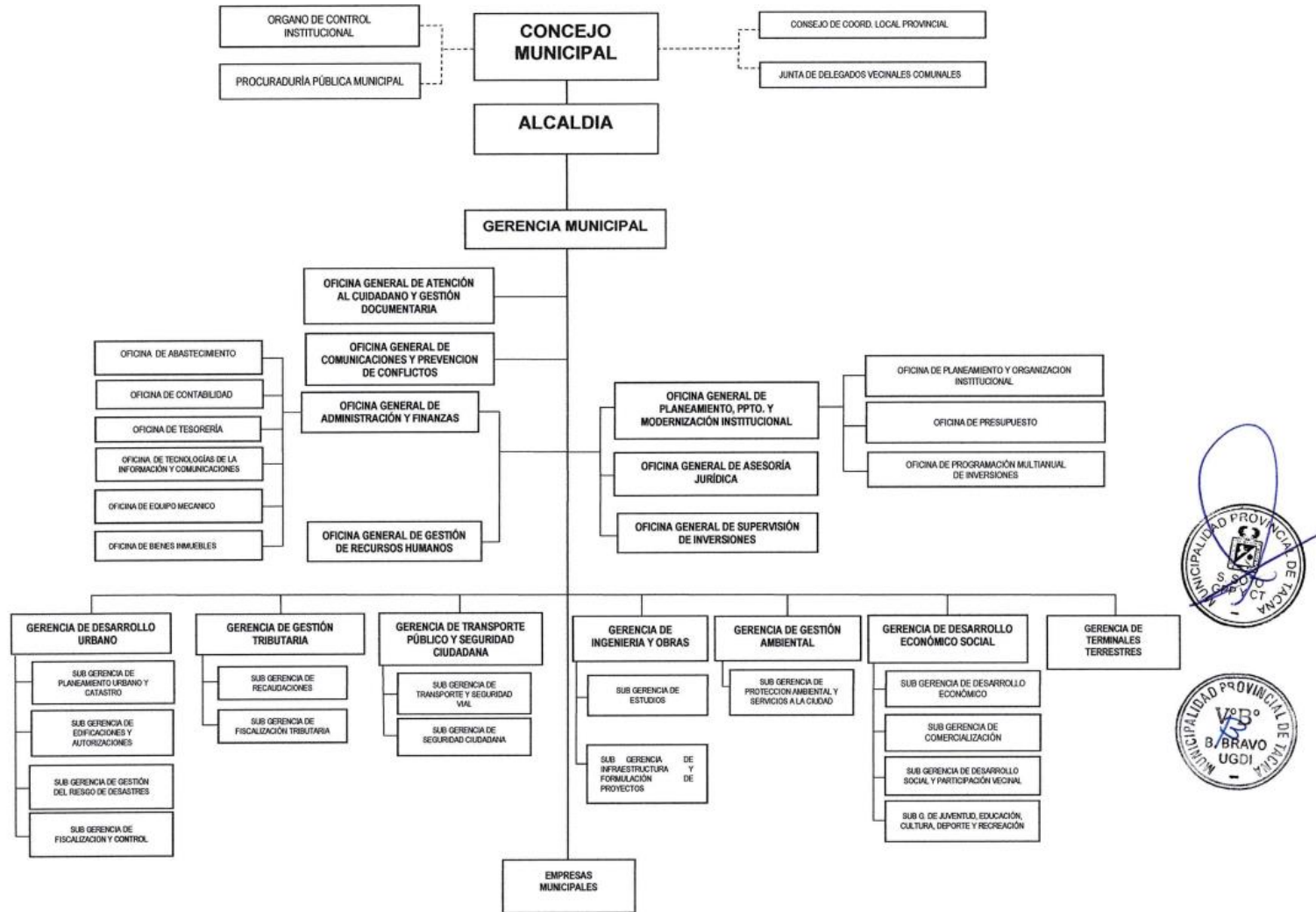
Código	Denominación del Objetivo
OEI.01	Promover la Gestión Ambiental en la Provincia.
OEI.02	Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en la Provincia.
OEI.03	Reducir los índices de Inseguridad Ciudadana en la Provincia.
OEI.04	Mejorar el servicio de Transporte y Tránsito en la Provincia.
OEI.05	Promover el Desarrollo Humano y Habito Saludables en la Provincia.
OEI.06	Reducir la vulnerabilidad ante emergencias y desastres en la provincia de Tacna.
OEI.07	Fortalecer la Gestión Institucional.
OEI.08	Contribuir con la Calidad de los Servicios de Salud en la Provincia.
OEI.09	Contribuir con la Calidad de los Servicios Educativos en la Provincia.
OEI.10	Promover la competitividad Económica en la Provincia.
OEI.11	Mejorar las condiciones de habitabilidad de la Provincia.

Nota: Adaptado del Plan Estratégico Institucional - MPT 2019-2025 (2022b)

2.5.6. *Estructura organizacional de la empresa*

Según Ordenanza Municipal N°032-2022 que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la Estructura Orgánica de la Municipalidad Provincial de Tacna (2022a).

Figura 2
Organigrama Municipalidad Provincial de Tacna 2022



Nota: Tomado de Plan Estratégico Institucional PEI 2019 -2025 Ampliado, Municipalidad Provincial de Tacna (2022b)

2.6. Glosario de términos básicos

a. Administración pública

Zavaleta (2023) lo define como el conjunto actividades realizadas por entidades estatales en los tres niveles de gobierno para alcanzar los fines gubernamentales, lo cual implica el uso de medios adecuados y mecanismos de toma de decisión para asignar y distribuir los recursos públicos en pro de la población.

b. Alegal

Definido por la Real Academia Española como aquello que carece de regulación o prohibición.

c. Apoyo político

Según Rebolledo (2018), es entendido como el respaldo brindado a un partido político, candidato o gobierno; se manifiesta a través del voto en elecciones, la participación en actividades políticas, la difusión de ideas y propuestas.

d. Corrupción

Useche y Reyes (2020) afirman que es el abuso del cargo público para beneficio privado, cuyas secuelas negativas repercuten en el progreso de un país.

e. Identidad profesional

Luna y Sánchez (2021) señalan que está referido a la identidad individual construida a base de la relación del espacio laboral y las interacciones con el grupo de trabajo, constituyendo la forma de ser, conocer y actuar del individuo.

f. Ilegal

La Real Academia Española (2023) lo define como aquello que vulnera lo establecido en la ley.

g. Lealtad

La Real Academia Española (2023) lo define como el cumplimiento de los códigos de fidelidad y promesas hechas.

h. Medición cuantitativa

Hernández y Mendoza (2018) afirman que están vinculados a conteos numéricos y métodos matemáticos, y es apropiada en estimaciones de magnitudes u ocurrencias de los fenómenos siguiendo un patrón predecible y estructurado.

i. Municipalidad

La Ley Orgánica de Municipalidades (2003) precisa que es una entidad autónoma de derecho público, institucionalmente representa a la unidad administrativa local y coopera a la ejecución de los fines del estado.

j. Partido político

Sartori (1987) lo define como un grupo político que se presenta a las elecciones y puede ubicar candidatos a cargos públicos mediante el proceso electoral, ejerciendo el poder político en un país o región determinado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que las variables de estudio son abordadas mediante instrumentos de medida que aportaron valores numéricos.

Según Arispe et al. (2020), este enfoque está enmarcado en un paradigma positivista, siendo el objeto de estudio susceptible de observación y/o medida, obteniendo la recolección de datos numéricos para ser sometidos a un tratamiento estadístico con el efecto de contrastar los enunciados hipotéticos previamente planteados.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación se realizó bajo un diseño no experimental; puesto que, según Hernández y Mendoza (2018), se basa en “observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas” (p. 174).

Respecto al alcance temporal, el presente estudio es transversal o transaccional, puesto que la recolección de datos se da en un momento único.

3.3. Nivel de la investigación

El nivel de investigación es relacional. Se determinó la relación existente entre las dos variables: clientelismo político y desarrollo profesional.

Las investigaciones correlacionales, según Hernández y Mendoza (2018):

Pueden ser positivas (directamente proporcionales) o negativas (inversamente proporcionales). Si es positiva, significa que los casos que

muestren altos valores en una variable tenderán también a manifestar valores elevados en la otra variable. Si es negativa, implica que casos con valores elevados en una variable tenderán a mostrar valores bajos en la otra variable. (p. 110)

3.4. Tipo de la investigación

Por el tipo de investigación, el presente estudio es básico o puro, ya que se origina y permanece a partir de un marco teórico, con el propósito de profundizar el conocimiento científico.

3.5. Población y muestra

La población fue de 1580 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, a febrero del 2024, bajo los regímenes laborales: D.L. N°276, D.L. N°728, D.L. N°1057, practicantes profesionales y preprofesionales y locadores de servicios.

Tabla 6

Población

Régimen Laboral	N° de Trabajadores	Porcentaje (%)
D.L. N.° 276	538	34.05
D.L. N.° 728	230	14.56
D.L. N.° 1057	453	28.67
Practicantes D.L. N°1047	9	0.57
Locadores de servicios	350	22.15
Total	1580	100

El tamaño de la muestra se determinó a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)e^2 + Z^2\sigma^2}$$

Población	1580
Proporción de éxito	0.5
Nivel del Confianza	1.96
Nivel de Precisión	0.1
MUESTRA	310

Donde el significado de cada una de las expresiones, son las siguientes:

n: Tamaño de la muestra = ?

σ : Desviación estándar poblacional 50 % = 0,5

e: Límite de error muestral 5 % = 0,05

N: Tamaño de la población = 1580

Z: Nivel de confianza 95% =1,96

El tamaño de la muestra es de 310 servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

3.6. Criterios de inclusión y exclusión

3.6.1. Criterios de inclusión

- Empleados nombrados y contratados bajo los regímenes laborales: D.L. N°276, empleado y obrero público; D.L. 728, obrero del Régimen Privado; D.L. 1057, Contrato de Administración de Servicios, Practicantes profesionales y preprofesionales y locadores de servicios.
- Empleados de todas las áreas y niveles jerárquicos de la institución.
- Empleados con participación voluntaria.

3.6.2. Criterios de exclusión

- Empleados pensionistas (cesantes y jubilados), D.L. N°20530
- Empleados con licencia o permiso prolongado.
- Empleados/as que no cumplan con los requisitos mínimos de participación (horas de trabajo mínimas).

3.7. Métodos y procedimientos

Se usó Microsoft Excel 2021 y el programa estadístico IBM SPSS Statistic Versión 26 en su edición en español para la tabulación de los datos.

Se utilizó la estadística descriptiva para la elaboración de tablas de frecuencia absoluta y relativa, con sus respectivos gráficos e interpretaciones, para determinar el nivel de clientelismo político y el nivel de desarrollo profesional.

Asimismo, con la estadística inferencial se realizó las pruebas de hipótesis, utilizando la prueba de Rho de Spearman para establecer la relación de las variables de estudio.

3.8. Técnicas e instrumentos

La técnica para la recopilación de datos fue la encuesta, mediante el cuestionario (instrumento). Las preguntas de los cuestionarios clientelismo político y desarrollo profesional serán medidas a través de la escala de Likert.

Para usar el instrumento en la investigación, se cumplió con dos criterios de calidad: validez (método de juicio de expertos) y confiabilidad.

3.9. Fichas técnicas de variables

Tabla 7

Ficha técnica cuestionario clientelismo político

Autores	Adaptado por el Investigador
Año	2024
Desarrollo	12 minutos
Tipo de Instrumento	Cuestionario Estructurado con escala de Likert
Fin	Determinar el nivel de clientelismo político
Dimensiones	Designación de cargos
	Discriminación política
	Superación de Vulnerabilidades

Tabla 8

Ficha técnica cuestionario desarrollo profesional

Autores	Adaptado por el Investigador
Año	2024
Desarrollo	15 minutos
Tipo de Instrumento	Cuestionario Estructurado con escala de Likert
Fin	Determinar el nivel de desarrollo profesional
Dimensiones	Formación Profesional y personal
	Relaciones Interpersonales
	Auto exigencia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Validez de los instrumentos

4.1.1. Validez de contenido por jueces

La calificación fue desarrollada por tres expertos, los resultados para las variables clientelismo político y desarrollo profesional se presentan a continuación:

Tabla 9

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable clientelismo político

Indicadores	Criterio	Experto	Experto	Experto
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	5	5	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	5	5
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	3	3	4
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	4	4	5
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	5
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	5	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	4	5	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	5	5	5
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	5	5	4
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.	5	5	5

Nota: Datos tomados de la validez de contenidos (2024)

Tabla 10*Calificación del instrumento para la variable clientelismo político*

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000	2,474	A	Adecuación total
2,475	4,949	B	Adecuación en gran medida
4,950	7,424	C	Adecuación promedio
7,425	9,898	D	Adecuación escasa
9,899	12,373	E	Inadecuación

Interpretación

Las tablas 8 y 9 indican que la distancia de puntos múltiples (DPP) es 1,45 y cae dentro del intervalo A (0,000 – 2,474). Por tanto, el instrumento supera la prueba de validez con una adecuación total (anexo 05).

b. Variable desarrollo profesional

Tabla 11

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable desarrollo profesional

Indicadores	Criterio	Experto	Experto	Experto
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	5	5	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	5	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	4	5	5
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	5	5	5
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	5	4
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	5	5	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	5	5	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	5	5	5
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	5	5	5
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.	5	5	5

Nota: Datos tomados de la validez de contenidos (2024)

Tabla 12

Calificación del instrumento para la variable desarrollo profesional

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000	2,474	A	Adecuación total
2,475	4,949	B	Adecuación en gran medida
4,950	7,424	C	Adecuación promedio
7,425	9,898	D	Adecuación escasa
9,899	12,373	E	Inadecuación

Interpretación

Las tablas 10 y 11 indican que la distancia de puntos múltiples (DPP) es 0,67 y cae dentro del intervalo A. Por tanto, el instrumento supera la prueba de validez con una adecuación total (anexo 06).

4.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos aplicados se evalúa haciendo uso el Alpha de Cronbach, cuya valoración oscila entre - 1 y 1, indicando el grado de consistencia interna de los ítems en el instrumento, tal como se muestra a continuación:

Tabla 13

Escala de Alpha de Cronbach

ESCALA	SIGNIFICADO
-1 a 0	No es confiables
0,01 – 0,49	Baja confiabilidad
0,50 – 0,69	Moderada confiabilidad
0,70 – 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 – 1,00	Alta confiabilidad

4.2.1. Fiabilidad de la variable clientelismo político

Tabla 14

Alpha de Cronbach: clientelismo político

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	Nº de elementos
,862	20

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024

Interpretación

A través de la tabla 13, se aprecia que el coeficiente obtenido tiene el valor de 0,862, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “clientelismo político” es de *fuerte confiabilidad*.

4.2.2. Fiabilidad de la variable desarrollo profesional

Tabla 15

Alpha de Cronbach: desarrollo profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	Nº de elementos
,951	22

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024

Interpretación

A través de la tabla 14, se aprecia que el coeficiente obtenido tiene el valor de 0,924, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “clientelismo político”, es de *alta confiabilidad*.

4.3. Prueba de normalidad

4.3.1. Prueba de normalidad para la variable clientelismo político

a) Planteamiento de hipótesis

Ho: Los datos de la variable clientelismo político tiene una distribución normal.

H1: Los datos de la variable clientelismo político no tiene una distribución normal.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Estadístico de prueba: Prueba de Kolmogórov – Smirnov

Tabla 16

Prueba de Kolmogórov – Smirnov para una muestra clientelismo político

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
N		310
Parámetros normales ^{a,b}	Media	63,2097
	Desv. Desviación	12,95866
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,122
	Positivo	,074
	Negativo	-,122
Estadístico de prueba		,122
Sig. asintótica(bilateral)		,000^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d) Regla de decisión

$P(\text{sig. Asintót}) < 0,05$: “Rechazar la H_0 ”.

$P(\text{sig. Asintót}) > 0,05$: “No rechazar la H_0 ”.

e) Decisión estadística

SIG o P-valor: 0,000

$0,000 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación

En la tabla 15, se aprecia que los datos de la variable clientelismo político no presentan una distribución normal. Por tanto, se debe aplicar una prueba no paramétrica.

4.3.2. Prueba de normalidad para la variable desarrollo profesional

a) Planteamiento de hipótesis

Ho: Los datos de la variable desarrollo profesional tiene una distribución normal.

H1: Los datos de la variable desarrollo profesional no tiene una distribución normal.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Estadístico de prueba: Prueba de Kolmogórov – Smirnov

Tabla 17

Prueba de Kolmogórov - Smirnov para una muestra desarrollo profesional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
N		310
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,9387
	Desv. Desviación	17,61195
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,143
	Positivo	,143
	Negativo	-,096
Estadístico de prueba		,143
Sig. asintótica(bilateral)		,000^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d) Regla de decisión

$P(\text{sig. Asintót}) < 0,05$: “Rechazar la Ho”.

$P(\text{sig. Asintót}) > 0,05$: “No rechazar la Ho”.

e) Decisión estadística

SIG o P-valor: 0,000

$0,000 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación

En la tabla 16, se aprecia que los datos de la variable desarrollo profesional no presentan una distribución normal. Por tanto, se debe aplicar una prueba no paramétrica.

4.4. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 18

Análisis cruzado de las variables de estudio clientelismo político – desarrollo profesional

		Tabla cruzada clientelismo político*Desarrollo profesional				
		Desarrollo profesional			Total	
		Desarrollo profesional limitado	Desarrollo profesional intermedio	Desarrollo profesional destacado		
Clientelismo político	Nivel bajo de Clientelismo político	Recuento	10	5	25	40
		% del total	3,2 %	1,6 %	8,1 %	12,9 %
	Nivel regular de Clientelismo Político	Recuento	27	138	18	183
		% del total	8,7 %	44,5 %	5,8 %	59,0 %
	Nivel alto de Clientelismo Político	Recuento	65	13	9	87
		% del total	21,0 %	4,2 %	2,9 %	28,1 %
Total		Recuento	102	156	57	310
		% del total	32,9 %	50,3 %	16,8 %	100,0 %

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024

Interpretación

Según la tabla 17, con relación a la variable clientelismo político, el 59 % de encuestados califica un nivel regular de clientelismo político, seguido de un 28,1 % que califica de alto nivel; asimismo, respecto a la variable desarrollo profesional, el 50,3 % de encuestados califica que tiene un desarrollo profesional intermedio; mientras en 32,9 % califica que tiene un desarrollo profesional limitado.

4.5. Análisis descriptivo de la variable clientelismo político

Tabla 19

Variable clientelismo político

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo de Clientelismo político	40	12,9	12,9	12,9
Nivel regular de clientelismo político	183	59,0	59,0	71,9
Nivel alto de clientelismo político	87	28,1	28,1	100,0
Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024

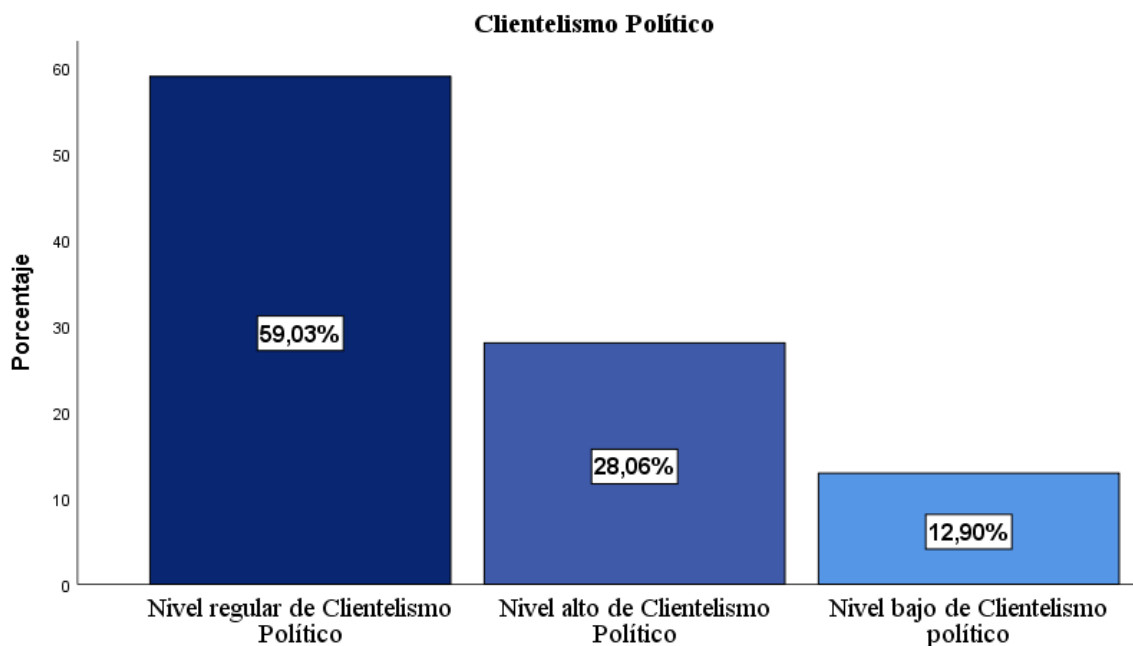
Tabla 20

Escala de valoración o baremos de la variable clientelismo político

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de clientelismo político	[20-46]
Regular nivel de clientelismo político	[47-73]
Alto nivel de clientelismo político	[74-100]

Figura 3

Niveles de la variable clientelismo político



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024

Interpretación

Los resultados de la tabla 18 y de la figura 3 muestran los resultados de la variable clientelismo político. El análisis revela que la mayoría del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Tacna y considera que existe un nivel “regular” de clientelismo político, representando el 59,3 %. Un porcentaje importante, el 28,6 %, considera que existe un nivel “alto” de clientelismo político; mientras, una minoría, el 12,9 % del personal, percibe un nivel “bajo” de clientelismo político.

4.5.1. Análisis de la dimensión designación de cargos

Tabla 21

Dimensión designación de cargos

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo nivel de designación de cargos	34	11,0	11,0	11,0
Regular nivel de designación de cargos	133	42,9	42,9	53,9
Alto nivel de designación de cargos	143	46,1	46,1	100,0
Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna – 2024

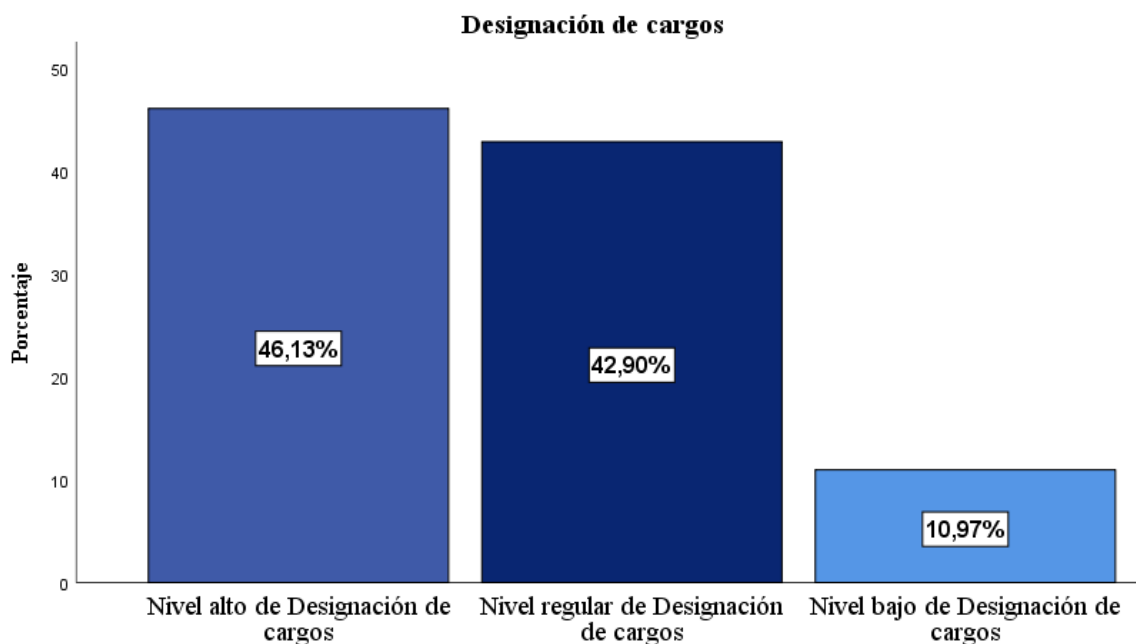
Tabla 22

Escala de valoración o baremos de la dimensión designación de cargos

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de designación de cargos	[8–18]
Regular nivel de designación de cargos	[19–29]
Alto nivel de designación de cargos	[30–40]

Figura 4

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión designación de cargos



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna – 2024.

Interpretación

Se puede apreciar en la tabla 20 y figura 4, los hallazgos relacionados con la “dimensión designación de cargos” de la variable clientelismo político. El análisis indica que la mayoría de trabajadores, representando por el 46,13% perciben un nivel “alto” de designación de cargos. Asimismo, el 42,9 % manifiesta un nivel “regular”; mientras el 10,97 % restante reporta un nivel “bajo” de designación de cargos.

4.5.2. Análisis de la dimensión discriminación política

Tabla 23

Dimensión discriminación política

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de Discriminación política	17	5,5	5,5	5,5
	Regular nivel de Discriminación política	281	90,6	90,6	96,1
	Alto nivel de Discriminación política	12	3,9	3,9	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna – 2024

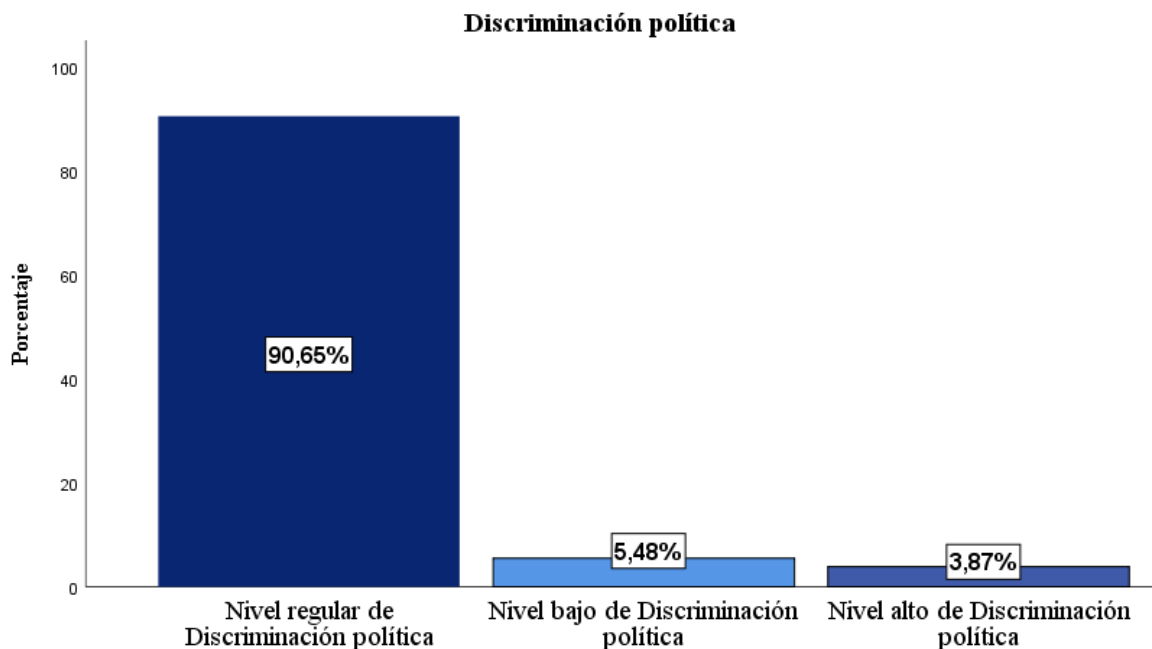
Tabla 24

Escala de valoración o baremos de la dimensión discriminación política

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de discriminación política	[6–14]
Regular nivel de discriminación política	[15–23]
Alto nivel de discriminación política	[24–30]

Figura 5

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión discriminación política



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024.

Interpretación

El análisis de los datos representados en la tabla 22 y figura 5, revela que la gran mayoría del personal (90,65 %) percibe un nivel “regular” de discriminación política en la Municipalidad Provincial de Tacna. Este dato es realmente significativo, pues denota una percepción generalizada entre los trabajadores con una percepción medio o moderada de discriminación política en su entorno laboral. Por otro lado, el 5,48 % considera que el nivel de discriminación política es “bajo”, reflejando una fracción reducida que no percibe mayores problemas de este aspecto. Asimismo, un porcentaje aún más bajo, apenas el 3,87 %, manifiesta un nivel “alto” de discriminación política.

4.5.3. Análisis de la dimensión superación de vulnerabilidades

Tabla 25

Dimensión superación de vulnerabilidades

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de Superación de vulnerabilidades	119	38,4	38,4	38,4
	Regular nivel de Superación de vulnerabilidades	146	47,1	47,1	85,5
	Alto nivel de Superación de vulnerabilidades	45	14,5	14,5	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna – 2024

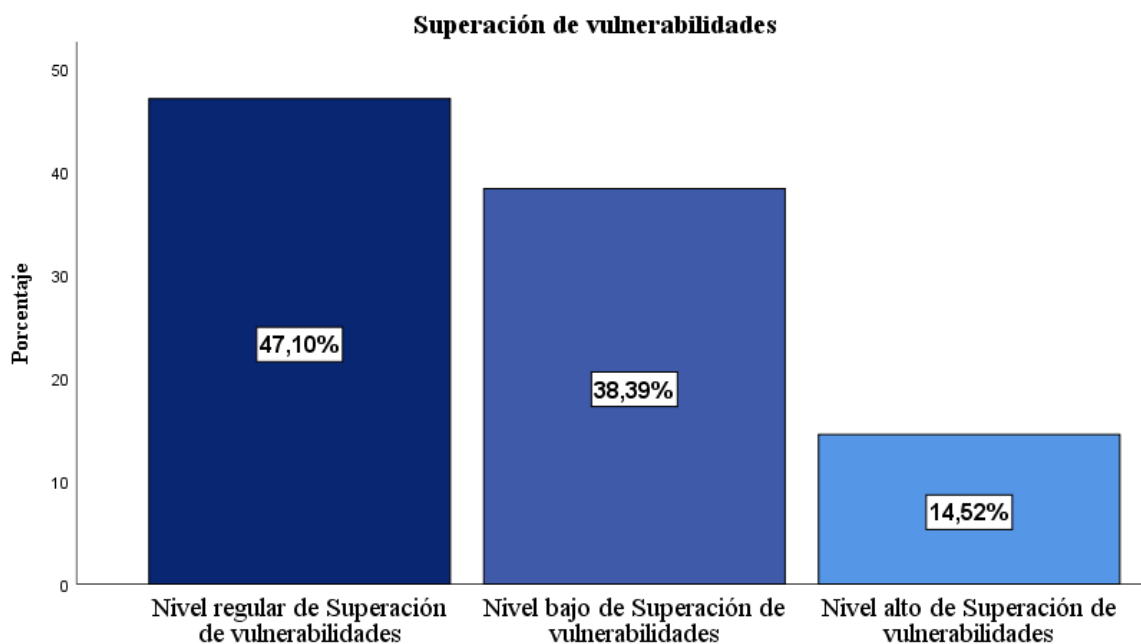
Tabla 26

Escala de valoración o baremos de la dimensión superación de vulnerabilidades

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de superación de vulnerabilidades	[6–14]
Regular nivel de superación de vulnerabilidades	[15–23]
Alto nivel de superación de vulnerabilidades	[24–30]

Figura 6

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión superación de vulnerabilidades



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024.

Interpretación

La información contenida en la tabla 24 y figura 6 aborda los hallazgos referentes a la “dimensión superación de vulnerabilidades” de la variable clientelismo político. Los datos indican que el 47,10 %, casi la mitad de los encuestados, manifiesta un nivel “regular” en cuanto a la superación de vulnerabilidades. Adicionalmente, un 38,3 % considera que el nivel de superación de vulnerabilidades es “bajo”. Esta cifra significativa indica que la percepción de las acciones para abordar las vulnerabilidades es poco efectivas o insuficientes. Por último, tan solo el 14,52 % considera que existe un “alto” nivel de superación de vulnerabilidades.

4.6. Análisis de la variable desarrollo profesional

Tabla 27

Variable desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desarrollo profesional limitado	99	31,9	31,9	31,9
Desarrollo profesional Intermedio	154	49,7	49,7	81,6
Desarrollo profesional destacado	57	18,4	18,4	100,0
Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024

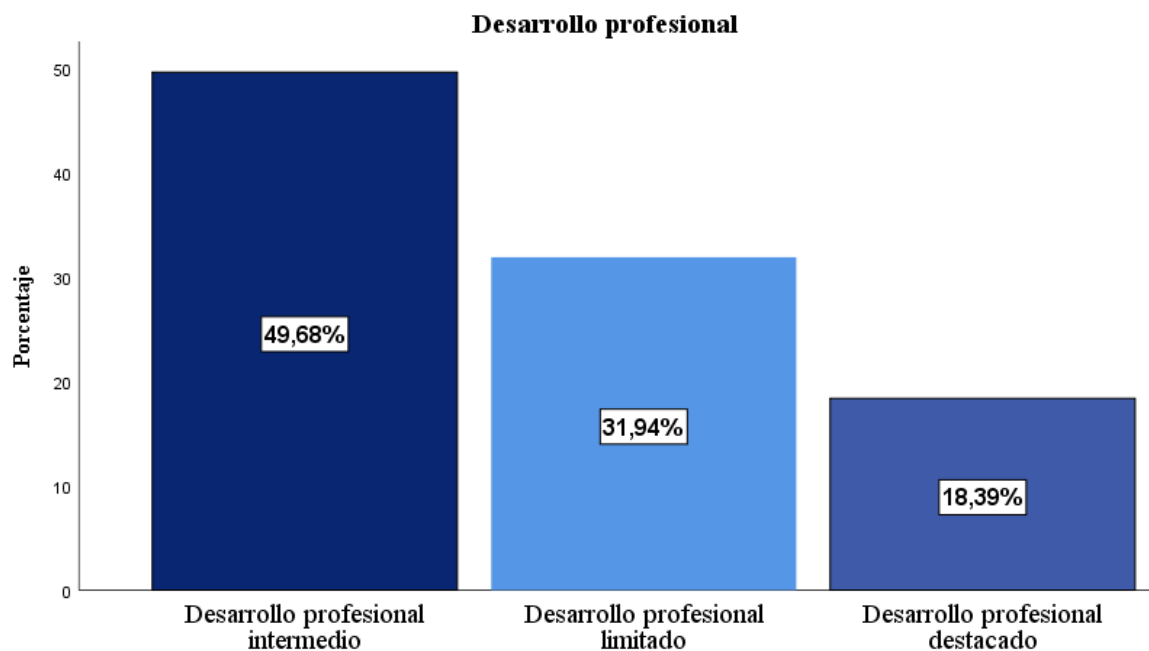
Tabla 28

Escala de valoración o baremos de la variable desarrollo profesional

Niveles	Puntaje
Desarrollo profesional limitado	[22 –51]
Desarrollo profesional sólido	[52– 81]
Desarrollo profesional destacado	[82–110]

Figura 7

Niveles de la variable desarrollo profesional



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024.

Interpretación

Los resultados de la tabla 26 y figura 7 reflejan los hallazgos relacionados a la variable desarrollo profesional. El análisis indica que casi la mitad de los encuestados, representado por el 49,68 % expresan tener un desarrollo profesional “intermedio”. Por otro lado, la otra porción significativa equivalente al 31,94 % manifiesta tener un desarrollo profesional “limitado”. Finalmente, tan solo una minoría, el 18,39 %, considera tener un desarrollo profesional “destacado”.

4.6.1. Análisis de la dimensión formación profesional y personal

Tabla 29

Dimensión formación profesional y personal

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de formación profesional y personal	148	47,7	47,7	47,3
	Regular nivel de formación profesional y personal	131	42,3	42,3	90,0
	Alto nivel de formación profesional y personal	31	10,0	10,0	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna – 2024

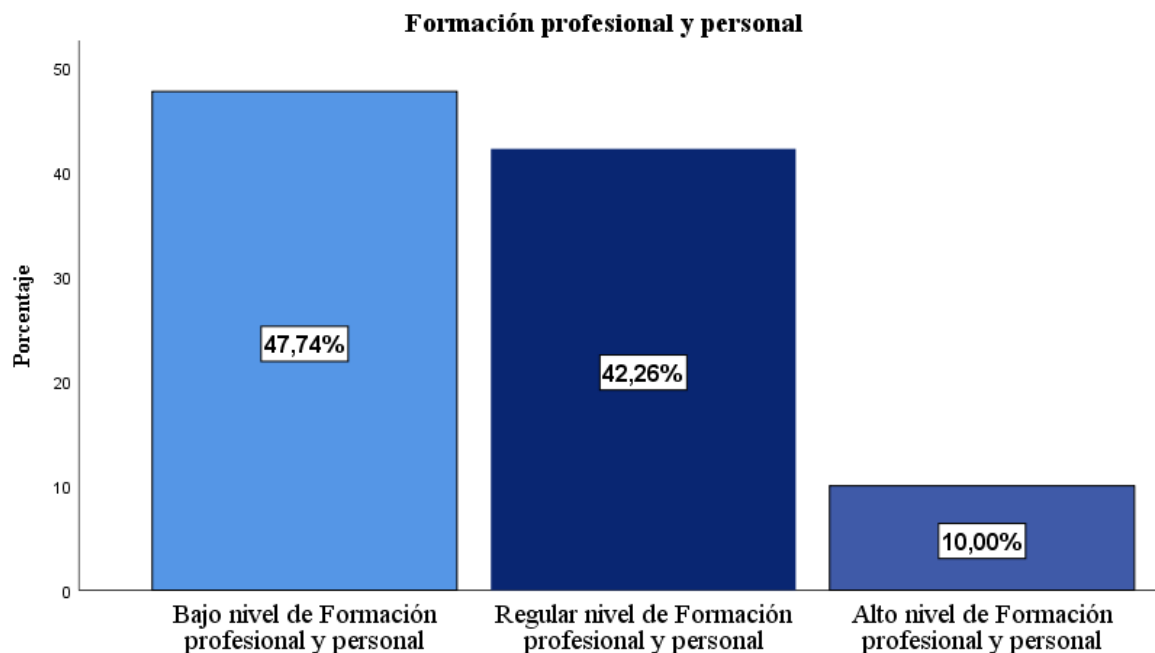
Tabla 30

Escala de valoración o baremos de la dimensión formación profesional y personal

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de formación profesional y personal	[7–16]
Regular nivel de formación profesional y personal	[17–26]
Alto nivel de formación profesional y personal	[27–35]

Figura 8

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión formación profesional y personal



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024.

Interpretación

Se puede apreciar, en la tabla 28 y figura 8, los resultados de la “dimensión formación profesional y personal” de la variable desarrollo profesional, cuyos resultados muestran que el 47,74 % de encuestados considera que existe un “bajo” nivel de formación profesional y personal. El 42,26 % de los participantes percibe un nivel “regular” en cuanto a la formación profesional y personal; mientras, tan solo el 10 % considera un “alto” nivel de formación profesional y personal.

4.6.2. Análisis de la dimensión relaciones interpersonales

Tabla 31

Dimensión relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de Relaciones interpersonales	102	32,9	32,9	32,9
	Regular nivel de Relaciones interpersonales	137	44,2	44,2	77,1
	Alto nivel de Relaciones interpersonales	71	22,9	22,9	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna – 2024

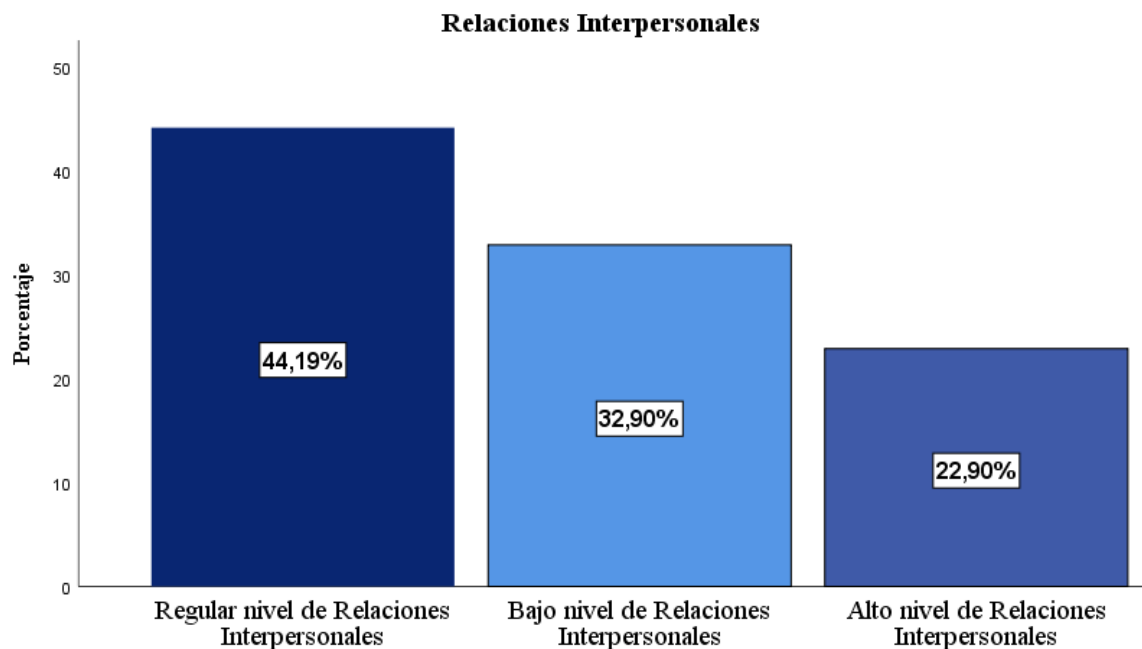
Tabla 32

Escala de valoración o baremos de la dimensión relaciones interpersonales

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de relaciones interpersonales	[6–14]
Regular nivel de relaciones interpersonales	[15–23]
Alto nivel de relaciones interpersonales	[24–30]

Figura 9

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión relaciones interpersonales



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024.

Interpretación

La tabla 30 y figura 9, muestran los hallazgos de la “dimensión relaciones interpersonales” de la variable desarrollo profesional, donde el 44,19 % percibe un nivel “regular” de relaciones interpersonales en la Municipalidad Provincial de Tacna. Asimismo, el 32,9 % manifiesta un nivel “bajo” de relaciones interpersonales y tan solo el 22,9 % percibe un “alto” nivel de relaciones interpersonales.

4.6.3. Análisis de la dimensión autoexigencia

Tabla 33

Dimensión autoexigencia

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo nivel de autoexigencia	61	19,7	19,7	19,7
Regular nivel de autoexigencia	165	53,2	53,2	72,9
Alto nivel de autoexigencia	84	27,1	27,1	100,0
Total	310	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna – 2024

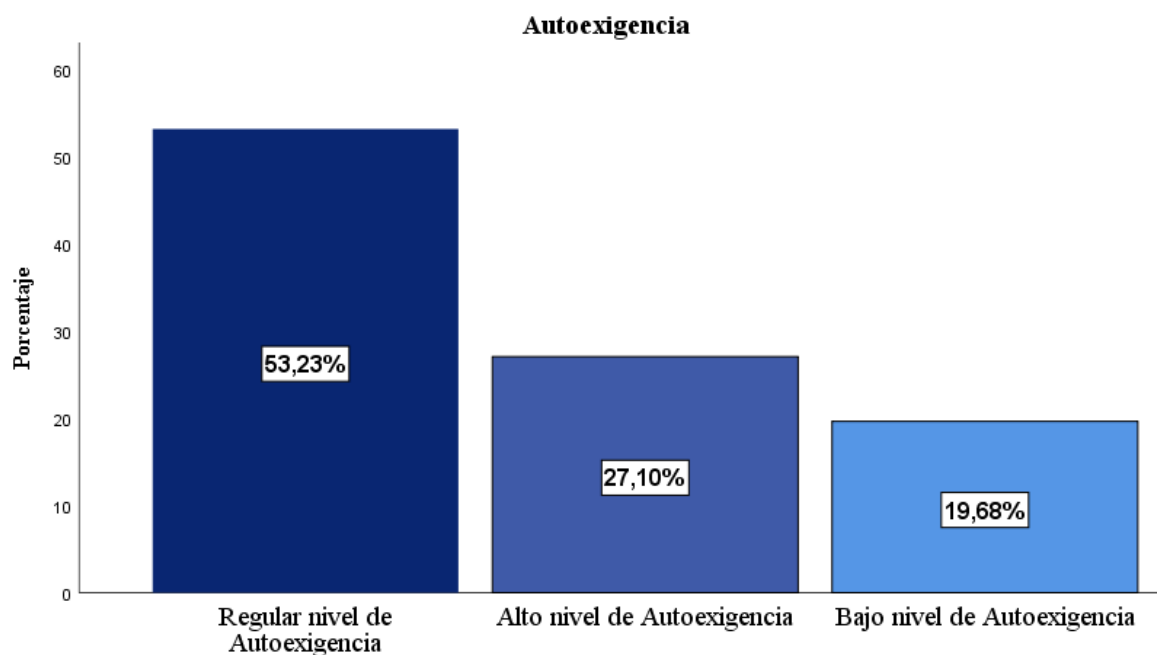
Tabla 34

Escala de valoración o baremos de la dimensión autoexigencia

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de autoexigencia	[9–21]
Regular nivel de autoexigencia	[22–34]
Alto nivel de autoexigencia	[35–45]

Figura 10

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión autoexigencia



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna - 2024.

Interpretación

Los hallazgos reflejados en la tabla 32 y figura 10, sobre la “dimensión autoexigencia” de la variable desarrollo profesional, muestran que el 53,23%, más de la mitad de los encuestados, tiene un nivel “regular” de autoexigencia, seguido del 27,10 % que manifiesta tener un “alto” nivel de autoexigencia.

4.7. Contrastación de hipótesis

4.7.1. Verificación de la primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

b) **Nivel de significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

Tabla 35

Prueba de Rho de Spearman primera hipótesis específica

Correlaciones				
		Designación de cargos		Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Designación de cargos	Coeficiente de correlación	1,000	-,348**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	-,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	310	310

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) **Regla de decisión:**

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05.

Interpretación:

El hallazgo de la tabla 34, indica que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,348, una correlación negativa moderada; el signo negativo sugiere que a medida que incrementa la “designación de cargos”, tiende a disminuir el nivel de desarrollo profesional y viceversa. Asimismo, el sig (significancia asintótica) es de 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se rechaza la Hipotesis Nula (H_0), es decir, “existe relación significativa entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024”.

4.7.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

b) Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 36*Prueba de Rho de Spearman segunda hipótesis específica*

Correlaciones			Discriminación política	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Discriminación política	Coeficiente de correlación	1,000	-,223**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	-,223**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	310	310

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Regla de decisión

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05.

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 35, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,223, una correlación negativa baja en ambas variables; en la misma línea, el sig (significancia asintótica) es de 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula (H_0), es decir, “existe relación significativa entre la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024”.

4.7.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

H₁ : Existe relación significativa entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

- b) Nivel de significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.
- c) Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.
- d) Estadístico de prueba:** Rho de Spearman.

Tabla 37

Prueba de Rho de Spearman tercera hipótesis específica

Correlaciones				
			Superación de vulnerabilidades	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Superación de vulnerabilidades	Coeficiente de correlación	1,000	-,357**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	-,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	310	310

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Regla de decisión

Rechazar H₀ si la sig. es menor a 0,05.

No rechazar H₀ si la sig. es mayor a 0,05.

Interpretación

Los resultados de la tabla 36 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,357, una correlación negativa moderada en ambas variables; por otro lado, el sig (significancia asintótica) es de 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipotesis Nula (H₀), es decir “existe relación significativa

entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024”.

4.7.4. Verificación de la hipótesis general

a) *Hipótesis estadística*

H_0 : El clientelismo político no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

H_1 : El clientelismo político se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.

b) *Nivel de significancia:* Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) *Zona de rechazo:* Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) *Estadístico de prueba:* Rho de Spearman.

Tabla 38

Prueba de Rho de Spearman hipótesis general

		Correlaciones		
			Clientelismo político	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Clientelismo político	Coeficiente de correlación	1,000	-,384**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	310	310
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	-,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	310	310

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) *Regla de decisión:*

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05.

Interpretación

El hallazgo de la tabla 37 indica que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,348. Este valor revela una correlación negativa moderada; donde el signo negativo indica que, a medida que incrementa el nivel de clientelismo político, disminuye el nivel de desarrollo profesional, y viceversa. El p-valor, sig (significancia asintótica) es 0,000 menor a 0,05; lo que significa una relación significativa a un nivel de confianza de 99 %; existiendo evidencia que afirma una relación inversa; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir, “el clientelismo político se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.”.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación titulado *Clientelismo político y Desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024*, es realizado a fin de determinar la relación existente entre ambas variables, en razón de que la práctica del clientelismo político en diversas organizaciones genera corrupción y desigualdades, asimismo resaltar la importancia del desarrollo profesional, base para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

A continuación, se describe el análisis y los principales hallazgos encontrados en la presente investigación. En primer lugar, se demuestra la validez de contenido de las variables, en las tablas 8 y 10 se aprecia que, tanto la variable clientelismo político como desarrollo profesional sobrepasan la prueba de validez de contenido, avalado por tres jueces, cuyas calificaciones se observan en los anexos correspondientes.

Respecto a la fortaleza de los instrumentos, se realizó el análisis de fiabilidad o confiabilidad, de lo cual se obtuvo un resultado de 0,862 para la variable clientelismo político y 0,951 para la variable desarrollo profesional, los mismos que de acuerdo a la escala de Alpha de Cronbach corroboran una Fuerte y Alta confiabilidad.

Para determinar la naturaleza de los datos, si son variables cualitativas o cuantitativas, a efectos de dirigir el análisis estadístico y efectuar la contrastación de hipótesis, se efectuó la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), donde las tablas 15 y 16 muestran que las variables son categóricas o cualitativas, por lo que se utilizaron herramientas no paramétricas.

De los hallazgos de la variable clientelismo político, se afirma que la mayoría de trabajadores municipales, concretamente el 59,3 % manifiesta que existe un nivel “*regular*” de

clientelismo político; asimismo, el 28,6 % identifica un nivel de clientelismo político “*alto*” dentro de la entidad. Estos hallazgos deberán ser evaluados por la entidad, ya que, sugiere que la percepción generalizada de clientelismo político es de un nivel medio a alto. Conviene especificar que, en función a las dimensiones, los resultados indican que la dimensión “designación de cargos” es percibida con un nivel “*alto*” (46,1 %), la dimensión “discriminación política”, con nivel “*regular*” (90,65 %), dato significativo que denota un aspecto preocupante dentro de la entidad y la dimensión “superación de vulnerabilidades” es considerado de nivel “*regular*” (47,10 %).

Lo anterior, concuerda por lo estipulado por Ku et al. (2022), quien enfatiza que en el Perú no se da una política de empleo público, más bien existe un sistema de contratación desordenado donde la estructura del mismo, da cabida al clientelismo; asimismo, resalta que existe una fuerte resistencia al reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, tales como el no reconocimiento de la relación laboral, el uso de contratos de trabajos temporales para actividades permanentes, las diferencias salariales, entre otros.

Los resultados de la variable desarrollo profesional revelan que casi la mitad de los encuestados (49,68%) manifiesta tener un desarrollo profesional “*intermedio*”; entonces, si bien existe un nivel aceptable de desarrollo profesional, aún hay espacio para mejorar los aspectos de crecimiento del personal en la entidad. Por otro lado, el 31,94% expresa tener un “*limitado*” desarrollo profesional, cifra relativamente alta que da a entender la insuficiencia en cuanto a las posibilidades de desarrollo y avance profesional. En cuanto a los resultados de las dimensiones, se obtuvo los siguientes resultados: La dimensión “formación profesional y personal” está en el nivel “*bajo*” (47,7 %); la dimensión “relaciones interpersonales”, “*regular*” (44,2 %), y la dimensión “autoexigencia”, nivel “*regular*” (53,3 %).

Referente a la primera hipótesis, se ha comprobado la relación significativa existente entre la dimensión designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024. El coeficiente de correlación es de $-0,348$, lo cual indica una correlación negativa moderada. Es decir, se encuentran inversamente relacionados, lo anterior elude que la percepción de los trabajadores municipales sobre los procesos de designación de cargos esta negativamente vinculada con su nivel de desarrollo profesional. Al considerar procesos de selección o asignación de puestos no adecuados o injustos, estos tienen un impacto negativo en la motivación u oportunidades de crecimiento del trabajador.

La segunda hipótesis también resultó verídica, para el caso de que existe relación significativa entre la dimensión discriminación política y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024, con una correlación de $-0,223$, lo cual sugiere que a medida que incrementa la percepción de discriminación política, tiende a disminuir el desarrollo profesional, es decir se encuentran inversamente relacionados.

Estos hallazgos, en el contexto estricto de la investigación, sugiere un impacto negativo con un nivel leve, indicando la presencia de un clima marcado por la discriminación político podría tener un impacto negativo leve, en la trayectoria del desarrollo profesional de los trabajadores municipales; es decir, al percibir que su avance profesional no depende únicamente de sus méritos, sino de afiliaciones políticas, puede generar desmotivación, frustración y falta de equidad en el entorno laboral.

Asimismo, la tercera hipótesis fue comprobada, evidenciado una relación significativa entre la dimensión superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024, con una correlación baja de $-0,223$, siendo la relación inversa entre ambas variables.

El resultado de la hipótesis general, denota que el clientelismo político se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024. El coeficiente de correlación arroja $-0,384$, una correlación negativa moderada, con p-valor menor a $0,01$, en el contexto de la investigación, a medida que aumente la percepción del clientelismo político, tiende a disminuir su nivel de desarrollo profesional.

Estos resultados amplían hallazgos previos de diversas investigaciones y propuestas teóricas al explorar la relación entre ambas variables

En contraste con la variable desarrollo profesional, donde predomina la necesidad de mejorar al ser calificados como intermedios y limitados en contexto del estudio (Martinez, 2023) al indagar respecto a la relación entre la gestión del desarrollo profesional y el desempeño de los trabajadores, sugiere la importancia de impulsar oportunidades de crecimiento para los trabajadores, pues concluyó que la gestión del desarrollo profesional, a través de la identificación de competencias grada relación positiva con el rendimiento de los empleados.

En la misma línea, los estudios de Adenji et al. (2019) y Ali et al. (2019) acentúan la importancia del desarrollo profesional y la planificación de la carrera para un mejor rendimiento laboral, basados en la evaluación de competencias, aspectos cuyos resultados son débiles en la presente investigación.

En coherencia con la investigación realizado por García y García (2023), quienes analizaron como el clientelismo político contribuye a la desigualdad de oportunidades laborales, acentuando la naturaleza estructura del clientelismo y sus vínculos con la corrupción política, al estar basados en necesidades políticas y no meritocráticas, este se alinea con la

hipótesis general del presente estudio, destacando el impacto negativo del clientelismo político en el desarrollo profesional, más aún en la dimensión “designación de cargos”.

Asimismo, los hallazgos encontrados por Miquel y Carbajal (2022) y Palacios y Demarchi (2022) sugieren y respaldan, la noción de que el clientelismo puede exacerbar los efectos negativos del clientelismo en el desarrollo profesional de los trabajadores.

Por otro lado, Gómez (2019) y Cataño (2018) estudian la manifestación del clientelismo político en los procesos de selección y contratación pública, guardando relación directa con los resultados obtenidos en el presente estudio sobre la dimensión designación de cargos y discriminación política.

A pesar del avance económico y el desarrollo de la sociedad moderna, junto a repetidos esfuerzos para combatir este fenómeno, el clientelismo sigue siendo una práctica arraigada y resiliente en las relaciones entre los ciudadanos y los representantes políticos.

Por lo anterior, el presente abre puertas a futuras investigaciones en beneficio de la comunidad científica.

CONCLUSIONES

Primera

Los hallazgos reflejan evidencia estadística que demuestra la existencia de una relación significativa entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024. Siendo el p-valor de 0,000 menor al nivel de significancia (0,05). Además, el análisis muestra un valor de Rho de Spearman igual a -0,348, lo que indica una correlación inversa moderada.

Asimismo, los resultados presentados en la tabla 20 y figura 4 indican que casi la mitad de trabajadores municipales, representando por el 46,13 % percibe un nivel “alto” de designación de cargos, seguido de un 42,9 % que manifiesta un nivel “regular”.

Segunda

Existe relación significativa entre la discriminación política y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024, ya que, a través de la evidencia estadística, se obtuvo un p-valor de 0,00 menor al nivel de significancia (0,05). El coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a -0,223, lo que significa una correlación inversa en baja medida.

En la misma línea, cabe resaltar que, a través de los datos representados en la tabla 22 y figura 5, se aprecia que la gran mayoría del personal, representando el 90,65%, percibe un nivel “regular” de discriminación política en la Municipalidad Provincial de Tacna. Es un dato significativo, pues denota una percepción generalizada entre los trabajadores.

Tercera

Existe una relación significativa entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024, puesto que el p-valor obtenido es 0,00 menor al nivel de significancia (0,05), con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,357, lo cual indica la existencia de una correlación inversa moderada.

Por otro lado, la tabla 24 y figura 6, aborda los hallazgos referentes a la “superación de vulnerabilidades” de la variable clientelismo político calificada con un nivel “regular” por el 47,10 % de encuestados, mientras el 38,3 % considera que el nivel de superación de vulnerabilidades es “bajo”. Esta cifra significativa indica que la percepción de las acciones para abordar las vulnerabilidades es poco efectiva o insuficiente.

Cuarta

Existe evidencia empírica suficiente para afirmar que el clientelismo político se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024. Siendo la correlación Rho de Spearman de -0,384, lo que demuestra una correlación inversa moderada; además, el p-valor es 0,000, lo que es menor a 0,05. Dicho hallazgo resulta ser preocupante, ya que un entorno laboral con prácticas de clientelismo puede ocasionar frustración, desmotivación y percepción de falta de equidad entre los trabajadores, causando un impacto negativo en el desempeño, retención de talento y cultura organización de la entidad en estudio.

Los hallazgos de la variable clientelismo político, indica que el 59,3 % percibe un nivel “regular” de clientelismo político, seguido de un 28,6 % que manifiesta un nivel de clientelismo político “alto” dentro de la entidad; del mismo modo, los

resultados de la variable desarrollo profesional, revela que el 49,68 % de trabajadores municipales manifiesta tener un desarrollo profesional “*intermedio*”; seguido de un 31,94 % que expresa tener un “*limitado*” desarrollo profesional, cifra relativamente alta que da a entender la insuficiencia en cuanto a las posibilidades de desarrollo y avance profesional en la Municipalidad Provincial de Tacna.

RECOMENDACIONES

Primera

Implementar un sistema meritocrático de contratación. Se recomienda a los funcionarios de turno de la Municipalidad Provincial de Tacna implementar un sistema meritocrático de contratación. Las personas que sean designados o postulen a algún cargo público deben ser sometidos a concursos y procesos de contratación basados en principios de objetividad, neutralidad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia y con oportunidades equitativas.

Del mismo modo, se sugiere establecer un comité de fiscalización interna que supervise los procesos de contratación, a fin de evitar la desnaturalización de contratos y garantizar el cumplimiento de las normas legales.

Segunda

Desarrollar políticas públicas que promuevan la igualdad y la justicia social, se recomienda a los funcionarios de turno de la Municipalidad Provincial de Tacna implementar políticas claras contra la discriminación política y cualquier forma de favoritismo dentro de la municipalidad. Esto incluye la creación de un código de conducta que promueva la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo entre todos los empleados. Asimismo, se podría establecer canales de comunicación efectivos y confidenciales para que los empleados puedan reportar cualquier incidente de discriminación política o percepción de injusticia.

En la misma línea, se recomienda realizar programas de sensibilización y formación sobre diversidad e inclusión, dirigidos tanto a empleados como a directivos. Esto ayudará a fomentar un ambiente de trabajo donde se valore la diversidad de opiniones y se promueva un trato justo.

Tercera

Implementar un sistema de capacitación continua. Con base a los resultados obtenidos, se recomienda a los funcionarios de turno de la Municipalidad Provincial de Tacna desarrollar programas de capacitación, previo diagnóstico de necesidades de las mismas, para fomentar una cultura organizacional orientada al servicio público y puntualmente a la mejora de habilidades duras, blandas y valores éticos democráticos. Asimismo, se puede fortalecer la capacitación en modalidad presencial y virtuales que permita a los servidores acceder de una manera flexible, lo cual implica la adaptación a nuevos cambios.

Cuarta

Efectuar evaluaciones de desempeño. Se recomienda a los funcionarios de turno de la Municipalidad Provincial de Tacna realizar la implementación de evaluación periódica de desempeño para asegurar la efectividad de las labores de todo el personal; lo cual, ayudaran a encontrar y abordar necesidades específicas que requieran retroalimentación para ajustar los programas o capacitaciones según las necesidades expresadas. Estas evaluaciones deben considerar criterios cuantitativos (resultados) y cualitativos (comportamientos y competencias) y una retroalimentación de 360°.

Quinta

Evaluar la percepción de los empleados. Se recomienda a los funcionarios de turno de la Municipalidad Provincial de Tacna efectuar encuestas periódicas y continuas de forma anónima, estandarizada y con análisis comparativo interanual, con el fin de medir la percepción de los trabajadores sobre la efectividad de las medidas implementadas, a través de encuestas de clima laboral, desempeño laboral, desarrollo profesional, entre otros; con el fin de lograr los objetivos de la entidad.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Adenji, A., Osibajnjo, O., Salau, O., Falola, H., Igbino, E., Ohunakin, F., & Ogueyungbo, O. (2019). Competence model for measuring career development and organisational growth in the health sector. *Journal Business: Theory and Practice*, 20(10), 248-258. <https://goo.su/rufJ>
- Aguirre, J. (2013). Vinculos entre políticos y ciudadanos en América Latina: La persistencia del clientelismo político más allá del giro a la izquierda. *América Latina: democracia, economía y desarrollo social*, 91-105. <https://www.ciepp.org.ar/images/ciepp/docstrabajo/doc%2083.pdf>
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 19-30. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1038416219830419>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador.
- Arriagada, E. (2013). Clientelismo político y participación local: El rol de los dirigentes sociales en la articulación entre autoridades y ciudadanos en Santiago de Chile. *Polis Santiago*, 12(36), 15-38. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682013000300002&script=sci_abstract
- Audelo Cruz, J. (2004). Estudios Sociales. *¿Qué es el clientelismo? Algunas claves para comprender la política en los países en vías de consolidación democrática*, 12(24), 124-142. <https://www.redalyc.org/pdf/417/41751459004.pdf>

- Audelo, J. (2004). ¿Qué es el clientelismo? Algunas claves para comprender la política en los países en vías de consolidación democrática. *Estudios Sociales*, 12(24), 124-142. <https://www.redalyc.org/pdf/417/41751459004.pdf>
- Barcelo, J. (26 de marzo de 2022). *IMF Business School*. ¿Para qué sirve la pirámide de Maslow?: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>
- Barozet, E., & Espinoza, V. (09 de octubre de 2019). *Patronazgo: Como los políticos fidelizan a una parte de la clase media ofreciéndole empleo público*. Centro de Estudios de Conflicto y Cohesion Social - COES: <https://coes.cl/2019/10/09/opinion-patronazgo-como-los-politicos-fidelizan-a-una-parte-de-la-clase-media-ofreciendole-empleo-publico/>
- Bastos, M. (2019). Estudios sobre la nueva cultura y valores del empleo público. *Revista Galega de Administración Pública*, 1(57), 215-219.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Brito, W. (1992). *Relaciones Humanas*. Mexico D.F.: Mc. Graw Hill.
- Caciagli, M. (1996). *Clientelismo, corrupción y criminalidad organizada*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Castano-Echevarri, A. (2022). Censorship, clientelism and bureaucracy: Production cultures in Colombian state-owned media system. *Media, Culture & Society*, 44(6), 1166-1181. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/01634437221077167>

- Cataño, A. (2018). *Entre el Clientelismo Político y la Contratación Pública: Una aproximación a las prácticas clientelares en el Municipio de Sahagún Córdoba durante el periodo 2008 - 2015*. Córdoba: Universidad de Antioquia.
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/16778>
- Congreso de la República del Perú. (06 de mayo de 2003). Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2013). Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Corzo, S. (2002). *El clientelismo político como intercambio*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- Díaz, Y. (2021). *El Clientelismo en las Políticas Sociales y el Derecho a la Igualdad en Tiempos de Pandemia, Tacna, 2020 [Tesis de Título Profesional, Universidad Cesar Vallejo]*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82850/Diaz_GYTG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forbes Perú. (19 de julio de 2022). *Forbes Perú*. Bumeran: <https://forbes.pe/capital-humano/2022-07-19/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-segun-una-encuesta-de-bumeran>
- Fraser, R. (11 de Octubre de 2023). *Forbes. Professional Development & Training: The Heart Of Engagement At Work*.
<https://www.forbes.com/sites/rebeccafraserthill/2023/10/11/professional-development--training--the-heart-of-engagement-at-work/?sh=42b1a25564f7>

- García, L., & García, C. (2023). Clientelismo Político y Desigualdad en Oportunidades de empleo. *Revista Desafíos*, 14 (2). <https://doi.org/10.37711/desafios.2023.14.2.402>
- Garvia, R. (2001). *Conceptos Fundamentales de Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gavancho, C. (2023). *Desarrollo profesional y competitividad en trabajadores de la salud de un hospital público, Andahuaylas – Apurímac, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Lima: Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107978>
- Gómez, M. (2019). *Los Procesos de Selección y Contratación a partir del clientelismo en una empresa pública del sector deportes de Medellín, Colombia [Tesis de Maestría. Universidad EAFIT]*. Medellín: Repositorio EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/0c830420-9bc8-4cec-a405-ecf1a39de66e/content>
- Gonzales, J. (1997). *El clientelismo Político. Perspectiva socioantropológica*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- González, R. (2023). Aproximaciones al clientelismo político: Un concepto polisémico entre los enfoques instrumentales y relacionales. *Acta Sociológica*, 91, 157-176. <https://orcid.org/0000-0002-8231-7794>
- González Guerrero, R. (2023). *Acta Sociológica. Aproximaciones al clientelismo político: un concepto polisémico entre los enfoques instrumentales y relacionales*, 91(91), 157–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fcpys.24484938e.2023.91.87080>
- Gordón, J. (2020). El Clientelismo Político en el Ecuador, un abordaje conceptual desde el esquema constitucional. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5 (2), 136-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7408903>

- Graeber, D. (2018). *Trabajos de Mierda. Una teoría*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Haswell, C. (21 de abril de 2023). *Great Place to Work*. Capacitación y desarrollo de empleados: los beneficios de mejorar o reciclar las habilidades de su equipo: <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/employee-training-development-benefits-planning>
- Heredia, M., & Narváez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jimenez, J., Romero, K., & Cayetano, M. (2019). El clientelismo político y corruptor como cultura de participación asimétrica y legítima. *Revista de Investigacion Tlatemoani*, 10(32), 55-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7293161>
- Ku, L. A. (2022). *Cuaderno de investigación N°4 - El Perú: problemas y salidas*. Lima: Movimiento Socialista Emancipación.
- Luna, A., & Sánchez, C. (2021). Identidad profesional y trabajo colaborativo en cuerpos académicos. *Educere*, 25(80), 59-68. <https://www.redalyc.org/journal/356/35666280006/html/>
- Martínez, J. (2022). Reforma del Servicio Civil: Recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista Gobierno y Gestión*

Pública. Lima (Perú), IX (2), 73-82.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n2.06>

Martinez, S. (2023). *Gestión del desarrollo profesional y rendimiento de los trabajadores de la salud en un hospital de Quito - Ecuador 2022 [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Lima: Universidad Cesar Vallejo.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110069>

Maslow, A. (1943). *Teoría de las Necesidades Humanas*. Icaria: Ediciones Diaz de Santos.

Medina, J. (2021). *El desarrollo profesional y la participación en la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020, Perú [Tesis de Título Profesional, Universidad Alas Peruanas]. Universidad Alas peruanas.*
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10445/Tesis_Desarrollo_Profesional_Participaci%c3%b3n_Toma.Decisiones_Empresa_MARCIMEX_Pisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Estadísticas del Perú por ámbito geográfico*. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo:
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2066931-estadisticas-de-empleo-peru-por-ambito-geografico-2020>

Miquel, M., & Carbajal, M. (2022). Clientelismo y Seguridad Pública: El caso del municipio de Amozoc, Puebla. *Intersticios sociales*, 22, 237-262.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421769000010>

Montagur, E. (06 de junio de 2021). *Historalia*. El Obrero Periodismo Transversal:
<https://elobrero.es/historalia/67981-breve-historia-del-clientelismo.html>

Moreno, J. (1999). El Clientelismo Político: Historia de un concepto multidisciplinar. *Revista de Estudios Políticos. Nueva Época*, 105, 73-95.

Municipalidad Provincial de Tacna. (2022a). *Ordenanza Municipal N°032-2022*. Tacna: Municipalidad Provincial de Tacna.
<https://www.munitacna.gob.pe/archivo/download/27479/show/ordenanza-municipal-n-0032-202>

Municipalidad Provincial de Tacna. (2022b). *Plan Estratégico Institucional - PEI 2019-2025 Ampliado*. Tacna.
<https://www.munitacna.gob.pe/archivo/download/27134/show/resolucion-de-alcaldia-n-0567->

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Manual sobre Integridad Pública*. París: OECD Publishing.

Ortiz de Rozas, V. (2017). ¿Clientelismo o representación política? El “programa” de los mediadores políticos. Reflexiones desde Argentina. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 62(229), 263-296.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42152783011>

Ortiz, V. (2017). ¿Clientelismo o representación política? El “programa” de los mediadores políticos. Reflexiones desde Argentina. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 62(229), 263-296. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42152783011>

Palacios, A., & Vera, C. (2019). *El clientelismo político, y su relación con la capacidad estatal en los profesionales de salud del Ministerio de Salud [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/7028>

- Palacios, J., & Demarchi, G. (2022). Ni patrones ni clientes: La rendición de cuentas en el debilitamiento del clientelismo. *Sociedad y Economía*, 46, 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11099>
- Pantín, J., & Máiz, R. (2019). Clientelismo y corrupción: ¿Afinidades electivas? Una aproximación mediante estudios de caso. *Revista Española de Ciencia Política*, 51, 13-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7190496>
- Parsons, L. (23 de agosto de 2022). *Harvard Division of Continuing Education. Why is Professional Development Important?* <https://professional.dce.harvard.edu/blog/why-is-professional-development-important/>
- Pedroza, A., & Ramirez, R. (2018). Clientelismo Político en la Gestión Pública: Características y consecuencias como forma de dominación política. *Telos*, 2(20), 330-355. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889007>
- Peralta, S. (2022). *Clientelismo político y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Velille, provincia de Chumbivilcas, departamento de Cusco, Perú [Tesis de Título Profesional, Universidad Continental]*. Cusco: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11810/1/IV_FCE_319_TE_Peralta_Pfoccori_2022.pdf
- Presidencia de la República del Perú. (1984). *Decreto Legislativo 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Lima.
- Ramos, M. (2019). Clientelismo político, la práctica adaptativa en la política mexicana: un acercamiento conceptual y empírico. *Ciencias Sociales Revista Multidisciplinaria*, 1 (1), 37-51. <https://www.proquest.usil.elogim.com/scholarly-journals/clientelismo-patronazgo-y-corrupci%C3%B3n-en-colombia/docview/2445995066/se-2?accountid=43847>

- Rebolledo, M. (2018). Resistiendo el clientelismo. Publicidad Gubernamental y subsistema de la prensa crítica. *Colombia Internacional*(95), 203-230.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7440/colombiaint95.2018.08>
- Rebolledo, M. (2018). Resistiendo el clientelismo. Publicidad Gubernamental y subsistema de la prensa crítica. *Colombia Internacional*, 95, 203-230.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7440/colombiaint95.2018.08>
- Rehren, A. (2000). *Clientelismo Político, Corrupción y reforma del estado en Chile*. Centro de Estudios Públicos Chile.
- Rehren, A. (2000). Clientelismo Político, Corrupción y reforma del estado en Chile. *Centro de Estudios Públicos Chile*.
- Rocha, M. (2023). The third wave of studies on clientelism in Latin America: a critical reading. *Revista Brasileira De Ciências Sociais*, 38(111).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/3811023/2023>
- Rodríguez, L., Aguirre, J., & Roggero, P. (2018). Uso de SocLab para modelar y simular el clientelismo político. *Revista mexicana de sociología*, 80(3), 639-673.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2018.3.57740>
- Rufasto, Y. (2021). *Gestión del desarrollo personal para mejorar la retención del talento humano en la CMAC de Trujillo S.A-Chiclayo, 2020 [Tesis de Título Profesional, Universidad de Sipán]*. Universidad Señor de Sipán.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8467>
- Sánchez, M., & Álvarez, M. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=839428>

- Sardón, W. (2021). *Actores políticos y dirigentes comunales: Una mirada crítica al clientelismo político*. Bogotá: Editorial Milla Ltda. <https://goo.su/JAYosp>
- Sartori, G. (1987). *Partido y Sistemas Políticos*. Madrid: Editorial Alianza Universidad.
- Schröter, B. (2010). Clientelismo Político ¿Existe el fantasma y cómo se viste? *Instituto de Investigaciones Sociales.Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), 141-175. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032010000100005&script=sci_abstract
- Soria, H. (2023). *El Clientelismo Político y la Regulación del financiamiento privado en los procesos de elección parlamentaria 2016-2021 [Tesis de Título Profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13154>
- Tuirán, Á., Naranjo, A., Murillo, C., & Villalba, L. (2021). Clientele network in the district of Barranquilla: the role of intermediaries. *Revista de Derecho*, 56, 40-55. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.14482/dere.56.346.5>
- Useche, A., & Reyes, G. (2020). Corruption, competitiveness and economic growth: Evidence from Latin American and Caribbean countries 2004-2017. *Journal Globalization Competitiveness and Governability*, 14 (1), 95-115. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7326842.pdf>
- Ventura, B., & Delgado, S. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Paraninfo.
- Vommaro, G., & Combes, H. (2019). *El clientelismo político: Desde 1950 hasta nuestros días*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Weitz-Shapiro, R. (2012). American journal of Political Science. *What Wins Votes: Why Some Politicians Opt Out of Clientelism*, 56(3), 568-583.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2011.00578.x>

Weitz-Shapiro, R. (2012). What Wins Votes: Why Some Politicians Opt Out of Clientelism. *American journal of Political Science*, 56(3), 568-583. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2011.00578.x>

Zapata, E. (2016). Clientelismo político. Un concepto difuso pero útil para el análisis de la política local. *Estudios Políticos*, 1(49), 167-185.
<https://www.redalyc.org/pdf/164/16446464009.pdf>

Zapata, F. (2016). *Historia de la subsistencia en las familias comuneras de Salinas Huito, Moche y Santa Lucia de Salinas*. <http://www.descosur.org.pe/wp-content/>

Zavaleta, E. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14(1), 72-85.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:	CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, AÑO 2024									
Autor (a):	Milagros Katherine Vivanco Laura									
Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1		Designación por lealtad	1.Enfoque				
¿Cómo se relaciona el Clientelismo político y el Desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?	Determinar la relación del Clientelismo político y el Desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.	El Clientelismo político se relaciona significativamente con el Desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.	Clientelismo político	Designación de cargos	Designación por alianzas	Cuantitativo				
					Designación por beneficio a altas autoridades	2.Diseño				
					Designaciones según Manual de Clasificación de Cargos	No experimental				
								Discriminación política	Cumplimiento en procesos de concursos públicos	Según su alcance temporal
									Desigualdad en procesos	
								Superación de vulnerabilidades	Nivel de vulnerabilidades	3.Nivel de investigación
	Nivel de superación de vulnerabilidades	Nivel Correlacional								
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2							
a. ¿De qué manera se relaciona la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?	a. Evaluar la relación de la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.	a. Existe relación significativa entre la designación de cargos y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.	Desarrollo profesional	Formación Profesional y personal	Capacitaciones	4.Tipo de investigación				
					Promoción y ascensos		Básico o puro.			
					Evaluación de desempeño	5.Técnica				
					Competencias y habilidades		Encuesta			

b. ¿De qué manera se relaciona la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?	b. Demostrar la relación de la discriminación política y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.	b. Existe relación significativa entre la discriminación política y el desarrollo profesional de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.		Relaciones Interpersonales	Nivel de Satisfacción	6.Instrumento Cuestionario - Clientelismo político - Desarrollo profesional	
c. ¿De qué manera se relaciona la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024?	c. Conocer la relación de la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.	c. Existe relación significativa entre la superación de vulnerabilidades y el desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024.					Toma de decisiones
							Colaboración en equipo
							Clima Laboral
				Autoexigencia	Autoconcepto	8.Muestra	
Reconocimiento	El tamaño de la muestra es de 310 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna.						
Identidad Profesional							
Ética Profesional							

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
"CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TACNA, AÑO 2024"

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez : BEGAZO PONTUGA, OSCAR ALEJANDRO

1.2. Cargo o Institución donde labora : DECANO FCSE / UNIBG.

1.3. Nombre del Instrumento evaluado: Cuestionario de Clientelismo Político

1.4. Autor del Instrumento : Milagros Katherine Vivanco Laura

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científico.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

Lugar y fecha : TACNA, 04.04.2024.

DNI : 00499936

Celular N° : 912 65 0910.

Firma del Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 "CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE
 LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 TACNA, AÑO 2024"

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez : LINDRES VIZCARRA, Mitzi Lourdes del Carmen
 1.2. Cargo o Institución donde labora : UNJBG - Docente

1.3. Nombre del Instrumento evaluado: Cuestionario de Clientelismo Político

1.4. Autor del Instrumento : Milagros Katherine Vivanco Laura

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			✓		
4. Organización	Existe una organización lógica.				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				✓	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.				✓	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha : Tacna, 03 de Abril 2024
 DNI : 00413128
 Celular N° : 95263866


 Dra. Milagros Katherine Vivanco Laura
 Abogado - Lic. en Administración
 ICAT. N° 282 - REGUC N° 33129 - CLAD



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 "CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE
 LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 TACNA, AÑO 2024"

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez : Anyota Gutiérrez, Brubano Jorge
 1.2. Cargo o Institución donde labora : Director ESSD UNJBG.

1.3. Nombre del Instrumento evaluado: Cuestionario de Clientelismo Político

1.4. Autor del Instrumento : Milagros Katherine Vivanco Laura

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científico.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha : 02 Abril 2024 - Tacna

DNI : 00470398

Celular N° : 756949239


 Firma del Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 "CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE
 LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 TACNA, AÑO 2024"

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez : BELARDO DOMINGAL, OSCAR ALFREDO

1.2. Cargo o Institución donde labora : DECANO FCJE / UNJAB.

1.3. Nombre del Instrumento evaluado: Cuestionario de Desarrollo Profesional

1.4. Autor del Instrumento : Milagros Katherine Vivanco Laura

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

Lugar y fecha : TACNA, 04.04.2024

DNI : 00499986

Celular N° : 912680910

Firma del Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 "CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE
 LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 TACNA, AÑO 2024"

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez : Linares Vizcarra, Mitzi Lourdes del Carmen
 1.2. Cargo o Institución donde labora : Docente / UNJBG.

1.3. Nombre del Instrumento evaluado: Cuestionario de Desarrollo Profesional

1.4. Autor del Instrumento : Milagros Katherine Vivanco Laura

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científico.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha : Tacna 03 abril 2024

DNI : 00413128

Celular N° : 952638616


 Dra. Mitzi Lourdes del C. Linares Vizcarra
 Abogada - En su Administración
 (C. Firmas de Expertos) 33129 - CLAD



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 "CLIENTELISMO POLÍTICO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE
 LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 TACNA, AÑO 2024"

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez : Amador Gutiérrez Robles Jorge
 1.2. Cargo o Institución donde labora : Director FSO - UNJBG.

1.3. Nombre del Instrumento evaluado: Cuestionario de Desarrollo Profesional

1.4. Autor del Instrumento : Milagros Katherine Vivanco Laura

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científico.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha : 02 Abril 2024 - Tacna

DNI : 00450358

Celular N° : 996549239


 Firma del Experto

ANEXO 3
CUESTIONARIO DE CLIENTELISMO POLÍTICO

Presentación

El presente cuestionario tiene por objetivo obtener información sobre su percepción respecto al clientelismo político en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024. Por lo que, agradeceremos que responda con **honestidad**.

Consentimiento informado

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Reconozco que la información que yo provea es estrictamente anónima.

Sí No

Instrucciones

Por favor, marque con una “X” su respuesta, según corresponda.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

DATOS GENERALES

A. Sexo: Masculino Femenino

B. Edad

- () 18 - 24 años
 () 25 – 34
 () 35 – 44
 () 45 - 54
 () Más de 55 años

Preguntas		1	2	3	4	5
Designación de cargos						
1	La lealtad política influye en la asignación de puestos de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna.					
2	Considera que la designación de funcionarios ha afectado la meritocracia en la MPT.					
3	En la Municipalidad Provincial de Tacna, se asignan puestos de trabajo según alianzas entre partidos políticos.					
4	La designación de funcionarios, se realiza principalmente para un beneficio de las autoridades de mayor jerarquía.					
5	Las altas autoridades utilizan la asignación de puestos de trabajo como medio para mantener y consolidar su poder político.					
6	En la Municipalidad Provincial de Tacna, los funcionarios son designados ajustándose al Manual de Clasificador de Cargos.					

7	En la Municipalidad Provincial de Tacna, se ha identificado casos donde la transparencia en los procesos de designación ha sido cuestionada.					
8	Considera que los funcionarios designados demuestran efectividad en el desempeño de sus cargos públicos.					
Discriminación Política						
9	Antes de la contratación de personal bajo cualquier modalidad, la Municipalidad Provincial de Tacna cumple con el proceso de concurso públicos.					
10	Considera que hay transparencia en los procesos de designación de cargos dentro de la Municipalidad Provincial de Tacna.					
11	En la Municipalidad Provincial de Tacna, existen casos de favoritismo en los procesos de contratación de personal.					
12	En la Municipalidad Provincial de Tacna, las oportunidades de empleo están abiertas a todos, independientemente de las conexiones políticas.					
13	Considera que el ingreso a la administración pública se basa en conexiones políticas.					
14	Considera que existe discriminación política para el acceso a los cargos públicos.					
Superación de vulnerabilidades						
15	En la Municipalidad Provincial de Tacna, se vulnera los derechos de los trabajadores como consecuencia de los cambios en la política.					
16	De acuerdo con su experiencia, algún partido político o candidato, lo ha chantajeado, amenazado o ejercido presión para votar él.					
17	Alguna vez ha experimentado usted situaciones en las que se han ofrecido beneficios a cambio de apoyo político en este municipio.					
18	Considera que las personas que no siguen una línea política específica enfrentan obstáculos para acceder a ciertos beneficios laborales.					
19	Considera que el empoderamiento ciudadano puede ser una estrategia efectiva para superar las vulnerabilidades asociadas al clientelismo político.					
20	Es difícil superar las vulnerabilidades políticas debido a la falta de criterios éticos en la Municipalidad Provincial de Tacna.					

Gracias por su participación

ANEXO 4
CUESTIONARIO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Presentación

El presente cuestionario tiene por objetivo obtener información sobre su percepción respecto al desarrollo profesional en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2024. Por lo que, agradeceremos que responda con **honestidad**.

Consentimiento informado

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Reconozco que la información que yo provea es estrictamente anónima.

Sí No

Instrucciones

Por favor, marque con una “X” su respuesta, según corresponda:

(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
---------------------	--------------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

DATOS GENERALES

A. Sexo: Masculino Femenino

B. Edad

- () 18 - 24 años
 () 25 – 34
 () 35 – 44
 () 45 - 54
 () Más de 55 años

Preguntas		1	2	3	4	5
Formación profesional y personal						
1	La Municipalidad Provincial de Tacna, realiza capacitaciones orientadas a las necesidades de los trabajadores.					
2	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna tienen igual acceso a programas de formación y capacitación.					
3	La Municipalidad Provincial de Tacna promueve el ascenso al personal basados en la meritocracia.					
4	Considera que es difícil avanzar profesionalmente sin tener afiliación política, solo ascienden los que tienen influencia.					
5	La Municipalidad Provincial de Tacna ejecuta evaluaciones de desempeño del personal.					
6	En la Municipalidad Provincial de Tacna, el proceso de evaluación de desempeño, es transparente imparcial reflejando el desempeño real de los trabajadores.					

7	Las competencias y habilidades adquiridas a través de las capacitaciones en la Municipalidad Provincial de Tacna, contribuyen a mejorar su desempeño laboral.					
Relaciones Interpersonales						
8	Siente que su trabajo le brinda satisfacción profesional.					
9	Recomendaría a la Municipalidad Provincial de Tacna como un buen lugar para el desarrollo profesional.					
10	La Municipalidad Provincial de Tacna fomenta la participación activa y le brinda autonomía en la toma de decisiones que afectan su trabajo.					
11	En la Municipalidad Provincial de Tacna, todos están dispuestos a colaborar y ayudarse mutuamente cuando se necesita.					
12	En la Municipalidad Provincial de Tacna, hay un buen nivel de comunicación y respeto entre los miembros.					
13	El ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Tacna es positivo y motivador.					
Autoexigencia						
14	Su formación profesional va acorde a la labor que realiza en la Municipalidad Provincial de Tacna.					
15	Su trabajo se alinea con sus valores y metas personales.					
16	Se considera prestigioso pertenecer a la Municipalidad Provincial de Tacna en su comunidad.					
17	Su trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna es valorado y reconocido.					
18	Considera que la remuneración que percibe es justo y proporcional a su desempeño laboral.					
19	Su trabajo refleja quién es como profesional y le permite expresar su identidad.					
20	Se siente satisfecho con su progreso profesional hasta el momento trabajando en la Municipalidad Provincial de Tacna.					
21	Los valores éticos de la Municipalidad Provincial de Tacna se ajustan con su ética personal.					
22	Se siente satisfecho/a con el nivel de ética profesional que observa en su entorno laboral.					

Gracias por su participación

ANEXO 5

EVALUACIÓN DE EXPERTOS: VARIABLE CLIENTELISMO POLÍTICO

N°	INDICADORES	EXPERTO 1 DR. ANYOSA GUTIERREZ, BARTOLOMÉ JORGE	EXPERTO 2 DRA. LINARES VIZCARRA, MITZI LOURDES DEL CARMEN	EXPERTO 3 DR. BEGAZO PORTUGA, OSCAR ALFREDO	PROMEDIO POR ÍTEM	DIFERENCIA MAYOR VALOR - PROMEDIO	DISTANCIA DE PUNTOS MÚLTIPLES (DPP)	DIFERENCIA DEL MAYOR VALOR - 1	CÁLCULO D _{máx} (Distancia Máxima)
					a	b	c = b ²	d	e = d ²
1	CLARIDAD	5	5	4	4.67	0.33	0.11	4	16.00
2	OBJETIVIDAD	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
3	ACTUALIDAD	3	3	4	3.33	0.67	0.44	3	9.00
4	ORGANIZACIÓN	4	4	5	4.33	0.67	0.44	4	16.00
5	SUFICIENCIA	4	4	5	4.33	0.67	0.44	4	16.00
6	PERTINENCIA	4	5	4	4.33	0.67	0.44	4	16.00
7	CONSISTENCIA	4	5	5	4.67	0.33	0.11	4	16.00
8	COHERENCIA	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
9	METODOLOGÍA	5	5	4	4.67	0.33	0.11	4	16.00
10	APLICACIÓN	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
				TOTAL	45.33	SUMA	2.11		153.00
						RAÍZ CUADRADA	1.45		12.37
TAMAÑO DEL INTERVALO= D_{max}/5 =						2.474			

La distancia de Puntos Múltiples DPP es: 1,45

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.474	A	Adecuación total
2.475	4.949	B	Adecuación en gran medida
4.950	7.424	C	Adecuación promedio
7.425	9.898	D	Adecuación escasa
9.899	12.373	E	Inadecuación

ANEXO 6

EVALUACIÓN DE EXPERTOS: VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

N°	INDICADORES	EXPERTO 1 DR. ANYOSA GUTIERREZ, BARTOLOMÉ JORGE	EXPERTO 2 DRA. LINARES VIZCARRA, MITZI LOURDES DEL CARMEN	EXPERTO 3 DR. BEGAZO PORTUGA, OSCAR ALFREDO	PROMEDIO POR ÍTEM	DIFERENCIA MAYOR VALOR - PROMEDIO	DISTANCIA DE PUNTOS MÚLTIPLES (DPP)	DIFERENCIA DEL MAYOR VALOR - 1	CÁLCULO D _{máx} (Distancia Máxima)
					a	b	c = b ²	d	e = d ²
1	CLARIDAD	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
2	OBJETIVIDAD	5	5	4	4.67	0.33	0.11	4	16.00
3	ACTUALIDAD	4	5	5	4.67	0.33	0.11	4	16.00
4	ORGANIZACIÓN	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
5	SUFICIENCIA	5	5	4	4.67	0.33	0.11	4	16.00
6	PERTINENCIA	5	5	4	4.67	0.33	0.11	4	16.00
7	CONSISTENCIA	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
8	COHERENCIA	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
9	METODOLOGÍA	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
10	APLICACIÓN	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
				TOTAL	48.33	SUMA	0.56		160.00
						RAÍZ CUADRADA	0.75		12.65
TAMAÑO DEL INTERVALO= D_{max}/5 =						2.530			

La distancia de Puntos Múltiples DPP es: 0,67

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.474	A	Adecuación total
2.475	4.949	B	Adecuación en gran medida
4.950	7.424	C	Adecuación promedio
7.425	9.898	D	Adecuación escasa
9.899	12.373	E	Inadecuación

ANEXO 7
VALIDACIÓN: ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO DEL
INSTRUMENTO CLIENTELISMO POLÍTICO

KMO y Prueba de Bartlett para clientelismo político

Estadísticos	Valores
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.926
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado
	gl
	Sig.
	5639.500 190 .000

De la Tabla 1, el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0.926) indica que los datos son altamente adecuados para el análisis factorial. La prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ($\chi^2 = 5639.500$, $p < 0.001$), lo que confirma que las correlaciones entre los ítems son lo suficientemente grandes como para justificar el análisis factorial. Considerando la Tabla 2, los valores de extracción indican que la mayoría de los ítems presentan comunalidades aceptables (≥ 0.50), lo que sugiere que cada ítem comparte una cantidad significativa de varianza con el resto de los ítems. Sin embargo, el ítem Cp19 muestra una comunalidad más baja (0.461), lo que podría indicar que contribuye menos al modelo factorial.

Comunalidades para clientelismo político

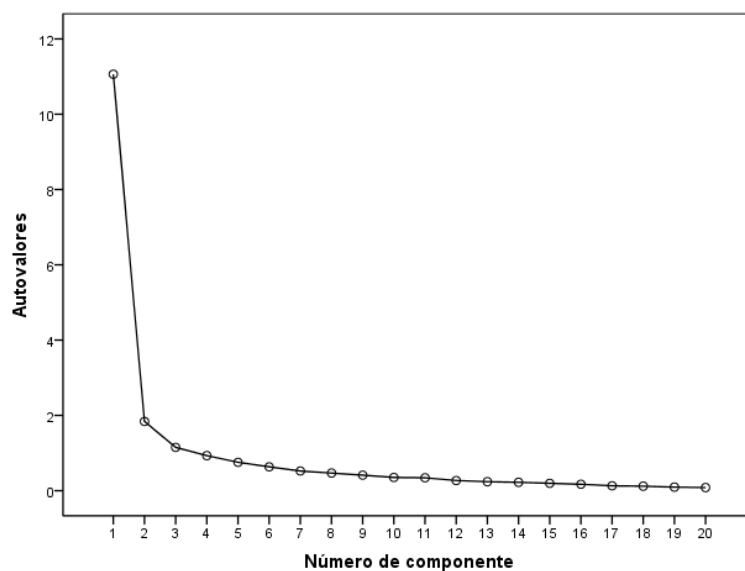
Items	Inicial	Extracción
Cp1	1.000	.787
Cp2	1.000	.834
Cp3	1.000	.650
Cp4	1.000	.851
Cp5	1.000	.763
Cp6	1.000	.524
Cp7	1.000	.502
Cp8	1.000	.639
Cp9	1.000	.714
Cp10	1.000	.826
Cp11	1.000	.804
Cp12	1.000	.618
Cp13	1.000	.780
Cp14	1.000	.766
Cp15	1.000	.730
Cp16	1.000	.780
Cp17	1.000	.653
Cp18	1.000	.674
Cp19	1.000	.461
Cp20	1.000	.698

Teniendo en cuenta la Tabla 3, se identifican tres factores con autovalores superiores a 1, explicando conjuntamente el 70.27% de la varianza total. El primer factor es el más fuerte, explicando el 55.32% de la varianza, seguido del segundo y tercer factor con el 9.20% y 5.75%, respectivamente. La reducción de la varianza explicada por cada factor sugiere una estructura factorial con un componente dominante y dos secundarios.

Varianza total explicada para clientelismo político

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	11.063	55.316	55.316	11.063	55.316	55.316	7.472	37.362	37.362
2	1.840	9.201	64.517	1.840	9.201	64.517	3.357	16.784	54.146
3	1.151	5.755	70.272	1.151	5.755	70.272	3.225	16.126	70.272
4	.932	4.659	74.931						
5	.754	3.771	78.702						
6	.634	3.169	81.870						
7	.522	2.612	84.482						
8	.469	2.344	86.826						
9	.412	2.062	88.888						
10	.351	1.757	90.646						
11	.343	1.716	92.361						
12	.271	1.354	93.715						
13	.239	1.196	94.911						
14	.223	1.114	96.025						
15	.196	.980	97.005						
16	.172	.860	97.865						
17	.129	.647	98.512						
18	.120	.601	99.114						
19	.095	.474	99.587						
20	.083	.413	100.000						

Figura de sedimentación para clientelismo político



La figura de sedimentación muestra un claro punto de inflexión en el tercer componente, lo que respalda la extracción de tres factores en la solución factorial.

Matriz de componentes rotados para clientelismo político

Items	Componente		
	1	2	3
Cp1	.841	.111	-.260
Cp2	.834	.348	-.133
Cp3	.669	.301	-.334
Cp4	.802	.395	-.226
Cp5	.732	.393	-.271
Cp6	.122	.323	.636
Cp7	.577	.404	-.072
Cp8	-.242	-.344	.680
Cp9	-.113	-.303	.781
Cp10	-.451	-.213	.760
Cp11	.786	.365	-.228
Cp12	-.466	-.225	.592
Cp13	.840	.139	-.234
Cp14	.758	.260	-.353
Cp15	.546	.566	-.335
Cp16	.140	.860	-.145
Cp17	.400	.692	-.124
Cp18	.636	.489	-.173
Cp19	.655	.014	.179
Cp20	.627	.501	-.230

Los ítems presentan cargas factoriales bien definidas en tres factores, con la mayoría de los valores superiores a 0.50, lo que indica una adecuada representación factorial. No obstante, los ítems Cp6, Cp8 y Cp9 presentan cargas significativas en factores distintos, lo cual aporta una perspectiva complementaria.

ANEXO 8
VALIDACIÓN: ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO DEL
INSTRUMENTO DESARROLLO PROFESIONAL

Tabla 39 KMO y prueba de Bartlett para desarrollo profesional

Estadísticos	Valores
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.946
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado 6492.286
	gl 231
	Sig. .000

El índice KMO (0.946) es excelente, lo que indica que los datos son altamente adecuados para el análisis factorial. La prueba de Bartlett es significativa ($\chi^2 = 6492.286$, $p < 0.001$), lo que confirma la pertinencia del análisis factorial. Los ítems presentan valores de extracción adecuados, en su mayoría por encima de 0.60, lo que indica que los ítems explican bien la varianza compartida. No obstante, los ítems Dp16 (0.497) y Dp18 (0.568) tienen comunalidades más bajas.

Comunalidades para desarrollo profesional

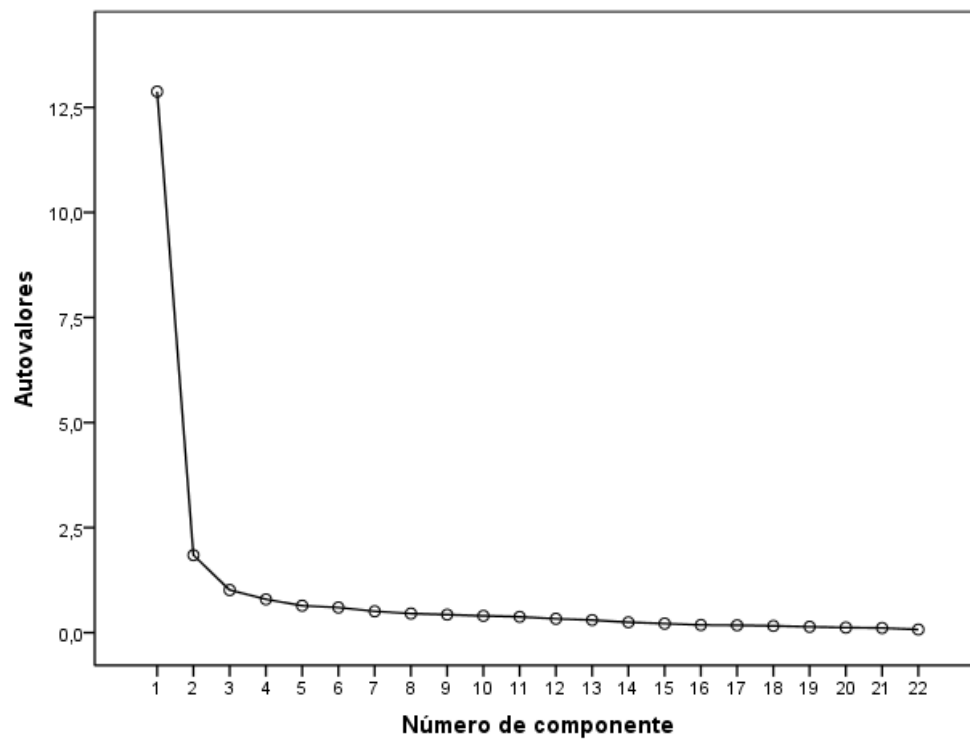
Items	Inicial	Extracción
Dp1	1.000	.837
Dp2	1.000	.751
Dp3	1.000	.694
Dp4	1.000	.725
Dp5	1.000	.732
Dp6	1.000	.769
Dp7	1.000	.748
Dp8	1.000	.612
Dp9	1.000	.768
Dp10	1.000	.751
Dp11	1.000	.873
Dp12	1.000	.862
Dp13	1.000	.799
Dp14	1.000	.693
Dp15	1.000	.569
Dp16	1.000	.497
Dp17	1.000	.672
Dp18	1.000	.568
Dp19	1.000	.713
Dp20	1.000	.765
Dp21	1.000	.675
Dp22	1.000	.662

Tres factores explican el 71.52% de la varianza total. El primer factor explica un 58.52%, seguido del segundo con 8.38% y el tercero con 4.61%, lo que sugiere una estructura con un componente dominante.

Varianza total explicada para desarrollo profesional

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	12.875	58.524	58.524	12.875	58.524	58.524	6.701	30.460	30.460
2	1.844	8.383	66.907	1.844	8.383	66.907	6.018	27.354	57.815
3	1.014	4.609	71.516	1.014	4.609	71.516	3.014	13.702	71.516
4	.794	3.609	75.125						
5	.641	2.916	78.041						
6	.600	2.725	80.766						
7	.508	2.310	83.076						
8	.456	2.071	85.147						
9	.430	1.955	87.101						
10	.400	1.819	88.920						
11	.377	1.715	90.635						
12	.331	1.503	92.138						
13	.301	1.369	93.507						
14	.246	1.119	94.626						
15	.216	.981	95.607						
16	.182	.828	96.435						
17	.176	.802	97.237						
18	.161	.732	97.969						
19	.140	.638	98.607						
20	.120	.547	99.154						
21	.112	.509	99.663						
22	.074	.337	100.000						

Figura de sedimentación para desarrollo profesional



La figura de sedimentación presenta un punto de inflexión en el tercer componente, lo que respalda la extracción de tres factores.

Matriz de componentes rotados para desarrollo profesional

Items	Componente		
	1	2	3
Dp1	.853	.288	.158
Dp2	.772	.351	.180
Dp3	.814	.177	.014
Dp4	-.782	-.088	-.327
Dp5	.759	.390	.062
Dp6	.766	.409	.121
Dp7	.751	.372	.213
Dp8	.246	.654	.352
Dp9	.632	.504	.339
Dp10	.574	.585	.283
Dp11	.386	.851	-.031
Dp12	.410	.812	.186
Dp13	.490	.740	.102
Dp14	.034	.062	.829
Dp15	.043	.602	.453
Dp16	.291	.522	.374
Dp17	.405	.637	.319
Dp18	.462	.415	.428
Dp19	.342	.481	.604
Dp20	.273	.603	.572
Dp21	.355	.536	.511
Dp22	.500	.511	.388

La matriz rotada muestra una distribución adecuada de las cargas factoriales. La mayoría de los ítems presentan valores altos (>0.50), lo que sugiere una estructura factorial bien definida.