

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

**ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**



**“DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD LABORAL POR
TRANSFUGUISMO DE PROFESIONALES EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA, 2025”**

*Titulación Vía Diplomado: Monografía Para Optar el Grado Académico de
Licenciado en Derecho*

Postulante: Juan Carlos Huayllas Valencia

Cobija – Pando – Bolivia

2025

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

**ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

**“DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD LABORAL POR
TRANSFUGUISMO DE PROFESIONALES EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA, 2025”**

*Titulación Vía Diplomado: Monografía sometida a consideración
de la Universidad Amazónica de Pando del Área de Ciencias
Jurídicas y Políticas y de la Carrera de Derecho.*

Requisito para optar al grado de

Licenciado en Derecho

Por:

Juan Carlos Huayllas Valencia

Cobija – Pando – Bolivia

2025

Esta monografía ha sido, aceptada, por la Universidad Amazónica de Pando, la Dirección de Posgrado, en la modalidad de Titulación Vía Diplomado y la defensa ha sido aprobada por el tribunal de la Dirección del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Firmantes:

Dr. Giovanni Adrián Chuquimia Mendoza

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL
ÁREA CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

Dr. Willam Enrique Ávila Flores

TRIBUNAL

Dra. Rosilvia Arauz Tanaka

TRIBUNAL

Dra. Eva Romero Saavedra

TRIBUNAL

Est. Juan Carlos Huayllas Valencia

POSTULANTE

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, a mi amada esposa Nilda Morales Ruiz, mi compañera fiel, quien llegó a mi vida sin esperarlo y se convirtió en un apoyo fundamental durante mi proceso de formación. Su compañía, comprensión y ánimo constante me han dado fuerzas inmensas, y estoy profundamente agradecido por todo lo que ha hecho para acompañarme y sostenerme en esta etapa de mi vida, sus consejos y palabras de aliento. Cada gesto de aliento me ayudó a llegar hasta aquí, y por ello les dedico este logro.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer:

Expreso mi más profundo agradecimiento a Dios Todopoderoso, fuente infinita de vida, amor y fortaleza, por guiar cada paso de mi camino académico. Su presencia constante me brindó claridad, serenidad y esperanza en los momentos más difíciles, permitiéndome culminar este proyecto con éxito y gratitud.

A la Universidad Amazónica de Pando, por ofrecerme educación de calidad, recursos académicos y un entorno que promovió el desarrollo integral de mis capacidades profesionales. Su compromiso con la formación de sus estudiantes ha sido un pilar fundamental para la realización de esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCIÓN	1
1. JUSTIFICACIÓN.....	2
2. EL PROBLEMA A INVESTIGAR	5
2.1. Descripción de la situación problemática	5
2.2. Delimitación Del Problema	7
2.2.1. Delimitación temática.....	7
2.2.2. Delimitación espacial.....	7
2.2.3. Delimitación temporal.....	7
2.3. Planteamiento del problema científico	8
2.4. Definición del objeto de estudio	8
3. OBJETIVOS.....	9
3.1. Objetivo General.....	9
3.2. Objetivos Específicos	9
4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN	10
4.2. MARCO REFERENCIAL.....	10
4.2.1. Antecedentes históricos y contextuales del transfuguismo profesional en Bolivia.....	10
4.2.2. Situación actual de la discriminación y desigualdad laboral en el sector público	11
4.2.3. Caracterización del contexto institucional Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.....	11
4.2.4. Estudios previos nacionales e internacionales sobre transfuguismo laboral Teoría de la Igualdad y la No Discriminación	12
4.2.5. Causas estructurales, políticas y administrativas del transfuguismo profesional	13
4.2.6. Consecuencias sociales, éticas y organizacionales del transfuguismo y la desigualdad laboral.....	14
4.2.7. Teoría de la Justicia Laboral	15
4.2.8. Teoría del Transfuguismo Político-Administrativo	16
4.2.9. Teoría de los Derechos Humanos y el Trabajo.....	17
4.2.10. Enfoque Institucional y Ético de la Administración Pública	18
4.3. MARCO CONCEPTUAL	19

4.3.1. Discriminación laboral	19
4.3.2. Desigualdad laboral.....	19
4.3.3. Transfuguismo profesional.....	19
4.3.4. Meritocracia	19
4.3.5. Derechos laborales	19
4.3.6. Igualdad de oportunidades	20
4.3.7. Ética pública.....	20
4.3.8. Servidor Público.....	20
4.3.9. Funcionario Público	20
4.4. MARCO LEGAL.....	21
4.4.1. Constitución Política Del Estado Plurinacional De Bolivia (2009)	21
4.4.2. Tratados y convenios internacionales sobre derechos laborales y equidad de género	21
4.4.3. Legislación laboral y administrativa aplicable al sector público	22
4.4.4. Políticas municipales y reglamentos internos del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.....	23
4.4.5. Análisis crítico del cumplimiento normativo frente a las prácticas institucionales.	24
4.5. DEBATE Y REFLEXIÓN TEÓRICA	24
4.5.1. Discusiones académicas sobre el transfuguismo como fenómeno político-laboral.....	24
4.5.2. Tensiones entre la meritocracia y la afinidad política en la gestión pública.....	25
4.5.3. Impacto ético y social del transfuguismo en la administración municipal	25
4.5.4. Perspectivas teóricas contemporáneas sobre equidad, justicia y derechos laborales	26
4.5.5. Aportes teóricos para comprender el transfuguismo como fuente de desigualdad estructural	26
4.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
4.6.1. Paradigma y enfoque de investigación.....	27
4.6.2. Tipo y diseño de investigación.....	27
4.6.3. Métodos teóricos empleados	28
4.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
4.6.5. Procedimiento de análisis cualitativo e interpretación de resultados	29
4.6.6. Análisis de Datos de las Entrevistas.....	29
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36

5.2. Conclusiones Generales	36
5.2. Recomendaciones	37
6. APOORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
6.1. Aporte científico.	38
6.2. Aporte Social	39
7. BIBLIOGRAFÍA.....	40

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: <i>Guía de Preguntas</i>	43
Anexo 2: <i>Referecia Escala Salarial</i>	46
Anexo 3: <i>Registro fotográfico</i>	47
Anexo 4 <i>Modelo de Aval político y carta de recomendación</i>	48

RESUMEN

La presente investigación aborda la problemática de la discriminación y desigualdad laboral generadas por el transfuguismo de profesionales en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija durante la gestión 2025. Este fenómeno consiste en el desplazamiento o exclusión de trabajadores públicos motivado por cambios en la afinidad política, vulnerando con ello los principios fundamentales de igualdad, meritocracia y dignidad laboral.

A partir de un enfoque mixto, descriptivo y explicativo, se aplicaron encuestas y entrevistas a funcionarios municipales, identificándose que la afiliación partidaria actúa como criterio informal pero decisivo en procesos de contratación, ascenso y estabilidad laboral. Esto provoca predominancia del clientelismo político, precariedad de condiciones laborales y desmotivación en el personal.

Desde la perspectiva teórica y legal, se demuestra que el transfuguismo contraviene los estándares nacionales e internacionales de igualdad de oportunidades y no discriminación laboral. La ausencia de concursos públicos meritocráticos y la politización institucional afectan negativamente la administración y la ética pública municipal.

La investigación concluye con la necesidad urgente de implementar concursos meritocráticos, normativas internas contra la discriminación política y mecanismos de control ético para fortalecer la transparencia y la justicia laboral en el sector público local. Este estudio aporta evidencia científica sobre una forma estructural de discriminación poco explorada, ofreciendo herramientas para promover una gestión pública más justa, eficiente y democrática.

Palabras clave: Transfuguismo, discriminación, desigualdad laboral.

ABSTRACT

The present research addresses the problem of discriminaci3n y desigualdad laboral generated by the transfuguismo de profesionales in the Gobierno Aut3nomo Municipal de Cobija during the 2025 administration. This phenomenon consists of the displacement or exclusion of public workers motivated by changes in political affinity, thereby violating the fundamental principles of equality, meritocracy, and labor dignity.

Using a mixed, descriptive, and explanatory approach, surveys and interviews were conducted with municipal officials, identifying that party affiliation acts as an informal but decisive criterion in hiring, promotion, and job stability processes. This leads to the predominance of political clientelism, precarious working conditions, and demotivation among personnel.

From a theoretical and legal perspective, it is shown that transfuguismo contradicts national and international standards of equal opportunity and non-discrimination in labor. The absence of merit-based public competitions and institutional politicization negatively affect municipal administration and public ethics.

The research concludes with the urgent need to implement merit-based competitions, internal regulations against political discrimination, and ethical control mechanisms to strengthen transparency and labor justice in the local public sector. This study provides scientific evidence about a structural form of discrimination that is little explored, offering tools to promote a fairer, more efficient, and democratic public management.

Keywords: Transfuguismo, discrimination, labor inequality.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación monográfica aborda la problemática de la discriminación y desigualdad laboral ocasionadas por el transfuguismo de profesionales en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, durante la gestión 2025. La situación descrita evidencia un conflicto estructural entre la ética pública y las prácticas partidarias que condicionan la estabilidad y promoción de los trabajadores municipales.

A partir de esta realidad, se formula la pregunta científica de investigación: ¿De qué manera el transfuguismo de profesionales genera discriminación y desigualdad laboral en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija durante el periodo 2025?

El objeto de estudio se centra en las relaciones laborales dentro de la administración pública municipal y las formas en que las afinidades políticas determinan el acceso, permanencia y ascenso de los funcionarios. En correspondencia, el objetivo general es identificar las causas, efectos y consecuencias de la discriminación y desigualdad laboral derivadas del transfuguismo profesional. Los objetivos específicos orientan el análisis hacia la identificación de los factores estructurales, políticos y administrativos que lo originan; la evaluación de sus implicaciones sociales y éticas; y la propuesta de estrategias institucionales que promuevan la equidad, la meritocracia y la transparencia en la gestión pública local.

Metodológicamente, la investigación se enmarca en el paradigma interpretativo, con un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) y un diseño descriptivo-explicativo. Se aplicaron métodos teóricos como el histórico-lógico, análisis-síntesis e inducción-deducción; y técnicas empíricas como la entrevista semiestructurada, la encuesta y la revisión documental.

La investigación reviste relevancia científica, social y ética al visibilizar un fenómeno poco explorado en el Municipio de Cobija, proponiendo una reflexión crítica sobre la profesionalización del servicio público y la urgente necesidad de fortalecer la igualdad de oportunidades, la imparcialidad institucional y el respeto a los derechos laborales como pilares del desarrollo humano y democrático.

1. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica ampliamente por su relevancia social, jurídica, institucional, ética y científica, al abordar un fenómeno persistente dentro del sistema público, tal como la discriminación y desigualdad laboral generadas por el transfuguismo de profesionales dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija durante la gestión 2025. Este fenómeno, aunque arraigado históricamente en la cultura política, continúa reproduciéndose en silencio, afectando derechos humanos, debilitando la institucionalidad pública y profundizando desigualdades laborales que atentan contra el desarrollo meritocrático.

En primer lugar, la investigación justifica la trascendencia social, en tanto que la exclusión o marginación laboral basada en afinidad o lealtad política se ha convertido en una forma silenciosa pero devastadora de vulneración de derechos. Muchos servidores públicos ven comprometida su estabilidad debido a su posición ideológica, lo que repercute en sus condiciones de vida, bienestar familiar y salud emocional. En ciudades como Cobija, donde el mercado laboral es limitado y la dependencia hacia el sector público es significativa, estas prácticas generan un impacto social crítico, incrementando la pobreza, la inseguridad laboral y la precarización de las condiciones laborales. A su vez, el temor al despido o la no renovación de contratos consolida una cultura de silencio y sumisión política que impide el ejercicio pleno de derechos ciudadanos.

En el ámbito jurídico, el estudio adquiere aún mayor relevancia. El transfuguismo profesional vulnera de manera directa principios constitucionales consagrados en la CPE (2009), tales como la igualdad, la no discriminación, estabilidad laboral, mérito, capacidad y protección al trabajador. Normativas como la Ley 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación; la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público; la Ley 1178 SAFCO; y los convenios internacionales de la OIT, establecen estándares claros que prohíben la discriminación política y garantizan la imparcialidad en la función pública. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas normas es deficiente o inexistente en muchos gobiernos municipales, lo que evidencia una grave brecha entre el marco legal y las prácticas institucionales vigentes. Este estudio, por tanto, contribuye a visibilizar dichas contradicciones, ofreciendo una fundamentación jurídica sólida que permite comprender la magnitud de la vulneración de derechos laborales en la gestión municipal.

En el ámbito institucional, la investigación es necesaria para diagnosticar las prácticas administrativas que afectan el funcionamiento del Gobierno Municipal de Cobija. El uso de avales partidarios como mecanismo informal de contratación, la ausencia de concursos públicos basados en méritos, la inestabilidad permanente del personal y la rotación motivada por cambios políticos deterioran la eficiencia institucional, la continuidad de proyectos y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Una administración pública que funciona en función del partidismo y no del profesionalismo se convierte en un aparato vulnerable, frágil y poco confiable, lo que afecta tanto la gestión del recurso humano como la percepción ciudadana sobre la legitimidad del gobierno local. En este sentido, estudiar el transfuguismo permite comprender cómo estas dinámicas político-administrativas afectan la gobernanza local y frenan el desarrollo del municipio.

Asimismo, la investigación tiene una profunda justificación ética, pues el transfuguismo laboral supone una transgresión directa de los valores esenciales que deben guiar la administración pública, como la transparencia, justicia, responsabilidad y servicio al bien común. Cuando el empleo se convierte en una herramienta de recompensa política, el funcionario deja de ser valorado por su capacidad y pasa a ser considerado un instrumento de poder. Esta situación ofende la dignidad humana, fomenta la corrupción moral e institucional y desvirtúa la naturaleza del servicio público, que debería orientarse hacia la satisfacción de necesidades colectivas y no a la preservación de intereses partidarios. La ética pública exige decisiones imparciales, equitativas y fundamentadas en el mérito; por ello, la investigación permite cuestionar de manera crítica estas prácticas y promover una cultura institucional basada en valores y principios constitucionales.

En el ámbito académico y científico, el estudio representa un aporte significativo, ya que la literatura sobre transfuguismo laboral es escasa y dispersa. La mayoría de los análisis se enfocan en el transfuguismo político-electoral, dejando de lado sus impactos en el empleo público, las relaciones laborales y la institucionalidad local. Este estudio amplía esa comprensión, integrando enfoques de sociología del trabajo, teoría de la justicia, derecho laboral, administración pública y ética institucional. Además, el uso de un enfoque mixto, que combina entrevistas, análisis documental y técnicas cuantitativas, proporciona evidencia empírica sólida

que contribuye al avance del conocimiento científico sobre la discriminación laboral de tipo político.

El aporte académico radica en generar un cuerpo teórico que permite conceptualizar al transfuguismo como una forma de desigualdad estructural, no solo como un fenómeno político. Asimismo, el estudio brinda herramientas conceptuales para futuras investigaciones y constituye un antecedente fundamental para comprender la interacción entre poder político, administración pública y derechos laborales.

Así también, la presente investigación se justifica por su impacto en la propuesta de soluciones. El diagnóstico elaborado permitirá formular políticas institucionales orientadas a fortalecer la meritocracia, implementar concursos públicos transparentes, diseñar reglamentos internos contra la discriminación política, establecer comités éticos de vigilancia y promover la profesionalización del servicio público municipal. Estas propuestas no solo beneficiarán a los funcionarios afectados, sino que contribuirán al fortalecimiento del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija y al desarrollo democrático de la región.

Por último, esta investigación se justifica porque aborda un problema real, urgente y de enorme relevancia social: el uso de la afinidad política como criterio para determinar la vida laboral de los profesionales municipales. Su análisis permitirá comprender cómo estas prácticas afectan la dignidad humana, la justicia laboral y el funcionamiento del Estado; y generará propuestas que promuevan una administración pública más ética, transparente, meritocrática e inclusiva. De esta manera, contribuye al fortalecimiento institucional, al respeto de los derechos fundamentales y al desarrollo social de la comunidad cobijeña.

2. EL PROBLEMA A INVESTIGAR

2.1. Descripción de la situación problemática

En el contexto actual del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, evidencian diversas dificultades en la gestión de los recursos humanos, particularmente en la administración del personal profesional que desempeña funciones públicas. Una de las problemáticas más relevantes y sensibles es la discriminación y desigualdad laboral derivadas del transfuguismo de profesionales, entendida como el desplazamiento, marginación o pérdida de oportunidades laborales que enfrentan los trabajadores a causa de cambios en su afinidad o lealtad partidaria. Esta situación vulnera principios esenciales de la función pública, como la meritocracia, la imparcialidad y la ética administrativa, y refleja un patrón estructural que afecta el normal funcionamiento institucional.

En los últimos años, la dinámica política local ha condicionado la estabilidad laboral de numerosos profesionales, transformando los criterios de mérito y capacidad técnica en factores subordinados a la afinidad política. Este fenómeno se manifiesta principalmente en la contratación, asignación de funciones, renovación de contratos y procesos de ascenso, donde los avales partidarios o el apoyo electoral se constituyen en requisitos informales, pero decisivos, para la obtención o conservación del empleo público. De esta manera, el trabajo en el municipio se convierte en un espacio politizado que premia la lealtad y castiga la independencia ideológica.

Las consecuencias de esta práctica son múltiples. En primer lugar, se produce una pérdida de confianza institucional, al percibirse que los cargos no se asignan por competencia profesional, sino por conveniencia política. Esto genera desmotivación, descontento y sentimientos de injusticia entre los trabajadores municipales, debilitando la cohesión organizacional. En segundo lugar, se promueve un clima laboral tenso y desigual, donde quienes no cuentan con respaldo político son relegados o excluidos de beneficios, capacitaciones o ascensos, independientemente de su desempeño o experiencia. Además, esta situación impacta en la calidad del servicio público, ya que las decisiones administrativas se basan en intereses partidarios más que en criterios técnicos o éticos.

Otro aspecto crítico identificado es la precariedad laboral y económica. Diversos testimonios señalan retrasos prolongados en el pago de salarios, incumplimiento de contratos y ausencia de mecanismos de protección ante despidos arbitrarios. Estas condiciones generan incertidumbre, estrés y sobrecarga emocional en los trabajadores, afectando su productividad y bienestar. La falta de estabilidad económica se suma a la discriminación política, configurando un escenario de vulnerabilidad laboral que contradice los principios del trabajo digno y seguro establecidos en el artículo 46 de la Constitución Política del Estado (CPE, 2009) y en los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad y no discriminación.

Desde un enfoque ético, el transfuguismo político representa una forma de corrupción moral e institucional, ya que convierte el servicio público en un instrumento de poder y no en una vocación de servicio al bien común. La gestión pública, que debería orientarse a la eficiencia y al respeto de los derechos, se ve distorsionada por el clientelismo y el favoritismo, debilitando los valores de transparencia, responsabilidad y justicia. En el caso del municipio de Cobija, estas prácticas han repercutido en la ineficiencia administrativa y en la pérdida de legitimidad ciudadana, al percibirse que el empleo público se otorga como recompensa política y no como resultado de méritos comprobados.

Asimismo, la ausencia de reglamentos internos claros que regulen la contratación, evaluación y promoción del personal, contribuye a la perpetuación de prácticas informales de discriminación. Esta carencia normativa impide que los trabajadores cuenten con mecanismos efectivos de denuncia o defensa ante situaciones de exclusión o represalia por razones políticas. Como resultado, prevalece una cultura del silencio y la resignación, donde los funcionarios optan por no expresar críticas o desacuerdos para evitar la pérdida de sus empleos.

La inestabilidad laboral y la discriminación política no solo afectan al individuo, sino también al tejido social y familiar de los trabajadores. La incertidumbre constante sobre la continuidad del empleo genera ansiedad, desmotivación y frustración, afectando el rendimiento y la salud emocional de los empleados municipales. A largo plazo, estas condiciones fomentan la fuga de talento profesional y debilitan la capacidad técnica de las instituciones locales.

En síntesis, la situación problemática del transfuguismo profesional en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija refleja una contradicción profunda entre los valores

democráticos y los principios constitucionales de igualdad frente a las prácticas políticas tradicionales basadas en el control, el favoritismo y la lealtad partidaria. Esta realidad evidencia la urgente necesidad de promover un cambio estructural en la gestión pública municipal, orientado a garantizar la meritocracia, la ética institucional y el respeto irrestricto a los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores.

Por tanto, comprender este fenómeno desde una perspectiva jurídica, social y ética permitirá no solo diagnosticar las causas y consecuencias del problema, sino también proponer estrategias concretas que fortalezcan la transparencia, la profesionalización y la equidad dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, contribuyendo al fortalecimiento del Estado democrático y a la construcción de una gestión pública más justa y eficiente.

2.2. Delimitación Del Problema

2.2.1. Delimitación temática

El estudio se centra especialmente en los trabajadores profesionales que ejercen la función pública en instituciones del Gobierno Municipal de Cobija, que han sido objeto de discriminación o desplazamiento laboral a causa de su afinidad política o ideológica. Esta temática resulta pertinente porque permite analizar las consecuencias recientes del transfuguismo profesional y sus repercusiones en la equidad de oportunidades dentro de la administración pública municipal.

2.2.2. Delimitación espacial

El estudio se desarrollará en las instituciones dependientes del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, ubicado en el departamento de Pando, Bolivia. Este espacio institucional es pertinente para la investigación debido a su relevancia en la administración local y su representatividad como entidad pública donde se evidencia la influencia de factores políticos en la gestión de los recursos humanos.

2.2.3. Delimitación temporal

La presente investigación se enmarca en el periodo de enero a octubre del año 2025, etapa en la que se han evidenciado diversas situaciones de discriminación y desigualdad laboral vinculadas al transfuguismo de profesionales dentro del Gobierno Autónomo Municipal de

Cobija. Durante este tiempo, se han registrado reestructuraciones administrativas, cambios de gestión política nacional y reasignaciones de personal que han generado tensiones en el ámbito laboral.

2.3. Planteamiento del problema científico

El problema científico radica en comprender cómo el transfuguismo de profesionales influye en la discriminación y desigualdad laboral dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, afectando la estabilidad, el clima organizacional y la calidad de la gestión pública. Esta realidad pone en evidencia una contradicción entre los valores éticos de la administración pública y las prácticas políticas que condicionan el acceso y la permanencia en los cargos.

Por tanto, la pregunta que orienta la presente investigación es:

¿De qué manera el transfuguismo de profesionales genera discriminación y desigualdad laboral en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija durante el periodo 2025?

2.4. Definición del objeto de estudio

El objeto de estudio de la presente investigación es la discriminación y desigualdad laboral generadas por el transfuguismo de profesionales dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, fenómeno que se expresa a través de prácticas de exclusión, desplazamiento y trato desigual hacia los trabajadores en función de su afinidad, postura o cambio de posición política. Este estudio se orienta a analizar de manera integral las causas estructurales y político-administrativas que originan estas dinámicas discriminatorias, las manifestaciones concretas que adquieren en los procesos de contratación, evaluación, asignación de funciones y estabilidad laboral, así como las consecuencias que producen en el desarrollo profesional, bienestar socioemocional y clima institucional de los funcionarios afectados. Asimismo, se busca comprender las percepciones y experiencias de los trabajadores frente a estas prácticas, identificando los impactos sociales, psicológicos y éticos que conllevan, con el propósito de formular propuestas que contribuyan al fortalecimiento de una gestión pública municipal basada en la meritocracia, la equidad, la inclusión y el respeto pleno a los derechos laborales y humanos.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Identificar las causas, efectos y consecuencias de la discriminación y desigualdad laboral generadas por el transfuguismo de profesionales en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija durante la gestión 2025.

3.2. Objetivos Específicos

- Describir las causas estructurales, políticas y administrativas que originan el fenómeno del transfuguismo de profesionales en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
- Examinar las consecuencias sociales, éticas y organizacionales de la discriminación y desigualdad laboral provocadas por el transfuguismo.
- Identificar las políticas internas en el marco jurídico nacional, municipal que regula el transfuguismo de profesionales.
- Proponer estrategias y mecanismos institucionales orientados a prevenir el transfuguismo y promover más equitativa, ética y basada en méritos, orientada al fortalecimiento institucional y al respeto de los derechos laborales.

4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN

4.2. MARCO REFERENCIAL

4.2.1. Antecedentes históricos y contextuales del transfuguismo profesional en Bolivia

El fenómeno del transfuguismo, tiene raíces históricas en la cultura política boliviana, marcada por la inestabilidad partidaria y el uso del empleo público como instrumento de poder. Desde el retorno a la democracia en 1982, Bolivia ha experimentado una dinámica política caracterizada por la fragmentación de partidos y la frecuente movilidad de dirigentes y funcionarios entre distintas fuerzas políticas (Mayorga, (2006).). Esta práctica, inicialmente asociada al ámbito legislativo, pronto se trasladó al entorno administrativo, generando lo que algunos autores denominan transfuguismo institucional (Martínez M. Á., (2020).).

Durante las décadas de 1990 y 2000, el proceso de descentralización municipal instituido mediante la Ley de Participación Popular (1994) incrementó el poder político y económico de los gobiernos locales, pero también amplió las oportunidades de manipulación partidaria del aparato estatal (Laserna, 2009). Los municipios comenzaron a utilizar el recurso humano como mecanismo de control político, privilegiando a los simpatizantes del partido gobernante y desplazando a quienes manifestaban independencia o afinidad con la oposición.

Con la promulgación de la Constitución Política del Estado (2009), el Estado Plurinacional de Bolivia asumió el compromiso de consolidar una administración pública basada en la meritocracia, la ética y la transparencia (CPE, 2009, arts. 232–235). Sin embargo, la aplicación práctica de estos principios ha sido limitada. En numerosos municipios, la estabilidad y promoción laboral siguen dependiendo de la lealtad política y no de la competencia técnica, lo que da lugar al transfuguismo profesional como forma de discriminación estructural.

En la actualidad, esta práctica se manifiesta en el desplazamiento o marginación de trabajadores por haber cambiado de afinidad política, vulnerando derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades y el trabajo digno. Tal situación evidencia una tensión constante entre el marco normativo meritocrático y las prácticas reales de patronazgo y clientelismo (Salazar, 2020, págs. 18(2), 45–62.).

4.2.2. Situación actual de la discriminación y desigualdad laboral en el sector público

La discriminación y desigualdad laboral en el sector público boliviano continúan siendo problemáticas estructurales que afectan la transparencia, la eficiencia y la ética institucional. A pesar de la existencia de un marco jurídico que promueve la igualdad de oportunidades; como la Ley N° 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación (2010) y la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público (1999), en la práctica persisten mecanismos informales de exclusión, vinculados principalmente a criterios políticos o ideológicos (Ministerio de Trabajo, 2023).

Diversos informes institucionales evidencian que la contratación de personal público, se mantiene influenciada por el clientelismo político. Los procesos de selección rara vez responden a concursos meritocráticos y, en muchos casos, se sustentan en la presentación de avales o respaldos partidarios (OIT, 2021). Esta situación genera un entorno laboral marcado por la inestabilidad, la falta de reconocimiento al mérito profesional y la vulneración del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la CPE.

En consecuencia, la desigualdad laboral se expresa tanto en la distribución de oportunidades de empleo como en las condiciones de permanencia, acceso a capacitaciones, promociones y asignaciones salariales. En los gobiernos locales, como el de Cobija, estas desigualdades se acentúan por factores económicos y políticos, que refuerzan prácticas de favoritismo y exclusión de quienes no mantienen afinidad con la autoridad de turno (Salazar, 2020, págs. 18(2), 45–62.).

El impacto de esta situación se traduce en la pérdida de confianza institucional, el debilitamiento del clima laboral y la disminución de la motivación profesional. La Organización Internacional del Trabajo (2021) advierte que las formas de discriminación por motivos políticos y de ideología constituyen una violación directa a los convenios internacionales sobre trabajo digno y justicia social, lo cual afecta el desarrollo institucional y los derechos humanos fundamentales.

4.2.3. Caracterización del contexto institucional del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, ubicado en el departamento de Pando, representa la principal institución pública encargada de la gestión administrativa, económica y

social del municipio. Su estructura institucional se rige por la Ley N° 031 Marco de Autonomías y Descentralización (2010), que establece competencias y responsabilidades orientadas a promover el desarrollo local, la transparencia y la equidad en la administración pública.

Sin embargo, en la práctica, el funcionamiento institucional del municipio enfrenta serias limitaciones derivadas de factores políticos, económicos y administrativos. En los últimos años, los cambios de gestión edil han estado acompañados por una alta rotación de personal profesional y técnico, motivada más por afinidades políticas que por evaluaciones objetivas de desempeño (Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, 2024). Esta situación ha generado discontinuidad en los programas de gestión y una percepción de precariedad laboral entre los funcionarios.

Los testimonios recogidos en el presente estudio confirman la existencia de una cultura institucional politizada, donde los avales partidarios influyen en la contratación, promoción y estabilidad del personal. La meritocracia, aunque reconocida normativamente, no se aplica de manera efectiva, y la neutralidad política del funcionario público es frecuentemente vulnerada.

Asimismo, el municipio enfrenta dificultades presupuestarias que agravan las condiciones laborales: retrasos en el pago de salarios, sobrecarga de funciones y falta de mecanismos de evaluación transparente. Estos factores han deteriorado el clima organizacional, afectando la motivación, el desempeño profesional y la calidad del servicio público.

Por tanto, el contexto institucional del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija constituye un escenario representativo para analizar cómo el transfuguismo profesional y la discriminación política impactan en la gestión pública local, en la ética administrativa y en el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

4.2.4. Estudios previos nacionales e internacionales sobre transfuguismo laboral Teoría de la Igualdad y la No Discriminación

El fenómeno del transfuguismo laboral ha sido abordado en diversos estudios tanto a nivel nacional como internacional, aunque con enfoques variados. En el contexto boliviano, las investigaciones son escasas y se centran principalmente en la esfera política y representativa. (Martínez M. Á., (2020).) define el transfuguismo como “una práctica que compromete la

neutralidad y la profesionalidad dentro de las instituciones públicas, al convertir la lealtad política en un criterio de valoración laboral”. En sintonía, (Arce, 2020.) identifican que el transfuguismo genera inestabilidad, desmotivación y debilitamiento de la ética en el servicio público.

A nivel latinoamericano, (Robles, 2019) analizó el impacto del transfuguismo en la gobernabilidad local del departamento de Arauca (Colombia), concluyendo que esta práctica deteriora la confianza institucional y fomenta redes clientelares que sustituyen el mérito por el favoritismo. De manera similar, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2019) ha sostenido que la discriminación laboral por opinión política constituye una violación de los derechos fundamentales reconocidos en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

En el ámbito europeo, (Ferrajoli, 2011) y (Sen, 2000) coinciden en que las democracias modernas deben garantizar la igualdad material en el acceso al trabajo público, eliminando cualquier forma de discriminación ideológica o partidaria. La falta de regulación y sanción efectiva de estas prácticas tiende a reproducir estructuras jerárquicas injustas y a debilitar la institucionalidad democrática.

4.2.5. Causas estructurales, políticas y administrativas del transfuguismo profesional

El transfuguismo de profesionales se encuentra profundamente vinculado con las estructuras de poder y con la tradición de patrimonialismo en la gestión pública boliviana. (Weber, 1947) sostiene que una administración burocrática eficiente debe basarse en la racionalidad, la legalidad y la meritocracia; sin embargo, cuando estas condiciones se ven debilitadas por intereses partidarios, la organización pública se convierte en una estructura informal donde prevalecen vínculos personales y lealtades políticas. Esta situación caracteriza a muchos gobiernos municipales en Bolivia, donde las decisiones administrativas son frecuentemente condicionadas por la política.

En el ámbito estructural, el clientelismo constituye uno de los principales factores que alimenta el transfuguismo. (Auyero, 2001) define el clientelismo como un intercambio desigual entre recursos públicos y lealtad política, fenómeno que reproduce relaciones de dependencia en el empleo estatal. En este sentido, los trabajadores con menor capital político o sin respaldo

partidario se encuentran en una posición vulnerable frente a decisiones discrecionales de autoridades que buscan rodearse de personal afín.

Desde una perspectiva histórica, (Laserna, 2010) argumenta que la debilidad institucional ha permitido la persistencia de prácticas de “captura política” del Estado, donde los empleos públicos se asignan como recompensa a militantes. Esto explica que, en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, la permanencia laboral esté condicionada al alineamiento político con la autoridad de turno, generando procesos de exclusión hacia quienes no comparten esa postura.

En el plano administrativo, la falta de concursos de méritos, la ausencia de sistemas de evaluación objetiva y la utilización discrecional de contratos temporales consolidan escenarios propicios para el transfuguismo. De acuerdo con (Kliksberg, 2004), la ausencia de profesionalización en la gestión pública genera espacios para el abuso de poder y la manipulación política del empleo. De igual forma, la insuficiente supervisión del cumplimiento del Estatuto del Funcionario Público y de la Ley 1178 permite que los procesos de selección y permanencia sean arbitrarios y carentes de criterios técnicos.

El transfuguismo, por tanto, no es un fenómeno aislado, sino el resultado de una combinación de factores estructurales, políticos y administrativos que interactúan en un entorno institucional débil, altamente politizado y con escasa profesionalización de la función pública.

4.2.6. Consecuencias sociales, éticas y organizacionales del transfuguismo y la desigualdad laboral

El transfuguismo profesional produce profundos efectos que impactan no solo en los trabajadores afectados, sino también en el clima institucional y en la calidad del servicio público. Desde el punto de vista social, (Rawls, 1971) afirma que la justicia solo puede existir cuando las instituciones garantizan igualdad de oportunidades reales; cualquier forma de discriminación política vulnera estos principios. La exclusión laboral por motivos ideológicos genera precariedad económica, estrés, ansiedad, disminución de autoestima y un deterioro del bienestar familiar (Bisquerra, 2016).

En el plano ético, (Sen, 2000) señala que las instituciones públicas tienen la responsabilidad de actuar de forma imparcial y justa; sin embargo, cuando el empleo depende de la afinidad política, los servidores son tratados como instrumentos del poder y no como sujetos de derechos.

Este escenario implica una grave vulneración de la dignidad humana y del principio ético de servicio público, que exige neutralidad, equidad y responsabilidad.

Desde la perspectiva organizacional, la rotación constante de personal motivada por intereses políticos afecta la continuidad de proyectos municipales, la eficiencia administrativa y la memoria institucional. (Drucker, 2002) sostiene que ninguna organización puede alcanzar niveles óptimos de desempeño sin estabilidad del talento humano. Cuando el personal es reemplazado por razones políticas, se reducen la productividad, la motivación y el compromiso institucional.

Asimismo, (Bourdieu, 1999) explica que la exclusión sistemática genera “violencia simbólica”, entendida como una forma de subordinación que se naturaliza y termina aceptándose como parte del funcionamiento institucional. Esto ocurre en muchos municipios donde los funcionarios aceptan la lógica del transfuguismo por temor a perder su empleo.

En síntesis, el transfuguismo tiene impactos que trascienden lo laboral y afectan dimensiones sociales, éticas, psicológicas y organizacionales, debilitando el funcionamiento municipal y la legitimidad del Estado.

4.2.7. Teoría de la Justicia Laboral

La Teoría de la Justicia Laboral constituye uno de los pilares fundamentales para comprender la desigualdad generada por el transfuguismo profesional. Desde la perspectiva de (Britos, 2019, pág. 42), “la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales y una sociedad justa debe garantizar la equidad en la distribución de oportunidades laborales”. Esta concepción implica que toda estructura organizacional debe asegurar que los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales basadas en el mérito y la competencia, sin favoritismos de carácter político. Cuando las oportunidades laborales dependen de la afinidad ideológica, como ocurre en el transfuguismo, la estructura institucional se aleja de la justicia distributiva, generando exclusión y vulnerabilidad entre los profesionales sin respaldo político.

(Cropanzano y Rupp, 2008) profundizan esta visión al señalar que la justicia laboral se configura como la base que legitima la autoridad de las instituciones, puesto que los empleados evalúan constantemente si el trato recibido es equitativo y coherente con sus esfuerzos y capacidades. En este sentido, el transfuguismo contradice los postulados de la justicia

organizacional porque asigna beneficios “no por méritos, sino por afinidades políticas que distorsionan la igualdad de trato dentro del entorno laboral” (Cropanzano & Rupp, 2008, p. 213). Esto implica que la estabilidad laboral y las condiciones de promoción se ven influenciadas por factores externos a la competencia técnica, profundizando la precarización y generando un ambiente de inseguridad institucional.

Asimismo, (Sen, 2000) sostiene que la justicia laboral no puede evaluarse únicamente desde la igualdad formal ante la ley, sino desde la igualdad real en las oportunidades, es decir, desde la capacidad que tienen los trabajadores para acceder efectivamente a condiciones dignas de empleo sin interferencias arbitrarias. Bajo este enfoque, el transfuguismo reproduce desigualdades estructurales, ya que establece barreras invisibles que impiden a ciertos grupos de trabajadores acceder a un desarrollo profesional pleno, afectando no solo su bienestar laboral, sino también su desarrollo humano (Sen, 2000). En consecuencia, desde esta teoría, el transfuguismo constituye una violación directa a los principios de justicia laboral que deben regir la administración pública municipal.

4.2.8. Teoría del Transfuguismo Político-Administrativo

La Teoría del Transfuguismo Político-Administrativo permite analizar cómo las dinámicas de lealtades partidarias afectan la estabilidad laboral dentro de las instituciones públicas. (Martínez, 2020, pág. 57) plantea que el transfuguismo “no debe entenderse solo como un cambio de postura política, sino como una práctica que compromete la neutralidad, imparcialidad y profesionalidad dentro del aparato estatal” En este sentido, el transfuguismo se manifiesta como una forma de discriminación estructural cuando la afinidad política se convierte en el criterio central para la permanencia, asignación de funciones o promoción dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

(Robles, 2019, pág. 103) complementa este análisis al señalar que el transfuguismo tiene efectos nocivos sobre la cohesión organizacional, pues genera un ambiente laboral caracterizado por la desconfianza y la inseguridad, en el cual los funcionarios priorizan su “supervivencia política” sobre el cumplimiento eficiente de sus funciones. Este tipo de dinámicas impide el desarrollo de una cultura institucional basada en el mérito, ya que los trabajadores se ven obligados a alinearse con grupos políticos específicos para garantizar su continuidad laboral.

En este escenario, la teoría explica cómo el transfuguismo transforma las instituciones en estructuras frágiles, subordinadas a intereses partidarios en lugar de criterios profesionales. Como señala (Aguilar, 2015, pág. 88), cuando los empleos públicos dependen de redes políticas y no de capacidades técnicas, se produce un “deterioro progresivo de la burocracia estatal, que afecta la eficiencia institucional y la legitimidad democrática”. Por tanto, esta teoría permite comprender que el transfuguismo no solo afecta a los individuos, sino que daña el funcionamiento integral de la administración municipal.

4.2.9. Teoría de los Derechos Humanos y el Trabajo

Desde el enfoque de los derechos humanos, el trabajo se concibe como un componente esencial de la dignidad de la persona y como un derecho fundamental que debe ejercerse en condiciones de libertad, equidad y seguridad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019, pág. 12) sostiene que todo sistema laboral debe garantizar “el derecho a un trabajo decente, libre de discriminación y basado en el respeto a la dignidad humana”. En Bolivia, estas garantías están respaldadas por la Constitución Política del Estado, cuyo artículo 46 reconoce el derecho a un trabajo estable, seguro y sin discriminación por motivos políticos, ideológicos o de otra índole.

(Nino, 1989) plantea que el sistema de derechos humanos exige que la igualdad laboral no sea solo declarativa, sino efectiva, para evitar prácticas arbitrarias que vulneren los derechos de los trabajadores. Bajo este enfoque, cualquier forma de exclusión basada en ideología o afiliación política constituye una vulneración directa al derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación, principios que deben guiar toda estructura administrativa. Cuando el transfuguismo determina quién puede permanecer en un cargo y quién es desplazado, se produce una violación a los derechos fundamentales, pues la persona es castigada por su postura política y no evaluada por sus competencias técnicas.

En este sentido, la teoría de los derechos humanos permite comprender que el transfuguismo profesional no solo afecta al trabajador individual, sino que debilita el sistema democrático al desvirtuar el servicio público y convertirlo en un espacio condicionado por intereses partidarios. Según (Ardaya, 2017, pág. 67), “cuando el empleo público se utiliza como mecanismo de control político, se vulnera la esencia misma del servicio al bien común”. Por tanto, esta teoría

refuerza la obligación del Estado de garantizar que el trabajo en instituciones públicas no esté sujeto a presiones ideológicas o discriminatorias.

4.2.10. Enfoque Institucional y Ético de la Administración Pública

El Enfoque Institucional y Ético de la Administración Pública es fundamental para entender cómo el transfuguismo afecta la estructura interna del Estado. Weber (1947) plantea que la burocracia moderna debe basarse en la racionalidad, la impersonalidad, la competencia técnica y la legalidad. Todos estos principios garantizan que el personal sea seleccionado y evaluado en función de sus capacidades y no de su lealtad política. Sin embargo, cuando los criterios de permanencia laboral se subordinan a la afinidad partidaria, la administración pública se distorsiona y se convierte en un instrumento de poder político.

Desde la perspectiva ética, Kliksberg (2004) sostiene que la ética pública es el elemento central que asegura la transparencia y la confianza ciudadana en las instituciones. Cuando se permite que la política controle los procesos de contratación, se vulnera la ética profesional y se promueve la corrupción institucional, no necesariamente en términos económicos, sino en términos de valores y principios. Esto genera desmotivación, frustración y pérdida de compromiso entre los funcionarios, quienes perciben que su desempeño no es valorado objetivamente.

Además, (Denhardt, 2015) señalan que las instituciones públicas deben promover un modelo de gestión centrado en el servicio al ciudadano, la responsabilidad social y la integridad profesional. El transfuguismo, al priorizar intereses partidarios sobre objetivos institucionales, rompe con este enfoque y reduce la capacidad del municipio para brindar servicios eficientes y de calidad. En el caso del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, esta práctica debilita los procesos administrativos, afecta la continuidad de programas y genera una percepción negativa de la gestión pública.

En síntesis, este enfoque permite comprender que el transfuguismo no solo vulnera principios éticos y profesionales, sino que compromete la estabilidad, eficiencia y credibilidad de la administración pública municipal.

4.3.MARCO CONCEPTUAL

4.3.1. Discriminación laboral

La discriminación laboral se refiere a todo acto o práctica que establece diferencias injustificadas en el trato hacia los trabajadores, basadas en factores personales o ideológicos ajenos a la capacidad o mérito profesional (OIT, 2021). En el contexto de la administración pública, la discriminación política se traduce en el uso de la afinidad partidaria como criterio para la contratación, promoción o destitución del personal (CPE, 2009).

4.3.2. Desigualdad laboral

La desigualdad laboral, según (Piketty, 2014), se manifiesta en las diferencias estructurales en las oportunidades de desarrollo profesional, acceso a cargos y estabilidad laboral. En las instituciones públicas, este fenómeno surge cuando factores políticos prevalecen sobre los méritos técnicos, generando exclusión hacia ciertos grupos de trabajadores.

4.3.3. Transfuguismo profesional

El transfuguismo profesional, de acuerdo con (Martínez G. P.-B., 1999), se define como el cambio de lealtad o afinidad política por parte de un trabajador profesional dentro de una institución pública. Este cambio, cuando se convierte en motivo de sanción, despido o marginación, constituye una forma de discriminación política y vulnera los principios de imparcialidad y transparencia administrativa.

4.3.4. Meritocracia

La meritocracia es el principio según el cual el acceso, ascenso y permanencia en los cargos públicos deben basarse en los méritos, competencias y desempeño del individuo, y no en vínculos políticos o personales (Weber, 1947). La ausencia de meritocracia en la gestión pública genera prácticas de favoritismo, corrupción y transfuguismo institucional.

4.3.5. Derechos laborales

Los derechos laborales comprenden el conjunto de garantías jurídicas que protegen al trabajador en su relación con el empleador, asegurando condiciones dignas, justas y equitativas

(OIT, 2019). En Bolivia, la Constitución Política del Estado (2009) y la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público garantizan la igualdad de oportunidades y la prohibición de toda forma de discriminación laboral.

4.3.6. Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades, según (Rawls, 1971), implica que todos los individuos deben tener las mismas posibilidades de acceder a los beneficios sociales y laborales. En la administración pública, esto significa que la afinidad política no debe condicionar el acceso ni la estabilidad de los profesionales.

4.3.7. Ética pública

La ética pública, de acuerdo con (Kliksberg, 2004), se relaciona con la conducta moral de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Supone actuar con transparencia, responsabilidad y respeto al interés colectivo. El transfuguismo, al privilegiar intereses partidarios, vulnera los principios de ética y servicio público.

4.3.8. Servidor Público

El servidor público es toda persona que desempeña funciones dentro de una institución estatal, independientemente de la modalidad contractual o del nivel jerárquico que ocupe. Su labor se orienta al cumplimiento de objetivos públicos, la ejecución de políticas, programas y servicios destinados al bienestar colectivo. (Orellana, 2018).

4.3.9. Funcionario Público

El funcionario público es un tipo específico de servidor público que ejerce funciones con autoridad pública, generalmente en cargos jerárquicos, de decisión o con potestades administrativas establecidas por ley. A diferencia de otros servidores, el funcionario público posee atribuciones formales como la firma de documentos oficiales, la toma de decisiones administrativas, la dirección de personal y la responsabilidad de gestionar recursos públicos. Su accionar está estrictamente regulado por normas administrativas, constitucionales y éticas, ya que su conducta impacta directamente en la legalidad y legitimidad del Estado (Ramírez, 2020).

4.4. MARCO LEGAL

4.4.1. Constitución Política Del Estado Plurinacional De Bolivia (2009)

art. 46 “I. Toda persona tiene derecho: Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.”

Asimismo, el Artículo 14, párrafo II establece que: “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen cultural, nacionalidad, ciudadanía, idioma, religión, ideología política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.” (CPE, 2009, art. 14, II).

Del mismo modo, el Artículo 48, párrafo II dispone que: “Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y los trabajadores como principales protagonistas del proceso productivo y como garantía de cumplimiento efectivo de sus derechos laborales.” (CPE, 2009, art. 48, II)

En coherencia, el Artículo 49 reconoce la estabilidad laboral y la prohibición del despido injustificado: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.” (CPE, 2009, art. 49).

Por tanto, la normativa constitucional boliviana consagra el derecho al trabajo digno, estable y libre de toda forma de discriminación, asegurando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sin que medien criterios ideológicos o políticos.

4.4.2. Tratados y convenios internacionales sobre derechos laborales y equidad de género

Bolivia es parte de diversos instrumentos internacionales que consagran la igualdad de derechos laborales y la prohibición de toda forma de discriminación. Entre los más relevantes se encuentran:

Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), Artículo 23, que establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (ONU, 1948, art. 23).

Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (1951) sobre igualdad de remuneración, que dispone: “Cada Estado miembro deberá promover y asegurar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.” (OIT, 1951, art. 2).

Convenio N° 111 de la OIT (1958) relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, que define la discriminación como: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” (OIT, 1958, art. 1).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), Artículo 24, que declara: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.” (OEA, 1969, art. 24).

Estos tratados, ratificados por el Estado boliviano, forman parte del bloque de constitucionalidad y son de cumplimiento obligatorio conforme al Artículo 410, parágrafo II de la CPE (2009), que reconoce la supremacía de los derechos humanos y las normas internacionales ratificadas.

4.4.3. Legislación laboral y administrativa aplicable al sector público

La legislación boliviana cuenta con un marco jurídico amplio que regula las relaciones laborales en el sector público y garantiza el cumplimiento de los derechos de los servidores públicos. Entre las principales normas destacan:

Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, en su Art. 2. Sostiene que tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera

administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad. cuyo Artículo 4 establece: “El ejercicio de la función pública se rige por los principios de legalidad, igualdad, mérito, capacidad, transparencia, imparcialidad, eficiencia y responsabilidad.” (Ley N° 2027, 1999, art. 4). Esta ley regula los derechos, deberes, estabilidad y responsabilidades de los funcionarios públicos, señalando que la permanencia en el cargo debe depender exclusivamente del desempeño y no de criterios políticos o personales.

Ley N° 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, Artículo 5, inciso d) determina: “Se entiende por discriminación toda forma de distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el ejercicio de derechos por motivos de ideología, opinión política o de otra índole.”

4.4.4. Políticas municipales y reglamentos internos del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, en cumplimiento de las leyes nacionales y la Constitución, ha adoptado políticas administrativas orientadas a promover la eficiencia institucional y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, según la Memoria Institucional de Gestión 2024–2025, la aplicación de estos principios enfrenta debilidades operativas, principalmente en los procesos de contratación, evaluación de desempeño y estabilidad laboral.

El Reglamento Interno de Personal (2018) del municipio aprobado por el Decreto Municipal N.º 10 del 13 de abril del 2018, que establece en su Artículo 7 que: “El ingreso, permanencia y promoción del personal municipal deberán basarse en criterios de mérito, capacidad y experiencia profesional, prohibiéndose expresamente toda forma de discriminación política, ideológica, racial o de género.” (Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, 2018, art. 7). Asimismo, el reglamento prevé en su Artículo 14 la obligación de los superiores jerárquicos de “garantizar la imparcialidad en la designación de cargos y en la evaluación del desempeño del personal”. No obstante, los informes internos señalan la persistencia de prácticas informales que priorizan la afinidad partidaria sobre la meritocracia. Esta situación evidencia una brecha entre la normativa formal y su aplicación práctica, especialmente en lo referente al respeto del principio de igualdad y no discriminación política.

4.4.5. Análisis crítico del cumplimiento normativo frente a las prácticas institucionales.

El marco jurídico boliviano y los tratados internacionales ratificados por el Estado garantizan ampliamente los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Sin embargo, el cumplimiento efectivo de estas normas enfrenta serios desafíos en el ámbito municipal.

En el caso del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, los resultados del análisis empírico muestran que, pese a la existencia de reglamentos internos y políticas de transparencia, las prácticas institucionales no reflejan plenamente los principios constitucionales. La estabilidad laboral y el acceso a cargos continúan condicionados por factores políticos, contraviniendo el espíritu del Artículo 46 de la CPE (2009) y de las Leyes N° 2027 y N° 045, que garantizan la igualdad y la no discriminación.

Esta contradicción entre el marco normativo y la práctica revela una brecha ética y administrativa que debilita la institucionalidad municipal. El incumplimiento de las normas de mérito, transparencia y equidad refleja una cultura organizacional basada en el clientelismo, lo cual genera desconfianza social y deteriora la imagen pública del gobierno local.

Por tanto, el desafío institucional radica en fortalecer los mecanismos de control interno, promover concursos públicos transparentes y establecer políticas efectivas de neutralidad política en el empleo público, con el fin de garantizar el cumplimiento real del marco legal vigente y de los compromisos internacionales asumidos por el Estado boliviano.

4.5. DEBATE Y REFLEXIÓN TEÓRICA

4.5.1. Discusiones académicas sobre el transfuguismo como fenómeno político-laboral

El transfuguismo ha sido objeto de un creciente debate en las ciencias políticas y sociales, especialmente por su impacto en la estabilidad institucional y la ética pública. En el ámbito boliviano, esta práctica se manifiesta no solo en el cambio de afiliaciones partidarias, sino también en la manipulación del empleo público como recompensa o sanción política (Martínez M. Á., (2020).) En este sentido, el transfuguismo profesional configura un fenómeno híbrido

entre lo político y lo laboral, donde las decisiones sobre contratación, permanencia o despido de funcionarios responden más a intereses partidarios que a criterios meritocráticos.

De acuerdo con (Ferrajoli, 2011), el transfuguismo representa una “patología del sistema democrático”, ya que erosiona la autonomía institucional y distorsiona la legitimidad del Estado de derecho. En el ámbito laboral, (Britos, 2019) sostiene que esta práctica vulnera la justicia distributiva, al asignar beneficios y oportunidades según afinidades políticas y no por méritos o competencias. En el contexto del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, el transfuguismo se traduce en inestabilidad laboral, clientelismo y pérdida de confianza organizacional, reproduciendo desigualdades estructurales que afectan el desarrollo institucional.

4.5.2. Tensiones entre la meritocracia y la afinidad política en la gestión pública

La meritocracia, entendida como el principio que garantiza la igualdad de oportunidades en función del mérito y la capacidad (Weber, 1947), se ve constantemente amenazada por la afinidad política en el sector público boliviano. Diversos estudios (Salazar, 2020) evidencian que, en la administración municipal, los avales partidarios reemplazan los concursos de méritos como mecanismos de ingreso y ascenso laboral. Esto genera tensiones éticas y administrativas, ya que la afinidad política se convierte en el principal capital simbólico para acceder a puestos de trabajo, desplazando el valor del conocimiento técnico y la experiencia.

(Sen, 2000) advierte que esta dinámica limita la igualdad real de oportunidades, transformando el empleo público en un campo de competencia desigual donde las decisiones dependen del poder político y no de la justicia. La meritocracia, en lugar de ser un principio rector, se convierte en un discurso vacío frente a la práctica del favoritismo político. Esta contradicción se refleja con claridad en el caso de Cobija, donde la permanencia laboral depende del contexto partidario, vulnerando los principios constitucionales de imparcialidad, eficiencia y ética pública.

4.5.3. Impacto ético y social del transfuguismo en la administración municipal

Desde una perspectiva ética, el transfuguismo político-laboral representa una forma de corrupción institucional, ya que distorsiona la finalidad del servicio público al subordinarlo a intereses partidarios (Kliksberg, 2004) En el plano social, este fenómeno genera frustración,

desmotivación y desigualdad entre los trabajadores, quienes perciben que el esfuerzo y la competencia técnica no garantizan estabilidad ni reconocimiento (Rawls, 1971). El impacto se amplía al tejido social, al deteriorarse la confianza ciudadana en las instituciones públicas y al reproducirse prácticas de exclusión basadas en lealtades políticas.

(Kant, 1785) establece que toda acción moral debe tratar al ser humano como un fin y no como un medio. Sin embargo, el transfuguismo convierte al trabajador en un instrumento del poder político, negando su dignidad y autonomía. Esta práctica, además de vulnerar derechos humanos fundamentales, perpetúa la desigualdad estructural y socava el principio de justicia social en el ámbito laboral (Nino, 1989). En Cobija, la instrumentalización del empleo público se ha traducido en precarización económica, falta de estabilidad y pérdida de motivación profesional, afectando directamente la calidad del servicio estatal.

4.5.4. Perspectivas teóricas contemporáneas sobre equidad, justicia y derechos laborales

La equidad y la justicia laboral son pilares esenciales en toda democracia moderna. (Rawls, 1971) sostiene que una sociedad justa debe garantizar igualdad en las oportunidades de desarrollo, asegurando que las desigualdades solo sean justificables si benefician a los más desfavorecidos. En este marco, la discriminación política en el empleo público constituye una negación de los principios de justicia distributiva y participativa.

(Ferrajoli, 2011) y (Sen, 2000) coinciden en que la justicia laboral requiere no solo igualdad formal, sino también igualdad material en el acceso y ejercicio del trabajo. Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el derecho al trabajo digno implica el acceso a condiciones equitativas y libres de discriminación, garantizando la protección del trabajador frente a toda forma de exclusión ideológica. Por tanto, las políticas municipales deben orientarse a institucionalizar la equidad como principio operativo y no como simple enunciado normativo.

4.5.5. Aportes teóricos para comprender el transfuguismo como fuente de desigualdad estructural

El transfuguismo profesional puede entenderse como un mecanismo que reproduce la desigualdad estructural en el sistema público boliviano. Según Piketty (2014), las desigualdades

no solo se generan por diferencias económicas, sino también por el control del capital político e institucional, lo que explica por qué los funcionarios con menor respaldo partidario enfrentan mayores riesgos de exclusión. En este sentido, el transfuguismo opera como un sistema de poder simbólico que distribuye oportunidades laborales de manera desigual.

(Martínez M. Á., 2020) argumenta que esta práctica refuerza jerarquías de dominación política en el empleo público, impidiendo la movilidad profesional basada en el mérito. Desde una visión ética y humanista, (Kliksberg, 2004) plantea que la desigualdad institucional es una forma de injusticia moral, porque niega la posibilidad de desarrollo humano integral. En consecuencia, comprender el transfuguismo como fuente de desigualdad estructural permite repensar la administración pública desde un enfoque de derechos, equidad y justicia social.

4.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología se orientó a recolectar información relevante sobre las percepciones, experiencias y testimonios de los profesionales afectados, así como de las autoridades municipales, para identificar las causas, manifestaciones y consecuencias de esta problemática en el ámbito laboral público.

4.6.1. Paradigma y enfoque de investigación

El estudio se enmarca dentro del paradigma interpretativo o socio-crítico, el cual busca comprender la realidad social desde la perspectiva de los actores involucrados, priorizando la interpretación de significados y experiencias. Este paradigma es pertinente para abordar fenómenos complejos como la discriminación política en el trabajo, ya que no se limita a describir hechos, sino que analiza sus causas, implicaciones y percepciones dentro del contexto institucional. (Schwandt, T. A. 2000 pág. 189-213).

En cuanto al enfoque, la investigación adopta un enfoque cualitativo, el cual posibilita interpretar las experiencias de los funcionarios afectados por el transfuguismo laboral, mediante entrevistas y análisis interpretativo (Taylor, 1987).

4.6.2. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo descriptivo-correlacional, dado que busca identificar las características del transfuguismo profesional y su relación con la discriminación y desigualdad laboral en el

contexto municipal. Según (Sampieri, 2018), las investigaciones descriptivas permiten detallar las particularidades de un fenómeno, mientras que las correlacionales analizan la asociación entre variables sin establecer causalidad directa.

Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental y transversal. Es no experimental porque no se manipulan variables, sino que se observan tal como se presentan en la realidad social, y es transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento, durante la gestión 2025, para analizar la situación actual en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

Este diseño permitió obtener una visión panorámica y actualizada de la problemática laboral asociada al transfuguismo, enmarcando el estudio dentro de los parámetros éticos y científicos del método empírico.

4.6.3. Métodos teóricos empleados

Para el desarrollo conceptual de la investigación, se aplicaron diversos métodos teóricos orientados al análisis y comprensión de la problemática:

- **Método análisis-síntesis:** permitió descomponer la información obtenida de las fuentes bibliográficas y empíricas en sus componentes esenciales, para luego integrarlas en una visión coherente del fenómeno (Bunge, 1980).
- **Método histórico-lógico:** permitió examinar la evolución del transfuguismo en Bolivia y su impacto en las estructuras laborales e institucionales, identificando continuidades y rupturas en las prácticas de gestión pública (Sabino, 1992).
- **Método inductivo-deductivo:** facilitó el tránsito entre la observación de casos particulares (situaciones laborales específicas en Cobija) y la formulación de generalizaciones teóricas sobre la discriminación y desigualdad política en el empleo público (Popper, 1983).

4.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de la información, se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas, adecuadas al enfoque mixto de la investigación. Entre las principales se destacan:

- **Entrevista semiestructurada:** dirigida a un grupo selecto de funcionarios y exfuncionarios municipales, con el fin de profundizar en las experiencias personales relacionadas con el transfuguismo laboral. Esta técnica permitió captar las dimensiones subjetivas y éticas del fenómeno (Taylor, 1987).
- **Revisión documental:** consistió en el análisis de normas legales, informes institucionales y antecedentes académicos vinculados a la gestión del recurso humano municipal, garantizando la triangulación de fuentes.

4.6.5. Procedimiento de análisis cualitativo e interpretación de resultados

El proceso de análisis se desarrolló en dos fases complementarias.

- En la primera fase, cualitativa, se llevó a cabo un análisis de contenido temático de las entrevistas y documentos institucionales, siguiendo el método propuesto por (Hernández, 2014). Este procedimiento implicó la codificación de los discursos, la identificación de categorías emergentes (discriminación, ética pública, desigualdad, clientelismo político) y la posterior interpretación de los significados en relación con el marco teórico y legal.
- Finalmente, la integración del enfoque permitió una interpretación comprensiva del fenómeno, relacionando los hallazgos empíricos con los principios teóricos de equidad, justicia y derechos laborales. La triangulación metodológica fortaleció la validez interna del estudio y respaldó las conclusiones con base en evidencia empírica y conceptual.

4.6.6. Análisis de Datos de las Entrevistas

El análisis de los datos se realizó a través de un proceso sistemático de categorización y codificación temática, que permitió identificar patrones, similitudes y diferencias entre los testimonios recogidos.

En el enfoque cualitativo, las entrevistas fueron transcritas y analizadas mediante técnicas de análisis de contenido, clasificando las respuestas según las dimensiones:

- Causas de la discriminación laboral.
- Formas de manifestación del transfuguismo político.

- Consecuencias laborales y emocionales en los profesionales afectados.
- Propuestas de mejora institucional y normativa.

4.6.6.1. Testimonio N° 1 Funcionario Público

Durante el trabajo de campo, se logró entrevistar a un funcionario con iniciales J.M.L. profesional del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, quien actualmente desempeña funciones técnicas dentro de la institución. Su testimonio refleja con claridad las dinámicas internas de discriminación y desigualdad laboral originadas por el transfuguismo político y el condicionamiento partidario en los procesos de contratación pública.

El entrevistado comenzó relatando cómo fue su ingreso al municipio. Comentó que, más allá de sus méritos académicos y experiencia profesional, el requisito más importante para ser considerado fue contar con un aval político. Explicó que, antes de ser contratado, tuvo que participar activamente en la campaña electoral de la actual autoridad municipal. Su participación y respaldo político fueron tomados en cuenta como factores determinantes para su designación. Según sus propias palabras, *“ese aval fue un requisito no escrito, pero decisivo; sin él, difícilmente hubiera podido ingresar”*.

Mencionó además que no existió un proceso formal de selección ni un concurso público basado en méritos, pese a que la normativa nacional promueve la meritocracia en el sector público. Aunque presentó su currículum y certificaciones, la recomendación política fue el elemento que definió su contratación. Este hecho, según afirmó, dejó fuera a otros profesionales con mayor trayectoria o capacidades técnicas, pero sin respaldo partidario.

En relación con la discriminación laboral interna, el funcionario manifestó que existe una marcada diferencia entre quienes gozan de afinidad política con la autoridad municipal y aquellos que no. Comentó que los primeros suelen recibir mejores oportunidades laborales, acceso a capacitaciones, bonos o incluso ascensos, mientras que los demás son relegados a tareas de menor importancia o excluidos de decisiones relevantes. A su criterio, *“la lealtad política vale más que el conocimiento técnico; quien no participa, se queda atrás”*.

Asimismo, relató que ha presenciado casos de despidos y desplazamientos de funcionarios por motivos políticos. En más de una ocasión, cuando hubo cambios en las direcciones o secretarías municipales, se procedió al retiro de personal que había apoyado a autoridades

anteriores, reemplazándolos por nuevos trabajadores vinculados al grupo político en turno. Señaló que esta práctica es común y genera un clima de inestabilidad e inseguridad laboral, donde el profesional teme perder su puesto si no demuestra adhesión política constante.

Respecto a la calidad institucional y la motivación del personal, el entrevistado expresó que estas prácticas afectan gravemente el desempeño de los funcionarios. Se percibe un ambiente de desconfianza y competencia desleal, donde muchos empleados trabajan con temor a ser reemplazados. Dijo que esta situación erosiona el compromiso con la institución y debilita el principio de servicio público, sustituyéndolo por intereses partidarios. *“Ya no se trabaja por el bien del municipio, sino para agradar a la autoridad de turno”*, afirmó con tono reflexivo.

En su testimonio, también destacó que las mujeres y los jóvenes profesionales suelen ser los más afectados por estas dinámicas de discriminación. Afirmó que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a cargos jerárquicos si no cuentan con un respaldo político o relaciones de confianza dentro del entorno de la autoridad. En muchos casos, esta desigualdad se mezcla con actitudes machistas y sesgos de género, lo que profundiza las brechas laborales existentes.

Al referirse a la meritocracia, el funcionario reconoció que, aunque se la menciona con frecuencia en el discurso institucional, en la práctica no se aplica. Las decisiones sobre ascensos, capacitaciones o asignación de proyectos se vinculan estrechamente con la participación política y la cercanía con la autoridad. De esta manera, los méritos académicos o la experiencia quedan relegados a un segundo plano frente a los intereses partidarios.

Ante la pregunta sobre si había intentado denunciar o visibilizar estas irregularidades, el entrevistado fue claro: no lo ha hecho por temor a represalias. Comentó que muchos funcionarios prefieren callar y adaptarse, ya que expresar una opinión crítica podría significar la no renovación del contrato o el despido inmediato. *“Aquí, hablar es arriesgarse a perder el trabajo; el silencio se convierte en una forma de sobrevivir”*, manifestó con resignación.

Finalmente, expresó su preocupación por la falta de estabilidad laboral y la ausencia de mecanismos transparentes para garantizar la igualdad de oportunidades. Considera que el empleo público debería regirse por criterios técnicos y no políticos, y propuso la implementación de concursos públicos transparentes, acompañados de evaluaciones de mérito y reglamentos que prohíban explícitamente el uso de avales políticos como requisito laboral.

Concluyó señalando que su experiencia personal refleja una realidad extendida dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija: la persistencia de prácticas de transfuguismo político, favoritismo y discriminación que afectan el desarrollo profesional de los trabajadores y comprometen la calidad institucional. *“Uno siente que su estabilidad depende más del contexto político que de su desempeño profesional; eso desanima y frustra a cualquiera”*.

4.6.6.2. Testimonio N° 2 Funcionaria Público

El testimonio de una funcionaria profesional del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, quien relató con franqueza su experiencia dentro de la institución. Su historia evidencia las múltiples formas de discriminación y desigualdad laboral que enfrentan los trabajadores municipales, así como la precariedad económica que afecta de manera directa al personal.

La entrevistada comenzó contando que su ingreso al municipio se dio en el año 2023, tiempo después de haber participado activamente en la campaña política de la actual alcaldesa. Comentó que, más allá de su formación universitaria y experiencia previa, el requisito indispensable para acceder al puesto fue contar con un aval político emitido por un dirigente del partido en funciones.

En sus palabras: *“Yo presenté mis papeles, pero me dijeron claramente que sin un aval político no me iban a tomar en cuenta. Así que tuve que conseguir una carta de respaldo de una persona cercana a la alcaldesa, porque era la única forma de entrar.”*

Explicó que no hubo ningún proceso de selección formal, ni convocatoria pública o concurso de méritos. El ingreso dependió, principalmente, de la participación en la campaña electoral y de la cercanía con el grupo político en el poder. *“Muchos colegas quedaron afuera afirmó solo porque no tenían contactos o porque no apoyaron políticamente, aunque eran excelentes profesionales.”*

A lo largo de la conversación, la funcionaria describió un ambiente laboral donde prevalecen las diferencias por afinidad política. Quienes cuentan con respaldo o mantienen lealtad partidaria tienen más privilegios, acceso a mejores cargos y beneficios, mientras que los demás son relegados. *“Aquí se nota quién tiene padrino político dijo con tono serio, hay favoritismos claros. Los que no somos parte del grupo cercano trabajamos igual o más, pero no somos tomados en cuenta.”*

La entrevistada también relató que ha presenciado varios cambios de personal por motivos políticos, disfrazados de reestructuraciones administrativas. Personas con años de experiencia fueron despedidas o reemplazadas por nuevos funcionarios afines al partido gobernante. *“Lo llaman rotación institucional, pero todos sabemos que es política. Si no te alineas, simplemente te cambian o te sacan.”*

Sin embargo, una de las situaciones más críticas que enfrentan los trabajadores municipales, según su testimonio, es la falta de recursos económicos para el pago de salarios. La funcionaria señaló que actualmente el municipio adeuda varios meses de sueldo a gran parte del personal. *“Nos deben dos o tres meses de salario -comentó- y trabajamos así, sin saber cuándo nos van a pagar. Algunos compañeros tienen familias que mantener y ya no saben cómo seguir. Aun así, seguimos viniendo a trabajar, porque en Cobija no hay muchas oportunidades laborales.”*

Agregó que muchos empleados permanecen en sus puestos por necesidad, a pesar del retraso constante en los pagos. *“Hay gente que ya no tiene ni para el pasaje, pero igual viene todos los días. Todos aguantamos, no porque queramos, sino porque necesitamos el trabajo. En esta ciudad es muy difícil conseguir empleo, y el municipio se convierte en la única opción para muchos profesionales.”*

La entrevistada manifestó también que este contexto ha generado un ambiente de desmotivación e incertidumbre dentro del Gobierno Municipal. Explicó que la mayoría de los trabajadores cumple sus funciones con responsabilidad, pero sin esperanza de estabilidad. *“Uno se siente desanimado, porque sabe que el esfuerzo no se reconoce. Aquí vale más el apoyo político que el desempeño profesional. Y si protestas o reclamas tu salario, te marcan como conflictiva.”*

En su reflexión final, la funcionaria subrayó que el transfuguismo político y la discriminación laboral han debilitado la institucionalidad y la moral del personal. Considera que los valores de mérito, igualdad y transparencia han sido reemplazados por intereses partidarios. *“Ya no se trata de quién trabaja mejor o quién tiene más capacidad, sino de quién está más cerca del poder. Es triste, porque muchos estudiamos para servir a la gente, no para servir a un partido.”*

Pese a las adversidades, expresó que mantiene la esperanza de que las condiciones cambien, sobre todo si se promueven concursos públicos transparentes y se garantiza el pago oportuno de

los salarios. *“Si hubiera estabilidad y respeto al trabajo, podríamos rendir mucho más. Pero mientras se siga pidiendo aval político y los sueldos se paguen tarde, no habrá igualdad ni motivación.”*

Este relato evidencia la existencia de un sistema laboral precarizado, donde la discriminación política, la falta de meritocracia y la inestabilidad económica convergen en un mismo escenario. A pesar de los retrasos salariales y la ausencia de oportunidades, los funcionarios continúan desempeñando sus labores, impulsados por la necesidad y la escasez de empleo en el municipio. Su testimonio refleja, con realismo y preocupación, la vulnerabilidad del recurso humano dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

4.6.6.3. Cuadro comparativo de testimonio N.º 1 y N.º 2

Preguntas de la Guía (4.6.7)	Testimonio N° 1 – funcionario Público	Testimonio N° 2 – funcionaria Pública
1. ¿Cómo fue su ingreso al GAM de Cobija?	Señala que el ingreso dependió principalmente de un aval político y su participación previa en la campaña electoral. Indica que la recomendación fue un requisito “no escrito pero decisivo”.	Indica que para ingresar debió presentar documentación, pero enfatiza que la condición determinante fue contar con un aval político firmado por un dirigente cercano a la alcaldesa, además de participar en actividades de campaña.
2. ¿Existió convocatoria o concurso de méritos?	Afirma que no hubo proceso formal, ni convocatoria ni evaluación técnica. El ingreso dependió exclusivamente del respaldo político.	Ratifica que no existió convocatoria pública, señalando que solo recibió instrucciones de entregar documentos acompañados del aval político.
3. ¿Cómo describe el ambiente laboral respecto a igualdad?	Explica que el ambiente está marcado por división interna, donde quienes tienen cercanía política reciben mejores	Coincide en que el ambiente es desigual, señalando que existe favoritismo hacia quienes gozan de respaldo político y relegación para

	condiciones y trato preferencial.	quienes no formaron parte activa del partido.
4. ¿Ha observado o vivido discriminación política?	Declara que el favoritismo político afecta asignaciones laborales y oportunidades, dejando fuera a quienes no tienen afinidad con la autoridad.	Asegura haber vivido varias situaciones discriminatorias: horas extras, viajes y capacitaciones asignadas solo a personas afines políticamente; existiendo riesgo de despidos arbitrarios para quienes no pertenecen al sector político dominante.
5. ¿Cómo describe la situación económica del municipio respecto a salarios?	Indica que existen retrasos salariales y precariedad institucional, afectando la estabilidad laboral.	Amplía la problemática: menciona retrasos de dos a tres meses en el pago de salarios, generando preocupación, desmotivación y miedo entre los trabajadores.
6. ¿Por qué las personas continúan trabajando pese a estas condiciones?	Expone que muchos continúan por necesidad laboral y ante la falta de oportunidades en la ciudad.	Reitera que la necesidad es el factor clave, pues el municipio representa una de las pocas oportunidades laborales disponibles, pese al retraso salarial y las presiones políticas.
7. Percepción sobre el transfuguismo y su impacto laboral	Destaca que el transfuguismo genera discriminación estructural, incertidumbre laboral y violación a la meritocracia institucional.	Aporta una visión crítica: el transfuguismo ha debilitado la moral institucional, reemplazando valores de mérito por afinidad política y afectando la motivación del personal.
8. Propuestas o reflexiones finales	Sugiere que se respete la meritocracia y se reduzca la influencia política en los procesos de contratación y permanencia.	Propone concursos públicos transparentes, pago oportuno de salarios y eliminación del aval político como factor de ingreso o permanencia laboral.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.2. Conclusiones Generales

- Se identificó que las causas del transfuguismo de profesionales en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija responden principalmente a estructuras políticas clientelares, prácticas administrativas discrecionales y ausencia de procesos meritocráticos. Estas dinámicas consolidan la dependencia de avales políticos como mecanismo de ingreso y permanencia laboral, vulnerando la neutralidad institucional y el principio de igualdad de oportunidades.
- El transfuguismo genera desigualdad laboral, discriminación política y un clima institucional marcado por desmotivación, inestabilidad y miedo al despido. Las consecuencias afectan tanto el bienestar emocional de los trabajadores como la ética pública y la eficiencia organizacional, debilitando la confianza en la administración y reduciendo la calidad del servicio municipal.
- El análisis evidenció que, aunque existe un marco jurídico nacional y municipal que prohíbe la discriminación política y exige meritocracia, su aplicación es limitada. La falta de concursos públicos, controles internos y mecanismos de denuncia facilita la continuidad del transfuguismo como práctica informal dentro del municipio.
- Se determinó que la prevención del transfuguismo requiere implementar concursos de méritos, fortalecer los reglamentos internos, crear instancias éticas de control y garantizar procesos transparentes de contratación y evaluación. Estas estrategias permitirían consolidar una administración pública más equitativa, ética y orientada al respeto de los derechos laborales.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda implementar mecanismos internos que limiten la discrecionalidad política en el ingreso y permanencia del personal, promoviendo procesos claros y verificables que prioricen el mérito y la capacidad técnica. Esto permitirá reducir la dependencia de avales políticos y fortalecer la imparcialidad administrativa.
- Es necesario desarrollar programas institucionales de bienestar laboral, capacitación ética y fortalecimiento organizacional que reduzcan la desmotivación, el miedo al despido y la percepción de inequidad. Estas acciones contribuirán a mejorar el clima laboral y promover un ambiente más justo y profesional.
- Se recomienda actualizar, socializar y aplicar de forma rigurosa los reglamentos internos de personal, el estatuto del funcionario público y las normas municipales vigentes. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de denuncia y control ético que garanticen el cumplimiento efectivo del marco jurídico y eviten prácticas de discriminación política.
- Se sugiere instaurar concursos públicos de méritos, evaluaciones objetivas de desempeño y procesos de selección transparentes que respondan a criterios técnicos y no partidarios. A la vez, se recomienda fortalecer la supervisión institucional y promover una cultura administrativa basada en la ética, la igualdad y el respeto a los derechos laborales.

6. APORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. Aporte científico.

La presente investigación constituye un aporte científico relevante al reconceptualizar el transfuguismo como un fenómeno que va más allá del cambio de lealtad partidaria para convertirse en una forma institucionalizada de discriminación y desigualdad laboral dentro del sector público municipal. A diferencia de los estudios previos que se centran en el transfuguismo político-electoral (Martínez, 2020; Robles, 2019), este trabajo demuestra empíricamente a partir de testimonios, análisis documental y revisión normativa cómo la afinidad política influye directamente en el ingreso, permanencia, ascenso y condiciones laborales de los profesionales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. Los resultados evidencian que el aval político funciona como un requisito decisivo para la contratación, desplazando criterios meritocráticos y técnicos, tal como se observa en los testimonios analizados, donde los entrevistados afirman que “sin aval político difícilmente hubieran ingresado”

Con ello, la investigación aporta una visión científica que permite comprender el transfuguismo como un mecanismo de exclusión estructural que vulnera derechos constitucionales (CPE, art. 46) y convenios internacionales (OIT 100 y 111)

Asimismo, el estudio contribuye al desarrollo teórico al integrar enfoques de justicia laboral, ética pública y administración pública, demostrando cómo las prácticas clientelares erosionan la institucionalidad y distorsionan la racionalidad burocrática descrita por Weber. La evidencia empírica obtenida mediante análisis cualitativo codificación de patrones de discriminación, favoritismo, temor al despido, desigualdad laboral y clientelismo político respalda la construcción de un modelo explicativo del transfuguismo como práctica generadora de inseguridad laboral, desigualdad profesional y debilitamiento organizacional.

De esta manera, la investigación amplía el conocimiento científico sobre las relaciones entre poder político, estructura laboral y derechos humanos en contextos municipales bolivianos.

6.2. Aporte Social

El aporte social de este estudio radica en visibilizar una problemática que afecta directamente a los trabajadores y sus familias: la discriminación política y desigualdad laboral derivadas del transfuguismo, las cuales habían permanecido poco documentadas en el contexto de Cobija. Al recopilar y analizar los testimonios de funcionarios municipales, la investigación logra romper el silencio institucional y exponer cómo el favoritismo político, la ausencia de concursos de méritos y la asignación discrecional de funciones y beneficios generan “desmotivación, temor a despidos y desigualdad en oportunidades laborales” entre los trabajadores.

Esto permite a la sociedad comprender que el transfuguismo no solo afecta la estabilidad del servidor público, sino que también vulnera su dignidad, su bienestar emocional y su derecho a un trabajo decente.

Además, la investigación contribuye al fortalecimiento de la ciudadanía al ofrecer información verificable sobre la falta de cumplimiento del marco jurídico de igualdad y no discriminación. La identificación de esta brecha entre la normativa vigente y las prácticas institucionales permite alertar a la sociedad sobre los riesgos de la politización del empleo público, la cual deteriora la confianza social y debilita la gestión municipal. Del mismo modo, el estudio abre la posibilidad de generar cambios estructurales al proponer estrategias orientadas a la meritocracia, la ética pública y la transparencia institucional, las cuales no solo benefician a los trabajadores afectados, sino que mejoran el funcionamiento global del municipio. En este sentido, el aporte social radica en proporcionar un diagnóstico que puede servir como base para reformas locales y para futuras iniciativas de control social y participación ciudadana.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arce, M. &. (2020.). *Ética y estabilidad laboral en la administración pública boliviana*. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(2), 45–62.
- Britos, P. (2019). *La Justicia y el contrato social en John Rawls y cómo superar sus limitaciones*. Mar del Plata: Nueva Juridica.
- Bunge, M. (1980). *La investigación científica*.: Barcelona: Ariel.: Su estrategia y filosofía.
- CIDH. (2006). *Caso Trabajadores Cesados del Congreso*. Peru: Sentencia.
- CIDH. (2019). Washington D.C.: OEA.: Inter-American Standards.
- CIDH. (2019). *Compendium on Equality and Non-Discrimination Inter-American Standards*. OAS Cataloging-in-Publication Data.
- CIJ – Comisión Internacional de Juristas. (6 de febrero de 2006). *Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo (art. 6), E/C.12/GC/18*. Suiza.
- Cobija, G. A. (2023–2024.). *Memoria institucional de gestión*. Cobija: Dirección de Recursos Humanos.
- Comite, CIDH. (2007). *Caso 95-04, Informe No. 92/06 María Isabel Véliz Franco v. Guatemala*. Guatemala.
- Ferrajoli. (2011). *Teoría del derecho y de la democracia*. Roma–Barcelona: Trotta.: Principia Iuris:.
- Ferrajoli, L. (2011). *Principia iuris Teoría del derecho y de la democracia*. Roma-Bar: TROTTA. Obtenido de <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2019/09/doctrina48018.pdf>
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México D.F.: : McGraw-Hill.
- Kant, I. (1785). Obtenido de Fundamentación de la metafísica de las costumbres: <https://www.filosoficas.unam.mx/~gmom/clasicos/kant-fundamentacion.htm>

- Kliksberg, B. (2004). *Mas Etica Mas Desarrollo*. buenos aires: Temas Grupo Editorial SRL.
- Laserna, R. (2009). *Democracia y gobernabilidad en los municipios bolivianos*. La Paz: Fundación Milenio.
- Martínez, G. P.-B. (1999). LA DIGNIDAD DE LA PERSONA DESDE LA FILOSOFÍA DEL DERECHO. En G. P.-B. Martínez. Madrid: DYKINSON, S.L.
- Martínez, M. Á. ((2020).). *Transiciones políticas en América Latina: Desafíos y experiencias*. Caracas: Comité Editorial de Publicaciones de Apoyo a la Educación.
- Martínez, M. Á. (2020). *TRANSICIONES políticas en América Latina desafíos y experiencias*. caracas venezuela: Comité Editorial de Publicaciones de apoyo a la educación.
- Mayorga, F. ((2006).). *Partidos y sistemas políticos en Bolivia: Entre la crisis y la renovación*. La Paz: Plural Editores.
- Ministerio de Trabajo, E. y. (2023). *Informe sobre condiciones laborales en el sector público boliviano*. . La Paz:: Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Nino, c. s. (1989). *etica y derechos humanos*. buenos aires: astrea.
- Observacion General N° 18. (1989). *Observacion General N° 18*.
- OIT. (2021). *Informe mundial sobre la discriminación en el trabajo: Panorama general*. Ginebra: OIT.
- ONU. (1948). *Organizacion de las Naciones Unidas*. Obtenido de La Declaración Universal de los Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- (2003). *Opinion Consultiva OC-18/03*. Corte Iberoamericana de Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). ((2021).). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/nuevo-informe-de-la-oit-sobre-discriminacion-en-el-trabajo-un-panorama-de>
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.

- Popper, K. (1983). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- Rawls, J. (1971). *Una teoría de la justicia*. Obtenido de Libretexts Human:
https://human.libretexts.org/Bookshelves/Philosophy/Political_Philosophy/Political_Philosophy_Reader_%28Levin_et_al.%29/04%3A_Liberty_and_Justice/4.06%3A_A_Theory_of_Justice_%28John_Rawls%29?utm_source=chatgpt.com
- Robles, E. G. (2019). *El transfuguismo político y su impacto en la representatividad democrática en el departamento de Arauca*. Obtenido de
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/e0cb9b80-1ca4-4057-9c78-32fb1821e431/content>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. . Caracas: : Panapo.
- Salazar. (2020). *Ética y estabilidad laboral en la administración pública boliviana*. Revista de ciencias sociales.
- Salazar, A. (2020). *Ética y estabilidad laboral en la administración pública boliviana*. Revista de Ciencias Sociales,.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación científica*. . México: McGraw-Hill Education.
- Sen. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. buenos aires: planeta.
- Taylor, S. J. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. . Barcelona:: Paidós.
- Weber, M. (1947). *Teoría Social y Económica organizacional*. Illinois: Oxford University Press.

ANEXO I

Guía de Preguntas

1. ¿Podría contarme cómo fue su ingreso al Gobierno Autónomo Municipal de Cobija?

Ingresé al municipio en 2024. Para poder ser considerada, tuve que presentar mi documentación profesional, pero sobre todo un aval político firmado por un dirigente cercano a la alcaldesa. Antes de eso, participé en la campaña electoral, ayudando en actividades de coordinación y movilización. Si no lo hubiera hecho, sinceramente, no me habrían tomado en cuenta. El aval político fue una condición indispensable, aunque nadie lo diga oficialmente.

2. ¿Existió algún tipo de convocatoria pública o evaluación técnica para su contratación?

No, para nada. No hubo convocatoria ni concurso de méritos. Simplemente me dijeron que entregue mis papeles y que el aval debía venir “desde arriba”. Hubo colegas con mucha más experiencia que no lograron ingresar por no tener ese respaldo político.

3. ¿Cómo describiría el ambiente laboral dentro del municipio en cuanto a igualdad de trato?

Es un ambiente muy dividido. Se nota quiénes tienen cercanía con la autoridad y quiénes no. Los que son parte del entorno político tienen más privilegios, son escuchados y hasta tienen mejores condiciones. En cambio, los demás, especialmente quienes no participaron activamente en la campaña, somos relegados o ignorados. Hay favoritismo y eso genera mucha desigualdad.

4. ¿Ha observado o vivido situaciones de discriminación o exclusión por motivos políticos?

Sí, varias veces. Por ejemplo, cuando se asignan horas extras, viajes o capacitaciones, siempre son los mismos funcionarios los beneficiados, los que tienen el respaldo del partido. Además, quienes no son afines políticamente, corren el riesgo de ser despedidos sin explicación. Yo misma viví ese miedo varias veces, especialmente cuando hubo rumores de cambios de personal.

5. ¿Cómo describiría la situación económica dentro del Gobierno Municipal, especialmente en cuanto a salarios?

Es bastante complicada. Actualmente, no hay fondos suficientes para cubrir los sueldos de todo el personal, y eso se siente cada mes. A veces nos pagan con dos o tres meses de retraso, y aun así seguimos trabajando. Es frustrante, porque cumplimos nuestras funciones con responsabilidad, pero no tenemos seguridad económica. Lo peor es que, pese a esa realidad, nadie se atreve a reclamar abiertamente por miedo a ser despedido o a quedar marcado políticamente.

6. ¿Por qué cree que, a pesar de estas condiciones, la gente continúa trabajando en el municipio?

Porque en Cobija no hay muchas fuentes de empleo. Es muy difícil conseguir un trabajo estable, y aunque los sueldos se retrasen, al menos aquí hay la esperanza de recibir algo tarde o temprano. Muchas personas aguantan por necesidad, incluso cuando saben que hay favoritismo o injusticias. Algunos compañeros trabajan sin contrato vigente durante meses, esperando que “salgan los recursos”.

7. ¿Ha visto casos de despidos o reemplazos de personal por razones políticas o de afinidad partidaria?

Sí, y son frecuentes. Cuando cambia algún director o hay reestructuraciones, las personas que no pertenecen al grupo político dominante son desplazadas. Lo llaman “rotación institucional”, pero todos sabemos que es un cambio político. En algunos casos, despiden a profesionales con mucha experiencia para colocar a alguien recomendado.

8. ¿Considera que existe meritocracia dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija?

No, en absoluto. Aquí la meritocracia es más un discurso que una práctica. Las decisiones se toman por afinidad política, no por capacidades técnicas. A veces se ve a personas sin formación específica ocupando cargos importantes, simplemente por tener influencia o haber participado activamente en la campaña.

9. ¿Cómo afectan estas condiciones a la motivación y desempeño de los trabajadores?

Mucho. La gente está desmotivada, cansada y con incertidumbre. Trabajar sin saber cuándo te pagarán o si te mantendrán en el cargo genera estrés. Además, la discriminación política crea divisiones internas, lo que impide un trabajo coordinado y profesional. Aun así, la mayoría se mantiene por necesidad, no por vocación.

10. ¿Qué medidas cree que podrían mejorar la situación laboral dentro del municipio?

Primero, implementar concursos públicos y transparentes, donde se valore la capacidad profesional, no la afinidad política. Segundo, garantizar la estabilidad laboral y el pago oportuno de sueldos, porque el trabajo digno también implica recibir una remuneración a tiempo. Y finalmente, promover un ambiente institucional donde todos seamos tratados con igualdad, sin importar a qué grupo político apoyamos o si no participamos en campañas.

ANEXO II

Referencia de Datos del Personal del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

DATOS A MARZO/2025

DEPENDENCIA	DESCRIPCION	PERMANENTE	EVENTUALES	CONSULTORES	SUB-TORAL	TOTAL
DESPACHO	NORMAL	11	28	39	78	87
	SINDICALIZADO		3	6	9	
SMAF	NORMAL	14	16	14	44	47
	SINDICALIZADO			3	3	
SMPUYOP	NORMAL	14	11	48	73	195
	SINDICALIZADO		103	19	122	
SMDHYP	NORMAL	6	68	301	375	460
	SINDICALIZADO		41	44	85	
SEMASUR	NORMAL		6	28	34	144
	SINDICALIZADO	26	72	12	110	
CONCEJO	NORMAL	11	86	7	104	104
	SINDICALIZADO					
TOTALES		82	434	521	1037	1037

Referencia Escala Salarial del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

ESCALA SALARIAL 2018

CATEGORIA	CLASE	NIVEL SALARIAL	DENOMINACION DEL PUESTO	SUELDO SALARIAL	BONO FRONTERA	TOTAL GANADO	AFP 14,42	TOTAL DESCUENTOS	LIQUIDO PAGABLE	
EJECUTIVO	1	1	ALCALDE	13.565,00	2.713,00	16.278,00	2.347,29	2.347,29	13.930,71	
	3	3	SECRETARIOS MUNICIPALES / COORDINADOR GENERAL	8.600,00	1.720,00	10.320,00	1.488,14	1.488,14	8.831,85	
	3	4	DIRECTOR/ SUB ALCALDE/ ASESOR GENERAL	7.600,00	1.520,00	9.120,00	1.315,10	1.315,10	7.804,90	
	4	5	JEFE DE UNIDAD I	7.000,00	1.400,00	8.400,00	1.211,28	1.211,28	7.188,72	
	4	6	JEFE DE UNIDAD II	6.500,00	1.300,00	7.800,00	1.124,76	1.124,76	6.675,24	
	5	8	AUDITOR INTERNO/ ASESOR TECNICO	5.800,00	1.160,00	6.960,00	1.003,63	1.003,63	5.956,37	
OPERATIVO	5	9	RESPONSABLE	5.600,00	1.120,00	6.720,00	969,02	969,02	5.750,98	
	5	10	PROFESIONAL I	5.200,00	1.040,00	6.240,00	899,81	899,81	5.340,19	
	5	11	PROFESIONAL II	4.600,00	920,00	5.520,00	795,98	795,98	4.724,02	
	5	12	PROFESIONAL III	4.000,00	800,00	4.800,00	692,16	692,16	4.107,84	
	5	13	PROFESIONAL IV	3.800,00	760,00	4.560,00	657,55	657,55	3.902,45	
	6	14	TECNICO I	3.215,00	643,00	3.858,00	556,32	556,32	3.301,68	
	6	15	TECNICO II	2.864,00	572,80	3.436,80	495,59	495,59	2.941,21	
	7	16	APOYO PERSONAL I	2.390,00	478,00	2.868,00	413,57	413,57	2.454,43	
	7	17	APOYO PERSONAL II	2.100,00	420,00	2.520,00	363,38	363,38	2.156,62	
	TOTAL				82.834,00	16.566,80	99.400,80	14.333,60	14.333,60	85.067,20

ANEXO III


Registro fotográfico

Entrevista al Personal de Recursos humanos el Dr. Boris Salvatierra Justiniano.



ANEXO IV

Modelos De Avals Políticos Y Cartas De Recomendaciones





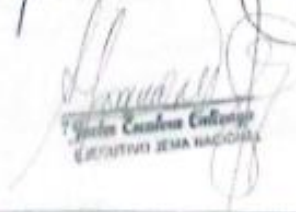
CERTIFICADO DE RESPALDO

El suscrito Ejecutivo del Bloque JEMA Nacional (Juan Evo Morales Ayma).

Certifica el apoyo al Instrumento Político y Orgánico del Bloque JEMA, de nuestra hermana [redacted] de profesión Psicóloga, demostrando, un compromiso valioso y convicción firme e inaleanzable, quien siempre está fortaleciendo y coordinando políticamente con las diferentes organizaciones sociales e instituciones, e i razón por el cual brindamos nuestro apoyo rotundo a la hermana para acceder en un cargo o asignación pública según corresponda.



Por lo que recomendamos sea tomada en cuenta en las postulaciones que se presente.

Atentamente,

Juan Carlos Collares
EJECUTIVO JEMA NACIONAL

Oficina: El Albo, Ciudad Sucre, calle 33 B (entre Calle Diego de Portugal y Av. Bolivian Obrero) N° 31
Telfs. Cel: 62876323 - 62828201





**CENTRAL PROVINCIAL DE MUJERES CAMPESINAS
ORIGINARIAS E INDIGENAS**



C.P.M.C.O.I.C.C. - "B.S."

Fundado el 12 de Junio de 2012

Afiliada a la Federación Departamental de Mujeres "Bartolina Sisa"

- DISTRITO 1
- DISTRITO 2
- DISTRITO 3
- DISTRITO 4
- DISTRITO 5
- DISTRITO 6
- DISTRITO 7
- DISTRITO 8
- DISTRITO 9
- DISTRITO 10
- DISTRITO 11
- DISTRITO 12
- DISTRITO 13
- DISTRITO 14
- DISTRITO 15

**SUB CENTRAL
PUCARA GRANDE**

- Taya
- Suygari el Rincon
- Buena Vista
- Chacu-Mayu
- Mojonales
- Tambozada B
- Itocla
- San Marcos
- Encarnada
- Kasq Wala
- Huasi Higueron
- Tambozada Calaniza

**SUB CENTRAL
VALLE HERMOSO**

- Kara Kara
- Ansuman
- Pampa San Miguel
- Pampa Tamborada
- Fraccion Forestal
- San Miguel I

**SUB CENTRAL
AZIRUMARCA**

- Tambozada A
- Pucara Chica
- Estacion Central
- Azurumarca
- Santo Domingo
- Higueron
- Lanza Rancho
- Abarrancho
- Casa Alto
- Tumbancho El Palmar
- Kuturpa Laguna Pampa

**SUB CENTRAL
CAMPESINO NORTE**

- Taquliz
- Tiran
- Tuhari
- Andrada
- Laskampampa
- Parola
- Organi Pampa
- Taquliz Chico
- Taquliz Norte
- A Fundo Andrada

**SUB CENTRAL
MAICA**

- Maica Sud
- Maica Chica
- Maica Arriba
- Maica Huaypachaca
- Maica Frente
- Maica Central
- Maica San Pablo
- Maica Bolivia
- Maica Tumbado
- Maica Mollanuri
- Quarumari

**SUB CENTRAL
ALBARRANCHO**

- Tambozada C
- Maica Central
- Alba Rancho
- Casa
- Suygari

CERTIFICACION DE RESPALDO

LA CENTRAL PROVINCIAL DE MUJERES CAMPESINAS ORIGINARIAS
"BARTOLINA SISA"
C.P.M.C.O.I.C.C. - "B.S." En uso de sus legítimas atribuciones conferidas por
la constitución política del estado y el Estatuto Orgánico.

RESPALDA:

A la hermana Quien es una
compañera comprometida con las organizaciones sociales misma que viene
trabajando en todas las actividades orgánicas que viene acompañando a través
de nuestra provincia.

Por tanto pedimos a las autoridades correspondientes brindar el apoyo para que
puedan trabajar en las instituciones públicas a nivel Departamental y Nacional.

Es por cuanto certifico en honor a la Verdad para fines que convenga al
interesada.



[Handwritten signature]
Pucallpa Prado Higuera
DIRECTIVA PROVINCIAL
DE LA C.P.M.C.O.I.C.C. "B.S."





CENTRAL PROVINCIAL DE TRABAJADORES CAMPESINOS

Totora, Pojo, Pocona y Hasyopacha
Afinado a la Federación Sindical Única de Trabajadores Campesinos Cochabamba



CERTIFICADO DE RESPALDO

La **CENTRAL PROVINCIAL DE TRABAJADORES CAMPESINOS CARRASCO** en uso de sus legítimas atribuciones conferidas por la constitución política del Estado Plurinacional de Bolivia:



CERTIFICA Y RESPALDA

Al hermana _____ quien apoyo y fortaleció a nuestras organizaciones sociales de manera incondicional, ha luchado por consolidar nuestro proceso de cambio liderado por nuestro hno Evo Morales Ayma, y ahora por nuestros hnos Luis Arce Catacora y David Choquehuanca.



Por lo tanto manifestamos nuestro respaldo, para ser tomado en cuenta para el cargo en las instituciones públicas, ya que cuenta con amplia experiencia y conocimiento en el área.

Es en cuanto certificamos y acreditamos.



[Handwritten signature]
SECRETARIO EJECUTIVO
EDUARDO TOROALBA