

Capacitación en el Sector Público de Perú. Una revisión sistemática

Merly Fiorella Cuadra Alvarado^{1*}, Daniel Alfredo Cribilleros Rios¹, Rolando Ronald Cruzado Vidal¹,
Shirley Isabel Mogollón Rosales¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Merly Fiorella Cuadra Alvarado, mcuadraa@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 10-07-2023. Publicado: 20-08-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.1566-1576

Resumen

La investigación tuvo como objetivo realizar una revisión de la literatura en bases de datos de revistas indexadas sobre la capacitación en el sector público de Perú en el período 2020-2022. La metodología empleada fue la revisión sistemática y las bases de datos consultados fueron Scopus y Scielo. Se aplicó la guía Prisma para la selección de estudios y Strobe para evaluar la calidad editorial y metodológica. La búsqueda se realizó utilizando palabras relacionadas al tema de investigación, entre ellas; “capacitación en el sector público” “gestión de la capacitación”. En la búsqueda inicial considerando la palabra “training in the public sector” se identificaron 7628 artículos científicos de los cuales se tamizaron 817 artículos que incluyeron la variable capacitación en el sector público en título o resumen, quedando excluidos 6758 artículos. Con base en la aplicación de criterios de inclusión y exclusión se seleccionaron 150 artículos que guardan relación directa con el tema de investigación y finalmente se meta-analizaron 57 publicaciones científicas. Los hallazgos de la revisión sistemática de los artículos seleccionados en las diferentes bases de datos, evidencian que todos los autores coinciden sobre la importancia de la gestión de la capacitación en el sector público. La gestión de la capacitación debe ser una política institucional de las entidades públicas. La gestión de la capacitación debe ser implementada y diseñada por cada una de las entidades y esta debe de gestionarse en funciones de los niveles y de los cargos, así como de las funciones que realiza el servidor dentro de la entidad.

Palabras claves: Capacitación, sector público, gestión de la capacitación.

Abstract

The objective of research was to carry out a review of literature in databases of indexed journals on training in the public sector in Peru in period 2020-2022. Methodology used was systematic review and databases consulted were Scopus and Scielo. PRISMA guide was applied for selection of studies and Strobe to evaluate editorial and methodological quality. Search was carried out using words related to the research topic, among them; “training in the public sector” “training management”. In initial search considering the word “training in the public sector” 7628 scientific articles were identified, of which 817 articles were screened that included the variable training in public sector in title or abstract, excluding 6758 articles. Based on application of inclusion and exclusion criteria, 150 articles are directly related to research topic were selected and finally 57 scientific publications were meta-analyzed. The findings of systematic review of selected articles in different databases show all the authors agree on importance of training management in public sector. Training management should be an institutional policy of public entities. Training management must be implemented and designed by each of entities and this must be managed based on levels and positions, as well as the functions performed by server within the entity.

Keywords: Training, public sector, training management.

1. Introducción

En el sector público a nivel nacional, no se le ha dado la importancia debida al tema de capacitación, las entidades no centran esfuerzos para mejorar las capacidades de su personal, la alta dirección no gestiona ni realizan capacitaciones para sus servidores, por lo que no mejoran las competencias ni las capacidades de los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo. De esta manera, los resultados se ven reflejados en que cada año no se logran los objetivos ni las metas trazados por la entidad y como consecuencia tenemos la mala percepción del público en general hacia una entidad pública y los servicios que brinda, cabe mencionar que existe un mala atención al usuario y la demora en los tramites correspondiente de los documentos lo que genera mucha molestia del público, así mismo no se realiza toda la ejecución presupuestal, como también existe mucho personal contratado que no sabe cuáles son sus funciones en general y solo atinan a ser tramitadores o de llevar y traer documentación Hoy en día, con los nuevos cambios en el proceso de modernización y globalización el conocimiento y las capacidades se convierten en un factor altamente indispensable la misma que se debe cultivar, motivo por el cual es conveniente la capacitación constante al personal que labora en una entidad pública y de esta manera orientar al fortalecimiento de diferentes habilidades mediante la captación de experiencias, conocimientos y la practica la misma que servirá para un buen desarrollo de las actividades diarias de un trabajador , así mismo toma importancia y se sitúa en el proceso de capacitación mismo que es un proceso que conlleva al desarrollo de competencias y al mejoramiento del desempeño laboral del capital humano de las entidades con la finalidad de lograr diferentes objetivos y metas trazadas con diferentes estrategias dadas por las misma entidad creando mejoras continuas en el servicio brindado a los ciudadanos.

Las entidades públicas deben fomentar como base importante la capacitación para el logro de niveles más altos de productividad los mismo que conduzcan obtener resultados positivos y compromiso en marcar la diferencia y desarrollarse mejor en su campo laboral en bien de la entidad (Hidalgo Sheen, 2022). Las instituciones van lidiando y enfrentando diversos problemas y uno de los principales es el personal menos calificado el mismo que puede ser por diferentes motivos y no se debe poner en peligro la calidad del servicio brindando diariamente a público usuario (Casafranca et al., 2020). La calidad de los servicios prestados por un trabajar público siempre se ha visto de manera deficiente, por la falta del recurso humanos bien calificado y altamente preparado, por lo que se debe direccionar esfuerzos y tomar acciones para actividades referidas a cultivar capacitaciones de calidad para los servidores (Casafranca et al., 2020b). Para un buen logro de objetivos dentro de una organización y alcanzar niveles con estándares altos con miras a temas sociales y a la tecnología se debe enfocar siempre a una retroalimentación incentivando la comprensión de diversas realidades y enfoques de conocimientos (Díaz Leyva & Marrero Fornaris, 2021). Por lo que la capacitación en el contexto actual es de suma importancia para las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral ya que en el mercado financiero actual las relaciones y los productos son más complejos y las decisiones son cada vez más volátiles (Espino et al., 2020). Asimismo, incluir en la formación del personal diferentes métodos para una buena capacitación direccionada a un esquema el cual incluye por diversos materiales tanto impresos, videos, prácticas y la interrelación con otros individuos (Amaya-Castellanos et al., 2019). También los diferentes cursos de capacitación aumentan la productividad y eficiencia en el trabajo (Díaz Leyva & Marrero Fornaris, 2021).

Es sumamente importante diseñar un cronograma de capacitación especializado para cubrir cada necesidad y carencia producen cambios de manera positiva y conceptualiza de manera acertada lo que significa una buena labor (Díaz Leyva & Marrero Fornaris, 2021). El tener un ambiente laboral adecuado para un trabajador donde, se toma en cuenta el aspecto profesional de cada individuo realza su pensamiento de mejorar constantemente (Contreras et al., 2021). Fomentando el dinamismo para conllevar a cambios en la perspectiva de desarrollo en las capacidades del personal de la entidad (del Barrios-Hernández et al., 2020). Por lo que, el objetivo de esta investigación fue identificar la importancia de la capacitación en el sector público.

2. Metodología

Tipo de estudio: revisión sistemática de la literatura. Protocolo de búsqueda y selección de los estudios según las fases de la guía Prisma (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyse (Moher et al, 2010). Se realizó el análisis en base a una búsqueda sistemática de la información en la literatura científica referente a la capacitación en el sector público, teniendo en cuenta información actual como información histórica para así poder profundizarnos más en el tema.

La presente investigación es una investigación descriptiva con el cual se buscar recolectar y analizar diversos artículos científicos relacionados con el objetivo del estudio, por lo que se realiza un análisis documental de la información. la revisión de la literatura científica se realizó entre los años 2018 al 2022. La palabra clave a buscar en las bases de datos fue “Capacitación en el sector público” en español, así mismo se hizo la búsqueda en ingles “training in the public sector”. De acuerdo al término que se empleó en la búsqueda de información en las bases de datos de las revistas indexadas se utilizó conectores booleanos como son AND y OR para tener una búsqueda específica, así mismo se limitó la búsqueda con el uso de las comillas (“”). Se consideraron investigación realizadas

principalmente por las áreas temáticas de ciencias sociales, negocios gestión y contabilidad, ciencias de la decisión economía y finanzas. Con relación al idioma, la mayor parte de los artículos consultados se encuentran en inglés; así mismo se tuvo que limitar la búsqueda a artículos que tenían acceso total. Como fuentes de información, se consideraron las bases de datos Scielo y Scopus. La consulta de búsqueda “training in the public sector” arrojó 7629 resultados, para luego aplicar criterios de inclusión y exclusión por año de publicación, tipo de acceso y áreas temáticas. De los artículos que fueron seleccionados para el análisis se importaron al administrador de referencias bibliográficas Zotero, los cuales fueron descargados y analizados. La información analizada y esencial de cada artículo de investigación científica se descargó en una tabla con la finalidad de recopilar los aportes de cada autor.

3. Resultados

En la figura 1, la selección inicial permitió identificar artículos relacionados al objetivo de la investigación. Esta búsqueda se hizo en la base de datos Scopus con la palabra clave “training in the public sector” arrojando un total de 7629 artículos, de los cuales 6758 artículos fueron excluidos, ya que no guardaban relación con el tema investigación; de los cuales quedaron 871 artículos para la evaluación exhaustiva, que excluyó 150 artículos que no tenían relación con el objeto de estudio, quedando 30 artículos que cumplían con los criterios de búsqueda como son, dentro de los últimos 05 años (desde el 2018 al 2022), están en función a la temática y nos permite el acceso total a cada uno de los artículos.

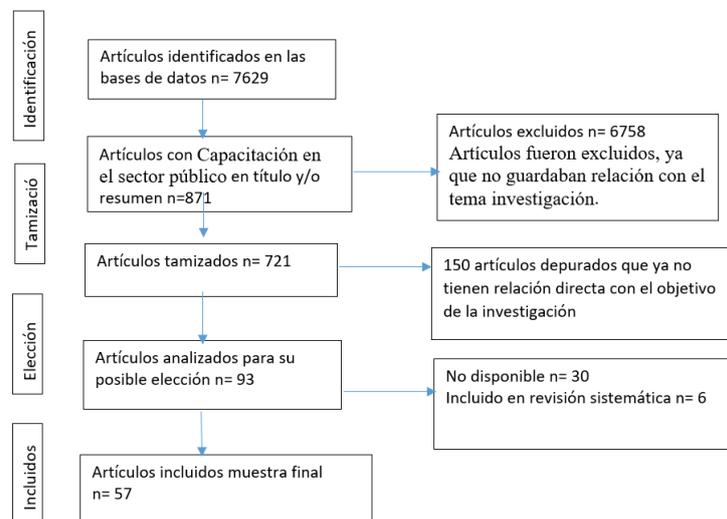


Figura 1: Protocolo PRISMA para selección de artículos.

De cada una de la información seleccionada e investigada en relación al objetivo de la investigación, se encontró muy poca producción literaria referente a la capacitación en el administración pública, así mismo nos damos con una desagradable sorpresa que la capacitación del recurso humano para muchas organizaciones queda en segundo plano y que no se toma como política principal dentro de las organizaciones, siendo la capacitación del recurso humano un punto clave para que las organizaciones alcancen sus metas trazadas (tablas 1, 2 y 3).

Tabla 1: Cantidad de documentos consultados.

Fuente	Número de Archivos	Dimensión 1
Scopus	150	Capacitación en el sector publico
EbscoHost	0	
Scielo	18	
Total	168	

Tabla 2: Número de documentos incluidos.

Fuente	Archivos Analizados	Archivos Incluidos
Scopus	70	47
Scielo	14	10
Total	84	57

Tabla 3: Documentos citados vinculados a una dimensión.

Título	Autor	Año	Fuente	Aporte
The Impact of Training on Beef Cattle Farmers' Installation of Biogas Digesters (Li et al., 2022)	Li, Q., Wang, J., Wang, X., & Wang, Y.	2022	Scopus	La investigación habla de cómo capacitar a ganaderos orientados a nuevas tecnologías las cuales son aplicadas al campo, con la finalidad de mejorar su producción.
Organisational accreditation, workforce training and perceptions of performance (Haile, 2021)	Haile, G. A.	2021	Scopus	El estado viene promoviendo la fuerza laboral con varias capacitaciones, las cuales solo se brinda para particulares con la finalidad de que ingresen a laborar ya sea en el sector público o privado. Pero no se viene implementando capacitaciones para los servidores de las instituciones públicas.
Gender and the Effectiveness of Leadership Training: Results from a Field Experiment (An & Meier, 2021)	An, S.-H., & Meier.	2021	Scopus	La investigación entra en detalle en las diferencias de género y sus diferentes conductas de liderazgo; así mismo hace una evaluación de cómo afecta la capacitación en el comportamiento de los trabajadores de acuerdo a su género.
Soft and hard skills development in lean management trainings(Lista et al., 2022)	Lista, A. P., Tortorella, G. L., Bouzon, M., Thirer, M., & Jurburg	2022	Scopus	La investigación investiga de cómo influye en los servidores la educación tradicional y los diferentes métodos de aprendizaje para el desarrollo de las habilidades tanto blandas como duras en las instituciones.
Strengthening leadership capacity: an unaddressed issue in Indian healthcare system(Gulati et al., 2022)	Gulati, K., Singh, A. R., Gupta, S. K., & Sarkar, C.	2022	Scopus	Con una adecuada capacitación y con las habilidades necesarias en liderazgo en el personal médico estas serán la base fundamental para implementar reformas eficientes en el sector salud.
Leveling Up Organisational Learning Through Gamification: Based on Evidence from Public Sector Organisations in India (Nair et al., 2022)	Nair, S., Mathew, J., & Ravikumar, T	2022	Scopus	El estudio se centra en como tener un crecimiento sostenible y como medirlo; para lo cual es necesario tomar en cuenta la eficacia de la fuerza laboral dentro de las organizaciones, tenerlos bien capacitados para afrontar los nuevos retos.
Training and resources of e-records readiness at the Federal Ministry of finance in Nigeria(Abdulkareem et al., 2022)	Abdulkareem, M. Y., Mnjama, N. M., & Sebina, P. M. I. I. M.	2022	Scopus	La investigación se centra en evaluar mediante los procesos de capacitación mejorar la gestión de los registros electrónicos en la organización así mismo prepararse para el cambio a la era digital dentro de las organizaciones.
Competencies for superior performance across management levels in the provincial government executive offices(Monang et al., 2022)	Monang, J., Sulirman, I., Siswanto, J., & Yasserli, Y	2022	Scopus	La investigación se centra en investigar las competencias que necesita y son importantes un servidor para así poder desempeñar cargos de nivel superior dentro de un gobierno provincial.
How perception of training impacts organizational citizenship behavior: power distance as moderator (Jehanzeb, 2022)	Jehanzeb, K.	2022	Scopus	El estudio evalúa la relación entre la capacitación del recurso humano de una entidad con el nivel de compromiso que tiene con la organización y si este también se ve reflejado en el trato que se brinda al ciudadano.
Contexts of organizational learning in developing countries: the role of training programmes in Egyptian public banks (Moussa et al., 2022)	Moussa, M., Massoud, H., & Ayoubi, R.	2022	Scopus	El aprendizaje en las instituciones públicas tiene que ser global e íntegro y sobre todo el país en vías de desarrollo, este aprendizaje tiene que estar enfocado en los nuevos cambios de procesos y tiene que estar direccionados a la gestión electrónica, con el cual se permite hacer un control a la corrupción dentro de las instituciones públicas.
Human Resource Management and Organisational Performance: The Mediating Role of Social Exchange (Mohammad et al., 2021a)	Mohammad, T., Darwish, T. K., Singh, S., & Khassawneh, O.	2021	Scopus	En la investigación se centra en explorar que practicas especificas necesitan un servidor dentro de una organización para mejorar su desempeño en el área comercial con la finalidad de mejorar los procesos de la organización.
Can Training Enhance Public Employees' Public Service Motivation? A Pretest-Posttest Design(Chen et al., 2021)	Chen, C.-A., Hsieh, C.-W., & Chen, D.-Y.	2021	Scopus	Las capacitaciones constantes promovidas por la entidad y que sean del interés profesional del servidor motivaron a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral dentro de la institución, y esta se constituirá en una principal fuente de motivación para su carrera y tendrá mejor servicio dentro de una población.
Performance management as a mediator for work engagement and employment relationships in the public sector in south Africa(Maake et al., 2021)	Maake, G., Harmse, C. P., & Schultz, C. M.	2021	Scopus	Dentro del sector público el tener políticas claras y definidas en la gestión de la capacitación, sirve para que los servidores públicos mejores su compromiso laboral con la entidad así mismo mejore las relaciones interpersonales dentro de la entidad.
Public managers' contribution to public service performance(Andersen et al., 2021)	Andersen, L. B., Jacobsen, C. B., Jensen, U. T., & Salomonsen, H. H.	2021	Scopus	Dentro de las organizaciones tiene que estar alineados la reputación con el desempeño, pero para lograr esto los gerentes deben tener las capacidades necesarias para que las entidades gocen una buena reputación y así mismo mejores su desempeño en beneficio de la sociedad.
The effects of pay, education, training, and working hours on public sector performance(Taylor et al., 2021)	Taylor, J., Duong, T. H., & Taylor, S. J	2021	Scopus	En la investigación se centra en demostrar la efectividad de la gestión de la capacitación en el recurso humano de las organizaciones con el desempeño que tengan dentro de la institución y el compromiso que tengan con esta.
Role of HR Practices in Workplace Attitude and Values System of Millennials: A Study of Indian Public Sector Undertakings (PSUs) (Anand et al., 2021a)	Moussa, M., Massoud, H., & Ayoubi, R	2021	Scopus	El estudio examina que una adecuada gestión de la capacitación del recurso humano influye de manera positiva y significativa en su desempeño laboral, así como también facilitan la integración con la organización del personal nuevo y mejora las relaciones entre los servidores.
The relationship between public service employees' personal resources and psychological well-being(Kotzé, 2021)	Kotzé, M.	2021	Scopus	La investigación se centra en investigar el rol de mediador del capital psicológico, con el capital del recurso humanos dentro de las instituciones públicas. Ya que el personal que labora en el sector público requiere empleados energizados al servicio del ciudadano a pesar de las circunstancias adversas que se presenten.
Valuing human capital career development: a real options approach(Baldi & Trigeorgis, 2020)	Baldi, F., & Trigeorgis, L.	2020	Scopus	Durante mucho tiempo no se le ha dado el valor necesario al capital humano en las organizaciones, por lo que se tenía en muchos de los casos del capital humano descontento, poco comprometido con la entidad y sin ganas de superación personal. Por lo cual el tener políticas claras de capacitación dentro de las entidades ayuda significativamente a dar el valor necesario al capital humano dentro de la organización.
Talent retention in Indian public sector units (PSUs): an empirical investigation(Mukherjee et al., 2020)	Mukherjee, B., Chandra, B., & Singh, S.	2020	Scopus	El estudio se centra en investigar la gestión de la capacitación y cómo influye en: la seguridad laboral del personal, cultura organizacional, clima laboral, crecimiento profesional dentro de la entidad, liderazgo, reconocimiento y remuneraciones.
Scopus - Document details - Can Employee Training Influence Local Fiscal Outcomes? (Can Employee Training Influence Local Fiscal Outcomes?, s. f.)	Scopus—Document details— Can Employee Training Influence Local Fiscal Outcomes?	2020	Scopus	La gestión de capacitación dentro de las instituciones públicas se considera esencial ya que incorporan practicas de gestión del desempeño, así mismo pocas de las capacitaciones se centran en los cambios constantes que existen, por ejemplo: tecnología, pandemias, etc.
Evolución histórica de la capacitación pedagógica de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos(Pérez Triquero et al., 2020)	Pérez Triquero, J., Aguilar Hernández, V., Pérez Triquero, J., & Aguilar Hernández, V.	2020	Scopus	En el transcurso del tiempo se ha generado una serie de necesidades asociadas a la capacitación de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las direcciones de trabajo, por tener el encargo social de asesorar, evaluar y controlar metodológicamente por lo que estar actualizados es el principal objetivo.
La capacitación en gestión documental para gestores y técnicos de archivos de las instituciones municipales(Martínez & María, 2017)	Martínez, B., & María, A. (2017)	2017	Scielo	El presente artículo responde a la necesidad de elevar la preparación de los gestores y técnicos y el proceso de capacitación en gestión documental, y así permitir evolucionar habilidades en su desempeño profesional.
Instrumento para determinar los niveles de efectividad de una capacitación en el contexto Universidad-Industria (Software) (s. f.)	(s. f.)	2022	Scielo	Para su efectiva ejecución se debe capacitar a todos los agentes necesarios (teniendo en cuenta indicadores asociados a los aspectos cognitivos, meta cognitivos, valorativos y axiológicos del capacitador y del capacitado para un mejor proceso de aprendizaje de diferentes temas.
Una capacitación para trabajadores de la salud para integrar la atención y el tratamiento de la hepatitis B en la atención rutinaria del VIH en una región de Uganda con alta carga de VHB y escasos recursos: el proyecto 'Zfor1'(Nankya-Mutyoba et al., 2022)	Nankya-Mutyoba, J., Ejalu, D., Wandera, C., Beyagira, R., Anandua, J., Seremba, E., Mugagga, K., Kambugu, A., Mugarizi, A., Easterbrook, P., & Ocama, P.	2022	Scopus	El presente es un proyecto de demostración para examinar la viabilidad y eficacia de la atención integrada en y con la implementación de este proyecto se desarrollará una buena capacitación del programa en sus diferentes dimensiones y generar en un trabajador habilidades necesarios para su desenvolvimiento diario.
Viabilidad de la capacitación basada en realidad virtual para optimizar el manejo de casos de COVID-19 en Uganda(Buyego et al., 2022)	Buyego, P., Katwesigye, E., Kibirungi, G., Nsubuga, M., Nakyejwe, S., Cruz, P., Mc Carthy, M. C., Hurt, D., Kambugu, A., Arinaitwe, J. W., Ssekabira, U., & Jjingo	2022	Scopus	La Capacitación para los trabajadores de salud de primera línea es, esencial. Sin embargo, no se deja de lado los riesgos que día a día se tiene que enfrentar en el manejo óptimo de los diferentes casos y problemáticas.
Capacidades humanas intrínsecas de alto y bajo desempeño de público sector industria manufacturera en la India(Jain & Singh, 2019)	Jain, S., & Singh, P	2019	Scopus	Las capacidades humanas que impulsan los resultados organizacionales están siendo reconocidas y las organizaciones gastan cada vez más en mejorar las Capacidades Humanas Intrínsecas de sus empleados. Teniendo en cuenta la singularidad de cada individuo.
¿La Capacitación en los empleados puede influir en los resultados fiscales locales?(An et al., 2019)	An, S.-H., Meier, K. J., Bollingtoft, A., & Andersen, L. B	2019	Scopus	Se determina que empleando la capacitación cuando se considera esencial para incorporar prácticas de gestión del desempeño en las organizaciones, pero pocos estudios vinculan directamente la capacitación con programas a cambios posteriores en resultados organizacionales.
mpoderataData: Compartiendo habilidades de datos de una colocación laboral exitosa capacitación modelo dentro de América Latina, para desarrollar la capacidad de cumplir los ODS(Carter et al., 2021)	Carter, J., Méndez-Romero, R. A., Jones, P., Higgins, V., & Samartini, A. L. S.	2021	Scopus	El estudio indica que la capacitación se imparte por la necesidad de habilidades básicas, incluidas estadísticas introductorias, análisis de datos básicos y habilidades metodológicas que servirán para el manejo más fácil de las nuevas tecnologías cambios a la modernidad.
Gestión del desempeño como mediador para el compromiso laboral y las relaciones laborales en el sector público en Sudáfrica(Maake et al., 2021)	Maake, G., Harmse, C. P., & Schultz, C. M.	2021	Scopus	Para mejorar la prestación de servicios a sus ciudadanos, el sector público de Sudáfrica apunta a mejorar el desempeño de los empleados mediante la implementación de una gestión eficaz que tenga un impacto positivo en el compromiso laboral y las relaciones laborales.
Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Organizacional: El Papel Mediador del Intercambio Social(Mohammad et al., 2021b)	Mohammad, T., Darwish, T. K., Singh, S., & Khassawneh, O.	2021	Scopus	Teniendo en cuenta la, capacitación, y la promoción interna desde un efecto positivo y significativo en el desempeño. La evaluación del desempeño también lo podemos ver afectado por las recompensas y beneficios que se le puede brindar al colaborador.
El papel de las prácticas de recursos humanos en el sistema de valores y actitudes en el lugar de trabajo de los millennials: un estudio de las empresas del sector público (PSU) de la India(Anand et al., 2021a)	Anand, A., Singh, S., & Pathak, P	2021	Scopus	El recurso humano influye a un mayor nivel de compromiso teniendo en cuenta el rendimiento e intención de quedarse/irse. Siempre y cuando la actitud laboral y el sistema de valores faciliten la integración con la organización y se tenga un buen manejo de los empleados y un. Compromiso de los empleados
Investigando la efectividad de la capacitación de los empleados de bancos públicos y privados en esta era digital: un estudio empírico(Akther & Rahman, 2022)	Akther, S., & Rahman, M. S.	2022	Scopus	El propósito de este estudio es examinar las variables previas y posteriores a la capacitación que influyen en el desempeño de los empleados.
La evaluación de la transferencia de aprendizaje de los programas de capacitación del consejo de habilidades industriales (ISC) utilizando el método de casos de éxito: Reforzar el papel y la función del ISC(Moon et al., 2019)	Moon, H., Ryu, D., & Jeon, D	2019	Scopus	El propósito de este estudio es analizar la eficacia de capacitación programas que actualmente se brindan al personal para fomentar su aprendizaje de manera sistemática y desarrollar medidas para la efectividad laboral.
¿Quién recibe capacitación para el mercado laboral? Sesgos de acceso de la inversión social en Finlandia(Im & Shin, 2022)	Im, Z. J., & Shin, Y.-K.	2022	Scopus	La capacitación durante el desempleo, permanecen poco investigados. Tales sesgos de acceso pueden ser perjudiciales por lo consiguiente se debe enfocar en el trabajador su bienestar y el desarrollo personal y cognitivo.

Elaboración de nuevos trabajadores de servicios: capacitación, migración y empleo en Bangalore, India (Upadhyay & Roy Chowdhury, 2022)	Upadhyay, C., & RoyChowdhury, S.	2022	Scopus	La Capacitación en diferentes cursos, que se promueven en una ruta hacia la movilidad económica influye en trabajador para incentivarlo a aceptar el ofrecimiento del empleador para mejorar en su labor y teniendo como fin mejorar sus ingresos.
Comercio internacional, capacitación laboral y reasignación laboral (Blyde et al., 2022)	Maake, G., Harmse, C. P., & Schultz, C. M.	2021	Scopus	Pocos estudios examinan qué políticas pueden ayudar a los trabajadores desplazados por el comercio y la modernización y que afecta a los empleados y los destina a verse reemplazados por no estar capacitados.
Capacitación para la toma de decisiones basada en evidencia en el bienestar infantil: evaluación de una prueba de concepto (Lwin et al., 2022)	Lwin, K., Laryea, A., Walker, H., Elgie, C., Head, S., & Gizzarelli, R.	2022	Scopus	La toma de decisiones basada en evidencia ofrece un marco integral que guía a los trabajadores de bienestar infantil a través del proceso de servicio. Método: Este estudio proporciona la evaluación de una buena capacitación para una mejora continua.
Capacitación a través de la prueba de ajuste y su papel en el conocimiento, actitud y desempeño de los trabajadores con respecto a los equipos de protección respiratoria: un estudio de caso en una empresa petroquímica (Jahangiri et al., 2022)	Jahangiri, M., Kolahi, H., & Dehghani, F.	2022	Scopus	El objetivo del presente estudio fue evaluar el efecto de capacitación mediante test de ajuste sobre conocimiento, actitud y desempeño de los trabajadores.
Evaluación de la enseñanza y el aprendizaje: un estudio empírico en el Centro de Capacitación en Tecnología Avanzada (ADTEC) Malasia (Selamat et al., 2021)	Selamat, A. B., Zaidi, M. T. S. B., Hanafi, N. B. M., & Jumintono.	2021	Scopus	Este estudio se llevó a cabo con profesores de la industria de la capacitación en instituciones para que puedan cumplir con las prácticas de evaluación a las cuales están expuestos continuamente con una preparación generando buenas expectativas en el desarrollo laboral.
Impactos de la capacitación gerencial en los trabajadores: Evidencia de la región de América Central y el Caribe (Shimada & Sonobe, 2021)	Shimada, G., & Sonobe, T.	2021	Scopus	En el artículo indica sobre la evaluación del impacto de la gestión capacitación programas. Entre varios tipos de capacitación, este estudio se centra en aquellos que presentan, un enfoque estándar para la gestión de la producción y el control de calidad.
Capacitación para ser emprendedora: examen de los programas de educación vocacional para mujeres jóvenes en los Institutos de Capacitación Industrial (Maitra & Maitra, 2021)	Maitra, S., & Maitra, S.	2021	Scopus	La formación profesional y la capacitación ya no se limitan a impartir las habilidades duras necesarias para acceder al empleo industrial. Más bien, se extiende al trabajo sobre las disposiciones de la información, alimentando sus aspiraciones por los ideales profesionales de crecimiento.
Análisis de la capacitación en TIC para el empoderamiento de los ex trabajadores migrantes en las aldeas desmigratíf (Mustika et al., 2021)	Mustika, R., Agustina, L., & Ariyanti, A. M. Y.	2021	Scopus	Este estudio pretende explicar el análisis de la capacitación necesidades, los métodos utilizados en capacitación, también los factores de apoyo e inhibidores en el desarrollo del aprendizaje y experiencias.
Atención Integrada: Capacitación de la Próxima Generación de Trabajadores Sociales (Acquavita et al., 2021)	Acquavita, S. P., Canada, K., Lee, B. R., Johnson, S., Harley, D., Beaulieu, M., & Cary, S.	2021	Scopus	El programa de capacitación y educación de la fuerza laboral de los programas para evaluar las puntuaciones mejoradas en la Escala de Actitudes para brindar mejor servicio a los usuarios.
Incidencia del Capital Humano en el Desempeño Innovador de Empresas de Servicios: Un Estudio en Ecuador (Carvache-Franco et al., 2022)	Carvache-Franco, O., Carvache-Franco, M., Carvache-Franco, W., & Bustamante-Uhilla, M. A.	2022	Scopus	El capital y el rendimiento innovador en las empresas de servicios se han estudiado en países con economías de rápido crecimiento y empresas intensivas en conocimiento, pero existe poca evidencia en otros contextos.
Enfoque para mejorar la capacitación de trabajadores humanos en aplicaciones industriales mediante el uso de aumento de inteligencia y Human-in-the-Loop (Maettig & Foot, 2020)	Maettig, B., & Foot, H.	2020	Scopus	La Capacitación empleada para los procesos industriales es un gran desafío en la industria. Existen diferentes enfoques para enfrentar este desafío y la mejor es en la práctica de nuevos conocimientos impartidos y con la experiencia personal de cada uno de los colaboradores.
El papel de la capacitación electrónica en la rehabilitación de los recursos humanos en turismo: un estudio de caso en la junta de turismo iraquí (Anand et al., 2021b)	Anand, A., Singh, S., & Pathak, P.	2021	Scopus	Del presente artículo podemos mencionar que de la capacitación han surgido fuerzas que obligan a los jefes de los centros de recursos humanos a fomentar y mejorar la actividad laboral teniendo en cuenta su desempeño laboral para lo cual es necesario incurrir en impartir conocimientos basados en cada problemática encontrada.
Comenzando el proceso de aprendizaje interminable: Experiencias de capacitación de trabajadores de bienestar infantil recién contratados (Radey & Stanley, 2019)	Radey, M., & Stanley, L.	2019	Scopus	Para un buen servicio de calidad la capacitación para los trabajadores juega un rol muy importante. Este estudio combina dos teorías de los marcos de transferencia para considerar los trabajadores recién contratados y para los más experimentados.
Capacitación en seguridad y formación de actitudes de seguridad positivas en la industria de la construcción australiana (Loosemore & Malouf, 2019)	Loosemore, M., & Malouf, N.	2019	Scopus	La falta de seguridad es un problema persistente. Si bien ha habido una gran cantidad de investigación sobre la capacitación y su importancia en el desarrollo de actitudes positivas de seguridad, gran parte de la evidencia han sido anecdótica y se ha dejado de lado y no se tiene en cuenta.
La relación entre el capital intelectual humano y la capacidad de innovación en el sector público, S.f.	(s. f.)	2022	Scielo	El presente estudio tiene como objetivo general identificar la influencia del capital intelectual humano en la capacidad de innovación del sector público.
Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad (Vilchez-Román et al., 2020)	Vilchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., Huapaya-Huapaya, A., Vilchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., & Huapaya-Huapaya, A.	2020	Scielo	La informalidad en la gestión del personal es un problema extendido en las pequeñas y microempresas, afectando los salarios de los trabajadores. Por ello, el objetivo del estudio fue validar un modelo que explica la actitud hacia la regulación laboral para la estabilidad y manejo del recurso humano.
Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje (Cionza Villalba et al., 2019)	ionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D., Labrador Machín, O., Cionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D., & Labrador Machín, O.	2019	Scielo	La ausencia de una cultura e identidad, se sustentan en procesos eficaces de capacitación. El presente trabajo tiene como objetivo proponer un procedimiento para la gestión de la capacitación, con enfoque de aprendizaje.
Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano (Labrador Machín et al., 2019)	Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., Cionza Villalba, E. L. C., Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. C.	2019	Scielo	La gestión de la capacitación constituye hoy en día un imperativo ante los desafíos que impone el nuevo escenario socioeconómico. El presente trabajo tiene como objetivo mostrar una metodología de capacitación a directivos desde una visión sistémica y participativa que responde a la realidad del sector no estatal, el cual representa el complemento a la empresa estatal como eje central del sistema empresarial cubano actual.
El impacto de la formación en línea en la transferencia de comportamiento y en el desempeño laboral en una gran organización (Martins et al., 2019)	Martins, L. B., Zerbini, T., Medina, F. J., Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J.	2019	Scielo	Este estudio analiza la efectividad de la formación en línea para los empleados de los diferentes sectores. Se ha probado la influencia de diferentes procesos de la formación, como las estrategias de aprendizaje, las reacciones, el apoyo a la transferencia y las barreras del comportamiento y el desempeño laboral.

4. Discusión

De acuerdo a la literatura consultada y revisada en relación a la capacitación en el sector público podemos decir que es un proceso clave dentro de las organizaciones para poder tener una gestión eficiente y de calidad en servicio de la sociedad civil; por lo que la mayoría de los investigadores consultados concluyen que para tener una ventaja competitiva dentro del sector, radica principalmente en el grado de preparación que tienen los servidores y el nivel de gestión del recurso humano dentro de la organización. Por lo que una gestión será eficiente siempre y cuando el recurso humano (servidor público) esté debidamente capacitado y este le dará la ventaja competitiva dentro de su sector. El estado viene promoviendo la fuerza laboral con varias capacitaciones, las cuales solo se brinda para particulares con la finalidad de que ingresen a laborar ya sea en el sector público o privado. Pero no se viene implementando capacitaciones para los servidores de las instituciones públicas (Haile, 2021), por lo que podemos destacar que el aprendizaje en las instituciones públicas tiene que ser global e íntegro y sobre todo en países en vías de desarrollo, este aprendizaje tiene que estar enfocado en los nuevos cambios de procesos y tiene que estar direccionados a la gestión electrónica, con el cual se permite hacer un control a la corrupción dentro de las instituciones públicas (Mousa et al., 2022).

Las capacitaciones constantes promovidas por la entidad y que sean del interés profesional del servidor motivarán a los trabajadores para mejorar su desempeño laborar dentro de la institución, y esta se constituirá en una principal fuente de motivación para su carrera y tendrá mejor servicio dentro de una población (Chen et al., 2021) así también podemos decir que con una adecuada capacitación y con las habilidades necesarias en liderazgo en el personal será la base fundamental para implementar reformas eficientes en el sector (Gulati et al., 2022). Dentro del sector público es necesario tener políticas claras y definidas en la gestión de la capacitación, el mismo que sirve para que los servidores públicos para que mejoren su compromiso laboral con la entidad así mismo mejore las relaciones interpersonales dentro de la entidad (Maake et al., 2021). Por lo que es de vital importancia demostrar la efectividad de la gestión de la capacitación en el recurso humano de las organizaciones con el desempeño que tengan dentro de la institución y el compromiso que tengan con esta (Taylor et al., 2021). Así mismo se tiene que evaluar la relación entre la capacitación del recurso humano de una entidad con el nivel de compromiso que tiene con la organización y si este también se ve reflejado en el trato que se brinda al ciudadano (Jehanzeb, 2022).

Se debe tomar en cuenta sobre las diferencias de género y sus diferentes conductas de liderazgo; así mismo hace una evaluación de cómo afecta la capacitación en el comportamiento de los trabajadores de acuerdo a su género (An & Meier, 2021). Por lo que dentro de las entidades es muy importante el rol mediador del capital psicológico, con el capital del recurso humanos dentro de las instituciones públicas ya que se requiere empleados energizados al servicio del ciudadano a pesar de las circunstancias adversas que se presenten (Kotzé, 2021). Durante mucho tiempo no se le ha dado el valor necesario al capital humano en las organizaciones, por lo que se tenía en muchos de los casos el capital humano descontento, poco comprometido con la entidad y sin ganas de superación personal. Por lo cual el tener políticas claras de capacitación dentro de las entidades ayuda significativamente a dar el valor necesario al capital humano dentro de la organización (Baldi & Trigeorgis, 2020). Por lo que una adecuada gestión de la capacitación del recurso humano influye de manera positiva y significativa en su desempeño laboral así como también facilitan la integración con la organización del personal nuevo y mejora las relaciones entre los servidores (Anand et al., 2021a).

Para que la organización tenga un sostenible y como medirlo, es necesario tomar en cuenta la eficacia de la fuerza laboral dentro de las organizaciones, tenerlos bien capacitados para afrontar los nuevos retos (Nair et al., 2022). Por lo que es necesario que los servidores tengan las competencias necesarias para poder desempeñar cargos de nivel superior dentro de un gobierno ya sea regional, provincial o distrital (Monang et al., 2022). Por lo que es importante explorar que practicas específicas necesita un servidor dentro de una organización para mejorar su desempeño en sus áreas de trabajo; con la finalidad de mejorar los procesos de la organización (Mohammad et al., 2021a). Dentro de las organizaciones tiene que estar alineados la reputación con el desempeño, pero para lograr esto los gerentes deben tener las capacidades necesarias para que las entidades gocen una buena reputación y así mismo mejores su desempeño en beneficio de la sociedad (Andersen et al., 2021). Por lo que la gestión de capacitación dentro de las instituciones públicas se considera esencial ya que incorporan presticas de gestión del desempeño, así mismo pocas de las capacitaciones se centran en los cambios constantes que existen, por ejemplo: tecnología, pandemias, etc. (Spren et al., 2020). Así mismo la gestión de la capacitación influye en: la seguridad laboral del personal, cultura organizacional, clima laboral, crecimiento profesional dentro de la entidad, liderazgo, reconocimiento y remuneraciones (Mukherjee et al., 2020).

Por lo que también es necesario investigar cómo influye en los servidores la educación tradicional y los diferentes métodos de aprendizaje para el desarrollo de las habilidades tanto blandas como duras en las instituciones (Lista et al., 2022). Es importante capacitar a los servidores orientados a nuevas tecnologías las cuales son aplicadas en la administración moderna, con la finalidad de mejorar su producción (Li et al., 2022). Por lo que es importante tener políticas de capacitación para mejorar la gestión de los registros electrónicos en la organización así mismo prepararse para el cambio a la era digital dentro de las organizaciones (Abdulkareem et al., 2022). En el transcurso del tiempo se ha generado una serie de necesidades asociadas a la capacitación de los especialistas en gestión de los recursos humanos de las direcciones de trabajo, por tener el encargo social de asesorar, evaluar y controlar metodológicamente por lo que estar actualizados es el principal objetivo (Pérez Triquero et al., 2020), de ahí la necesidad de elevar la preparación de los gestores y técnicos y el proceso (Martínez & María, 2017), por lo que capacitar a los servidores dentro de una entidad es un proceso esencial (Buyego et al., 2022) y estas influyen de manera positiva en los empleados (Akther & Rahman, 2022).

Las instituciones públicas deben ser efectivas en la atención integral al ciudadano para lo cual deben tener las habilidades necesarias para su desenvolvimiento diario (Nankya-Mutyoba et al., 2022), por lo que se debe capacitar a todo los agentes necesarios (Estrada Molina et al., 2015) no solo en habilidades básicas sino también en habilidades de gestión y muy importante el manejo de nuevas tecnologías de información (Carter et al., 2021). Ya que las capacidades humanas que impulsan los resultados organizacionales están siendo reconocidos y las organizaciones gastan cada vez más en mejorar las Capacidades Humanas Intrínsecas de sus empleados, Teniendo en cuenta la singularidad de cada individuo (Jain & Singh, 2019). Se determina que empleando la capacitación a menudo se considera esencial para incorporar prácticas de gestión del desempeño en las organizaciones, pero pocos estudios vinculan directamente la capacitación con programas a cambios posteriores en resultados organizacionales (An et al., 2019). Teniendo en cuenta la, capacitación, y la promoción interna desde un efecto positivo y significativo en el desempeño. La evaluación del desempeño también lo podemos ver afectado por las recompensas y beneficios que se le puede brindar al colaborador (Mohammad et al., 2021a), por lo que para mejorar la prestación de servicios a sus ciudadanos, el sector público se apunta a mejorar el desempeño de los empleados mediante la implementación de una gestión eficaz que tenga un impacto positivo en el compromiso laboral y las relaciones laborales (Maake et al., 2021).

El recurso humano influye a un mayor nivel de compromiso teniendo en cuenta el rendimiento e intención de quedarse/irse. Siempre y cuando la actitud laboral y el sistema de valores faciliten la integración con la organización y se tenga un buen manejo de los empleados y un compromiso de los empleados (Anand et al., 2021a). Por lo que es importante analizar la eficacia de capacitación programas que actualmente se brindan al personal para fomentar su aprendizaje de manera sistemática y desarrollar medidas para la efectividad laboral (Moon et al., 2019). La toma de decisiones basada en evidencia ofrece un marco integral que guía a los trabajadores

de bienestar infantil a través del proceso de servicio (Lwin et al., 2022). La Capacitación en diferentes cursos, que se promueven como una ruta hacia la movilidad económica influye en trabajador para incentivarlo a acatar el ofrecimiento del empleador para mejorar en su laborar y teniendo como fin mejorar sus ingresos (Upadhy & RoyChowdhury, 2022). En el artículo indica sobre la evaluación del impacto de la gestión capacitación programas Entre varios tipos de capacitación, este estudio se centra en aquellos que presentan, un enfoque estándar para la gestión de la producción y el control de calidad (Shimada & Sonobe, 2021).

Pocos estudios examinan qué políticas pueden ayudar a los trabajadores desplazados por el comercio y la modernización y que afecta a los empleados y los destina a verse reemplazados por no estar capacitados (Maake et al., 2021). La capacitación durante el desempleo, permanecen poco investigados (Im & Shin, 2022), por lo que las capacitaciones tienen que con el conocimiento (Jahangiri et al., 2022) y estas deben ser evaluadas para tener buenas expectativas en el desarrollo laboral (Selamat et al., 2021). La formación profesional y la capacitación ya no se limitan a impartir las habilidades duras necesarias para acceder al empleo industrial. Más bien, se extiende al trabajo sobre las disposiciones de la información, alimentando sus aspiraciones por los ideales profesionales de crecimiento (Maitra & Maitra, 2021), analizar las capacitaciones y necesidades, los métodos utilizados en capacitación, también los factores de apoyo e inhibidores en el desarrollo del aprendizaje y experiencias (Mustika et al., 2021) y es muy importante siempre en mejorar las actitudes para brindar mejor servicio a los usuarios (Acquavita et al., 2021).

El capital y el rendimiento innovador en las empresas de servicios se han estudiado en países con economías de rápido crecimiento y empresas intensivas en conocimiento, pero existe poca evidencia en otros contextos (Carvache-Franco et al., 2022). La capacitación empleada para los procesos industriales es un gran desafío en la industria (Maettig & Foot, 2020). De ahí surge la importancia de la capacitación ya que han surgido fuerzas que obligan a los jefes de los centros de recursos humanos a fomentar y mejorar la actividad laboral teniendo en cuenta su desempeño laboral para lo cual es necesario incurrir en impartir conocimientos basados en cada problemática encontrada (Anand et al., 2021a). La gestión de la capacitación constituye hoy en día un imperativo ante los desafíos que impone el nuevo escenario socioeconómico (Labrador Machín et al., 2019). Para un buen servicio de calidad la capacitación para los trabajadores juega un rol muy importante (Radey & Stanley, 2019) y en el sector público hay que tener la capacidad de innovarse (Belmonte da Silva & Fernandez, 2021).

La ausencia de una cultura e identidad, se sustentan en procesos eficaces de capacitación (Cionza Villalba et al., 2019). La informalidad en la gestión del personal es un problema extendido en las pequeñas y microempresas, afectando los salarios de los trabajadores (Vílchez-Román et al., 2020). La falta de seguridad en el trabajo es un problema perenne. Si bien ha habido una gran cantidad de investigación sobre la capacitación y su importancia en el desarrollo de actitudes positivas de seguridad, gran parte de la evidencia han sido anecdótica y se ha dejado de lado y no se tiene en cuenta (Loosemore & Malouf, 2019) por lo que es importante analizar la efectividad de la formación en línea para los empleados de los diferentes sectores. Se ha probado la influencia de diferentes procesos de la formación, como las estrategias de aprendizaje, las reacciones, el apoyo a la transferencia y las barreras del comportamiento y el desempeño laboral (Martins et al., 2019).

De acuerdo a la revisión de la literatura que se realizó, encontramos diferentes conceptos o definiciones que se le da a la capacitación, en algunos casos lo toman como formación, en otros como entrenamiento, en otros como educación y en muchos casos se llama al conjunto de acciones encaminadas a preparar al recurso humano de la entidad, por lo que no se tiene una definición clara y concisa de lo que es capacitación. Pero la capacitación se vincula directamente con la competencia laboral y esta se identifica más con la educación como concepto de la capacitación. El proceso de capacitación en las entidades debe de ser un proceso planificado y sistemático, basado en las necesidades que tiene el personal para cumplir sus funciones, el cual va a contribuir en un mejor desempeño laboral por parte del servidor, y por ende mejora la calidad de servicio de la entidad.

5. Conclusiones

Los hallazgos de la revisión sistemática evidencian que todos los autores coinciden sobre la importancia de la gestión de la capacitación en el sector público, por lo que para las entidades gubernamentales de hoy en día es importante tener un personal capacitado, con vocación de servicio y al servicio del ciudadano. La gestión de la capacitación debe ser una política institucional de las entidades públicas. La gestión de la capacitación debe ser implementada y diseñada por cada una de las entidades y esta debe de gestionarse en funciones de los niveles y de los cargos, así como de las funciones que realiza el servidor dentro de la entidad, este tema resulta vital dentro de la sociedad, ya que los gobiernos, tanto regionales como locales, son los responsables en el desarrollo sostenible de la sociedad.

6. Referencias bibliográficas

- Abdulkareem, M. Y., Mnjama, N. M., & Sebina, P. M. I. I. M. (2022). Training and resources of e-records readiness at the Federal Ministry of finance in Nigeria. *Records Management Journal*, 32(1), 43-61. Scopus.
- Acquavita, S. P., Canada, K., Lee, B. R., Johnson, S., Harley, D., Beaulieu, M., & Cary, S. (2021). Integrated Care: Training the Next Generation of Social Workers. *Journal of Social Work Education*. Scopus.
- Akther, S., & Rahman, M. S. (2022). Investigating training effectiveness of public and private banks employees in this digital age: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 43(2), 542-568. Scopus.
- Amaya-Castellanos, M. A., Morales-Ruan, M. D. C., Uribe-Carvajal, R., Jiménez-Aguilar, A., Salazar-Coronel, A. A., Martínez-Tapia, B., & Shamah-Levy, T. (2019). Implementación de un modelo de capacitación multimedial para brindar orientación alimentaria a los beneficiarios de un programa de ayuda social en México. *Global Health Promotion*, 26(4), 118-129. Scopus.
- An, S.-H., & Meier, K. J. (2021). Gender and the Effectiveness of Leadership Training: Results From a Field Experiment. *Review of Public Personnel Administration*, 41(4), 747-770. Scopus.
- An, S.-H., Meier, K. J., Bøllingtoft, A., & Andersen, L. B. (2019). Employee Perceived Effect of Leadership Training: Comparing Public and Private Organizations. *International Public Management Journal*, 22(1), 2-28. Scopus.
- Anand, A., Singh, S., & Pathak, P. (2021a). Role of HR Practices in Workplace Attitude and Values System of Millennials: A Study of Indian Public Sector Undertakings (PSUs). *Purushartha*, 14(2), 84-103. Scopus.
- Andersen, L. B., Jacobsen, C. B., Jensen, U. T., & Salomonsen, H. H. (2021). Public managers' contribution to public service performance. En *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference* (pp. 85-103). Scopus.
- Baldi, F., & Trigeorgis, L. (2020). Valuing human capital career development: A real options approach. *Journal of Intellectual Capital*, 21(5), 781-807. Scopus.
- Belmonte da Silva, R., & Fernandez, C. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Visión de futuro*, 25(2), 0-0.
- Blyde, J., Pires, J. C., & Rodríguez Chatruc, M. (2022). International trade, job training, and labor reallocation. *Review of International Economics*. Scopus.
- Buyego, P., Katwesigye, E., Kebirungi, G., Nsubuga, M., Nakyejwe, S., Cruz, P., McCarthy, M. C., Hurt, D., Kambugu, A., Arinaitwe, J. W., Ssekabira, U., & Jjingo, D. (2022). Feasibility of virtual reality based training for optimising COVID-19 case handling in Uganda. *BMC Medical Education*, 22(1). Scopus. Can Employee Training Influence Local Fiscal Outcomes? (s. f.).
- Carter, J., Méndez-Romero, R. A., Jones, P., Higgins, V., & Samartini, A. L. S. (2021). EmpoderaData: Sharing a successful work-placement data skills training model within Latin America, to develop capacity to deliver the SDGs. *Statistical Journal of the IAOS*, 37(3), 1009-1021. Scopus.
- Carvache-Franco, O., Carvache-Franco, M., Carvache-Franco, W., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2022). Incidence of Human Capital in the Innovative Performance of Service Companies: A Study in Ecuador. *Social Sciences*, 11(5). Scopus.
- Casafranca, W. D. U., Campos, T. V. M., & Yauli, E. F. T. (2020b). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM /Determination of Training Needs of the Administrative Personnel of the Area of Economic Sciences and Management of the UNMSM. *Gestión en el tercer milenio*, 23(45), 69-82.
- Chen, C.-A., Hsieh, C.-W., & Chen, D.-Y. (2021). Can Training Enhance Public Employees' Public Service Motivation? A Pretest-Posttest Design. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 194-215. Scopus.
- Cionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D., Labrador Machín, O., Cionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D., & Labrador Machín, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 195-211.

- Contreras, F., Abid, G., Govers, M., & Saman Elahi, N. (2021). Influence of support on work engagement in nursing staff: The mediating role of possibilities for professional development. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 34(1), 122-142. Scopus.
- del Barrios-Hernández, K. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55-62. Scopus.
- Díaz Leyva, C. A., & Marrero Fornaris, C. E. (2021). The impact evaluation of training: Challenges and benefits for current organizations. *Universidad y Sociedad*, 13(6), 28-38. Scopus.
- Espiño, M. Á., Fernández-López, S., Rey-Ares, L., & Castro-González, S. (2020). Financial capability and financial behaviour of the millennial generation in Spain. *Revista Galega de Economía*, 29(3), 1-20. Scopus.
- Estrada Molina, O., Pérez Pino, M. T., & Blanco Hernández, S. M. (2015). Instrumento para determinar los niveles de efectividad de una capacitación en el contexto Universidad-Industria (Software). *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9(3), 75-98.
- Gulati, K., Singh, A. R., Gupta, S. K., & Sarkar, C. (2022). Strengthening leadership capacity: An unaddressed issue in Indian healthcare system. *Leadership in Health Services*. Scopus.
- Haile, G. A. (2021). Organisational accreditation, workforce training and perceptions of performance. *Industrial Relations Journal*, 52(4), 291-314. Scopus.
- Hidalgo Sheen, G. C. (2022). Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora. Universidad César Vallejo.
- Im, Z. J., & Shin, Y.-K. (2022). Who gets labour market training? Access biases of social investment in Finland. *Journal of European Social Policy*, 32(1), 3-18. Scopus.
- Jahangiri, M., Kolahi, H., & Dehghani, F. (2022). Training through fit test and its role in knowledge, attitude and performance of workers regarding respiratory protective equipment: A case study in a petrochemical company. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1), 501-506. Scopus.
- Jain, S., & Singh, P. (2019). Intrinsic human capacities of high and low performers of public sector manufacturing industry in India. *International Journal of Management*, 10(6), 261-274. Scopus.
- Jehanzeb, K. (2022). How perception of training impacts organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 51(3), 922-944. Scopus.
- Kotzé, M. (2021). The relationship between public service employees' personal resources and psychological well-being. *International Review of Administrative Sciences*. Scopus.
- La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. (s. f.).
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., Cionza Villalba, E. L. C., Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.
- Li, Q., Wang, J., Wang, X., & Wang, Y. (2022). The Impact of Training on Beef Cattle Farmers' Installation of Biogas Digesters. *Energies*, 15(9). Scopus.
- Lista, A. P., Tortorella, G. L., Bouzon, M., Thürer, M., & Jurburg, D. (2022). Soft and hard skills development in lean management trainings. *International Journal of Lean Six Sigma*. Scopus.
- Loosemore, M., & Malouf, N. (2019). Safety training and positive safety attitude formation in the Australian construction industry. *Safety Science*, 113, 233-243. Scopus.
- Lwin, K., Laryea, A., Walker, H., Elgie, C., Head, S., & Gizzarelli, R. (2022). Evidence-Informed Decision-Making Training in Child Welfare: Evaluation of a Proof of Concept. *Journal of Evidence-Based Social Work (United States)*. Scopus.

- Maake, G., Harmse, C. P., & Schultz, C. M. (2021). Performance management as a mediator for work engagement and employment relationships in the public sector in south africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. Scopus.
- Maettig, B., & Foot, H. (2020). Approach to improving training of human workers in industrial applications through the use of Intelligence Augmentation and Human-in-the-Loop. 283-288. Scopus.
- Maitra, S., & Maitra, S. (2021). Training to be entrepreneurial: Examining vocational education programmes for young women in Industrial Training Institutes (ITI) in Kolkata. En *Opening and Extending Vocational Education* (pp. 265-289). Scopus.
- Martínez, B., & María, A. (2017). La capacitación en gestión documental para gestores y técnicos de archivos de las instituciones municipales. *Mendive. Revista de Educación*, 15(2), 226-241.
- Martins, L. B., Zerbini, T., Medina, F. J., Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2019). El impacto de la formación en línea en la transferencia de comportamiento y en el desempeño laboral en una gran organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27-37.
- Mohammad, T., Darwish, T. K., Singh, S., & Khassawneh, O. (2021a). Human Resource Management and Organisational Performance: The Mediating Role of Social Exchange. *European Management Review*, 18(1), 125-136. Scopus.
- Monang, J., Sudirman, I., Siswanto, J., & Yassierli, Y. (2022). Competencies for superior performance across management levels in the provincial government executive offices. *Journal of Management Development*, 41(1), 24-50. Scopus.
- Moon, H., Ryu, D., & Jeon, D. (2019). The evaluation of learning transfer of industry skills council (ISC) training programs using success case method: Reinforcing role and function of ISC. *European Journal of Training and Development*, 43(5-6), 570-591. Scopus.
- Mousa, M., Massoud, H., & Ayoubi, R. (2022). Contexts of organizational learning in developing countries: The role of training programmes in Egyptian public banks. *Personnel Review*, 51(3), 1169-1186. Scopus.
- Mukherjee, B., Chandra, B., & Singh, S. (2020). Talent retention in Indian public sector units (PSUs): An empirical investigation. *Kybernetes*, 49(6), 1783-1810. Scopus.
- Mustika, R., Agustina, L., & Ariyanti, A. M. Y. (2021). Analysis of ICT Training in Empowering Ex-Migrant Workers in Desmigratif Villages. *Proceeding - 2021 2nd International Conference on ICT for Rural Development, IC-ICTRuDev 2021*. Scopus.
- Nair, S., Mathew, J., & Ravikumar, T. (2022). Levelling Up Organisational Learning Through Gamification: Based on Evidence from Public Sector Organisations in India. *South Asian Journal of Human Resources Management*. Scopus.
- Nankya-Mutyoba, J., Ejalu, D., Wandera, C., Beyagira, R., Amandua, J., Seremba, E., Mugagga, K., Kambugu, A., Muganzi, A., Easterbrook, P., & Ocama, P. (2022). A training for health care workers to integrate hepatitis B care and treatment into routine HIV care in a high HBV burden, poorly resourced region of Uganda: The '2for1' project. *BMC Medical Education*, 22(1). Scopus.
- Pérez Triquero, J., Aguilar Hernández, V., Pérez Triquero, J., & Aguilar Hernández, V. (2020). Evolución histórica de la capacitación pedagógica de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos. *Mendive. Revista de Educación*, 18(2), 412-429.
- Radey, M., & Stanley, L. (2019). Beginning the "never-ending" learning process: Training experiences of newly-hired child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 104. Scopus.
- Selamat, A. B., Zaidi, M. T. S. B., Hanafi, N. B. M., & Jumintono. (2021). Teaching and Learning Assessment: An Empirical Study at Advanced Technology Training Center (ADTEC) Malaysia. *Educational Administration: Theory and Practice*, 27(4), 1180-1189. Scopus.
- Shimada, G., & Sonobe, T. (2021). Impacts of management training on workers: Evidence from Central America and the Caribbean region. *Review of Development Economics*, 25(3), 1492-1514. Scopus.

Spreen, T. L., Afonso, W., & Gerrish, E. (2020). Can Employee Training Influence Local Fiscal Outcomes? *American Review of Public Administration*, 50(4-5), 401-414. Scopus.

Taylor, J., Duong, T. H., & Taylor, S. J. (2021). The effects of pay, education, training, and working hours on public sector performance. En *The Public Productivity and Performance Handbook* (pp. 400-424). Scopus.

Upadhya, C., & RoyChowdhury, S. (2022). Crafting new service workers: Skill training, migration and employment in Bengaluru, India. *Third World Quarterly*. Scopus.

Vílchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., Huapaya-Huapaya, A., Vílchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., & Huapaya-Huapaya, A. (2020). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. *Contaduría y administración*, 65(1).