

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

[DOI 10.35381/gep.v8i2.799](https://doi.org/10.35381/gep.v8i2.799)

Capacitación y desempeño laboral en el sector público de América Latina: Revisión sistemática

Training and Job Performance in the Public Sector in Latin America: A Systematic Review

Rocío Del Pilar Patricio-Castillo
dpatricioca@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo; Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0001-6922-9581>

Miryam Griselda Lora-Loza
mlora@ucv.edu.pe
Universidad César Vallejo; Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0001-5099-1314>

Recepción: 10 de febrero 2026
Revisado: 19 de marzo 2026
Aprobación: 15 de mayo 2026
Publicado: 01 de junio 2026

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la capacitación y desempeño laboral en el sector público de América Latina mediante una revisión sistemática. Se empleó como método la revisión documental. Se complementó con la revisión sistemática de estudios arbitrados. Se apoyó en los patrones de la declaración PRISMA, desde la cual se obtuvo una síntesis de cuerpo de evidencia desde 2015 a 2026, abordando diversas intervenciones de capacitación y desempeño laboral en instituciones públicas. La búsqueda de información se efectuó en bases de datos reconocidas como Scopus, SciELO y Latidet 2.0. Conclusión, el desempeño laboral no sucede solo porque se hayan acumulado muchas horas de capacitación. Para que el trabajo sea óptimo, se necesita que coincidan varias competencias. Por un lado, la capacitación debe estar diseñada de manera que se relacione con la práctica real y con habilidades como la comunicación y el trabajo en equipo.

Descriptores: Capacitación; sector público; Condiciones de trabajo. (Tesauro UNESCO).

ABSTRAC

The overall objective of the study was to analyze training and job performance in the public sector in Latin America through a systematic review. A literature review was used as the methodology. This was complemented by a systematic review of peer-reviewed studies. The study followed the PRISMA statement guidelines, from which a synthesis of the body of evidence from 2015 to 2026 was obtained, addressing various training and job performance interventions in public institutions. The information search was conducted in recognized databases such as Scopus, SciELO, and Latidet 2.0. Conclusion: job performance does not occur simply because many hours of training have been accumulated. For work to be optimal, several competencies must align. On the one hand, training must be designed to relate to real-world practice and to skills such as communication and teamwork.

Descriptors: Training; public sector; working conditions. (UNESCO Thesaurus).

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

INTRODUCCIÓN

América Latina ha lidiado continuamente con un crecimiento lento de su productividad debido a debilidades de estructuras de gobernanza. Como ejemplo, se sabe que la ineficiencia y el despilfarro en el sector público en esta región se estiman a cerca del 5% del Producto Interno Bruto (PIB) regional. En esa línea, un desempeño poco eficiente de la gestión pública provoca disminución de los estándares de vida y conlleva menor crecimiento económico, lo que implica que se necesita críticamente fortalecer estrategias en las instituciones estatales. (Banco Mundial, 2021).

La problemática principal también tiene que ver con el desempeño laboral, que se centra en una gestión poco eficaz del talento humano, donde existe escaso personal capacitado, lo que puede generar incumplimiento en las actividades de la organización. En el contexto de América Latina, la efectividad de tal desempeño se limita a causa de alta informalidad del mercado laboral y baja inversión en políticas activas del mercado laboral (Banco Interamericano de Desarrollo, 2024).

A nivel interno, muchas organizaciones enfrentan problemas importantes, incluyendo recursos limitados que derivan en programas de capacitación con calidad media o baja, y aspectos poco tomados en cuenta como la resistencia al cambio en el personal. Además, aún existen fallos en la implementación de la Gestión de Talento Humano por inconvenientes de comunicación, de administración y planificación (Román Gil, 2024), los cuales aumentan cuando los empleados perciben que sus evaluaciones de desempeño no son lo suficientemente justas, no hay claros objetivos ni criterios de evaluación, o directamente no reciben retroalimentación (Calle-Quezada et al., 2024).

Por otro lado, los resultados de un estudio sugieren que los programas de capacitación bien realizados pueden aumentar la productividad y eficiencia de los empleados, ya que se mejora tantas habilidades técnicas en conjunción con las blandas. Esto puede prosperar en beneficios tangibles, tales como mejoría en percepción de oportunidades

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

de desarrollo profesional y la eficiencia operativa en la organización (Mendoza-Armijos, 2022).

En el sector público latinoamericano, las evidencias en políticas activas del mercado laboral, que incluyen las capacitaciones, indican que pueden ser efectivas especialmente si se enfocan en aumentar la formalidad de empleo y el desarrollo de habilidades relevantes (Banco Interamericano de Desarrollo, 2024). Los estudios que examinan la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en instituciones públicas en países como Ecuador, Perú y México indican una correspondencia positiva, donde mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo en especial las capacitaciones y los estímulos de desempeño los factores más resaltantes (Román Gil, 2024). Así, aunque se ha observado un alto desarrollo de gestión de talento en la región, no se observa eficiencia en la implementación, vinculadas a problemas de planificación y administración.

En investigaciones recientes, teóricamente se enfatiza que la importancia del desempeño laboral radica en tres aspectos esenciales: la mejora continua de tareas clave organizadas y con conocimiento de acción; desarrollar capacidades o competencias necesarias sociales para cumplir objetivos en contextos específicos; y, por último, evitar prácticas laborales contraproducentes en perjuicio de la organización (Briñez et al., 2022). En la práctica pública contemporánea, todos estos factores deben tenerse en cuenta para ahorrar tiempo y esfuerzos en los procesos de selección y capacitación, y así garantizar los objetivos de la organización.

Tales aspectos pueden sostener el mejoramiento de la gestión pública y el rendimiento de los trabajadores, siendo este un factor crítico consistentemente mencionado en estudios sobre la gestión del talento humano (Román Gil, 2024). Aunque los estudios muestran que el desempeño de personal público es generalmente aceptable, las aplicaciones en procesos de evaluación y gestión de talento manifiestan esfuerzos por

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

mejorar la eficiencia y la confianza en los servicios del Estado. Tales evaluaciones también ayudan a reducir el desánimo por problemas como salarios fijos o falta de especialización, de modo que invertir en el desarrollo de habilidades técnicas y blandas del personal promueve que las instituciones públicas se adapten y mantengan su competitividad en una sociedad que tiene altas demandas de servicios eficientes, transparentes y de calidad (Mendoza-Armijos, 2022).

A pesar de la relevancia del tema, aún no existe una síntesis integral que consolide la evidencia en la última década. Dada la relevancia de la capacitación para la eficiencia del sector público en Latinoamérica, conducente a estrategias de desarrollo de personal, esta revisión sistemática se orienta a responder la pregunta: ¿Cuál es el impacto que ejercen la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores del sector público en América Latina?

Se plantea como objetivo general de la investigación analizar la capacitación y desempeño laboral en el sector público de América Latina mediante una revisión sistemática.

MÉTODO

En el siguiente estudio, se ha empleado como método la revisión documental, la cual permite obtener información relevante para circunscribir los acontecimientos, problemas y reacciones más usuales de personas y culturas que son objeto de análisis. (Sánchez et al., 2021). Se complementa con la revisión sistemática de investigaciones científicas, la cual consiste en una exploración de estudios arbitrados bajo un proceso planificado y con una rigurosidad de ejecución, con el propósito de analizar los hallazgos previamente publicados. (Quispe et al., 2021). A partir de los patrones de la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Desde la cual se obtiene una síntesis de cuerpo de evidencia dentro de una temporalidad desde el 2015

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

al 2026, abordando diversas intervenciones de capacitación y desempeño laboral en instituciones públicas situadas dentro de diversos contextos de América Latina.

Inicialmente, se establecen los criterios de inclusión y exclusión. Para esto, se incorporan únicamente las investigaciones empíricas, cuantitativas, cualitativas o mixtas que fueron publicadas en revistas con revisión por pares, escritos en idiomas español, portugués e inglés, y con acceso a texto completo. También se involucra la búsqueda basada en diversos países únicamente de América del Sur o Central. Además, se consideran aquellas con un contexto de estudio que involucraban instituciones del sector público y que analizan explícitamente la capacitación laboral en relación con alguna dimensión del desempeño (eficiencia, productividad, calidad del servicio o satisfacción de los usuarios). En contraposición, se excluyeron los estudios teóricos, las revisiones narrativas, los ensayos, cartas al editor, la literatura gris como tesis, así como investigaciones desarrolladas en el sector privado o en contextos diferentes a América Latina. La búsqueda de información se efectúa en bases de datos reconocidas internacionalmente, tales como Scopus, SciELO y Latidet 2.0. Se diseñan estrategias de búsqueda adaptadas a cada base, combinando operadores booleanos y palabras clave en inglés y español.

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

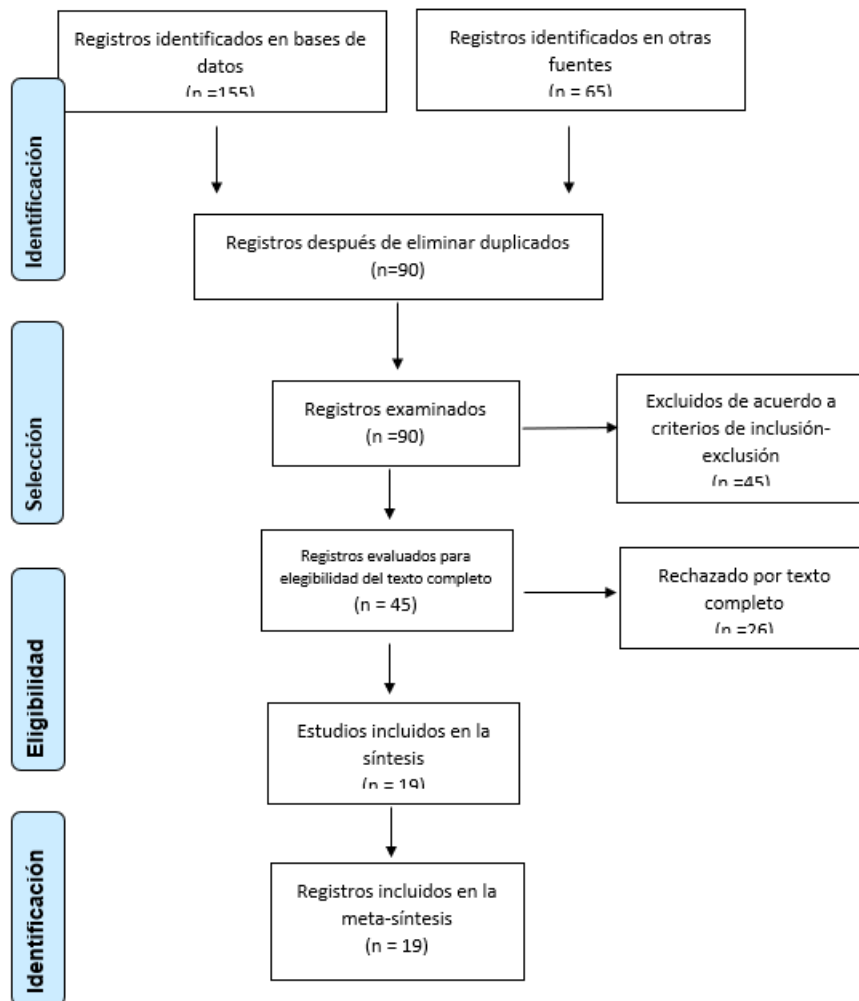


Figura 1. Enfoque Prisma.

Elaboración: Los autores.

RESULTADOS

Se presenta la sistematización de la información derivada de los estudios previos, se elabora un matriz estructurada en forma de cuadro, el cual permite registrar de manera

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

ordenada cada artículo. Esta herramienta proporciona la distribución de la evidencia al establecer aspectos esenciales como los autores, el año de publicación, el título del artículo, indexación y hallazgos.

Tabla 1.
Sistematización.

Nº	Autor(es)	Título	Indexación	Hallazgos
1	Castillo. (2025)	La formación profesional permanente como derecho humano al trabajo en el magisterio peruano.	SCIELO	Si bien diversos tipos de capacitación muestran mejores resultados para los maestros estatales, las diferencias no son significativas, a excepción de la capacitación interna, que es significativa. La implementación de la formación profesional está vinculada a un bajo desempeño en las competencias y conocimientos de los docentes.
2	Ferraz, Mendonça, Carvalho, Nunes, & Santini. (2025).	Educação permanente em saúde: Estratégia de fortalecimento na formação e atuação de equipes gestoras municipais no Sistema Único de Saúde.	SCIELO	El proceso de Educación Permanente en Salud (EPS) potenció la integración entre los profesionales de la dirección, fomentando el compromiso y mejorando el desempeño laboral en la gestión de salud.

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

				pública. Hay desafíos en el desempeño laboral por sobrecarga y falta de competencias esenciales entre los miembros del equipo directivo.
3	Vásquez-Pailaqueo, & Acosta-Antognoni. (2025)	Evaluación de la eficacia de una intervención en fortalezas del carácter en centros de salud públicos en Chile.	SCOPUS	Las fortalezas del carácter predicen el desempeño laboral, particularmente en el personal de salud, impactando positivamente en el desempeño de las tareas.
4	Calle-Quezada, Jerves-Mora, y Barragán-Landy. (2024)	Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura.	SCIELO	Los modelos de evaluación del desempeño son las herramientas que permiten determinar cualitativa y cuantitativamente como se encuentra el rendimiento de los empleados. Esto permite a su vez analizar posibles planes de carrera, de compensaciones, de entrenamiento, entre otras acciones (p.91).
5	Calle García, & Tigua Victores. (2024)	Formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Pajan.	LATINDET 2.0	75% de los encuestados participaron en programas de capacitación, de ellos 18% reportando un

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

				mejor desempeño laboral, mientras que 38% no notó mejoras significativas. El desempeño se evalúa con base en las competencias y el impacto de la capacitación en la efectividad general del trabajo.
6	Román Gil. (2024)	Talento humano en el desempeño laboral. Una revisión sistemática.	LATINDEX 2.0	La gestión del talento humano consiste en determinar las competencias, actitudes y habilidades profesionales que los colaboradores necesitan para desempeñar con éxito cada tarea (p.552).
7	Céspedes-Pulido, & Salas-Canales. (2023)	Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023.	SCIELO	En la encuesta, la gestión del conocimiento incluyó a la capacitación, e influyó en el desempeño laboral medido como percepción. No hay hallazgos por tipos de desempeño, aunque las dimensiones utilizadas fueron eficiencia y capacidades.
8	Morais, & Medeiros. (2023)	PET-Saúde interprofissionalidade: Contribuições, barreiras e	SCIELO	El programa contribuyó a cambios en la capacitación en salud, potenciando el

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

		sustentabilidade da educação interprofissional.		desempeño laboral a través de la educación interprofesional, a pesar de enfrentar barreras para su implementación. El desempeño puede mejorar con la interprofesionalidad como un abordaje de competencias en grupo para reorientar la formación de la atención
9	Guevara Caza, Vélez Carreño, & Álvarez Vidal. (2023)	Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la espam-mfl: Habilidades blandas en el desempeño laboral.	LATINDET 2.0	La capacitación en habilidades blandas influye significativamente en el desempeño laboral, con puntajes altos de confiabilidad para los resultados de la encuesta, particularmente en habilidades de comunicación y trabajo en equipo entre los docentes. El desempeño se evalúa con base en la eficiencia de la tarea y la mejora de las competencias de habilidades blandas.
10	Laz López, & Morejón Santistevan. (2023)	Gestión del talento humano y desempeño laboral en el GAD Municipal de Montecristi.	LATINDET 2.0	85% de encuestados cree que la evaluación del desempeño mejora el desempeño laboral, mientras que solo el

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

				50% reconoció un programa de desarrollo profesional, lo que indica debilidades en la implementación de la capacitación. El desempeño está influenciado por la claridad de tareas y las evaluaciones de competencias, con algunas debilidades en los programas de desarrollo profesional.
11	Mendoza-Armijos. (2022)	Impacto de la capacitación en el desarrollo profesional en organizaciones ecuatorianas.	SCOPUS	La relación entre la capacitación y la productividad ha sido objeto de numerosos estudios, los cuales han demostrado que los programas de formación adecuados pueden conducir a un aumento notable en la eficiencia de los trabajadores. (p.56).
12	Sánchez Henríquez, & Alvear Vega. (2021)	Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa.	SCIELO	La capacitación de los evaluadores es muy importante para mejorar su desempeño. Esto ayuda a que entiendan mejor los procesos y las expectativas de la evaluación. Si los evaluadores están bien capacitados, es más probable que acepten y consideren efectiva la

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

				evaluación. Además, es importante supervisar continuamente su trabajo y documentar su desempeño. Esto contribuye a que el sistema de capacitación y evaluación funcione bien en general.
13	Martins, Zerbini, & Medina. (2019).	Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization.	SCIELO	La capacitación en línea influye positivamente en el desempeño laboral a través de estrategias de aprendizaje, reacciones de capacitación y apoyo organizacional, mientras que el apoyo del supervisor también afecta la transferencia de comportamiento. El desempeño se evaluó mediante transferencia de comportamiento y competencias relacionadas con tareas, con predictores significativos identificados.
14	Moreira, Callou, Albuquerque, & Oliveira. (2019)	Estratégias de comunicação efetiva no gerenciamento de comportamentos destrutivos e promoção da	SCIELO	La capacitación y el respeto mutuo entre los profesionales de la salud influyen positivamente en el desempeño laboral y

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

		segurança do paciente.		ayudan a manejar conductas disruptivas, mejorando la atención al paciente en la organización pública. Mejoría de desempeño sobre conducta no profesional, que incluyen acciones irrespetuosas, vinculados a jerarquías de poder y ambigüedad de tareas.
15	Sousa, & Zerbini. (2019)	Learning predictors in a distance program: A study with public healthcare providers.	SCIELO	Para mejorar el trabajo en el sector de la salud pública, es importante que los centros de capacitación creen entornos en línea de alta calidad. Estos entornos deben tener contenido que se relacione directamente con el trabajo diario de los profesionales de la salud. De esta manera, las capacitaciones a distancia pueden ser más efectivas y ayudar a los profesionales a mejorar su desempeño laboral.
16	Cavalli, & Rizzotto. (2018)	Formação dos Médicos que Atuam como Líderes das Equipes de Atenção Primária em Saúde no Paraná.	SCIELO	La capacitación recibida por los médicos se consideró insuficiente para el desempeño efectivo en la Atención Primaria de Salud (PHC), lo que

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

				obligó a seguir actualizándose y capacitándose de manera complementaria para sus roles profesionales. Hay una capacitación inadecuada para el trabajo en el Sistema Único de Salud, lo que lleva a un bajo desempeño en la Atención Primaria de Salud.
17	Marques, Borges, & Reis. (2016)	Mudança organizacional e satisfação no trabalho: Um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais.	SCIELO	La capacitación tiene relación con la satisfacción laboral después de cambios organizacionales positivos o negativos según la percepción. La satisfacción laboral se vincula al desempeño laboral, en relación con los sistemas de supervisión y compensación.
18	Lima, Silva, Maia, Pereira, Zveiter, & Silva. (2015)	Assistência ao parto após a implementação do Programa Cegonha Carioca: A perspectiva da enfermagem.	SCIELO	Una adecuada capacitación mejora el desempeño del personal de enfermería, mejorando la atención materna y garantizando los derechos de las mujeres durante el parto, como se señaló

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

				en la implementación del Programa Cegonha Carioca. El estudio indica mejoras en el desempeño de tareas relacionadas con la atención obstétrica debido a la implementación de dicho programa.
19	Deslandes, Cavalcanti, Vieira, & Silva. (2015)	Capacitação profissional para o enfrentamento às violências sexuais contra crianças e adolescentes em Fortaleza, Ceará, Brasil.	SCIELO	La capacitación es reconocida como una acción estratégica para abordar la violencia sexual, sin embargo, muchos profesionales carecen de una formación adecuada, lo que repercute en su desempeño en el manejo de tales casos. Se indican desafíos en el desempeño de tareas debido a la alta rotación y las diversas demandas en los servicios de asistencia social.

Elaboración: Los autores.

DISCUSIÓN

La relación entre la formación permanente y el desempeño laboral en el ámbito público, la salud y la educación es algo que cambia constantemente. Aprender más no significa que siempre hagas mejor tu trabajo. Los estudios muestran que hay una gran diferencia

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

entre lo que los programas de formación prometen y lo que realmente logran en las instituciones.

Por un lado, se ve que los planes de formación que son iguales para todos no suelen funcionar bien. No mejoran significativamente las habilidades de los trabajadores y, a veces, incluso llevan a un mal desempeño técnico porque no se basan en la realidad del trabajo diario.

Por el contrario, la capacitación interna y el diseño de entornos de aprendizaje virtual que imitan directamente las demandas del puesto de trabajo cotidiano son las únicas formas de lograr una verdadera transferencia de habilidades y efectividad en las tareas. De esta manera, se evita que muchos empleados vean la formación como algo que no les aporta valor en su trabajo diario.

Por otro lado, Cavalli y Rizzotto (2018), señalaron que la insuficiencia de formación en el Sistema Único de Salud en Brasil impacta negativamente la eficacia en la atención. Este tipo de resultados son críticos puesto que no solo importan características de programas de capacitación, sino también ofrecer las condiciones laborales adecuadas y recursos suficientes para maximizar su impacto, como lo señalan en otras revisiones (Mendoza-Armijos, 2022; Román Gil, 2024).

Para tener éxito en el trabajo, no solo se necesitan habilidades técnicas. La forma en que nos llevamos con los demás y cómo nos sentimos también es importante. Las personas que son fuertes de carácter, saben trabajar con otros y pueden comunicarse de manera clara, suelen ser más eficientes en su trabajo. Esto se debe a que pueden hacer que las cosas funcionen bien en equipo y resolver problemas complejos de manera efectiva. La comunicación asertiva y el trabajo en equipo son fundamentales para lograr esto.

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

CONCLUSIONES

El desempeño laboral no sucede solo porque se hayan acumulado muchas horas de capacitación. Para que el trabajo sea óptimo, se necesita que coincidan varias competencias. Por un lado, la capacitación debe estar diseñada de manera que se relacione con la práctica real y con habilidades importantes como la comunicación y el trabajo en equipo. Por otro lado, la organización debe tener una estructura que apoye a sus empleados y les dé claridad sobre qué deben hacer. También es importante que haya un sistema formal para evaluar el progreso y dar retroalimentación sobre cómo gestionar el conocimiento.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por el apoyo prestado en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). How Effective are Active Labour Market Policies and Public Employment Services? Lessons for Latin America and the Caribbean. IDB Publications. <https://doi.org/10.18235/0013185>
- Banco Mundial. (2021). Enhancing Public Sector Performance in Latin America and the Caribbean. <https://n9.cl/fhb03>
- Bríñez, M. H. G., Ayala, B. E. C., & Camacho, S. S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 18(34). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v18i34.3950>
- Calle García, A. J., & Tigua Victores, G. L. (2024). Formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal Pajan. *Ciencia y Desarrollo*, 27(2), 359-370. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i2.2628>

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

- Calle-Quezada, P., Jerves-Mora, S., y Barragán-Landy, M. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 17(50). <https://doi.org/10.35588/0g6zzr18>
- Castillo, L. (2025). La formación profesional permanente como derecho humano al trabajo en el magisterio peruano. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 25, 64-93. <https://doi.org/10.37135/chk.002.25.03>
- Cavalli, L. O., & Rizzotto, M. L. F. (2018). Formação dos Médicos que Atuam como Líderes das Equipes de Atenção Primária em Saúde no Paraná. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 42(1), 31-39. <https://doi.org/10.1590/1981-52712018v42n1rb20170023>
- Céspedes-Pulido, S., & Salas-Canales, H. J. (2023). Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023. *Inv. y Des.*, 23(2), 97-107. <https://doi.org/10.23881/idupbo.023.2-6e>
- Deslandes, S., Cavalcanti, L. F., Vieira, L. J. E. de S., & Silva, R. M. da. (2015). Capacitação profissional para o enfrentamento às violências sexuais contra crianças e adolescentes em Fortaleza, Ceará, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 31(2), 431–435. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00078514>
- Ferraz, E. de M., Mendonça, F. de F., Carvalho, B. G., Nunes, E. de F. P. de A., & Santini, S. M. L. (2025). Educação permanente em saúde: Estratégia de fortalecimento na formação e atuação de equipes gestoras municipais no Sistema Único de Saúde. *Physis*, 35(3). <https://doi.org/10.1590/s0103-73312025350304pt>
- Guevara Caza, F. S., Vélez Carreño, A. D., & Álvarez Vidal, M. E. (2023). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la espam-mfl: Habilidades blandas en el desempeño laboral. *Refcale: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 11(3), 44–55. <https://n9.cl/apkh4y>
- Laz López, N. M., & Morejón Santistevan, M. E. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el GAD Municipal de Montecristi. *Ciencia y Desarrollo*, 28(2), 74-83. <https://n9.cl/yy7x0e>
- Lima, A. E. F., Silva, L. J. da, Maia, M. de L., Pereira, A. L. de F., Zveiter, M., & Silva, T. M. de A. (2015). Assistência ao parto após a implementação do Programa

Roció Del Pilar Patricio-Castillo; Miryam Griselda Lora-Loza

- Cegonha Carioca: A perspectiva da enfermagem. *Rev Rene*, 16(5), 631-638. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2015000500003>
- Marques, A. L., Borges, R., & Reis, I. do C. (2016). Mudança organizacional e satisfação no trabalho: Um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 41-58. <https://doi.org/10.1590/0034-7612131034>
- Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2019). Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- Mendoza-Armijos, H. E. (2022). Impacto de la capacitación en el desarrollo profesional en organizaciones ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, 1(2), 51-66. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/27>