

Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, Perú

Luz Elina Fernández Coronel
luzfdzc@gmail.com

Dr. Keller Sánchez Dávila
ksanchezd@ucv.edu.pe

Universidad César Vallejo
Chiclayo-Perú

RESUMEN

El objetivo del estudio fue analizar a través de una revisión sistemática el enfoque que se le viene dando en el periodo comprendido entre 2016-2021 a la cualificación del recurso humano en el gobierno municipal en el contexto internacional, nacional y regional. La investigación es básica, su diseño la revisión sistemática, la muestra fueron 21 artículo por su aporte al tema investigado, los mismos que fueron encontrados en Google académico, ProQuest y EBSCO Discovery, considerando además una antigüedad no mayor de 5 de años. Se determinó que las investigaciones que más prevalecen en la revisión sistemática han sido las de tipo básico, enfoque cualitativo y diseño descriptivo. Siendo importante precisar que los estudios en su mayoría fueron encontrados en países europeos, donde se práctica activamente la cualificación del recurso humano en el sector público, siendo esta una herramienta importante para aminorar las informalidades en el contexto laboral del sector público. Se han identificado y demostrado las deficiencias asociadas con las prácticas de la cualificación de los recursos humanos, entre ellas se encuentra la contratación de personal sin previa licitación abierta, contratación de personal no previsto en el presupuesto analizado, y personal que no cumple con los requisitos mínimos establecidos en los correspondientes manuales de personal, funciones y organización requeridos para el puesto, estos problemas limitan el desarrollo de personal eficaz debido a la falta de capacidad intelectual y herramientas para fomentar la formación integral de los individuos para mejorar los beneficios de los servicios públicos. Claro está que disponer de posibilidades de desarrollo y preparación no asegura el acceso a un empleo digno o la inserción comunitaria, no obstante, estas pueden optimizar su empleabilidad al relacionarse con tácticas de reinserción y de prevención.

Palabras clave: cualificación; humanos; gobierno municipal; selección.

Human Resources Qualification in the Municipal Government: a case of the provincial municipality of Mariscal Cáceres, Peru

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze through a systematic review the approach that has been given in the period 2016-2021 to the qualification of human resources in the municipal government in the international, national and regional context. The research is basic, its design the systematic review, the sample were 21 article for their contribution to the subject investigated, the same ones that were found in Google academic, ProQuest and EBSCO Discovery, considering also an age not greater than 5 years. It was determined that the most prevalent investigations in the systematic review were those of basic type, qualitative approach and descriptive design. It should be noted that most of the studies were found in European countries, where the qualification of human resources in the public sector is actively practiced, this is an important tool to reduce informalities in the public sector employment context. Weaknesses associated with human resources qualification practices have been identified and demonstrated, including recruitment of staff without open competitive bidding, recruitment of staff not provided for in the budget analyzed, and staff who do not meet the minimum requirements set out in the relevant personnel manuals, functions and organization required for the post, these problems limit the development of effective personnel due to the lack of intellectual capacity and tools to promote the comprehensive training of individuals to improve the benefits of public services. Of course, having opportunities for development and preparation does not ensure access to decent employment or community integration, but they can optimize their employability by engaging in reintegration and prevention tactics.

Keywords: qualification; human resources; municipal government; selection.

Artículo recibido: 28. Julio. 2021

Aceptado para publicación: 25. Agosto. 2021

Correspondencia: luzfdzc@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

El avance de la cualificación de los recursos humanos se ha transformado en el requerimiento de los organismos públicos en Latinoamérica, situación que se ha evidenciado en la preparación de servidores públicos que muestran motivación por la superación de inconvenientes retadores. Ha sido evidenciado que una correcta gestión tiene que ver con triunfo o derrota de los organismos públicos en la utilización de instrumentos de gestión que al mismo tiempo contribuyen a disminuir los niveles de rotación de personal ocasionando un organismo público distinguido (Chalan, Del Castillo, Escudero, Lamadrid y Valega, 2018).

El área de recursos humanos ha sido un elemento esencial en los organismos públicos, dado que ejerce un rol que ha ido más allá de la contratación de trabajadores, siendo este el que administra las retribuciones que reciben sus trabajadores por el desempeño de sus labores. La retribución en la situación actual donde las instituciones públicas se desarrollan, la competencia se intensifica, se enfrenta a retos creativos y la sociedad se interesa por la actividad económica y, por tanto, la retribución por el trabajo es un amplio abanico de actividades, relacionadas con el trabajo y el contacto cercano (Armijos, Bermúdez y Mora, 2019).

En este sentido, la revisión sistemática estará enfocada en los últimos cinco (05), años sobre la cualificación de los recursos humanos de los gobiernos municipales en el contexto internacional, nacional o local. Siendo importante resaltar lo precisado por Castillo (2017), al referir que, como efectos de varias investigaciones han sido referenciadas mayormente a la motivación y administración del personal, para dar cumplimiento a sus objetivos institucionales; ha sido evidenciado la evolución de la gestión por componentes a nivel tecnológico, social y organizacional, referente a instituciones con bastante tiempo de antigüedad y un rol esencial en los organismos públicos dando respuesta a la referencia de grandes organizaciones que han alcanzado grandes resultados y desarrollo progresivo con la ejecución y evaluación de modernos instrumentos de gestión (Chalan, Del Castillo, Escudero, Lamadrid y Valega, 2018).

Ha sido incuestionable la relevancia que ha adquirido el procesamiento de los recursos humanos en la actualidad en los organismos públicos, por tanto, a través de esta revisión, se analiza de qué manera las diversas naciones de América Latina y el mundo abordan la cualificación de los recursos humanos en el área pública especialmente en el

ámbito de municipalidades regionales. Teniendo en cuenta que esta tendencia, ha valorado el rol de los individuos para lograr los propósitos de la organización y las necesidades por encontrar normativas, destrezas y elementos que optimicen la administración del personal relacionados al área administrativo de las autoridades (Soto y Delgado, 2020).

En relación a lo anterior, Brusela, Pasta y Hernández (2020) consideran que, actualmente es difícil establecer una adecuada cualificación de los recursos humanos puesto que, los primordiales componentes que influyen en el procedimiento de elección y convenio de trabajadores de la municipalidad el cual son: incidencias y amigos políticos lo cual señala que no es ecuánime ni imparcial el procedimiento para los demás candidatos.

En esta situación, el concepto con relación a los recursos humanos en el gobierno local, obtiene un relieve particular. Las diversas perspectivas en relación al progreso local han estado al pendiente de los recursos humanos como factor clave de dicho desarrollado ¿Por qué son claves los individuos al momento de empezar, prolongar o fortalecer los procesos de gestión de desarrollo local? Simplemente porque son los individuos los que congregan (o no) la totalidad de factores o recursos que las organizaciones o sociedades tienen. Pese a que esta fórmula se ha reconocido por todas las escuelas de administración o de investigaciones sobre las empresas, en la actualidad ha obtenido valores adicionales. Por tanto, los individuos han dejado de percibirse como miembros de una empresa (factores humanos), como recurso, para que sean entendidas como elementos de transformación que poseen capitales intangibles de importe indispensable: los conocimientos. Esencialmente el discernimiento, al igual que la imagen humana, han sido las fuentes principales de riqueza de las comunidades (Armijos, Bermúdez y Mora 2019).

En el Perú, la cualificación de en los organismos públicos deviene de procedimientos decisivos complicados, en los cuales se entremezclan temas tales como: la incidencia y las inclinaciones de los diferentes conjuntos que interaccionan en el interior y exterior del aparato del estado (cámaras, gremios, asociaciones civiles, agrupaciones políticas, etcétera.); el progreso de la estructura política que define las particularidades de los directores de rango superior en las instituciones; el escenario normativo o lícito que regulariza el rol público como estructura de recursos humanos; el estado económico

financiero que condiciona la administración presupuestaria de los gastos en trabajadores; el desarrollo del sistema de educación que incide en las calificaciones de los trabajadores, etcétera. (Castillo, 2017).

Según Soto y Delgado (2020), una de las primordiales problemáticas de la deformidad administrativa en la organización municipal son las planillas de trabajadores en donde es normal el exceso de trabajadores de baja calificación, unido a la falta de recurso humano con la experiencia y los saberes requeridos para administrar los nuevos regímenes públicos locales. Esto genera que haya fragilidades en las competencias gerenciales de dirección y además en el saber técnico de los cuadros profesionales y administrativos.

En consecuencia, los servidores públicos en el ámbito municipal deben convertirse en actores estratégicos del desarrollo local, para ello es preciso que exista, por una parte, liderazgos que orienten el sendero a la transformación y por otra, que el servidor público municipal se involucre en un plan de crecimiento local que sobrepasen sus propias tendencias personales de burocracia pública. Pareciera que no hay indicaciones precisas en relación a la forma de afrontar procedimientos que optimicen la administración del personal humano en el contexto de las instituciones estatales.

También es preciso mencionar que, dado que la cualificación del recurso humano es una herramienta que contribuye de forma eficiente en el gobierno municipal a través de la capacitación a los funcionarios, el mismo entorno laboral contemporáneo necesita de personal calificado, actualizado y con la capacidad de aprender constantemente, pero, de manera simultánea brinda restringidas probabilidades de trabajo previsible y consistente. De este modo el concepto de calificaciones se complica tanto debido a las variaciones en la coordinación del trabajo, como por este incremento de la escasez laboral, comprendida como la inferior vigencia de los contenidos de las calificaciones y de la labor protegida.

Bajo esta situación es esencial que el personal disponga de mecanismos que los apoyen a introducirse laboralmente, mantener su trabajo y desplazarse en el ámbito laboral en una sociedad de complejidad progresiva y variaciones aceleradas en el modo de realizar las cosas, de modo tal de confrontar la disminución del trabajo e inclusive poner en marcha planes laborales propios. Los individuos tienen que tener medios como para desenvolverse en una diversidad de labores, para desaprender y reaprender durante la

existencia y tener la capacidad de reinsertarse en entornos laborales diferentes de los que se conocen y que existen en la actualidad

Formulación del problema

La realidad problemática planteada permite formular el siguiente problema de investigación ¿Cuál es el enfoque que se le viene dando en el periodo comprendido entre 2016-2021 a la cualificación del recurso humano en el gobierno municipal en el contexto internacional, nacional y regional?

Así mismo, se presenta el siguiente objetivo: analizar a través de una revisión sistemática el enfoque que se le viene dando en el periodo comprendido entre 2016-2021 a la cualificación del recurso humano en el gobierno municipal en el contexto internacional, nacional y regional.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño de estudio

La investigación es básica, de igual modo conocido como investigación fundamental, exacto o estudio puro, se hace cargo del objeto de investigación sin contemplar una aplicación inmediata, empero considerando que, partiendo de sus productos y hallazgos, pueden aparecer novedosos resultados y adelantos científicos (Cívicos y Hernández, 2007). Se dice que es básico puesto que ha servido de pilar en investigaciones aplicadas o tecnológicas; y es esencial por su relevancia para el progreso de la ciencia.

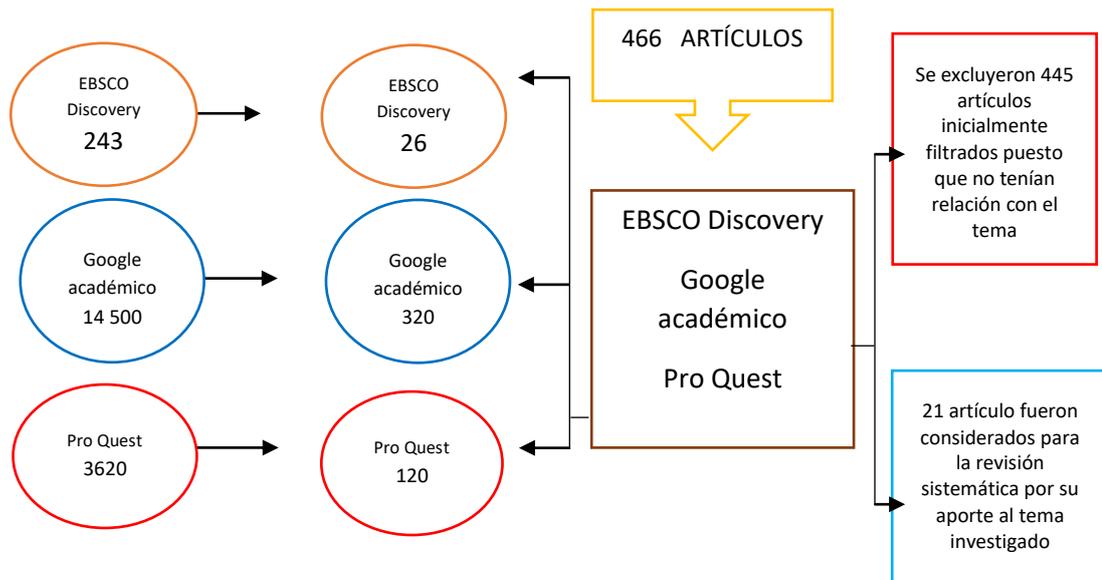
El diseño de estudio es la revisión sistemática, es un resumen claro y estructurado de los datos disponibles orientados a dar solución a una interrogante científica específica. Puesto que se conforman por una variedad de artículos y referencias bibliográficas, representando los más altos niveles de seguridad en los niveles de evidencia. Las revisiones sistemáticas están caracterizadas por contar y narrar los procedimientos de desarrollo transparente y perceptible para recoger, escoger y analizar de forma crítica, resumiendo toda la evidencia disponible en relación a un tema en particular. Proporcionan y sintetizan el contenido de varios artículos relacionados a un tema (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic y Villanueva, 2018).

Procedimiento de recolección de datos

Para la investigación aplicada de revisión sistemática, se precisa como se ha realizado el muestreo de documentos tales como: artículos de revistas indizadas, considerando búsqueda de determinadas palabras clave en base de datos académicos como: Google

académico, ProQuest y EBSCO Discovery, considerando además una antigüedad no mayor de 5 de años y el uso de las palabras claves en idioma inglés y español, etc., dependiendo de la naturaleza de la investigación que se está realizando.

La selección de información busca confeccionar una planilla con todos los datos de los artículos primarios (Manterola, Astudillo, Arias y Claros (2013), por dicha razón, en esta ocasión se ha creado un prisma para proporcionar el proceso realizado para conseguir el artículo seleccionado.



Técnicas de análisis de datos

Para la investigación se utilizó la técnica de análisis documental. Esta técnica consiste en analizar el material basado en fichas bibliográficas (Bernal, 2010). La recolección de datos consiste en recopilar la información con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, mediante diversas técnicas como la observación, entrevistas, documentos. En cuanto a la ficha de recopilación de información de los documentos encontrados contiene los siguientes datos: referencia, resumen objetivo, tipo/diseño de investigación, palabras claves, técnicas estadísticas utilizadas y aportes del estudio para esta investigación.

3. RESULTADOS

Los resultados se presentan haciendo uso de tablas, tomando en consideración artículos de revistas indexadas en torno a la variable analizada, de los mismos que se ha recogido la información más significativa, siendo esta:

Tabla 1. Estudios revisados sobre la cualificación de los recursos humanos

DATOS DE LA PUBLICACIÓN					
1. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número	
Martínez, O. Vargas, T.	2019	Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225 Revista Cooperativismo y Desarrollo	7(2)	
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN					
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Método de nivel teórico-histórico-lógico	Documentos y otros materiales bibliográficos relacionados con el tema	Análisis documental	- Ninguno	Han sido las autoridades municipales a través de una estructura responsabilizada con el diseño y ejecución de las destrezas de desarrollo local, prolongada descentralizada de ocupaciones para incentivar su fortalecimiento, el de las organizaciones y sus potencialidades financieras. Mayormente, en las municipalidades coexisten instalaciones sociales, con capacidad de organización y recursos a nivel local utilizados que necesiten su interrelación y movilización para conseguir mayores dinámicas de las finanzas.	La investigación realizada sobre el incorporación y escogencia como procesos claves de la gestión de recursos humanos, concluye la coexistencia de discernimientos que respaldan a nivel conceptual el presente estudio y su relevancia a nivel empresaria, se maximiza si las gestiones de estos procesos son realizadas en organizaciones que han apostado por el desarrollo de proyectos de progreso local

2. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Bujanda, J.	2017	El reto de la cualificación y profesionalización de los recursos humanos del deporte del País Vasco	https://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/download/32055/7/413960 Educación Social	1(1)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental, tipo de estudio básico enfoque cualitativo	Funcionarios públicos del Gobierno Vasco	Análisis documental	- Ninguno	Los recursos humanos que conducen los procesos han tenido un rol esencial en los requerimientos de servicios, no obstante, investigaciones realizadas actualmente han establecido que un 61% de los individuos que participan en actividades deportivas del país vasco no son cualificadas. Para invertir este proceso las autoridades locales han presentado el Proyecto para la Cualificación y Profesionalización de los Recursos Humanos del Deporte del País Vasco”.	El plan procura establecer diversas actividades que pudieran realizar cada una de las instituciones y agentes que conforman el sistema deportivo vasco en aras del fomento de la profesionalización del sector. Así, será inestimable la colaboración de los siguientes agentes tanto en la elaboración del plan como en su ejecución: ayuntamientos, federaciones deportivas y sus asociaciones, empresas del sector y sus asociaciones, clubes y centros escolares, universidades y centros de formación, colegios profesionales, sindicatos, etc.

3. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Ndevu, Z. J.	2019	Confianza y desempeño organizacional: Un enfoque teórico fundamentado para un municipio de distrito sudafricano	https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1158 Journal of Human Resource Management	3(17)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño de grupo focales, tipo básica enfoque cualitativo	Funcionarios municipales	Análisis documental	- Ninguno	La falta de confianza entre el liderazgo y los empleados a todos los niveles organizativos. La existencia de desconfianza y problemas identificados en el proceso de gestión y evaluación del desempeño tiene consecuencias negativas en el desempeño de los empleados en el municipio. Los hallazgos del estudio han abierto nuevas puertas para comprender los elementos clave del desempeño organizacional, ya que el tema ha recibido muy escasa atención en la literatura de investigación sudafricana.	En el gobierno municipal de la localidad de Tygervelly, los deberes, responsabilidades y roles de todos los miembros de la organización se describen como los procesos de planificación, diseño e implementación de medidas dictadas por las autoridades y a través de las etapas de participación ciudadana. La participación pública activa como base de un municipio responsable y eficaz también se considera la clave de la implementación, y la expansión del desarrollo sostenible local que cimentará altos niveles de confianza en el sistema intergubernamental del país es la clave de primicias determinadas por el Plan Nacional de Desarrollo

4. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Rocha, L. y Da Costa, R.	2020	La importancia de la cualificación de los recursos humanos en el turismo: un estudio aplicado a las agencias de viajes en Portugal	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7596695 Revista de Turismo y Patrimonio Cultural	4(18)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental descriptiva cuantitativa, tipo aplicada	Agentes de viajes que operan en Portugal.	Cuestionarios	- Ninguno	Una suma importante de las empresas turísticas con educación superior tiene una gran influencia en la región. El agente turista con mayor tiempo en ejercer suele ganar mejores salarios, aunque los agentes de grupos de mayor edad muestran una menor cualificación formativa.	Las mejores cualificaciones académicas de los agentes de viajes no suponen necesariamente una mayor remuneración; del mismo modo, Las agencias de viajes tituladas en turismo están insatisfechas con su profesión debido a los bajos salarios y elevados grados de estrés.

5. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Coggburn, J. D., y Hays, S. W.	2018	Innovaciones en los sistemas de recursos humanos de los gobiernos locales: observaciones desde varios lugares donde se aplican las mejores prácticas	https://www.jstor.org/stable/i40058157 Journals Public Administration Quarterly	3(27)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental tipo básica enfoque cualitativo	Directores de las oficinas de recursos humanos	Análisis documental	- Ninguno	La capacidad de gestión impacta significativamente en el individuo, influenciando débilmente en la adopción de medidas de desempeño cuando los gobiernos locales emplearon organizaciones sin fin de contratación. Varios factores, como la heterogeneidad estructural e institucional, pueden explicar estas diferencias en el uso de desempeño relacionadas con la contratación privada y organización contractual.	Los factores estatales tienen un gran impacto en la adopción de la medición del desempeño relacionada con la contratación de la prestación de servicios. Las prácticas locales de hecho están integradas en la difusión multinivel que pueden no ser observadas por los estudios previos en la investigación de la administración pública

6. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Jayalakshmi, R., y Suhita, C.	2018	Servicios paliativos a domicilio en dos instituciones de autogobierno local de Kerala: evaluación del cumplimiento de las políticas y directrices de las instituciones de autogobierno local	https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28216866/ Indian Journal of Palliative Care	1(23)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Tipo de estudio aplicado, diseño no experimental enfoque cuantitativo	Funcionarios de la misión nacional de salud encargada del programa PC.	Guía de análisis documental	- Ninguno	El programa en dos instituciones en autogobierno local varía considerablemente en términos de composición del equipo paliativo, infraestructura y recurso humano, costo y tipo de servicio brindado a la comunidad. Una evaluación comparativa con un proveedor de servicios no gubernamental muestra que los servicios ofrecidos por las instituciones en auto gobierno local parecían tener un alcance restringido para cumplir las necesidades de la comunidad afectada por los recursos.	A pesar de una política sólida, el programa paliativo carece de un enfoque de salud pública para la atención al final de la vida. Una reconfiguración estructural del sistema de entrega es necesario, lo que implica una mayor responsabilidad estatal y voluntad política en la integración de la CP dentro de una organización social de atención más amplia.

7. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Wojarska, M., Marks-Bielska, R., Lizinska, W., y Babuchowska, K.	2017	La prestación de servicios sociales como factor determinante de la eficiencia institucional de los gobiernos autónomos locales	https://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/EiP/article/view/EiP.2017.008 Ekonomia i Prawo	1(16)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Tipo aplicada, diseño no experimental enfoque mixto	Comunas de Torun, Polonia	Guía de entrevista	- Ninguno	La hipótesis se verificó sobre la base de datos secundarios (del Banco de Datos Local) y datos primarios (recopilados en el curso de cuestionarios circulados en la muestra de 1.220 comunas). Mediante el procedimiento k-means, el coeficiente de actividad financiera, el coeficiente de participación, el coeficiente de implementación de tareas, el coeficiente de efecto y el coeficiente de Pearson, se confirmó parcialmente la hipótesis de la investigación.	La cualificación del recurso humano en la municipalidad contribuye a que los servicios sociales desempeñen en la vida de todos los ciudadanos una estimulación por parte de los administradores del gobierno local mejorando continuamente su calidad y disponibilidad. En este contexto, aumenta el papel de las instituciones gubernamentales locales eficaces, cuyas autoridades pueden aprovechar con éxito las oportunidades que surgen en su entorno y hacerlas contribuir al desarrollo de sus comunidades

Tabla 2. Estudios revisados sobre el gobierno municipal

1. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Kaye, C.	2020	Retraso en la presentación de informes de ejecución en el gobierno local: una visión global del sur.	https://www.x-mol.com/paper/1360465558018232320 The International Journal of Public Sector Management	4(33)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Tipo de estudio básico, diseño no experimental enfoque cualitativo	Funcionarios del gobierno local	Entrevistas semiestructuradas	- Ninguno	Se observó que los retrasos adicionales en la presentación de informes eran el resultado de la escasa capacidad financiera para mantener sistemas adecuados de recopilación y gestión de datos, la falta de expertos en supervisión y evaluación altamente capacitados a nivel local y la falta de sanciones por incumplimiento.	En el gobierno de Ghana la aparente falta de autonomía política, sumada a la falta de recursos económicos viables en la mayoría de los gobiernos locales, crea una relación maestro-servidor en la administración local de Ghana, mediante la cual los dirigentes municipales, especialmente los nombrados por el gobierno, se ven obligados a someterse al gobierno central en general. políticos, económicos y sociales. Situación que perjudica a los funcionarios públicos, al no contar con apoyo y capacitaciones para mejorar su desempeño laboral, ocasionado déficit en la prestación de servicios a los ciudadanos

2. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Batara, E., Nurmandi, A., Warsito, T., y Pribadi, U.	2017	¿Están los empleados del gobierno adoptando la transformación del gobierno electrónico local? La necesidad de tener la actitud correcta, facilitando las condiciones y el rendimiento Expectativas	https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TG-09-2017-0056/full/html Transforming Government: People, Process and Policy	4(11)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Tipo básica, diseño no experimental y enfoque cuantitativo	Empleados del gobierno municipal de Indonesia y Filipinas.	Cuestionarios	- Ninguno	La actitud es un predictor fundamental de la intención de adoptar la transformación del gobierno electrónico en las cuatro dimensiones, mientras que la expectativa de rendimiento, la influencia social y las condiciones de facilitación también influyen positivamente en la intención de adoptar el rediseño del proceso, la organización estructuración y cambio cultural y de comportamiento en el gobierno de la ciudad. La duración de la experiencia laboral de los encuestados aparece como una variable moderadora significativa.	Demostrado que los roles de las variables de aceptación tecnológica como predictores de la intención conductual pueden extenderse a otras dimensiones del gobierno electrónico.

3. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Battaglio, P., French, P. E., y Goodman, D.	2017	Subcontratación de recursos humanos municipales: análisis del papel del capital humano en la toma o compra de decisiones	http://www.jstor.org/stable/263834 15 Public Administration Quarterly	2(41)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Tipo básica, diseño no experimental, enfoque cualitativo	Funcionarios públicos de la localidad	Guía de entrevista	- Ninguno	La actitud es un predictor fundamental de la intención de adoptar la transformación del gobierno electrónico en las cuatro dimensiones, mientras que la expectativa de desempeño, la influencia social y las condiciones facilitadoras también influyen positivamente en la intención de adoptar el rediseño del proceso, la estructura organizacional y el cambio cultural y de comportamiento. en el gobierno de la ciudad. La duración de la experiencia laboral de los encuestados aparece como una variable moderadora significativa.	Examinado las asociaciones de constructos de adopción de tecnología en el contexto de la transformación del gobierno electrónico caracterizada por dimensiones distintas a la tecnológica: proceso, organizacional, cultural y conductual. Las construcciones de TRA (actitud) y UTAUT (expectativa de desempeño, condiciones facilitadoras y, en cierta medida, influencia social) emergen como variables determinantes en la adopción de la transformación del gobierno electrónico por parte del personal del gobierno de la urbe. Por lo tanto, en la el

4. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Gerrit van, d. W., Fourie, D., Gerda, v. D., Chitiga-Mabugu, M., y Jordaan, J.	2019	Un marco de competencias para el empoderamiento de la mujer: el caso del sector del gobierno local en Sudáfrica	http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.27 Problems and Perspectives in Management	2(17)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Tipo básica, diseño no experimental, enfoque cualitativo	Mujeres en puestos de liderazgo político	Guía de entrevista	- Ninguno	Se respaldan las nociones sobre el hecho de que un marco de competencias para el empoderamiento de las mujeres debe incorporar diversas dimensiones y elementos, en particular requisitos laborales específicos del sector	Muchos gerentes organizan grupos de trabajo con solo personas calificadas, por ejemplo, contratando profesionales con el talento y las habilidades requeridas para la realización de planes de indagación y progreso suficientes para asegurar el éxito del proceso. De esta manera, ninguna metodología de articulación puede garantizarlo, que depende en gran medida de los procedimientos, las políticas y la cultura de gobierno interno.

5. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Grzebyk, M., Piersceniak, A., y Stec, M.	2021	Evaluación de la eficiencia de la gestión en las oficinas administrativas locales: estudio de caso Polonia	https://doi.org/10.4335/19.2.32 9-351(2021) Lex Localis	2(19)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Tipo básica. Diseño no experimenta, enfoque cualitativo	Gobiernos urbanos, rural-urbanos y local rural	Entrevista	- Ninguno	Las áreas que requieren cambios inmediatos en las oficinas del gobierno local de Polonia deben incluir áreas tales como la gestión estratégica y financiera, la estimulación del desarrollo económico, la gestión de proyectos y las ofertas de servicio público. Cualquier cambio así introducido en estas áreas puede mejorar las mejoramientos en los procedimientos de administración, la eficacia y la eficiencia de las labores, la calidad del funcionamiento de la oficina, el desarrollo organizacional, lo que en conjunto afecta indirectamente al desarrollo local.	Un obstáculo importante con el que los empleados tuvieron que enfrentar fue la elección de una técnica adecuada o de la herramienta adecuada para diagnosticar el grado de eficiencia de la gestión de una determinada oficina del gobierno local. Por último, los autores, basándose en la literatura disponible y las investigaciones propias, decidieron que el análisis institucional debería representar el mejor nivel de gestión para una oficina de gobierno local determinada y otros componentes del proceso.

6. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Demirel, D.	2018	¿Replanteándose las prácticas de gestión del desempeño en las administraciones locales? una evaluación de las prácticas de BV, CPA e WPI en el Reino Unido	https://www.sciendo.com/artic/e/10.2478/fman-2018-0008 Foundations of Management	1(10)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño pre experimental, tipo aplica, enfoque cualitativo	Población local de Varsovia Polonia	Cuestionarios	- Ninguno	El Programa de Mejoramiento de Gales (WPI) ha adoptado la autoevaluación y la evaluación integral. Después de 2009, la rentabilidad de los servicios locales se evaluó a través de evaluaciones de área integrales. Esta práctica fue abolida a partir de 2010, adoptando un enfoque de gobernanza basado en las negociaciones comunes de los actores locales. Este estudio tiene como objetivo evaluar los sistemas de medición del desempeño aplicados en el ámbito local en el Reino Unido.	En el gobierno local de Varsovia, la cualificación del recurso humanos contribuye a una mejor información de desempeño obtenida de la gestión del desempeño enfatiza el cambio en las cualidades organizacionales y la cultura organizacional. En el éxito de la gestión del desempeño, el sistema de comunicación dentro de la organización también debe procesarse correctamente. Las prácticas de gestión del rendimiento en el Reino Unido se describen en un proceso centralizado de arriba a abajo.

7. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Khumalo, N.	2019	Obstáculos de la planificación de los recursos humanos que afectan a los trabajadores en la prestación de servicios de calidad	http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.08 Problems and Perspectives in Management	17 (2)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental, tipo aplicada, enfoque mixto	Trabajadores públicos de un municipio de Sudáfrica	Guía de entrevista	- Ninguno	La falta de factores tanto internos como externos, que incluyen una escasez de trabajadores para realizar las funciones del municipio en los centros de atención al cliente. Esto incluye problemas demográficos, falta de calificaciones educativas, políticas de contratación, herramientas de trabajo insuficientes, entorno laboral y crecimiento profesional. La recomendación es implementar un reconocimiento estratégico por el buen desempeño a los trabajadores y buscar otras sedes con suficiente espacio para brindar servicios de calidad.	La capacitación y el desarrollo de los trabajadores aseguran que el municipio esté en el nivel de mejorar las habilidades de los empleados para cumplir con las regulaciones gubernamentales. Indica que los desafíos de la prestación de servicios del gobierno local tienen un impacto en los recursos humanos en términos de capacidad y competencias. Algunos municipios de SA tienen trabajadores sin las habilidades técnicas requeridas y también hay escasez de trabajadores calificados que brinden servicios de calidad al público.

Tabla 3. Estudios revisados sobre la cualificación de los recursos humanos y el gobierno municipal

1. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número	
Galindo, R.	2019	Big Data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos del sector público	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7005056 Revista Catalana de Dret Públic	1 (58)	
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN					
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental, cualitativo	Referencias bibliográficas	Análisis documental	-Ninguno	La relación de ubicación de trabajo (RPT) aporta claridad organizativa a las entidades. Se realiza un análisis de duplicación y redundancia para identificar el valor que aporta cada puesto, con herramientas analíticas basadas en datos y soluciones de inteligencia artificial, puede construir un sistema circular que selecciona y administra los recursos del personal de administración en función de la planificación estratégica y proporciona información y sugerencias para mejorar ambos, o evidencia de la propia organización y las demandas a futuro y el desempeño de los empleados públicos.	La irrupción tecnológica en la Administración está aún en sus primeras fases, concentrada en consolidar la Administración electrónica, y solo se vislumbran algunas iniciativas aisladas de introducción de las tecnologías basadas en la automatización, la robótica, el big data y la inteligencia artificial. Los ritmos de un sector público basado en un sistema burocrático son pasivos, sin embargo, de manera irreparable estos podrán ser modificados.

2. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Reyes, N.	2019	Factores que mejoran el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa de los gobiernos locales municipales en Lima Metropolitana	http://eprints.uanl.mx/18476/1/1080289204.pdf Universidad Autónoma de Nuevo León	1(1)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental enfoque cualitativo corte transversal	Gerentes municipales y gerentes o jefes de las áreas de recursos humanos, logística y administración	Guía de entrevista	-Ninguno	La capacitación es un factor que influye y esta correlacionado de forma positiva con el desempeño de los recursos humanos con un valor de 2,039 0,002 significativa, por tanto, se acepta la hipótesis H ₁ .	Los municipios requieren prestar atención a los factores tales como el trabajo en equipo, los sistemas de información y la capacitación, factores que conducen a resultados positivos en un colaborar entre equipos de personas.

3. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Díaz, D. y Armas, R.	2020	La capacitación de funcionarios públicos en el sistema de gobierno de la Provincia La Habana	https://folletosgerenciales.mes.gob.cu/index.php/folletosgerenciales/article/view/232/236 Revista Folletos Gerenciales	1(25)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental enfoque cuantitativo, tipo aplicada	Directivos del sistema de gobierno de La Habana.	Cuestionarios	- Ninguno	Se caracterizan los directivos del sistema gobierno a nivel de provincia y municipios de La Habana. Se hace un diagnóstico de las características del programa de capacitación existente y de su eficacia.	Se toman en cuenta los elementos del diagnóstico y se proponen elementos a considerar para diseñar el programa de capacitación que requiere el sistema de gobierno de la Provincia La Habana y en particular el nivel municipal.

4. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Liukinevičienė, L.	2017	Aplicación del modelo de competencias de la administración pública en Lituania. Artículos científicos de la Universidad de Pardubice	https://dk.upce.cz/handle/10195/67933 Faculty of Economics and Administration	4(40)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Enfoque cualitativo, tipo básico y diseño no experimental.	Funcionarios de carrera servidores y gerentes de instituciones públicas de Lituania	Cuestionarios	- Ninguno	Los problemas de la implementación de la competencia de servicio Civil (CSCM); por otro lado, muestran las oportunidades de mejora y la intencionalidad del Modelo a nivel institucional, es probable que las autoridades carezcan de recursos y calificación para realizar una investigación más profunda de las necesidades del personal, realizar la evaluación de la competencia del personal y la valoración de las labores orientadas a resultados de manera periódica. Para un análisis más profundo de estos supuestos, la investigación debe realizarse en varias organizaciones.	En cuanto a la cualificación del recurso humano del sector público, la institución atiende la demanda de empleo dentro del Sistema de Información. El desarrollo de los recursos humanos se está convirtiendo en el factor clave en la modernización de la administración pública. Actualmente, Lituania se encuentra en el procedimiento de implementación del nuevo Modelo de Competencia del Servicio Civil estatal. El proceso de reestructuración de los recursos humanos de Lituania fue iniciado por el Departamento de Administración Pública. Desde sus inicios ha contado con el apoyo activo de los investigadores.

5. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Khumalo, N.	2018	El papel de la planificación de los recursos humanos en la producción de empleados bien dotados	http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(4).2018.11 Problems and Perspectives in Management	4(16)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental, tipo aplicada, enfoque descriptivo	Empleados permanentes de la ventanilla única de los centros del municipio	Cuestionario	- Ninguno	La mitad de los empleados que trabajan para los centros del municipio incluye supervisores que carecen de logros educativos, ya que solo tienen el grado 12 y no se inició ningún desarrollo. Todos los equipos y herramientas necesarios proporcionados eran insuficientes, como lo exige la ley, para proporcionar todos los servicios al público.	La cualificación de los recursos humanos en el sector público, es una herramienta importante para lograr los objetivos organizacionales al comprender y planificar las necesidades de los empleados a corto, mediano y larga data con el fin de obtener los resultados deseados. Esto se logra analizando el perfil actual de la fuerza laboral y comparándolo con las necesidades futuras, de modo que se puedan identificar los vacíos que deben ser llenados.

6. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Barabashev, A. G., y Klimenko, A. V.	2017	Cambios en la gobernanza y desempeño de Rusia	https://doi.org/10.1007/s41111-017-0057-z Chinese Political Science Review	1(2)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño no experimental, tipo aplicada, enfoque descriptivo	Funcionarios públicos de Rusia	Cuestionario	- Ninguno	La literatura existente sugiere que las reformas del gobierno corporativo pueden impulsar el desempeño porque pueden resolver el conflicto de intereses entre los propietarios mayoritarios y minoritarios, especialmente en sociedades con una distribución de propiedad muy sesgada. Sin embargo, sostiene que el éxito de la reforma del gobierno corporativo dependería, además, de si las reformas pueden iniciar más conflictos, por ejemplo, entre el estado y los propietarios controladores. En cuanto a la introducción de códigos de gobierno corporativo en Rusia tuvo un éxito limitado para mejorar los índices de desempeño empresarial en su muestra.	En Rusia, la reforma del servicio civil juega un papel especial en el sistema de gobernanza pública, ya que los servidores públicos son tanto los objetos como los sujetos de la reforma. Las reformas del servicio civil exigen no solo modificar la legislación, sino también considerar la mentalidad del aparato burocrático y su voluntad de utilizar las disposiciones legislativas en sus propios intereses. La reforma de la administración pública rusa se caracteriza por un proceso de reforma cíclico (ya veces parcialmente retrógrado), que a menudo se percibe como un fracaso de la reforma.

7. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde su ubica la publicación	Volumen y número
Mhlanga, S., Mjoli, Q., y Chamisa, F. (2019)	2019	Personalidad y compromiso laboral de los trabajadores municipales de la provincia oriental del Cabo, Sudáfrica	https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1188 Journal of Human Resource Management	2(17)

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos éticos	Resultados	Conclusión
Diseño de investigación cuantitativo y transversal	403 trabajadores municipales de distrito en la provincia del Cabo Oriental	Cuestionario	- Ninguno	La apertura a la experiencia, la conciencia, la extraversion y la amabilidad tenían una relación positiva con el compromiso laboral, mientras que el neurotismo tiene una relación negativa con el compromiso laboral. Los municipios y las cualificaciones educativas tuvieron un impacto en la participación laboral. El estudio recomienda a los gerentes cambiar de un enfoque basado en la intervención a un enfoque basado en la selección, dado que los municipios pueden maximizar sus recursos al poder predecir mejor el éxito laboral al principio del proceso de selección, en lugar de intentar maximizar el desempeño continuamente mediante intervenciones.	La eficiencia de la prestación de servicios públicos depende del desempeño de los empleados públicos. Debido a las grandes protestas en el Cabo Oriental debido a la mala prestación de servicios, es crucial entender si los empleados están dedicados a realizar su trabajo. Los trabajadores municipales deben participar en su trabajo, ya que esto mejorará la buena prestación de servicios, lo que aumentará la situación socioeconómica de los ciudadanos. La participación de los empleados tiene importantes ramificaciones para los resultados operativos, la gestión presupuestaria y la satisfacción del público con el gobierno.

4. DISCUSIÓN

La continua transformación percibida en el medio, el pensamiento de los individuos, las ciencias aplicadas de información, la conectividad, la participación de la ciudadanía, y demás, predicen con claridad, el complejo estado que tienen que confrontar las asistencias públicas, y especialmente los organismos municipales, para contestar a las diferentes exigencias que la población efectúa. Problemas laborales, ambientales, de sanidad, formación, crecimiento económico local, son solamente algunos de tantos menesteres insatisfechos que los pobladores tienen y por los que los colaboradores municipales tienen que velar para su completa resolución (Municipalidad de Recoleta, 2021).

Los hallazgos presentes en este trabajo muestran que, en relación a la cualificación del recurso humano en el gobierno local, en los países europeos como Lituania considera las capacidades como la parte fundamental en la determinación de las cualificaciones y contempla la situación nacional como un instrumento fundamental para determinarlas. La descripción de los niveles de cualificación sobre la base del análisis de las capacidades y de las particularidades de las labores posibilita al marco nacional determinar las cualificaciones de modo más adecuado. La situación lituana se fundamenta, pues, en los menesteres de la red de labores y en una perspectiva fundamentada en las capacidades, debido a que conforma parte integrante y estructural de la estructura nacional de cualificaciones (Liukinevičienė, 2017).

De este modo, vale la pena destacar el resultado de Wojarska, Marks-Bielska, Lizinska y Babuchowska, (2017), quienes concluyen en su estudio que la cualificación del recurso humano en la municipalidad contribuye a que los servicios sociales desempeñen en la vida de todos los ciudadanos una estimulación por parte de los administradores del gobierno local mejorando continuamente su calidad y disponibilidad. En este contexto, aumenta el papel de las instituciones gubernamentales locales eficaces, cuyas autoridades pueden aprovechar con éxito las oportunidades que surgen en su entorno y hacerlas contribuir al desarrollo de sus comunidades.

De manera que, podemos comprender los recursos humanos como el factor clave con mayor importancia de las instituciones para conseguir el éxito, estos tienen que ser vistos no como costes, sino como inversiones; de manera que, su gestión conforma una precedencia para cualquier organización. Los gobiernos, del mismo modo que todo

organismo público, e inclusive privado, tienen que confrontarse a un contexto en el cual el factor humano pueda convertirse en el conductor de las transiciones hacia novedosos esquemas de administración y a la puesta en funcionamiento de las reformas requeridas dentro de las mismas instituciones.

De acuerdo a Grzebyk, Pierscieniak, y Stec, (2021) un obstáculo importante con el que los empleados enfrentan consiste en la selección en cuanto a un método adecuado o de la herramienta apropiada para diagnosticar el grado de efectividad de la administración de una determinada oficina del gobierno local. Por último, los autores, basándose en la literatura disponible y las investigaciones propias, decidieron que el análisis institucional debería representar el mejor nivel de gestión para una oficina de gobierno local determinada y otros componentes del proceso.

Un ejemplo claro de las deficiencias de los recursos humanos, se ve reflejado en el resultado de Kaye (2020), quien agrega que, en el gobierno de Ghana la aparente falta de autonomía política, sumada a la falta de recursos económicos viables en la mayoría de los gobiernos locales, creó una relación maestro-servidor en la administración local de Ghana, situación que perjudica a los funcionarios públicos, al no contar con apoyo y capacitaciones para mejorar su desempeño laboral, ocasionado déficit en la prestación de servicios a los ciudadanos.

Por lo expuesto, vale la pena destacar y aludir que se hace necesario un enfoque dirigido a identificar el desarrollo y cualificación del recurso humano en los organismos municipales para conseguir asistencias de excelencia en la atención a los pobladores, por eso, tácticas novedosas de planeamiento y administración del desempeño puede ayudar a confrontar las problemáticas de recursos humanos, en un entorno apropiado de gobernanza y liderazgo.

Haciendo hincapié a esto, se puede hacer mención de Reyes (2019) quien afirma en su estudio, en cuanto a las municipalidades, estas deben considerar componentes en la cooperación grupal, las metodologías de información y capacitaciones, que derivara a un mejor resultado en la reciprocidad entre grupos de personas.

Asimismo, Khumalo (2019), coincide y manifiesta en su estudio que el desarrollo y la preparación del personal aseguran que el municipio esté en el nivel de mejorar las habilidades de los empleados para cumplir con las regulaciones gubernamentales.

Indica que los desafíos de la prestación de servicios del gobierno local tienen un impacto en el personal que labora en términos de capacidad y competitividades.

Finalmente, luego de analizar los resultados de los artículos seleccionados, podemos concluir que la cualificación de los recursos humanos son los pilares básicos que orientan la gestión de las instituciones, el cual actúan como instrumentos que les permite ejecutar el proceso de planificación estratégica orientándose a los objetivos institucionales. Destacando principalmente la capacidad y preparación del recurso humano, el cual adopta gran relevancia, el mismo que es insustituible, por lo que los gobiernos muestran preocupación e interés en continuar estableciendo estrategias que permitan al capital humano contar con las herramientas que están señaladas en las políticas públicas.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Se determinó que las investigaciones que más prevalecen en la revisión sistemática han sido las de tipo básico, enfoque cualitativo y diseño descriptivo. Siendo importante precisar que los estudios en su mayoría fueron encontrados en países europeos, donde se práctica activamente la cualificación del recurso humano en el sector público, siendo esta una herramienta importante para aminorar las informalidades en el contexto laboral del sector público.

Ahora bien, en base a los resultados, se cree que todos los organismos públicos, no solamente los gobiernos, sino además los organismos privados, confrontan una situación en donde el factor humano puede promover la transformación bajo la puesta en funcionamiento de novedosos esquemas de administración y los mejoramientos que requiere el propio organismo. Un claro ejemplo de esta falta del talento se reflejó en la gestión de Ghana en la cual notoriamente tiene una carencia de independencia política, de modo semejante se cree que la formación e instrucción de los trabajadores en la medida en que puedan optimizar las destrezas de su personal garantizan la competencia de gestión local para cumplir con las regularizaciones gubernamentales.

Asimismo, se han identificado y demostrado las deficiencias asociadas con las prácticas de la cualificación de los recursos humanos, entre ellas se encuentra la contratación de personal sin previa licitación abierta, contratación de personal no previsto en el presupuesto analizado, y personal que no cumple con los requisitos mínimos establecidos en los correspondientes manuales de personal, funciones y organización

requeridos para el puesto, estos problemas limitan el desarrollo de personal eficaz debido a la falta de capacidad intelectual y herramientas para fomentar la formación integral de los individuos para mejorar los beneficios de los servicios públicos. Claro está que disponer de posibilidades de desarrollo y preparación no asegura el acceso a un empleo digno o la inserción comunitaria, no obstante, estas pueden optimizar su empleabilidad al relacionarse con tácticas de reinserción y de prevención.

En este sentido se recomienda a las autoridades locales como fundamental generar estrategias y políticas solidas que incentiven el progreso del capital humano por medio de un programa, en donde se dan seminarios, diplomados, materias, etcétera, de modo anual y continuo, con tópicos asociados con la formación profesional y personal unido con la Gestión Municipal, con la finalidad de conseguir mejoramientos y ventajas en las destrezas, competencias y conocimiento del capital humano del Municipio en todos sus niveles de organización, e, incrementar la competencia de producción en la labor, el que posibilitará promover la mejora de la Gestión Municipal del Distrito consiguiendo al mismo tiempo superiores niveles de confort, otorgar buenos servicios a la ciudadanía y simultáneamente posibilitar el crecimiento económico y comunitario del distrito.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Armijos, F. Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Batara, E., Nurmandi, A., Warsito, T., y Pribadi, U. (2017). ¿Están adoptando los empleados gubernamentales la transformación del gobierno electrónico local? La necesidad de tener la actitud correcta, facilitando las condiciones y las expectativas de rendimiento. *Transforming Government: People, Process and Policy* 4 (11). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TG-09-2017-0056/full/html>.
- Battaglio, P., French, E., y Goodman, D. (2017). Subcontratación de recursos humanos municipales: análisis del papel del capital humano en la toma o compra de decisiones. *Public Administration Quarterly*. 2(41).<http://www.jstor.org/stable/26383415>.

- Barabashev, G., y Klimenko, V. (2017). Russian governance changes and performance. *Chinese Political Science Review* 1(2). <https://doi.org/10.1007/s41111-017-0057-z>.
- Bujanda, J. (2017). El reto de la cualificación y profesionalización de los recursos humanos del deporte del País Vasco. *Educación Social* 1(1). <https://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/download/320557/413960>
- Brusela, Y. Pasta, R. y Hernández, M. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista Universitaria Del Caribe* 24(1) 1-20.
- Brian, F. Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Cienfuegos* 11(4). 1-23. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163.
- Castillo, L. (2017). Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno. *Revista gestión de las personas y tecnología* 28 (28) 1-15.
- Cívicos, A. y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55.
- Chalan, M., Del Castillo, K., Escudero, R., Lamadrid, O. y Valega, H. (2018). La evolución del área de gestión del talento humano en las empresas privadas en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2008-2018. Universidad Privada del Norte.
- Cogburn, D., y Hays, W. (2018). Innovaciones en los sistemas de recursos humanos de los gobiernos locales: observaciones desde varios lugares donde se aplican las mejores prácticas. *Journals Public Administration Quarterly* 3 (27). <https://www.jstor.org/stable/i40058157>.
- Demirel, D. (2018). ¿Replanteándose las prácticas de gestión del desempeño en las administraciones locales? una evaluación de las prácticas de BV, CPA e WPI en el Reino Unido. *Foundations of Management* 1 (10). <https://www.sciendo.com/article/10.2478/fman-2018-0008>.

- Díaz, D. y Armas, R. (2020). La capacitación de funcionarios públicos en el sistema de gobierno de la Provincia La Habana. *Revista Folletos Gerenciales*. 1 (25). <https://folletosgerenciales.mes.gob.cu/index.php/folletosgerenciales/article/view/232/236>
- Gerrit van, W., Fourie, D., Gerda, D., Chitiga-Mabugu, M. y Jordaan, J. (2019). Un marco de competencias para el empoderamiento de la mujer: el caso del sector del gobierno local en Sudáfrica. *Problems and Perspectives in Management* 2 (17). [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.27](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.27).
- Grzebyk, M., Pierscieniak, A., y Stec, M. (2021). Evaluación de la eficiencia de la gestión en las oficinas administrativas locales: estudio monográfico de Polonia. *Lex Localis* 2(19). DOI: [https://doi.org/10.4335/19.2.329-351\(2021\)](https://doi.org/10.4335/19.2.329-351(2021)).
- Galindo, R. (2019). Big Data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos del sector público. *Revista Catalana de Dret Públic* 1 (58). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7005056>.
- Jayalakshmi, R., y Suhita, C. (2018). Home-based palliative services under two local self-government institutions of Kerala, India: An assessment of compliance with policy and guidelines to local self-government institutions Indian. *Journal of Palliative Care* 1 (23). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28216866/>
- Kaye, C. (2020). Demora en la presentación de informes de ejecución en el gobierno local: Una visión global del sur. *The International Journal of Public Sector Management* 4 (33). <https://www.x-mol.com/paper/1360465558018232320>.
- Khumalo, N. (2018). The role of human resource planning in producing well-resourced employees to public. *Problems and Perspectives in Management* 4 (16). [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(4\).2018.11](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(4).2018.11).
- Khumalo, N. (2019). Obstacles of human resource planning that affect workers in delivering quality services. *Problems and Perspectives in Management* 17 (2). [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.08](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.08).
- Liukinevičienė, L. (2017). Implementation of the civil service competency model in Lithuania. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration* 4 (40). <https://dk.upce.cz/handle/10195/67933>.

- Manterola, Astudillo, Arias y Claros (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. Elsevir .91(3):149–155. doi: 10.1016/j.ciresp.2011.07.009.
- Martínez, O. Vargas, T. (2019) Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Revista Cooperativismo y Desarrollo* 7(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225
- Mhlanga, T., Mjoli, T., y Chamisa, S. (2019). Personality and job engagement among municipal workers in the eastern cape province, south Africa. *SA Journal of Human Resource Management* 2(17). <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1188>.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. y Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil. Oral* Vol. 11(3); 184-186. DOI: 10.4067/S0719-01072018000300184.
- Municipalidad de Recoleta (2021). Política de recursos humanos. Disponible en: http://www.recoletatransparente.cl/archivos_2021/subdere/POLITICA%20DE%20REURSOS%20HUMANOS.pdf.
- Ndevu, Z. J. (2019). Trust and organisational performance: A grounded theory approach for a south African district municipality. *SA Journal of Human Resource Management* 3(17). <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1158>.
- Reyes, N. (2019). Factores que mejoran el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa de los gobiernos locales municipales en Lima Metropolitana. Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/18476/1/1080289204.pdf>
- Rocha, L. y Da Costa, R. (2020). The importance of qualification of the human resources in tourism: a study applied to travel agents in Portugal. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. 4(18). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7596695>.
- Rodríguez, M. y Delgado, D. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1203-1225. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149.

- Soto, L. y Delgado, J. (2020). Política pública de recursos humanos en la gestión de salud 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 4(2). 1-20
Disponibile en <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/199/265>.
- Van Rompaey, E. (2017). Cualificación invisibilizada. Estudio sobre el trabajo remunerado de cuidados en domicilio en los servicios de atención barcelonés y montevideano. *Revista Layboratorio* 27(16) 1-18. Disponible en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavboratorio/article/view/1623/1965>.
- Wojarska, M., Marks-Bielska, R., Lizinska, W. y Babuchowska, K. (2017). Social service provision as determinant of institutional efficiency of local self-governments. *Ekonomia i Prawo* 1(16).
<https://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/EiP/article/view/EiP.2017.008>.