Repositorio Electrónico de Trabajos de Titulación

Maestría en Administración Pública
Artículo de investigación aplicada

Gestión del departamento de Talento Humano y su incidencia en la prevención de corrupción dentro del Gobierno Provincial de Manabí

María Matilde RIVERA DELGADO y Olga Viviana MONTALVAN CHIRIBOGA

Palabras clave

Gestión del talento humano, teorías administrativas, administración, organización.

Clasificación JEL

O15

Resumen: Desde la perspectiva de teorías administrativas, se ha venido ponderando una gestión pública de acuerdo a la ética de servicio que se debe ofrecer al ciudadano.El presente estudio tiene como objetivo es analizar la gestión del departamento de Talento Humano, con la finalidad de determinar las acciones que se toman sobre la prevención de actos de corrupción en el Gobierno Provincial de Manabí. El enfoque del estudio es cualitativo, descriptivo y transversal. Se aplicó una entrevista a dos funcionarias de nivel jerárquico superior que laboran dentro del Departamento de talento Humano de la institución pública. Las dimensiones de evaluación versaron sobre capacitaciones al personal, aplicación de programas para la prevención de fraude dolo administrativo, promoción de una cultura de integridad, evaluación y mejora continua y monitoreo y denuncia sobre actos corruptos. Se obtuvo como resultado que no ha existido en este periodo denuncia alguna, lo que evidencia que las capacitaciones que se ha dado el personal están rindiendo sus frutos. Si bien es cierto existen demandas contra el gobierno provincial de Manabí estas no son en temas relacionados a corrupción, sino más bien en procedimientos por reclamos laborales, civiles y contractuales.Por lo que se concluye que las estrategias aplicadas por el departamento de Talento Humano coadyuva en la efectiva administración de las organizaciones, cuyos actividades están en relación con las capacidades, conocimientos y destrezas de sus colaboradores, obteniendo el desempeño óptimo de todos sus miembros.

Key words

Human talent management, administrative theories, administration, organization.

JEL Classification

O15

Abstract: From the perspective of administrative theories, public management has been considered according to the ethics of service that must be offered to the citizen. The objective of this study is to analyze the management of the Human Talent department, with the purpose of determining the actions taken to prevent acts of corruption in the Provincial Government of Manabí. The approach of the study is qualitative, descriptive and transversal. An interview was applied to two senior hierarchical level officials who work within the Human Talent Department of the public institution. The evaluation dimensions dealt with staff training, application of programs for the prevention of administrative fraud, promotion of a culture of integrity, evaluation and continuous improvement, and monitoring and reporting corrupt acts. The result was that there have been no complaints during this period, which shows that the training that the staff has received is paying off. Although it is true that there are lawsuits against the provincial government of Manabí, these are not in matters related to corruption, but rather in procedures for labor, civil and contractual claims. Therefore, it is concluded that the strategies applied by the Human Talent department contribute in the effective administration of organizations, whose activities are related to the capabilities, knowledge and skills of its collaborators, obtaining optimal performance from all its members.

Introducción

Desde hace algunas décadas existe una ponderación importante en lo que se refiere al departamento del talento humano como un eje dinamizador y transparente dentro de las organizaciones. Una de las funciones que coadyuvan en la buena administración es el diálogo como uno de sus principales componentes es la toma de decisiones consensuadas en cuanto al diseño de las políticas públicas y su espacio en la agenda del gobierno local (Lindor, 2019).

Ahora bien, toda gobernabilidad ha sentado sus bases de servicio a la ciudadanía a través de la administración pública. Esta busca brindar a la ciudadanía servicios que garanticen derechos o cubran necesidades básicas del individuo (Reinoso et al., 2022). Pero, pese a las buenas intenciones del estado, existen escenarios desfavorables en los cuales se practican hechos que atentan contra el bien común. Es ahí donde pocas personas que, valiéndose de la potestad pública realizan actos que benefician patrimonios de personas naturales o jurídicas, beneficiando a ciertos sectores de interés netamente particular (Cangas et al, 2020).

Para Sánchez (2021), los actos de favoritismo se presentan como un mecanismo para satisfacer ciertos favores entre funcionarios, cuyos evidencias se han podido conocer como el caso de Odebrecht. Este caso se ha establecido como un evento de corrupción corporativa más relevante de toda la región latinoamericana (Morales, 2023). Esto no es un caso aislado, debido a que la sociedad actual a nivel mundial vive una profunda crisis, cuyos hechos de

impunidad inciden en el desarrollo del Estado y afecta a la democracia (Ramos y Álvarez. 2019, Cangas, 2020).

Frente a estos hechos se ha buscado mecanismos que permitan prevenir actos de corrupción en el sector público, incluso se ha evidenciado que a falta de ayuda externa, es la propia institución pública quien a través de su personal ayuda a combatir y fomentar políticas anticorrupción. Es ahí donde cobra importancia el personal de talento humano debido a que son los encargados de obtener una buena productividad y lograr que la organización se desarrolle de manera ética (Ovando, 2020).

Por otro lado, las normas internacionales que determinan estándares para prevenir la corrupción, pueden ser aplicables por la institución pública. Por ejemplo, existe la norma ISO 37001, que establece que es necesaria implementar para luchar contra la corrupción, ya que la corrupción ha generado incrementos del costo de negocios, así como el quiebre de la confianza pública (Lizarzaburu et al. , 2019).

En lo que concierne al Gobierno Provincial de Manabí, el departamento de Talento Humano ha venido desempeñando funciones administrativas que cumplen con los procedimientos normativos como parte de su gestión. Se suma a esto, la no existencia de actos ilícitos por parte de los funcionarios y el alcance de los objetivos institucionales. Esto, posiblemente se deba a la aplicación de los protocolos de prevención y coordinación de las normas internacionales en cuanto tiene que ver con prevención de corrupción. Dicho esto, se plantea que la gestión del departamento de Talento Humano incide en la prevención de actos de corrupción dentro del Gobierno Provincial de Manabí.

La relevancia del tema radica en la necesidad de conocer sobre los beneficios que puede dar la intervención por parte de los servidores que conforman el departamento de talento humano del Gobierno Provincial de Manabí como una herramienta de prevención de la corrupción. Esto genera nuevos conocimientos que hasta la actualidad no se ha producido en el campo académico, lo cual refleja la importancia del trabajo, brindando así a la ciudadanía bases académicas para que sustente la hipótesis planteada respecto a la reducción de la corrupción a partir de la implementación de mecanismos preventivos por parte de talento humano.

Por este motivo, el objetivo del presente estudio es analizar la gestión del departamento de Talento Humano, con la finalidad de determinar las acciones que se toman sobre la prevención de actos de corrupción en el Gobierno Provincial de Manabí.

Revisión de Literatura

Gestión de talento humano

Las teorías relativas al control de gestión del Talento Humano en las organizaciones, han ido avanzando a medida que se han considerado nuevas variables que afectan la actuación de sus miembros, tanto a nivel interno como externo. En ese sentido, la Administración del Talento Humano es la disciplina que persigue la satisfacción de los objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura a través del esfuerzo humano coordinado (Pérez, et al., 2019).

Y GODOY -ZÚÑIGA

Para comprender lo que significa la gestión de talento humano es importante mencionar lo que se define como sector público, que consiste en todas aquellas dependencias que conforman un estado (Gonzales et al, 2021). Por lo que se considera como público al grupo humano que desarrolla actividades laborales dentro de las instituciones que están bajo el cuidado estatal. En consecuencia, se puede establecer que el sector público está conformado por instituciones que ejercen una potestad administrativa de servicio para el estado y los ciudadanos (Moreira-Rosero y Bermeo-Valencia, 2022).

En este mismo concepto, la administración pública se la constituye como aquella actividad en servicio de la colectividad regida por principios que buscan el desarrollo de la actividad pública. En tal sentido se comprende que el servidor público es aquella persona que cuenta con potestad administrativa que se le es otorgada en razón a su labor que desempeña dentro del sector público (Gonzales et al, 2021).

Ahora bien, el departamento Talento humano son aquellas personas dentro de una empresa pública o privada que enfocan sus labores como factor clave para que en las organizaciones se pueda tener éxito. Sus miembros no son vistos como costos, sino como inversión por lo que su actividad se constituye como una prioridad en las empresas (Armijos et al., 2019).

Un aspecto importante que se debe destacar es que entre sus funciones está la injerencia en la gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta la eficiencia dada por el uso de gastos y de recursos y la efectividad del empleo. Estos recursos tienen repercusión con los objetivos y metas, además de determinar la eficiencia de los colaboradores y su impacto social. En virtud de esto, la eficiencia del funcionamiento correcto de las

organizaciones es directamente proporcional a las herramientas administrativas desempeñadas por parte del departamento de talento humano (Jara et al., 2018).

Otra de las funciones del departamento de talento humano, es establecer los programas de formación permanentes enfocados en el mejoramiento del rendimiento y la productividad empresarial. De tal manera que se incremente el potencial profesional y se enfatice la moral de los empleados que hacen parte de esta organización logrando también el desarrollo de objetivos y posibilidades organizacionales (Mejía et al., 2013; Tú, 2018;Río et al., 2022).

En este mismo contexto, entre las capacidades que tiene el departamento de talento humano está la de realizar procesos de selección de personal. Esto con la finalidad de que gestionen y direccionen las organizaciones que son las que impulsan el desarrollo. De esta manera se necesita contar con personas capacitadas con competencias y actitud especializadas en los niveles estratégicos para así lograr niveles operativos óptimos en las tareas que se les asigna (Ramírez et a., 2019; Anastasio et al., 2020).

De acuerdo a Amador, Aguirre, Anguiano, & Guízar (2018), al referir sobre el desempeño individual indica que el beneficio laboral de las personas y los equipos tienen una gran influencia de poder en el desempeño laboral de las organizaciones. En consecuencia, es fácil descifrar que la intervención que hace las políticas de desarrollo aplicables por la gestión de recursos humanos en el accionar individual del funcionario repercutirá directamente en el desarrollo o fracaso de las actividades que realiza la institución pública.

Tabla 1.

Áreas funcionales del departamento de Talento Humano

Aspectos	Cualidades
Planeación, reclutamiento, selección	Proceso de determinar sistemáticamente la necesidad de asegurar y proveer la cantidad exacta de personas para la organización y así poder alcanzar sus objetivos.
Desarrollo	Consiste en la ayuda a los individuos y a los grupos de una organización a volverse más efectivos y competitivos
Compensaciones y prestaciones	Proporciona a los empleados remuneraciones adecuadas y justas. Las prestaciones son remuneraciones financieras adicionales, además del salario base, que incluyen vacaciones pagadas, permiso por enfermedad, pago de días festivos, seguro médico. Remuneraciones no financieras: son remuneraciones no monetarias, como el placer del el sistema de compensación trabajo, desempeñado en un ambiente agradable de trabajo
Seguridad e higiene	Implica dotar a sus empleados de un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección integral, física y mental del trabajador y estar libre de enfermedades, gozar de un ambiente laboral seguro y de buena salud.
Relaciones laborales	Se ocupa de las relaciones entre el trabajador y el empleador, inmersos en un conjunto de acciones y cuestiones vinculadas al desarrollo laboral y organizacional
Investigación	Permite corregir una serie de factores cuyos resultados revelan la necesidad de transformar

	estructuras que incentivan el desarrollo de potencialidades y capacidades para innovar permanentemente la organización

Nota: información con base en Chávez (2017);Sajeda (2017); Gaspar (2021); Martinez, et al. (2023).

Práctica de la corrupción en el sector público

Desde los orígenes del hombre este ha buscado establecer organizaciones políticas, sociales y económicas que permitan el desarrollo de actividades comerciales y de gobierno. Ante esto, las acciones de la humanidad han venido rigiéndose por principios éticos como una predisposición humana de permanecer y hacer lo bueno (Zabala, 2018).

Sin embargo, ante las necesidades humanas y por la satisfacción de ellas, se suele cometer actos reprochables que han atentado contra las normas establecidas. En consecuencia de ello, surgen actos deshonestos que son utilizados como herramienta por medio de la cual se alcanzará este beneficio anhelado, pero no merecido (Hadiprajitno y Amal, 2019).

Ahora bien, la corrupción en el sector público se da en relación con las actitudes y afanes de la riqueza que tengan los políticos, empresarios o burócratas. Es por esta razón que la corrupción socava las bases de una sociedad y vulnera la legitimidad de las instituciones públicas desvalorizando el derecho a la igualdad y la justicia (Zabala, 2018).

En este mismo escenario, cuando se hace uso de los poderes públicos y se busca el beneficio de la persona física o jurídica es sinónimo de una administración dolosa. En ese sentido, la corrupción es la acción ilegítima o ilegal deliberada y encubierta realizada por parte de los servidores públicos o por personas privadas para beneficiar sus intereses

particulares que se realiza por cualquier medio en espacios institucionalizados (Gutiérrez, 2018).

Para Pastrana (2019), la corrupción en el ámbito público ocurre cuando el funcionario que forma parte del sistema gubernamental, que posee atribuciones y responsabilidades establecidas en favor de su cargo, es persuadido o realiza acciones que conlleva un favorecimiento de los beneficiarios dada a través de acciones que no están previstas legalmente, lo que afecta al público y a sus intereses. En consecuencia, se establece que los actos de corrupción en el sector público generan un daño al Estado, por ende, perjudica al ciudadano quien es el principal beneficiado o perjudicado por todas las acciones que se tomen por parte de las instituciones públicas.

La práctica de hechos de corrupción a nivel mundial es generalizada. En América Latina se viene manifestando a través de crisis institucionales políticas, en la que los funcionarios públicos de cualquier nivel y entidad se ven envueltos lo que se refleja directamente en las de investigaciones por sobornos, malversaciones de fondos públicos o peculado (Orellana, Velazco, 2019). Además de los efectos, también existen elementos de la corrupción, sus características son el abuso de poder, falta de ética y moral, y el tráfico de influencias dentro del sistema público (Baque et al., 2020).

Por otra parte, la falta de control dentro de las instituciones es una problemática generalizada, inclusive, no se cuenta con mecanismos de denuncia de corrupción. Esto es trascendental, puesto que una forma de luchar contra la corrupción en el ámbito público es que se creen medios que permitan dar seguimiento y detectar estas infracciones (Carpio, 2022; Tenemea y Loayza, 2022).

Desfrancois, & Mayorga (2022), al expresar que las consecuencias económicas que trae la corrupción son enormes debido a que el crecimiento económico se ve afectado debido a que la base institucional está debilitada así también se distorsiona las políticas públicas y esto ocasiona una mala distribución de los recursos a la vez que se perjudica el desarrollo del sector público y privado. Llegando así a configurarse que la corrupción afecta todo el entorno en que la persona se desarrolla.

Desde la perspectiva de Florencia (2022), es imprescindible prevenir estos actos ilícitos, dentro de la función pública. Por lo que la prevención es aquella herramienta que determina el foco principal de la actividad que se pretende investigar. De tal manera que se pueda detectar algún indicio de conducta o patrón que permita visualizar el acto irregular o no ético. Estrictamente en lo que se refiere a la prevención como concepto aplicable en la corrupción se refiere a aquellas prácticas administrativas adoptadas en base a los principios de eficiencia, transparencia y ética por parte de los sectores públicos o privados (Doria, 2019; Pérez, 2022).

Sin embargo, como los refiere Ramos (2017), existen figuras delictivas a partir de la vía penal que combaten la corrupción. Entre los delitos que se puede mencionar está el cohecho, enriquecimiento ilícito, colusión, peculado entre otros. Pero frente a esto es necesario mencionar que al afirmar que existen casos de corrupción, esta herramienta que, si bien es útil, no podría ser considerada como la única y más importante (Basurto, 2022).

Metodología

Enfoque, diseño y tipo de investigación

El presente estudio posee un enfoque cualitativo, ya que lo que se pretende es comprender las acciones o estrategias aplicadas por el departamento de Talento Humano de la entidad, para prevenir actos dolosos administrativos. El diseño es no experimental ya que será aplicado debido a que no se manipularon las variables de manera deliberada (Galindo, 2020). Asimismo se basa en la observación del fenómeno como tal y como está en su contexto natural (Hernández y Mendoza, 2020).

El tipo de investigación es de campo,ya que se recolectó la información en el mismo contexto. Por otro lado, el tipo de estudio es de carácter documental, descriptivo y transversal. Esto porque los datos se obtuvieron en un solo momento de la fase investigativa.

Técnicas e instrumentos de evaluación

Para efecto de la recopilación de información, se aplicó una entrevista con variables cualitativas, ya que este instrumento permite conocer de manera directa el comportamiento del fenómeno de estudio (Feria et al, 2020).

Dimensiones del constructos

Teniendo en consideración que el constructo que se pretende evaluar va encaminado a verificar si las aplicaciones de las normas internacionales a partir de las acciones de talento humano generan una correcta prevención de la corrupción en el gobierno provincial de Manabí para lo cual se considerará las respuestas que se obtengan a través del cuestionario**.** Las dimensiones que se tomaron en consideración para efecto de la entrevista son: capacitaciones al personal, aplicación de programas para la prevención de fraude dolo

administrativo,Promoción de una cultura de integridad, Evaluación y mejora continua y Monitoreo y denuncia sobre actos corruptos.

Población y muestra

La población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios. La presente investigación es censal, puesto que se consideró como población a las dos servidoras públicas que realizan su actividad dentro del Gobierno Provincial de Manabí,específicamente, a los representantes de las subdirecciones existentes en el departamento de talento humano. Los participantes son: la Ing. Ana Granda Palma, Subdirectora de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional; y a la Ing. Ciomara Cedeño Vélez, Subdirectora de Talento Humano.

Procesamiento de resultados

Una vez obtenida y recopilada la información de inmediato se procedió al procesamiento de los resultados, esto implicó ordenar y presentar de la forma más lógica los resultados obtenidos. Se elaboró una tabla con datos consolidados de los resultados generales obtenidos por cada factor de gestión del Talento Humano y su incidencia en la prevención de la corrupción dentro de la organización.

Adicionalmente a estos aspectos, se ha recopilado información bibliográfica sobre sobre actos de corrupción dentro de la gestión pública de Ecuador.

RESULTADOS

Marco contextual

Se debe comprender que en el Ecuador existen casos de corrupción en el sector público, esto es un reflejo de la falta de control que hay dentro del servicio público. Inclusive los usuarios del servicio público han expresado su falta de confianza en las instituciones lo que ha generado que en las instituciones mejoren en el control interno y el servicio al usuario (Cabrera et al, 2018).

Ante esta circunstancias, es necesario implementar mecanismos de control interno por parte del área de talento humano con la finalidad de dar una seguridad en el cumplimiento y la efectividad de los planes y programas y así cumplir con el marco normativo tanto de manera externa como interna optimizando así los recursos en sus procesos y actividades. (Ortiz, 2021).

En consecuencia, existen mecanismos que intentan prevenir hechos de corrupción, entre los cuales se puede mencionar a los mecanismos normativos. Un claro ejemplo es el Código Orgánico Integral Penal que establece sanciones para hechos en donde se genera corrupción. Entendiéndose de esta manera que la finalidad de este código es más preventivo y disuasivo para que la gente no cometa estos delitos.

Por otro lado, las prácticas de corrupción dentro del sector público ecuatoriano generan efectos negativos que repercuten directamente en la sociedad. Entre los varios efectos nocivos que tiene la corrupción en la sociedad se puede mencionar la ampliación de las brechas de equidad, inestabilidad política, corrupción de las estructuras institucionales, empobrecimiento a los grupos vulnerables, desidia social ante la corrupción, falta de empatía ciudadana en la gestión pública, desconfianza en el gobierno (Carrera et al., 2018).

La gestión del talento humano en los gobiernos locales (GADs) en el Ecuador están regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público (2010), en la que se determinan a grandes rasgos sus responsabilidades y compromisos. Sin embargo, se hace necesario su incorporación al proceso de gobernanza con un poco más de formación en temas de gobernanza, cuya debilidad se ve reflejada no solo en el discurso, sino en los métodos aplicados para dar espacios a los principios que sostienen a la propia gobernanza, y que van más allá de la participación ciudadana y su viabilidad dentro de los espacios de la gestión pública local.

Resultados de las medidas adoptadas por el Departamento de Talento Humano Gobierno Provincial de Manabí

Los datos proporcionados a continuación, se derivan de las respuestas concedidas por las funcionarias de esta entidad.

Tabla 2.

Capacitaciones y programas dentro del GAD Manabí

Participantes	Aspectos relevantes
Ing. Ana Granda Palma, Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Las capacitaciones y programas van enfocados a concientizar al personal sobre la importancia de la ética e integridad en el ejercicio de sus funciones buscando así también fomentar sesiones de sensibilidad sobre corrupción así como estudios de casos y ejercicios prácticos también en correlación del cumplimiento de los objetivos que se ha planteado este departamento.

Ing. Ciomara Cedeño Vélez, Subdirectora de Talento Humano	Los programas han permitido el desarrollo de habilidades de toma de decisiones éticas fomentando a la par la comunicación efectiva sobre políticas y procedimientos de anticorrupción. También se han evaluado las capacitaciones de manera periódica para medir y recopilar información que permita evidenciar si los conocimientos impartidos en las capacitaciones han sido aprendidos y aplicados por los trabajadores Esto se lo ha podido aplicar al finalizar los talleres de capacitación.

Nota: Datos recopilados de la entrevista Ing. Ana Granda Palma, Subdirectora de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional; Ing. Ciomara Cedeño Vélez, Subdirector de Talento Humano

Tabla 3.

Capacitaciones y programas dentro del GAD Manabí

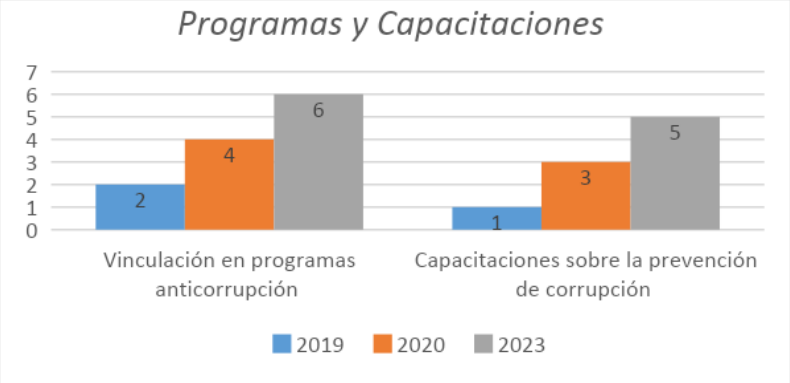
Ing. Ana Granda Palma, Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	No ha existido en este periodo denuncia alguna, lo que evidencia que las capacitaciones que se ha dado el personal están rindiendo sus frutos.
Ing. Ciomara Cedeño Vélez, Subdirectora de Talento Humano	Si bien es cierto existen demandas contra el gobierno provincial de Manabí estas no son en temas relacionados a corrupción, sino más bien en procedimientos por reclamos laborales, civiles y contractuales.

Nota: Datos recopilados de la entrevista Ing. Ana Granda Palma, Subdirectora de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional; Ing. Ciomara Cedeño Vélez, Subdirector de Talento Humano

Análisis: Un aspecto en común de las funcionarias entrevistadas es que la actividad del departamento de talento humano ha incidido directamente a través de la aplicación de estas capacitaciones y protocolos sobre la prevención de la corrupción, inclusive se ha tenido en consideración mecanismos internacionales en cuanto a la aplicación de medidas que buscan capacitar al personal con la finalidad de prevenir hechos delictivos.

Figura 1.

Incremento por años de programas y capacitaciones en el GPM sobre prevención de la corrupción



Datos recopilados de la entrevista Ing. Ana Granda Palma, Subdirectora de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional; Ing. Ciomara Cedeño Vélez, Subdirector de Talento Humano

Tabla 4.

ACTIVIDADES APLICADAS EN LA DE PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN GAD MANABÍ

Acciones	Temas considerados
Desarrollo de políticas y procedimientos	• Ética • Integridad • Prevención de la corrupción • Aspectos del empleo y las relaciones laborales en el gobierno provincial
Selección y contratación ética	• Implementación procesos rigurosos de selección y contratación de personal • Evaluación de habilidades y competencias laborales,

	● Evaluaciones de criterios de integridad y la ética de los candidatos ● Verificaciones de antecedentes y referencias para identificar posibles riesgos de comportamiento corrupto.
Capacitación y concientización	Organización de programas de capacitación regulares sobre: o Concientización sobre los riesgos de la corrupción, o Estándares éticos o Consecuencias legales y éticas de participar en actividades corruptas.
Promoción de una cultura de integridad	● Iniciativas para fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas. ● Comunicación regular sobre políticas anticorrupción y el reconocimiento de comportamientos ejemplares.
Monitoreo y denuncia	● Implementación de mecanismos para monitorear el cumplimiento de las políticas anticorrupción ● Implementación de mecanismos para recibir y gestionar denuncias sobre posibles conductas corruptas. ● Implementación de mecanismos para garantizar la confidencialidad y protección de los denunciantes, ● Implementación de mecanismos para investigar de manera imparcial y tomar medidas apropiadas en respuesta a las denuncias.
Evaluación y mejora continua	● Evaluación frecuentemente la aplicación de conocimientos de las medidas de prevención de la corrupción ● Realización de auditorías internas, ● Implementación de encuestas de clima laboral ● Análisis de riesgos para identificar áreas de vulnerabilidad y desarrollar estrategias para mitigar los riesgos

Nota: Datos recopilados de la entrevista Ing. Ana Granda Palma, Subdirectora de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional; Ing. Ciomara Cedeño Vélez, Subdirector de Talento Humano

Análisis: Se evidencia la aplicación de programas y actividades por parte de talento humano. El departamento busca fortalecer los procedimientos que buscan la prevención de la corrupción en específico se han aplicado medidas dentro del gobierno provincial de Manabí en donde se puede evidenciar claramente el interés sobre la aplicación de programas y políticas implementadas a fin de prevenir escenarios de corrupción.

Discusión

De acuerdo a los datos obtenidos, este estudio entra en concordancia con la investigación de Pérez et al. 2022), en donde se demuestra que cuando se aplican estrategias de prevención dentro de las organizaciones,los colaboradores tienden a tomar conciencia sobre el significado de las consecuencias de las acciones. En ese sentido, los funcionarios del departamento de talento humano en el gobierno provincial de Manabí han desempeñado un papel significativo en la prevención de la corrupción logrando conseguir varios puntos favorables en cuanto a la concientización y capacitación del personal en torno a la problemática de la corrupción.

Por otro lado,la implementación de políticas, programas y capacitaciones eficaces que promueven la integridad y la ética en el lugar de trabajo, refleja la capacidad del de gobernanza del GAD Manabí, para influir de manera positiva en la cultura organizacional y en el comportamiento de los empleados dentro y fuera de esta institución pública. Acciones que van en concordancia con los estudios de Labraña et al. (2023) un compromiso organizacional con la prevención de la corrupción esto se demuestra a partir de las iniciativas que denotan un compromiso con la transparencia, responsabilidad e integridad en todas las actividades que realizan los gobiernos locales.

A semejanza de Morillas (2023), la organización institucional logra desarrollar una cultura de integridad y ética en los funcionarios a través de la implementación de códigos y la evaluación para observar el cumplimiento fiel de los cánones establecidos. En este

escenario, el que no se hayan presentado denuncias formales sobre hechos de corrupción dentro del GAD Manabí, se está valorando la cultura de ética y respeto laboral. Esto ha posibilitado que se evite que los funcionarios incurran en actos de corrupción y que desarrollen una cultura de prevención para evitar escenarios desfavorables (Tú, 2018).

En relación con los estudios de Vegas-Meléndez (2017) y Chica-Vélez y Salazar-Ortiz(2021), existe un impacto positivo en la imagen institucional en el momento en que el departamento de talento humano a través del desarrollado una imagen corporativa, se incrementa la reputación de imagen. Lo que ha sucedido en el gobierno provincial de Manabí tanto internamente como externo. Lo cual aumenta la confianza de los ciudadanos, así como de los empleados en la institución .

Conclusiones

El objetivo del estudio que es analizar la gestión del departamento de Talento Humano, con la finalidad de determinar las acciones que se toman sobre la prevención de actos de corrupción en el Gobierno Provincial de Manabí , ha podido cumplirse a través de la revisión de la literatura y el diseño metodológico aplicado. Lo que ha permitido responder el papel que ha tenido la gestión del talento humano en diferentes teorías administrativas, donde se puede concluir que aunque el campo de estudio del talento humano en los trabajadores sigan desarrollándose, este sigue siendo un valor dentro de las organizaciones ya sea de manera teórica como práctica.

Se confirma que el Talento Humano coadyuva en la efectiva administración de las organizaciones, cuyos actividades están en relación con las capacidades, conocimientos y

destrezas que se debe gestionar en los colaboradores. En consecuencia, se obtiene el desempeño óptimo de todos sus miembros. Esto se puede crear a través de la gestión estratégica para desarrollar cualidades competitivas implementando así políticas que creen una estructura organizacional conducente y favorable para la asignación de recursos.

Se comprueba que el concepto de corrupción en el sector público ocasiona efectos negativos y colaterales, ya que no solo afecta a aquellos que los cometen, sino también aquellos que dependen de las decisiones de quienes perpetran los actos deshonestos. Lo que se deriva en actos que atentan contra los principios de la administración pública, beneficiándose de esta manera a sí mismo u a otra persona natural o jurídica.

Se confirma que al no existir mecanismos de control eficientes, la corrupción seguirá existiendo. He ahí la importancia de implementar mecanismos efectivos para prevenir y erradicar hechos de corrupción. Por lo que se determina que es imprescindible el protagonismo del departamento de talento humano para la creación de programas que garanticen un desempeño óptimo en las instituciones públicas. Todo acto organizacional repercute de manera directa en el desempeño tanto del funcionario como de la institución

Se concluye que la falta de control no solo se debe al desinterés por parte del Estado, sino también al accionar de la burocracia legislativa que no permite la aplicación de la normativa necesaria para prevenir y erradicar la corrupción. Inclusive, existen proyectos de ley que buscan de cierta manera prevenir hechos de corrupción.Es así como se puede evidenciar que el retardo burocrático existente en el Ecuador, impide la creación de norma positiva para regular los hechos de corrupción en la administración pública

Fortalezas y Limitaciones

Las fortalezas del estudio se basan en el diseño metodológico abordado. La entrevista concedida por las funcionarias de la entidad pudieron brindar las estrategias que han sido aplicadas dentro del organismos público como prevención de actos deshonestos por parte de los colaboradores.

Los sesgos de la investigación tienen que ver con la disponibilidad de los participantes del estudio, ya que no se pudo ampliar la población, sujeto de estudio. Lo que hubiera ayudado a conocer otras perspectivas sobre los hechos acaecidos dentro del Gobierno Provincial de Manabí

Futuras Líneas de Investigación

Para futuras líneas de investigación, se recomienda abordar temas como la aplicación de procesos administrativos y la satisfacción del usuario, con la finalidad de conocer las percepciones de los propios ciudadanos sobre el servicio que brinda el GAD Manabí.

Referencias bibliográficas

Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. *Nova scientia*, 10(21), 423- 440.

Anastacio, C., García, A. y Mego, O. (2020). Gestión del Talento Humano por Competencias y su Relación con la Motivación de los Colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú. ZHOECOEN, 12(4), 436-448. https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394

Armijos, F, Bermúdez, A, y Mora N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.

Basurto, R., & Yoza, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informática*s, 15 (6); 128-141.

Baque, M, Peña, D., y Baque E. (2020). La corrupción y su incidencia en la administración pública; análisis de sus causas y efectos. Revista *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación*, 5(5),137-157. Doi:10.23857/fipcaec.v5i5.189

Cabrera, S., Erazo, J., Narváez, C. Rodríguez, R. (2018). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 12 (7). DOI 10.35381/cm.v7i12.446

Cangas, L. y Aulla, I. (2020). La corrupción golpea al Ecuador en momentos de la pandemia. Uniandes Episteme, 7, 1163–1173.

Carpio, A. (2022). La Regulación del Lobby en Ecuador. *Dominio de la Ciencia*, 8 (1), pp. 1117-1133.

Carrera, F., Aguilar, M., Narváez, B., y Condoy. A. (2018). La corrupción en Ecuador desde una visión jurídica-estadística. Período 2012 - 2017. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5 (Especial), 1191-1203.

Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. Eca sinergia, 11(2), 166-173.

Chávez. E., Vizcaíno. A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. Universidad de Guadalajara. Mercados y Negocios, (36), pp. 7-20.

Chica-Vélez, S.A. y Salazar-Ortiz, C.A. (2021). Posnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público. *Opera*. 28 , 17–51. DOI:/10.18601/16578651.n28.02.

Comín, F., y Díaz, D. (2005). *Sector público administrativo y estado del bienestar. Estadísticas Históricas de España: Siglos XIX y XX*, 2nd edition, Fundación BBVA

Desfrancois, P., Mayorga, T. (2022). La corrupción en el Ecuador: un análisis económico. *Revista Colombiana De Ciencias Administrativas*, 4(2), 8–25. https://doi.org/10.52948/rcca.v4i2.614

Dirección de Impuestos y Aduanas. (2016). ¿CÓMO PODEMOS PREVENIR LA CORRUPCIÓN? Una propuesta para identificar posibles tipologías que deriven en actos de corrupción. Oficinas de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

Doria, J. (2019). La adopción de buenas prácticas administrativas en los sectores público y privado como estrategia de prevención de actos de corrupción. Rev. Digital de Derecho Admin., 21,

Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Didáctica Y Educación, 11(3), 62–79.

Florencia, R. (2022). La inteligencia artificial para prevenir la corrupción. Revista De Investigación Científica, 1(1), 115-125.

Función de Transparencia y Control Social. (2017). Plan Nacional de Prevención y Lucha Contra la Corrupción 2013-2017.

Galindo, H. (2020). Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. *Ciencias*, 59(3). DOI:10.17993/EcoOrgyCso.2020.59

Gaspar, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento, 6(8), 318-329. DOI:10.23857/pc.v6i8.2942

Gonzáles, J., Ramirez, R., Terán, N. y Palomino , G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplina*r, 5(1), 1157-1170. DOI:10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Gutiérrez, E. (2018). Corrupción pública: concepto y mediciones. Hacia el Public compliance como herramienta de prevención de riesgos penales. Política criminal, 13(25), 104-143. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992018000100104

Hernández, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill.

Hadiprajitno, P. y Amal, M. (2019). Constructos sociales para predecir actitudes y comportamientos corruptos desde la perspectiva de la teoría del comportamiento planificado. Revista Internacional de Economía y Administración de Empresas, 7(3), 167-177.

Jara, A., Asmat. N., Alberta. N. y Medina. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista venezolana de gerencia, 23(83), 740-760. https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/

Labraña, J., Brunner, J. y Rodríguez- Ponce, E., y Puyol, F. (2023). *Redefiniendo la educación superior: Cambio organizacional y nuevas formas de gobernanza*. Ediciones Universidad Diego Portales

Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. Tla-Melaua, 13(47), 70-109. http://dx.doi.org/10.32399/rtla.0.47.833

Lizarzaburu, E., Burneo, K., Barriga, G., Noriega, L. y Cisneros, J. (2019). Gestión empresarial: una revisión a la norma ISO 37001 antisoborno. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (73), 111-150.

Martinez, M. C. V., Romero, D. R., & Rodríguez, M. C. M. (2023). La corrupción en México, oportunidades institucionales para su prevención y combate. Latin American Journal of Development, 5(2), 521–545. https://doi.org/10.46814/lajdv5n2-005

Mejía, A., Bravo, M. y Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial, 34(1), 2-11.

Morales, S. y Morales, O. (2023). Odebrecht: un caso de corrupción organizacional. Aposta. Revista de Ciencias Sociales, 96, 36-51,

Moreira-Rosero, E., & Bermeo-Valencia, M., (2022). Gobernanza institucional como estrategia de gestión del talento humano en los gobiernos locales. Caso de estudio: GAD Junín (Provincia de Manabí). 593 Digital Publisher CEIT, 7(5-2), 234-251 https://doi.org/10.33 386/593dp.2022.5-2.1504

Morillas, L. (2023). *Corrupción privada, transparencia y gestión pública*. Dykinson.

Oña, L. y Salameh, I. (2020). La corrupción golpea al Ecuador en momentos de pandemia. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7, 1163-1173.

Orellana. J., Velasco. J. (2019). Historia de la corrupción en el imperio español. 2019, n.19, pp.11-22. ISSN 2027-5137. https://doi.org/10.19053/20275137.n19.2019.9607.

Ortiz, G. (2021). Control Interno Coso Erm Aplicado Al Talento Humano Del Sector Público En Ecuador. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración. 5(17). DOI:10.33996/

Partners of the Americas. (2023). Metodología de Investigación. Evaluación Integral sobre las barreras para el cumplimiento de las leyes nacionales relacionadas con derechos laborales reconocidos internacionalmente en el sector portuario de Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

Pastrana. A. (2019). Estudio sobre la corrupción en América Latina. Revista mexicana de opinión pública, (27), 13-40.

Pérez, A., Vázquez, Á. y Levín, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13-33. http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01.

Pérez, L., Zarate, W., Antón, M., Holgano, A. (2022). Ética, política y corrupción: Una revisión conceptual enfatizada en Perú. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XXVIII, Número Especial 5.

Pérez, V. y Tamayo, J. (2022). Derecho a la buena administración pública, referente de eficacia y eficiencia en la actividad administrativa. *REVISTA ERUDITUS*, 3(3), 43–60. https://doi.org/10.35290/re.v3n3.2022.716

Ponce J., Rodríguez J., y Cordovez, A. (2020). Public Administration And Corruption In Ecuador; An Unbeatable Marriage. Mkt Descubre, 1(2), 250 - 257. DOI:10.36779/

Quispe, M., Pinto, F., Huaman, R., Bueno, M., & Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. DOI:10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627

Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. Revista Información Tecnológica. Vol.30, n.6, pp.167-176.

Ramos, M. y Álvarez, F. (2019). El control de la corrupción en América Latina: agenda política, judicialización e internacionalización de la lucha contra la corrupción. Documento de Trabajo nº 11 (2ª época), Madrid, Fundación Carolina. DOI:10.33960/issn-e.1885-9119.DT11

Ramos, R. (2017). Derecho Constitucional En Ecuador Y Aspectos Sobre La Corrupción Desde lo Penal. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, (2), 35-46.

Reinoso Haro, F. M., & San Lucas , M. F. (2022). La corrupción administrativa en la gestión del talento humano de instituciones públicas, estudio de caso. Visionario Digital, 6(2), 39- 57. https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v6i2.2112

Río, J., Acosta, R., Santis, M., y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Información tecnológica, 33 (2), 13-20. DOI:10.4067/S0718-07642022000200013

Sajeda, A. (2017). The Impact of Talent Management on Attaining Competitive Advantage: A Field Study on Jordanian Telecommunications Companies. Middle East University, Lebanon.

Sánchez, D. (2021). Análisis de la corrupción en el Ecuador y su impacto en lo económico político y social (Master's thesis).

Tenemea, M., y Loayza, M. (2022). Los canales de denuncia como instrumentos de lucha contra la corrupción en el sector público en general. *Polo del Conocimiento*, 7(9), 2587-2602. DOI:10.23857/pc.v7i9.4746

Tú, J. (2018). Confianza y corrupción. En E, Uslaner (Ed.), The Oxford handbook of social and Political Trust, (págs. 473-496), Oxford University Press DOI:10.1093/oxfordhb/9780190274801.013.22

Vegas-Meléndez H. (2017). Políticas públicas y gobernanza Articulación para una gestión pública local autónoma. Polis (Santiago), 16(48), 155-172. DOI:10.4067/S0718-65682017000300155

Zabala, J. (2018). Apuntes sobre la historia de la corrupción. Universidad Autónoma de Nuevo León.