

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR UNIVERSIDAD

ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACION PUBLICA MENCION
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

TEMA:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA DELEGACIÓN
PROVINCIAL DEL CNE EN SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS,
2025**

AUTOR:

YÉPEZ CEDEÑO MAYRA ALEJANDRA

DIRECTOR:

ING. MIGUEL CEDILLO FAJARDO, MSC.

MILAGRO, 2025

Derechos de autor

Sr. Phd.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, Yépez Cedeño Mayra Alejandra en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Administración Pública mención en Desarrollo Institucional**, como aporte a la Línea de Investigación Tic en educación de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 02 de enero de 2026



Yépez Cedeño Mayra Alejandra

C.I. 1720474830

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los veintisiete días del mes de marzo del dos mil veintiseis, siendo las 10:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, ING. YEPEZ CEDEÑO MAYRA ALEJANDRA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL CNE EN SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, 2025**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO, Presidente(a), Mcf ALVAREZ NARANJO LUIS JONATHAN en calidad de Vocal; y, Mba GARCÍA ROLDAN GEOVANNA LISBETH que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	57.87
DEFENSA ORAL	36.83
PROMEDIO	94.50
EQUIVALENTE	MUY BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:00 horas.



ING. CARLOS ROLANDO
NARANJO CABRERA
FACULTAD DE POSGRADO

Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



ING. LUIS JONATHAN
ALVAREZ NARANJO
FACULTAD DE POSGRADO

Mcf ALVAREZ NARANJO LUIS JONATHAN
VOCAL



ING. GEOVANNA LISBETH
GARCIA ROLDAN
FACULTAD DE POSGRADO

Mba GARCÍA ROLDAN GEOVANNA LISBETH
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



ING. MAYRA ALEJANDRA
YEPEZ CEDEÑO
FACULTAD DE POSGRADO

ING. YEPEZ CEDEÑO MAYRA ALEJANDRA
MAGISTER

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud, dedico este logro a mi familia, pilar fundamental en cada etapa de mi vida.

A mi esposo, por su amor, comprensión y apoyo incondicional; por acompañarme con paciencia en los momentos de mayor esfuerzo y por ser mi compañero fiel en cada desafío.

A mis hijas, mi mayor fuente de inspiración, porque son la razón que me impulsa a superarme día a día, este logro también les pertenece, para que siempre recuerden que, con esfuerzo, perseverancia y fe, todo sueño puede hacerse realidad.

A mi madre, ejemplo de fortaleza, entrega y amor infinito: Gracias por ser mi guía, por tus sabios consejos y por enseñarme el valor del sacrificio y la constancia.

Extiendo mi agradecimiento a la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), institución que me brindó los conocimientos, las herramientas y la oportunidad de crecer en lo personal y profesional.

Con profunda gratitud, dedico este logro a todos quien creyeron en mí, y fueron parte de este camino.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y a la Virgen del Cisne, fuente de sabiduría, fortaleza y guía constante en cada paso de mi vida, su presencia ha sido mi consuelo y mi luz en los momentos de esfuerzo y superación, iluminando el camino que me condujo a alcanzar este importante logro académico.

Extendiendo mi más profundo agradecimiento a mi familia, especialmente a mi esposo, mis hijas, mi madre y mi hermana, por su cariño, su amor, comprensión y apoyo incondicional fueron el pilar que me impulsó a culminar esta meta con perseverancia y dedicación.

De igual manera, agradezco a la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) por haberme brindado los conocimientos, las herramientas y el espacio para crecer profesional y personalmente, dentro de un entorno académico comprometido con la excelencia.

Finalmente, expreso mi gratitud a todas las personas que, de una u otra forma, aportaron con su apoyo, ánimo y confianza para hacer posible este logro.

Resumen

La investigación buscó determinar la influencia de la gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral en Santo Domingo de los Tsáchilas en el año 2025. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional, utilizando como instrumento una encuesta aplicada a la totalidad de los servidores de la institución, obteniendo información representativa y confiable de las variables estudiadas.

La gestión del talento humano se midió a través de las dimensiones de planificación, capacitación, comunicación y reconocimiento, y el fortalecimiento organizacional a través del clima laboral y la eficiencia institucional. Los resultados mostraron que existe una evaluación positiva, fuerte y significativa entre las dos variables, lo que demuestra que una buena gestión del talento humano influye en el fortalecimiento de la organización. dimensiones de planificación y comunicación y debilidades en los mecanismos de reconocimiento y motivación del personal, sobre todo en un contexto con alta prevalencia de contratos temporales.

El análisis correlacional y de regresión mostró que la gestión del talento humano es predictora en un porcentaje considerable de la varianza del fortalecimiento organizacional, confirmando empíricamente la hipótesis general la investigación. El fortalecimiento de las prácticas de gestión del talento humano es una herramienta para mejorar el clima laboral, la eficiencia institucional y el compromiso organizacional, logrando así el cumplimiento de los objetivos del Consejo Nacional Electoral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Fortalecimiento organizacional, Administración pública, Desempeño institucional

Abstract

This research aimed to determine the influence of human talent management on organizational strengthening at the Provincial Delegation of the National Electoral Authority in Santo Domingo de los Tsáchilas in 2025. The study adopted a quantitative approach with a descriptive–correlational design, using a survey as the data collection instrument applied to the entire population of institutional staff, obtaining representative and reliable information on the variables under study.

Human talent management was measured through the dimensions of planning, training, communication, and recognition, while organizational strengthening was assessed through work climate and institutional efficiency. The results revealed a positive, strong, and statistically significant relationship between the two variables, demonstrating that effective human talent management positively influences organizational strengthening. Strengths were identified in the planning and communication dimensions, while weaknesses were observed in recognition and staff motivation mechanisms, particularly in a context characterized by a high prevalence of temporary contracts.

Correlation and regression analyses showed that human talent management is a significant predictor of a considerable proportion of the variance in organizational strengthening, empirically confirming the general research hypothesis. Strengthening human talent management practices constitutes a key tool for improving work climate, institutional efficiency, and organizational commitment, thereby contributing to the achievement of the objectives of the National Electoral Authority.

Keywords: Human talent management, Organizational strengthening, Public administration, Institutional performance.

Lista de Figuras

Figura 1. Género.....	39
Figura 2. Edad.....	39
Figura 3. Nivel de educación.....	40
Figura 4. Tipo de contrato	41
Figura 5. Área de desempeño.....	42
Figura 6. Tiempo laboral.....	43
Figura 7. Actividad de desempeño	44
Figura 8. Variables con oportunidad de mejora vs. Variables de referencia positiva	47
Figura 9. Comparativo Variables de baja puntuación vs. alta puntuación en relación al desempeño	48
Figura 10. Comparación de media por dimensión	49
Figura 11. Diagrama de dispersión: GTH vs Fortalecimiento organizacional	52

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de Operaciones de Variables	29
Tabla 2. Estructura de variables identificadas.....	33
Tabla 3. Verificación Alfa de Cronbach	38
Tabla 4. Confiabilidad por Dimensión.....	38
Tabla 5. Estadística Descriptiva	44
Tabla 6. Índices y medias por variable y dimensión.....	45
Tabla 7. Correlación Gestión del Talento Humano ↔ Fortalecimiento	50
Tabla 8. Validación de Hipótesis	52

Índice

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación	ii
Aprobación del tribunal calificador	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Lista de Figuras.....	viii
Lista de Tablas.....	ix
Índice	x
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
1.1 EL PROBELMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.1.2 Formulación del problema de investigación	4
1.1.3 Delimitación del problema.....	4
1.1.4 Determinación del Tema.....	5
1.1.5 Formulación del problema	5
1.1.6 Preguntas de investigación.....	6
1.1.7 Objetivos	6
1.1.8 Hipótesis	6
1.1.9 Justificación	7
2 Capitulo II.....	9
2.1 Marco Teórico	9

2.1.1	Antecedentes	9
2.1.2	Antecedentes Históricos.....	9
2.1.3	Antecedentes Referenciales	12
2.1.4	Fundamentación Teórica.....	17
3	CAPÍTULO III.....	28
3.1	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.1.1	Enfoque de la investigación	28
3.1.2	Tipo y nivel de investigación	28
3.1.3	Diseño de la investigación	28
3.1.4	Población y muestra.....	28
3.1.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.1.6	Operacionalización de las variables.....	29
3.1.7	Validez y confiabilidad del instrumento	33
3.1.8	Técnicas de análisis de datos	35
4	CAPÍTULO IV.....	37
4.1	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	37
4.1.1	Análisis de la situación actual.....	37
4.1.2	Fiabilidad del instrumento	37
4.1.3	Análisis descriptivo.....	39
4.1.4	Análisis comparativo	46
4.1.5	Verificación de las hipótesis	51
	CAPÍTULO V.....	54
	Conclusiones.....	54
	Recomendaciones	55
5	ANEXOS	63
	Anexo 1	63

Anexo 2.....	70
6.....	56

Introducción

En el ámbito de la administración pública, la gestión del talento humano se ha posicionado como un elemento para fortalecer las organizaciones y mejorar su desempeño. Las entidades públicas enfrentan crecientes exigencias relacionadas con eficiencia, transparencia, calidad del servicio y adaptación a entornos cambiantes, lo que ha desplazado el enfoque tradicional de administración de personal hacia modelos más integrales, orientados al desarrollo de competencias, la motivación, la comunicación efectiva y el reconocimiento del capital humano. En este contexto, el talento humano deja de ser un insumo operativo para convertirse en un factor que impacta directamente en la capacidad de las entidades públicas para lograr su misión.

En Ecuador, y específicamente en instituciones de la Función Electoral como el Consejo Nacional Electoral (CNE), la gestión del talento humano se vuelve especialmente significativa por la sensibilidad de los procesos que lleva a cabo y que exigen altos niveles de significativa coordinación, por la sensibilidad de los procesos que lleva a cabo y que exigen altos niveles de coordinación, integridad ética, eficiencia y confianza ciudadana. Las delegaciones provinciales del CNE, como la de Santo Domingo de los Tsáchilas, enfrentan desafíos estructurales relacionados con la temporalidad del personal, la rotación laboral, la capacitación continua y la consolidación de un ambiente organizacional que pueda dar respuesta efectiva a los procesos electorales y administrativos.

A pesar de contar con normas, políticas institucionales y planes estratégicos para fortalecer la gestión del talento humano, aún existen brechas entre lo que se establece y lo que se ejecuta, sobre todo en aspectos como la planificación de personal, la capacitación en función del puesto, la comunicación interna y los sistemas de reconocimiento, clima laboral, la eficiencia organizacional y el compromiso institucional de los servidores públicos, impactando el desempeño general de la institución y su capacidad para dar respuesta a las necesidades ciudadanas.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral en Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2025.

Los resultados de esta investigación aspiran a generar evidencia empírica para la toma de decisiones estratégicas de gestión del talento humano en el sector público electoral y servir de base para el diseño de medidas de mejora que fortalezcan la institución.

CAPÍTULO I

1.1 EL PROBELMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1 Planteamiento del problema

La gestión del talento humano se posiciona como eje estratégico en el sector público ecuatoriano, según (Rebeca, 2022), prioriza competencias alineadas con objetivos institucionales, el Consejo Nacional Electoral en la Delegación Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, resulta crucial para procesos electorales eficientes conforme al PEI CNE 2022-2025 (CNE, cne.gob.ec, 2022) por lo tanto es la necesidad de brindar servicios electorales que sean eficientes, transparentes y puntuales requiere que la administración del personal se base en una buena planificación, profesionalismo, motivación constante y una comunicación clara y efectiva.

Según estudios recientes (Cabal Briones, 2025), evidencian rotación del personal en las entidades públicas, esto continúa representando un reto que impacta la eficiencia y la estabilidad institucional, la gestión de talento humano evidencia limitaciones en aspectos como el reconocimiento, la motivación y la adaptabilidad, lo que disminuye el compromiso de los funcionarios y propicia la rotación, por lo que se sugiere adoptar un enfoque más estratégico y orientado al bienestar del personal para mejorar los niveles de permanencia.

Aunque el CNE establece lineamientos, la implementación provincial muestra perfiles desactualizados e inducciones no estandarizadas (CNE, cne.gob.ec, 2022), es por esta razón que en la Delegación de Santo Domingo de los Tsáchilas se observan prácticas que necesitan ser revisadas, como falta de actualización de los perfiles de puestos, procesos de inducción que no están del todo estructurados, capacitaciones que no siempre están alineadas con las necesidades reales del trabajo, y canales de comunicación interna que en ocasiones no garantizan una coordinación efectiva entre las diferentes áreas.

El compromiso institucional y la eficiencia operativa en el año 2025, nuevos estudios (Florencia, Baño, Rosado, & Solís, 2025), reafirman que la alineación de las

competencias humanas con los objetivos institucionales a través de programas de capacitación y políticas de incentivos mejora la productividad y sostenibilidad en el sector público ecuatoriano, pero aún existen obstáculos como rigideces burocráticas y falta de evaluación sistemática que impiden que la Delegación cumpla con su misión electoral, por lo que se necesita un análisis empírico para medir esta incidencia y proponer soluciones contextualizadas para mejorar el desempeño organizacional.

Además, la institución enfrenta exigencias cada vez mayores: como la actualización de nuevas tecnologías, la ampliación de servicios y la constante realización de procesos electorales, cuando la gestión el talento humano no se ajusta adecuadamente a estas demandas, pueden surgir problemas como descoordinación, retrasos en los procesos, desgaste del personal y una disminución en la calidad del servicio público, de manera que el fortalecimiento organizacional se convierte en un elemento clave, pues permite desarrollar capacidades internas, mejorar la articulación entre áreas y consolidar estructuras más eficientes que garanticen el cumplimiento de la misión institucional y la sostenibilidad en el tiempo.

Es por eso por lo que la gestión del talento humano representa un pilar estratégico para el fortalecimiento organizacional en instituciones públicas como la Delegación Provincial Electoral de Santo Domingo de los Tsachilas del Consejo Nacional Electoral, donde deficiencias en procesos como la planificación del personal, capacitación continua y reconocimiento impactan negativamente el clima laboral.

1.1.2 Formulación del problema de investigación

¿En qué medida los procesos de gestión del talento humano inciden en el fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral de Santo Domingo de los Tsáchilas,2025?

1.1.3 Delimitación del problema

Área de Investigación: Consejo Nacional Electoral – Delegación de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Línea de Investigación: Fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional en el sector público, con enfoque en la gestión del talento humano y mejora de la eficiencia administrativa.

Unidad de análisis: funcionarios de la Delegación

Variables Independiente: Gestión del talento humano

Variable Dependiente: Fortalecimiento organizacional

Ubicación geoespacial: En la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral de Santo Domingo de los Tsáchilas, ubicada en la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, República del Ecuador.

Ubicación temporal: La investigación se sitúa en el año 2025, lo que permite analizar de manera actual y relevante cómo la gestión de talento humano impacta en el fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas en su contexto real.

1.1.4 Determinación del Tema

Gestión del talento humano y su incidencia en el fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas, 2025.

1.1.5 Formulación del problema

En la Delegación Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, aunque existen normativas y procedimientos para administrar al personal, en la práctica se enfrentan desafíos en áreas cruciales; la planificación y organización del personal, la capacitación y el desarrollo del talento y los canales de comunicación y reconocimiento.

Estas dificultades pueden afectar negativamente el ambiente laboral, el compromiso del personal con la institución y la eficiencia de sus procesos internos son elementos clave para fortalecer la organización, además, no contar con una evaluación integral que permita entender como están aplicando estos aspectos hace difícil detectar las brechas y aprovechar las oportunidades de mejora, sin un análisis profundo se reduce la capacidad institucional para garantizar equipos motivados, coordinados y eficientes, lo cual es vital en un organismo cuya misión requiere altos niveles de transparencia y responsabilidad pública.

Por ellos, es importante investigar si la gestión del talento humano está realmente contribuyendo al fortalecimiento del organismo, o si, por lo contrario, las practicas existentes están generando impactos negativos en su rendimiento general, esto implica analizar como las actividades relacionadas con la planificación, capacitación,

comunicación interna y reconocimiento impactan en factores como el clima laboral, el compromiso institucional y la eficiencia operativa.

Este análisis será esencial para identificar acciones que permitan optimizar el talento humano, fortalecer la organización y mejorar la calidad del servicio electoral que ofrece la Delegación, garantizando así que el trabajo de sus equipos sea efectivo, motivado y alineado con los objetivos institucionales.

1.1.6 Preguntas de investigación

¿Cuál es la situación actual de los procesos de gestión del talento humano en la Delegación del CNE?

¿En qué medida las prácticas de gestión del talento humano inciden en el clima laboral y la eficiencia de la Delegación del CNE?

¿Qué estrategias de gestión del talento humano como la capacitación y reconocimiento pueden fortalecer la organización y mejorar el desempeño institucional de la Delegación Provincial del CNE?

1.1.7 Objetivos

1.1.7.1 Objetivo general

Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional en la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas durante 2025.

1.1.7.2 Objetivos específicos

Diagnosticar el estado actual de los procesos de gestión del talento humano (planificación, capacitación, comunicación y reconocimiento) de la Delegación.

Determinar la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y los factores de fortalecimiento organizacional (clima y eficiencia).

Analizar las estrategias de desarrollo de la gestión del talento humano orientadas al fortalecimiento organizacional.

1.1.8 Hipótesis

1.1.8.1 Hipótesis General

“La gestión del talento humano aplicada en la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral en Santo Domingo de los Tsáchilas contribuye en el fortalecimiento

organizacional, incidiendo favorablemente en el clima laboral y la eficiencia del funcionamiento interno”.

1.1.8.2 Hipótesis particulares

Las debilidades a medidas que aumentan en la planificación del personal en los procesos de gestión del talento humano disminuyen el nivel de fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral en Santo Domingo de los Tsáchilas.

Las practicas adecuadas de gestión de talento humano tendrá un impacto positivo en el clima laboral, se fortalecerán el compromiso institucional del personal y mejorar la eficiencia del funcionamiento interno de la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral en Santo Domingo de los Tsáchilas.

La implementación de estrategias enfocadas en una planificación adecuada del personal, programas de capacitación y el fortalecimiento de la comunicación interna y el mecanismo de reconocimiento permitirán el fortalecimiento organizacional y el desempeño institucional.

1.1.9 Justificación

La justificación de este proyecto de investigación reside en la relevancia estratégica de la gestión del talento humano, como un impulsor del fortalecimiento organizacional en las entidades públicas electorales, al alinear competencias humanas como metas institucionales para generar ventajas competitivas sostenibles, en la de Teoría de (Tomaza, Cesar, & Oswaldo, 2024), la Gestión de Talento Humano se sustenta en modelos integrales que potencian la atracción, desarrollo y retención de talento, elevando la capacidad adaptativa de las organizaciones mediante procesos sistemáticos que trascienden la verdadera administración operativa.

La Gestión de Talento Humano, como un eje de análisis, impacta directamente el fortalecimiento organizacional al fomentar la innovación y resiliencia, según enfoques recientes que enfatizan su rol en la optimización del talento humano alineados a entornos complejos como los procesos electorales, estudios validan (Carolina, 2025) que la Gestión de Talento Humano elevan indicadores de desempeño institucional, consolidando estructuras eficientes sin replicar diagnósticos de deficiencias operativas.

Esta investigación generará evidencia empírica sobre la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial de

Santo Domingo de los Tsáchilas, mediante propuestas alineadas al Plan Estratégico Institucional del CNE-2022-2025 (CNE, cne.gob.ec, 2022), que permitan potenciar las variables clave como la clima laboral y la eficiencia del personal, en este sentido los resultados facilitarían la toma de decisiones institucionales fundamentales, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión electoral y la sostenibilidad de la gestión pública.

Por lo tanto, este proyecto de investigación tiene una base sólida para analizar como la gestión del talento humano incide en el fortalecimiento organizacional, aportando conocimientos aplicables al contexto institucional en estudio y posibilitando la formulación de políticas que favorecen la gobernanza y sostenibilidad institucional.

Capítulo II

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Antecedentes

Algunas investigaciones en el campo de la administración pública y de las organizaciones han demostrado que la gestión del talento humano es un factor esencial para el fortalecimiento organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales. La literatura científica indica que las prácticas apropiadas de planificación, capacitación, comunicación y reconocimiento impactan directamente en el desempeño, compromiso organizacional y clima laboral, sobre todo en las instituciones públicas que operan en ambientes complejos y con exigencias de eficiencia y transparencia. En esa línea, estudios previos señalan que una gestión del talento humano alineada estratégicamente es capaz de optimizar los recursos humanos y mejorar la capacidad de respuesta institucional ante la ciudadanía.

En Latinoamérica y Ecuador, los antecedentes investigativos señalan que las instituciones públicas tienen problemas estructurales de estabilidad laboral, rotación de personal y escasa aplicación de sistemas integrales de gestión del talento humano. Los públicos muestran que la prevalencia de contratos temporales y la falta de mecanismos formales de reconocimiento y desarrollo profesional impactan negativamente en el compromiso y la eficiencia institucional. Estos antecedentes muestran la necesidad de ahondar en la investigación empírica acerca del impacto de la gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional, especialmente en organizaciones con roles estratégicos como los organismos electorales, cuyo desempeño es fundamental para asegurar la confianza ciudadana y la gobernabilidad democrática.

1.2.2 Antecedentes Históricos

La gestión estratégica del Talento Humano es fundamental en las instituciones públicas, porque se planifica desde la misión y visión institucional, se vincula a metas específicas de responsabilidad social y promueve el desarrollo sostenible, ético y el bienestar interno que se proyecta extremadamente. (Bejeguen, Pinoargote, & Vásconez, 2022), dicha visión encaja en el contexto de la administración pública, porque la gestión

estratégica del Talento Humano no solo optimiza recursos humanos, sino que fortalece la institucionalidad y la gobernanza.

Según (Amador, Nagely, & Villacis, 2025) el éxito organizacional depende de atraer y vincular colaboradores capaces de impulsar cambios institucionales, la gestión del talento humano se centra en identificar, reclutar y retener a estos perfiles mediante estrategias que fomentan su productividad, participación y desarrollo integral, considerando factores psicológicos, físicos e intelectuales para garantizar la satisfacción laboral, concuerdo plenamente con esta perspectiva especialmente en el sector público ecuatoriano, donde la retención de talento competente es crucial para superar desafíos como la burocracia y la rotación alta.

En el caso de Ecuador, la gestión de recursos humanos en el sector público ha pasado de un enfoque transaccional a un enfoque estratégico, enfatizando, a pesar de las regulaciones restrictivas, la capacitación continua y las estructuras organizativas horizontales. (Santander & Erika, 2023), esto sugiere un cambio positivo hacia una administración pública más ágil y centrada en el ser humano que refleja movimientos globales en la gestión estratégica de recursos humanos. Sin embargo, las regulaciones normativas ecuatorianas, como las relacionadas con la estabilidad laboral y la burocracia, pueden inhibir su pleno desarrollo, creando así una tensión entre la innovación y el cumplimiento legal.

Por lo tanto, para (Cedeño Andrade, 2023) menciona que la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo organizacional constituyen pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las estructuras organizacionales, una administración estratégica y pertinente del talento humano fomenta el desarrollo continuo de la institución, permitiendo enfrentar eficazmente los desafíos derivados de los cambios tecnológicos y la globalización que afectan a las organizaciones contemporáneas, por ello la Gestión de Talento Humano no es solo operativa, sino estratégica que permite fortalecer instituciones ante volatilidades externas.

El Consejo Nacional Electoral de Ecuador, mediante su Estatuto Orgánico Codificado 2025 reformado por Resolución PLE-CNE-2-1-8-2020, 11-VII-2020 (CNE, www.cne.gob.ec, 2020), establece una estructura alineada a procesos electorales con delegaciones provinciales como Santo Domingo de los Tsachilas, lo cual permite descentralizar los procesos y generar el control y acompañamiento adecuado de los procesos electorales locales, para esta acción es indispensable desarrollar una

planificación estratégica y gestión administrativa que permite fortalecer capacidades locales, siendo el Plan Estratégico institucional 2022-2025 que integra a talento humano como eje para modernización digital y descentralización, optimizando operaciones en delegaciones mediante capacitación continua y evaluación de competencias (CNE, cne.gob.ec, 2022).

Por lo tanto, el Estatuto Orgánico Codificado con la Resolución PLE-CNE-4-18-7-2025 Registro Oficial 90, 28-VII-2025 (cne.gob.ec, 2025) regula la estructura por procesos del Consejo Nacional Electoral, donde delegaciones como Santo Domingo ejecutan rendición de cuentas y difusión institucional, vinculando talento humano a la eficiencia operativa bajo normativas de la LOSEP y destacan articulación de políticas públicas y control social, fortaleciendo organizacionalmente mediante retención y desarrollo del personal provincia.

El Estatuto Orgánico Codificado 2025 del Consejo Nacional Electoral representa un avance significativo hacia una administración más eficiente y descentralizada, me impresiona como integran la planificación estratégica (2020-2025) con el talento humano como eje central promoviendo la modernización digital y la capacitación continua en delegaciones provinciales como en Santo Domingo de los Tsachilas, esto no solo optimiza operaciones locales, sino que fortalece la rendición de cuentas y la difusión institucional, alineándose con normativas como es la LOSEP para retener y desarrollar personal clave.

Por otra parte, la Delegación Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas ha fortalecido la gestión del talento humano como pilar clave para el desarrollo organizacional y la calidad del servicio electoral en Ecuador, el Instituto de la Democracia, mediante la Resolución No. CNE-IDD-DE-007-2023, respalda esta visión institucional (Velásquez, 2023), aunque la Delegación Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas realiza esfuerzos visibles de fortalecimiento en la gestión del talento humano, reconociendo que es un pilar clave en el desarrollo institucional. Lo antes mencionado se concuerda según Resolución No. CNE-IDD-DE-007-2023 en la que se materializan los procesos de capacitación.

1.2.3 Antecedentes Referenciales

Según (Chiavenato, 2020), las organizaciones basadas en modelos burocráticos y controles previsibles están desalineadas con las demandas actuales, factores económicos, tecnológicos, sociales y ambientales interactúan de forma acelerada, generando incertidumbre y cambios exponenciales que exigen adaptar las practicas internas, la gestión de talento humano, por su exposición a estos cambios, requieren una reconfiguración que supere la visión tradicional de recursos humanos y priorice talento, competencias y capital intelectual, estoy de acuerdo con la visión de (Chiavenato, 2020), porque la gestión del talento humano debe evolucionar hacia un enfoque estratégico que valore el capital intelectual como motor de competitividad, en mi experiencia en el sector público priorizar competencias adaptativas y el desarrollo del talento no solo mitiga la incertidumbre, sino que fomenta un clima laboral resiliente.

Además, (Guanga, 2024) indica que la gestión del talento humano constituye un pilar esencial para administrar eficazmente a las personas en la organización, es decir, mediante procesos clave como organización, retención, motivación, preservación y capacitación, los cuales impacta directamente al fortalecimiento organizacional y la competitividad institucional en el sector público. Esto demuestra que la gestión del talento humano es el corazón pulsante de cualquier organización pública, en escenarios volátiles gubernamental ecuatoriano, descuidar procesos clave como la motivación y la capacitación no solo compromete la competitividad institucional, sino que perpetúa ineficiencias estructurales.

El éxito en la gestión del talento humano depende también de la creación de un entorno laboral inclusivo y colaborativo, es decir, la percepción unánime positiva sobre los procesos de retención de talento humano evidencia que las organizaciones que promueven la colaboración y el intercambio de conocimientos entre sus colaboradores presentan mayores probabilidades de conservar al personal clave, además, fomentar la creatividad y el trabajo en equipo no solo eleva la satisfacción laboral, sino que además impulsa la innovación y la eficiencia organizacional en su conjunto (Delgado, 2025).

Para (Farro Díaz & Nauca Torres, 2022), indica que la una gestión adecuada del talento humano resulta de vital importancia para las organizaciones que aspiran a generar resultados sostenibles a largo plazo, mediante el desempeño optimo de sus colaboradores motivados, dirigidos y valorados estratégicamente, personalmente, creo que este enfoque trasciende lo operativo, representa una inversión en el capital humano que genera

lealtad, innovación y adaptabilidad, en entornos como los de la administración pública ecuatoriana, donde los recursos son escasos, priorizar el talento humano no es un lujo, sino una necesidad estratégica para superar barreras como el clima laboral tenso o la falta de incentivos, impulsando así un impacto duradero en la sociedad.

La investigación de (Holguín & Cevallos, 2024) evidencia que la capacitación genera un impacto positivo significativo en la eficiencia organizacional del sector público, por ellos, invertir en el desarrollo profesional del personal contribuye una estrategia clave para potenciar el desempeño institucional y fortalecer directamente a la administración pública. Lo antes mencionado impulsa una realidad en la administración pública: la capacitación no es un gasto, sino una inversión estratégica con retornos tangibles, porque un personal capacitado no solo eleva la eficiencia operativa, sino que también fomenta una cultura de mejora continua, reduciendo la resistencia al cambio y potenciando la motivación.

También, (Madero Torres, 2024) evidencia que el talento humano se vincula directamente con el éxito organizacional, en este sentido, dado que en el contexto contemporáneo, el capital humano adquiere relevancia estratégica para garantizar la eficiencia operativa de las empresas, en este sentido, la gestión de talento humano desempeña un rol pivotal al optimizar la administración de los recursos humanos, por consiguiente, resulta esencial comprender cómo esta gestión incide en el desempeño laboral de los funcionarios, fomentando su motivación, competencias y alineación con los objetivos institucionales para potenciar la competitividad y sostenibilidad organizacional. Ambos autores coinciden en que el talento humano no es un recurso más, sino el pilar del éxito organizacional; que busca gestionar un proceso efectivo que transforma la motivación en resultados tangibles, elevando la eficiencia y alineando a los equipos con metas comunes.

La investigación realizada por (Baque, 2024), titulada la gestión organizacional y su incidencia en el fortalecimiento institucional de la Escuela Básica Fiscal Dr. Edmundo Carbo, en Jipijapa, concluye que el fortalecimiento organizacional optimiza la capacidad de una institución para lograr metas sostenibles mediante procesos eficientes de planificación, liderazgo y recursos humanos, desde mi punto de vista el fortalecimiento organizacional no solo es un componente administrativo sino un factor estratégico para la sostenibilidad institucional, la articulación adecuada entre la

planificación y la gestión del talento humano permite a las instituciones mejorar su desempeño.

En este estudio planteado por (Martínez, Jaramillo Hermida, & Gusqui, 2021) con el tema Elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional para la empresa “Universal Sweet Industries S.A de la Ciudad de Guayaquil Provincial del Guayas explora que un plan de fortalecimiento organizacional se orienta a generar las condiciones esenciales para que una organización alcance el éxito en la consecución de sus objetivos y cumplimiento de metas, así como en el cumplimiento de compromiso institucionales, demuestra que un plan de fortalecimiento organizacional es fundamental para guiar a las instituciones en el cumplimiento de sus objetivos y metas, porque promueve el compromiso institucional y mejora la gestión interna.

El fortalecimiento organizacional según (Pérez & Palafox, 2020), representa un enfoque estratégico para potenciar la capacidad adaptativa y sostenible de las instituciones, con raíces en teorías institucionales y de gestión del cambio desde los años 90, coincido en que el enfoque estratégico fortalece la capacidad adaptativa de las organizaciones, aspecto especialmente relevante en contextos dinámicos y complejos, donde la gestión del cambio se vuelve competencia indispensables para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el trabajo de investigación de (Muñoz, 2023), menciona que el talento humano representa el recurso primordial de esta institución, puesto que los funcionarios ejecutan todas las actividades orientadas al desarrollo eficiente y eficaz de los procesos electorales, la gestión del talento humano ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, al diseñar de manera estratégica mecanismos que optimizan el rendimiento en las respectivas áreas laborales y fomentan el desarrollo de competencias en todas los servidores que integran el Consejo Nacional Electoral, desde mi perspectiva, el enfoque es acertado, porque destaca la relevancia del talento humano como factor clave para el adecuado desarrollo de los procesos electorales, una gestión estratégica del talento humano contribuye de manera directa al fortalecimiento del desempeño laboral y al desarrollo de competencias, elementos indispensables para el logro de los objetivos institucionales del Consejo Nacional Electoral.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) del Consejo Nacional Electoral de Ecuador reconoce la elevada rotación de personal como un elemento que compromete los procesos electorales, particularmente en las Delegaciones Provinciales, y sugiere la

optimización de los recursos humanos para contrarrestar ineficiencias operativas, este referente teórico enfatiza la importancia de una gestión estratégica del talento humano que integre las competencias laborales con los fines institucionales, minimizando así los efectos negativos sobre la continuidad y calidad de los servicios electorales (CNE, cne.gob.ec, 2022), en mi opinión el reconocimiento de la alta rotación personal en el PEI del Consejo Nacional Electoral evidencia una comprensión adecuada de uno de los principales desafíos que afectan la eficiencia y sostenibilidad de los procesos electorales, especialmente a nivel provincial, considero que la optimización de los recursos humanos no debe limitarse a una gestión administrativa, sino que requiere un enfoque estratégico que priorice la estabilidad laboral, el desarrollo de competencias y la alineación del talento humano con los objetivos institucionales.

En la Delegación de Santo Domingo de los Tsáchilas, la gestión del talento humano se ha centrado en aplicar políticas públicas, ejecutar programas presupuestarios y promover la igualdad, estas acciones buscan mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos, además para crear un ambiente laboral inclusivo y motivador, favoreciendo así el fortalecimiento organizacional. (CNE, www.cne.gob.ec, 2020).

1.2.3.1 Reformas institucionales y fortalecimiento organizacional

La literatura coincide en que las reformas institucionales de recursos humanos son un eslabón para fortalecer las capacidades organizacionales en el sector público latinoamericano. A través del tiempo, la zona ha sido objeto de múltiples reformas administrativas (modelos weberianos de Nueva Gestión Pública Gerencial, de responsabilización/accountability), las cuales buscaron fortalecer la gestión de Talento Humano, pero con distintos enfoques. En términos generales, estos estudios teóricos destacan que modernizar la función pública sobre bases meritocráticas es esencial para construir instituciones estatales más eficientes, transparentes y enfocadas en resultados:

En relación a la meritocracia y profesionalización del servicio civil existen autores como (Zúñiga, 2020) sostienen que implementar el enfoque de mérito en toda la estructura del Estado es condición indispensable para una administración pública moderna y para el fortalecimiento de las instituciones, orientando la capacidad institucional hacia la transparencia y la solución de problemas sociales. Asimismo, (Llano, 2019) propone que concebir la gestión de recursos humanos como el corazón de la reforma del servicio civil en el marco de ley, la profesionalización y la meritocracia debe ser el fundamento del servicio del Estado.

En otras palabras, la selección y el ascenso por mérito son considerados mecanismos revolucionarios que mejoran el desempeño institucional en el mediano y largo plazo. Estas ideas representan una línea de pensamiento: desde el modelo burocrático clásico hasta las nuevas reformas gerenciales, la profesionalización del empleo público es la manera de fortalecer las capacidades estatales y el rendimiento institucional.

La superación de la politización y fortalecimiento institucional condice a varios estudios que señalan que la politización excesiva del recurso humano público ha obstaculizado el fortalecimiento organizacional en la región. La literatura de (Pérez Panduro R. &, 2022) señala que, a pesar de los cambios legislativos, la politización y el clientelismo en los puestos públicos han causado inestabilidad e informalidad en la administración de personal en muchos países de Latinoamérica.

En respuesta a la situación, los defensores de modelos de cambio institucional que vinculan el sistema político a una burocracia profesional, basada en la ley y el mérito, proponen tales modelos. De hecho, (Quispe, 2025) la falta de transparencia y meritocracia en el sector público de los países de América Latina reduce su competitividad, lo que resalta la necesidad de avanzar en reformas que garanticen criterios técnicos en la gestión de los servidores públicos. Regulaciones más estrictas del servicio civil, sistemas de carrera administrativa y controles contra el clientelismo están entre las reformas destinadas a fortalecer el institucionalismo.

Criterios técnicos de gestión y eficiencia estatal: Un estudio comparativo orientativo es el de (Rodríguez Barrionuevo, 2025), que analiza el caso ecuatoriano bajo la noción del “Estado obeso”. Su investigación documental (2015–2025) concluye que las políticas de “adelgazamiento” del Estado enfocadas solo en reducir plazas y gastos, sin criterios técnicos de gestión del talento, debilitaron las instituciones públicas, incrementaron la inseguridad y deterioraron la calidad de los servicios en Ecuador. En contraste, países de la región con instituciones fortalecidas mediante personal competente y profesional (por ejemplo, Chile en su estudio comparativo) muestran mejores indicadores de desarrollo humano, seguridad ciudadana y control de la corrupción. Los resultados demuestran que el fortalecimiento institucional basado en criterios técnicos de gestión del talento humano es una condición fundamental para la eficiencia estatal y el desarrollo sostenible, mientras que las reformas puramente reduccionistas o politizadas tienen efectos contraproducentes (Grindle, 2017). Este

hallazgo subraya la importancia de enfoques técnicos y meritocráticos en las reformas administrativas: contar con servidores públicos calificados, comprometidos y adecuados al perfil de sus cargos es vital para consolidar organizaciones públicas más robustas.

1.2.4 **Fundamentación Teórica**

La Gestión del Talento Humano apoya la mejora del desempeño organizacional a través de su impacto en el desempeño individual y, por extensión, en la productividad y satisfacción del cliente. La gestión del talento humano es un proceso que puede afectar la motivación, el compromiso y el clima laboral de los servidores públicos, incidiendo directa o indirectamente en el desempeño de procesos claves de la entidad y el logro de objetivos administrativos, pero no necesariamente genera impactos positivos en el clima y la cultura organizacional. La incidencia de la gestión del talento humano sobre el clima laboral y la cultura organizacional incluido el desempeño de procesos medulares es información para fortalecer la institución.

El fortalecimiento organizacional es el desarrollo de capacidades, estructuras, procesos, cultura y sistema de gobernanza que permiten a una organización pública lograr su misión institucional. En la Gestión del Talento Humano, el fortalecimiento organizacional es la mejora integral de los procesos de adquisición, desarrollo y retención de personal, creando un ambiente de trabajo que atrae, compromete, alinea intereses y valores, permite la ejecución de procesos críticos y el cumplimiento de objetivos gerenciales.

En la última década, varios estudios teóricos han abordado cómo la gestión estratégica del talento humano fortalece las organizaciones públicas latinoamericanas. Generalmente se considera que una gestión meritocrática y profesionalizada de los recursos humanos en el sector público puede generar instituciones más eficientes y robustas, pero también se señalan posibles consecuencias negativas. Por ejemplo, una revisión sistemática de literatura (2017-2021) encontró posiciones teóricas opuestas: unas que defienden la profesionalización meritocrática de la administración pública, otras que la critican por crear desigualdades y otras que rescatan contribuciones del sector privado a la cultura organizacional pública, la desigualdad y otras que rescatan contribuciones del sector privado a la cultura organizacional pública (Pérez Panduro & Flores, 2022).

Pero a la vez ha ido ganando interés la motivación intrínseca de los funcionarios como determinante del rendimiento, planteando políticas de RRHH fundamentadas en teorías como la Motivación de Servicio Público (Quispe Torres & Contreras Rivera, 2025). A la vez, ha ido ganando interés la motivación intrínseca de los funcionarios como determinante del rendimiento, planteando políticas de Talento Humano fundamentadas en teorías de motivación de Servicio Público.

La teoría de la motivación de servicio público es un constructo para reformular las políticas de gestión humana en la región (Cuevas Gutiérrez, onzález-Bustamante, Calderón-Orellana, & Barría Traverso, 2021). Un estudio de Chile (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024) encontró que los motivadores intrínsecos —atracción por las políticas públicas, compromiso con el bien común, compasión— pueden ser tan poderosos como los incentivos monetarios tradicionales para los funcionarios.

Estos resultados confirman que el hecho de cultivar valores de servicio público y alinear la misión de la organización con las motivaciones personales del empleado refuerza su compromiso. En otras palabras, no solo los incentivos externos importan: generar en los servidores públicos un sentido de propósito y vocación los hará más eficientes y, por extensión, mejorará la capacidad organizacional. servicio público y alinear la misión de la organización con las necesidades del trabajador lo compromete.

No solo los incentivos externos son relevantes: cultivar en los servidores públicos un sentido de propósito y vocación puede hacerlos más eficientes y, por extensión, mejorar la capacidad organizacional.

1.2.4.1 Gestión de Talento humano

La Gestión del Talento Humano se define como un proceso estratégico e integral que busca atraer, desarrollar, motivar y retener a las personas con alto potencial, alineando sus competencias, habilidades y conocimientos con los objetivos organizacionales para generar ventajas competitivas sostenibles y potenciar el capital intelectual (Encalada, 2023), es así, que las organizaciones se sostienen en el Talento Humano, porque permite aprovechar de manera estratégica las capacidades y el potencial de las personas.

Por ello (Chiavenato, 2020) indica que la gestión de talento humano es un ámbito altamente sensible, vinculado a la misión, visión, mentalidad, cultura corporativa y valores de la organización, así a sus grupos de interés clave: accionistas, administradores,

colaboradores, clientes, proveedores, sindicatos, comunidades, sociedad y gobierno, coincido con el autor porque la gestión del talento humano constituye un eje fundamental para el éxito organizacional, porque no se limita a la administración de personal, sino que se integra de manera directa con la misión y visión y valores institucionales.

La Gestión del Talento Humano se caracteriza por priorizar aspectos tales como el compromiso y el potencial de los empleados, junto con mecanismos para evitar su desmotivación. (Yissela, Israel, & Stefania, 2024), considero que el texto resalta adecuadamente la importancia de la Gestión del Talento Humano como un proceso centrado en las personas, al enfatizar el compromiso y el potencial de los empleados como factores clave para el desempeño organizacional, asimismo, la inclusión de mecanismos para evitar la desmotivación refleja una visión preventiva y estratégica, que reconoce que el bienestar y la motivación del personal influyen directamente en la productividad y en el logro de los objetivos institucionales.

La Gestión de Talento Humano incluye subsistemas como selección, capacitación, evaluación de desempeño y retención de personal, estos procesos fortalecen indicadores normativos que impulsan la motivación y productividad. (Rodríguez & Perales, 2024), el autor resalta la importancia de concebir la Gestión del Talento Humano como un sistema integral y no como procesos aislados.

Por otro lado, (Loja & Torres, 2025) indica que la Gestión de Talento Humano resulta fundamental para el logro del éxito organizacional, al sincronizar las competencias de los colaboradores con las metas estratégicas de la entidad y potenciar su rendimiento, teorías como la motivación laboral y el enfoque del capital humano resaltan la necesidad de potenciar las destrezas del personal y estimular su compromiso, así mismo, las herramientas tecnológicas optimizan los procesos en todas las fases del ciclo vital del empleado, desde la selección hasta la retención, es por esa razón que la gestión del talento humano, alineada con teorías como la motivación laboral y el enfoque del capital humano, sustenta explícitamente la hipótesis general expuesta en el presente documento.

Se considera el talento humano actualmente como el conjunto de competencias, habilidades y actitudes del personal de una institución para el cumplimiento de las funciones institucionales, las cuales se contrastan con las capacidades requeridas, que son las competencias, habilidades y actitudes que esas personas deben tener para alcanzar los objetivos institucionales, de forma efectiva y eficiente. El análisis de

capacidades permite identificar las principales fortalezas y debilidades de una institución, en relación con su recurso más valioso: el talento humano.

1.2.4.2 Fortalecimiento Organizacional

La práctica fortalece la organización en la Delegación Provincial del Consejo Nacional Electoral en Santo Domingo de los Tsáchilas, mejorando el clima laboral y la eficiencia interna, esta teoría demuestran que al potenciar competencias y compromiso, se sincronizan esfuerzos individuales con metas estratégicas, generando un impacto positivo en el rendimiento colectivo, considero que el enfoque de este autor porque destaca la Gestión del Talento Humano como un elemento clave para el éxito organizacional, la alineación entre las competencias del personal y los objetivos estratégicos contribuye a mejorar el clima laboral y la eficiencia interna, especialmente en instituciones públicas como el Consejo Nacional Electoral, además, el fortalecimiento de compromiso y el uso de herramientas tecnológicas permiten optimizar el rendimiento colectivo y los procesos internos.

El Fortalecimiento organizacional en el sector público ecuatoriano se centra en mejorar la eficiencia, gobernanza y capacidades institucionales mediante prácticas como la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias, el estudio científico destacan su impacto en el desempeño público, alineando recursos humanos con objetivos estratégicos (Holguín & Cevallos, 2024), de la misma forma (Jimena, 2023), indica que el fortalecimiento organizacional en el sector público ecuatoriano integra enfoques de cultura organizacional y bienestar laboral para potenciar la eficiencia administrativa en entidades públicas a su vez también destacan la culturas como herramientas clave para alinear valores institucionales como metas de desarrollo sostenible y resiliencia, desde mi punto de vista, el fortalecimiento organizacional en el sector público ecuatoriano es clave para mejorar la eficiencia institucional, porque integra la gestión del talento humano, el desarrollo de competencias y el bienestar laboral como elementos estratégicos.

El fortalecimiento organizacional es el desarrollo de las capacidades colectivas que permiten a una organización satisfacer sus necesidades y lograr sus objetivos. Para ello, es preciso analizar y fortalecer las estructuras y los procesos que permiten su operación. Específicamente, el fortalecimiento de la cultura organizacional es determinante para garantizar el cumplimiento de la misión y la buena gobernanza de la organización.

Las capacidades de una organización dependen de su cultura, estructura, gobierno y modelos de proceso. El término engloba todas las dimensiones institucionales que pueden resumirse en cinco: capacidades, estructuras, procesos, cultura y gobernanza. En la Delegación Provincial del CNE Santo Domingo de los Tsáchilas, las capacidades se traducen en las competencias necesarias para alcanzar la misión institucional. Las capacidades son la aptitud de una organización para hacer algo. En la Delegación Provincial del CNE Santo Domingo de los Tsáchilas, las capacidades se traducen en las competencias necesarias para alcanzar la misión institucional.

Según (Ortiz, Galindo, Galindo, Clavijo, & Duarte, 2021) el desarrollo organizacional se vincula directamente con la calidad de vida de los trabajadores, porque esta puede impulsar mejoras significativas en el desempeño y la efectividad de la unidad empresarial, estoy de acuerdo con el autor porque el desarrollo organizacional mejora la calidad de vida de los trabajadores, impulsando directamente su desempeño y la efectividad empresarial, es una visión integral que prioriza el bienestar humano como clave del éxito organizacional.

El fortalecimiento institucional en el sector público se vincula directamente con la gestión del talento humano mediante modelos que integran subsistemas como planeación del empleo, clima organizacional y evaluación de desempeño (Stephania, 2023). El texto acierta al señalar que el fortalecimiento institucional en el sector público depende de gran medida de una adecuada gestión del talento humano. La integración de subsistemas como la planificación del empleo, clima organizacional y la evaluación del desempeño contribuye a mejorar el funcionamiento institucional y a lograr un mejor desempeño del personal.

El desempeño organizacional se define como el nivel de efectividad y eficiencia con que una organización alcanza sus objetivos mediante el uso óptimo de recursos humanos, financieros y operativos, considerando dimensiones objetivas y subjetivas como productividad e innovación (Barradas, Lázaro, & Espinoza, 2021). El desempeño organizacional integra de manera equilibrada la efectividad y la eficiencia como elementos clave para el logro de los objetivos institucionales, además, resulta acertado que se destaque el uso óptimo de los recursos humanos, financieros y operativos, pues reconoce que el éxito organizacional no depende únicamente de resultados cuantificables, sino también de factores subjetivos como la innovación.

La planificación del talento humano se conecta directamente con la planificación pública en Ecuador, alineándose con instrumentos como el Plan Operativo Anual y la Ley Orgánica del Servicio Público, para optimizar el servicio civil y el desempleo institucional (Guzmán & Pimentel, 2024), para lo cual el texto resalta de manera adecuada la importancia de la planificación del talento humano es clave para la planificación pública en Ecuador, porque su alineación con el Plan Operativo Anual y la Ley Orgánica del Servicio Público fortalece el servicio civil y mejora el desempeño institucional.

Según (Sutton, Prowse, & Mcvey, 2023) la planificación de la fuerza laboral se define como un proceso estratégico para prever y satisfacer las necesidades futuras del personal, integrando análisis de demandas, oferta interna y desarrollo de competencias en organizaciones públicas, por otra parte también nos dice que la planificación estratégica efectiva de la fuerza laboral resulta fundamental para garantizar una atención social y sanitaria integrada y coordinada, esto permite equipar los servicios futuros con los recursos humanos necesarios, coincido con el autor porque la planificación es la fuerza laboral porque constituye un elemento clave para el fortalecimiento de las organizaciones públicas, porque permite anticiparse a las necesidades futuras de personal y asegurar la disponibilidad de talento con las competencias adecuadas.

En complemento a esta visión, la planificación de recurso humanos destaca su rol en la alineación de competencias humanas con objetivos institucionales. (Rivadeneira, Avilés, León, & Maria, 2024), a su vez (Bontigui, 2024) expone que la planificación de personal en organizaciones públicas implica prever las necesidades de recursos humanos alineadas con los objetivos institucionales, considerando factores como jubilaciones, automatización y demandas ciudadanas, este proceso busca optimizar la eficiencia pública mediante herramientas como análisis de oferta-demanda laboral y gestión del talento, desde mi perspectiva la planificación de recursos humanos en el sector público no solo cumple una función operativa, sino que se convierte en un mecanismo clave para asegurar la sostenibilidad institucional.

La Capacitación y desarrollo representan estrategias clave en la gestión del talento humano, especialmente en contexto ecuatorianos resalta su impacto en el rendimiento laboral y la productividad (Mendoza Armijos, 2022), así mismo los programas de formación resultan fundamentales para garantizar que el personal cuente con las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones laborales, al tiempo que contribuyen a potenciar el bienestar de los colaboradores, de igual forma (Méndez,

Zamora, & Miranda, 2024) sostiene que la capacitación para el desarrollo del talento humano constituyen pilares fundamentales para el fortalecimiento institucional, especialmente en el contexto ecuatoriano, donde las organizaciones enfrentan constantes cambios y mayores exigencias de eficiencia, porque invertir en programas de formación no solo mejora el rendimiento laboral y la productividad.

La capacitación organizacional es un proceso planificado y sistemático diseñado para mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los empleados, contribuyendo directamente al fortalecimiento institucional y al desarrollo del talento humano, este artículo también enfatiza el rol como inversión estratégica que eleva la productividad, la eficiencia y la adaptabilidad de las organizaciones, especialmente en el ámbito público como el de Ecuador (Quintero, 2024). Fortalecer las capacidades del talento humano de manera planificada y sistemática, al ser la capacitación una inversión que contribuya al desempeño individual de los servidores públicos.

La formación continua es un factor de éxito y sostenibilidad para las organizaciones en entornos cada vez más competitivos y cambiantes; en Ecuador, la capacitación laboral es un factor para mejorar las competencias y habilidades del personal, lo que contribuye al desarrollo organizacional (Hugo, 2022), por otro lado, el desarrollo de capacidades en el sector público reconoce tendencias como la transformación digital, la innovación institucional y las competencias gerenciales, que requieren enfoques multidimensionales para fortalecer el desempeño público (Silva, 2024).

A su vez la comunicación interna en instituciones públicas fortalece la colaboración, transparencia y confianza entre servidores, mejorando la eficiencia organizacional y la satisfacción ciudadana (Casimiro, Jimenez, & Renato, 2025), así mismo la comunicación organizacional en instituciones públicas se define como el proceso estratégico de intercambio de información que alinea objetivos institucionales, fomenta la cohesión interna y mejora la relación con stakeholders externos. (Jiménez-Marín, 2023), en mi opinión personal del siguiente texto, la comunicación interna en las instituciones públicas es clave para fortalecer la confianza, la coordinación y el cumplimiento de los objetivos institucionales, porque permite mejorar la eficiencia organizacional y ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía.

La comunicación en la era digital dispone de diferentes estrategias, así lo sostiene (Casimiro, Jimenez, & Renato, 2025), quien expone que la gestión de la comunicación en instituciones públicas ecuatorianas se adapta a la era digital mediante estrategias que

profesionalizan departamentos de comunicación y elevan la interacción ciudadana a nivel estratégico, desde mi punto de vista la gestión de la comunicación en las instituciones públicas ecuatorianas es clave en la era digital, porque fortalece la interacción con la ciudadanía y mejora la transparencia institucional, lo que permite posicionar la comunicación como un eje estratégico de la gestión pública.

El clima de comunicación interna se refiere al ambiente percibido por los empleados en relación con la efectividad, claridad, fluidez y accesibilidad de los canales comunicativos internos de una organización, abarcando flujos ascendentes, descendentes y horizontales que facilitan el intercambio de información, este concepto no solo influye directamente en el clima organizacional general, si no que actúa como un medidor clave en la dinámica laboral, fomentando aspectos como la confianza mutua, la resolución de conflictos y la alineación estratégica entre equipo (Gaibor López, 2025). Siendo de esta forma el clima de comunicación interna fundamental para el buen desempeño organizacional, porque influye en la confianza, la coordinación del trabajo y el compromiso de los colaboradores, una comunicación clara y fluida fortalece el ambiente laboral y contribuye al logro de los objetivos institucionales.

El reconocimiento actúa como un potente impulsor de la motivación, fortaleciendo el compromiso y el desempeño de los empleados en el contexto organizacionales, especialmente en instituciones públicas, además, la motivación organizacional reviste una importancia capital, al constituir un factor determinante que impulsa a los empleados hacia el fracaso o el éxito de la institución (Herrera Reyes, 2022), lo que coincide con (Salazar, Aguirre, & Jaya, 2025) al mencionar que la motivación laboral en el contexto ecuatoriano se presenta como un factor determinante para el desempeño en instituciones públicas, destacando su impacto en la retención de talento humano y productividad, coincido que el reconocimiento y la motivación son factores clave para mejorar el desempeño y el compromiso del personal en las instituciones públicas, cuando los colaboradores se sienten valorados, aumenta su productividad y su permanencia en la organización, lo que contribuye directamente al logro de los objetivos institucionales.

De acuerdo a (Guzmán & Bardales, 2024), manifiesta que el salario emocional se vincula directamente con el compromiso laboral al satisfacer necesidades emocionales y psicológicas de los empleados, fomentando una mayor identificación y permanencia en la organización, por otro lado (Laza, 2022) se define que los incentivos no financieros implican costos asociados para la organización, en términos de tiempo, recursos o

esfuerzos requeridos para su implementación y entrega a los empleados, no obstante, su impacto positivo en la moral, la motivación y la retención del talento humano suele superar tales inversiones, justificando su aplicación estratégica.

Por otra parte, el clima laboral se entiende como la percepción colectiva de los empleados sobre su entorno de trabajo, se relaciona directamente con el desempeño laboral (Amador, Nagely, & Villacis, 2025). Considerando que el clima organizacional se configura a partir de diversos factores asociados a la calidad de vida laboral de los empleados, lo que resalta la relevancia de analizar las percepciones y expectativas del personal en el ámbito organizacional (Corichi García, Hernández Gracia, & García Velázquez, 2025).

El entorno psicosocial laboral impacta directamente la salud mental de los trabajadores, generando estrés crónico, ansiedad, depresión y burnout cuando presenta riesgos como altas demandas emocionales o falta de apoyo social, es por eso que las medidas preventivas para reducir riesgos psicosociales laborales se centran en evaluaciones periódicas, ajustes organizacionales y programas de apoyo para el personal (Moreno, Carranco, & López, 2024).

En cuanto la percepción de los empleados sobre su entorno laboral influye directamente en su satisfacción, productividad y compromiso organizacional (Morales Malo, 2023). A su vez la eficiencia Organizacional se define como la capacidad de las organizaciones para maximizar resultados como recursos mínimos, optimizando procesos internos y adaptándose al entorno (Saravia & Torres, 2025). Esto concuerda con (Valverde, 2025) en que la eficiencia institucional se define como la capacidad de las instituciones particularmente las públicas para alcanzar sus objetivos mediante el uso óptimo de recursos limitados, evaluada por la relación entre resultados obtenidos y recursos consumidos.

La eficiencia en el sector público se define como la capacidad de las administraciones públicas para obtener los máximos resultados con unos recursos dados, analizando variables como la productividad, el uso eficiente del gasto público y la transparencia (Castro & Higuera, 2024). Es aquí donde el desempeño operativo se vuelve esencial, ya que evalúa la habilidad de las entidades gubernamentales para lograr sus metas de manera eficiente, efectiva y con altos estándares de calidad en los procesos administrativos y en la prestación de servicios (Morejón, Naranjo, Pérez Hidalgo, & Bolaños, 2022). Ambos términos se complementan, porque una buena gestión no sólo se refiere al uso eficiente de los recursos, sino a generar resultados tangibles y sostenibles

que satisfagan las necesidades ciudadanas, fortaleciendo la legitimidad institucional y la confianza ciudadana.

La satisfacción laboral en el sector público es el nivel de satisfacción o motivación que los trabajadores sienten con su trabajo, influenciado por unas condiciones laborales adecuadas, un salario emocional (beneficios no monetarios) y unas buenas relaciones interpersonales (García, 2023). Mientras que el desempeño laboral en el sector público evalúa la capacidad de los trabajadores para alcanzar metas organizacionales con eficiencia, calidad y compromiso, las que se ven afectadas por el clima organizacional y la capacitación. (Ramírez, Hurtado, Trujillo, & González, 2025).

En esa línea, varios estudios han demostrado que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el rendimiento del trabajador en el sector público (Saavedra Rojas, 2023) (Mac Thi Hai Yen, Tran Thi Cuong, & Trinh Phuong Thao, 2023), ya que los trabajadores satisfechos se comprometen más con las metas organizacionales, toman la iniciativa y brindan un mejor servicio.

Un ambiente organizacional saludable, políticas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y una buena gestión del talento humano no solo mejoran el bienestar de los trabajadores, sino que también mejoran los resultados operativos de las instituciones públicas. Por tanto, invertir en elementos que mejoren la satisfacción laboral no debe ser un gasto, sino una forma de hacer más eficiente al sector público, ofreciendo mejores servicios a la ciudadanía.

La administración pública representa la forma de trabajo y esquema laboral en la gestión de un Estado, orientado a optimizar recursos públicos mediante principios como la eficiencia operativa, la legalidad estricta y el servicio centrado en el ciudadano. En el Ecuador la Administración Pública ha atravesado múltiples transformaciones históricas en su búsqueda incansable por consolidarse como un sistema eficiente y responsivo, capaz de atender de manera efectiva los requerimientos y expectativas de la ciudadanía en un contexto de demandas crecientes por servicios públicos de calidad.

Siendo los organismos públicos en el Ecuador quienes se han centrado en planes estratégicos nacionales, transformación digital y eficiencia institucional, el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 orienta la planificación de entidades públicas hacia metas de transparencia y sostenibilidad y por ende su análisis es de mucha relevancia (Ministerio de Gobierno, 2024).

Los organismos de gestión electoral en Ecuador se definen como instituciones autónomas de la Función Electoral, integradas por el Consejo Nacional Electoral y el

Tribunal Contencioso Electoral, encargadas de organizar, vigilar y garantizar procesos electorales transparente bajo principios de autonomía, independencia, publicidad, equidad, interculturalidad, paridad de género, celeridad, y probidad, estos organismos emergen de la Constitución de 2008 para promover derechos políticos como el sufragio y la organización partidaria, operando con personalidad jurídica propia y jurisdicción nacional (Benavidez, 2023).

Las instituciones públicas en América Latina han adoptado una visión más amplia y estratégica de la gestión estatal, en la que conceptos como gobernanza pública, modernización digital, lucha contra la corrupción y participación ciudadana ocupan un lugar central, reforzando así la integridad, las competencias en la gestión y la confianza institucional (Mendoza, 2025). En este marco, los organismos gubernamentales se definen como entidades creadas por el Estado para ejecutar funciones administrativas, proveer servicios y regular actividades de interés colectivo, sustentándose en una estructura jerárquica y guiados por principios de eficiencia y legalidad (Torres & Casco, 2022).

La gestión del talento humano es especialmente relevante en la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas, donde la mayoría del personal aún no ha alcanzado la categoría de titular. Más allá de la vocación de servicio público que casi todos los funcionarios están manifestando, el desempeño ha sido obligado por la situación, tanto estructural, con un organigrama muy por debajo del que debería tener, como de la carencia de recursos materiales que, aunque siempre se han hecho las gestiones necesarias, han sido muy escasos. No obstante, el reclutamiento y selección de un nuevo grupo de funcionarios titulares que reemplacen a los de confianza, y el cambio de gobierno, suponen una oportunidad de mejora en la gestión de la institución.

2 CAPÍTULO III

2.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Enfoque de la investigación

La investigación adopta un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional para analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas, 2025, este enfoque mide percepciones mediante escalas Likert, cuantificando las 4 dimensiones de la variable independiente Gestión del Talento humano (planificación, capacitación, comunicación, reconocimiento) y su relación con las 2 dimensiones de la dependiente Fortalecimiento organizacional (Clima laboral, eficiencia).

2.1.2 Tipo y nivel de investigación

Se trata de una investigación aplicada, descriptiva y correlacional, de nivel exploratorio. Se describe el estado actual de los procesos de talento humano en los 46 funcionarios y determina la relación estadística con el fortalecimiento organizacional, generando recomendaciones prácticas para mejorar el desempeño institucional del Consejo Nacional Electoral de la Delegación de Santo Domingo de los Tsachilas.

2.1.3 Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, ya que se recolectan datos en un solo momento (diciembre 2025) sin manipular variables, se utiliza un modelo transeccional correlacional para explorar asociaciones entre dimensiones de talento humano (planificación, desarrollo, comunicación, motivación, clima laboral) y fortalecimiento organizacional, este diseño es idóneo para contextos públicos como el Consejo Nacional Electoral, donde se analizan percepciones actuales sin intervenciones experimentales.

2.1.4 Población y muestra

La población está conformada por los 46 funcionarios de la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas, registrados en 2025, dado el

tamaño reducido y la accesibilidad total, se aplicó un muestreo no probabilístico censal, encuestando al 100% de la población (N=46), no se requirió cálculo de muestra, ya que todas las respuestas fueron obtenidas, minimizando sesgos de representatividad y maximizando la validez interna.

2.1.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica principal fue la encuesta estructurada, aplicada mediante escala Likert de 5 puntos (1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo), el instrumento consistió en un formulario de Google Forms con 30 ítems cerrados, divididos en dimensiones temáticas:

Ítems 9-16: Planificación y desarrollo del talento (perfiles de puesto, competencias, capacitaciones).

Ítems 17-20: Comunicación interna.

Ítems 21-24: Reconocimiento y motivación.

Ítems 25-30: Clima laboral y fortalecimiento organizacional.

Los primeros 8 ítems capturan variables sociodemográficas (género, edad, etc.). La encuesta se distribuyó vía WhatsApp para facilitar el acceso remoto, asegurando anonimato y alta tasa de respuesta.

2.1.6 Operacionalización de las variables

En la operacionalización de las variables se presenta la estructura conceptual y empírica para medir la gestión del talento humano (variable independiente) y su incidencia en el fortalecimiento organizacional (variable dependiente) en la Delegación Provincial del Santo Domingo de los Tsáchilas del Consejo Nacional Electoral, esta matriz detalla dimensiones, ítems específicos (22 preguntas tipo Likert), escalas de medición, definiciones conceptuales y fuentes de datos, facilitando la cuantificación precisa para análisis descriptivo y correlacional.

Tabla 1. Matriz de Operaciones de Variables

Variable	Dimensión	Ítems/Indicadores (Preguntas)	Escala/Tipo de Medición	Definición/Indicador Conceptual	Fuente de Datos

Independiente: Gestión del Talento Humano	Dimensión 1: Planificación del talento humano (4 ítems)	1. ¿La institución cuenta con perfiles de puesto claramente definidos?	Likert (1-5: Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo)	Definición de perfiles, distribución de funciones, adecuación puesto-persona y previsión para eventos clave.	Encuesta al personal; revisión de manuales y organigramas.
		2. ¿Mis funciones están alineadas a mis competencias profesionales?			
		3. ¿La distribución del personal responde a las necesidades reales del trabajo?			
		4. ¿Existe previsión adecuada del personal para procesos electorales?			
	Dimensión 2: Capacitación y desarrollo (4 ítems)	1. ¿La institución ofrece capacitaciones de forma periódica?	Likert (1-5)	Frecuencia, pertinencia de temas, seguimiento/evaluación de formación y oportunidades de crecimiento.	Encuesta; guías de capacitación y registros institucionales.
		2. ¿Las capacitaciones están alineadas a las funciones que desempeño?			
		3. ¿La formación recibida mejora mi desempeño laboral?			
		4. ¿Existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución?			
	Dimensión 3: Comunicación interna (4 ítems)	1. ¿La comunicación entre autoridades y funcionarios es clara?	Likert (1-5)	Canales claros, retroalimentación y contribución al ambiente laboral.	Encuesta; observación de reuniones y canales internos.
		2. ¿Los canales internos permiten una coordinación efectiva entre áreas?			

		3. ¿Recibo información oportuna sobre decisiones institucionales?			
		4. ¿La comunicación interna contribuye a un buen clima laboral?			
	Dimensión 4: Reconocimiento y motivación (4 ítems)	1. ¿Mi trabajo es reconocido por la institución?	Likert (1-5)	Mecanismos no salariales, motivación y compromiso derivado.	Encuesta; entrevista a jefatura y registros de reconocimientos.
		2. ¿Existen mecanismos de reconocimiento no monetario (salario emocional)?			
		3. ¿Me siento motivado(a) a cumplir mis funciones?			
		4. ¿El reconocimiento institucional fortalece mi compromiso laboral?			
Dependiente: Fortalecimiento Organizacional	Dimensión 5: Clima laboral (3 ítems)	1. ¿El ambiente laboral en la institución es favorable?	Likert (1-5)	Relaciones interpersonales, colaboración y sentido de pertenencia (adaptado de clima y compromiso institucional).	Encuesta Likert; análisis descriptivo.
		2. ¿Existe colaboración entre compañeros de trabajo?			
		3. ¿Me siento identificado(a) con la institución?			
	Dimensión 6: Eficiencia organizacional (3 ítems)	1. ¿Los procesos internos se desarrollan de manera eficiente?	Likert (1-5)	Cumplimiento de tareas, coordinación y mejora del servicio público.	Encuesta; correlación con objetivos institucionales.
		2. ¿El talento humano contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales?			

		3. ¿La gestión del personal mejora la calidad del servicio electoral?		
--	--	---	--	--

2.1.7 Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento que permite recopilar información, es un cuestionario que posee 30 preguntas, donde las primeras 8 preguntas están dirigidas a datos demográficos y variables de revisión. El resto del cuestionario tiene la siguiente composición:

Tabla 2. Estructura de variables identificadas

Variable	Dimensión	Ítems	Tipo
VI: Gestión TH	D1-Planificación	9-12	Independiente
	D2-Capacitación	13-16	Independiente
	D3-Comunicación	17-20	Independiente
	D4-Reconocimiento	21-24	Independiente
VD: Fortalecimiento	D5-Clima laboral	25-27	Dependiente
	D6-Eficiencia	28-30	Dependiente

Fuente: Propia

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con 15 registros (32.6% de la población).

Confiabilidad: El coeficiente Alfa de Cronbach alcanzó $\alpha = 0.981$ en la prueba piloto ($n=15$, ítems 9-30), indicando confiabilidad excepcional, este valor superior al umbral de 0.90 confirma consistencia interna casi perfecta del instrumento para medir percepciones sobre gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional.

Matriz de Alfa de Cronbach (Prueba Piloto, $N=15$)

Sujeto	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Total
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	30
2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	32
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	78
6	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	70
7	5	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	65
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	84
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
10	3	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	83
11	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	80
12	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
13	5	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	4	4	3	3	4	68
14	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	5	4	5	4	90
15	5	3	3	5	3	5	5	2	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	92
Varianzas	1,262	0,489	0,960	1,760	1,529	2,062	1,796	1,049	1,022	1,316	0,640	1,529	1,467	1,173	1,422	1,440	1,449	1,262	1,182	1,529	1,689	1,573	462,907

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k=	22
V_i =	29,600
V_t =	462,907
α =	0,981

Procedimiento de recolección de datos

- Diseño y validación del instrumento (15 diciembre 2025).
- Prueba piloto con 15 funcionarios (22-27 diciembre 2025), análisis de Alfa de Cronbach.
- Distribución censal vía WhatsApp con enlace a Google Forms (27 diciembre 2025), con recordatorios para maximizar respuestas.
- Cierre de recolección al obtener las 46 respuestas (100% de retorno). todo el proceso respetó principios éticos: consentimiento informado, anonimato y aprobación institucional.

2.1.8 Técnicas de análisis de datos

El análisis de datos se estructuró en descriptivo e inferencial, con la población censada de 46 funcionarios del CNE Santo Domingo de los Tsáchilas, la prueba piloto con 15 funcionarios (32.6% de la población) validó el instrumento ($\alpha=0.981$), asegurando calidad de datos para el análisis principal.

Se utilizaron medidas de tendencia central (media, mediana y moda) y de dispersión (desviación estándar) para caracterizar el comportamiento general de las variables Gestión del talento humano y Fortalecimiento organizacional y cada una de sus dimensiones, identificando fortalezas y aspectos a mejorar en la institución.

Antes de la aplicación de la prueba principal, se realizó una prueba piloto en 15 funcionarios, aquello permite tener la seguridad de la aplicabilidad del instrumento y su validez en la toma de información, la confianza asegura estabilidad y coherencia de los ítems para su aplicación final.

En la etapa inferencial, se utilizaron pruebas de evaluación de Spearman y Pearson, elegidas según la naturaleza de los datos y los supuestos estadísticos, para establecer la fuerza y dirección de la relación entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional, un modelo de regresión lineal simple para determinar la capacidad predictiva de la variable independiente sobre la variable dependiente, calculando el porcentaje de varianza explicada y verificando empíricamente la hipótesis general de la investigación.

Los datos se plasmaron en tablas y gráficos estadísticos, como diagramas de dispersión y comparaciones de medios por dimensión, que permitieron visualizar los datos para el análisis cuantitativo. El análisis de la información se realizó con estadísticas computarizadas, asegurando exactitud, replicabilidad y consistencia metodológica, para apoyar con evidencia empírica las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3 CAPÍTULO IV

3.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1.1 Análisis de la situación actual

La muestra está compuesta por todos los colaboradores de la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas, considerando a aquellos que tienen una relación contractual con la institución. Cabe mencionar que el 40% de los colaboradores perteneciente a la muestra son temporales, únicamente laboran en etapas de procesos electorales, sin embargo, el restante es un personal permanente en la Delegación.

Como la población es de 46 servidores, siendo un numero manejable, la muestra es el 100%, por ello no existe un proceso de inclusión o exclusión para su selección, esto permite interpretar los resultados desde una perspectiva administrativa y operativa. Es importante aclarar que la participación del 100% de la población fortalece la validez internade la investigación, al eliminarse sesgos de muestreo y asegurar que las opiniones capturadas reflejen la realidad organizacional de la Delegación Provincial en su totalidad.

Además, la convivencia de personal permanente y temporal es metodológicamente interesante para comparar distintas formas de gestión de talento humano asociadas a la estabilidad laboral, el compromiso organizacional y la eficiencia operativa, especialmente en momentos de alta demanda como los procesos electorales, ofreciendo una perspectiva más enriquecedora y contextualizada para la toma de decisiones administrativas.

3.1.2 Fiabilidad del instrumento

Para determinar la confianza del instrumento aplicado en la recolección de los datos, se procedió a realizar una prueba de confiabilidad, es así, que se valora a través del alfa de Cronbach, el mismo que determino los siguientes resultados:

Tabla 3. Verificación Alfa de Cronbach

Nivel	α	Interpretación
Instrumento completo	0.9549	Excelente
VI: Gestión TH	0.9423	Excelente
VD: Fortalecimiento	0.8701	Bueno

Los resultados de la validación del instrumento muestran altos niveles de consistencia interna y confiabilidad, lo que avala su uso para la recolección de datos en la investigación. El alfa de Cronbach de todo el instrumento fue de $\alpha = 0,9549$, en un rango excelente, lo que demuestra que los ítems son coherentes entre sí y miden las mismas variables. En Particular, la variable independiente Gestión del Talento Humano ($\alpha = 0,9423$) también tiene un nivel excelente, lo que demuestra que sus dimensiones miden de manera consistente el constructo teórico planteado. Mientras que la variable dependiente denominada Fortalecimiento Organizacional ($\alpha = 0,8701$) logra un nivel bueno, aceptable en las ciencias sociales, mostrando confiabilidad. En conclusión, estos resultados confirman la validez del instrumento para fines estadísticas, minimizan el error de medición y fortalecen la rigurosidad metodológica del estudio.

En este caso el instrumento presenta una confiabilidad excelente superando ampliamente el umbral mínimo aceptable de 0.70 que requiere el alfa de Cronbach.

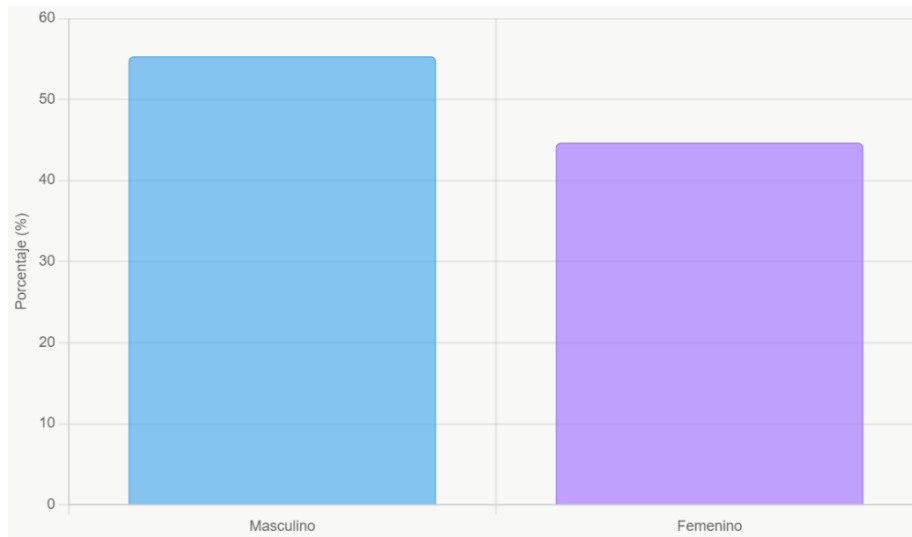
Tabla 4. Confiabilidad por Dimensión

Dimensión	α	Interpretación
D6-Eficiencia	0.869	Bueno
D3-Comunicación	0.862	Bueno
D2-Capacitación	0.850	Bueno
D4-Reconocimiento	0.808	Bueno
D1-Planificación	0.802	Bueno
D5-Clima Laboral	0.728	Aceptable

La tabla muestra el nivel de confianza del instrumento detallado por dimensiones, lo que expone el peso y nivel de aceptación de forma descendente. Las seis dimensiones a evaluar poseen argumento y peso en el cuestionario de la encuesta.

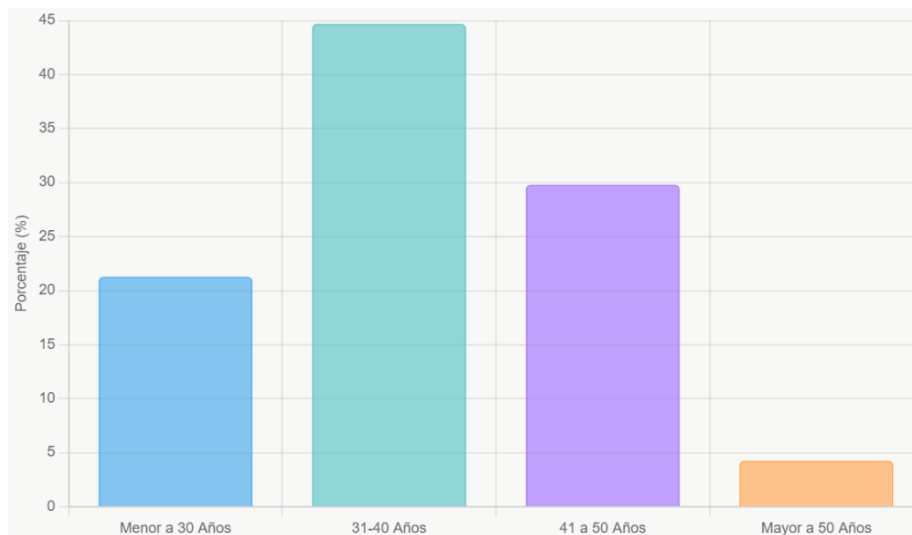
3.1.3 Análisis descriptivo

Figura 1. Género



La figura 1 expresa una pequeña diferencia de género en los encuestados, esto es beneficioso para el análisis de los datos, puesto que el peso de las opiniones en relación al género es equitativo, lo que permite tener mayor confianza de las respuestas.

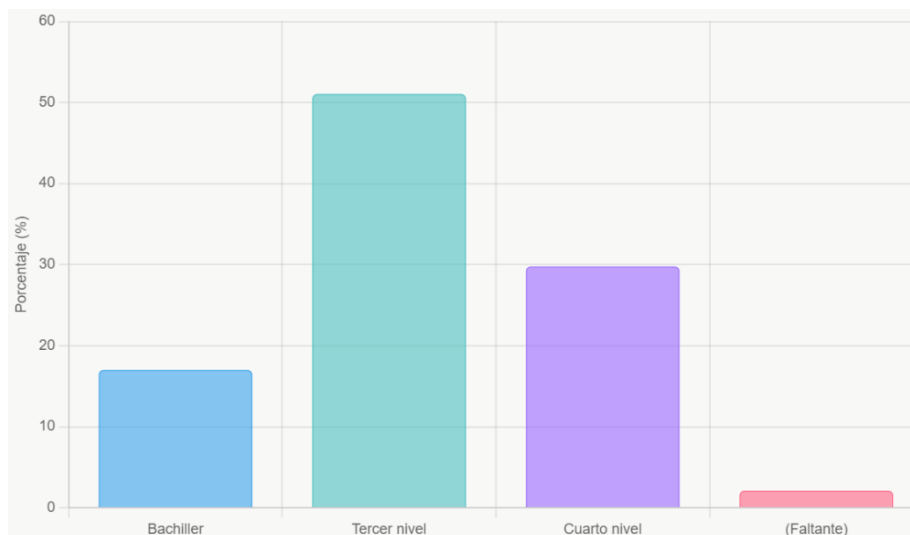
Figura 2. Edad



La delegación tiene una estructura etaria concentrada en el rango medio (31-50 años), que suma aproximadamente el 73% del personal. Esto sugiere estabilidad institucional y experiencia consolidada, pero también plantea un desafío futuro: en 10-15 años, una porción significativa estará en edad de jubilación.

El bajo porcentaje de mayores de 50 años, combinado con el 21% de menores de 30, indica que existe un proceso activo de incorporación de nuevos talentos, lo cual es positivo para la continuidad operativa de la institución electoral.

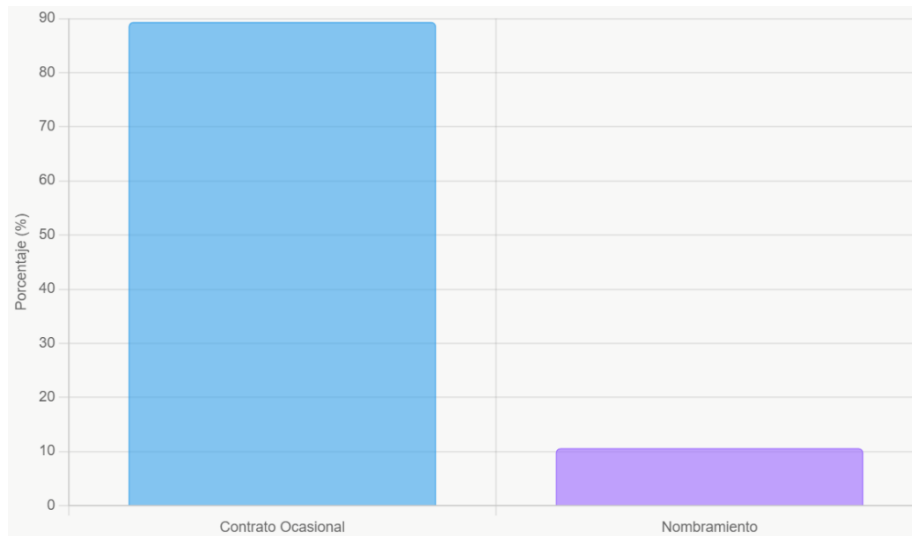
Figura 3. Nivel de educación



En el análisis de nivel de instrucción se puede observar que la mayoría de los colaboradores tienen estudios de tercer nivel, a incluir casi la mitad de la muestra encuestada, lo que demuestra un personal capacitado para las necesidades técnicas y administrativas de una institución pública como el CNE. En menor medida se encuentran los colaboradores de cuarto nivel, evidenciando la existencia de personal con estudios de posgrado que puede contribuir con capacidades estratégicas, analíticas y de liderazgo a la organización. Por su parte, el grupo con estudios de bachiller es pequeño y suele ocupar puestos operativos o de soporte.

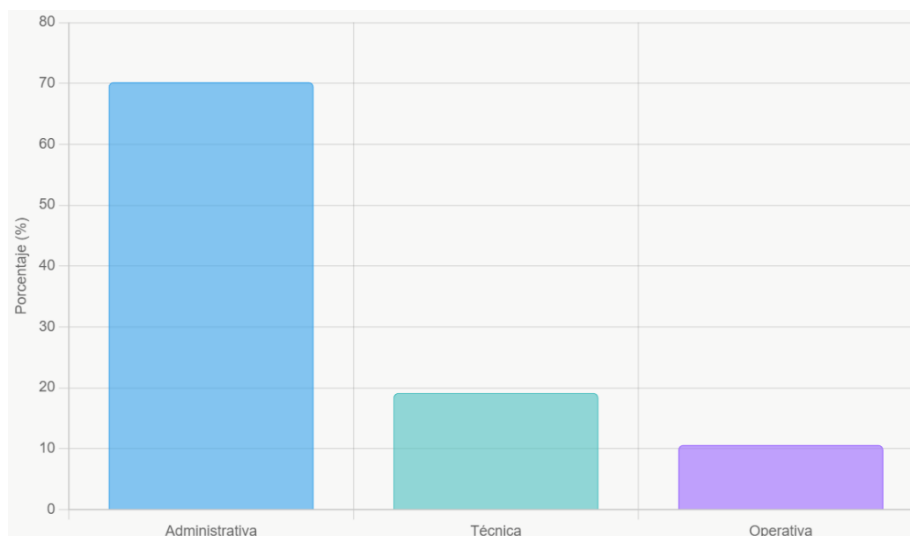
Desde una mirada analítica, estos hallazgos son significativos para la investigación, puesto que a mayor nivel educativo se asocian mejores prácticas de gestión del talento humano, mejor conocimiento de los procesos organizacionales y mejor percepción sobre factores como capacitación, comunicación y reconocimiento.

Figura 4. Tipo de contrato



En el gráfico de tipo de contrato se puede observar que predomina el contrato eventual, ya que casi el 90 % de los colaboradores se encuentran bajo esta modalidad, en comparación de una pequeña cantidad que tiene nombramiento. Este resultado revela una estructura laboral muy dependiente de relaciones temporales, algo común en instituciones electorales que refuerzan su estructura en períodos determinados. Sin embargo, desde el enfoque de la gestión humana, esta situación puede impactar directamente en la estabilidad laboral, la motivación y la sensación de reconocimiento institucional, variables estudiadas en la presente investigación. Por tanto, la supremacía del contrato a corto plazo se erige como un elemento esencial para interpretar los niveles de compromiso organizacional y para desarrollar estrategias dirigidas al fortalecimiento institucional.

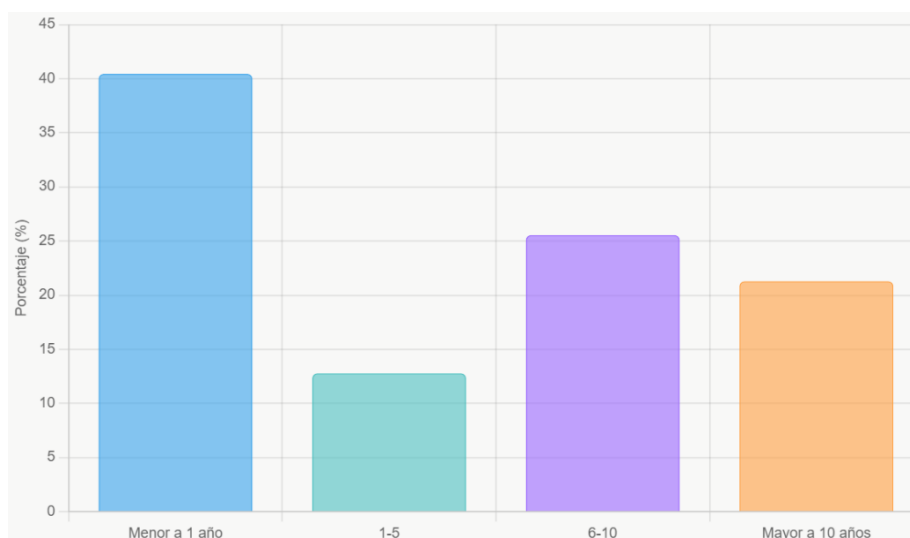
Figura 5. Área de desempeño



En el gráfico del área de trabajo se puede observar que la mayoría de los colaboradores se ubican en el área administrativa, con casi un 70 %, luego el área técnica y, en menor medida, el área operativa. Esta dispersión se ajusta a la condición orgánica de la Delegación Provincial del CNE, en la que prevalecen los procesos de gestión, planificación, coordinación y administrativo de soporte a los procesos electorales.

Desde una perspectiva diagnóstica, esta estructura laboral señala que la dirección de talento humano debe priorizar estrategias para fortalecer las competencias administrativas y técnicas, ya que son las que influyen directamente en la eficiencia institucional y la calidad del servicio electoral, influyen en la eficiencia institucional y la calidad del servicio electoral. También, la menor presencia de personal operativo implica una fuerte dependencia de funciones administrativas especializadas, y es ahí donde dimensiones como la comunicación interna, la capacitación continua y el reconocimiento, variables de estudio, fortalecen la organización.

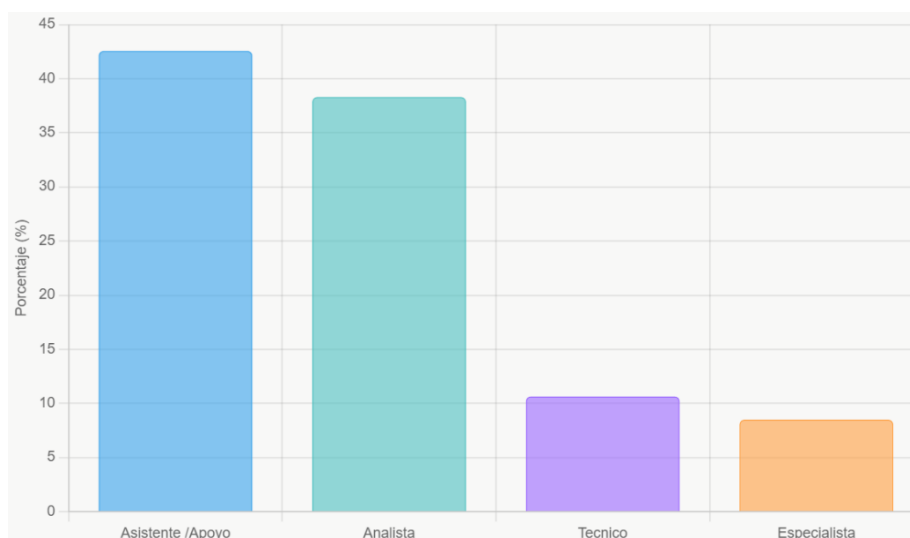
Figura 6. Tiempo laboral



En el gráfico de tiempo de servicio en la institución se puede observar que la mayoría de los colaboradores tienen menos de un año, y le siguen los que tienen entre 6 y 10 años, lo que demuestra que conviven colaboradores nuevos con antiguos en la institución. Este resultado refleja la naturaleza mixta de la fuerza laboral en los organismos electorales, que amplían su personal en momentos determinados, y puede tener consecuencias en la transferencia de conocimientos, la cohesión organizacional y el compromiso laboral.

Desde el diagnóstico, esta dispersión refuerza la necesidad de fortalecer los procesos de inducción, capacitación permanente y reconocimiento para incorporar eficientemente a personal de nuevo ingreso y aprovechar la experiencia del personal con mayor antigüedad.

Figura 7. Actividad de desempeño



En el gráfico del cargo que ejercen los colaboradores se puede observar que la mayoría se ubican en los cargos de Asistente/Apoyo y Analista, lo que reconfirma el predominio de cargos operativos y técnicos de soporte en la Delegación Provincial del CNE. En menor medida se encuentran los cargos de Técnico y Especialista, lo que denota una estructura abocada principalmente a la ejecución, coordinación y soporte de los procesos electorales. Desde el diagnóstico institucional, esta dispersión refuerza la necesidad de fortalecer políticas de gestión del talento humano orientada a la capacitación, el reconocimiento y el desarrollo profesional, sobre todo para los cargos base, por su incidencia directa en la eficiencia operativa y el cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 5. Estadística Descriptiva

Estadístico	Variable Independiente (Gestión TH)	Variable Dependiente (Desempeño)
Media	3.530	3.743
Mediana	3.750	4.000
Moda	3.8	4.0
Desv. Est.	0.707	0.695

La puntuación media de la variable de gestión de personas es 3,530 y la media de la variable de rendimiento es 3,743, indicando una valoración global y positiva de ambas variables, ya que están por encima del punto medio de la escala. Además, la mediana y la moda de ambas variables son más altas y la mediana y la moda de la variable de rendimiento, en particular, son 4, lo que indica una fuerte tendencia hacia respuestas positivas y consistentes con respecto al rendimiento institucional.

La puntuación media de la desviación estándar de la puntuación de la variable de gestión de personas es 0.707 y la media de la variable de rendimiento es 0.695. Esto significa que las desviaciones son homogéneas y casi las mismas para ambas variables. Esto sugiere que hay una ausencia de variabilidad en las opiniones del personal. Esto resulta en un mayor valor descriptivo de sus resultados. Además, demuestra la existencia de una correlación positiva entre la gestión de personas y el rendimiento, y sugiere que los resultados de los análisis de correlación posteriores son válidos y confiables.

Tabla 6. Índices y medias por variable y dimensión

Variable	Dimensión	Código de Ítems	Número de Ítems	Media
Variable Independiente Gestión del Talento Humano (GTH)	D1: Planificación	P9 – P12	4	3.80
	D2: Capacitación	P13 – P16	4	3.51
	D3: Comunicación	P17 – P20	4	3.63
	D4: Reconocimiento	P21 – P24	4	3.36
Variable Dependiente Fortalecimiento Organizacional	D5: Clima Laboral	P25 – P27	3	3.74
	D6: Eficiencia	P28 – P30	3	3.86

En la tabla se puede observar que la Gestión del Talento Humano, en sus cuatro dimensiones, tiene niveles de percepción favorables en términos generales, ya que sus medias se ubican por encima del punto medio de la escala. La dimensión Planificación (3,80) logra la media más alta de la variable independiente, lo que demuestra que los

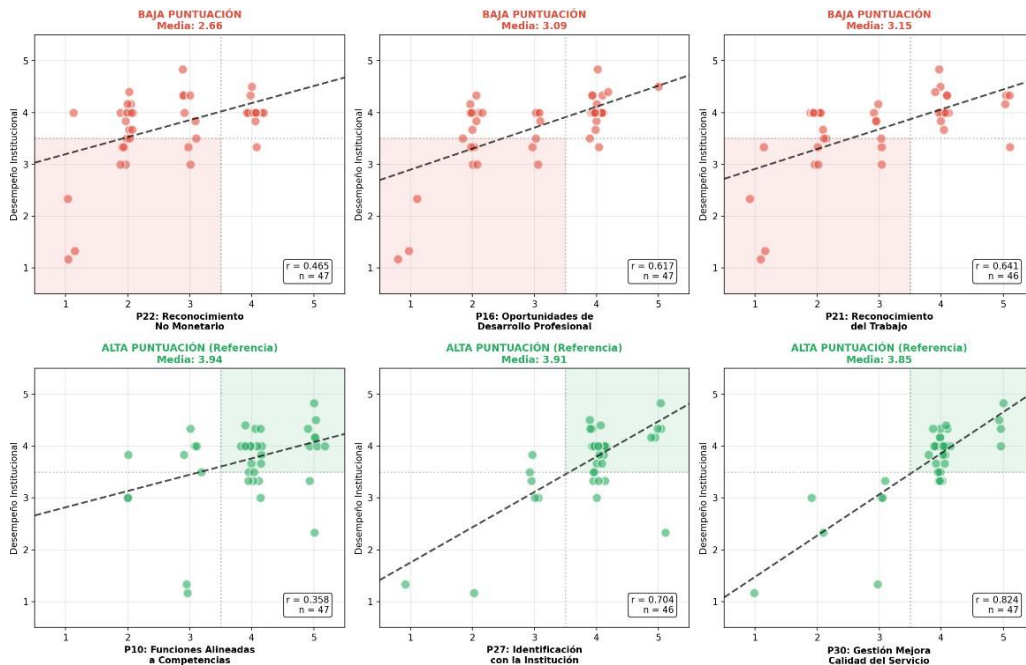
colaboradores consideran que existe una buena organización y estructuración de los procesos de talento humano. Sigue Comunicación (3,63) y Capacitación (3,51), prácticas funcionales, pero con áreas para mejorar. Por el contrario, Reconocimiento (3,36) obtiene la media más baja, al borde del nivel alto, evidenciando deficiencias en los mecanismos de evaluación y motivación del personal, especialmente en situaciones de contratación temporal.

Estos resultados sugieren que, a pesar de las áreas de mejora encontradas en ciertas prácticas de gestión del talento humano, la organización sigue funcionando en niveles adecuados de cumplimiento de objetivos. En resumen, la lectura de la tabla indica que el fortalecimiento organizacional se relaciona con la gestión del talento humano, donde el reconocimiento es un factor estratégico que, al mejorar, fortalecería el clima laboral, la eficiencia y el compromiso organizacional de los colaboradores. Para la variable dependiente Fortalecimiento Organizacional, las dimensiones Clima Laboral (3,74) y Eficiencia (3,86) obtienen las medias más altas del estudio, lo que demuestra que existe un ambiente favorable y un buen desempeño institucional.

Los resultados sugieren que, a pesar de las áreas de mejora encontradas en ciertas prácticas de gestión del talento humano, la organización sigue funcionando en niveles adecuados de cumplimiento de objetivos. En resumen, la lectura de la tabla indica que el fortalecimiento organizacional se relaciona con la gestión del talento humano, donde el reconocimiento es un factor estratégico que, al mejorar, fortalecería el clima laboral, la eficiencia y el compromiso organizacional de los colaboradores.

3.1.4 Análisis comparativo

Figura 8. Variables con oportunidad de mejora vs. Variables de referencia positiva

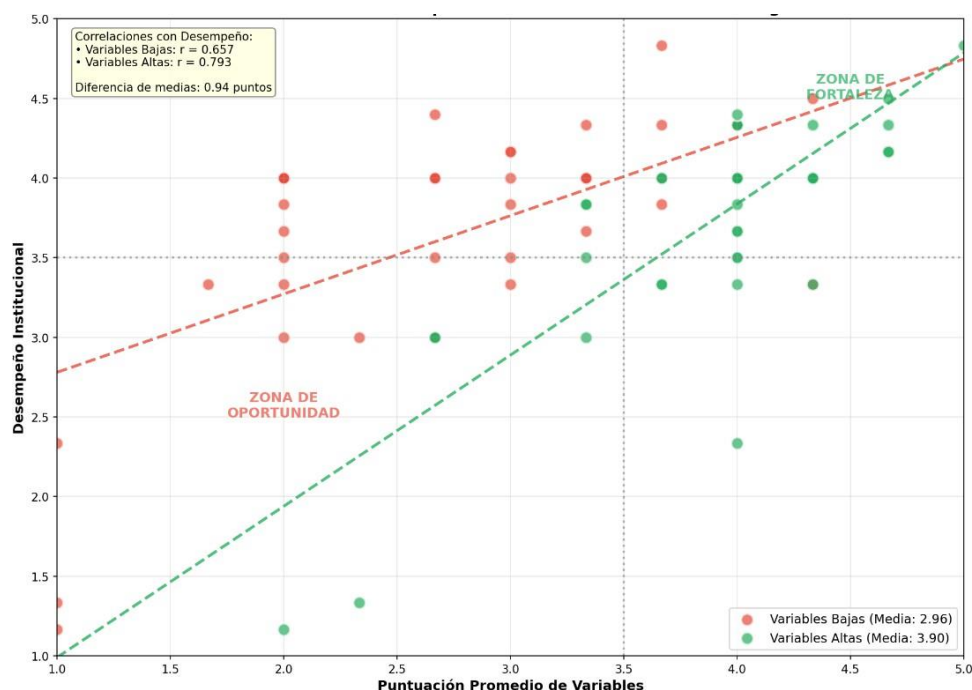


El siguiente análisis se realiza con el fin de identificar las variables en las que se debe hacer mayor énfasis y las que ya son fortalezas en la institución, desde la perspectiva de la relación de la gestión del talento humano con el fortalecimiento organizacional. En las gráficas se puede observar cómo algunas dimensiones con baja puntuación media están frenando el desempeño de la organización, en cambio, las dimensiones con alta puntuación están ayudando a alcanzar los objetivos de la institución.

Dentro de las variables con potencial de mejora, se identifica que dimensiones como reconocimiento, oportunidades de desarrollo y retroalimentación obtienen medias más bajas y mayor dispersión en las respuestas, lo que sugiere percepciones menos favorables por parte de los colaboradores. Si bien estas dimensiones se correlacionan positivamente con el fortalecimiento organizacional, sus niveles actuales no son suficientes para maximizar el desempeño, convirtiéndose en dimensiones prioritarias de intervención estratégica.

Mientras que las variables de referencia positivas presentan medias elevadas y asociaciones más coherentes con el refuerzo de la organización, revelando prácticas institucionalizadas, como la identificación con la organización y la alineación de funciones. Esta diferencia nos indica que fortalecer las variables más débiles, en base a las fortalezas ya existentes, puede mejorar significativamente el clima laboral y la eficiencia de la organización.

Figura 9. Comparativo Variables de baja puntuación vs. alta puntuación en relación al desempeño



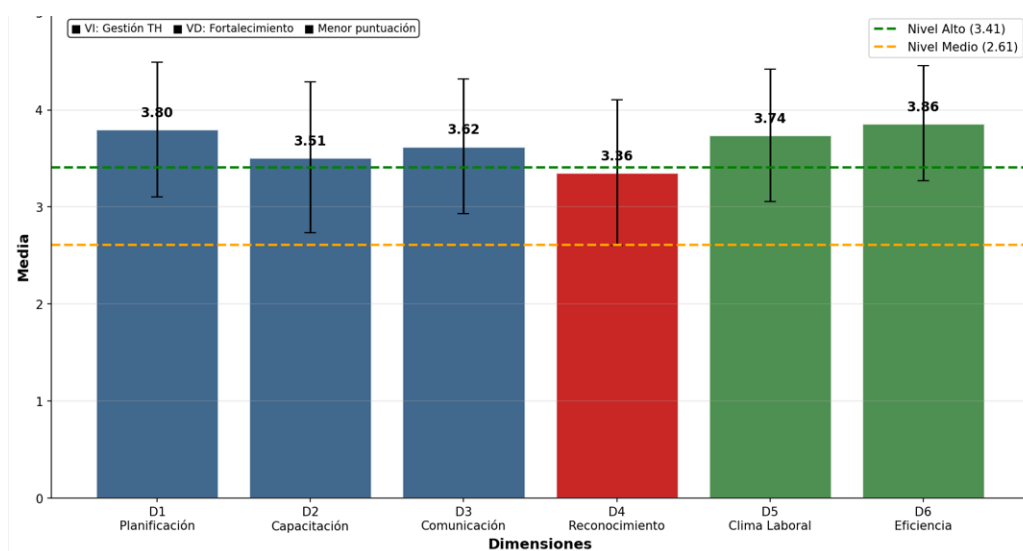
La figura contrasta dos grupos de variables, las de baja y las de alta puntuación, frente al desempeño institucional, con la intención de mapear con claridad las “zonas de oportunidad” y las “zonas de fortaleza” en la gestión del talento humano. Los marcadores rojos ubican las variables con promedios bajos y los verdes, aquellas con promedios altos. La distribución y las rectas de ajuste confirman que ambos conjuntos guardan una relación positiva con el desempeño, aunque con intensidades distintas.

Desde la lectura estadística, las variables de alta puntuación muestran un vínculo más robusto con el desempeño ($r = 0,799$) frente a las de baja puntuación ($r = 0,753$). A esto se suma una diferencia de medias de 0,94 puntos entre grupos, lo que evidencia una brecha tangible en el nivel de desempeño institucional asociado a cada bloque. La pendiente más marcada en la tendencia de las variables altas sugiere que su

fortalecimiento se traduce en efectos más directos y consistentes sobre el rendimiento organizacional.

En clave interpretativa, la zona de oportunidad reúne dimensiones que, a pesar de su relación positiva con el desempeño, aún no alcanzan umbrales satisfactorios y requieren intervenciones prioritarias para potenciar su efecto. La zona de fortaleza, por su parte, agrupa variables ya consolidadas que sostienen niveles elevados de desempeño y pueden operar como referentes estratégicos para diseñar acciones de mejora. En suma, elevar el nivel de las variables de baja puntuación hacia parámetros cercanos a las de alta puntuación permitiría ganancias sustantivas en el desempeño institucional y reafirmaría el papel estratégico de la gestión del talento humano en el fortalecimiento de la organización.

Figura 10. Comparación de media por dimensión



La gráfica de comparación de medias por dimensión permite identificar el nivel de percepción de los colaboradores respecto a las variables Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional, incorporando además la desviación estándar como indicador de la dispersión de las respuestas. Los resultados evidencian que todas las dimensiones superan el nivel medio (2,61) y, en su mayoría, se ubican por encima del nivel alto (3,41), lo que refleja una valoración favorable de los procesos institucionales analizados. En la variable independiente, las dimensiones Planificación (3,80), Capacitación (3,51) y Comunicación (3,62) muestran niveles altos y relativamente homogéneos, lo que indica que los colaboradores perciben una gestión estructurada y funcional del talento humano en la Delegación Provincial del CNE.

En relación con la variable dependiente, Clima Laboral (3,74) y Eficiencia (3,86) presentan las medias más elevadas, constituyéndose en el principal hallazgo del análisis, al evidenciar un fortalecimiento organizacional positivo y consolidado. No obstante, la dimensión Reconocimiento (3,36) se sitúa en el límite inferior del nivel alto y presenta mayor variabilidad, lo que sugiere debilidades en los mecanismos de valoración y estímulo al personal. Este resultado resulta relevante para la investigación, ya que identifica al reconocimiento como un factor crítico de mejora, cuyo fortalecimiento podría incidir directamente en el compromiso laboral y en la sostenibilidad de la eficiencia organizacional, especialmente en contextos de alta exigencia como los procesos electorales.

Tabla 7. Correlación Gestión del Talento Humano ↔ Fortalecimiento

Coefficiente	Valor	p-valor	Interpretación
ρ Spearman	0.702	< 0.001	Muy fuerte positiva
r Pearson	0.822	< 0.001	Muy fuerte positiva
ρ^2	0.493	-	49.3% varianza explicada

Los resultados de la tabla de Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Organizacional muestran que existe una evaluación estadísticamente significativa y de alta magnitud entre las dos variables. rho de Spearman ($\rho = 0,702$; $p < 0,001$) muestra una clasificación positiva muy fuerte, lo que verifica que, a mayores niveles percibidos de gestión del talento humano, mayores son los niveles de fortalecimiento organizacional, aun cuando las variables se analizan desde una perspectiva ordinal.

El coeficiente r de Pearson ($r = 0,822$; $p < 0,001$) apoya este resultado, mostrando una fuerte relación lineal bajo supuestos de normalidad, lo que fortalece estadísticamente los resultados, siendo de gran importancia para la investigación, ya que muestra con evidencia empírica que las prácticas de planificación, capacitación, comunicación y reconocimiento influyen el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,493$), quien indica que el 49,3% de la variabilidad del fortalecimiento organizacional puede contribuir a la gestión del talento humano, siendo una incidencia considerable en el contexto institucional estudiado.

Modelo de regresión

$$\text{Fortalecimiento} = 1.155 + 0.740 \times \text{GTH}$$

Estadístico	Valor
R ²	0.675 (67.5% varianza explicada)
F(1,44)	91.34
p-valor	< 0.001
β ₁ (GTH)	0.740

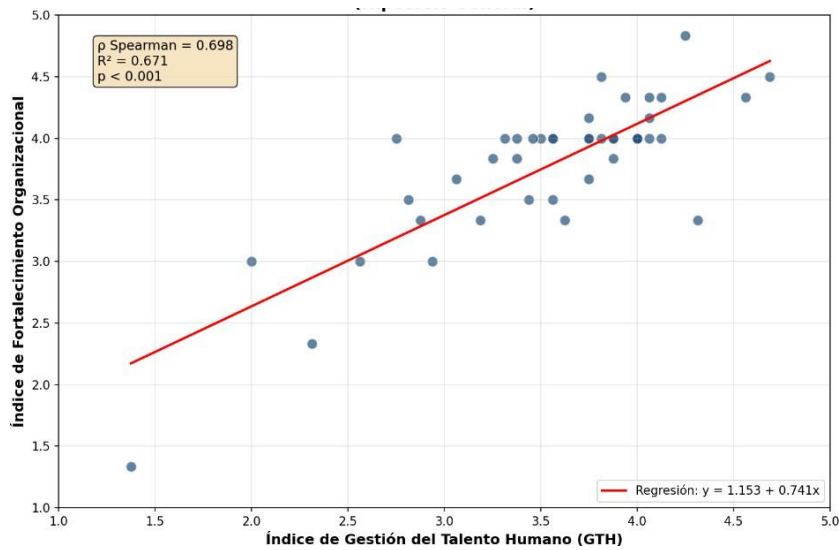
El modelo de regresión lineal expuesto logra explicar cómo la Gestión del Talento Humano (GTH) influye en el Fortalecimiento Organizacional, mostrando una relación causal estadísticamente significativa. La ecuación del modelo Fortalecimiento = 1,155 + 0,740 × GTH, que nos dice que, al permanecer constantes las demás variables, por cada unidad que aumenta la gestión del talento humano, el fortalecimiento organizacional se incrementa en 0,740 unidades, evidenciando el efecto positivo y sustancial de la variable independiente sobre la dependiente.

El valor de R² = 0,675 indica que el 67,5% de la variabilidad del fortalecimiento organizacional se justifica por la gestión talento humano, siendo un nivel alto para las ciencias sociales. Además, el estadístico F(1,44) = 91,34 con p < 0,001 indica que el modelo es significativo en general y que la relación encontrada no se debe al azar. En su conjunto, estos hallazgos respaldan empíricamente la hipótesis de la investigación y confirman que la gestión del talento humano es un predictor significativo y determinante del fortalecimiento organizacional en la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas.

3.1.5 Verificación de las hipótesis

A continuación, se procede a verificar las hipótesis planteadas inicialmente, para lo cual se hace el proceso de acuerdo a la necesidad de la confirmación y los resultados obtenidos.

Figura 11. Diagrama de dispersión: GTH vs Fortalecimiento organizacional



En el gráfico de dispersión del Índice de Gestión del Talento Humano (GTH) vs. Índice de Fortalecimiento Organizacional se puede visualizar gráficamente que existe una clasificación positiva, directa y estadísticamente significativa entre las dos variables. Esta asociación se verifica con el coeficiente ρ de Spearman = 0,698 ($p < 0,001$), mostrando una fuerte correlación positiva y corroborando la consistencia del comportamiento en los datos. La dispersión de los puntos es creciente; es decir, a mayor nivel de gestión del talento humano, mayores niveles de fortalecimiento organizacional. asociación se verifica con el coeficiente ρ de Spearman = 0,698 ($p < 0,001$), mostrando una fuerte correlación positiva y corroborando la consistencia del comportamiento en los datos.

Tabla 8. Validación de Hipótesis

Hipótesis	Prueba	Resultado	p-valor	Decisión
GENERAL	Spearman + Regresión	$\rho=0.698$, $R^2=67.1\%$	<0.001	ACEPTADA
PARTICULAR 1	Spearman	$\rho=0.639$	<0.001	ACEPTADA
PARTICULAR 2	Spearman	$\rho=0.591$ (Clima), $\rho=0.720$ (Efic.)	<0.001	ACEPTADA
PARTICULAR 3	Regresión Múltiple	$R^2=70.1\%$, $F=24.02$	<0.001	ACEPTADA

La Hipótesis general es verificada y se acepta. Existe una correlación positiva fuerte ($\rho=0.698$, $p<0.001$) entre la GTH y el fortalecimiento organizacional. El modelo de regresión indica que la GTH explica el 67.1% de la varianza del fortalecimiento.

HP1 - Planificación:

Se acepta. La planificación tiene correlación fuerte ($\rho=0.639$, $p<0.001$) con el fortalecimiento, confirmando que las debilidades en esta dimensión afectan negativamente la organización.

HP2 - Clima y Eficiencia:

Se acepta. La GTH impacta significativamente tanto en clima laboral ($\rho=0.591$) como en eficiencia operativa ($\rho=0.720$), siendo esta última la relación más fuerte.

HP3 - Estrategias integradas:

Se acepta. El modelo múltiple ($R^2=70.1\%$) es significativo. Comunicación ($\beta=0.418$) y Capacitación ($\beta=0.236$) son los predictores más importantes. Planificación y Reconocimiento no mostraron efecto individual significativo (posible multicolinealidad).

CAPÍTULO V

Conclusiones

El fortalecimiento organizacional de la Delegación Provincial del CNE en Santo Domingo de los Tsáchilas se ve profundamente impactado por la gestión del talento humano, ya que existe una relación estadísticamente positiva, fuerte y significativa entre las dos variables, lo que permite aceptar la hipótesis general del estudio.

Las dimensiones de planificación, capacitación y comunicación interna muestran valoraciones positivas, lo que significa que hay prácticas institucionales funcionales; sin embargo, estas prácticas aún no han atenuado para promover un impacto significativo que mejore el rendimiento organizacional.

La dimensión de reconocimiento y motivación registra la puntuación más baja en la gestión del talento humano, constituyendo la principal brecha organizacional, especialmente en un contexto con una alta proporción de personal contratado temporalmente y de corta antigüedad.

La Delegación que muestra altos niveles de clima organizacional y eficiencia ilustra que las debilidades identificadas en la gestión del talento humano están contrarrestadas por el compromiso institucional y la vocación de servicio del personal. Sin embargo, el rendimiento sigue siendo sostenible a corto plazo, y es probable que los riesgos organizacionales se deterioren si no hay mejoras.

Recomendaciones

Fortalecer los mecanismos de reconocimiento y salario emocional, a través de estrategias no pecuniarias (reconocimientos públicos, certificaciones, oportunidades de desarrollo, retroalimentación), para mejorar la motivación, el compromiso y la permanencia del personal, en especial del personal temporal.

Estandarizar y actualizar los procesos de planificación de talento humano, cuentos como perfiles de cargo, inducción institucional y proyección de personal para procesos electorales, garantizando la alineación entre competencias, roles y metas estratégicas del CNE.

Elaborar programas de capacitación permanente y ajustados a las necesidades de cada área (administrativa y técnica), incluyendo competencias digitales, gestión pública y fortalecimiento del servicio electoral, como mecanismo para mejorar la eficiencia organizacional.

Establecer un sistema permanente de medición y seguimiento a la gestión del talento humano, que permite medir el impacto de las prácticas de planificación, capacitación, comunicación y reconocimiento sobre el clima laboral y la eficiencia institucional, para la toma de decisiones basada en evidencia.

Referencias Bibliográficas

- (2025). Obtenido de cne.gob.ec: https://www.cne.gob.ec/wp-content/uploads/2025/11/ESTATUTO_ORGANICO_CODIFICADO_2025.pdf
- Amador, A., Nagely, P., & Villacis, A. (2025). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Estatal de Milagro. *Revista Científica Multidisciplinar*, 1-23.
- Baque, J. R. (2024). *Gestión organizacional y su incidencia en el fortalecimiento Institucional de*. Jipijapa: UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ.
- Barradas, M. d., Lázaro, J. R., & Espinoza, I. M. (2021). Desempeño organizacional Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Recal*, 1-20.
- Bejeguen, J. d., Pinoargote, J. M., & Vásconez, S. P. (2022). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista UPSE*, 1-8.
- Benavidez, D. Á. (2023). Justicia Electoral y Democracia. *Revista Especializada* , 1-48.
- Bontigui, G. (2024). La planificación estratégica de recursos humanos en las Administraciones públicas españolas del siglo xxi. *Creative Commons Reconocimiento*, 10-32.
- Cabal Briones, F. E. (30 de 06 de 2025). Obtenido de <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i62.3351>
- Carolina, V. M. (07 de 07 de 2025). Obtenido de file:///C:/Users/CNE/Downloads/1264-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6378-1-10-20250605%20(2).pdf
- Casimiro, E., Jimenez, N., & Renato, D. (2025). Gestión de la comunicación interna en el sector público. *Revista Espacios*, 1-14.
- Castro, J. A., & Higuera, M. J. (2024). Eficiencia del gasto en el sector público durante el periodo 2018 –2022. *Revista Invecom*, 1-12.

- Cedeño Andrade, G. (2023). La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador). *MQR Investigar*, 1-16.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones quinta edición*. Mexico: MsGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- CNE. (05 de Agosto de 2020). Obtenido de www.cne.gob.ec: <https://www.cne.gob.ec/wp-content/uploads/2022/09/ESTATUTO-ORGANICO-POR-PROCESOS-DEL-CONSEJONACIONAL-ELECTORAL-CNE.pdf>
- CNE. (2022). Obtenido de [cne.gob.ec](http://www.cne.gob.ec): <https://www.cne.gob.ec/images/2022/pLAN ESTRATEGICO INSTITUCINA L/PEI Resume Ejecutivo.pdf>
- Corichi García, A., Hernández Gracia, T. J., & García Velázquez, M. d. (2025). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo*, 1-16.
- Cuevas Gutiérrez, C., onzález-Bustamante, B., Calderón-Orellana, M., & Barría Traverso, D. (2021). Motivación de servicio público en los funcionarios públicos chilenos. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 105 - 138.
- Delgado, J. E. (2025). Gestión de talento humano y el desarrollo de competencias laborales para el éxito de las organizaciones. *Polo de Conocimiento*, 371-390.
- Dueñas Holguín, B. L., & Moreno Cevallos, J. r. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *G-ner@ndo*, 2614 – 2628.
- Encalada, M. L. (2023). *Buenas pr'acticas de la gestion del Talento humano: Clave de éxito para el desempeño de los colaboradores de la Piladora Mónica Llanos*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- Farro Díaz, L., & Nauca Torres, E. (2022). Gestion del Talento Humano en las organizaciones. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 1-15.
- Florencia, E. E., Baño, C. P., Rosado, M. N., & Solís, K. P. (20 de 02 de 2025). Obtenido de <file:///C:/Users/CNE/Downloads/Dialnet->

IncidenciaDeLaGestionTalentoHumanoEnLaCalidadDeLos-
10343687%20(1).pdf

- Gaibor López, M. (2025). La gestión de comunicación interna y su incidencia en el clima organizacional de una Unidad Educativa fisco misional de la provincia de Orellana. *Revista MQR- Investigar*, 1-24.
- García, F. M. (2023). Satisfacción laboral en la administración pública caso INPE. *Revista Climatología*, 1-7.
- Grindle, M. S. (2017). *Jobs for the boys: Patronage and the state in comparative perspective*. . Cambridge: Harvard University Press.
- Guanga, M. A. (2024). *La Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional*. Riobamba : La Caracola.
- Guzmán, C. A., & Pimentel, J. F. (2024). Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial: Un estudio de caso. *Religación*, 1-19.
- Guzmán, V. S., & Bardales, J. M. (2024). Revisión bibliográfica sobre el salario emocional y compromiso laboral en las organizaciones de salud. *Revista científica en ciencias sociales*, 1-13.
- Herrera Reyes, D. Z. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *Original*, 1-21.
- Holguín, B. L., & Cevallos, J. R. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño . *Revista Científica Multidisciplinar G-nerando*, 1-15.
- Hugo, M. A. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Revista Científica Zambos* , 1-16.
- Jimena, C. R. (2023). Fortalecimiento de la cultura organizacional en las universidades. *Revista Killkana Sociales*, 1-14.
- Jiménez-Marín, G. (2023). Gestión de la comunicación organizacional e institucional, relaciones públicas, ceremonial y protocolo. *IROCAMM*, 1-146.
- Laza, A. (2022). *Gestión del equipo de trabajo del almacén*. España: Tutor Formacion.

- Llano, J. C. (2019). a gestión del talento humano como eje de la reforma del servicio civil en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 88–104.
- Loja, C. C., & Torres, M. M. (2025). Gestión de recursos humanos con enfoque en auditoría en el sector públicodeEcuador. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas* , 1-16.
- Mac Thi Hai Yen, A., Tran Thi Cuong, B., & Trinh Phuong Thao, C. (2023). he impact of job satisfaction on job performance of tax officials: An empirical study in Vietnam. *nternational Journal of Professional Business Review*, 01–32.
- Madero Torres, M. d. (2024). *Gestion de Talento Humano y su incidencia en el desempeño*. Riobamba: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.
- Martínez, J. M., Jaramillo Hermida, P., & Gusqui, L. M. (2021). *Elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional*. Riobamba: ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO.
- Méndez, R. J., Zamora, C. S., & Miranda, J. C. (2024). LAS IMPLICACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS COLABORADORAS DE LA EMPRESA TELECABLE UBICADA EN SAN JOSÉ, DURANTE EL PRIMER CUATRIMESTRE DEL 2024. *Ciencia Latina Internacional*, 1-24.
- Mendoza Armijos, E. H. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, 1-16.
- Mendoza, M. E. (2025). Gobierno electrónico en América Latina. Revisión sistemática. *Revista Noesis*, 1-19.
- Ministerio de Gobierno. (2024). Obtenido de [ministeriodegobierno.gob.ec: https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/PEI-2024-2025-MDG.pdf](https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/PEI-2024-2025-MDG.pdf)
- Morales Malo, A. (2023). Percepción del ambiente laboral de los trabajadores: Caso AGUAPEN EP SANTA ELENA. *Journal Business Science*, 1-15.
- Morejón, K. A., Naranjo, C. G., Pérez Hidalgo, J. P., & Bolaños, C. L. (2022). Desempeño de las Empresas Públicas del Gobierno Municipal de Santo Domingo, Ecuador. *Revista Científica Mund Recursiv*, 1-15.

- Moreno, Z. L., Carranco, S. D., & López, J. (2024). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista Inveco*, 1-6.
- Muñoz, J. D. (2023). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la Ciudad de Riobamba*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Ortiz, M. F., Galindo, A. M., Galindo, A. M., Clavijo, A. V., & Duarte, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *RC-Profundidad*, 1-18.
- Pérez Panduro, R. &. (2022). Reformas del servicio civil y politización del empleo público en América Latina: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 781–1798.
- Pérez Panduro, S., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina*, 103 - 121.
- Pérez, C. O., & Palafox, K. H. (2020). *ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL*. Mexico: Prometeo.
- Quintero, J. C. (2024). CULTURA ORGANIZACIONAL, INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA DE MEJORA CONTINUA. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1-21.
- Quispe Torres, R., & Contreras Rivera, R. (2025). Desafíos y perspectivas de la gestión estratégica del talento humano en organizaciones públicas: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 69 - 93.
- Quispe, L. &. (2025). Transparencia, meritocracia y competitividad en el sector público latinoamericano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 45–63.
- Ramírez, R., Hurtado, A., Trujillo, E., & González, K. (2025). Desempeño laboral como factor clave para una gestión pública eficiente: Análisis en los GADs de la provincia de Bolívar, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinar*, 1-27.
- Rebeca, A. D. (2022). Obtenido de trabajo.gob.ec: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/3-Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capitacion-2022-2025_V3.pdf

- Rivadeneira, J., Avilés, P., León, E., & Maria, M. (2024). Planificación institucional de recursos humanos en el contexto de la educación. *MQR Investigar*, 1-18.
- Rodríguez Barrionuevo, F. (2025). El Estado obeso y la gestión del talento humano en Ecuador: implicaciones para el fortalecimiento institucional (2015–2025). *Revista Impulso*, 55–72.
- Rodríguez, W., & Perales, O. (2024). La gestión estratégica de recursos humanos y su influencia en la rentabilidad de la empresa ALF S.A. *Ciencia Latina Internacional*, 1-21.
- Saavedra Rojas, A. E. (2023). La satisfacción del trabajador y el desempeño laboral en una institución pública. *Ciencia de Datos*, 56 - 80.
- Salazar, K. A., Aguirre, J. M., & Jaya, I. I. (2025). La motivación como motor del desempeño laboral en las empresas de servicios de telecomunicaciones. *Digital Publisher*, 1-15.
- Santander, S., & Erika, S. (2023). Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos. *Revista Científica Zambos*, 56-73. Obtenido de revistaczambos.utelvtsd.edu.ec: <https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/38>
- Saravia, J. M., & Torres, A. d. (2025). Optimización de la eficiencia organizacional mediante auditoría de gestión en empresas de asesoría tributaria. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 1-14.
- Silva, V. C. (2024). *Capacitación y desarrollo de capacidades de la función pública en un contexto de transición digital: perspectivas de la OCDE*. Argentina : Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado. Obtenido de Cuinap: <file:///C:/Users/CNE/Downloads/415-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1229-1-10-20241210.pdf>
- Stephania, S. S. (2023). Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos. *Revista Científica Zambos*, 1-18.
- Sutton, C., Prowse, J., & Mcvey, L. (2023). Planificación estratégica de la fuerza laboral en salud y asistencia social. *Elsevier*, 1-19.
- Tomaza, C. O., Cesar, L. L., & Oswaldo, C. L. (02 de 07 de 2024). Obtenido de <https://ve.scielo.org/pdf/ric/v5n1/2739-0063-ric-5-01-e501101.pdf>

- Torres, A. G., & Casco, A. d. (2022). La nueva gestión de gobernanza para las instituciones públicas del estado. *Conciencis Digital*, 1-17.
- Valverde, I. H. (2025). EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES –2023. *Revista Científica Multidisciplinar*, 1-18.
- Velásquez, J. A. (2023). *INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN, CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN*. Quito: CNE.
- Yissela, A. P., Isrrael, D. Z., & Stefania, Z. D. (2024). Administración del Talento Humano como elemento determinante . *Human Talent Management as a success factor in business management*, 1-16.
- Zúñiga, M. (2020). La meritocracia como fundamento de la administración pública moderna en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 245–262.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recopilación de información

ENCUESTA

La presente encuesta tiene como propósito conocer la percepción de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral - Delegación Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas sobre la gestión del talento humano, especialmente en lo relacionado con planificación del personal, capacitación, comunicación interna, reconocimiento, clima laboral, compromiso institucional y eficiencia interna. La información obtenida permitirá identificar fortalezas y debilidades, particularmente en comunicación y reconocimiento, para orientar propuestas de mejora y fortalecer la gestión institucional

1.- Género:

Masculino Femenino

Prefiero no indicar

2.- Edad:

Menor a 30 Años 31-40 Años

41 A 50 Años Mayor a 50 Años

3.- Nivel de Instrucción

Bachiller Tercer nivel Cuarto nivel

4.- Tipo de Nombramiento

Nombramiento Contrato Ocasional

5.- Área de Trabajo

Administrativa Técnica
 Operativa

6.- Tiempo de servicio en la Institución

Menor a 1 año 1-5
 6-10
 Mayor a 10 años

7.- Cargo que desempeña

Directivo Especialista Analista Tecnico
 Asistente / Apoyo

8.-Ha participado en Procesos Electorales

S

i

N

o

9.-¿La institución cuenta con perfiles de puesto claramente definido? *

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

10.-¿ Mis funciones están alineadas a mis competencias profesionales ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

11.- ¿ La distribución del personal responde a las necesidades reales del trabajo

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

12.- ¿ Existe previsión adecuada del personal para procesos electorales ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

13.- ¿ La institución ofrece capacitaciones de forma periódica?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

14.- ¿ Las capacitaciones están alineadas a las funciones que desempeño ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

15.- . ¿La formación recibida mejora mi desempeño laboral?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

16.-¿ Existen oportunidades de desarrollo profesional en la institución ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

17.-¿La comunicación entre autoridades y funcionarios es clara?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

18. ¿ Los canales internos permiten una coordinación efectiva entre áreas ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

19. ¿ Recibo información oportuna sobre decisiones institucionales ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

20. ¿ La comunicación interna contribuye a un buen clima laboral ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

21. ¿ Mi trabajo es reconocido por la institución ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

22. ¿ Existen mecanismos de reconocimiento no monetario (salario emocional)?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

23. ¿ Me siento motivado(a) a cumplir mis funciones?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

24. ¿El reconocimiento institucional fortalece mi compromiso laboral?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

25. ¿ El ambiente laboral en la institución es favorable ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

26. ¿ Existe colaboración entre compañeros de trabajo ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

27. ¿ Me siento identificado(a) con la institución ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

28. ¿ Los procesos internos se desarrollan de manera eficiente ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

29. ¿ El Talento Humano contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

30. ¿ La Gestión del personal mejora la calidad del servicio electoral ?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

Anexo 2. Estadísticos descriptivos

Distribución por Género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	26	55.32
Femenino	21	44.68

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
31-40 Años	21	44.68
41 A 50 Años	14	29.79
Menor a 30 Años	9	19.15
Mayor a 50 Años	2	4.26
<30 Años	1	2.13

Distribución por Edad

Distribución por Nivel de Instrucción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Tercer nivel	24	51.06
Cuarto nivel	14	29.79
Bachiller	8	17.02
(Faltante)	1	2.13

Distribución por Tipo de Nombramiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contrato Ocasional	42	89.36

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nombramiento	5	10.64

Distribución por Área de Trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Administrativa	33	70.21
Técnica	9	19.15
Operativa	5	10.64

Distribución por Tiempo de Servicio en la Institución

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menor a 1 año	19	40.43
6-10	12	25.53
Mayor a 10 años	10	21.28
1-5	6	12.77

Distribución por Cargo que Desempeña

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Asistente /Apoyo	20	42.55
Analista	18	38.30
Tecnico	5	10.64
Especialista	4	8.51

Anexo 3. Carta de aceptación para el levantamiento de información del objeto de estudio.



Santo Domingo, 01 de Octubre del 2025

Ing. Belén Arcón Castro

Directora Provincial Electoral de la Delegación de los Santo Domingo de los Tsáchilas

Presente. –

De mi consideración:

Yo, Mayra Alejandra Yépez Cedeño con cedula 1720474830, estudiante de la carrera de Administración Pública Mención en Desarrollo Institucional, de la Universidad Estatal de Milagro, me permito solicitar de manera atenta se autorice la realización de una investigación en la Delegación Provincial Electoral de Santo Domingo de los Tsáchilas del Consejo Nacional Electoral, con el tema:

“Diagnóstico Institucional de la Gestión del Talento Humano en el Consejo Nacional Electoral Delegación Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, como base para el diseño de estrategias de fortalecimiento organizacional, durante el periodo 2025”

El estudio tiene fines estrictamente académicos y busca generar un análisis técnico que aporte al fortalecimiento institucional mediante la identificación de oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.

Para tal efecto, solicito se me permita acceder a la información necesaria y, de ser posible, realizar entrevistas o encuestas al personal autorizado, siempre respetando la confidencialidad y las normas internas de la institución.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente solicitud y quedo a disposición para coordinar cualquier requerimiento adicional que se considere pertinente.

Atentamente,

Ing. Mayra Alejandra Yépez Cedeño

C.I. 172047483

Cel: 0982226954

Correo: myepezc12@unemi.edu.ec