

DOI: 10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.956-964

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2565>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 58 Pedagogía

PAGINAS: 956-964





Formación continua y su impacto en la preparación operativa del personal bomberil

Continuous training and its impact on the operational preparation of firefighter personnel

A formação contínua e o seu impacto na preparação operacional do pessoal dos bombeiros

Sheyla Eilen Acuña Baque¹; Miguel Augusto Baque Cantos²; Edwin Miguel Baque PARRALES³

RECIBIDO: 28/01/2025 **ACEPTADO:** 25/02/2025 **PUBLICADO:** 19/03/2025

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; acuna-sheyla5797@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0006-6693-9266>
2. Doctor en Administración; Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa; Diplomado en Au-toevaluación y Acreditación Universitaria; Ingeniero Comercial; Docente Titular Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; miguel.baque@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-1529-983X>
3. Magíster en Ingeniería Civil - Mención Vialidad; Ingeniero Civil; Docente de la Facultad de Ciencias Económicas Carrera Administración de Empresas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; edwin.baque@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0001-5722-3377>

CORRESPONDENCIA

Sheyla Eilen Acuña Baque

acuna-sheyla5797@unesum.edu.ec

Jipijapa, Ecuador

RESUMEN

Este artículo examina la gestión del talento humano como un pilar fundamental en la formación profesional del Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján, un aspecto esencial para garantizar su eficacia operativa en situaciones de emergencia. El estudio se propone analizar el estado actual de la gestión del talento humano y la capacitación del personal durante el periodo 2024-2026. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología mixta que incluye encuestas y entrevistas con el personal del cuerpo de bomberos. Esta combinación de enfoques permitió obtener una visión integral de la situación actual. Los resultados revelan que, aunque la institución cuenta con una estructura organizada para la formación y evaluación del personal, existen limitaciones significativas. Entre estas se encuentran la carencia de revisiones periódicas de rendimiento, la dependencia de un reducido número de especialistas y la necesidad urgente de actualización en nuevas tecnologías. Estos factores podrían comprometer la capacidad del cuerpo de bomberos para mantenerse actualizado y ofrecer un servicio de alta calidad. Las conclusiones del estudio destacan la importancia de mejorar la estructura y regularidad de los programas de capacitación, así como de desarrollar estrategias que promuevan el crecimiento profesional continuo y la incorporación de nuevas tecnologías. En base a estos hallazgos, se recomienda diversificar el personal especializado, fortalecer los programas de formación y establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas y organizaciones internacionales. Estas medidas son clave para mejorar la eficacia y el reconocimiento del Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján tanto a nivel local como nacional, asegurando que esté mejor preparado para enfrentar los desafíos futuros.

Palabras clave: Bomberos, Capacitación, Formación profesional, Gestión del talento humano, Tecnologías avanzadas.

ABSTRACT

This article examines human talent management as a fundamental pillar in the professional training of the Paján Canton Fire Department, an essential aspect to guarantee its operational effectiveness in emergency situations. The study aims to analyze the current state of human talent management and personnel training during the period 2024-2026. To achieve this objective, a mixed methodology was used that includes surveys and interviews with fire department personnel. This combination of approaches allowed us to obtain a comprehensive view of the current situation. The results reveal that, although the institution has an organized structure for the training and evaluation of personnel, there are significant limitations. These include the lack of periodic performance reviews, dependence on a small number of specialists and the urgent need to update on new technologies. These factors could compromise the fire department's ability to stay current and provide high-quality service. The study's conclusions highlight the importance of improving the structure and regularity of training programs, as well as developing strategies that promote continuous professional growth and the incorporation of new technologies. Based on these findings, it is recommended to diversify specialized personnel, strengthen training programs and establish strategic alliances with educational institutions and international organizations. These measures are key to improving the effectiveness and recognition of the Paján Canton Fire Department both locally and nationally, ensuring that it is better prepared to face future challenges.

Keywords: Firefighters, Training, Professional development, Human talent management, Advanced technologies.

RESUMO

Este artigo analisa a gestão do talento humano como um pilar fundamental na formação profissional do Corpo de Bombeiros de Paján Canton, um aspeto essencial para garantir a sua eficácia operacional em situações de emergência. O estudo tem como objetivo analisar o estado atual da gestão do talento humano e da formação de pessoal durante o período 2024-2026. Para atingir este objetivo, foi utilizada uma metodologia mista que inclui inquéritos e entrevistas ao pessoal do corpo de bombeiros. Esta combinação de abordagens permitiu-nos obter uma visão abrangente da situação atual. Os resultados revelam que, embora a instituição tenha uma estrutura organizada para a formação e avaliação do pessoal, existem limitações significativas. Estas incluem a falta de avaliações periódicas de desempenho, a dependência de um pequeno número de especialistas e a necessidade urgente de atualização em novas tecnologias. Estes factores podem comprometer a capacidade do corpo de bombeiros de se manter atualizado e prestar um serviço de alta qualidade. As conclusões do estudo destacam a importância de melhorar a estrutura e a regularidade dos programas de formação, bem como de desenvolver estratégias que promovam o crescimento profissional contínuo e a incorporação de novas tecnologias. Com base nestas conclusões, recomenda-se a diversificação do pessoal especializado, o reforço dos programas de formação e o estabelecimento de alianças estratégicas com instituições de ensino e organizações internacionais. Estas medidas são fundamentais para melhorar a eficácia e o reconhecimento do Corpo de Bombeiros de Paján Canton, tanto a nível local como nacional, garantindo que está melhor preparado para enfrentar os desafios futuros.

Palavras-chave: Bombeiros, Formação, Desenvolvimento profissional, Gestão do talento humano, Tecnologias avançadas.

Introducción

En el entorno actual, la gestión del talento humano se ha convertido en un factor determinante para el éxito organizacional. En instituciones de servicio público, como los cuerpos de bomberos, esta gestión adquiere una relevancia especial debido a la naturaleza crítica de sus funciones. Los bomberos no solo enfrentan situaciones de emergencia que requieren respuestas rápidas y eficaces, sino que también deben estar continuamente preparados para actuar bajo condiciones extremas, poniendo en riesgo sus propias vidas para proteger a la comunidad.

La formación profesional del personal bomberil es esencial para garantizar que estos profesionales estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos que surgen en su labor diaria. Según Godínez (2019), enfatiza que la formación continua es fundamental para mantener un nivel elevado de competencia técnica y operativa, especialmente en profesiones de alto riesgo. La importancia de este tema se refleja en la creciente demanda de programas de capacitación continua que aborden no solo las técnicas de combate de incendios, sino también el manejo de emergencias complejas y el uso de tecnologías avanzadas. Por lo tanto, García et al. (2021), destacan que la deficiencia de actualización en técnicas y protocolos es un factor crítico que afecta la eficacia operativa del personal de bomberos.

Además, la gestión del talento humano juega un papel crucial en la formación profesional del personal bomberil, ya que no solo se trata de capacitar en aspectos técnicos, sino de desarrollar competencias que promuevan el liderazgo, la toma de decisiones bajo presión y el trabajo en equipo. De su parte, Chiavenato (2020), subraya que una gestión del talento humano bien estructurada es esencial para mantener la motivación y el desempeño del personal en situaciones de alto estrés.

De manera similar, Silva (2002), afirma que un enfoque integral en la gestión del talento humano, que incluya tanto el desarrollo

de habilidades técnicas como el apoyo emocional, es crucial para enfrentar los desafíos del entorno operativo de los bomberos. Una gestión eficiente del talento permite identificar las necesidades formativas específicas de cada miembro, diseñando programas de capacitación que potencien sus habilidades y fortalezcan su desempeño en situaciones críticas. Esto garantiza que el personal bomberil no solo esté preparado para enfrentar los desafíos actuales, sino que también pueda adaptarse a las exigencias cambiantes de su entorno, asegurando así un servicio de alta calidad y un mayor compromiso con la seguridad de la comunidad.

Estudios previos han subrayado la necesidad de una gestión eficaz del talento humano en organizaciones de emergencia, destacando su impacto en la preparación y respuesta ante situaciones críticas. Según García et al. (2021), aunque existen programas de formación para bomberos, estos a menudo carecen de un enfoque sistemático, lo que limita la actualización constante de las habilidades del personal. Además, Smith y Jones (2022), argumentan que, para maximizar la eficacia, es crucial que los programas de formación se adapten constantemente a las nuevas amenazas y tecnologías emergentes.

En consecuencia, es fundamental que la gestión del talento humano en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján adopte un enfoque integral, que combine la actualización constante de las competencias técnicas con el apoyo al bienestar físico y emocional del personal. Igualmente, García (2019), resalta que el bienestar emocional es un componente clave que afecta directamente la capacidad de los bomberos para responder eficazmente en situaciones de emergencia. Esto no solo fortalecerá la respuesta ante emergencias, sino que también promoverá la retención y el desarrollo continuo de los bomberos, asegurando un equipo más preparado y comprometido.

Además, Stewart (2024), sugiere que la integración de metodologías descriptivas y análisis cuantitativo puede proporcionar una base más sólida para la evaluación del impacto de las intervenciones en la gestión del talento humano, permitiendo ajustes más precisos y efectivos en los programas de formación.

No obstante, a pesar de estos avances, se han identificado lagunas significativas en la literatura existente. En particular, se observa una escasez de estudios que exploren en profundidad la correlación entre la gestión del talento humano y la eficacia operativa en contextos de alto riesgo como los cuerpos de bomberos. Esto justifica la necesidad de investigaciones que aborden estas áreas y ofrezcan soluciones prácticas para mejorar la gestión y formación del personal bomberil.

La motivación para este estudio radica en la urgente necesidad de optimizar la gestión del talento humano en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján. Dado que esta institución desempeña un papel crucial en la protección de la comunidad, es imperativo garantizar que su personal esté adecuadamente formado y preparado para enfrentar cualquier tipo de emergencia. Este estudio contribuirá a llenar las lagunas identificadas en la literatura, ofreciendo un análisis exhaustivo de la situación actual y proponiendo estrategias para mejorar la formación y gestión del talento humano.

Los hallazgos de esta investigación no solo serán útiles para la teoría, al expandir el conocimiento existente sobre gestión del talento en contextos de emergencia, sino que también tendrán aplicaciones prácticas directas. Las recomendaciones derivadas del estudio pueden ser implementadas por el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján y otras instituciones similares, mejorando así su capacidad de respuesta y, en última instancia, salvando vidas.

El presente estudio tiene como objetivo general analizar el estado actual de la gestión del talento humano y la formación profesio-

nal del personal en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján. Para lograrlo, se llevará a cabo un diagnóstico detallado de la situación actual, se identificarán las necesidades de formación y desarrollo profesional, comparándolas con estándares nacionales e internacionales, y se propondrá un plan de acción que busque optimizar estos aspectos. Se espera que estas medidas resulten en una mejora significativa en la eficacia operativa y en la capacidad de respuesta ante emergencias, fortaleciendo así la preparación del cuerpo de bomberos para enfrentar desafíos futuros.

El enfoque metodológico de este estudio es de naturaleza mixta, integrando métodos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una comprensión más integral de la gestión del talento humano como elemento clave para la formación profesional en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján. Este enfoque permite un análisis más profundo y contextualizado de los datos, asegurando que se capturen tanto las percepciones del personal como los datos cuantificables sobre su desempeño (Hernández et al., 2014). Se empleará un diseño descriptivo no experimental, utilizando encuestas dirigidas a los miembros del Cuerpo de Bomberos y entrevistas a los oficiales y gestores del talento humano.

El artículo se estructura en cinco secciones principales. La primera es la introducción, donde se contextualiza la importancia de la gestión del talento humano en la formación profesional de los bomberos. La segunda sección revisa la literatura existente sobre la gestión del talento humano y su impacto en la capacitación profesional. La tercera sección detalla la metodología empleada en la investigación, seguida de la discusión de los resultados obtenidos en la cuarta sección. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, con énfasis en las implicaciones para la gestión del talento humano en cuerpos de bomberos y en la formación continua de sus miembros.

Metodología

El presente estudio se basa en un enfoque metodológico mixto, que combina elementos tanto cuantitativos como cualitativos, con el objetivo de obtener una comprensión integral de la gestión del talento humano y la formación profesional en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján Este enfoque permite abordar el problema desde múltiples perspectivas, proporcionando un análisis detallado y riguroso de las variables en estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los métodos mixtos integran las fortalezas de ambos enfoques, cualitativo y cuantitativo, lo que enriquece el análisis y mejora la validez de los resultados.

El diseño del estudio es de tipo descriptivo y no experimental, lo que significa que se centra en observar y describir fenómenos tal como ocurren en la realidad, sin manipular las variables. Este tipo de diseño es apropiado para investigaciones que buscan analizar el estado actual de una situación específica, como en este caso, la gestión del talento humano y la formación profesional en un contexto de alto riesgo y exigencia como es el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján (Stewart, 2024).

Para la recolección de datos, se utilizaron varias técnicas complementarias. En primer lugar, se realizaron entrevistas semiestructuradas con miembros clave del Cuerpo de Bomberos, incluyendo personal administrativo y operativo. Estas entrevistas permitieron obtener información detallada sobre las prácticas actuales de gestión del talento humano y los programas de formación profesional. La elección de entrevistas semiestructuradas se basa en la capacidad de esta técnica para profundizar en aspectos específicos y obtener respuestas más matizadas de los participantes (Hernández et al., 2014).

Además, se aplicaron encuestas a todo el personal del Cuerpo de Bomberos, con el fin de recolectar datos cuantitativos sobre la percepción de los programas de formación

y la gestión del talento humano. Las encuestas se realizaron en línea para facilitar la participación de todos los miembros, dada la diversidad geográfica del personal. Según Silva (2002), las encuestas son herramientas eficaces para captar la opinión general de un grupo grande de personas y proporcionar una visión general del tema estudiado.

Por último, se llevó a cabo un análisis documental de las políticas y programas de formación existentes, así como de los registros de evaluaciones de desempeño del personal. Este análisis documental permitió contextualizar los datos obtenidos de las entrevistas y encuestas, y contrastarlos con las normativas y estándares vigentes en el sector (Smith, 2020).

La población de estudio estuvo conformada por los 21 miembros del Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján. Dado el tamaño reducido de la población, se optó por un muestreo censal, lo que significa que se incluyó a todos los miembros en el estudio, garantizando así que los resultados sean representativos de toda la organización (Toledo, 2018). Este enfoque también permitió captar la diversidad de opiniones y experiencias dentro del cuerpo, lo que enriquece el análisis.

Los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas se analizaron mediante técnicas de análisis de contenido, identificando temas recurrentes y patrones en las respuestas. Este análisis cualitativo fue complementado con un análisis cuantitativo de las encuestas, utilizando estadísticas descriptivas para resumir las respuestas y presentar un panorama claro del estado actual de la gestión del talento humano y la formación profesional en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján (Sutton, 2013).

Se garantizó la confidencialidad de los participantes en todo momento. Los datos recolectados fueron tratados de manera anónima y se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de proceder con las entrevistas y encuestas.

Este enfoque ético asegura que los derechos de los participantes sean respetados y que los resultados del estudio se presenten de manera honesta y transparente (Gómez, 2019).

Las limitaciones de este estudio radican en el enfoque metodológico de naturaleza mixta, que, aunque ofrece una comprensión integral de la gestión del talento humano, también presenta desafíos. La utilización de un diseño descriptivo no experimental implica que los resultados no permiten establecer relaciones causales, lo que puede limitar la profundidad de las conclusiones.

Además, la dependencia de encuestas y entrevistas como métodos de recolección de datos introduce posibles sesgos de respuesta y subjetividad, lo que podría afectar la generalización de los hallazgos a otros contextos o instituciones similares. Estas limitaciones sugieren la necesidad de estudios futuros que empleen diseños experimentales o longitudinales para validar los resultados y ofrecer una visión más robusta sobre la gestión del talento humano en cuerpos de bomberos.

Resultados

Los resultados de este estudio proporcionan una comprensión más profunda y detallada de la gestión del talento humano y la formación profesional dentro del Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján. A continuación, se presentan los principales hallazgos, los cuales revelan tanto los logros alcanzados como las áreas que aún requieren mejoras para optimizar el desempeño y la preparación del personal.

El análisis de la gestión del talento humano y la formación profesional en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján durante el periodo 2024-2026 revela una estructura bien organizada en cuanto a la formación y evaluación del personal. Sin embargo, se ha identificado que las revisiones periódicas de rendimiento no se realizan de manera sistemática, y el sistema de compensacio-

nes, aunque proporciona beneficios básicos, presenta ciertas limitaciones. Además, la ausencia de un sistema formal de asesoramiento y la necesidad de actualizarse en nuevas tecnologías son áreas críticas que requieren atención inmediata. A pesar de estos desafíos, los planes futuros se enfocan en reforzar la educación continua y asegurar recursos adicionales para mejorar la formación y el desempeño del personal, con el objetivo de enfrentar los retos operativos de manera más eficaz y eficiente.

El diagnóstico de la situación actual de la gestión del talento humano, basado en un análisis FODA, resalta fortalezas como el fuerte compromiso institucional y la capacitación del personal. Sin embargo, se identifican debilidades como la dependencia de un número limitado de personal especializado y la escasez de recursos. Las oportunidades se orientan hacia la expansión de programas educativos y la incorporación de nuevas tecnologías, mientras que las amenazas incluyen el crecimiento desordenado del área urbana y la competencia por recursos financieros. Estas condiciones pueden dificultar la implementación de mejoras necesarias para fortalecer la institución.

La identificación del nivel de formación y capacitación del personal muestra que el 52% de los bomberos considera que el proceso de reclutamiento y selección está en marcha, pero aún no se ha formalizado completamente. Además, el 43% indicó que se llevan a cabo evaluaciones exhaustivas de habilidades y competencias de manera regular, lo cual es esencial para asegurar la calidad del personal. Sin embargo, el 48% mencionó que el plan de capacitación inicial es solo parcialmente estructurado, y el 57% señaló que no se realizan revisiones periódicas de rendimiento.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional, el 48% indicó que se ofrecen de manera regular. En términos de beneficios y compensaciones, el 52% expresó que el sistema proporciona beneficios bási-

cos, mientras que el 71% señaló que el reconocimiento del personal no es continuo ni sistemático. Las actividades de integración se realizan ocasionalmente, según el 48% de los encuestados. Además, el 48% manifestó que las políticas para la gestión del cambio están en desarrollo, y el 57% considera que las políticas actuales no están alineadas con los objetivos estratégicos de la institución.

Respecto a la formación específica, el 38% mencionó recibir capacitación regular en extinción de incendios, y el 71% identificó la formación en primeros auxilios avanzados como la más crucial. Finalmente, el 53% de los encuestados considera que la capacitación actual es solo parcialmente adecuada para enfrentar emergencias complejas en el cantón.

La publicación de un artículo científico que documente estos hallazgos será clave para subrayar la importancia de implementar programas de formación continua, establecer un sistema formal de evaluación de desempeño, y mejorar los programas de inducción para nuevos reclutas. Además, se destacará la necesidad de colaborar con instituciones educativas y organizaciones internacionales para mantener al personal actualizado en las mejores prácticas, contribuyendo así al fortalecimiento de la gestión del talento humano en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján.

Discusión

El diagnóstico de la gestión del talento humano en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján revela una situación compleja. Aunque el personal está comprometido y bien capacitado, existen desafíos importantes. Según Chiavenato (2020), destaca que una buena gestión del talento es clave para desarrollar competencias dentro de cualquier organización. Sin embargo, la dependencia de un pequeño grupo de especialistas y la escasez de recursos adecuados limitan la capacidad del equipo para mantenerse al día y ofrecer un servicio de calidad.

A pesar de estas dificultades, también se identificaron oportunidades importantes, como la expansión de programas educativos y la adopción de nuevas tecnologías. Pero, como advierten Robbins y Judge (2019), el crecimiento desordenado del cantón y la competencia por recursos financieros podrían dificultar la implementación de estas mejoras. Sin enfrentar adecuadamente estos desafíos, los esfuerzos por mejorar la gestión del talento humano y ganar reconocimiento a nivel provincial y nacional podrían no dar los frutos esperados.

Los resultados sobre la formación y capacitación del personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján muestran un panorama mixto. Por un lado, la formación regular en extinción de incendios refleja un fuerte compromiso con la actualización de habilidades esenciales, pero se podría hacer más para asegurar que estos programas se ofrezcan de manera consistente. Chiavenato (2020) subraya la importancia de la formación continua para mantener a un equipo competitivo y eficaz. La deficiencia de un programa de inducción bien estructurado para nuevos reclutas es una debilidad significativa, ya que este proceso es vital para integrar a los nuevos miembros y asegurarse de que comprendan bien los procedimientos y expectativas.

Además, como señala Dessler (2021), la ausencia de participación en eventos internacionales sobre gestión de desastres limita las oportunidades de aprendizaje y la exposición a prácticas globales, que son cruciales en una profesión que depende de una preparación constante para emergencias complejas.

Aunque la formación en primeros auxilios es considerada fundamental, el hecho de que se realice solo de forma ocasional indica que es necesario estructurar mejor estos programas para garantizar una capacitación adecuada y regular. La percepción de que la formación actual es solo parcialmente adecuada destaca la necesidad de revisar y mejorar los programas para que estén

alineados con los estándares nacionales e internacionales, asegurando así que el personal esté bien preparado para enfrentar cualquier emergencia.

Conclusiones

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Paján destaca por el compromiso y la capacitación de su equipo, elementos que son cruciales para su operación efectiva en emergencias. Sin embargo, el análisis revela desafíos significativos que afectan su desempeño. La dependencia de un grupo reducido de especialistas y la limitación de recursos son obstáculos importantes que impactan la capacidad del Cuerpo para mantener una alta calidad de servicio de manera constante. La concentración de conocimientos y habilidades en un número limitado de personas no solo limita la capacidad operativa en situaciones críticas, sino que también dificulta la adaptación y actualización continua, necesarias para enfrentar el dinámico entorno de emergencias.

El análisis también ha identificado limitaciones en la estructura y regularidad de los programas de capacitación. Aunque el Cuerpo de Bomberos cuenta con un sistema para la formación y evaluación del personal, se observa una carencia de revisiones periódicas del rendimiento y una necesidad urgente de actualización en nuevas tecnologías. Estas deficiencias afectan la capacidad de la institución para mantenerse al día con las mejores prácticas y avances técnicos, lo que es esencial para ofrecer una respuesta efectiva en situaciones de emergencia. La deficiencia de una revisión sistemática del desempeño también puede limitar la identificación de áreas de mejora, impidiendo el desarrollo continuo del equipo.

Además, la ausencia de un programa de inducción bien organizado para los nuevos reclutas es una debilidad crítica que afecta la preparación inicial y la integración de los nuevos miembros. Un programa de inducción deficiente impacta negativamente la cohesión y eficacia del equipo, ya que los

nuevos reclutas no están adecuadamente preparados para enfrentar las exigencias del trabajo desde el comienzo. La implementación de estrategias que aborden tanto la formación continua como la incorporación de nuevas tecnologías es esencial para mantener la relevancia operativa del Cuerpo de Bomberos. Estas medidas contribuirán a mejorar su capacidad de respuesta, fortaleciendo su prestigio y eficacia tanto a nivel local como nacional, y asegurando una preparación óptima para futuros desafíos.

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

- García, A., Martínez, L., & López, R. (2021). Capacitación y gestión del talento humano en cuerpos de bomberos: Un análisis comparativo. *Journal of Emergency Services*, 15(2), 45-60.
- Godínez, L. (2019). Técnicas de investigación y su aplicación en el campo social. Editorial Académica Española.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Silva, A. (2002). Metodologías de encuestas en ciencias sociales. Editorial Siglo XXI.
- Smith, J. (2020). Investigación documental en ciencias sociales. Oxford University Press.
- Smith, J., & Jones, P. (2022). Human resource management in emergency services: Challenges and strategies. *Emergency Management Review*, 10(3), 23-37.
- Stewart, A. (2024). Descriptive research: A comprehensive guide. Cambridge University Press.
- Sutton, J. (2013). Mixed methods research in practice: Integrating qualitative and quantitative approaches. Sage Publications.
- Toledo, E. (2018). Estadística aplicada a la investigación social. Editorial UNED.



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.

CITAR ESTE ARTICULO:

Acuña Baque, S. E., Baque Cantos, M. A., & Baque Parrales, E. M. (2025). Formación continua y su impacto en la preparación operativa del personal bomberil. RECIMUNDO, 9(1), 956–964. [https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(1\).enero.2025.956-964](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.956-964)