

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN JIPIJAPA

### ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE IN THE FIRE DEPARTMENT OF THE CANTON OF JIPIJAPA

Narciso Roberto Yoza Rodríguez<sup>1</sup>, Isamar Lisbeth Castillo Castro<sup>2</sup>

#### RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar como la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa, identificando las áreas de mejora necesarias para optimizar la eficacia institucional. La metodología empleada combinó métodos cuantitativos y cualitativos, destacando la aplicación de encuestas al personal y la entrevista al jefe de la institución. Los resultados revelaron que el 94% de los trabajadores perciben positivamente la influencia de la gestión administrativa en su desempeño, mientras que el 81% evalúa muy positivamente la capacitación recibida y su impacto en su rendimiento. Además, el 92% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que la planificación estratégica de la institución incluye el perfeccionamiento profesional y la evaluación del desempeño. En conclusión, la gestión administrativa tiene un rol importante en el rendimiento laboral, y la implementación de una planificación estratégica adecuada, junto con una capacitación constante, es esencial para mantener altos niveles de desempeño.

**Palabras clave:** Administración, rendimiento laboral, planificación estratégica, recurso humano.

#### ABSTRACT

This research aimed to analyze how administrative management influences the job performance of the personnel at the Fire Department of the canton of Jipijapa, identifying the areas for improvement necessary to optimize institutional effectiveness. The methodology employed combined quantitative and qualitative methods, highlighting the use of surveys for the staff and an interview with the head of the institution. The results revealed that 94% of the workers perceive the influence of administrative management on their performance positively, while 81% evaluate the training received and its impact on their performance very positively. Additionally, 92% of the respondents fully agree that the institution's strategic planning includes professional development and performance evaluation. In conclusion, administrative management plays an important role in job performance, and the implementation of adequate strategic planning, along with continuous training, is essential to maintain high levels of performance.

**Keywords:** Administration, job performance, strategic planning, human resources.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [narciso.yoza@unesum.edu.ec](mailto:narciso.yoza@unesum.edu.ec). <https://orcid.org/0000-0002-2894-2302>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [castillo-isamar0153@unesum.edu.ec](mailto:castillo-isamar0153@unesum.edu.ec). <https://orcid.org/0009-0007-6883-4756>



## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar como a gestão administrativa influencia o desempenho laboral do pessoal do Corpo de Bombeiros do município de Jipijapa, identificando as áreas de melhoria necessárias para otimizar a eficácia institucional. A metodologia utilizada combinou métodos quantitativos e qualitativos, destacando a aplicação de questionários ao pessoal e a entrevista ao chefe da instituição. Os resultados revelaram que 94% dos trabalhadores percebem positivamente a influência da gestão administrativa em seu desempenho, enquanto 81% avaliam muito positivamente o treinamento recebido e seu impacto no desempenho. Além disso, 92% dos entrevistados concordam totalmente que o planejamento estratégico da instituição inclui o aperfeiçoamento profissional e a avaliação do desempenho. Em conclusão, a gestão administrativa desempenha um papel importante no desempenho laboral, e a implementação de um planejamento estratégico adequado, juntamente com um treinamento contínuo, é essencial para manter altos níveis de desempenho.

**Palavras-chave:** Administração, desempenho laboral, planejamento estratégico, recursos humanos.

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión administrativa en las organizaciones de servicios de emergencia, como los cuerpos de bomberos, es un factor clave para garantizar una respuesta eficiente y efectiva ante situaciones de crisis. Las prácticas administrativas inadecuadas pueden afectar negativamente el desempeño laboral del personal, reduciendo su capacidad para responder a emergencias de manera oportuna y eficiente (Gonzabay, 2023). En este contexto, la importancia de una gestión administrativa eficaz es cada vez más reconocida como un elemento central para el éxito organizacional y la satisfacción del personal.

En América Latina, la situación es similar, aunque con desafíos particulares derivados de limitaciones presupuestarias y marcos normativos insuficientemente desarrollados. En muchos países de la región, las deficiencias en la gestión administrativa han resultado en niveles bajos de motivación y desempeño entre los bomberos, lo que a su vez afecta la calidad del servicio prestado a la comunidad (Ortega, 2021).

La falta de inversión en formación, infraestructura y condiciones laborales adecuadas agrava esta problemática, generando un entorno laboral poco propicio para el desarrollo profesional del personal de bomberos.

En Ecuador, y específicamente en el cantón Jipijapa, el Cuerpo de Bomberos enfrenta desafíos relacionados con la gestión administrativa que afectan el desempeño laboral de su personal. A pesar de los esfuerzos realizados en años recientes para mejorar las condiciones de trabajo y la capacitación del personal, persisten problemas como la falta de recursos, la ineficiencia en la asignación de tareas y una gestión administrativa que no siempre responde a las necesidades reales del servicio. Esto impacta directamente en la motivación y el rendimiento de los bomberos, lo que podría comprometer la seguridad y bienestar de la población local.

Es así que, el objetivo de este estudio es analizar cómo la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa durante el periodo 2022. Se busca identificar los principales factores administrativos que influyen en el rendimiento de los bomberos y proponer recomendaciones para optimizar la gestión, con el fin de mejorar la eficacia del servicio y el bienestar del personal.

### **El rol de la gestión administrativa en el cuerpo de bomberos**

La gestión administrativa en los cuerpos de bomberos desempeña un papel importante en la eficiencia y efectividad de estos organismos que, por su naturaleza, deben responder de

manera rápida y organizada ante situaciones de emergencia. En términos generales, la gestión administrativa se refiere al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos de manera efectiva y eficiente (Silva, 2022). En el contexto de los cuerpos de bomberos, esta gestión adquiere una importancia particular debido a las exigencias operativas y las consecuencias críticas que pueden derivarse de una administración inadecuada.

Las organizaciones de servicios de emergencia, como los cuerpos de bomberos, presentan desafíos únicos que diferencian su gestión administrativa de la de otras instituciones públicas o privadas. La naturaleza impredecible y urgente de las situaciones que enfrentan requiere una planificación extremadamente cuidadosa y una capacidad de respuesta inmediata (Valles, 2021). La gestión en estas organizaciones debe enfocarse en la preparación para emergencias, lo cual incluye la planificación de recursos, la formación continua del personal, la gestión de riesgos y la coordinación interinstitucional.

Otra especificidad es la necesidad de tomar decisiones rápidas bajo presión, donde la administración debe facilitar que las líneas de mando y los procesos de comunicación sean claros y eficaces (Lucas & Arteaga, 2023). Esto significa que una gestión administrativa eficiente en los cuerpos de bomberos debe establecer protocolos claros y entrenar al personal en su cumplimiento, asegurando que todos los miembros de la organización entiendan sus roles y responsabilidades en caso de emergencia.

Así mismo, la implementación de buenas prácticas en la administración de cuerpos de bomberos es fundamental para asegurar su correcto funcionamiento. Entre las prácticas más destacadas se encuentran la gestión integral del riesgo, que implica no solo la respuesta a emergencias sino también la prevención y la mitigación de riesgos.

Esto incluye el desarrollo de programas educativos para la comunidad, inspecciones de

seguridad y la colaboración con otras agencias para la reducción de riesgos (Barrenechea, 2023).

Otra buena práctica es la inversión en la capacitación continua del personal. Los bomberos deben estar preparados para manejar una variedad de situaciones, desde incendios hasta rescates en condiciones peligrosas. La gestión administrativa debe asegurar que el personal reciba formación regular y actualizada para mantener y mejorar sus habilidades (Cordero & Sánchez, 2024). Además, la incorporación de tecnología avanzada para la gestión de emergencias, como sistemas de información geográfica (SIG) y software de gestión de recursos, también se considera una buena práctica que puede mejorar significativamente la eficiencia y la seguridad operativa.

Existen varios factores críticos de éxito en la gestión de servicios de bomberos, siendo uno de los más importantes el liderazgo efectivo. Un liderazgo sólido es esencial para guiar a la organización y garantizar que todos los miembros estén alineados con la misión y los objetivos del cuerpo de bomberos, esto incluye no solo la dirección durante las emergencias, sino también en la gestión diaria de recursos y personal (Valles, 2021).

Otro factor crítico es la asignación eficiente de recursos. La gestión administrativa debe ser capaz de asignar y gestionar los recursos de manera que se maximice la capacidad de respuesta ante emergencias. Esto implica la adecuada distribución de equipos, la gestión del presupuesto, y la planificación de la adquisición de nuevos recursos según las necesidades cambiantes (Silva, 2022). La evaluación y monitoreo continuo del desempeño operativo también es un factor clave, ya que permite a la administración identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de gestión en consecuencia (Barrenechea, 2023).

### Desempeño laboral

El desempeño laboral es un concepto fundamental en la gestión de recursos humanos

y en la evaluación del éxito de las organizaciones, especialmente en el ámbito de los servicios de emergencia, donde la eficacia y eficiencia del personal pueden tener un impacto directo en la seguridad y bienestar de la comunidad.

De acuerdo a Pumacajia (2020), el desempeño laboral se refiere al grado en que un empleado cumple con los objetivos y responsabilidades de su trabajo, y contribuye al logro de las metas organizacionales. Es un constructo multidimensional que incluye tanto el rendimiento en las tareas específicas del trabajo como los comportamientos contextuales, como la cooperación y el compromiso organizacional. Desde un punto de vista teórico, el desempeño laboral puede dividirse en tres componentes principales: rendimiento en la tarea, comportamiento organizacional ciudadano y comportamiento de contraproducción (Condori, 2023).

La medición del desempeño laboral es un proceso complejo que puede involucrar varias metodologías, incluyendo evaluaciones basadas en competencias, metas de rendimiento, y retroalimentación de múltiples fuentes (360 grados). Las evaluaciones de desempeño tradicionalmente se han basado en la observación directa y la medición de resultados específicos, como la cantidad de tareas completadas o la calidad del trabajo realizado. Sin embargo, los enfoques modernos también consideran aspectos cualitativos, como la adaptabilidad, la iniciativa y las habilidades interpersonales (Andrade, 2022).

Por otro lado, el desempeño laboral en servicios de emergencia, como los cuerpos de bomberos, está influenciado por una variedad de factores internos y externos. Entre los factores internos, la formación y capacitación continua son esenciales.

El personal de servicios de emergencia debe estar preparado para enfrentar una amplia gama de situaciones, desde incendios hasta rescates en condiciones extremas, lo que requiere habilidades técnicas y físicas que deben ser mantenidas y actualizadas regularmente (Bogona & Yzquierdo,

2023). La falta de formación adecuada puede llevar a errores críticos y a un rendimiento subóptimo.

Otro factor interno es la motivación intrínseca y extrínseca del personal. La motivación intrínseca, que incluye el deseo de ayudar a los demás y el sentido del deber, es particularmente relevante en el contexto de los servicios de emergencia (Basantes & Guamán, 2020). Por otro lado, la motivación extrínseca, como el reconocimiento y las recompensas económicas, también juega un papel importante en el mantenimiento de un alto nivel de desempeño.

Entre los factores externos, la infraestructura y los recursos disponibles son determinantes clave del desempeño. Una infraestructura deficiente, falta de equipo adecuado o problemas de comunicación pueden dificultar significativamente la capacidad del personal para realizar sus tareas de manera efectiva (Del Pino & González, 2023). Además, el apoyo organizacional y la calidad del liderazgo tienen un impacto directo en el rendimiento del personal. Un liderazgo efectivo puede motivar y guiar al personal en situaciones críticas, mientras que un liderazgo inadecuado puede generar estrés y disminuir la moral (García, 2021).

De esta manera, la satisfacción laboral se refiere al grado de contento o agrado que un empleado siente hacia su trabajo, y ha sido objeto de numerosos estudios debido a su supuesta relación con el desempeño laboral. En el ámbito público, la relación entre satisfacción laboral y desempeño ha sido particularmente relevante, ya que los empleados públicos, incluidos aquellos en servicios de emergencia, a menudo enfrentan desafíos únicos, como la presión del servicio público, recursos limitados y altos niveles de responsabilidad (Asencios, 2021).

Diversos estudios han demostrado una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, aunque la fuerza de esta relación puede variar según el contexto organizacional y los tipos de trabajos realizados (Hidalgo, 2022). En servicios de emergencia, la satisfacción laboral puede estar influenciada

por factores como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, la seguridad laboral y la calidad de las relaciones interpersonales (Lozano, 2021). Los empleados que están satisfechos con su trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso, lo que se traduce en un mejor desempeño y una mayor disposición a ir más allá de los requisitos mínimos de su trabajo.

Además, la satisfacción laboral en el ámbito público está estrechamente relacionada con el sentido de propósito y la percepción de que el trabajo tiene un impacto significativo en la comunidad. Los empleados que sienten que su trabajo es valioso y que contribuye al bienestar de los demás están más motivados y, por ende, muestran un mejor desempeño (Miranda, 2024).

### METODOLOGÍA

En esta investigación se emplearon varios métodos con el objetivo de recopilar y analizar datos de manera integral. Se utilizó el método cuantitativo, que permitió obtener y analizar datos concretos a través de encuestas aplicadas al personal del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa.

Este enfoque fue complementado con la entrevista realizada al jefe de la institución, lo cual ofreció una perspectiva más profunda sobre la eficiencia del personal. De esta manera, el método cuantitativo proporcionó una base sólida de datos que facilitó la evaluación del desempeño laboral.

Por otro lado, se implementó un método cualitativo, cuya finalidad fue obtener información más detallada y específica sobre la gestión administrativa en los diferentes procesos observados durante la investigación. Este enfoque permitió capturar la realidad de las prácticas administrativas en su contexto natural, lo cual enriqueció el análisis al considerar aspectos más subjetivos y contextuales de la gestión dentro del cuerpo de bomberos.

El método cualitativo resultó esencial para comprender las dinámicas internas que influyen en la eficiencia operativa de la institución.

Además, se aplicó un método descriptivo, que se centró en la representación detallada y sistemática de la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral del personal. Este método facilitó la elaboración de un artículo científico que reflejara con precisión las características observadas en el cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa. A través de este enfoque descriptivo, se logró documentar de manera exhaustiva los elementos clave de la gestión administrativa y cómo estos afectan el rendimiento del personal.

Asimismo, se utilizó el método inductivo para analizar las debilidades existentes en el cuerpo de bomberos. Este método permitió identificar las causas subyacentes de los problemas y entender sus efectos, lo que a su vez ayudó a proponer mejoras específicas en la gestión administrativa. El enfoque inductivo fue crucial para desarrollar un conocimiento más profundo y práctico sobre las áreas que requieren fortalecimiento.

En complemento, se aplicó el método deductivo el cual permitió partir de conceptos generales sobre la gestión administrativa para llegar a conclusiones específicas aplicables al contexto del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa. El método deductivo facilitó la estructuración lógica del análisis, desde lo más amplio hasta lo más particular.

Finalmente, se utilizó el método analítico para examinar la situación actual de la institución, centrándose en cómo la gestión administrativa afecta el desempeño laboral del personal. Este método permitió desglosar las causas y efectos de los problemas identificados, lo que facilitó la propuesta de soluciones adecuadas.

A través del análisis detallado, se pudo obtener una visión clara de las áreas que requieren intervención para mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión en el cuerpo de bomberos.

La población considerada en esta investigación estuvo conformada por 36 personas, todas ellas trabajadoras del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa. Esta muestra incluyó a todo el personal laboral de la institución, lo que permitió que los resultados obtenidos reflejaran de manera precisa y representativa la situación dentro de la organización. El enfoque en toda la población laboral fue clave para obtener un panorama completo y equilibrado de la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta una matriz que sintetiza los indicadores clave y sus respectivas respuestas, derivadas de una entrevista realizada al jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa. Esta tabla tiene como objetivo destacar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral dentro de la institución, proporcionando una visión clara de los aspectos más relevantes abordados en la entrevista.

**Tabla 1**

*Entrevista al jefe del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa*

Indicador	Respuesta
<b>Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral</b>	La gestión administrativa tiene una influencia significativa en el desempeño laboral diario del personal del cuerpo de bomberos. Una administración bien coordinada con la parte operativa es esencial para asegurar que la funcionalidad de la institución esté alineada con su misión, lo que permite un rendimiento óptimo en todas las actividades del cuerpo de bomberos.
<b>Relación entre gestión administrativa y personal operativo</b>	La relación entre la gestión administrativa y el personal operativo es fundamental. Una interrelación y comunicación efectiva al 100% entre ambas partes es crucial para el buen funcionamiento de la institución y el cumplimiento de los objetivos planteados. La coordinación entre la administración y la operación es vital para el éxito organizacional.
<b>Proceso de reclutamiento, selección y capacitación</b>	El proceso de reclutamiento, selección y capacitación del personal de bomberos se planifica anualmente. Según la Ley de Defensa Contra Incendios, la institución está facultada para organizar cursos que se coordinan con el departamento de prevención, llevando a cabo proyectos de capacitación cuando es necesario.
<b>Cultura organizacional orientada al servicio y mejora continua</b>	Se fomenta una cultura organizacional orientada al servicio y la mejora continua a través de una intensa capacitación, que se coordina con los departamentos de prevención y capacitación. Estas actividades incluyen la participación en actividades comunitarias y educativas, trabajando directamente en las necesidades específicas de los barrios y planteles educativos.

<b>Aspectos efectivos de la gestión administrativa</b>	Todos los aspectos de la gestión administrativa son importantes y están interrelacionados, funcionando como una cadena. La eficacia del trabajo en equipo depende de la coordinación entre todos los departamentos responsables, asegurando que cada uno trabaje en concordancia con los demás para lograr los objetivos institucionales.
<b>Sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño laboral</b>	Se han implementado diversos sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño laboral que incluyen evaluaciones de rendimiento por parte de supervisores. Estos sistemas miden competencias como la respuesta a emergencias, el trabajo en equipo y el cumplimiento de protocolos de seguridad. Además, se ofrecen programas de desarrollo profesional con talleres, cursos de actualización y certificaciones.
<b>Familiaridad con la normativa de evaluación del desempeño laboral</b>	Existe un buen conocimiento de la normativa de evaluación del desempeño laboral que regula la función en esta institución pública. Un nuevo modelo de gestión ha sido implementado, lo que facilita un mejor desempeño laboral del personal.
<b>Cumplimiento de la normativa en la administración</b>	La administración asegura el cumplimiento de la normativa mediante la aplicación de lo establecido en la Ley de Defensa Contra Incendios, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, y la Ley Orgánica de Servicio Público. Estos marcos legales son fundamentales para el correcto funcionamiento de la administración pública en la institución.
<b>Procedimientos para evaluar el desempeño laboral</b>	Aunque no se aplican lineamientos formales diarios para medir el desempeño laboral, los oficiales de guardia y el departamento administrativo realizan evaluaciones continuas del trabajo realizado por el personal, asegurando un monitoreo constante del rendimiento.
<b>Capacitación para asegurar el cumplimiento normativo y mejorar el desempeño</b>	El personal de bomberos, tanto administrativo como operativo, recibe capacitación constante en todos los campos relevantes, como combate de incendios, primeros auxilios, atención prehospitalaria, rescate vehicular y rescate en altura. Esta formación continua es clave para asegurar el cumplimiento de las normativas y mejorar el desempeño del personal.

**Importancia del desarrollo de un artículo científico**

El desarrollo de un artículo científico sobre los resultados de esta investigación es considerado de gran importancia. No solo contribuiría a la mejora de la gestión administrativa y el desempeño laboral del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa, sino que también aportaría a la comunidad científica y serviría como base para la implementación de mejores prácticas en la institución.

*Nota. Información proporcionada por los resultados del jefe del cuerpo de bomberos.*

Al comparar los resultados de la entrevista realizada al jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa con otros estudios sobre gestión administrativa y desempeño laboral, se pueden identificar tanto coincidencias como diferencias que enriquecen la comprensión del tema.

El reconocimiento de la influencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral, tal como se menciona en la entrevista, está en línea con lo observado en otros estudios, como el de Condori (2023), quien destacó que una gestión administrativa eficaz es fundamental para el correcto funcionamiento y la eficiencia en cualquier organización pública. Esto sugiere que, independientemente del contexto específico, la gestión administrativa juega un papel crucial en la calidad del desempeño laboral del personal.

Asimismo, la importancia de la interrelación y comunicación efectiva entre la gestión administrativa y el personal operativo, mencionada en la entrevista, se encuentra también en los resultados de Barrenechea (2023).

Este estudio sobre la descentralización en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú resalta que la coordinación entre los diferentes niveles operativos y administrativos es esencial para el éxito de la organización. Sin embargo, mientras que en el caso de Jipijapa se subraya la comunicación diaria y constante, en otros contextos se han identificado desafíos más estructurales, como la falta de recursos o la rigidez burocrática, que pueden limitar dicha coordinación efectiva (Silva, 2022).

Por otro lado, el proceso de reclutamiento, selección y capacitación descrito en la entrevista muestra similitudes con lo reportado por Gonzabay (2023) en su análisis del Cuerpo de Bomberos, donde se destaca la planificación anual como un componente clave para asegurar la preparación y actualización continua del personal.

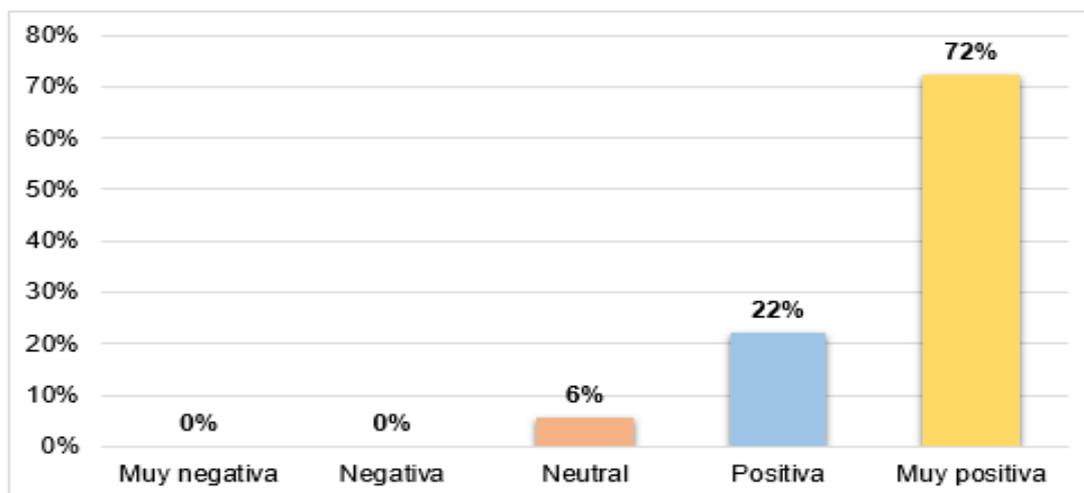
No obstante, Asencios (2021) advierte que, en algunas instituciones, estos procesos pueden ser insuficientes o mal ejecutados, lo que impacta negativamente en el desempeño laboral. Esto pone de relieve la necesidad de no solo planificar, sino también de ejecutar de manera efectiva estos procesos para asegurar resultados positivos.

Finalmente, en cuanto a los sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño laboral, la implementación de evaluaciones continuas y programas de desarrollo profesional en Jipijapa es consistente con las prácticas descritas en estudios como el de Miranda (2024), quien enfatiza que estos mecanismos son esenciales para fomentar la mejora continua y asegurar la eficiencia operativa. Sin embargo, algunos estudios, como el de Hidalgo (2022), sugieren que en otras instituciones públicas, la falta de consistencia en la aplicación de estas evaluaciones puede limitar su efectividad, subrayando la importancia de un enfoque sistemático y riguroso en la evaluación del desempeño laboral.

**Encuesta al personal que labora en el cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa**

Figura 1

Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral



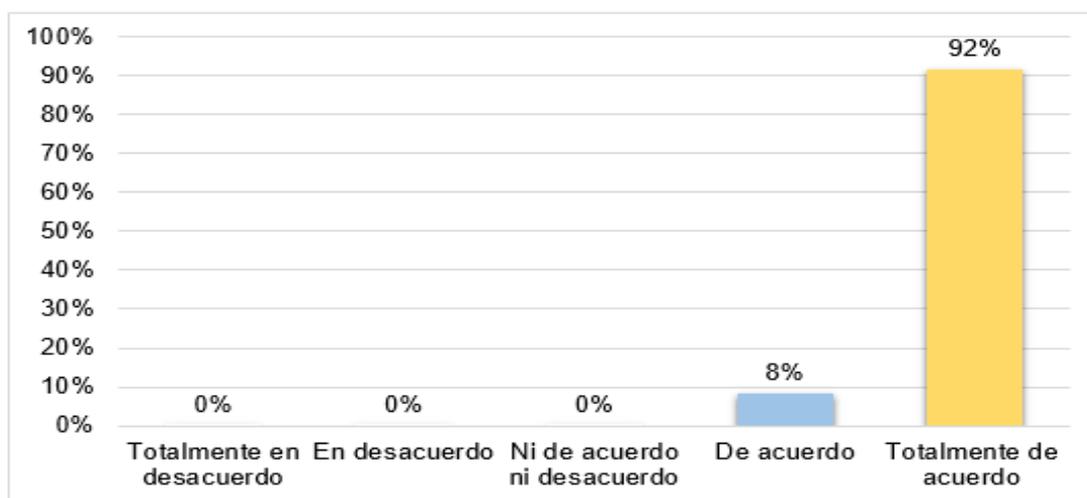
Nota. Datos obtenidos del personal del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa.

El análisis de los resultados obtenidos, donde el 94% de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa considera que la influencia de la gestión administrativa en su desempeño laboral es positiva o muy positiva, revela una percepción ampliamente favorable respecto a la gestión administrativa en la institución. Estos resultados están en línea con estudios previos, como el de Condori (2023), que también identificó una correlación positiva entre una gestión administrativa eficiente y un alto rendimiento laboral en instituciones públicas. Del mismo

modo, Basantes y Guamán (2020) encontraron que una gestión del talento humano bien implementada, que es parte integral de la gestión administrativa, contribuye significativamente a mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, estos resultados contrastan con lo observado por Ascencios (2021) en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, donde la gestión administrativa fue evaluada de manera menos favorable, lo que sugiere que la percepción de su impacto puede variar considerablemente dependiendo del contexto y la efectividad de su implementación.

Figura 2

Planificación estratégica y la evaluación del desempeño laboral



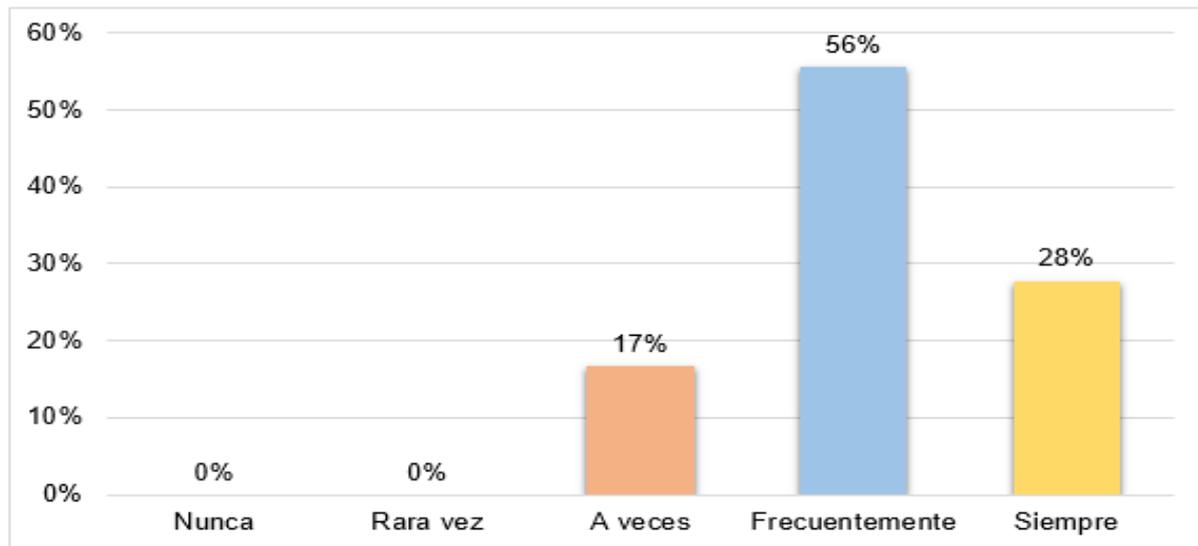
Nota. Datos obtenidos del personal del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa.

El análisis muestra que un abrumador 92% de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa está totalmente de acuerdo en que la planificación estratégica de la institución considera el perfeccionamiento profesional y la evaluación del desempeño laboral, lo que indica una sólida alineación entre la estrategia organizacional y el desarrollo del personal. Estos resultados son consistentes con el estudio de Barrenechea (2023), quien destacó la importancia de integrar el perfeccionamiento profesional y la evaluación del desempeño en la planificación estratégica para mejorar la eficiencia operativa

en los cuerpos de bomberos. Asimismo, Miranda (2024) señala que la capacitación continua y la evaluación son esenciales para mantener altos estándares de desempeño en instituciones públicas. Sin embargo, estos hallazgos contrastan con la situación descrita por Lozano (2021), donde la falta de una planificación estratégica clara fue identificada como un factor limitante para el desarrollo profesional y la evaluación efectiva del desempeño en otra organización pública, lo que pone de relieve la importancia crítica de una planificación estratégica bien implementada en el éxito organizacional.

**Figura 3**

*Evaluación del desempeño laboral*



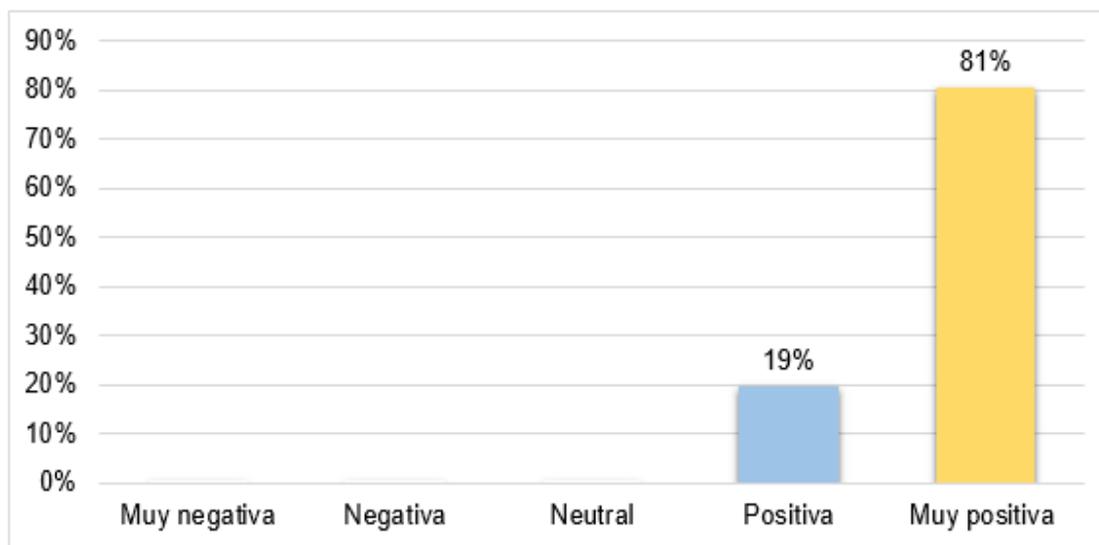
*Nota.* Datos obtenidos del personal del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa.

El análisis de los resultados muestra que el 84% de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa indica que las actividades que desarrollan son controladas frecuentemente o siempre para medir su desempeño, lo que refleja un enfoque robusto en el seguimiento y evaluación dentro de la institución. Este resultado es consistente con el estudio de Gonzabay (2023), quien destaca la importancia de los controles regulares como una herramienta clave para garantizar la eficiencia y mejorar el desempeño laboral en cuerpos de bomberos. Asimismo,

Miranda (2024) señala que los controles frecuentes y sistemáticos son fundamentales para mantener altos estándares de desempeño en instituciones públicas. Sin embargo, la presencia de un 17% de trabajadores que indica que estas evaluaciones solo se realizan “a veces” sugiere que todavía hay margen de mejora en la consistencia de estos controles, una situación similar a la identificada por Hidalgo (2022), quien encontró que la falta de evaluación continua puede debilitar la eficacia del seguimiento del desempeño en organizaciones públicas.

Figura 4

Capacitación recibida y su impacto en el desempeño laboral



Nota. Datos obtenidos del personal del cuerpo de bomberos del cantón Jipijapa.

El análisis de los resultados revela que el 100% de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa evalúa la capacitación recibida como positiva o muy positiva, con un 81% calificándola como muy positiva, lo que sugiere un alto nivel de satisfacción y un impacto significativo en su desempeño laboral. Este resultado está alineado con el estudio de Miranda (2024), quien encontró que la capacitación continua y bien estructurada es fundamental para mejorar el desempeño laboral en instituciones públicas. De manera similar, Gonzabay (2023) subraya que la formación constante es esencial para mantener a los bomberos actualizados y preparados para enfrentar diversas emergencias, lo que se traduce en un mejor rendimiento. Sin embargo, estos hallazgos contrastan con lo observado por Pumacajia (2020) en otra organización, donde la capacitación fue vista como insuficiente, lo que afectó negativamente el desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

La gestión administrativa en el Cuerpo de Bomberos del cantón Jipijapa tiene una influencia decisiva en el desempeño laboral de su personal. La alta percepción positiva

de la gestión administrativa, reflejada en las respuestas de los trabajadores, confirma que una administración bien estructurada y coordinada con las operaciones es fundamental para el éxito y eficiencia de la institución.

La planificación estratégica que incluye el perfeccionamiento profesional y la evaluación del desempeño laboral es ampliamente valorada por el personal, lo que indica que estas prácticas son esenciales para mantener altos niveles de rendimiento. La capacitación constante, evaluada de manera muy positiva por la mayoría de los trabajadores, es un factor clave que contribuye significativamente a la mejora del desempeño laboral.

Aunque la mayoría de los trabajadores perciben que sus actividades son controladas frecuentemente para medir su desempeño, existe una minoría que indica que estos controles se realizan solo ocasionalmente. Esto sugiere la necesidad de fortalecer y estandarizar los procedimientos de evaluación y seguimiento en toda la institución para asegurar una mejora continua y un rendimiento uniforme entre todos los miembros del cuerpo de bomberos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, F. M. (2022). *Gestión organizacional y desempeño laboral de la fundación Amor y Verdad, provincia de Santa Elena, año 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena]: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8152>
- Asencios, C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5314>
- Barrenechea, J. R. (2023). *La gestión administrativa y la descentralización por regiones de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú 2023*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123619>
- Basantes, R., & Guamán, E. S. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>
- Bogona, V. N., & Yzquierdo, C. E. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Costamar Travel SAC, Miraflores – 2023*. Obtenido de [Tesis, Universidad Tecnológica del Perú]: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/8481>
- Condori, K. Y. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110013>
- Cordero, J. C., & Sánchez, E. S. (2024). *Garantía del debido proceso en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el cuerpo de bomberos del Ecuador*. Obtenido de [Tesis, Universidad del Azuay]: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/14193>
- Del Pino, G., & González, Á. (2023). *Talento humano y desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal cantón paján*. Obtenido de REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN - ISSN: 2697-3456, 7(13), 57–77: <https://www.editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/392>
- García, W. E. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020*. Obtenido de [Tesis, Universidad Alas Peruanas]: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10118>
- Gonzabay, E. M. (2023). *Métodos evaluativos y desempeño de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos, año 2022*. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena]: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9307>
- Hidalgo, H. B. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Eloy Alfaro, del cantón Chone, Provincia de Manabí*. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4677>
- Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70358>
- Lucas, D. E., & Arteaga, L. A. (2023). *La gestión administrativa operativa y su incidencia en la recaudación de fondos en el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Montecristi 2020-2021*. Obtenido de MQRInvestigar, 7(4), 468–484: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.468-484>

Miranda, B. J. (2024). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en una institución de financiera en Lima, 2022*. Obtenido de [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola]: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/7687c985-0649-4d0e-8d0d-47f52828fe99>

Ortega, L. (2021). *Clima laboral en el Cuerpo de Bomberos Municipal del cantón Pueblo Viejo*. Obtenido de [Examen de grado o fin de carrera de carácter complejo previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial]: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10065/E-UTB-FAFI-ING.COM-000654.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pumacajia, S. (2020). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S. E.I.R.L. - Juliaca periodo 2017*. Obtenido de Universidad Nacional del Altiplano: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280332?show=full>

Silva, A. I. (2022). *La política pública en la gestión administrativa en el cuerpo de bombero del cantón Naranjito*. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena]: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8205>

Valles, O. E. (2021). *Gestión administrativa en el Cuerpo de Bomberos del cantón Babahoyo sector Mata de Cacao de la Parroquia Febres Cordero*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9363>