

Capacidad de Liderazgo en los Cuerpos de Bomberos de Colombia.

Corporación Universitaria Remington.

Alta Gerencia

Seminario en Habilidades en Liderazgo en Personas y Equipos

Erik Daniel Quimbay Saldaña¹

Manuel William Ocampo Campiño²

John Edison Amórtegui Granada³

Oscar Eduardo Duque Restrepo⁴

Trabajo de Grado

2025

¹ Estuantes de Segundo Semestre de Especialización de Alta Gerencia. Correo institucional

² Erik Daniel Quimbay Saldaña Especialización de Alta Gerencia. Erik.quimbay.7443@uniremington.edu.co

³ Manuel William Ocampo Campiño Especialización de Alta Gerenciamanuel.ocampo.3148@miremington.edu.co

⁴ Oscar Eduardo Duque Restrepo Tutor Metodológico oscar.duque@uniremington.edu.co

Dedicatoria

Este trabajo de grado está dedicado a todos los hombres y mujeres que hacen parte de los cuerpos de bomberos de Colombia y que prestan un servicio fundamental y esencial para la protección de la vida, los bienes y el medio ambiente; esta dedicatoria se hace extensiva a todas aquellas personas que cumplen un rol importante en la sociedad para la prestación y atención de servicios de emergencias y desastres; (republica, 2012) personas que con su actuar salvaguardan y protegen la vida de los demás sacrificando la propia, aquellos profesionales faltos de reconocimientos social, personas que siguen adelante sin esperar algo a cambio, a todo los bomberos que entran cuando todos salen, por su apasionada locura. Dedicamos a nuestras familias los títulos y logros obtenidos, porque nos atendieron y brindaron apoyo, entendimiento y el soporte emocional que se requiere para insistir y persistir, por el tiempo invertido en las noches de desvelo, por los malos ratos, por el tiempo requerido para sacar adelante este posgrado y obtener las bases necesarias para completar con éxito este gran proyecto. Dedicamos un espacio grato a cada uno de los docentes que estuvieron presentes en cada momento en el claustro educativo y fuera de él, por la motivación para motivarnos en el desarrollo académico, por el conocimiento y experiencias compartidas a lo largo de la especialización.

Agradecimientos

A nuestras familias, a nuestros maestros, al claustro educativo, a todos y cada uno de los facilitadores, trabajadores y profesionales que brindaron su tiempo para guiarnos y ayudarnos en cada etapa del proceso educativo, a las personas de servicios generales, a los técnicos, a los albañiles que pusieron un grano de arena para que todo funcionara, agradecimientos por la entrega, por la dedicación, por el conocimiento y la experiencia que aportaron todos los que de una u otra manera ejercen actividades en el crecimiento de la comunidad estudiantil para que el profesional tenga la herramientas para cambiar lo aburrido, lo obsoleto, lo de antaño, lo que no funciona para que tengan una nueva génesis profesionales que ayudan al crecimiento del país, a agradecimientos a la universidad que nos acogió, por brindarnos las herramientas necesarias para nuestro desarrollo personal, por dar prevalencia a nuestras necesidades en sacrificio de las suyas. “INFINITAS GRACIAS”.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos	3
Resumen.....	5
1.Palabras clave.....	6
2.pregunta orientadora de la búsqueda.....	7
3.metodología de búsqueda de la información.....	9
4.sustentacion de la pregunta.....	10
5.clasesde liderazgo.....	11
6,liderazgo como cultura.....	12
7.liderazgo por formacion castrense y liderazgo por cargo.....	13
8.ética y liderazgo en cuerpo de bomberos.....	14
9. conclusiones.....	15
10. lista de referencias.....	17

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto explicar la diferencia entre los cuerpos voluntarios y los cuerpos oficiales de bomberos en Colombia, ambos conformados por profesionales con formación castrense y en distintas áreas, disciplinas y ciencias del conocimiento, enfocados en la prestación del servicio público esencial en la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos. (bomberos, 2012) Con el presente trabajo se pudo dilucidar que existe dentro de los cuerpos bomberiles una mística y disposiciones de mando diferentes, existe una brecha y marcadas controversias en las líneas de mando al interior de ambos cuerpos bomberiles que afectan la legitimidad de uno y el otro, lo anterior pone en duda el liderazgo que en cada fuerza bomberil ejerce. Cada cuerpo de bomberos depende de sus orígenes y están regulados en diferentes normas, unas que conciben su creación desde lo público y otras desde lo privado, ambas con ideología, prácticas, regímenes y formación diferente.

1. Palabras clave

Diferencia entre bomberos voluntarios y oficiales, Liderazgo, Servicios públicos esenciales, formación castrense, mística.

2. Pregunta orientadora de la búsqueda

El Liderazgo es una herramienta que promueve y ejerce cambios en las actitudes de las personas, sirve para que los liderados produzcan y mantengan un ánimo arraigado al cumplimiento de las órdenes y las normas, así como la productividad; ayuda a la autogestión, al cumplimiento de los postulados normativos y a ceñirse a la mística. El liderazgo sirve al desarrollo y el cumplimiento de las actividades que contemplan objetivos como fines esenciales, permite el sostenimiento de la burocracia y la jerarquía, sirve para dar un orden sobre las organizaciones humanas; estas son propias del servicio y de cómo se aplica en las actividades profesionales en los cuerpos de bombero de Colombia, ya que unos tiene una formación castrense y otros una formación más civil y administrativa. (quimbay, liderazo, 2025)

El ejercicio del liderazgo se relaciona, entre otras, con la **capacidad de influir sobre el trabajo ajeno**, de manera que se allana el camino para que el equipo alcance **metas profesionales** de manera satisfactoria. El control, por su parte, es la base para resolver los problemas a medida que surgen. (zurekin, 2025)

"¿Qué clase de liderazgo se debe aplicar para fortalecer la coordinación de respuesta de los Bomberos durante una emergencia?".

El liderazgo define aquellas personas que siendo líderes demuestran que son capaces para enfrentar grandes desafíos en diferentes contextos cumpliendo con metas, proyecciones de intereses, de lo que se pretende actuar en un mundo globalizado donde cada persona demuestre sus capacidades para gobernar, donde se demuestre que cada individuo tiene un aspecto complejo y lleno de incertidumbre. Sin embargo, cuando se habla de liderazgo no se debe referir exclusivamente a una sola persona, sino también a un equipo que tiene compromisos, habilidades para adaptarse a diferentes situaciones. (Ocampo & Ocampo, Liderazgo, 2025).

El liderazgo que se ejerce en las artes y ejecución de las actividades bomberiles depende del escenario en el que se encuentren, sin que se olvide el mando y los rangos que se emanan por disposición del tiempo y el cumplimiento de los requisitos para el ascensos de los oficiales y suboficiales en el oficio bomberil.

Ahora bien, es importante hablar de la clase de liderazgo para atender una emergencia, pues en casos de emergencia existen en cuatro acciones fundamentales. Planificación: la cual permite tener unos objetivos claves de lo que se va a desarrollar durante el proceso buscando minimizar los riesgos. Organizar: se lleva a cabo de manera organizada lo que se ha planificado. Dirigir: orientar o guiar a la persona para que realice lo planeado durante el proceso de ejecución para poder lograr los objetivos propuestos.

Controlar: mediante revisión se verifica que los objetivos estén dando los resultados que se esperan para tener éxito. (Ocampo, Clases de liderazgo, 2025)

3. Metodología de búsqueda de la información

La Búsqueda de información se llevó a cabo utilizando unas estrategias para asegurar que el ejercicio académico fuera correcto y asertivo, por lo cual se utilizaron una variedad de fuentes relevantes en el ámbito de capacidad de liderazgo en los cuerpos de Bomberos. Se siguieron los siguientes pasos metodológicos. (g.oviedo, 2018).

Las búsquedas se realizó a través de los medios electrónicos, las publicaciones y la información que se encuentra flotando en la web, misma que debe ser analizada desde la perspectiva de la probabilidad, de la certeza o de la credulidad; sin embargo se pudo concluir que hay publicaciones serias y viene de textos, informes y guías que han hecho estudios sobre la importancia que las unidades bomberiles deban formar líderes que generan a su vez tranquilidad sobre las decisiones que toman, esto a partir de su formación en la diferentes áreas y disciplinas estos documento se hallan en los anaqueles bibliográficos de la entidades bomberiles en las gaceta públicas en las páginas institucionales y en la información que debe conocer el ciudadano tanto de la misionalidad como de la naturaleza de esta clase de entidades.

4. Sustentación teórica de la pregunta

“La capacidad de liderazgo en el cuerpo de bomberos se refiere a las habilidades, competencias y atributos que poseen los líderes dentro de esta institución para dirigir equipos en situaciones de alta presión. Coordinar respuestas efectivas frente a la ocurrencia de determinada emergencia y fomentar un ambiente de trabajo motivador y colaborativo. Este tipo de liderazgo no solo implica tomar decisiones técnicas, sino también inspirar confianza, gestionar recursos limitados y actuar con resiliencia en escenarios críticos.

Ahora bien, este liderazgo puede fundamentarse en diversos enfoques relacionados con el liderazgo transformacional, situacional y organizacional, debido a su naturaleza crítica de su labor en la gestión de emergencias y el manejo de recursos humanos en condición de alta presión. A continuación, se hace referencia a autores claves dentro del liderazgo. James Burns (1978). Introduce el concepto de liderazgo transformacional y resalta la importancia de la inspiración y la moral en el equipo. Bernard Bass (1985) Expande la transformacional y define componentes clave como la influencia idealizada, la motivación inspiradora y la consideración individualizada. (Bass, 1985)

En el liderazgo Situacional: los cuerpos de Bomberos enfrentan situaciones cambiantes que requiere adaptabilidad. Este modelo plantea que el liderazgo efectivo varía según las circunstancias y el nivel de madurez del equipo.

El liderazgo tiene un impacto significativo en el clima y en la satisfacción de los empleados. Un buen líder no solo se preocupa por los resultados, sino también por el bienestar y la motivación de su equipo.

5. Clases de liderazgo

Líder autocrático: esta clase de liderazgo se reduce a concentrar la competencia y las órdenes en cabeza de una sola persona quien ostenta el poder de dirección y manejo, se debe hacer en situaciones extremas para no convertirse en un dictador gerencial. (university, 2024)

Liderazgo democrático: como su nombre lo indica esta clase de liderazgo concentra a una pluralidad de personas para tomar una decisión, es más participativa y sus logros son para todos y no para uno. (university, 2024)

Liderazgo laissez-faire: permite la delegación de toma decisiones desde la democratización del liderazgo y lo remite a cualquiera que pueda tomar las decisiones, es más pluralistas, sin embargo, desconcentra del líder algunas decisiones que podrían afectar el objeto de la decisión. (university, 2024)

Liderazgo transaccional: es una especie de líder que genera réditos y satisfacciones en retribución de mejores resultados, a diferencia de los demás liderazgos cualquier persona que ostente la capacidad de liderar y cambiar con éxito determinadas situación, este líder interino deberá recibir premios por ellos mientras que el que no lo hace deberá recibir las consecuencias de ello. (university, 2024)

Liderazgo situacional: esta clase de liderazgo se forma desde la proactividad y pragmatividad de cada persona en un determinado momento, como el que toma la decisión porque ya paso por algo parecido, o porque que tiene formación para ello, no siempre el líder puede asegurar su mando, depende de la situación y el momento de comprender el hecho generador de su capacidad para liderar. (university, 2024)

6. Liderazgo como cultura

La cultura es la que me motiva a que cada día las personas sean capaces de afrontar inspiraciones con capacidad para dirigir los grandes retos que se presentan y que se transfieren a través de la experiencia para dirigir inteligentemente cualquier organización, tiene la capacidad de promover asuntos y propósitos para lograr el éxito y la solución de los problemas que se presenten en cualquier organización empresarial. (Goleman, 1995)

En la práctica la inteligencia emocional se ha convertido en una competencia esencial para los líderes en el entorno laboral actual. Ser un líder emocionalmente inteligente no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también incrementa la efectividad en la toma de decisiones, la motivación del equipo y la resolución de conflictos.

Dentro de la organización juega un papel sustancial, en cuanto que debe existir dentro de todas las áreas y niveles de la empresa. Cada uno con uno con un manejo y desarrollo diferente, de acuerdo a las tareas que desempeña. Cada líder gerencial debe motivar y hablar a su equipo de trabajo, debido a que el éxito laboral no depende solamente de él.

La importancia del cuerpo de Bomberos entre líderes gerenciales y subalternos es la sensibilización y empatía que debe existir y con las que se deben desarrollar esas actividades.

Sin embargo, cuando nos referimos a cultura hablamos de valores y principios que tiene la organización en este caso es el Bomberil, es el compromiso, la valentía, la disciplina y el trabajo en equipo.

7. Liderazgo por formación castrense y liderazgo por cargo.

El liderazgo ejercido por adoctrinamiento militar o castrense es mas de aquellos donde no existe la democracia, el líder tiene la razón y sus órdenes se cumplen, es mucho más autoritario y se basa sobres asuntos netamente del poder. Esta clase de liderazgo no se concibe en las esferas públicas con formación más burocrática como las que se promueve a través de la participación donde quien ostenta el cargo o el rango sin verse inmiscuido por la doctrina es más participativo y de allí se considera más democrático. (oviedo, 2018)

El Liderazgo es motivado por la capacidad que tiene una determinada persona para convencer a su equipo de trabajo para tome decisiones por sí mismos, con honestidad, respeto y sin egoísmo y que se haga en forma colectiva para alcanzar los objetivos comunes. La aplicación de esta clase de liderazgo en las actividades propias de los bomberos toma fuerza y ejecutividad cuando la motivación que requiere cada unidad bomberil y en ejercicio de sus funciones decae. Eso puede pasar por cuanto están expuestos cada día a presenciar hechos lamentables de destrucción y pérdidas humanas en el cumplimiento de sus deberes, el liderazgo con formación castrense contiene factores de resiliencia de adherencia a los procesos y sube la moral de los profesionales bomberiles que de una u otra manera suspiran nuevamente el amor por lo que hacen.

Lo que en realidad promueve el liderazgo el trabajo mancomunado y permite que el líder compagine con cada sujeto de manera certera y de fondo reconociéndole los apremios y aspiraciones lo que permite una respuesta con mayor compromiso y efectividad.

8. Ética y liderazgo en cuerpo de bomberos

En particular la ética enseña los principios y valores que se deben tener considerando lo bueno y lo malo, lo justo y lo injusto con fin de no causar daño a los demás es decir resuelve sus problemas por sí mismo tanto para él como para el grupo social. Tanto la ética como el liderazgo son muy importantes para cualquier Cuerpo de Bomberos que desee ejercer sus servicios eficazmente. La importancia de la Ética en las respuestas a emergencias se centra en el compromiso con los principios fundamentales como la integridad, la honestidad y la justicia. Para los profesionales del campo, actuar éticamente significa más que seguir protocolos; implica hacer lo correcto incluso bajo presión extrema.

La Formación en liderazgo y ética debe incluir estrategias para desarrolla la resiliencia personal y grupal, permitiendo a los equipos mantener su funcionalidad y espíritu incluso en las circunstancias as difíciles. Lo que con lleva a que la ética y el liderazgo personal sean esenciales para la gestión eficaz de emergencia. Al formar a los Bomberos, rescatistas y primeros correspondientes en estos principios, no solo se eleva el estándar de respuesta a las emergencias, sino que también se asegura que la conducta de estos profesionales sea ejemplar y efectiva. Equipos liderados por individuos éticos y resistentes están mejor preparados para enfrentar los desafíos inherentes a su crucial labor, salvaguardando así la vida y el bienestar de la comunidad a la que sirven.

9. Conclusiones.

La Capacidad de liderazgo en el Cuerpo de Bomberos de Colombia no se limita a un solo estilo, sino que combina diferentes enfoques según el contexto operativo, administrativo y humano. Esto permite una respuesta efectiva ante emergencias, la gestión adecuada del equipo y el fortalecimiento de la institución en general.

La capacidad de liderazgo en los cuerpos de Bomberos son un factor clave en situaciones de emergencia en los cuerpos de Bomberos tienen un papel crucial en la gestión de equipos bajo presión, donde su capacidad para coordinar, tomar decisiones rápidas mantener la calma puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en situaciones de alto riesgo.

Se concluye que la diversidad geográfica, cultural y social de Colombia implica que los líderes de los cuerpos de bomberos deben ajustar sus enfoques según las características de cada región garantizando respuestas adaptadas a las necesidades locales.

Aparte de saber utilizar los estilos de liderazgo debemos tener como constante de trabajo dos actitudes que serán las responsables de reflejar nuestro compromiso y nuestra convicción para el bienestar de la organización, estas dos actitudes son la humildad y la pasión.

Se concluye que los equipos de bomberos necesitan confiar plenamente en las decisiones de su líder para actuar de manera eficiente y sin dudas. Esta confianza se construye a través de la comunicación clara, la experiencia y el compromiso demostrado por el líder.

En un mundo empresarial cada vez más competitivo, la efectividad del liderazgo se ha convertido en un factor crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Un líder eficaz no solo impulsa a su equipo hacia objetivos específicos, sino que también inspira

confianza motiva la innovación y fomenta un ambiente laboral positivo. Sin embargo, la importancia de este rol no se limita a la percepción subjetiva, es necesario medir la efectividad del liderazgo para comprender su impacto real en el desempeño organizacional.

Medir la efectividad del liderazgo implica más que simplemente observar las métricas tradicionales de productividad o satisfacción laboral. Se trata de analizar como un líder inspira, motiva y guía a su equipo hacia el logro de objetivos comunes. Al evaluar la efectividad del liderazgo se puede identificar fortalezas y debilidades optimizar estrategias de gestión y mejorar la rentabilidad a largo plazo.

La medición del liderazgo efectivo no es una tarea sencilla, pero sus beneficios son innegables. Al comprender las fortalezas y debilidades del liderazgo, las organizaciones pueden implementar estrategias para fortalecer el desempeño individual y colectivo. Esto incluye la capacitación continua, la creación de un ambiente de trabajo objetivo y la promoción de la comunicación transparente.

Esta pregunta orientadora invita a un análisis integral que puede abordar no solo las cualidades inherentes de los líderes, sino también las condiciones externas y las oportunidades de mejoras en el contexto colombiano. La respuesta debe incluir una perspectiva práctica para potenciar el liderazgo y mejorar la efectiva operativa del cuerpo de Bomberos en emergencias.

10. Lista de Referencias

Congreso de la república, ley 1575 (2012) *ley general de bomberos*. Función publica

Daniel Goleman. (1995) Libro Inteligencia Emocional es uno de los psicólogos más famosos de los últimos años.

Jonathan García-Allen. (2016, junio 2). *Daniel Goleman: biografía del autor de la Inteligencia Emocional*. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/biografias/daniel-goleman>

Steve Jobs. (1955). (San Francisco, 24 de febrero de 1955 – Palo Alto, California, 5 de octubre de 2011) fue un empresario e informático estadounidense.

https://es.wikiquote.org/w/index.php?title=Steve_Jobs&veaction=edit§ion=1

Gardner (Peña, 2016 citado en Guillen, 2016). La Inteligencia emocional como, “la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno mismo y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propio”.

(San Sebastián, 1947) *Ética en el Liderazgo*. Filósofo y escritor español dedicado sobre todo a la reflexión sobre la ética. Profesor de Filosofía en diversas universidades, y más tarde de *Ética* en la Universidad del País Vasco,