

El liderazgo en el Cuerpo de Bomberos de Cuenca: su influencia en situaciones de emergencia

Leadership in the Cuenca Fire Department: its influence in emergency situations

Mayra Jhoanna Parra Parra, Danny Christian Barberly Montoya, Ramón Poma Glenda Maricela

Resumen

La capacidad de liderazgo del responsable de coordinar una situación de emergencia desempeña un papel fundamental. Esta capacidad abarca la habilidad para tomar decisiones acertadas y establecer un alto nivel de confianza en el equipo que supervisa, lo que, a su vez, previene posibles interferencias en la comunicación que podrían perjudicar el desempeño efectivo durante la emergencia; esta investigación se enfoca en el liderazgo transformacional como herramienta para inspirar, motivar y empoderar a los empleados, analiza la relación entre el liderazgo y la gestión en situaciones de emergencia, con el propósito de asegurar una respuesta eficiente y eficaz. Para llevar a cabo el análisis de datos en este estudio, se optó por un enfoque mixto, no experimental. La recopilación de datos se realizó a través de cuestionarios que incluyeron tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, con aplicación de enfoque estadístico descriptivo de tipo transversal. La población bajo estudio en esta investigación está compuesta por un total de 135 individuos. Como resultados se destaca la importancia de una capacitación en liderazgo y se concluye que, en el Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntario de Cuenca, hay una base sólida de líderes capaces de influir en el personal en situaciones de emergencia.

Palabras clave: Liderazgo; gestión; motivación; servicios.

Mayra Jhoanna Parra Parra

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador

mayra.parra.74@est.ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4932-2663>

Danny Christian Barberly Montoya

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador

dbarberlym@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6005-4997>

Glenda Maricela Ramón Poma

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador

gramon@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6833-9129>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.212>

ISSN 2697-3677

Vol. 4 No. 12 septiembre-diciembre 2023, e230212

Quito, Ecuador

Enviado: julio 22, 2023

Aceptado: octubre 01, 2023

Publicado: octubre 15, 2023

Publicación Continua

Abstract

The leadership ability of the person responsible for coordinating an emergency situation plays a critical role. This capacity encompasses the ability to make sound decisions and establish a high level of trust in the team he/she supervises, which, in turn, prevents possible interferences in communication that could impair effective performance during the emergency; this research focuses on transformational leadership as a tool to inspire, motivate and empower employees, analyzes the relationship between leadership and management in emergency situations, with the purpose of ensuring an efficient and effective response. To carry out the data analysis in this study, a mixed, non-experimental approach was chosen. Data collection was carried out through questionnaires that included both quantitative and qualitative aspects, with the application of a cross-sectional descriptive statistical approach. The population under study in this research is composed of a total of 135 individuals. The results highlight the importance of leadership training and conclude that, in the Cuenca Fire Department, there is a solid base of leaders capable of influencing personnel in emergency situations.

Keywords: Leadership; management; motivation; services.

Introducción

Los cuerpos de bomberos desempeñan un papel fundamental en la sociedad al ofrecer servicios esenciales de prevención, protección, socorro y extinción de incendios. Estas entidades también se dedican a brindar apoyo en situaciones adversas, tanto de origen natural, como antrópico. Su labor va más allá de enfrentar incendios, ya que abarca una amplia gama de escenarios en los que se requiere una rápida y efectiva respuesta para garantizar la seguridad y el bienestar de la comunidad, exigiendo ser profesionales capacitados.

En el contexto internacional, López y Rodríguez (2008), analizaron el liderazgo en los servicios de Bomberos de España, estudio realizado a una muestra de 100 miembros, determinando que el 16% mantiene un liderazgo denominado excelente, donde, los líderes obtuvieron una cualificación notable en las competencias analizadas con liderazgo efectivo y real, y que casi la mitad de las personas no alcanzaron los niveles mínimos deseables en liderazgo, se obtuvieron porcentajes asignados a cada una de las competencias consensuadas para considerar a alguien como líder, siendo estos: trabajo en equipo 25%, motivación 15%, comunicación 15%, reconocimiento 5%, empatía 10%, compromiso 10%, gestión de conflictos 5% y conocimiento de uno mismo 15%.

En el estudio de Riquelme (2015), titulado Estilos de liderazgo y eficacia en situaciones de crisis decisional de desastre, se investiga cómo se ejerce un liderazgo eficaz en equipos directivos de emergencia, considerando variables como flexibilidad, congruencia valórica, racionalidad, politización y calidad, entre otros aspectos. La investigación se enfocó en tres Estados Mayores de

Emergencia desplegados por las Fuerzas Armadas de Chile después del terremoto del 27 de febrero de 2010. Los resultados revelaron que la efectividad en las operaciones de desastre requiere de una visión, misión e inspiración sólidas, basadas en metas y motivaciones estables y preexistentes. Además, se identificó una relación entre el estilo de liderazgo y la eficacia en la toma de decisiones durante situaciones de crisis por desastres. La muestra del estudio estuvo compuesta por 76 oficiales, y se concluyó que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son los más adecuados para los equipos de gestión de emergencias, ya que su combinación adecuada permite una toma de decisiones de mayor calidad y eficiencia.

En este orden de ideas, la publicación del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), emitida desde el año 2017 ha tenido un impacto significativo en la organización, estructura y plan de carrera del personal de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional en Ecuador que estaban regidos solo por la Ley de Defensa Contra Incendios de 1979. También ha influido en la percepción de los bomberos sobre el liderazgo en su organización. Esta situación plantea que el jefe de bomberos entre sus funciones debe ejercer el mando y buscar la profesionalización del personal que tiene a su cargo, sean estos bomberos remunerados o bomberos voluntarios.

El COESCOP, normativa legal que regula la organización y funcionamiento institucional del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, ha propuesto cambios sustanciales en la estructura y plan de carrera del personal de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional. Entre las modificaciones más significativas se encuentra la redefinición de la estructura de la carrera, que establece una nueva organización de los niveles de gestión, roles y grados del personal, incluyendo una nueva pirámide de mando institucional que sitúa al Bombero 1 en la base y al Jefe de Bomberos en la cúspide. Además, se han establecido dos niveles: el técnico operativo y el directivo, que incluyen diferentes roles y grados provocando conflictos términos de liderazgo, pues por años se ha mantenido que el control de mando sea ejercido por el de mayor rango y antigüedad, que en la mayoría de las ocasiones ha recaído este mando en un jefe con estatus de voluntario y ahora se lo hace con base en la profesionalización.

El papel del Jefe de bomberos es de suma importancia, ya que recae sobre él la responsabilidad de liderar y guiar al personal de la institución. Como líder, su función es promover el desarrollo del liderazgo en cada miembro del equipo, fomentar la motivación y el espíritu de trabajo en equipo, y cultivar un compromiso inquebrantable con la misión, visión y objetivos de la institución. De esta manera, el Jefe de bomberos garantiza que la organización funcione de manera cohesionada y eficiente, asegurando el cumplimiento de sus metas y la excelencia en la prestación de servicios a la comunidad.

Bajo este contexto, en lo que respecta a la profesionalización, el Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca-BCBVC, demanda personal profesional que asuma riesgos en situaciones de emergencia, participe y tome decisiones; situación que debe seguir desarrollándose. En la actualidad, los bomberos de la ciudad de Cuenca en las emergencias, están actuando con las

decisiones del jefe de mando; quien las determina bajo criterios adquiridos en el transcurso de su carrera como bombero, más no con un liderazgo definido, que permita la seguridad propia y la del personal a su cargo, tanto en el rescate de vidas humanas, como en la minimización del daño de los bienes y promoviendo siempre el cuidado del ambiente.

Los bomberos, trabajan para proteger a la comunidad en situaciones de emergencia, por lo que están expuestos a situaciones de alto estrés y peligro. Para garantizar el bienestar y mejorar la eficacia en sus labores, es esencial explorar enfoques de liderazgo que puedan inspirar, motivar y empoderar a los empleados. En este contexto, el presente estudio se centra en analizar el liderazgo transformacional como una herramienta eficaz para alcanzar objetivos comunes y mejorar tanto la efectividad de los bomberos como su bienestar emocional y gestión. Esta investigación proporcionará información valiosa para avanzar en la profesionalización y el desarrollo del liderazgo dentro de la organización de bomberos.

En correspondencia con los antecedentes indicados, el presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal operativo del BCBVC Ecuador, para asegurar la eficiencia y eficacia en la respuesta a emergencias. Para este fin se considera la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de los bomberos durante situaciones de emergencia?

Estado del arte de liderazgo

Según Aguilar y Correa (2017), existe una amplia gama de fuentes provenientes de diversas disciplinas que abordan el liderazgo. Sin embargo, no existe una definición única ni un modelo exclusivo que lo explique en su totalidad. Al considerar el liderazgo, se destaca la importancia de las dimensiones del líder, los seguidores y el contexto.

Liderazgo

Avolio et al. (2009), destacan que la teoría del liderazgo ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando por diferentes enfoques y perspectivas. Según estos autores, se ha dado en tres fases: la fase de los rasgos, que se desarrolla a principios del siglo XX, y se creía que los líderes tenían ciertos rasgos innatos que los hacían eficaces en su rol; la fase de los estilos, desarrollada en 1940, que enfatizó en los estilos de liderazgo y en cómo estos afectaban el desempeño y la satisfacción de los seguidores; y, la fase de los enfoques contingentes que se desarrolló en 1960, destaca que el liderazgo efectivo depende de las exigencias de la situación y de las características de los seguidores.

Por su parte, Moreno y Godoy (2012), sugieren que el liderazgo y la gestión se han vuelto más importantes en el siglo XXI, ya que las empresas enfrentan desafíos cada vez más complejos y dinámicos. La globalización, la tecnología, los cambios demográficos y otros factores han creado un entorno empresarial que es más volátil, incierto, complejo y ambiguo, lo que significa que los

líderes deben estar preparados para adaptarse a los cambios y liderar equipos diversos en términos de edad, género, origen étnico, habilidades y valores. Además, deben motivar a los empleados y fomentar una cultura de innovación y aprendizaje continuo para que las empresas puedan seguir siendo competitivas en un entorno cambiante.

Según Robbins y Judge (2017), el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que alcance sus objetivos. Esta definición enfatiza que el liderazgo no se trata solo de una posición de autoridad o poder, sino que es una capacidad que puede ser desarrollada y utilizada por cualquier individuo para el logro de metas específicas. Para ello, los rasgos y habilidades del líder deben ser efectivos, mientras que, otras teorías se centran en los comportamientos y estilos de liderazgo que pueden utilizarse para influir en un grupo. Por su parte, Northouse (2018), refiere que el liderazgo es un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo de personas para lograr un objetivo común. Esta definición hace énfasis en que el liderazgo es un proceso dinámico que involucra tanto al líder como al grupo, y que su objetivo es alcanzar una meta compartida.

Según Bass y Riggio (2006), en su libro *Transformational Leadership* exploran los fundamentos y las aplicaciones de este enfoque de liderazgo, los autores describen los componentes del liderazgo transformacional, tales como la inspiración, la motivación, la consideración individualizada y la estimulación intelectual, y examinan su relación con el desempeño y la efectividad organizacional, manifestando que el liderazgo es la capacidad de inspirar y motivar a las personas a alcanzar un objetivo. Esta definición resalta la relevancia de la inspiración y la motivación como herramientas fundamentales del liderazgo. Además, señalan que el liderazgo transformacional se compone de cuatro elementos: la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la inspiración y la influencia idealizada.

Burns (1978), plantea la idea de que el liderazgo no es una propiedad exclusiva de los líderes individuales, sino que también puede ser ejercido por grupos o movimientos sociales en su conjunto, destacando la importancia de la relación entre líderes y seguidores, donde ambos tienen una influencia mutua y recíproca, y trabajan juntos para lograr cambios y metas compartidas. Es relevante señalar que la definición de Burns difiere de la de Bass y Riggio (2006), ya que ellos se centran en la capacidad de inspirar y motivar a las personas, mientras que, Burns enfatiza la relación y la búsqueda de objetivos comunes.

Existen varios enfoques teóricos sobre el liderazgo, cada uno con diferentes supuestos y métodos. A continuación, se describen algunos de los enfoques del liderazgo más reconocidos:

Enfoque de rasgos o trascendencia: este enfoque se fundamenta en la idea de que los líderes poseen ciertas características innatas que los capacitan para liderar. Se identifican diversos rasgos de personalidad que se consideran importantes para el liderazgo, tales como inteligencia, honestidad, iniciativa, confianza en sí mismo y habilidad de comunicación. Además, se destaca que los líderes efectivos también poseen habilidades específicas, como la capacidad de motivar a otros y tomar decisiones relevantes (Stogdill, 1948).

Enfoque de comportamiento: desarrolla los comportamientos específicos de los líderes y cómo estos afectan a sus seguidores. Lewin et al. (1939), sostienen que el comportamiento del líder puede influir en la motivación y el rendimiento de los seguidores y que, por lo tanto, los líderes pueden aprender a ser más efectivos mediante la adopción de comportamientos específicos. Los autores identificaron tres estilos de liderazgo:

- Autocrático, el líder toma decisiones sin la participación de los seguidores y establece objetivos y directrices claras para ellos, presenta un resultado con un rendimiento inferior.
- Democrático, el líder trabaja con los seguidores para establecer objetivos y tomar decisiones, fomentando la participación y la colaboración, lo cual produce mejores resultados.
- Laissez-faire, el líder tiene un enfoque de dejar hacer y permite que los seguidores tomen sus propias decisiones y establezcan sus propios objetivos, tiende a producir los peores resultados.

Enfoque de contingencia: se basa en la idea de que el estilo de liderazgo más efectivo dependerá de las circunstancias específicas en las que se encuentra el líder. Fiedler (1967), sostiene que, para lograr la mayor efectividad, es necesario que el estilo de liderazgo de un líder se adapte a las características de la situación en la que se encuentra el grupo. Si la situación es favorable para el líder, es decir, si existe una buena relación líder miembro, la tarea es clara y estructurada y el líder tiene poder y control, entonces el liderazgo orientado a las relaciones será más efectivo. Si la situación es desfavorable para el líder, es decir, si la relación líder miembro es mala, la tarea es poco estructurada y el líder tiene poco poder y control, entonces el liderazgo orientado a las tareas será más efectivo.

Enfoque de liderazgo transformacional: este estilo de liderazgo inspira a los seguidores a alcanzar un alto nivel de desempeño y motivación. El líder transformacional se enfoca en crear un sentido compartido de visión y metas, y en motivar a los seguidores para que se sientan empoderados y responsables de su propio éxito. Bass y Avolio (1994), identificaron cuatro componentes clave del liderazgo transformacional:

- La consideración individualizada, se refiere a la atención personalizada que un líder presta a las necesidades de cada seguidor.
- La motivación inspiracional, que implica la capacidad de un líder para motivar y elevar la moral de los seguidores.
- La influencia idealizada, se refiere a la capacidad de un líder para ser un modelo a seguir para los seguidores.
- La estimulación intelectual implica la capacidad de un líder para fomentar la creatividad y el pensamiento innovador en los seguidores.

Enfoque de liderazgo situacional: los líderes pueden adaptar su estilo de liderazgo a diferentes situaciones para lograr los mejores resultados. El modelo más conocido de liderazgo situacional es el modelo de Hersey y Blanchard (1969), en el que indican que un líder debe adaptar su estilo de liderazgo en función del nivel de madurez o competencia del seguidor; definiendo el nivel de madurez como la combinación de la competencia y la disposición y a la competencia como la habilidad y conocimiento del seguidor para realizar la tarea, mientras que, la disposición se refiere a su nivel de motivación y compromiso.

Al respecto Hersey y Blanchard (1969), proponen cuatro estilos de liderazgo:

- Dirección: se utiliza cuando el seguidor tiene un nivel bajo de competencia y una alta disposición, en este caso, el líder debe proporcionar una dirección clara y específica para la tarea;
- Orientación: se aplica cuando el seguidor tiene un nivel medio de competencia y disposición, en este caso, el líder debe proporcionar orientación y apoyo para ayudar al seguidor a completar la tarea;
- Apoyo: el seguidor tiene un nivel alto de competencia y una baja disposición, en este caso, el líder debe proporcionar apoyo emocional y reconocimiento para motivar al seguidor; y,
- Delegación: el seguidor tiene un alto nivel de competencia y disposición, en este caso, el líder puede delegar la responsabilidad de la tarea al seguidor y proporcionar un apoyo mínimo., que varían en función del nivel de madurez del seguidor.

Liderazgo transformacional: teorías y conceptos fundamentales para comprender su impacto en las organizaciones modernas

Debido a factores como la creciente influencia global y diferencias generacionales, el liderazgo continúa teniendo distintos significados, es así que se considera que el liderazgo es complejo y se encuentra en constante cambio. Las personas que ostentan un liderazgo transformacional suelen tener valores e ideales personales sólidos y son capaces de motivar a sus seguidores para que actúen en beneficio de todos, en lugar de solo buscar sus propios intereses (Northouse, 2013).

Covey (1997), expone ocho características distintivas de los líderes centrados en principios (ver tabla 1).

Tabla 1. Características de los líderes centrados en principios.

Principios	Descripción
Aprenden de manera continua	Se destaca la importancia de la educación continua y el aprendizaje en las personas centradas en principios. Las personas siempre buscan nuevas formas de capacitarse, ya sea a través de la lectura, la toma de clases o la escucha activa de los demás. Este principio enfatiza en la importancia de la educación continua, la curiosidad y el cumplimiento de promesas para el desarrollo personal y el crecimiento de las capacidades.
Tienen vocación por servir	Se refiere a que los líderes centrados en principios están comprometidos con el servicio a los demás, en lugar de centrarse solo en su propio éxito o beneficio personal, las personas que tienen vocación de servir tienen una perspectiva más amplia de la vida y se centran en el impacto que pueden tener en la vida de los demás. Al tener una mentalidad de servicio, también se vuelven más sensibles y receptivas a las necesidades de los demás, y están dispuestas a sacrificar sus propios intereses para ayudar a los demás.
Irradian energía positiva	Afecta a su entorno debido a que es el resultado de una actitud optimista, confiada y entusiasta, que se manifiesta en su semblante, actitud y espíritu. Cuando se enfrentan a energía negativa, estas personas pueden neutralizarla o evitarla, gracias a su sabiduría y sentido del humor.
Creen en los demás	Es la capacidad de las personas basadas en principios de no reaccionar ante las conductas negativas, críticas o debilidades humanas de los demás, y de no juzgar o estereotipar a las personas, en lugar de eso, estas personas creen en la potencialidad invisible de los demás; creen que todos tienen la capacidad de mejorar y de cambiar, con comprensión, optimismo y respeto por la naturaleza humana.
Dirigen sus vidas de forma equilibrada	Hace referencia a estilo de vida y personalidad; las personas se esfuerzan por ser lo mejor que pueden ser, manteniéndose activas, actualizadas y en contacto con la sociedad, son humildes y honestas en su trato con los demás y consigo mismas, lo que les permite desarrollar relaciones auténticas y significativas.
Ven la vida como una aventura	Son seres humanos plenos y autónomos que disfrutan de la vida al máximo y se adaptan a cualquier situación que se les presente, encuentran su seguridad interna, lo que les permite explorar nuevas situaciones y enfrentar los desafíos con creatividad y valentía.
Son sinérgicos	Estas personas son capaces de mejorar las situaciones en las que intervienen gracias a su capacidad de trabajar en equipo, complementar las debilidades con los puntos fuertes de los demás y delegar para obtener resultados. También se destaca su productividad y creatividad al trabajar, son capaces de comunicarse y negociar con los demás de manera efectiva al separar a la gente del problema y enfocarse en los intereses del otro en lugar de luchar por sus propias posiciones.
Se ejercitan para la auto renovación	Se enfoca en la importancia de ejercitar todas las dimensiones de la personalidad humana (física, mental, emocional y espiritual), de manera regular y equilibrada para lograr una vida más satisfactoria y productiva. El autor destaca la necesidad de realizar ejercicios aeróbicos para mejorar la resistencia y el funcionamiento del cuerpo y el cerebro además de ejercitar la mente a través de la lectura, relacionando con lo espiritual.

Nota. Tomado de: Covey (1997).

Como efectos del liderazgo transformacional la investigación ha demostrado que puede tener un impacto positivo en el rendimiento, el compromiso y la satisfacción laboral de los seguidores (Avolio & Bass, 1991). Los líderes transformacionales pueden influir en la identidad de sus seguidores, ayudándoles a definir su propio sentido de propósito y significado en la vida.

El Impacto del liderazgo transformacional en la gestión organizacional: un enfoque integral

Según Avolio y Yammarino (2002), el liderazgo transformacional se distingue por su capacidad para generar transformaciones significativas y duraderas en una organización. Los líderes

transformacionales van más allá de la mera supervisión y administración, y en cambio, inspiran y motivan a sus seguidores a alcanzar un nivel más alto de desempeño y éxito organizacional.

Los autores manifiestan que un aspecto clave es la habilidad de los líderes para inspirar a través de una visión compartida y convincente; a través de una comunicación efectiva, los líderes transformacionales transmiten una visión clara y emocionante del futuro, lo cual motiva a los seguidores a esforzarse por alcanzar esos objetivos, generando cambios profundos en la organización a través de la inspiración, la motivación y la estimulación intelectual de los seguidores. Este enfoque enfatiza la importancia de la visión compartida, la motivación intrínseca y el desarrollo intelectual para lograr un impacto significativo en las organizaciones y los seguidores. Estos líderes crean un entorno de trabajo estimulante y desafiante, donde los seguidores se sienten empoderados y capaces de superar sus propios límites. A través de incentivos intrínsecos, como el reconocimiento y la retroalimentación positiva, los líderes transformacionales fomentan la motivación intrínseca en los seguidores.

Potenciando la profesionalización: estrategias para un desempeño exitoso

La profesionalización en el liderazgo es un tema cada vez más relevante en la literatura académica y empresarial. A medida que las organizaciones buscan mejorar su rendimiento y su capacidad para enfrentar desafíos complejos, se ha reconocido que el liderazgo profesional puede ser un factor clave para el éxito.

Según Gronn (2002), el liderazgo profesional se enfoca en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos de una profesión, y en la promoción de la calidad y mejora continua en dicha área. Se ha desarrollado a partir de la idea de que el liderazgo efectivo requiere de una formación especializada y una capacitación continua, y que puede mejorar el desempeño y la eficacia de los líderes y las organizaciones. Implica un compromiso ético y moral con los valores y normas de la profesión, así como una disposición a colaborar con colegas y otros actores del entorno profesional para lograr objetivos comunes. Además, el líder profesional debe ser capaz de motivar, guiar y apoyar a su equipo en la consecución de los objetivos y en la mejora continua de su desempeño. Este tipo de liderazgo se basa en el dominio de la práctica profesional y en el compromiso con la excelencia en el desempeño.

Según Day et al. (2014), la profesionalización en el liderazgo puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a la retención de talentos en las organizaciones, implica la adopción de un enfoque más estructurado y formal en la selección, capacitación y desarrollo de los líderes en una organización. Esto puede incluir el establecimiento de estándares claros de desempeño, la identificación de competencias clave y la implementación de programas de capacitación y desarrollo de liderazgo. Los autores también argumentan que con la profesionalización se puede mejorar la calidad del liderazgo en una organización y, en última instancia, mejorar la satisfacción laboral de los empleados, esto se debe a que los líderes profesionales son más efectivos en la gestión de equipos, en la resolución de conflictos y en la promoción de un ambiente laboral positivo y pro-

ductivo, siendo más conscientes de la importancia del desarrollo profesional de sus subordinados, lo que puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

En términos de retención de talentos, Day et al. (2014), sugieren que la profesionalización en el liderazgo puede mejorar la imagen de la organización como un empleador atractivo. Los empleados valoran el desarrollo de habilidades y la capacitación en su lugar de trabajo, y esto puede ser un factor clave en la retención de talentos en una organización. Al establecer un programa de liderazgo profesional, la organización muestra su compromiso con el desarrollo de sus empleados y puede atraer y retener a empleados calificados y comprometidos. Los componentes de la profesionalización en el liderazgo se presentan a continuación:

- **Formación y capacitación:** uno de los componentes fundamentales de la profesionalización en el liderazgo es la formación continua. Los líderes profesionales necesitan estar actualizados en cuanto a las últimas tendencias y avances en su campo, así como adquirir nuevas habilidades y conocimientos para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado. Esto implica la participación en programas de formación y educación continua, así como el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación efectiva y la gestión de equipos (Northouse, 2018).
- **Ética y valores:** otro componente clave es la ética profesional (Yukl, 2013). Los líderes deben ser capaces de tomar decisiones éticas y justas, basadas en los valores y principios de la organización. Esto implica la capacidad de establecer un ambiente de trabajo ético, fomentar la integridad y la transparencia, y tomar decisiones justas y equitativas.
- **Competencias técnicas:** los líderes profesionales deben contar con habilidades técnicas y de gestión que les permitan tomar decisiones informadas y eficaces.
- **Liderazgo adaptativo:** los líderes profesionales deben ser capaces de adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y liderar de manera efectiva en contextos de incertidumbre y cambio.
- **Metodología**

El estudio se ubicó en el marco de una investigación no experimental, transversal, dado que se llevó a cabo observaciones en un único momento y en un solo punto en el tiempo (Bernal, 2006), además, como lo señala Hernández y Mendoza (2018), se aplicó una metodología descriptiva, considerando que se definen y se mide las variables, caracterizándolas en sí mismas como en planteamiento al que se refieren.

La investigación adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar y analizar datos. Esta metodología mixta permitió aprovechar tanto la objetividad y generalización de los enfoques cuantitativos como la comprensión en profundidad y la perspectiva subjetiva proporcionada por los métodos cualitativos para evaluar el liderazgo y la gestión.

El análisis de los datos recopilados a través de los cuestionarios se llevó a cabo mediante un enfoque inductivo-deductivo. Este método consistió en observar datos particulares e identificarlos por patrones para establecer generalizaciones. Los datos cuantitativos se sometieron a análisis estadísticos, mientras que los datos cualitativos se analizaron mediante técnicas de codificación y categorización. Se presentaron y discutieron los resultados obtenidos de acuerdo con los objetivos de la investigación. Se empleó la técnica de encuesta mediante un cuestionario diseñado para recopilar datos cuantitativos, el cual fue aplicado utilizando la plataforma *Google Drive*.

La unidad de análisis en este estudio fue el BCBVC, la población de estudio estuvo conformada por 205 trabajadores que desempeñan diferentes funciones operativas como: bombero, maquinista, paramédico y operador de radio. Con la resolución de la ecuación, se obtuvo un tamaño de muestra (n) de 135 participantes.

Figura 1 Fórmula para cálculo de tamaño de la muestra

$$n = \frac{Npq}{(N - 1) \left(\frac{e}{Z}\right)^2 + pq}$$

De donde:

Z= intervalo de confianza del 95% con un valor crítico de Z=1.96

p= probabilidad de éxito del 50%

q= (1-p), probabilidad de fracaso del 50%

N= Población finita

e= error del muestreo aceptable del 5%

n = 135

Resultados

Dentro de los resultados obtenidos es relevante destacar que el valor de probabilidad -p- para todas las proporciones fue muy bajo (< .001), lo que indica que los resultados son significativos y no se deben al azar. Esta significancia estadística fortalece la confianza en los hallazgos y respalda la idea de que los líderes en el BCBVC tienen una habilidad importante para inspirar y motivar a su equipo en diversas situaciones.

En la tabla 2, se presenta la distribución de las funciones operativas del personal del BCBVC, con base en los resultados de la encuesta realizada. Los datos muestran que el 59,3% de los

encuestados desempeñan la función de bombero, siendo esta la función más común dentro de la institución. En segundo lugar, se encuentra la función de maquinista con un 23% de representación en el personal operativo.

Tabla 2. Función operativa en la institución.

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	P
Función operativa	Bombero	80	135	0.593	0.038
	Maquinista	31	135	0.230	< .001
	Paramédico	10	135	0.074	< .001
	Radio operador	14	135	0.104	< .001

Nota. Datos de la encuesta realizada al personal operativo del BCBVC.

Los resultados de la tabla 3 revelan que el 46.7% de los encuestados posee entre 1 y 5 años de experiencia en sus funciones operativas, además, se identifica un grupo reducido de individuos con más de 15 años de experiencia, lo que indica la existencia de un segmento de personal operativo más experimentado dentro de la institución. La coexistencia de profesionales con diferentes niveles de experiencia podría contribuir a la formación de equipos de trabajo más equilibrados, donde la combinación de habilidades y conocimientos de los veteranos y los más jóvenes pueda enriquecer la toma de decisiones y la gestión en situaciones de emergencia.

Tabla 3. Tiempo de labores en el BCBVC.

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	P
Tiempo laboral	1-5 años	63	135	0.467	0.491
	6-10 años	28	135	0.207	< .001
	11-15 años	20	135	0.148	< .001
	Más de 15 años	24	135	0.178	< .001

Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada.

El análisis de la información sociodemográfica obtenida de la encuesta revela una notoria disparidad de género en el grupo estudiado, con una presencia mayoritaria de hombres en comparación con mujeres. La proporción de hombres es del 88.9%, mientras que la de mujeres es del 11.1%. Respecto a la edad, el grupo más representativo se encuentra en el rango de 20 a 40 años, indicando una mayoría de individuos jóvenes y de mediana edad en la muestra. Asimismo, al examinar el estado civil, se observa una variabilidad en los estados civiles de los encuestados. Por último, en relación al nivel educativo, se aprecia una tendencia hacia niveles más altos, siendo el tercer nivel educativo el más frecuente dentro del personal analizado (ver tabla 4).

Tabla 4. Información sociodemográfica.

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	P
Género	Femenino	15	135	0.111	< .001
	Masculino	120	135	0.889	< .001
Edad	20-30	39	135	0.289	< .001
	31-40	46	135	0.341	< .001
	41-50	37	135	0.274	< .001
	51 o más	13	135	0.096	< .001
Estado civil	Casado	62	135	0.459	0.390
	Soltero	35	135	0.259	< .001
	Divorciado	24	135	0.178	< .001
Nivel educativo	Unión Libre	14	135	0.104	< .001
	Secundaria	36	135	0.267	< .001
	Tercer nivel	89	135	0.659	< .001
	Cuarto nivel	10	135	0.074	< .001

Nota. Información demográfica del personal operativo BCBVC.

La tabla 5, presenta los resultados obtenidos de la pregunta ¿Ha recibido formación específica en liderazgo?, mostrando que alrededor de la mitad del personal ha recibido capacitación en liderazgo, mientras que la otra mitad no ha sido capacitada en esta área. Estos resultados podrían ayudar a potenciar el liderazgo efectivo dentro de la institución, lo que podría tener un impacto positivo en la gestión de situaciones de emergencia y en el logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 5. Personal que ha recibido capacitación sobre liderazgo.

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
Capacitación liderazgo	Si	64	135	0.474	0.606
	No	71	135	0.526	0.606

Nota. Datos obtenidos de la encuesta al personal operativo de BCBVC.

En el análisis de los resultados del Contraste Binomial, que evalúa si el personal del BCBVC posee la habilidad de inspirar a otros para que desempeñen sus labores de manera efectiva al asumir el mando en una emergencia, se observó que la proporción de respuestas en la opción *siempre* es de 54,10%. Este resultado sugiere que hay un número considerable de líderes dentro de la institución que tienen la capacidad de inspirar y motivar a su equipo de manera constante (ver tabla 6).

Tabla 6. Contraste binomial.

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
Habilidad de inspirar	Casi nunca	3	135	0.022	< .001
	A veces	14	135	0.104	< .001
	Casi siempre	45	135	0.333	< .001
	Siempre	73	135	0.541	0.390

Nota. Proporciones contrastadas en relación al valor: 0.5.

El análisis de la variable que evalúa si el líder brinda motivación a los compañeros para alcanzar los objetivos en situaciones de emergencia, revela que la mayoría de los encuestados respondió que *siempre*, con un porcentaje de 68.1%. Esto sugiere que una gran mayoría de líderes en el BCBVC brindan motivación constante a su equipo durante las labores de emergencia, lo que se convierte en una característica destacada en el personal operativo de la institución.

Este hallazgo es relevante, ya que indica que esta habilidad es común entre los líderes del BCBVC, lo que puede contribuir a un ambiente de trabajo más productivo y comprometido durante situaciones críticas (ver tabla 7).

Tabla 7. Contraste binomial.

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	P
Brinda motivación	Casi nunca	1	135	0.007	< .001
	A veces	7	135	0.052	< .001
	Casi siempre	35	135	0.259	< .001
	Siempre	92	135	0.681	< .001

Nota. Proporciones contrastadas en relación al valor: 0.5.

Los resultados obtenidos en la tabla 8 muestran la consideración del papel del liderazgo en la gestión por parte del personal operativo del BCBVC. El hallazgo más relevante es que una gran mayoría, un 87.407% de los participantes, considera que el liderazgo en la gestión abarca la opción de *todas las anteriores*, es decir, que engloba la inspiración y motivación a los miembros del equipo, el establecimiento de metas claras y el apoyo en la toma de decisiones.

Es relevante resaltar que estos resultados pueden tener implicaciones significativas para la gestión y el desarrollo de liderazgo, ya que reflejan la percepción y las expectativas del personal operativo en cuanto a su entorno laboral.

Tabla 8. Consideración del papel del liderazgo en la gestión.

Liderazgo en la gestión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Inspirar y motivar a los miembros del equipo	7	5.185	5.185	5.185
Establecer metas claras y guiar el camino hacia su cumplimiento	6	4.444	4.444	9.630
Facilitar la comunicación y la toma de decisiones	4	2.963	2.963	12.593
Todas las anteriores	118	87.407	87.407	100.000
Total	135	100.000		

Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada.

Según los resultados obtenidos en la tabla 9, se evidencia que el personal operativo del BCB-VC al asumir el mando en una emergencia independiente de su función operativa, demuestra un desempeño profesional competente y ejerce influencia positiva en sus compañeros y en el equipo que lidera; ya que la categoría más común en todas las funciones es la denominada *siempre*. Este análisis proporciona una visión general del nivel de desempeño profesional del personal operativo en diferentes funciones, lo que puede ser valioso para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la institución.

Tabla 9. Estilos de liderazgo–Frecuencias para Desempeño profesional.

Función operativa	Desempeño profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bombero	Casi nunca	0	0.000	0.000	0.000
	A veces	7	8.750	8.750	8.750
	Casi siempre	30	37.500	37.500	46.250
	Siempre	43	53.750	53.750	100.000
	Total	80	100.000		
Maquinista	Casi nunca	1	3.226	3.226	3.226
	A veces	6	19.355	19.355	22.581
	Casi siempre	7	22.581	22.581	45.161
	Siempre	17	54.839	54.839	100.000
	Total	31	100.000		
Paramédico	Casi nunca	0	0.000	0.000	0.000
	A veces	1	10.000	10.000	10.000
	Casi siempre	1	10.000	10.000	20.000
	Siempre	8	80.000	80.000	100.000
	Total	10	100.000		
Radio operador	Casi nunca	0	0.000	0.000	0.000
	A veces	1	7.143	7.143	7.143
	Casi siempre	3	21.429	21.429	28.571
	Siempre	10	71.429	71.429	100.000
	Total	14	100.000		

Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada.

Resultados de prueba de Shapiro-Wilk para variables analizadas

El resultado obtenido mediante la prueba de Shapiro-Wilk, aplicada a todos los indicadores que analizan la variable de liderazgo transformacional, proporcionó un valor de 0.737. Este valor indica que los datos se ajustan bien a una distribución normal, ya que el valor de la prueba se encuentra cercano a 1 (ver tabla 10). Estos resultados facilitan la interpretación y generalización, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informadas en el ámbito del liderazgo transformacional dentro de la institución.

Tabla 10. Prueba de Shapiro-Wilk para la normalidad multivariante.

Shapiro-Wilk	P
0.737	< .001

Nota. Datos obtenidos de los indicadores que analizan el liderazgo transformacional.

Coefficiente de correlación R de Pearson

Como resultado del análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión, se han considerado los indicadores analizados dentro de la encuesta, que incluyen el desempeño profesional competente del personal operativo del BCBVC y el logro efectivo de los objetivos laborales. Se obtuvo una correlación moderada de 0.266, según el coeficiente de Pearson. Esto indica que existe una relación positiva moderada entre estos indicadores, pero no hay una conexión importante entre ellos. El valor de p para esta correlación es de 0.002, lo que sugiere que la relación observada no es significativa, es decir, no hay una relación significativa entre las dos variables (ver tabla 11).

Tabla 11. De Pearson correlaciones.

Variable		10. Desempeño profesional	32. Cuida los recursos asignados de manera efectiva
1. 10. Desempeño profesional	R de Pearson	—	
	Valor p	—	
2.32. Cuida los recursos asignados de manera efectiva	R de Pearson	0.266	—
	Valor p	0.002	—

Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada.

En la tabla 12, se observan los resultados obtenidos de las correlaciones de Pearson, entre las variables de liderazgo transformacional y gestión, estos valores revelan relaciones significativas entre estas variables, indicando que existe una asociación lineal moderada entre ellas. La relación entre sentirse motivado y cuidar los recursos asignados tiene una correlación moderada de 0.559 según el coeficiente de Pearson.

El valor de p asociado a esta correlación es de 0.001, esto indica que la correlación es significativa, y existe una asociación positiva moderada entre estas dos variables.

Tabla 12. De Pearson correlaciones.

Variable		29. Se siente motivado para continuar liderando	32. Cuida los recursos asignados de manera efectiva	34. Evita gastos innecesarios
1. 29. Se siente motivado para continuar liderando	R de Pearson	—		
	Valor p	—		
2. 32. Cuida los recursos asignados de manera efectiva	R de Pearson	0.559	—	
	Valor p	< .001	—	
3. 34. Evita gastos innecesarios	R de Pearson	0.411	0.647	—
	Valor p	< .001	< .001	—

Nota. Datos obtenidos de la encuesta realizada

Discusión

En el estudio de Riquelme (2015), sobre estilos de liderazgo en situaciones de crisis decisio-
nal de desastre, se analiza la eficacia del liderazgo en equipos directivos de tres estados mayores de
emergencia desplegados por las Fuerzas Armadas de Chile en emergencia después del terremoto
de 2010. La investigación destaca la importancia de una visión sólida, misión e inspiración basa-
das en metas y motivaciones estables y preexistentes para lograr la eficacia en las operaciones de
desastre.

Los resultados del estudio muestran una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la
efectividad en la toma de decisiones en situaciones de crisis causadas por desastres. Esto implica
que el liderazgo ejercido durante emergencias tiene un impacto directo en la capacidad de los
equipos directivos para tomar decisiones efectivas y gestionar estas en situación de crisis.

En relación con el análisis de los resultados de la encuesta sobre el papel del liderazgo en la
gestión eficiente de un equipo, se observa que la mayoría de los encuestados (87.407%), considera
que todas las funciones son importantes para un liderazgo eficiente. Esta conclusión sugiere que
los líderes efectivos deben abarcar diversas funciones para lograr un alto rendimiento y el cumpli-
miento de los objetivos en la organización.

Comparando las dos investigaciones, se puede inferir que la efectividad del liderazgo en si-
tuaciones de crisis y emergencia depende de la capacidad del líder para proporcionar una visión
clara y establecer metas inspiradoras. Además, el liderazgo eficaz en estas situaciones se relaciona
con una toma de decisiones adecuada y oportuna.

En conjunto, las dos investigaciones destacan la importancia del liderazgo efectivo en situa-
ciones de emergencia y la necesidad de que los líderes posean habilidades sólidas en la gestión,
toma de decisiones y motivación para alcanzar el éxito en estas situaciones críticas. Estos hallazgos

pueden ser de gran relevancia para las organizaciones y equipos que enfrentan crisis y desastres, ya que proporcionan información valiosa sobre cómo mejorar la eficacia del liderazgo en estos contextos. Además, ofrecen una base para futuras investigaciones y desarrollo de estrategias de liderazgo en situaciones de crisis.

Conclusión

La investigación se ha enfocado en la identificación y análisis de diversos enfoques teóricos sobre el liderazgo. Entre estos enfoques, se ha prestado especial atención al liderazgo transformacional, el cual se destaca por su capacidad para inspirar a los seguidores a alcanzar un alto nivel de desempeño y motivación, y se caracteriza por la creación de una visión compartida lo que les impulsa a trabajar en beneficio de todos y no solo para sus intereses individuales.

La distribución de las funciones operativas dentro del BCBVC revela que la función de bombero prevalece como la más común, abarcando el 59.3% del total. En cuanto a los resultados sociodemográficos, se destaca una marcada disparidad de género en el personal bajo análisis, con una representación mayor de hombres (88.9%). Además, se observa que el grupo de edad predominante se sitúa en el rango de 20 a 40 años, lo que sugiere que la mayoría del personal en la institución es conformada por individuos jóvenes y de mediana edad.

Respecto al papel del liderazgo en la gestión eficiente de un equipo, se concluye que la combinación de las funciones puede contribuir al alto rendimiento y logro de objetivos en la organización.

Existe una distribución equitativa en cuanto a la formación específica en liderazgo entre el personal operativo del BCBVC, por lo que se debe considerar la implementación de estrategias adicionales de capacitación y desarrollo en liderazgo, con el objetivo de fortalecer las habilidades de liderazgo de todo el equipo y mejorar la toma de decisiones en situaciones de emergencia.

En el análisis de los resultados se revela que el BCBVC posee líderes dentro de la institución que tienen la capacidad de inspirar y motivar a su equipo de manera constante, lo cual es esencial en la dinámica de trabajo en situaciones críticas durante situaciones de emergencia, quienes desempeñan sus labores de manera efectiva.

El liderazgo en el BCBVC se caracteriza por su relevancia y efectividad en situaciones de emergencia. Los resultados de la investigación revelan que una gran mayoría del personal operativo percibe que el liderazgo en la gestión abarca varias funciones, como la inspiración y motivación de los miembros del equipo, el establecimiento de metas claras y la facilitación de la comunicación y toma de decisiones.

Una limitación significativa en este estudio radicó en la creciente inclusión de personal operativo en el BCBVC después de la recopilación de datos mediante encuestas. Esto plantea un desafío en términos de representatividad de los resultados, ya que no refleja a toda la población, lo que a su vez restringiría la posibilidad de extrapolar los hallazgos de la investigación al conjunto global de la institución.

Como futuras líneas de investigación, es esencial abordar el impacto de la formación en el liderazgo, examinando de qué manera la capacitación y la formación especializada en liderazgo inciden en la capacidad para liderar con eficacia en situaciones de emergencia. Se consideraría la interacción entre el liderazgo y la resiliencia, y se enfocaría en cómo los líderes pueden desempeñar un papel fundamental en la capacidad de los equipos para recuperarse de situaciones desafiantes.

Referencias

- Aguilar-Bustamante, M.C., & Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13.
- Avolio, B., & Yammarino, F. (2002). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing.
- Avolio, B., Walumbwa, F., & Weber, T. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Burns, M. (1978). *Leadership*. Leadership: Harper & Row.
- Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. (21 de julio de 2017). Suplemento del Registro Oficial No. 19.
- Covey, S. (1997). *El liderazgo centrado en principios*. Paidós.
- Day, D., Fleenor, J., Atwater, L., Sturm, R., & McKee, R. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 63-82.
- Fiedler, F. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 423-451. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00120-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00120-0)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26-34.

- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Ley de Defensa contra Incendios. (19 de abril de 1979). Registro Oficial No. 815.
- López Ventura, E., & Rodríguez Monroy, C. (2008). *Estudio sobre el Liderazgo en los Servicios de Bomberos de España* Ponencia]. Insights on Current Organization engineering. <https://acortar.link/EKFKsF>
- Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Reglamento General para la Aplicación de la Ley De Defensa Contra Incendios. (17 de mayo de 1979). *Acuerdo No. 0596*. Registro Oficial No. 834.
- Riquelme Castañeda, J. (2015). Estilos de liderazgo y eficacia en situaciones de crisis. *Revista Política y Estrategia*, 125, 97-124. <https://doi.org/10.26797/rpye.v0i125.47>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Stogdill, R. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. *Journal of Psychology*, 25, 35-71. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00223980.1948.9917362>

DECLARACIÓN

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.