

BOMBEROS COSTA RICA

CONSEJO DIRECTIVO

ACTA

0275

CELEBRADA EL: **Jueves 27 de noviembre del 2025**

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0275
27 DE NOVIEMBRE DEL 2025

BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA
CONSEJO DIRECTIVO
SESIÓN ORDINARIA
ACTA N°0275 FECHA: 27-NOV- 2025

I.	**VICEPRESIDENTE AD HOC.**
II.	**APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES: ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0274.**
III.	**OFICIO CBCR-048750-2025-DGB-02151. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS DE COOPERACIÓN ENTRE EL CUERPO DE BOMBEROS Y ENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS.**
IV.	**OFICIO CBCR-048694-2025-DGB-02149. INFORME DE SOLICITUD DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS.**
V.	**OFICIO CBCR-048696-2025-DGB-02150. INFORME DE SOLICITUD DE PLAZAS OPERATIVAS.**
VI.	**OFICIO CBCR-048263-2025-SAB-00303. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DIRECTIVO. – ATENCIÓN DE OBSERVACIONES.**
VII.	**OFICIO ABVCA-001-2025 DE LA ASOCIACIÓN DE BOMBEROS VETERANOS DE LA CIUDAD DE ALAJUELA.**
VIII.	**INFORME SOBRE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL 2025 Y DEL ESTADO DE LAS RECOMENDACIONES DE AUDITORÍA AL 30 DE SETIEMBRE DE 2025.**
IX.	**SOLICITUD DE COMPRA SISTEMA DE SONIDO.**
X.	**OFICIO DCNC-00778-2025. TRASLADO DE DENUNCIA LDU-O-475. CONFIDENCIAL.**
XI.	**CONTRATACIÓN ASESOR LEGAL Y PROFESIONAL EN RIEGOS.**

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0275
27 DE NOVIEMBRE DEL 2025

Acta de la **Sesión ordinaria No. 0275** que celebra el Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, de manera mixta; virtualmente por medio de la plataforma TEAMS y presencialmente en la Sala de Sesiones del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, el jueves 27 de noviembre del 2025, al ser las catorce horas con ocho minutos, con la siguiente asistencia:

Directores presentes:

- Sra. Gabriela Chacón Fernández, Presidente. (Presencial)
- Sr. César Enrique Quirós Mora, Vicepresidente Ad Hoc. (Presencial)
- Sr. Eduardo Vílchez Hurtado, Secretario. (Presencial)
- Sr. Luis Diego Flores Zúñiga, Director. (Virtual)

Presentes de la Administración Superior y Auditoría:

- Sr. Héctor Chaves León, Director General. (Presencial)
- Sr. Luis Fernando Salas Sánchez, Operativo. (Presencial) Director
- Sr. Juan Guillermo Alvarado Mesén, Director Administrativo. (Presencial)
- Sr. Allan Arturo Mosquera Vargas, Auditor Interno. (Presencial).
- Sra. Irene Castro Hernández, Asesora de la Presidencia Ejecutiva INS. (Presencial)
- Sra. Eliany Monge Mora, Encargada de la Secretaría de Actas. (Presencial)
- Sra. Kembly Padilla Monge, Secretaría de Actas. (Presencial).
- Sra. Marianne Cordero Cordero, Asistente Dirección General. (Presencial)

Invitados:

- Sra. Wendy Maroto Solorzano, Jefe de la Unidad de Talento Humano. (Presencial)
- Sra. Alejandra Gómez Martínez, Ingeniera Industrial, Unidad de Ingeniería. (Presencial)

Ausentes con justificación:

- Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja, Vicepresidente.

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0275
27 DE NOVIEMBRE DEL 2025

TEMAS PÚBLICOS

CAPÍTULO I: TEMAS DE PRESIDENCIA.

ARTÍCULO I: NOMBRAMIENTO DEL VICEPRESIDENTE AD HOC.

Señora Presidente: *Don Jorge Sánchez no nos acompaña, dado que se encuentra en asuntos propios de su actividad, entonces dado que Don Jorge no está, debemos nombrar un vicepresidente y Don César, tal vez quisiera ver si usted acepta el cargo.*

Director César*: Esta bien.*

Señora Presidente: *Entonces lo someto a votación.*

¿Don Luis Flores?

Director Flores: *De acuerdo.*

Señora Presidente: *¿Don Eduardo?*

Director Vílchez*: De acuerdo.*

Señora Presidente: *Con el voto favorable de la totalidad de los directores presentes, se toma el acuerdo en firme y por unanimidad.*

ACUERDO I: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo y con el voto favorable de la totalidad de los directores, se toma el siguiente acuerdo:

El Consejo Directivo, **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que el señor Vicepresidente Jorge Sánchez Sibaja, no asistió a la sesión ordinaria 0275 y presentó la debida justificación.

SEGUNDO: Que la señora Presidente Gabriela Chacón Fernández, propone al señor César Quirós Mora como Vicepresidente ad hoc.

ACUERDA:

1. Elegir al Director César Quirós Mora como Vicepresidente ad hoc en la sesión ordinaria 0275 del Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica

ACUERDO EN FIRME.

CAPÍTULO II: APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES.

ARTÍCULO II: APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES: ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0274.

Señora Presidente: *Vamos a iniciar con la aprobación del acta 0274, de mi parte Doña Irene envió las observaciones, no sé ¿si alguien más tiene observaciones?*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *Yo mis observaciones se las envié a la Secretaría.*

Director Flores*: De mi parte, yo también envié las observaciones.*

Señora Presidente: *Con las observaciones realizadas por los señores directores, damos por aprobada el acta de la sesión 0274.*

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

CAPÍTULO III: TEMAS RESOLUTIVOS PÚBLICOS.

ARTÍCULO III: OFICIO CBCR-048750-2025-DGB-02151. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS DE COOPERACIÓN ENTRE EL CUERPO DE BOMBEROS Y ENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández**, somete a conocimiento de los señores directores los oficio CBCR-048750-2025-DGB-02151 del 24 de noviembre del 2025, que contiene lo relacionado con la solicitud de autorización para la suscripción de convenios de cooperación entre el Cuerpo de Bomberos y entes públicos y privados. Dichos oficios y su documentación pasarán a formar parte del expediente de esta acta.

Director Administrativo: *Se plantea esta solicitud ante este Consejo, es una solicitud de cooperación entre el Cuerpo de Bomberos y varios entes públicos y privados, nacionales e internacionales, esto debido a que una organización como el Cuerpo de Bomberos continuamente está recibiendo solicitudes de diferentes instituciones y organizaciones, con la finalidad de poder enlazar esfuerzos en fines comunes que podemos plantear con esas instituciones.*

Como antecedentes tenemos que, en octubre del 2011, cuando recientemente fue creado el Consejo Directivo, en su momento, se había dado una autorización al Director General para que suscribiera de manera directa los convenios, sin embargo, en febrero del 2025 (según el Informe - Solicitud de Autorización para la suscripción de convenios de Cooperación entre el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica y Entidades Públicas y Privadas, remitido mediante el oficio CBCR-048750-

2025-DGB-02151, se confirma que el año correcto corresponde 2025), *se giró una recomendación de parte de la Contraloría, en el que solicitaba que se aplicara de manera más directa el tema de la autorización que establece el artículo 58 de la Ley 8228, dado que es una potestad del Consejo Directivo, el brindar autorización para poder firmar convenios con entes públicos o privados.*

En ese sentido, se trae ante este Consejo la posibilidad de poder consolidar y considerar un mecanismo de cooperación interinstitucional con diferentes instituciones del país, públicas y privadas, hemos agrupado los convenios técnicos, operativos, administrativos y preventivos, al final buscan poder solventar muchas de las colaboraciones y relaciones que mantenemos con instituciones del país.

La metodología aplicada para poder identificar estas necesidades de colaboración y cooperación fue la consulta directamente a todas las unidades del Cuerpo de Bomberos, la verificación de las necesidades y el impacto institucional que tenían esas relaciones, los criterios técnicos y los criterios legales, que nos permiten poder implementar estos acuerdos de cooperación.

La necesidad de suscripción llevó a analizar el proceso desde cuatro ejes: académico, informativo, hay muchas instituciones informativas del país con las que hemos tenido relaciones siempre y con las que es necesario suscribir convenios que nos permitan poder establecer las relaciones de una forma más formal.

A nivel técnico y operativo, existen otros convenios, a igual a nivel administrativo y bienestar laboral y a nivel preventivo, universidades, colegios profesionales, organizaciones sociales, instituciones públicas, municipalidades.

Básicamente, estamos en este proceso, durante el año hemos traído algunos convenios de manera individual, debido a que había urgencia inclusive de poderlos tramitar, estos otros son de mucha cooperación y colaboración interinstitucional y que, dado la función del Cuerpo de Bomberos, se considera que es un tema muy administrativo del cual el Cuerpo de Bomberos, no va a poder negarse de alguna manera, más bien necesita esa colaboración y ese acuerdo con las diferentes instancias que le piden su colaboración y en las cuales, trabajando de manera sinérgica, permitiría al Cuerpo de Bomberos seguir ejerciendo sus funciones y cumpliendo con sus objetivos.

A nivel académico y formativo, buscamos lo que es la actualización del personal, el acceso a certificaciones y cursos especializados e intercambio académico con centros universitarios, la elaboración conjunta de programas y currículos, titulaciones técnicas que requerimos. A nivel operativo, la posibilidad de poder acceder a facilidades como veremos más adelante, por ejemplo, como poder tener acceso a las instalaciones de RECOPE, para poder realizar maniobras esenciales

a nivel operativo dentro de la organización, a nivel administrativo y bienestar laboral, relaciones con bancos, relaciones con asociaciones solidaristas, con asociaciones de bomberos pensionados.

A nivel preventivo, el tema de lo que es la relación con otros entes en los que podemos trabajar en aspectos preventivos de la protección contra incendios, como, por ejemplo, el Colegio de Ingenieros y Arquitectos.

Como pueden ver (diapositiva 17*), es múltiple y muy variada la necesidad, estamos hablando con instituciones como INDER, Colegio Federado de Ingenieros, el INA, Banco Popular, la Universidad Técnica, RECOPE, Museo de los niños, el ICODER, son instituciones públicas, instituciones privadas e inclusive…*

Señora Presidente*: Es INS estadio.*

Director Administrativo*: Cuando ya se suscribe el convenio, va a ir como INS Estadios.*

Bueno ya entrando en materia, por ejemplo, iniciaríamos con lo que es la Universidad Técnica Nacional, lo que se busca a través de esta poder obtener la titulación del técnico de nivel 5, que sería el diplomado en gestión operativa de bomberos, que fue la metodología que mejor ideamos para poder avanzar en este tema, de poder tener un profesionalismo a nivel bomberil, la colaboración que nos va a brindar en la Universidad Técnica, va a ser las facilidades de poder llevar a través de ellos el proceso, existiendo una colaboración de un equipo personal y todo el avance que hemos tenido en el proceso.

Con el Instituto Nacional de Aprendizaje, la sinergia que hemos tenido ha sido para poder certificar técnicos de instrucción física, actualmente, por ejemplo, todas las estaciones de bomberos tienen técnicos de instrucción física. Todos no, perdón, aproximadamente un 30% o un 40% de las estaciones de bomberos, tienden un técnico de instrucción física graduados en el INA, este convenio ha permitido esa graduación y permitirá poder tener en todas las estaciones de bomberos un técnico en instrucción física que fomente el ejercicio físico dentro de las estaciones.

Con la Universidad Hispanoamericana y la Universidad Internacional de las Américas, lo que se busca es poder implementar proyectos en cuanto a normativa de seguridad humana y de protección contra incendios.

Hemos detectado a través de los procesos que hemos manejado, con lo que es la aprobación de planos, que existe una falencia dentro de los diferentes currículums universitarios a nivel de Ingeniería Civil y de Arquitectura, en el conocimiento y la aplicación de la normativa técnica del Cuerpo de Bomberos, a través de este acuerdo o este convenio, lo que se busca es poder llevar

esos procesos a los currículos que tienen las universidades y que se pueda impulsar la prevención de incendios y protección dentro del Cuerpo de Bomberos y del país.

La Universidad Latina de igual manera, el tema de lo que es la atención de emergencias prehospitalarias, siendo base en sus procesos que atiende el Cuerpo de Bomberos, que es la vida humana, entonces buscamos poder graduar personal en este ámbito.

Con la Asociación de Bomberos Pensionados del Instituto Nacional de Seguros, un grupo de personas que lo que busca es poder acercar a los bomberos pensionados con la organización, ser un enlace de colaboración de solidaridad y bienestar para todos los bomberos. Ese grupo se responde a nosotros y lo que buscamos es eso poder brindar apoyo con algún vehículo, con personal y que los bomberos pensionados se sientan parte de la organización.

Director General*: Incluso hay muchos que están en estado de salud complicado por la edad, entonces esta asociación, les busca una cama, una silla de ruedas o alimentación, porque algunos están en condiciones complicadas, entonces con alguna estación les ayudamos. Es como tener un vínculo con bomberos para poder darle asistencia a los bomberos pensionados.*

Director Administrativo*: Con la Asociación Solidarista es una relación que mantenemos y toma su base en la misma constitución y en la ley de Asociaciones y de la cual ambas partes hemos sido beneficiados todos los trabajadores en cuanto a la solidaridad que representa, lo que es el pertenecer a una asociación.*

Director General*: Esto es una renovación del convenio que ya existía.*

Director Administrativo*: Con el Banco Popular lo que se busca es poder brindar charlas y apoyo financiero en seguridad a la organización, bienestar económico para el personal bomberil a través de facilidades, con esta firma de ese convenio, pues se va a facilitar las relaciones entre ambas instituciones con la finalidad de recibir charlas y cursos y, por otro lado, beneficiar a los funcionarios*

Museo de los niños, hay una fundación Ayudemos para Ayudar que tiene el Museo de los Niños, nosotros el Cuerpo de Bomberos, tiene el apoyo en el Museo de los Niños de tener una sala especial para bomberos, donde básicamente fomentamos la prevención de incendios desde pequeña edad, por lo tanto, es un lugar ideal para poder ir desarrollando lo que es la prevención de incendios desde las edades pequeñas.

Con el Colegio de Ingenieros Civiles específicamente el tema de las actividades de protección contra incendios y lo que es la normativa en edificaciones, hay que recordar que el Cuerpo de Bomberos es el que autoriza los planos y es importante que, el Reglamento Nacional de Protección Contra

Incendios sea aplicado de una forma adecuada y es a través del mismo Colegio de Ingenieros que se pueden girar instrucciones hacia los ingenieros en las diferentes instancias para el cumplimiento de esta normativa.

Con la Imprenta Nacional, el tema de producción de material pedagógico impreso en colaboración con la imprenta, que permitiría poder tener material con un precio menor y, por otro lado, nosotros lo que le vamos a brindar es formación de brigadas como una contraparte del proceso.

El Cuerpo de Bomberos de Bogotá, este es internacional, ha existido un proceso de acercamiento con ellos, inclusive el tema de una capacitación en maniobras de grúa hidráulica que se dió en el 2024 y una visita técnica que nosotros los recibimos a ellos, con la finalidad de compartir experiencias y apoyo en el desarrollo de capacidades operativas.

La Municipalidad de Cartago, fortalezas y capacidades operativas, preventivas y comunitarias en el territorio de Cartago, de modo que se pueda mejorar la atención de los riesgos dentro de la ciudadanía a través de la misma municipalidad.

Con el Instituto Costarricense de Ferrocarriles, INCOFER, definitivamente son accidentes que se han venido presentando en los últimos años, con lo que son trenes y necesitamos un proceso de capacitación muy directo con ellos, de modo que nos permita poder acceder a información sobre el uso de los trenes, de los vagones, las puertas de salida y todas las herramientas que podemos coordinar con ellos para la atención de emergencias de este tipo.

Director General*: Parte del cargo ahí es que ellos quieren donarnos vagones, para hacer prácticas, siempre se ha respondido las emergencias, pero tener un simulador de accidentes vehiculares contra trenes, lo ideal es tener el vagón en la Academia, entonces hay un crecimiento de algunos vagones, pero no se puede hacer porque no hay convenio.*

Director Operativo*: (*incomprensible*)*

Director Administrativo*: Con el Estadio Nacional, INS Estadio, fortalecer la seguridad humana, principalmente en un recinto que es de una relevancia en el país, inclusive en su momento nos facilitaron las instalaciones para poder ubicar una estación de bomberos ahí temporalmente, mientras la estación de Pavas era remodelada.*

Director General: *Estuvo como ocho meses viviendo en el Estadio ahí.*

Director Administrativo: *Está coordinación y apoyo entre las 2 instituciones, ha sido fundamental para el desarrollo de lo que es la prevención y protección en el Cuerpo Bomberos en el país.*

Con el INDER, definitivamente es una de las instituciones con las que hemos trabajado muy de cerca a nivel nacional. Las estaciones de Puerto Jiménez y Bribrí, gracias al espacio que nos dieron para poder hacerlas en ese lugar, sin el permiso del INDER no hubiera sido posible, la donación de un terreno en San Rafael de Guatuso y las posibilidades en comunidades rurales, que siempre están patentes ahí y que el INDER tiene propiedades.

Director General*: Ahí hay otros proyectos futuros de donaciones, pero bueno, ellos siempre insisten que necesitamos un convenio, porque eso facilita mucho las cosas.*

Director Administrativo*: Para finalizar la Refinadora Costarricense de Petróleo, nosotros organizamos prácticas con hidrocarburos para poder estar preparados para emergencias de este tipo y es fundamental poder realizar estas prácticas, esta coordinación que siempre se ha tenido con RECOPE, nos ha permitido poder capacitar personal de inducción y personal de la organización y mantenernos actualizados en el tema de hidrocarburos.*

Hay que entender que hay una paridad de obligaciones entre ambas instituciones, de alguna manera nosotros vamos a apoyar en lo que es capacitaciones con material educativo de material de prevención, la otra institución o la otra organización nos va a brindar desde el punto de vista de ellos las posibilidades que tienen, espacios para capacitaciones, apoyo con instructores, espacios para poder realizar las prácticas, los espacios de vagones para poder llevar a realizar las prácticas allá.

Entonces existe una sinergia en donde realmente no hay una circulación de dinero o costos, en este proceso, simplemente es un proceso de coordinación, tal como lo establece el artículo (incomprensible) de la ley de Contratación Pública, que es un convenio de colaboración entre entes derecho.

Hay que entender que el Cuerpo de Bomberos como una institución de desconcentración máxima del Instituto Nacional de Seguros, tiene la potestad para poder realizar estos convenios sin ningún problema y lo que se busca es intercambio entre las organizaciones, con un fin común que es el cumplimiento de los fines mismos del Cuerpo de Bomberos.

Se cuenta con el criterio jurídico respectivo, se analizó el tema de los convenios, dando pie al tema de lo que es el artículo 58, siempre se cumpla con este artículo 58 de la ley, bueno está ahí, pero es un tema muy operativo, todo esto que estamos hablando y administrativo del trabajo de la organización, sin el cual realmente no se permite avanzar de una forma adecuada en muchos temas y muchas canales en donde estamos trabajando de una manera muy sinérgica.

¿Si tienen una consulta? Con mucho gusto.

Señora Presidente*: Yo les quería pedir un momentito para ver si puedo contestar una llamadita telefónica.*

La señora Presidente Gabriela Chacón Fernández realiza un receso de la sesión, al ser las catorce horas con veintisiete minutos.

La señora Presidente Gabriela Chacón Fernández reanuda la sesión, al ser las catorce horas con cuarenta y un minutos.

Señora Presidente*: Retomamos nuevamente la sesión y bueno, don Juan, muchas gracias por su exposición.*

De mi parte sí me gustaría y creo que en el receso ahí los escuché conversando también a Don Luis de que agradecemos que nos incorporen los textos de todos los convenios para nosotros poder brindar la autorización. Y le doy la palabra a don Eduardo Vílchez, que tenía una solicitud puntual.

Director Vílchez*: Adicionalmente a que tengamos el texto integral, necesitamos también el criterio jurídico para cada uno de los convenios, de manera tal que se incluya en el expediente de cada uno (*incomprensible*).*

Señora Presidente*: ¿No sé si otros directores tienen alguna otra observación? Entonces trasladamos el tema, no lo voy a someter votación hasta que nos traigan todos (incomprensible).*

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

ARTÍCULO IV: OFICIO CBCR-048694-2025-DGB-02149. INFORME DE SOLICITUD DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández**, somete a conocimiento de los señores directores los oficio CBCR-048694-2025-DGB-02149 del 24 de noviembre del 2025, que contiene lo relacionado con la Solicitud de creación de 7 plazas técnico - administrativas en el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica. Dichos oficios y su documentación pasarán a formar parte del expediente de esta acta.

Con el fin de referirse al siguiente tema se permite el ingreso a la sala de sesiones a la señora Wendy Maroto Solorzano, Jefe de la Unidad de Talento Humano y la señora, Alejandra Gómez Martínez, Ingeniera Industrial, al ser las catorce horas con cuarenta y tres minutos.

Director General*: La compañera que acompaña a Wendy, ella es ingeniera industrial y estuvo a cargo del estudio de cargas de trabajo, trabaja en el departamento de ingeniería, la pedimos prestada unos días por acá, para que hiciera el estudio.*

Señora Maroto*: Bueno, con respecto al proceso de solicitud de clases técnico-administrativas como antecedentes, tenemos que se hizo un proceso de valoración en dependencias estratégicas, de las cuales...*

Señora Presidente*: Va a tener que hablar más duro, por la lluvia.*

Señora Maroto*: Con respecto al estudio que realizamos, lo hicimos en dependencias estratégicas, en las cuales se determina que requieren la necesidad de personal, por el aumento en algunas gestiones, como lo son los trámites legales, como lo son el análisis de casos complejos, el proceso de rendición de cuentas, el aumento en la cantidad de personal, por ejemplo, operativo que hemos venido incorporando y la administración de proyectos bajo la metodología del MIDEPLAN según lo establece la normativa.*

En este caso la unidad de Talento Humano realizó un informe con el objetivo de determinar la necesidad real de estas dependencias, específicamente, considerando las labores sustantivas y continuas, esto quiere decir que no se pueden solventar bajo la contratación por tiempo determinado. Los objetivos específicos, será identificar las necesidades prioritarias del recurso a través de la compilación de necesidades y estudio de cargas de trabajo y asimismo, plantear una propuesta que sea no solo viable, sino factible para esta atención de requerimientos.

La línea de trabajo que ejecutamos nosotros les presentamos en la sesión anterior, el levantamiento de necesidades y se indicaron cuáles eran los trámites de la unidad técnica, se compilaron y se les mostraron y además, se indicó la carga de trabajo del nuevo puesto que se venía a contratar, a solicitud de este Consejo Directivo se desarrolló el estudio de cargas de trabajo, que es el que vamos a presentar.

En este caso se valoraron las tareas desarrolladas por cada uno de los colaboradores que integran esas dependencias. Se generó el análisis situacional, se validó la información obtenida con los colaboradores, con base en los procedimientos en los documentos de trabajo y se validó la necesidad del recurso humano que nos habían requerido las unidades técnicas desde un inicio.

Formulamos la propuesta y ahora, lo que nos corresponde es la presentación de resultados ante ustedes.

*El alcance del estudio se dio en 6 dependencias, como les decíamos, dependencias que son estratégicas para poder atender las misiones del Cuerpo de Bomberos entre ellas están la Asesoría Jurídica, la Dirección General, Planificación, Proveeduría, Secretaría de Actas y Talento Humano. Acá pusimos entre paréntesis la cantidad de colaboradores con los que cuenta cada una de esas dependencias. (*diapositiva 37*)*

*Acá les vamos a mostrar los principales resultados del estudio de cargas trabajo que, como bien lo indicó Don Héctor, lo hizo la compañera Alejandra. (*diapositiva 38*)*

Señora Gómez*: Para lo que fue el estudio de cargas de trabajo, se realizaron cuatro pasos. El primer paso fue la confección de una herramienta que permitiera obtener todos los datos de una manera más ágil y estandarizada.*

Esta herramienta se definió en varios puntos, en la cual todos los colaboradores que estaban siendo evaluados tenían que completar cada uno y el primero, eran los procesos que tenían o que desarrollaban, luego, lo que es la parte de procedimientos que si tenían algún procedimiento establecido. Luego, el detalle de todas las actividades que ellos realizan para cada uno de esos procesos que se encuentran involucrados.

Aquí sí se hizo mucho énfasis a los colaboradores de que tenían que ser actividades que se mantenían en el tiempo, y si había alguna actividad que era como atípica y demás, esta se tenía que valorar para que no fuera elevar una carga de trabajo y reflejar algo que no era real.

Luego se estableció lo que era el tiempo promedio, que era el tiempo normal que ocupan para realizar cada una de las tareas, la unidad de medidas, si eran días, minutos, horas y demás y la periodicidad con que realizan estas tareas, si eran 5 veces al día, por año o semanas.

Y posterior, se solicitó la información a cada una de las dependencias en estudio por medio de un oficio formal.

El segundo paso, fue la definición de parámetros, estos parámetros se refieren a las vacaciones, feriados, fines de semana y demás, porque es tiempo que no se puede considerar como disponible, porque no se labora, en el caso de las vacaciones, por ejemplo, este dato se definió para cada uno de los colaboradores porque esto va a afectar, porque hay unos colaboradores que tienen 14 días, otros 17, 20 o 30, entonces ahí va a variar el tiempo disponible.

En otro punto, fue los feriados, fines de semana y también se tomó en cuenta las incapacidades, ausencias, porque los funcionarios no se encuentran disponibles, este dato también lo suministró Talento Humano y se sacó el promedio del tiempo que se encuentran fuera o no laboran.

*En otro punto fue la definición del horario laboral. ¿cuántas horas tiene disponibles una persona para laborar? Se les quitó el tiempo de almuerzo, esto dio como resultado un 7, 58 y después, se definió una holgura, se refiere (*incomprensible*) persona, no trabaja igual con el mismo ritmo en la mañana que en la tarde, por motivo de fatiga y también se toma en cuenta necesidades personales como tomar agua, ir al baño, por ejemplo, que son pausas que son inevitables y afectan el tiempo laboral.*

El paso tres fue la recepción y la revisión de la información, para cada una de las dependencias toda esta información nos la remitieron por medio de oficio formal y se revisó en primera instancia por parte de nosotros, buscando que los datos tuvieran concordancia, lo que era tiempo, privacidad (incomprensible) y nos reunimos al menos 3 veces con cada una de las dependencias para conocer cada una de las actividades que realizaban, los datos que estaban indicando que era lo que querían expresar.

Realizamos observaciones y demás, pudimos ver que, en algunos casos, previo con Talento Humano, con Asesoría Jurídica, que había actividades, ellos nos explicaban más a detalle cada una de las actividades, a qué se refería, vimos documentos de trabajo de ellos, donde exponían con capturas de pantalla cómo dan el paso a paso de cada una de las actividades, como para corroborar el tiempo y que lo que estaban poniendo, era información lo más apegada a la realidad, porque aunque no se pudo ver en sitio, las actividades y demás por el tema del tiempo.

Son 74 personas que se evaluaron y pues llevaría mucho tiempo, y más que todo porque las actividades hay algunas frecuencias que son una vez anual, dos veces anual, entonces es complicado poder realizar un estudio en tan poco tiempo, pero la información sí fue validada con cada uno y nos reunimos al menos 3 veces, en algunos casos más para poder contemplar y ver toda la información que fuera lo más apegada a la realidad.

El paso cuatro, ya fue la determinación de la carga de trabajo, toda la información que ellos remitían, se hizo para que ellos pusieran si eran días, minutos, y demás, se hizo la conversión para que toda la información y las actividades se reflejaran en el tiempo, horas totales anuales.

Nosotros hacemos la conversión para que la persona pusiera la información como se encuentre más familiarizado y una vez que se tenía el total de todas estas horas anuales, se determinó lo que era la carga de trabajo que es el tiempo invertido en la ejecución de estas tareas en horas, entre el tiempo real disponible, que el tiempo real disponible es el tiempo de la jornada laboral, la aplicación de la holgura, restando vacaciones y demás.

Para cada una de las dependencias, se determinó lo que es la carga de trabajo, cada uno de los colaboradores se cualificaron para poder hacer referencia dentro del documento y de manera más fácil.

*En este primer punto, se puede ver el gráfico de toda la carga laboral de cada uno de los colaboradores, por ejemplo, en Asesoría Jurídica podemos ver que AJ1 y AJ4 son las personas que se encuentran con una mayor carga laboral. También se hizo un gráfico con el porcentaje a horas totales anuales, según la clasificación de las tareas, siendo "a" las tareas de baja complejidad, "b" las de complejidad media, "c" las de complejidad alta y, por ejemplo, en el caso de Asesoría Legal, las actividades que tienen mayor complejidad son las que representan un mayor porcentaje de tiempo. (*diapositiva 40*)*

De acuerdo a las cargas de trabajo y demás, en el requerimiento que realizó esta unidad de una persona para todo lo que son labores sustanciales, es una persona y se valida el recurso necesario.

*En la siguiente podemos ver (*diapositiva 41*), lo que es la situación de la Dirección General, en este se analizan 5 personas y se puede ver que todas se encuentran con un porcentaje mayor al 100%. De igual manera se realiza el gráfico con la clasificación de las actividades, según las horas totales anuales y se ve que se encuentran con una complejidad media y alta y el requerimiento de esta dependencia fue de una persona y, por lo tanto, de igual manera se validó.*

En el caso de Planificación, la misma situación se puede ver que hay un porcentaje alto para todas las personas, la que es la clasificación de las actividades, en este caso, la de mayor impacto es la de la actividad de complejidad alta y solicitan una persona, lo cual es validado.

Señora Maroto*: Acá se puede ver que está en proceso de sustitución, es un puesto, que está reclutándose, pero ya con esto quedarían ellos con la carga bien distribuida. (*diapositiva 42*)*

Señora Gómez*: En el caso de Secretaría de Actas, de las 2 personas que se tienen ambas tienen una alta carga de trabajo y solicitaron una persona, lo cual es validado y también el gráfico, se puede ver que la complejidad de las tareas es media y alta, de mayor porcentaje.*

En el caso, Proveeduría, todas dieron un porcentaje mayor al 100%, la complejidad de las tareas, igual que la situación de las otras dependencias es media, alta y el requerimiento fueron de 2 personas y fue validado que estas personas son necesarias.

Señora Maroto*: Esta parte de la complejidad para nosotros fue interesante, porque realmente la gente considera que la complejidad de su labor puede ser entre media y alta, pero media por lo*

general es donde puntúa más y es porque obviamente hay una experiencia en el puesto y hay un conocimiento ya de la labor que realiza.

Entonces, por ejemplo, levantar requerimientos para un sistema, lo ven como poca complejidad, ya a la hora del análisis, nosotras evidentemente detectamos eso y por eso el requerimiento de personal también lo podemos alinear con un perfil.

Señora Gómez*: En el caso de Talento Humano, se analizaron 44 personas, aquí se ven las que tienen una carga laboral más alta, en el caso de esta unidad, 12 personas tuvieron menos del 100%, pero igual está bien y estas dan un porcentaje mayor al 100%.*

La clasificación de las actividades igual que las otras dependencias, está media- alta y el requerimiento fue de una persona y fue validada que esta persona es necesaria.

En cuanto a las conclusiones, como pudimos ver, la mayoría de las actividades tienen una complejidad media- alta, de los 74 colaboradores que se evaluaron, 72 presentan una carga laboral mayor al 100% y en promedio, esta sobrecarga es de 38%.

Luego se detectó, que, aunque el porcentaje supera el 100%, por retroalimentación de todas las dependencias, no necesariamente o no se varía en gran medida en lo que es la hora de salida, se nos explicaban que ellos tienen que priorizar verdad para poder cumplir todas las asignaciones en tiempo y forma.

Entonces cuando hay una carga laboral alta de algún proceso de demanda lo que hacen es distribuir, pero, por ende, otras actividades se van postergando y entonces también es el reflejo de la carga de trabajo.

Como último punto, según el estudio la cantidad de personas, requeridas son superiores, siendo esto un máximo y según el criterio experto de todas las dependencias serían de 7, por lo cual estas 7 personas vendrían a cubrir todas las que son labores continuas e indispensables para la institución.

También tenemos la pertinencia de la solicitud, que las 7 personas son necesarias, según el estudio de cargas realizado, aquí podemos ver cómo la distribución por cada una de las dependencias, donde se ve el primer número, sería la solicitud que hicieron las dependencias y el requerimiento de acuerdo al estudio de cargas de trabajo.

Señora Maroto*: Con respecto a la justificación de la propuesta, bueno, en este caso la Administración se propone hacer una propuesta conservadora de alguna manera, porque hay algunas estrategias que queremos implementar y que vamos a venir implementando desde este año*

y hasta al que corresponda, para poder redistribuir la carga de trabajo y también dar mayor aprovechamiento al recurso.

Por ejemplo, vamos a tratar de hacer mejoras en los procesos a nivel de simplificación de trámites. Vamos a generar una mesa de ayuda, por ejemplo, en la Unidad de Talento Humano llamada Ticket, en la cual se van a procesar muchas solicitudes del funcionario que nosotros al menos 35.000 solicitudes las realizamos en el primer semestre, que son solicitudes, ya que van a venir incrementándose conforme incrementa la cantidad de personal que administremos.

Vamos a considerar mantener el equilibrio de las nuevas plazas operativas que se solicitarían, también ante este Consejo Directivo con la cantidad de personal que debe requerirse para el apoyo administrativo.

La atención de los procesos prioritarios, sustantivos y permanentes en el tiempo son las actividades que vamos a delegarles a este nuevo personal, a estas 7 personas, vamos a disminuir gestiones o eso es lo que esperamos, atendiendo los casos que son atípicos pero prioritarios, por ejemplo, todo lo que son demandas que ahorita estén en proceso esperamos que no continúen en el tiempo, sino que sea algo del momento como tal, que esto tiene un impacto en todos los procesos.

Por ejemplo, en contratación administrativa, ahorita estamos haciendo algunos procesos de contratación que no van a ser requeridos para el otro año porque podría prorrogarse el contrato que esté vigente y adjudicado.

Haríamos una redistribución de las cargas de trabajo con este personal nuevo, realizaríamos el reclutamiento de los puestos que estén disponibles y repetiremos este estudio en otro momento, para ver el impacto de estas estrategias, con el objetivo de validar cuál sería la necesidad real posterior a este proceso de acomodo, por decirlo así.

*La estimación de costos de la ampliación de plazas técnico-administrativas que, como se les indicaba, solamente son 6 de técnico administrativo y 1 de profesional administrativo que vendría a reforzar a las dependencias de las cuales hicimos el estudio, esto requiere una inversión de 97.500.000 (*colones*) anual aproximadamente y de 8.000.000 (*colones*) mensuales.*

En este caso, se requirió el estudio de viabilidad legal y financiera, de los cuales obtuvimos el criterio de las dependencias correspondientes, tanto de Asesoría Jurídica como de la Unidad de Servicios Financieros. En este caso, ambas dieron positivo, respecto a la viabilidad.

*Esto es la sostenibilidad presupuestaria (*diapositiva 51*), realmente en el tiempo a 4 años podemos decir que la inversión en este requerimiento es de 0.1%, en relación con el presupuesto plurianual.*

¿No sé si hasta ahí hay alguna consulta?

Señora Presidente*: Yo primero que todo, quiero felicitarlos, me parece que el informe por primera vez viene super completo y les agradezco el esfuerzo, sé que al tener una ingeniera, viene más preciso, aunque haya sido un criterio de experto, una justificación (*incomprensible*), pero me parece que la explicación estuvo muy buena y al final se termina justificando. Bien lo decía el informe, se ocupan 23 plazas, pero están solicitando 7, creo que tenemos unidades críticas como Proveeduría, eso nos ayuda literal a la continuidad del negocio y bueno, hemos visto que, en los últimos días, la cantidad de accidentes, esperemos que no tengamos más, pero bueno, hay que estar listos.*

Y tengo 2 consultas y le voy a dar la palabra a los directores. Con respecto a la parte financiera. Ustedes me podrían confirmar, ¿cuál sería el mecanismo que estarían utilizando para dotar el contenido presupuestario en el 2026?

Director General*: Ya fue presupuestado.*

Señora Presidente*: Estás plazas no.*

Director General*: Las 95 si, las operativas, estas habría que hacer un ajuste.*

Señora Maroto*: Estás son 7, habría que hacer un presupuesto extraordinario, si se determina que hay necesidad, pero realmente se considera que con el presupuesto 2026 podría llegar a hacerse un ajuste para solventar esa necesidad, porque obviamente también se proyecta un crecimiento de los costos en cada planilla, como son solo 7 plazas, si se distribuye dentro del presupuesto que tiene la Unidad de Talento Humano.*

Señora Presidente*: Yo sí quiero pedirle a la Administración, en caso de que a mí me pidan más plazas para la Dirección Jurídica, yo estoy en la mejor disposición de darlo, no soy abogada, ¿para qué si tengo aquí 3 abogados?*

Pero me parece que el criterio de la Dirección Legal, perdón Don Héctor y compañeros, pero da pena, porque ese criterio, es un poco "light", yo digo, o sea, cómo ni tan siquiera menciona que en los artículos 23 y 24 del Reglamento de la ley 8228, nosotros tenemos la potestad de aprobar esas plazas.

Definitivamente ya Bomberos ha crecido, ocupa otro tipo de profesionales, ocupa más profesionales, sabemos que ahora hay un tema que los tiene bastante ocupados, pero no podemos seguir permitiendo este tipo de recomendaciones y bueno, ya después vamos a hablar de la plaza que

*tenemos para nosotros, pero ese es otro punto, nada más quería hacer ese llamado de atención, porque sí me parece que es como una (*incomprensible*).*

Director Flores*: Una aclaración porque ustedes que están ahí que se conocen un poquito más, tendrán el dato, pero yo no. No entendí yo la persona que habló hace un ratito. ¿Es funcionaria de bomberos y es ingeniera industrial o está estudiando Ingeniería Industrial? No entendí.*

Director General*: Es Alejandra, pertenece al departamento de Ingeniería de bomberos y para este proyecto, la solicitamos para acá, la trasladamos por 2 semanas para que nos ayudara con ello, pero ella es funcionaria de bomberos.*

Director Flores*: Pero sí es titulada en ingeniera industrial.*

Director General*: Si señor.*

Director Flores*: Me parece excelente, de mi parte yo vi que sí corrigieron el estudio financiero que le habíamos hecho la observación, la sesión pasada que se refería al presupuesto de este año y no del próximo año.*

Entiendo que todas las plazas se van a aplicar o empezarían a ocuparse el año entrante y no este, por tanto, hacía falta que el estudio financiero se refiriera al presupuesto del año entrante para ver si hay recursos, entiendo que del mismo presupuesto que se aprobó hace unas sesiones y que no se afecta tampoco la presupuestación plurianual, que también se aprobó en este Consejo. Así que desde el punto de vista financiero me quedo más tranquilo.

Coincido en eso con la señora presidenta, las necesidades de Bomberos han crecido con solo que crezcan los trámites. En el caso de la Secretaría de Actas me parece que hay una justificación muy clara a partir del aumento de los órganos, como en este caso lo son los comités.

También en el caso de Planificación, los nuevos requerimientos para proyectos y en el caso, de Talento Humano, pues si aumenta el personal, aumentarán las cosas que hay que hacer.

Sí le pediríamos atentamente a Talento Humano que por favor apure el tema de nuestro asesor jurídico y apure el tema de nuestro gestor de riesgos.

Señora Presidente*: Yo ya tengo la moción ahí.*

Director Flores*: Para nosotros es urgentísimo tener ese staff bien conformado acá para el Consejo. De mi parte, no tengo ninguna objeción a la aprobación.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc*: Unirme a las felicitaciones, que hizo la señora presidenta. Da gusto ver el informe así, que respalda la toma de decisiones, tenía la misma consulta en la parte económica, que plantearon, nada más felicitar por el trabajo.*

Señora Presidente*: Entonces, si gusta nos puede leer la propuesta de acuerdo Wendy.*

Señora Maroto*: El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica una vez concluido el asunto sometido a su consideración, acuerda: 1. Aprobar la solicitud de creación de 7 plazas técnico-administrativas... podríamos quitar.*

Director Flores*: Hay uno profesional.*

Señora Maroto*: Sí, porque hay un profesional, se puede malentender, plazas del sector, podría ser técnico administrativas, para el fortalecimiento y continuidad de las labores de apoyo.*

Director Flores*: O poner 1 plaza de profesional y 6 plazas del sector técnico-administrativo.*

Señora Maroto*: Si, es una clase de profesional administrativo 1 y 6 plazas de técnico administrativo 1.*

Para el fortalecimiento y continuidad de las labores de apoyo administrativo, acorde con la propuesta presentada por la Administración en el oficio CBCR-048694-2025-DGB-02149.

Señora Presidente*: ¿Ahí tendremos que instruir a la Administración o a Talento Humano o alguien? Para que ejecute, para que el otro año...*

Señora Maroto*: ¿Se instruye a la Administración?*

Director General*: Tal vez que se inicié la utilización de las plazas en el año 2026.*

Señora Maroto*: La utilización de las plazas de las plazas en el año 2026.*

Señora Presidente*: Y yo nada más tenía, tal vez en los considerandos que por favor incluyan que de acuerdo con el oficio CBCR-048611-2025-SFB-01050 el 21 de noviembre del 2025, la Unidad de Servicios Financieros, remitió la viabilidad financiera para la creación de los puestos, pero como un considerando.*

Director Flores*: Yo lo que quería que le agregara ahí, en el primer párrafo donde termina con el oficio del señor Director, que le pusiera "y los estudios de respaldo que se anexan".*

Señora Presidente*: Si todos estamos de acuerdo con la propuesta de acuerdo, la someto a votación. ¿Don Luis Flores?*

Director Flores*: De acuerdo.*

Señora Presidente*: ¿Don César?*

Señor Vicepresidente ad hoc*: De acuerdo.*

Señora Presidente*: ¿Don Eduardo?*

Director Vílchez: *De acuerdo.*

Señora Presidente*: Y mi persona de acuerdo, con el voto favorable de la totalidad de los directores presentes, se toma el acuerdo en firme y por unanimidad.*

ACUERDO IV: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo y con el voto favorable de la totalidad de los directores, se toma el siguiente acuerdo:
El Consejo Directivo, **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, con la finalidad de dar continuidad a las labores operativas y técnico – administrativas, no solo ha velado por mantener una estructura organizativa congruente con la demanda de ejecución de servicios y procesos internos, sino también ha procurado alcances de control y seguimiento para lograr una sana administración.

SEGUNDO: Que ante los constantes procesos evolutivos a los cuales se ve inmersa una Organización, la Unidad de Talento Humano ha recibido por parte de algunas dependencias, la solicitud de cubrir las necesidades de personal administrativo, para solventar ese incremento en la demanda de sus servicios.

TERCERO: Que la Ley 8228 establece la viabilidad de aprobación del Consejo Directivo, a través de los alcances expuestos en su artículo 7, así como el artículo 23 del Reglamento a la Ley N°8228 del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica °37615-MP, indica que la organización del Cuerpo de Bomberos y la creación de las plazas necesarias para el cumplimiento de sus fines, serán aprobadas por el Consejo Directivo, conforme a los criterios de interés y conveniencia del Cuerpo de Bomberos y dentro de los plazos oportunos para asegurar la operación y funcionalidad de sus servicios.

CUARTO: Que en la sesión ordinaria N°0274 del Consejo Directivo, se instruyó a la Administración a realizar un estudio de cargas de trabajo en las dependencias solicitantes de recursos, que permita visibilizar la demanda actual de las plazas de esta petitoria.

QUINTO: Que mediante oficio CBCR-048694-2025-DGB-02149 con fecha 24 de noviembre del 2025, se remite para valoración del Consejo Directivo la propuesta de creación de siete plazas técnico-administrativas, con el respectivo estudio de cargas de trabajo remitido mediante oficio CBCR-048608-2025-259-00042.

SEXTO: Que a la solicitud de plazas realizada mediante oficio CBCR-048694-2025-DGB-02149, se adjuntan los respectivos criterios técnicos:

- Oficio CBCR-048600-2025-AJB-00247, con fecha 21 de noviembre del 2025, criterio legal sobre la viabilidad del Consejo Directivo para crear plazas.
- Oficio CBCR-048611-2025-SFB-01050, con fecha 21 de noviembre del 2025, criterio sobre la a viabilidad financiera para la creación de nuevos puestos administrativos durante el periodo 2026.

ACUERDA:

1. Aprobar la solicitud de creación de 1 plaza de Profesional Administrativo I y 6 de Técnico Administrativo I, para el fortalecimiento y continuidad de las labores de apoyo administrativo; acorde con la propuesta presentada por la Administración en el oficio CBCR-048694-2025-DGB-02149 y los estudios de respaldo anexos.
2. Instruir a la Administración para que procedan con la utilización de las plazas en el año 2026.

ACUERDO EN FIRME.

Se retira de la sala de sesiones, la señora Alejandra Gómez Martínez, Ingeniera Industrial, al ser las quince horas con trece minutos.

ARTÍCULO V: OFICIO CBCR-048696-2025-DGB-02150. INFORME DE SOLICITUD DE PLAZAS OPERATIVAS.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández**, somete a conocimiento de los señores directores los oficio CBCR-048696-2025-DGB-02150 del 24 de noviembre del 2025, que contiene lo relacionado con la solicitud de creación de 95 plazas operativas. Dichos oficios y su documentación pasarán a formar parte del expediente de esta acta.

Señora Maroto: *Con respecto a la solicitud de plazas operativas, Don Luis Fernando Salas nos va a ayudar a dar el contexto operativo.*

Director Operativo*: Bueno, como al igual que hace aproximadamente 1 año, que vinimos a tocar la puerta aquí al Consejo Directivo, por la necesidad de plazas, en ese momento expresábamos una*

cantidad de plazas que el Cuerpo de Bomberos requiere para poder atender las emergencias, o sea, nuestro giro del negocio.

Habíamos hablado en ese momento que hay 7 actividades esenciales y 11 que deben realizar los bomberos al arribo de un incendio y dábamos un ejemplo de una casa de alrededor de 100 m² que se quemaba ¿Y cuáles son las actividades que son impostergables y que deben de hacerse de forma simultánea? Y, eso es lo que hace la diferencia a la hora de atender un incendio.

No podemos solo venir y que un bombero baje una línea de una manguera y se vaya a echar agua, porque ¿quién va a velar por operar la unidad?, por ejemplo, o ¿quién tiene que buscar el agua para que no le falte a ese bombero que está entrando allá? Además, hacemos 3 cosas a la vez, también hacemos una búsqueda primaria, por si hay personas adentro, ¿quién hace esa búsqueda primaria? y es algo que, de igual forma, no se puede postergar, tiene que hacerse de forma simultánea y cada una de esas actividades lo que hace es sumar personal en la escena.

Hay una norma, la NFPA, establece cuánto es el personal que debe llevar una unidad de bomberos y cuáles actividades, que citaba anteriormente, deben realizarse de forma simultánea.

Y todo eso obedece también a un tiempo de respuesta, porque si llegamos muy tarde, pues llegamos hacer absolutamente nada y esa es la diferencia del trabajo que hace el Cuerpo de Bomberos.

Como les decía, Bomberos atiende aproximadamente en promedio en los últimos años, por ahí de 63.500 emergencias, que lo atienden las 75 estaciones. Tenemos una flotilla de 125 unidades de bomberos y mantenemos más o menos, aproximadamente 100- 105 unidades en servicio y, además, tenemos dentro del rol del bombero, tenemos un día de descanso absoluto cada 2 semanas que eso implica una reducción del 20% de la planilla en servicio, o sea, hay un bombero que está saliendo el lunes, otro el miércoles, otro el viernes y el otro el domingo, para cumplir con las normas que establecen la cantidad de horas que debe trabajar un bombero.

Entonces eso nos quita personal de servicio, esa afectación es de aproximadamente un 20%, si estamos hablando de que al menos las 125 unidades están en servicio y requieren de acuerdo con esas tareas que hablábamos anteriormente, 5 bomberos para hacer el ejercicio y rápidamente uno es el jefe, el que está dirigiendo, el que opera la unidad y sólo nos quedan 3 bomberos para que puedan hacer todas esas labores que citaba anteriormente.

Eso es prácticamente la necesidad que tenemos de darle esa gente a las estaciones para que puedan cumplir con su cometido. Siendo así, el faltante de bomberos que nosotros tenemos en este

momento es de 440 bomberos aproximadamente. Como les había citado el año anterior, hablamos, por lo menos con 250 bomberos podría llevar adelante sus tareas.

Por otro lado, a nivel internacional, se establece que por cada 1000 habitantes debería de haber un bombero activo en servicio y en nuestro país, sumando los bomberos voluntarios, que no siempre están presentes, por cada bombero, hay 3000 habitantes, o sea, tenemos un faltante bastante representativo acá a nivel internacional, eso nos dice la gran necesidad de reforzar estas estaciones.

*Este es el oficio que citaba del año anterior (*diapositiva 55*), cuando vinimos a explicar más o menos las tareas que tienen que llevar los bomberos y las ubicaciones del bombero le decían el puesto 1 es el maquinista, en el puesto 2 el jefe, las posiciones 3, 4 y 5 son los bomberos que van a entrar a hacer las tareas. Realmente, 3 personas son las que sobre ellos descansa esas tareas.*

Por otro lado, les decía los tiempos de respuesta, necesitamos disminuir tiempos de respuesta, porque si no se pierde la efectividad del servicio, en este caso, tenemos lugares como la Península de Nicoya, por ejemplo, en donde sólo hay una estación de bomberos y esta es la de Paquera nos urge dotar a esa zona de al menos 1 segunda estación.

Dado que, la estación de Paquera, sale atender un incendio y llega aproximadamente, en el sector de Cóbano, por ejemplo, 1 hora después, alrededor de 50 minutos, es lo que se tarda y entonces es ahí también donde necesitamos, al igual que le damos bomberos a una estación que ya existe, necesitamos reducir tiempos, aquí no está, pero más adelante, en algún momento entre Quepos y Palmar Norte, que son más de 150 km, no hay una estación de Bomberos.

Entonces, esas estaciones tienen que caminar alrededor de 70 km para poder llegar a atender un incidente, pero eso se verá en otro momento.

Como les decía el tiempo de respuesta y el recurso mínimo necesario para hacer las tareas, nos obliga a solicitar nuevamente al Consejo, a reactivar lo que solicitamos en aquel momento.

El año anterior decíamos, necesitamos 250 plazas, se nos otorgaron 95 en ese momento y veníamos a solicitar el segundo tracto que se había hablado para 3 años, para no afectar las finanzas de Cuerpo de Bomberos.

Ya lo que le decía lo que establece la NFPA, las consideraciones, lo primero que tiene que hacer el bombero, también reducir tiempos de respuesta, en este caso, una zona crítica, Cóbano y ya en histórico que habíamos señalado, la urgencia mediante el oficio que citaba anteriormente es que venimos a solicitarle al Consejo, poder considerar dotar al Cuerpo de Bomberos de 95 plazas, de las

cuales 85 vendría a reforzar estaciones ya existentes y 10 para la apertura de la Estación de Bomberos de Cóbano.

Señora Maroto*: Con respecto a la necesidad operativa, en este caso, como bien lo dijo don Luis en el año 2024 requerimos 75 plazas, las cuales fueron sometidas para autorización por parte del Consejo Directivo, nos la aprobaron dichosamente en la sesión 247, en el acuerdo IV, nos autorizaron 75 plazas para el reforzamiento de las estaciones y nos autorizaron 20 plazas para la apertura de 2 estaciones, que serían la estación de Aguas Zarcas y Tortuguero, en total 95 plazas.*

Director Operativo*: Esos muchachos de Tortuguero, ya ingresaron, ya fueron a inducción, estuvieron en una segunda inducción para hacerse bomberos que puedan trabajar en la parte marina, ya ellos estuvieron vario tiempo en el sector de Puntarenas, y estamos en una última etapa y va muy acorde con el desarrollo del edificio.*

Señora Maroto*: Muy diferente a las otras estaciones, en Tortuguero no teníamos personal voluntario, por supuesto, y requeríamos que fueran de la zona, entonces tuvimos que todavía dar un proceso de inducción y de conocimiento, respecto a todo a nivel del Cuerpo de Bomberos*

*Hasta entiendo que algunos se les enseñó ya a nadar a nivel de técnicas. Entonces ha sido un paso bastante importante el que personas, ciudadanos, que no tienen acercamiento con el Cuerpo de Bomberos puedan superar este proceso, (*incomprensible*), de satisfacción.*

Con respecto, al 2024, como les decía se logró la aprobación de las 95 plazas, en estos dos tractos para poder ejecutarlos en el año 2025, este año 2025, estamos en el trámite de solicitud de 85 plazas operativas para poder, hacer el proceso de incorporación a partir del año 2026, en este caso, tenemos 85 plazas operativas para reforzamiento, según la indicación que nos dice Don Luis y la necesidad que nos expuso y pretendemos la creación de 10 plazas nuevas que tienen que ver con la apertura de la Estación de Cóbano y poder dotar en este caso del personal requerido, la dotación requerida para esta estación.

Este año también se autorizaron 10 plazas nuevas para la Estación de Escazú, en total la pretensión del Cuerpo de Bomberos es que del año 2024 al 2026, podamos tramitar ante este Consejo Directivo 250 plazas de fortalecimiento como tal y se planteen las plazas de creación de estaciones como tal.

En este caso para el 2026, tenemos el aproximado de 90 plazas que sería el ultimo tracto para poder presentar a ustedes para reforzamiento y pretenderíamos también, la apertura de una nueva estación, por lo que proyectamos, por ejemplo, la Estación de Guácimo.

Director Operativo: *Para aclarar, estas serían traídas más o menos en esta fecha del año entrante para el 2027.*

Señora Maroto: *En este caso tenemos en el planteamiento de la necesidad, tenemos el requerimiento de 95 plazas operativas para el año 2026, acá tenemos la distribución entre el reforzamiento y la apertura (diapositiva 59), que como decíamos en el caso de las 95 plazas y podemos ver que tenemos, por ejemplo, para reforzamiento 81 puestos de Bombero Raso y 4 de Sargento de Bomberos. En el caso de la apertura de Estación de Cóbano, tenemos ya la estructura completa para la estación y el total requerido como les decía, es la sumatoria de 95 plazas.*

Director Operativo: *Las cuatro plazas de sargento, son para estaciones clase A, que no tienen estos funcionarios, una de ellas es Liberia, por ejemplo, Liberia solo tiene el jefe y nada más, no tiene un asistente, él se va con la máquina de Bomberos y no hay alguien que quede ahí a cargo del resto del personal. Todas las estaciones, en su mayoría las estaciones clase A, cuentan con estas figuras y acá nos surge poderlos dotar de este personal.*

Señora Maroto: *Con respecto a la estimación de inversión, en la creación de plazas operativas, las vemos por aparte el tema de fortalecimiento y el tema de la apertura, en total requeriría una inversión de 1.178.000.000 (colones), para poder solventar las necesidades operativas como tal.*

En este caso, tenemos la viabilidad legal y financiera de lo cual ambos criterios fueron positivos también y podemos ver (diapositiva 62), el tema de la sostenibilidad presupuestaria, que en este caso si tenemos una variación respecto al porcentaje que requiere de inversión, acá nos indica que es el promedio 1,5.

Director Operativo: *Si me permite recordar, este presupuesto fue incluido dentro del plan presupuesto que se presentó al Consejo Directivo para el período 2026.*

Director General: *Talvez algo importante es, el cómo se ha comportado los ingresos en los últimos años, si bien es cierto, nosotros la proyección plurianual la hacemos con los indicadores del Banco Central, que son mucho menores, un 3% (incomprensible), vea que el histórico que está arriba es como 8 de promedio, entonces, si estamos diciendo que aquí se va aumentar el costo de la planilla a 1,5 o cualquier otro, realmente basados en el histórico si es posible hacerlo y no sé Juan si quiere agregar algo ahí (incomprensible).*

Director Administrativo: *Sí, básicamente hay que entender que el tema de la presupuestación plurianual se hace con los ingresos corrientes y los estándares que se establece la misma*

Contraloría, sin embargo, llevamos realmente histórico de la organización ha definido que en los últimos años el crecimiento del presupuesto de ingresos corrientes ha sido suficiente.

Hoy en la actualidad, la mayoría de nuestros egresos están siendo cubiertos casi en su totalidad con los ingresos corrientes sin necesidad de acudir a ingresos de capital, lo que nos da una soltura suficiente para poder cubrir esta erogación que se quiere realizar sin ningún problema

Director General: *Además al cubrir el gasto con ingresos corrientes, quiere decir que el fondo de Bomberos, todavía podría respaldar el gasto (incomprensible) de capital, cómo compra de unidades, construcción de estaciones sin afectar el tema que más es sensible aquí, que son los corrientes para establecer un aumento en la planilla que no hay otra forma de hacerlo, solo con ingresos corrientes porque no se pueden financiar, ustedes saben con ingresos de capital.*

Entonces, hay tranquilidad en el sentido que los ingresos corrientes que tenemos pueden cubrir eso y no afectar los proyectos constructivos que ya la plata, de hecho, ya está en el fondo reservada para todo lo que se piensa hacer en infraestructura y en equipamiento.

Señora Presidente: *Don Luis tengo una consulta con respecto a esto que usted indica de que iban presupuestadas las plazas ¿Cómo iban presupuestadas si no estaban creadas?*

Director Operativo: *Cuando nosotros hacemos el plan presupuesto, tenemos que hacer esa inclusión para poder presentar a la Contraloría, de hecho, si por ejemplo, este acuerdo si el Consejo decide por "a" o por "b" no aprobarlo posiblemente la Contraloría va hacer dos cosas. Si no hay un acuerdo del Consejo, hace una improbación de ese segmento del presupuesto o lo manda a suma sin asignación.*

Señora Maroto: *En este caso, nosotros siempre ponemos la proyección de presupuesto de plazas a crear para darles ese contenido, como no había un acuerdo para presentar a la Contraloría y la Contraloría cuando lo revisa nos lo consulta, bueno, se lo consulta a la Unidad de Servicios Financieros, nosotros si le indicamos que no había todavía un acuerdo, entonces, lo pasan justamente a sumas sin asignación.*

Por lo general todavía no hemos recibido el criterio final de la Contraloría déjeme decirlo, me parece.

Director Administrativo: (Incomprensible), a*lgo importante es, que una vez tomado el acuerdo si sale positivo, se estaría remitiendo a la Contraloría y eventualmente al recibirlo la Contraloría lo que va hacer es trasladarlo a sumas sin asignación para que se haga la modificación presupuestaria a inicios de año.*

Director General: *Doña Gabriela (incomprensible) me da la impresión de como que talvez suena raro que lo hayamos metido sin el acuerdo, pero quisiera explicar un poco el asunto, cuando esto se discutió ¿Cuándo fue esto?*

Señora Maroto: *2024*

Director General: *La proyección que se expuso ese día en el Consejo era que para estabilizar la parte operativa porque a veces tenemos dos bomberos saliendo en una máquina, era hacer este crecimiento que está ahí arriba (diapositiva 58), 75, 85, 90, entonces, por esa razón como ya esto se había conversado acá, se hizo la presupuestación, ahora bien, como dicen los compañeros, si no hay acuerdo la Contraloría va a improbar esa parte del presupuesto, es una realidad.*

Pero como el presupuesto lo mandamos en septiembre, nosotros consideramos que era mejor tener el dinero y si por alguna razón no se diera la aprobación, nada pasa, vaya (incomprensible) en la asignación y la Contraloría no lo va aprobar, pero si en estos momentos no lo hubiéramos hecho y el acuerdo pasa no hubiéramos podido contratar a la gente, pero lo basamos en esto, en esta conversación que se tuvo hace un año más o menos.

Señora Presidente: *Tengo otras consultas, creo que cuando lo vimos la vez pasada, ustedes si nos habían presentado un cuadrito de distribución, entonces, mi pregunta era ¿Por qué en esta ocasión no se presentó ese cuadrito? Esa era una ¿Y si en la primera aprobación que hicimos, ya todas las plazas están ocupadas?*

Señora Maroto: *Nosotros hemos ocupado 78 aproximadamente, porque hemos hecho 3 inducciones, de hecho, una está en proceso, si debo decir que una se estaba traslapando casi llegando para el otro año, posiblemente inicie el otro año, no logramos las 4 que teníamos pensadas para este período, un poco por la atención de incidentes como tal que retrasó una de estas inducciones, entonces, actualmente ya vamos por la tercera inducción, cada inducción tiene aproximadamente de 24, 25 personas.*

Básicamente eso es lo que hemos logrado cumplir, aproximadamente 75, 78 son los que han ingresado.

Director Operativo: *Además, hubo algunas personas que no aprobaron el proceso, mas sin incluso un muchacho se lesionó en una de las prácticas y ya ni siquiera volvió y entonces nos dejó ahí unos espacios que hay que ir solventando, porque no todas las personas que entran a inducción pasan.*

Señora Maroto: *Y la situación de Tortuguero que requería un esfuerzo adicional por parte de la Academia hasta para en algunos casos mostrarles técnicas básicas que si las posee un bombero voluntario.*

Director Operativo: *Ahorita estamos empezando el último programa de inducción con lo que resta de plazas.*

Director General: *De hecho, hoy yo estuve en la mañana hablando con el último grupo de inducción, van a pasar prácticamente todos (incomprensible) muy socado eso.*

Señora Presidente: *El tema del listado talvez en el informe o no sé si don Luis nos lo puede contestar, cuales fueron los criterios técnicos que se utilizaron para priorizar las estaciones que recibirán estas nuevas plazas.*

Director Operativo: *Sí señora, se basa en dos principalmente, uno, son estaciones de zona rural clase C que son las más alejadas, más solitas y segundo la cantidad de personal por unidad, los que tienen menos personal es a los que se está llevando este recurso, entonces le puedo garantizar que para San José no hay un solo bombero, Valle Central por decirlo de alguna forma, en su mayoría son a reforzar estaciones clase C que son las más críticas que tenemos para serle honesto, en donde el personal es mínimo.*

Señora Presidente: *Antes de darle la palabra a los señores directores, para estas estaciones ¿Estamos seguros de que las estaciones en los cuales ustedes están priorizando, tiene la infraestructura para recibir a este personal, tanto física como en equipamiento?*

Director Operativo: *Sí señora, por más pequeña que esté una estación de bomberos perfectamente pueden laborar cinco funcionarios por turno y no hay ningún problema.*

Señora Maroto: *Respecto al personal que nosotros incorporamos a planilla, por lo general, con excepción de Tortuguero, sí es personal que ya haya admitido como suplente y tiene ya su propio equipo, entonces, eso viene a abastecer esa necesidad que mencionaba de equipamiento como tal en lo que es el brindar los servicios.*

Señora Presidente: *¿Alguna otra consulta por parte de los miembros?*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *(Incomprensible) como se complementa el bombero voluntario con estas plazas, son generalmente los que se toman en cuenta para (incomprensible).*

Director Operativo: *Son los primeros, en realidad le puedo decir que el 90% de los funcionarios operativos del Cuerpo de Bomberos son bomberos voluntarios que vienen incluso de la misma compañía, incluso de esa estación generalmente son la mayoría de los que vienen.*

Señora Maroto: *Nosotros en el proceso de reclutamiento para lo que son nombramientos interinos para cobertura de vacaciones, incapacidades y licencias, le ofrecemos trabajo a los bomberos voluntarios que cumplan con todo el programa de capacitación que ellos requieren, le decimos el "alta de propiedad", que eso es capacitación y ya ellos pueden titular.*

Entonces, a ellos que ya tienen asignado equipos, le ofrecemos trabajo para esas coberturas por los nombramientos temporales y una vez se abre la necesidad de una plaza, consideramos a los compañeros suplentes que cumplan con los requisitos y lo incorporamos. De acá utilizamos la base de suplentes y la base de suplentes se enriquece con los compañeros (incomprensible).

Director General: *Ahí don César, hay dos variables, una de las que decía Wendy de que ya tienen conocimiento, capacitación que les gusta y lo segundo es, que ya tienen el equipo de protección, el vestir un bombero puede costar un millón y medio de colones, entonces (incomprensible), hay que buscar el equipo y ya el bombero lo tiene, (incomprensible) ahorro económico y un ahorro de conocimiento, por eso se le da prioridad (incomprensible) y además es obvio que si está de gratis es porque le gusta (incomprensible) mucho más.*

Director Operativo: *Y no hay que empezar de 0.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *La otra duda es con las plazas de jefatura que están creando.*

Director Operativo: *Asistentes de jefatura, los sargentos.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *(Incomprensible).*

Director Operativo: *La estación de Cóbano, sí señor.*

Director General: *Ahí no hay nadie.*

Señora Presidente: *Entonces alguien tiene que salir de aquí.*

Director General: *Lo que hacemos siempre es un bombero de la zona, por ejemplo, ahí está interesado el de Paquera porque vive en Cóbano y está interesado otro de Santa Cruz para ocupar el puesto es un concurso, pero siempre cuando se abre una estación se busca llevar algunos bomberos de experiencia. Digamos el jefe siempre es alguien que ya ha sido bombero en otra estación.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *No sería más fácil (Incomprensible). ¿Es un bombero en propiedad?*

Director Operativo: *Sí señor ya un bombero viejo.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *Es más fácil de clasificar.*

Director Operativo: *Sería que en la estación donde él está pierde una plaza y eso es lo que no (incomprensible), él libera esa plaza, por ejemplo, hay un muchacho de Paquera, entonces, el libera esa plaza y se pasa a la nueva de Cóbano.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *Pero ahí agarró el puesto operativo, lo paso a operativo ese.*

Señora Presidente: *Me parecería que tiene que salir a concurso, entonces es por eso que me imagino que no se puede.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *(incomprensible).*

Director Operativo: *Sí señor, así es.*

Señora Presidente: *A mí me llama la atención ese precisamente el Sargento y el Subteniente.*

Porque ustedes hablan para Cóbano, en la presupuestación del 2026 se incluyó parte del presupuesto para el diseño y la construcción de la Estación de Cóbano, entonces, posiblemente la tengamos hasta el 2027, entonces, siento que nos estamos adelantando demasiado por lo menos para la de Cóbano para esos puestos, por eso para mí es muy importante la lista.

Director General: *Con Cóbano desde el punto de vista operativo ha resultado una urgencia por el tema de incendios forestales que ocurren en toda la península, ya nosotros recibimos una propiedad que está a nombre del Cuerpo de Bomberos, pero como suele ocurrir, como el edificio se va hacer dentro de algún tiempo buscamos otro local, se valoraron dos opciones de casas grandes que pudieran utilizarse, pero no cumplían o hay que meterle mucha plata.*

La semana pasada Servicios Generales con Operaciones fueron a valorar un local de la Asociación de Desarrollo de la Comunidad y ellos están de acuerdo en que firmemos un convenio, en donde la puedan ceder, nosotros vamos a llevar los contenedores que ya tenemos, que estamos desocupando de Jacó, lo vamos a llevar allá y con eso podríamos habilitar instalaciones para empezar a operar en corto plazo.

Básicamente podríamos decir que, de aquí a dos meses, nosotros ya podríamos acondicionar el lugar, instalar los contenedores para entrar en operación, con esta gente lógicamente nosotros necesitamos 3 meses para llevarlos a la Academia y después un mes más en una estación, 4 meses,

que estaría coincidiendo el período en que tendríamos habilitada esta instalación temporal con la capacitación y selección de los bomberos.

Director Operativo: *En esa línea de don Héctor lo que si necesitamos es tiempo para preparar a las personas y es más, pueda que ingresen en la primera inducción o pueda que ingresen en la segunda, mucho depende del reclutamiento que podamos tener en la zona. Esta zona no se ha abierto, hay que pensar como decía Wendy, nos interesa que sea gente de la comunidad para que, en caso de emergencia, ellos puedan trabajar y llegar rápido a una estación.*

Señora Maroto: *También respecto a este proceso, podría pasar lo mismo que con Tortuguero, que mencionaba don Luis, que también los mandamos a una estación que ya está funcionando para que ellos empiecen a tener roce.*

Señora Presidente: *El asunto es lo que conversamos en otras ocasiones, que no viene en el informe, obviamente aquí en la presentación ustedes nos lo aclaran, pero cuando uno analiza los documentos que quedan todas esas incógnitas, como le decía ¿A dónde se van a distribuir? Lo único que dice es Orotina y Cóbano, el resto no dice nada.*

Luego no se explica con qué criterio se seleccionan las estaciones beneficiadas, por ejemplo, volumen de emergencias, déficit actual, zonas de mayor riesgo, ahorita don Héctor está explicando, pero no viene en el documento. No se cuantifica tampoco, como manejará la cobertura, los tiempos de respuesta, todos los beneficios que podría traer eso, obviamente que no lo exponen porque no se detalla para cuales estaciones lo van hacer, entonces (incomprensible) no lo detallan.

Director Operativo: *Si me permite, el tema de la cobertura, no se detalla, talvez don Héctor le puede decir, el tema es que los riesgos no van a cambiar, son los mismos, los tiempos de respuesta, son los mismos también, en este caso lo que está variando son las tareas esenciales como decía anteriormente, hoy es la misma unidad de bomberos que está en una localidad, vamos a decir cualquier estación, Los Chiles, por ejemplo.*

Entonces si sale Los Chiles, hoy salen con dos, pero si mañana le adicionamos a este bombero, las tareas se van a repartir entre tres, pero todo el resto del contexto de los riesgos que debe atender, la cantidad de salida, los tiempos de respuesta y todo, no va variar absolutamente nada, porque ya el servicio existe, el servicio está vigente.

Lo que nosotros estamos solicitando más bomberos es porque hoy las tareas se recargan en muy poco personal, las tareas no se pueden postergar, deben de hacerse de forma simultánea y es ahí entonces donde esa necesidad, nuestro trabajo, es un servicio que presta el estado hacia sus

habitantes, es un servicio que pueda o no requerirse, pueda que no tenga una salida en un año, pero el servicio debe darse en las mejores condiciones para darle opciones de vida a los habitantes.

Entonces es ahí donde casualmente, es donde tocamos la puerta al Consejo para que se considere el poder dotar esas estaciones que tienen poco personal, con mucho gusto podemos traer la lista de la distribución de los bomberos, no hay ningún problema, incluso puedo salir un momentito y traerla ya si es del caso, pero el resto de las situaciones contexto del servicio que presta en si la Estación de Los Chiles, no cambia absolutamente nada, porque siguen siendo las mismas condiciones, solo que el trabajo se va dividir en más personas.

Director General: *Hay una realidad, es que cada jefe de estación tiene su feudo, esta es mi estación y yo peleo por ella, entonces, cuando llegan nuevas unidades extintoras, cuando llega personal, todo mundo trata de jalar para fortalecer su estación y entonces eso impide que la jefatura de operaciones, que es la que tiene la visión general, pueda distribuir los recursos, porque entonces empieza todo mundo a jalar por su lado y por eso es que casi nunca, en este momento generamos listas, pero si existen las listas.*

Esa distribución se hizo con base en una reunión de los jefes de batallón, con el Jefe de Operaciones y avalada por don Luis, entonces, si se ha distribuido la gente en el informe inactiva por etapas, pero si sabemos de qué vamos a publicar listas desde ahora, esto se convierte en una batalla, todo mundo va a jalar para su lado.

Señora Presidente: *No sé si hay más consultas.*

Director Vílchez: *(incomprensible) un comentario.*

Señora Presidente: *Don Eduardo, adelante.*

Director Vílchez: *Justamente estaba comentando con don César, que este no es un tema nuevo, (incomprensible) al menos en mi caso, me queda algo en claro, que evidentemente trabajamos en déficit de Recurso Humano y que esta entidad está de muchas maneras expuestas por la Administración.*

Lo cual me motiva y me inclina apoyar sin lugar a dudas la iniciativa, pienso que quizás, aunque se hable, no resulta tan expresable en detalle de función y más porque me parece que son temas que en práctica la Administración va a tener que dentro del déficit que tiene que manejar, tiene que (incomprensible) y ver cómo maximiza el escaso recurso humano que se le está proporcionando, por eso no siento tanta la necesidad a nivel del detalle.

Director Operativo: *Si debo decirle que, si se hizo el levantamiento desde la primera vez cuando hablamos, para poder determinar porque eran 250 plazas, casualmente hicimos ese estudio, incluso se informó que debemos de iniciar con estaciones clases C, porque son las que tienen menos recursos y de ahí en adelante, luego pasamos a estaciones clases B y, por último, fortalecer las estaciones clases A.*

Siempre es el recurso más distante y con menos personal, va hacer el primero en fortalecerlo, porque al fin y al cabo tenga una salida o tenga cien salidas, nos va a necesitar realizar esas tareas.

Director Vílchez: *Me queda bastante claro.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *El déficit es claro (incomprensible), ya que la información venga completa se toma la decisión.*

Director Flores: *No sé si don Luis o don Héctor, una pregunta, bueno, indican que ya esto está presupuestado y que, en relación con estas plazas, necesitan pasar por un proceso de capacitación además de selección, la duda mía es, si el proceso de capacitación lleva un tiempo ¿En qué momento se empieza a usar, a remunerar estas plazas? En el momento en que ya el bombero pasó todo el proceso y está listo para estar operativo o desde que está en proceso de inducción-capacitación.*

Director General: *Don Luis, cuando el bombero empieza el proceso de Reclutamiento, empieza a recibir salario, por lo general, el deja otro trabajo o anda buscando trabajo, entonces, es un proceso de capacitación asalariado, es muy difícil que alguien se meta sin recibir salario durante 24 meses a recibir la capacitación, en otros países del mundo existen academias que la gente estudia para Abogado, para Ingeniero y después participan concursos los cuerpos de bomberos, como si fuera otra profesión.*

Pero en Costa Rica, al ser nosotros la única institución que contrata bomberos, nosotros mismos escogimos el proceso de capacitación, entonces, el salario se empezaría a utilizar a partir del momento que se haga el reclutamiento.

Señora Maroto: *También don Luis, si me lo permite, nosotros cuando lo ingresamos al proceso de inducción, inicia su período de nombramiento y se somete al período de prueba correspondiente, entonces, en este caso como ya es personal que ha brindado servicio temporalmente al Cuerpo de Bomberos como suplente, conoce la forma de trabajo y puede iniciar de manera completa, el proceso ya de atención de los requerimientos del Cuerpo de Bomberos.*

Entonces si es personal que ya viene con conocimiento si es personal que es Operativo y ahí se le dotan de todas las herramientas y brinda servicio por lo menos un mes, el último mes en una estación de bomberos, donde se le termina de evaluar como tal, entonces, todo su servicio es remunerado, en una plaza de Bombero Raso.

Director Flores: *¿De cuánto es el período de prueba?*

Señora Maroto: *Son 4 meses, según la Convención Colectiva de Trabajo que cuenta el Cuerpo de Bomberos.*

Director General: *A los cuatro meses hay que decidir si se queda o se va, porque si se queda, adquiere derechos y ya queda nombrado en una plaza porque está libre, entonces, a los cuatro meses hay que tomar la decisión, si no supera el proceso de prueba, se corta nombramiento.*

Director Flores: *Listo, aclarado.*

Señora Presidente: *Nada más para identificar, dado que yo lo vi, el muchacho de Tortuguero, creo que eran 2 y 3, no sé, que actividad o que teníamos en Bomberos, andaban por ahí dos muchachos, eran prácticamente indígenas.*

La verdad que a mí me alegro mucho que también Bomberos incluya a las comunidades, porque creo que eso es como un arraigo también, y es bonito saber que esos bomberos, van a ser de la zona, en ese caso que yo lo vi, el muchacho de Tortuguero, me llamo muchísimo la atención y les felicito porque creo que eso le da un punto aparte de que trae economía al mismo Tortuguero, fuentes de empleo, un montón de cosas.

Ahora que ustedes me explican todo esto, obviamente hay que ponerle un tiempo en una estación, porque hay que ver su reacción, no es lo mismo que reaccione a modo de entrenamiento a que reaccione ya en caliente, entonces, creo que no nos la podemos jugar.

Nada más quería hacer esa observación porque lo vi y quisiera (incomprensible).

Director General: *Eso que usted dice, es muy importante, en el sentido de que funciona mejor la gente de la comunidad, hay tres razones, la primera, es que ellos se integran (incomprensible) o porque defienden su pueblo, su comunidad, o sea, que le ponen más cariño al asunto, lo segundo que hemos visto es que si ofrecemos un trabajo en Cóbano, cualquiera que ande buscando trabajo va decir "Yo voy para allá", pero a los cuatro meses, cuando adquiera la propiedad, va empezar a pedir el traslado a donde él vive y se convierte en un conflicto permanente.*

Tenemos gente que ha luchado durante años por salir de una estación, porque tomó el trabajo porque era el que estaba disponible, después ya no hay forma de trasladarlo, no es tan fácil.

Director Operativo: *La tercera es que conoce la región, entonces, ya conoce los riesgos, conoce los caminos y además cuando se da una emergencia, por ejemplo, que por "a" o por "b" el bombero de San Marcos de Tarrazú, se enfermó, bebió algo o cualquier cosa y tiene que trasladarse a un hospital, nosotros contactamos a la persona que vive ahí mismo y entonces es más fácil que vaya a la Estación y se acerque y reponga a ese bombero.*

Imagínese que si él fuera de Cartago, diga "no yo estoy aquí en Cartago, duro una hora para llegar" y entonces eso no nos sirve, nos sirve que sea gente de la localidad, muchas veces hay localidades que quedan incluso incomunicadas por inundaciones, entonces los bomberos, tanto los libres como los que están de servicio se unen y todos trabajan seguido ahí hasta que la emergencia pase, pero son de la localidad.

Señor Auditor Interno: *Muy breve y tratando de ser puntual.*

Don Luis, la segunda semana de noviembre, yo estuve visitando Guanacaste, precisamente estaciones, temas de Auditoría, Bagaces y no recuerdo los nombres ahorita.

Director Operativo: *¿Mauricio, el jefe?*

Señor Auditor Interno: *No, había dos muchachos, el maquinista y otro que entiendo, nada más me confirma, si uno de los que pasó, sabemos que era voluntario y hoy está permanente ¿Ese fue una de las plazas que se llenó ahora con las que se aprobaron en todo este proceso?*

Director Operativo: *Sí señor.*

Señor Auditor Interno: *¿Y él estaba en otra estación primero y fue trasladado nuevamente a Bagaces de donde es?*

Director Operativo: *Sí, estaba en Cañas primero.*

Señor Auditor Interno: *¿Por qué comento esto? Porque parte de lo que, si bien talvez no hemos obtenido un estudio, si hemos venido monitoreando y para nosotros desde Auditoría es muy importante ver en el sitio y conocer a la gente, y me pude precisamente dar cuenta de que en Bagaces y ellos nos hicieron todo un recorrido a estación que es pequeñita, almorzamos con ellos en la estación, cómo tienen que hacer para poder responder a la emergencia, prácticamente todo está ya (incomprensible) mentalmente en el orden en que va a funcionar, de lo contrario no podría funcionar.*

Eso no solo me llamo la atención si no que me impresionó en el manejo, pero entonces esto me lleva a la otra pregunta y talvez si nos puede aclarar don Luis sobre todo para el Consejo, obviamente que es quien tiene al final, tomar la decisión con respecto a este tema. En la presentación se indicó que obviamente todo este proceso de fortalecimiento de plazas operativas, que estamos en déficit, incluso en su momento cuando se había venido con el análisis, se plantea que debe ser obviamente por etapas.

La pregunta es ¿Por qué? Porque me pareció escuchar eso, el próximo año más o menos para esta misma fecha, se estaría planteado nuevamente la aprobación de las otras plazas, lo cual estaría siendo posterior al tema de la formulación presupuestaria, cuando podría hacerse antes, de manera que esto tenga obviamente una congruencia con el tema que posteriormente tiene que venir aprobarse acá y vaya también respaldado.

Director Operativo: *Se lo recibo.*

Señor Auditor Interno: *No, yo estaba preguntando.*

Director Operativo: *En realidad era porque si no teníamos el presupuesto, no podíamos (incomprensible). No hay ningún problema en modificar el esquema de trabajo, traemos las plazas y si están de acuerdo los incluimos en el presupuesto y no hay ningún problema.*

Señor Auditor Interno: *Esa era mi consulta (incomprensible).*

Señor Presidente: *¿Alguna otra consulta?*

Entonces si gusta nos lee la propuesta de acuerdo.

Director Operativo: *El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica una vez concluido el asunto sometido a su consideración, acuerda: Aprobar la solicitud de creación de 85 plazas operativas para el fortalecimiento y continuidad de labores operativas, así como 10 plazas operativas para la apertura de la Estación de Cóbano acorde con la propuesta presentada por la Administración en el oficio CBCR-048696-2025-DGB-02150.*

Señora Presidente: *Bueno, yo no tengo observación, nada más que igual que en el anterior, en los considerando incluir que en el oficio CBCR-32882-2025-SFB-00701 del 13 de agosto del 2025, la Unidad de Servicios Financieros remitió la viabilidad financiera para la (incomprensible).*

Ahí aprobamos y que a quien se lo pasamos, igual creo que tenemos que poner lo mismo que pusimos en los otros.

Señora Maroto: *Instruye a la Administración a ocupación a partir del 2026.*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *(Incomprensible)*

Señora Presidente: *Que según lo indicado, dichas plazas fueron presupuestadas.*

Entonces lo someto a votación. ¿Don Luis Flores?

Director Flores: *Solo un detallito antes, retomando lo que dijo la señora presidenta, nada más que en forma posterior, don Luis talvez nos puede enviar el detalle de la ubicación de cada uno de los puestos, de mí parte estoy de acuerdo con el proyecto.*

Señora Presidente: *Ya Don Luis se lo va a mandar y él se lo va a explicar porque igual yo tenía la misma duda, ya él me lo explicó y quedo todo muy claro.*

Director Operativo: *Sí señor, con mucho gusto.*

Señora Presidente: *Ok, entonces lo someto a votación ¿Don Luis?*

Director Flores: *De acuerdo.*

Señora Presidente: *¿Don César?*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *De acuerdo*

Señora Presidente: *Don Eduardo y mi persona de acuerdo.*

Con el voto favorable de la totalidad de los directores presentes se toma el acuerdo en firme y por unanimidad.

ACUERDO V: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo y con el voto favorable de la totalidad de los directores, se toma el siguiente acuerdo:
El Consejo Directivo, **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, con la finalidad de dar continuidad a las labores que brinda a la sociedad costarricense, eleva ante el Consejo Directivo del Cuerpo de Bomberos el análisis realizado por la Dirección Operativa del Cuerpo de Bomberos, emitido mediante oficio CBCR-032036-2025-DOB-00576, con sus respectivas justificaciones.

SEGUNDO: Que ha sido de conocimiento de este Consejo Directivo, la solicitud de creación de 95 puestos operativos, con la finalidad de dar atención a las necesidades de fortalecimiento de las Estaciones de Bomberos, a través de la dotación de recurso humano, para la ejecución de las labores

esenciales dispuestas en la Ley 8228, como lo es el servicio que brinda el personal operativo, remitido mediante oficio CBCR-048696-2025-DGB-02150, con fecha 24 de noviembre del 2025.

TERCERO: Que a la solicitud de plazas realizada mediante oficio CBCR-048696-2025-DGB-02150, se adjuntan los respectivos criterios técnicos:

- Oficio CBCR-048600-2025-AJB-00247, con fecha 21 de noviembre del 2025, criterio legal sobre la viabilidad del Consejo Directivo para crear plazas.
- Oficio CBCR-032882-2025-SFB-00701, con fecha 13 de agosto del 2025, criterio sobre la a viabilidad financiera para la creación de nuevos puestos administrativos durante el periodo 2026.

CUARTO: Que la Ley 8228 establece la viabilidad de aprobación del Consejo Directivo, a través de los alcances expuestos en su artículo 7, así como el artículo 23 del Reglamento a la Ley N°8228 del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica °37615-MP, indica que la organización del Cuerpo de Bomberos y la creación de las plazas necesarias para el cumplimiento de sus fines, serán aprobadas por el Consejo Directivo, conforme a los criterios de interés y conveniencia del Cuerpo de Bomberos y dentro de los plazos oportunos para asegurar la operación y funcionalidad de sus servicios.

ACUERDA:

1. Aprobar la solicitud de creación de 85 plazas operativas para el fortalecimiento y continuidad de labores operativas, así como 10 plazas operativas para la apertura de la Estación de Cóbano; acorde con la propuesta presentada por la Administración en el oficio CBCR-048696-2025-DGB-02150.
2. Instruir a la Administración para que procedan con la utilización de las plazas en el año 2026.

ACUERDO EN FIRME.

Se retira de la sala de sesiones, la señora Wendy Maroto Solórzano, Jefe de la Unidad de Talento Humano, al ser las dieciséis horas con tres minutos.

Señora Presidente: *Ahora sí, vamos hacer un recesito técnico.*

La señora Presidente Gabriela Chacón Fernández realiza un receso de la sesión, al ser las dieciséis horas con tres minutos

La señora Presidente Gabriela Chacón Fernández reanuda la sesión, al ser las dieciséis horas con veinte minutos.

ARTÍCULO VI: OFICIO CBCR-048263-2025-SAB-00303. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DIRECTIVO.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el oficio CBCR-048263-2025-SAB-00303 del 20 de noviembre del 2025, que contiene el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Directivo. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Señora Presidente: *Pasamos para el siguiente tema, que es el tema del Reglamento de Funcionamiento del Consejo Directivo, la atención de observaciones, dado que hemos recibido algunas observaciones de todos los directores y poder leerlas todas aquí, llegar a un consenso creo que nos queda bastante difícil.*

Entonces mi propuesta es hacer como un cuadrito comparativo, leer la propuesta, las observaciones de cada uno de los directores, pasárselo de esa forma a los directores para que sea mucho más visual y para la próxima sesión, entonces, ya ahí si traemos una propuesta mucho más compleja, entonces lo vamos a ver en la próxima sesión

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

CAPÍTULO IV: TEMAS INFORMATIVOS PÚBLICOS.

ARTÍCULO VII: OFICIO ABVCA-001-2025 DE LA ASOCIACIÓN DE BOMBEROS VETERANOS DE LA CIUDAD DE ALAJUELA.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el oficio ABVCA-001-2025 del 28 de octubre del 2025, que contiene lo relacionado con la Asociación de Bomberos Veteranos de la Ciudad de Alajuela. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Señora Presidente: *Quiero consultar a los señores directores si tuvieron acceso a ese documento, sino le agradecería a Eliany que lo presente, entonces no sé ¿Don Luis usted tuvo acceso al documento?*

Director Flores: *Sí.*

Señora Presidente: *¿Don César y don Eduardo?*

Ok, entonces el oficio fue remitido por el señor Manuel Ramos, el Presidente de la Asociación de Bomberos Veteranos de la Ciudad de Alajuela y nos informa de la constitución de dicha Asociación y que se pone en servicio del Cuerpo de Bomberos en lo que pueda colaborar, don Héctor ya fue copiado del oficio, en este sentido, yo

desconozco el manejo que se le da sobre todo a este tipo de relaciones con agrupaciones de veteranos de Bomberos, porque cada comunidad hace uno y se volvería casi inmanejable, pero bueno, es la Administración quien decide como manejarlo.

Entonces de mi parte, de parte del Consejo Directivo, mi solicitud sería a doña Eliany que le remita una respuesta, no un acuerdo, sino una respuesta indicando que el oficio fue conocido en esta sesión y que agradecemos que nos haya puesto en conocimiento sobre la creación de la Asociación y que valoramos ese esfuerzo y sobre todo la iniciativa que representa el proyecto el cual sin duda es super loable y sobre todo ayuda a todos los objetivos de la comunidad ¿No sé si para este tema tienen algún comentario adicional?

Director General: *Solamente para conocimiento de ustedes, en Costa Rica según el registro hay 75 agrupaciones que usan la palabra "Bomberos", entonces digamos que no es algo raro y nosotros casi siempre se entiende con la estación de la localidad, la apoyan, realizan actividades en conjunto con la comunidad, con nosotros directamente muy poco, solamente está que traemos del Convenio de la Asociación de Pensionados, es con la que únicamente se ha acercado directamente a la Dirección, las demás casi siempre trabajan a nivel local.*

Señora Presidente: *Ok, sería eso, nada más solicitarles y no sé si hay algún otro comentario.*

Damos por conocido el oficio de la Asociación de Bomberos Veteranos de la Ciudad de Alajuela.

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

CAPÍTULO V: TEMAS DE LA AUDITORÍA INTERNA PÚBLICOS.

ARTÍCULO VIII: INFORME SOBRE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL 2025 Y DEL ESTADO DE LAS RECOMENDACIONES DE AUDITORÍA AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2025.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el Informe sobre la ejecución del plan de trabajo anual 2025, que contiene lo relacionado con el informe sobre la ejecución del plan de trabajo anual 2025 y del estado de las recomendaciones de la auditoría al 30 de septiembre de 2025. Dicho informe y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Señor Auditor Interno: *Para iniciar comentar que este informe fue presentado ayer en el Comité de Auditoría y Riesgos de la Institución y acá venimos también a presentarlo para conocimiento de ustedes el estado de la ejecución del plan al 30 de septiembre, en esta presentación, indicar que se estructura de acuerdo también como está contenido en el Informe.*

Básicamente en tres apartados que son la ejecución de la Auditoría en relación con los servicios que estaban incluidos en el plan de trabajo, de aquellos que durante el periodo se incorporaron por algún traslado de algún órgano de control externo específicamente o particularmente, así como también la generación de algún servicio

preventivo y esta parte (diapositiva 86), también incluye lo que tiene que ver con la administración de la Auditoría, el seguimiento de recomendaciones que por normas la Auditoría debe realizar y otros asuntos relevantes que tienen que ver con dirección, riesgo y control.

Acá lo que estamos viendo en este cuadro (diapositiva 87), es cuál es el estado, la fotografía de ejecución de lo que son los estudios que están incluidos en el plan, los que están ya iniciados, los que estaban programados que aún no han iniciado, están por iniciar y aquellos que se incorporaron, talvez aquí hacer la aclaración, de hecho me parece que si es importante, ese volumen que se ve en la parte de estudios y proyectado principalmente obedece todavía a la cantidad de denuncias que se tienen, algunas abiertas en proceso y otras que se tienen en lista de la Auditoría Interna. Todo eso nos da un total de 58 actividades entre estudios y reportes para un corte a septiembre del 2025. Por otra parte, la relación de esta programación o planificación en relación con el cumplimiento del Plan Anual Operativo y la vemos en esta diapositiva (diapositiva 88), en donde en teoría tiene 3 metas definidas y las acciones que vemos acá son precisamente las que corresponden para el cumplimiento de esas metas.

En general la ejecución o el nivel de ejecución de la Auditoría como pueden ver se da en su 100% en la meta 1 y en la meta 3 que tiene que ver con el tema de las políticas que ha venido actualizando la Auditoría Interna, cumplimiento de los informes de desempeño como lo es los reportes, están establecidos ya durante el año.

En cuanto a la meta 2, el tema acá es que precisamente por distintas situaciones que se van presentando durante la ejecución de los estudios, normalmente es usual que se trasladen o se traslape de un trimestre a otro de lo que probablemente está planificado.

Como vemos ahí (diapositiva 88), ese cumplimiento en la meta 2 es de un 87%, teniendo una brecha ahí pequeña con respecto a ese periodo y en general, el cumplimiento de ese trimestre es de un 96% con respecto al PAO.

En cuanto a las denuncias, a junio habíamos reportado un total de 28 listadas, se nos suman 5 más en esos tres meses posteriores a setiembre, logramos tramitar una de ellas, pero si es importante también como vemos en la parte inferior de la tablita (diapositiva 89) que si a setiembre, todo este proceso en ese período, hemos logrado atender 7 denuncias y todo esto incluye tanto las que han ingresado como las que se encuentran en análisis.

Con respecto a la ejecución presupuestaria y la administración de Auditoría, se logra una ejecución de un 84% con respecto al presupuesto, ya a hoy la fotografía de este presupuesto ya es diferente, prácticamente estamos teniendo una ejecución casi que del 100% del presupuesto de Auditoría Interna y en cuanto a la capacitación a ese corte teníamos un promedio de 76 horas de capacitación entre los 9 funcionarios, distribuidos en distintos ejes temáticos, principalmente en aquellos foros de Auditoría como lo es el Congreso de Auditoría, la Sexta Jornada Anual de Auditoría Interna, Control Interno, cambio en alguna legislación, entre otras.

Con respecto a lo que tiene que ver con servicios preventivos y dentro de estos está la Asesoría y los servicios preventivos de advertencia, a este momento tenemos una participación en aquellos que han sido convocados la Auditoría Interna de 17 participaciones en las sesiones del Consejo, todavía a este momento, teníamos una participación en el Comité de Auditoría Corporativo, por eso este dato que estamos viendo acá de 12 participaciones (diapositiva 91) y se han emitido un total de 3 servicios preventivos de advertencia en temas de Control Interno.

Ahora lo que vemos (diapositiva 92), es el seguimiento de las recomendaciones y es importante decir que esta revisión nosotros la hacemos todos los trimestres, pero incluso con un seguimiento mensual y de verificación con la Administración, se mantenían al 30 de setiembre un total de 7 recomendaciones pendientes, pero ya hoy igual, el dato cambia porque si posteriormente recibimos las solicitudes de verificación de otras recomendaciones que ya también estaba atendiendo la Administración.

Con respecto al consolidado de las recomendaciones que son por informes de auditorías externas de la Contraloría General, se mantienen un total de 12 recomendaciones en lo que sería la Auditoría en Sistemas de Información, que esa acá la situación que se da es el tema de que hasta que vuelva a ingresar la Auditoría Externa y haga la revisión, empieza a validar el cumplimiento de estas recomendaciones que incluso fue realizada por otra firma, pero ese proceso está precisamente… De hecho, ayer nos comunicaron que ya la Administración estaba en la revisión del Informe borrador y la otra tiene que ver con las recomendaciones que todavía se mantienen del Informe de la Auditoría de Riesgo de Fraude, recordemos que todavía está el tema del perfil en una de ellas, que es el perfil del especialista que se está buscando llenar acá en la Institución y que obviamente para que conforme la Unidad (incomprensible).

Otros asuntos relevantes, ya en este corte nosotros habíamos visualizado la necesidad y la relevancia de incorporar lo que es un traslado para informar, un traslado que nos hace la Procuraduría sobre una solicitud de atención a una investigación, como ven acá (diapositiva 94), estamos dándole precisamente acuse de recibido mediante correo institucional, porque el traslado no fue por oficio, sino por un correo institucional, aplicando entonces en este sentido la equivalencia.

El otro que es de la Contraloría General de la República, estos dos ahorita también, vamos a ver si tienen un efecto sobre nuestro plan y precisamente es de lo que justifica una modificación, entendiendo que esto precisamente lo planteamos con corte de septiembre y en ese momento se estableció así, pero claramente por el hecho que se está viendo es por un tema de la posibilidad o la disponibilidad en la agenda.

Pero de igual manera, como hecho relevante, el poder haber atendido y dado ya un informe a este Consejo Directivo sobre la atención de un caso que se origina por una denuncia, el tema de las máquinas extintoras que provenían del 2024 y que fue algo no solo extenso, sino complejo en la revisión y de otros dos casos sobre hechos irregulares

que también fueron denunciados, que pudimos ver, incluso presentar en sesiones anteriores recientes a este Consejo.

En cuanto a la última parte que tiene que ver con los informes de caución y los de fin de gestión, de igual manera estamos con el seguimiento, pero no solo con el seguimiento, sino que también estamos con la ejecución de uno de los estudios que está en proceso con corte setiembre, que es precisamente sobre la gestión que se está llevando en esta materia desde la Institución, el estudio de control Interno.

Visto lo anterior, acá precisamente venimos a informar que esto nos lleva a la necesidad de hacer ajustes en nuestro plan y estos ajustes responden a estos traslados, son denuncias complejas que ya recibimos parte tanto la Procuraduría como la Contraloría, que incluso pasaron por una revisión inicial, ellos y es precisamente con base a esa revisión y la consulta que se nos hace si tenemos el caso, que ellos determinan el traslado.

Ya ahí, igual, hemos hecho el análisis de nuestra parte y también nos lleva a la conclusión que tenemos que atenderlo. Los estudios y atención de denuncias que ya traemos en proceso que no podemos detener y evaluar o valorar dentro del plan, cuales son aquellos otros estudios que no son de riesgo alto, dentro de nuestra clasificación que entonces podríamos trasladar y es lo que vemos en la tablita de abajo (diapositiva 95). Estamos llevando, ya iniciaron, eso sí quiero aclarar.

Los estudios que vemos en las líneas 1 y 2, no están enumeradas, pero la que habla sobre el servicio de capacitación por medio de la Academia, que es de tipo operativo, que ya dio su inicio, pero evidentemente por el período en el que nos encontramos no nos alcanzaría para finalizarlo y comunicarlo ya mediante un informe a la Administración, así como el que tiene que ver con garantías de cumplimiento, ese tiene que ver con el tema de contratación desde la organización.

No logramos realmente completar el proceso de plan estratégico que necesitamos, por eso se traslada al 2026, esto no es un estudio específicamente, pero si tiene que ver con una actividad fundamental de la Auditoría Interna para alinearlo con el de la Institución y estamos trasladando no para el 2026, pero si para un nuevo plan de trabajo porque ya con la valoración que tenemos y la distribución de los recursos para el 2026 podríamos más bien volver a tener que evaluar si efectivamente tendríamos la capacidad de ejecutarlos.

Entonces no se está incluyendo el 2026 y se están dejando para analizar la planificación del próximo año para un periodo siguiente, eso tiene que ver con Servicios Logísticos, desde la Unidad de Servicios Generales y la gestión de promoción de investigación que se realiza desde el Área de Ingeniería de Bomberos, entonces, es un total de 5.

Finalmente, lo que vemos en esta gráfica (diapositiva 96), es el porcentaje de cumplimiento que nuevamente está asociado o relacionado entre lo que es plan de trabajo y PAO, básicamente para resaltar acá el porcentaje alcanzado con respecto a ese período que es de un 96%.

Eso sería de nuestra parte con respecto al informe y quedo atento si existe alguna consulta.

Señora Presidente: *Yo sí tenía (inaudible).*

¿De esas cuántas correspondían o corresponden al año 2025?

Señor Auditor Interno: *El dato ahorita no lo preciso claro en mi mente, porque si traemos esto en el informe, puedo ver tal vez el informe y ahí sí.*

Señora Presidente: *También me llama la atención que dice "que se indique que en el año 2025 hay 35 asuntos, incluidos (incomprensible).*

Señor Auditor Interno: *Si, pero vamos a ver, porque viene incluso de un período anterior, esas 35 que están incluidas no es únicamente del 2025, sino que también trae algunas que todavía nosotros manejamos del 2024 y si no me equivoco, puede ser que nos quede alguna del 2023, entonces, evidentemente nosotros no las podemos dejar perdidas y por eso todavía manejamos ese volumen.*

Debo decir que debido a esta situación también no se indica en el informe, pero eso es algo que nosotros tenemos, obviamente evaluar y valorar, tuve que hacer ajustes al equipo de investigación, incluso ajustes en el cambio de funciones y roles, porque aquí hay que evaluar todo, incluso hasta como está la persona o las personas que están trabajando en el tema de investigaciones, puede ser que esto en algún momento sature, como satura a cualquier persona en otros campos y talvez esto es algo que nos ha afectado en ese momento.

También porque hasta este año y específicamente hasta mayo de este año, logramos sumar al equipo o a la planta de investigación, habríamos quedado con una, volvimos a sumar a una persona más y que es la profesional en derecho, a la abogada que ha venido a reforzar el equipo y todavía nos falta incorporar una persona más.

Aparte del replanteamiento de la estrategia que estamos teniendo también, yo comentaba ayer al Comité de Auditoría y Riesgos que muchas denuncias incluso nos restan tiempo y recursos, pero no podemos, no dejar de ver que es hacer un análisis inicial para poder trasladar si es del caso que corresponde con la Administración o si corresponde que nosotros la atendamos. No quiero ponerlo como una excusa, pero explica el por qué todavía mantenemos esa cantidad, a pesar que hayamos dado atención a 7 por lo menos al corte de setiembre de las que hay.

Señora Presidente: *¿Alguna otra consulta por parte de los señores directores?*

Bueno, entonces damos por conocido el Informe sobre la ejecución del Plan de Trabajo Anual del 2025 y del estado de las recomendaciones de la auditoría al 30 de setiembre del 2025, comunicado al Consejo Directivo mediante el oficio AIB-283-2025 del (incomprensible).

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

CAPÍTULO VI: TEMAS DE DIRECTORES PÚBLICOS.

ARTÍCULO IX: SOLICITUD COMPRA SISTEMA DE SONIDO.

Señora Presidente: *Pasamos al siguiente tema que son temas de directores de carácter público ¿Algún director con temas de carácter Público? ¿Don César?*

Señor Vicepresidente Ad Hoc: *Quería ver si podíamos hacer una solicitud a la Administración, de que compre un sistema de sonido para el problema que tenemos (incomprensible) inclusive en las actas a veces vienen incompletas porque no queda claramente la transferencia (incomprensible) creo que si es importante ese tema.*

Director General: *Si me permite doña Gabriela.*

Estamos en el proceso de compra parecidos a los del INS, (incomprensible) es como se hace el proceso o ¿cómo va eso Eli?

Secretaria de Actas: *El tema va a hacer muy completo, porque abarca micrófonos, abarca también la proyección, vamos a tener una pantalla y también lo que es el audio ya de la sala y para las personas que se conectan también, está abarcando como todos esos aspectos, también trae la funcionalidad de la presidencia, que la presidencia puede dar y quitar la palabra también, entonces para que sepan que ya estamos trabajando en eso.*

Director General: *(Incomprensible)*

Secretaría de Actas: *Vamos a ver, ya la licitación se cerraba en noviembre, se cerró este mes, entonces, ya esperamos de aquí a unos dos meses del otro año, ya estar iniciando con lo que es ya la implementación y demás.*

De hecho, los proveedores vinieron hacer una visita, a mostrarnos más o menos las herramientas, a ver también el espacio que tenemos en la sala, que funciona mejor, que no funcionaría definitivamente y ese era como todas las valoraciones.

Director Vílchez: *¿En cuánto está el plazo de entrega?*

Secretaría de Actas: *El plazo de entrega si no me equivoco son 3 meses para la implementación.*

Señora Presidente: *Y duran un mes instalando.*

Secretaría de Actas: *Es un mes casi que dedicado a estar haciendo pruebas con el.*

Director Vílchez: *Eso si no hay apelaciones.*

Secretaría de Actas: *Sí señor, esperando que no haya apelaciones.*

Señora Presidente: *Cualquier cosa podríamos tener un plan b, unas grabadorcitas, sobre todo don César que habla a veces bastante bajito, entonces una grabadorcita ahí adicional como para que se ayuden.*

Secretaría de Actas: *Sí señora, de hecho, ahí tenemos una, entonces para la próxima sesión (incomprensible).*

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

TEMAS CONFIDENCIALES

CAPÍTULO VII: TEMAS RESOLUTIVOS CONFIDENCIALES.

ARTÍCULO X: CONFIDENCIAL.

ACUERDO X: CONFIDENCIAL

CAPÍTULO VIII: TEMAS DE DIRECTORES CONFIDENCIALES.

ARTÍCULO XI: CONTRATACIÓN ASESOR LEGAL Y RIESGOS.

Señora Presidente: *Pasamos al último tema de la agenda que es asuntos de directores de carácter confidencial ¿Un director que tenga algún tema?*

Director Flores: *Sí, le entendí señora presidenta que iba a incluir dentro de los temas, el asunto de urgir a la Administración lo del gestor de riesgos y el asesor jurídico, pero no sé si lo va a manejar diferente.*

Señora Presidente: *Si señor tiene razón, don Héctor nos iba a explicar un poco la situación, talvez si lo hacemos ingresar, yo si estoy bastante preocupada porque creo que esto nos surge y sobre todo viendo que el profesional de riesgos se envió por última vez o lo vimos por última vez en la sesión del 11 de setiembre y era ajustar el perfil y volver a sacar el concurso y no ha pasado nada.*

Con el fin de referirse al siguiente tema se permite el ingreso a la sala de sesiones al señor Héctor Chaves León, Director General, al ser las dieciséis horas con cincuenta y siete minutos.

Con el fin de referirse al siguiente tema se permite el ingreso a la sala de sesiones a la señora Wendy Maroto Solórzano, Jefe de la Unidad de Talento Humano, al ser las dieciséis horas con cincuenta y siete minutos.

Señora Presidente*: El asesor legal, lo vimos en julio y luego en octubre y le pedimos que revisara la información de los 81 candidatos para conocer las diferentes especialidades y con ello, tomar la decisión si es necesario cambiar el perfil.*

Don Héctor tenía una explicación, pero yo creo que de setiembre el de riesgos no ha pasado nada y el de la Dirección Jurídica desde octubre que es simplemente hacer el proceso (incomprensible) candidatos a hoy no tener nada (incomprensible) ver si pueden tener algo, ver si podemos declarar desierto, se declara desierto y yo creo que ya la modalidad de concurso aquí pasaría a otro ámbito, más bien podríamos hacer hasta un (incomprensible) porque creo que ya no nos podemos esperar mucho más tiempo, entonces, doña Wendy no sé si talvez nos lo puede explicar así super brevemente.

Señora Maroto: *Sí señora, tenemos dos temas, que sería el de riesgo y el asesor legal, en este caso con respecto al asesor legal, nosotros hicimos la valoración de los perfiles de los 81 candidatos interesados, ninguno cumplía las especificaciones requeridas en el perfil del puesto, no obstante, ustedes me requirieron a mí.*

Director General: *Wendy por el término que se (incomprensible).*

Señora Maroto: *Exacto, no cumplen con la especialidad que se requería de administración hacia derecho público, entonces ustedes me requirieron que les indicara en cual especialidad estaban ellos como tal.*

Acá tenemos el desglose, si hay oferentes que cumplen ya con todo, pero, por ejemplo, con contratación administrativa es una especialidad 4, tenemos en derecho penal 3, tenemos en derecho administrativo 1, procesal 1, derecho laboral 3, nos faltaría de registrar casi todos, la resolución de conflictos 1 y esta sería, por ejemplo, el desglose de especialidades que tienen, si ustedes consideran a bien alguna de estas especialidades podríamos darle continuidad al proceso.

En caso de que no consideren a bien eso, podemos hacer la actualización del perfil del puesto para poder orientarlo a que no sea un requisito excluyente el de derecho público y establecer ojalá como requisitos deseables o considerar experiencias para republicar el reclutamiento con los nuevos requisitos, esa es la intención de nosotros con el proceso.

Director General: *Digamos que ustedes escojan 3 y los entrevisten de esos para avanzar.*

Señora Presidente: *Sería talvez como que nos pasen toda la nómina, todo esto y decidimos (incomprensible) entonces que nos pase toda la información para ver si podemos hacer y en caso de que…*

Director General: *Filtrarlos de alguna forma o mandar todos los 43.*

Señora Presidente: *Mejor mandarlos.*

Señora Maroto: *Yo hice una tabla resumen, en la tabla resumen les sirve, hay algunos que se repiten acá que talvez es de ambientes notarial, es de registrar y derecho laboral, entonces los números acá se van a poder perder un poquito, con la tabla que yo les paso, se los puedo clasificar.*

Señora Presidente: *Ok, entonces que nos lo pase a más tardar mañana, nosotros lo analizamos y si se tiene que hacer una sesión extraordinaria, la hacemos (incomprensible).*

Señora Maroto: *Ese sería el primer tema y el de riesgos, respecto al proceso de reclutamiento al perfil de riesgo, nosotros hicimos un ajuste del perfil con la autorización del Consejo Directivo, lo que hicimos fue volver a publicarlo en tres sitios, redes oficiales, plataforma interna y al Colegio de Ciencias Económicas con cierre al 30 de noviembre, en este momento si tenemos oferentes.*

Señora Presidente: *(incomprensible)*

Señora Maroto: *Hasta el 30 de noviembre ya casi finaliza la recepción.*

Señora Presidente: *(incomprensible) el concurso porfa, para ver si podemos moverlo.*

Señora Maroto: *Sí señora.*

Se han recibido un total de 33 candidatos postulándose, de estos tenemos 4 que del todo aparentan no cumplir, porque hemos hecho el avance en revisión con candidatos y tenemos 29 que aparentan cumplir a nivel de currículo.

De estos 33 postulantes, 16 que se han analizado de manera detallada, o sea, que ya los llamamos, ya los entrevistamos, ya validamos el perfil, de estos 16 que se analizaron de manera detallada tenemos 3 oferentes que cumplen al momento con todos los requisitos, que serían estas 3 personas que cumplen a cabalidad.

Director General: *Esto se hace el domingo entonces ¿el 30? Puede recibir sábados y (incomprensible).*

Señora Maroto: *Ahora, de estos son 3 que hemos identificado, puede ser que con los que nos faltan, identifiquemos aún más.*

Señora Presidente: *Tal vez si nos pasa el PDF del concurso, de comunicación para ver si (incomprensible).*

Entonces eso sería, ya no tenemos más temas, entonces, al ser las cinco con dos minutos damos por terminada la sesión ordinaria 275.

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

SIN MÁS TEMAS EN EL ORDEN DEL DÍA, LA SEÑORA PRESIDENTE GABRIELA CHACÓN FERNÁNDEZ, LEVANTA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO AL SER LAS DIECISIETE HORAS CON DOS MINUTOS DEL VEINTISIETE DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO.