

BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA



160 AÑOS

NUESTRA HISTORIA ES PROTEGER TU VIDA

Código de Ética y Conducta del Benemérito
Cuerpo de Bomberos de Costa Rica

BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA

 BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA			Versión: 01
Código de Ética y Conducta del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica			Oficio de aprobación/ N° Acuerdo, Sesión: Acuerdo VI, Sesión N°0274
Escrito por: Miembros Comisión de Control Interno	Revisado por: Héctor Chaves León	Aprobado por: Consejo Directivo	Fecha de aprobación: 30/10/2025

Código de Ética y Conducta del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica

Contenido

I. Introducción	3
II. Alcance	4
III. Definiciones	4
IV. Misión, Visión y Propósito institucionales	5
V. Declaración de valores.	6
VI. Responsabilidad de la gestión ética	7
a) Responsabilidad principal de la gestión ética.	7
b) Responsabilidad de las personas trabajadoras del Cuerpo de Bomberos. ..	7
VII. Acciones de congruencia.....	7
VIII. Compromisos éticos	9
1. Compromisos de las personas funcionarias de la Institución.	10
2. Compromisos específicos de las personas funcionarias titulares subordinados.	11
3. Compromisos institucionales.	12
IX. Pautas para las relaciones	13
X. Aplicación en el quehacer institucional	15
XI. Disposiciones finales	16
XII. Bibliografía.....	17
XIII. Vigencia.....	17
XIV. Detalle Histórico	17

I. Introducción

El Código de Ética y Conducta del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, en adelante BCBCR, se presenta como un marco fundamental para guiar la conducta y el desempeño de sus colaboradores, definiendo los valores y acciones que deben regir las interacciones y decisiones diarias, con énfasis en el compromiso que entraña la ética en el servicio público.

En ese contexto, el presente instrumento tiene como propósito, establecer las bases para promover un ambiente de trabajo cuyos pilares sean la Abnegación, el Honor y la Disciplina, en el quehacer organizacional tanto a nivel interno como externo, con lo cual, el contenido del presente documento, lejos de enmarcar una norma de carácter legal o sancionador, lo que procura es contribuir al desarrollo profesional y personal de cada funcionario y el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en nuestro servicio.

Recuérdese, que el Cuerpo de Bomberos, desde su origen, ha contado con valores fundamentales que han orientado su evolución, siendo prueba de ello, que los referidos principios de Abnegación, Honor y Disciplina siempre han sido ejes fundamentales en el actuar de los funcionarios de la organización, debidamente reafirmados hace cerca de dos décadas, a través de los talleres de Clima y Cultura organizacional, “SOMOS” y “VAMOS”, realizados en los años 2016 y 2017 respectivamente.

Fue así como, en el primer taller, se reafirmaron dichos valores institucionales dejando claro, un significado más representativo para cada uno de ellos y estableciendo las acciones que se ligan a estos. Además, se logró identificar y plasmar, el propósito institucional que guía el actuar de cada funcionario. En el segundo taller, se trabajó en la definición en conjunto de la Misión y Visión, soportes para establecer la respectiva ruta institucional.

Lo anterior deja claro, que tanto los valores como la Misión y Visión de la Organización, nacen del sentir de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos y representan la forma en que la organización visualiza el actuar ético ante las situaciones que se presenten.

En resumen, el Código de Ética y Conducta del BCBCR, viene a reflejar el compromiso institucional con la excelencia en la prestación de servicios, asegurando que cada acción emprendida esté alineada con los valores y acciones que definen al BCBCR y la normativa conexas.

II. Alcance

El presente Código es un documento orientador del actuar ético para el personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos y los miembros del Consejo Directivo.

III. Definiciones

A continuación, se detallan las definiciones principalmente atinentes a este Código:

- a) **Código de Ética y Conducta:** documento orientador de la conducta institucional de las personas trabajadoras del Cuerpo de Bomberos, basado en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica, razón por la cual, no tiene estructura jurídica, no incorpora sanciones, ni constituye un compendio de normas.
- b) **Conducta Antiética:** Se refiere a acciones u omisiones que se apartan de los principios y valores éticos reconocidos institucionalmente como tales. En ese sentido, la conducta antiética suele guardar relación entre otros supuestos, con acciones que implican corrupción, falta de transparencia y abuso de poder, que tienen el inevitable efecto de dañar la confianza y la integridad de las instituciones.
- c) **Conflicto de interés:** es la situación en la que se encuentra una persona servidora pública, cuando sus intereses privados tienen la capacidad de influir indebidamente, en el ejercicio correcto de sus deberes y responsabilidades, generándose en consecuencia, conflicto con su deber público.
- d) **Corrupción:** es el uso indebido del poder y de los recursos públicos, para beneficio personal, ajeno o político.
- e) **Dependencia:** corresponde a las Unidades, áreas o programas que conforman la estructura orgánica del Cuerpo de Bomberos.
- f) **Derechos Humanos:** son derechos que, sin distingo de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición son inherentes a las personas.
- g) **Ética de la Administración Pública:** toda acción y decisión desarrollada en el marco de la organización, debe responder al fin público que justifica su existencia.
- h) **Ética Pública:** Es el conjunto de normas, principios y valores, que rigen las relaciones entre los servidores públicos y la ciudadanía. La ética pública busca garantizar, que las decisiones y acciones de los funcionarios se atiendan ajusten al interés general y promuevan la confianza en las instituciones.

- i) **Ética:** es el conjunto de pautas de comportamiento que guía la conducta humana hacia la satisfacción óptima de las necesidades y la prestación de servicios de la organización. Fomenta y desarrolla, las cualidades humanas desde el interior de cada persona, orientando de forma racional, la toma de decisiones en la función que desempeña dentro de la organización.
- j) **Gestión Ética:** desempeño de las funciones basándose en valores y principios que aseguran la transparencia, la rendición de cuentas y la imparcialidad. La gestión ética promueve un entorno laboral donde la integridad y el respeto son fundamentales.
- k) **Máximo Jerarca:** figura de mayor rango dentro de una Organización publica, que en el Cuerpo de Bomberos corresponde al Consejo Directivo.
- l) **Programa ético:** es un documento que contiene las estrategias y gestión de la ética dentro del BCBCR.
- m) **Responsabilidad Social:** se refiere al compromiso de las organizaciones, de actuar en beneficio de la sociedad. Implica considerar el impacto de las decisiones y acciones en la comunidad y el medio ambiente.
- n) **Titular subordinado:** funcionario de la administración activa, responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones. Para el caso del Cuerpo de Bomberos, los titulares subordinados corresponden a los Directores, jefaturas de Unidad y encargados de áreas y programas.
- o) **Valores:** cualidades interiores que guían el comportamiento de una persona u organización, siendo estos lo que hacen que actúe en determinada manera.

IV. Misión, Visión y Propósito institucionales

Misión

Brindamos servicios de prevención y protección, para salvaguardar la vida, los bienes y el medio ambiente.

Visión

Seremos un referente de calidad e innovación a nivel nacional e internacional.

Propósito

AMAMOS LO QUE HACEMOS,
CUIDAMOS LO QUE USTED AMA.

V. Declaración de valores.

A continuación, se detallan los valores que guían el accionar del Benemérito Cuerpo de Bomberos, los cuales constituyen la referencia que debe inspirar la conducta, de los miembros del Consejo Directivo y el personal que conforma el Cuerpo de Bomberos.

Estos valores se incorporan en todo el accionar institucional y deben orientar la toma de decisiones y el comportamiento.

1. **Abnegación:** Actitud positiva hacia el trabajo, demostrando voluntad, compromiso, disposición y responsabilidad en la búsqueda de la excelencia.
2. **Honor:** Comportarse con lealtad y honestidad, respetando la dignidad de uno mismo y de los demás, siendo ejemplo con nuestros actos.
3. **Disciplina:** Cumplir metas conforme a las normas de la organización. Empezar acciones para nuestra permanente superación personal.

Como complemento a este aspecto resulta importante referenciar, los valores de Compromiso y Solidaridad (Abnegación) y Respeto y Honestidad (Honor), contenidos en el Código de Ética y Conducta del Grupo INS.

En ese mismo sentido, a efecto del Cuerpo de Bomberos, también devienen aplicables, los principios éticos citados en las *Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a Observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, Funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en general*, entre ellos:

- a) **Legalidad constitucional:** principio que exige someter toda actuación pública al ordenamiento jurídico; de modo tal que, sólo lo expresamente autorizado por la Constitución y la ley es válido; la inobservancia de valor constituye el delito de fraude de ley, según artículo 58 de la Ley 8422 (Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública).
- b) **Igualdad:** principio de derechos humanos que exige, tratar a todas las personas sin ningún tipo de discriminación. No es posible una conducta pública que haga distinciones.
- c) **Regularidad:** las operaciones y actos administrativos deben asentarse, de manera correcta, en registros financieros y presupuestarios confiables.
- d) **Eficiencia:** las gestiones públicas deben maximizar los resultados ante la eventual escasez de fondos y recursos; los objetivos de trabajo deben cumplirse al menor costo posible.
- e) **Eficacia:** mandato que busca adecuar y concretizar las políticas públicas, así como el cumplimiento de los objetivos y metas.

- f) **Austeridad:** la asignación, adquisición, conservación e inversión de los recursos y fondos públicos, deben orientarse a la satisfacción plena del interés público, según el mandato del Estado Social de Derecho y al uso racional de éstos.

VI. Responsabilidad de la gestión ética

Se establecen a continuación, las responsabilidades en la gestión ética.

a) Responsabilidad principal de la gestión ética.

Los miembros del Consejo Directivo, Directores General, Administrativo y Operativo, y jefaturas de dependencias, deben mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, además, son los responsables de la promoción de la gestión ética de la organización. La Dirección General debe asegurarse de que el Código de Ética y Conducta sea conocido y aplicado por todo el personal del BCBCR.

b) Responsabilidad de las personas trabajadoras del Cuerpo de Bomberos.

Lo establecido en el presente código es de obligatorio acatamiento para los colaboradores de la Organización, en la cotidiana práctica de labores.

VII. Acciones de congruencia

Las acciones congruentes procuran visualizar valores específicos a partir de conductas concretas con las que los colaboradores puedan identificarse en su quehacer diario y así ponerlas en práctica.

De acuerdo con lo anterior, para cada uno de los valores se han establecido como complemento las siguientes acciones congruentes:

Abnegación

- **Acciones congruentes:**

- ✓ Solidaridad
- ✓ Coraje
- ✓ Bondad
- ✓ Empatía
- ✓ Pasión
- ✓ Entrega
- ✓ Diligencia
- ✓ Generosidad
- ✓ Servicio
- ✓ Nobleza.

Adicionalmente, la abnegación puede practicarse cuando se visualizan las siguientes conductas:

- Brindar una atención oportuna y cordial a las personas que requieran nuestros servicios.
- Dar el mejor esfuerzo para cumplir con las asignaciones diarias y tareas, tanto en la oficina como en la atención de las emergencias.
- Ser la solución y no el problema.
- Acompañar en los momentos difíciles a nuestros compañeros.
- Tener claras las prioridades.
- Responder al llamado, entregándose incondicionalmente.

Honor

- **Acciones congruentes:**

- ✓ Orgullo de pertenencia
- ✓ Positivismo
- ✓ Devoción
- ✓ Compañerismo
- ✓ Alegría
- ✓ Rectitud
- ✓ Equidad
- ✓ Valentía
- ✓ Humildad
- ✓ Integridad

Adicionalmente, el Honor puede visualizarse cuando se practican conductas como:

- Respetar la privacidad, los criterios y opiniones de los demás.
- Conversar las diferencias antes que se conviertan en problemas.
- Aprender de los errores.
- Representar con orgullo la reputación de la institución.
- Actuar con rectitud y lealtad en todas las circunstancias.
- Ser confiables y actuar con transparencia.

Disciplina

- **Acciones congruentes:**

- ✓ Autocontrol
- ✓ Efectividad
- ✓ Sacrificio
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Destreza
- ✓ Conocimiento
- ✓ Orden
- ✓ Determinación
- ✓ Obediencia

Adicionalmente, la Disciplina puede visualizarse, cuando hay conductas que reflejan:

- Velar por la propia condición física y sana alimentación.
- Mantener ordenado nuestro lugar de trabajo.
- Portar el uniforme correctamente.
- Cuidar nuestra seguridad y la de los demás con equipo en condiciones óptimas.
- Prepararse para dar lo mejor.
- Acudir puntualmente a los compromisos.

VIII. Compromisos éticos

Los compromisos éticos son pautas y normas, que los individuos aceptan seguir en su comportamiento y en la toma de decisiones, asegurando que sus acciones se

armonicen con los valores de la organización. Su ámbito de aplicación abarca las relaciones internas, externas y el desempeño profesional.

1. Compromisos de las personas funcionarias de la Institución.

- a) Conocer y cumplir el Plan estratégico, Marco Ético, Marco Normativo Legal, políticas, Manuales, Procedimientos).
- b) Mantener buenas relaciones entre los miembros de la organización (ambiente laboral sano).
- c) Procurar el mejor desempeño laboral de las funciones asignadas.
- d) Utilizar los recursos de la organización de manera responsable y eficiente.
- e) Prevenir los conflictos de intereses. Lo cual puede ampliarse con lo que citan las Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a Observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, Funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en general, así como la Política de Prevención, identificación y gestión de conflictos de interés del BCBCR.
- f) Proteger la información de la institución incluyendo la confidencial.
- g) Proporcionar un trato igualitario a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.
- h) Desarrollar empatía en el ambiente laboral y para con las personas usuarias.
- i) Promover una cultura de Transparencia y rendir cuentas por sus actos, decisiones y resultados.
- j) Tener objetividad e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Tal como lo citan las *Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a Observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, Funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en general*.
- k) Mantener la neutralidad política, tanto la real como la percibida.
- l) Denunciar ante las instancias correspondientes, los actos internos y/o externos de los cuales se tenga conocimiento y, presuntamente sean irregulares, ilegales o contrarios a los valores del BCBCR.

Las denuncias se pueden presentar a través de las siguientes herramientas:

- **Denuncias Auditoría:** administrado por la Auditoría interna del BCBCR, al correo: denunciasauditoria@bomberos.go.cr
- **Contraloría de servicios:** Administrado por Gestión de Calidad, mediante el correo:
 - ✓ Correo electrónico: contraloria@bomberos.go.cr
 - ✓ Vía telefónica: (506) 2547-3700, ext. 3758 y 3858.

- ✓ Fax: (506) 2547-3789 (a nombre de Contraloría Servicios e incluir copia de la cédula de identidad)
- ✓ En físico: San José, Avenida 3, Calle 18. Costado norte de la parada de buses “La Coca Cola”. Edificio Oficinas Centrales de Bomberos, tercer piso.

Medidas de Confidencialidad y protección:

Las denuncias que se presenten serán tramitadas con arreglo a las siguientes medidas de protección:

- a) Confidencialidad de la información que se brinde mediante los canales establecidos.
- b) Confidencialidad de la identidad del denunciante y testigos.
- c) Protección contra amenazas, persecución o represalias, durante y después de concluida la investigación.

Adicionalmente, se aplicará los regímenes de protección previstos en la Ley 8968, Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales y la Ley 10437 Ley de Protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales.

2. Compromisos específicos de las personas funcionarias Jerarcas y titulares subordinados.

Además de los compromisos citados en el punto 1 de este apartado, los titulares subordinados deberán:

- a) Tomar decisiones que sean trazables y justificadas, pensadas en el interés de la organización.
- b) Incentivar para que la cultura organizacional sea un proceso de aplicación continua dentro de la organización.
- c) Mantener un comportamiento ejemplar acorde con los valores definidos.
- d) Demostrar actitudes y comportamientos éticos.
- e) Fomentar un buen ambiente laboral dentro de su equipo de trabajo.
- f) Fomentar un ambiente laboral caracterizado por el bienestar y la armonía, donde se promueva el mejoramiento integral, el trabajo en equipo institucional, la formación ética permanente, el acceso a la información, la transparencia y la rendición de cuentas.

- g) Delegar funciones, manteniendo el equilibrio de las cargas laborales dentro del equipo de trabajo.
- h) Promover un ambiente en donde se dé la comunicación asertiva y efectiva para todo el equipo de trabajo.
- i) Impulsar una adecuada gestión de las funciones asignadas a cada persona.
- j) Desarrollar proceso de capacitación y/o formación integral y permanente del personal.
- k) Ofrecer acompañamiento al personal y empoderarlo para el desempeño de sus funciones.
- l) Ejercer un Liderazgo objetivo.

3. Compromisos institucionales.

La organización se compromete a:

- Propiciar una aplicación imparcial de la ley y la protección efectiva de los derechos humanos.
- Fortalecer la gestión integral, transparente y responsable.
- Impulsar el desarrollo y potencial humano.
- Desarrollar una cultura de responsabilidad social.
- Brindar un servicio de calidad a las personas usuarias.
- Promover la competencia leal entre proveedores.
- Cumplir con la Política Ambiental del Cuerpo de Bomberos de Costa Rica.
- Llevar a cabo procesos anuales de rendición de cuentas.
- Propiciar el acceso a los espacios físicos, a la información y a los medios de comunicación, a través de sistemas adaptados a las necesidades de la población con discapacidad.
- Realizar toda contratación de manera imparcial.
- Respetar a las personas sexualmente diversas.
- Hacer un uso racional de los fondos públicos
- Fortalecer los mecanismos de control interno.
- Buscar la mejora continua como un objetivo permanente de la organización.
- Impulsar una gestión de la calidad fundamentada en procedimientos.
- Facilitar la creatividad e innovación y el aprendizaje organizacional.
- Responder a las expectativas de los usuarios y de la ciudadanía en general.
- Desarrollar programas informáticos, como instrumentos facilitadores en el establecimiento del control interno y la transparencia institucional.
- Elaborar anualmente el informe de gestión, con el fin de rendir cuentas de la labor institucional; el cual se divulgará en la página Web.
- Garantizar la calidad de los servicios.

- Informar a la ciudadanía en general sobre el uso que se les da a los recursos.
- Ofrecer respuesta a todas las solicitudes que requieran información de naturaleza pública.
- Educar y sensibilizar al personal en los procesos de gestión ambiental de la Institución.
- Impulsar la adquisición de bienes y servicios basados en criterios de sostenibilidad (compras verdes).
- Ejecutar medidas de consumo eficiente de agua y energía, tanto eléctrica como combustible.

IX. Pautas para las relaciones

1. Pautas para las relaciones con la ciudadanía y clientes

- Mantener en todo momento un comportamiento apegado a los valores de la organización.
- Fomentar un trato libre de cualquier tipo de discriminación, respetando en todo momento la dignidad y Derechos Humanos.
- Velar por un correcto manejo de la información proporcionada por las personas usuarias y clientes para el proceso de sus operaciones, de modo que la misma sea utilizada únicamente para el propósito por el cual fue suministrada o requerida, salvo los casos en que la legislación permite u ordena otro uso, o cuando el cliente o usuario lo autorice.
- Denunciar sobre cualquier acto de corrupción, conductas fraudulentas y prohibidas, conflicto de interés, hostigamiento sexual, entre otros.
- Atender diligentemente a los usuarios y clientes, procurando en todo momento identificar y comprender sus necesidades y realidades para brindarles la atención debida y oportuna, por todos los medios disponibles.
- Garantizar el acceso eficaz a la información pública, de conformidad con la normativa externa e interna aplicable.
- Evitar situaciones de conflictos de interés, que puedan interferir con el juicio de valor objetivo en el desempeño de las obligaciones.
- Rechazar honorarios o regalías de cualquier tipo por discursos, conferencias o actividades similares, con excepción de lo permitido por la ley.

2. Pautas para las relaciones con Proveedores

- a. Fomentar el compromiso ético y profesional en las relaciones con los agentes económicos que ofrecen bienes o servicios al Cuerpo de Bomberos.
- b. Verificar que la contratación pública sea acorde con la normativa vigente y cuente con los criterios técnicos correspondientes, según las necesidades del Cuerpo de Bomberos.
- c. Garantizar el trato igualitario a los oferentes, procurar amplia competencia e invitar potenciales oferentes idóneos, así como, velar que la contratación reúna las exigencias de calidad, precio y actualización tecnológica que obedezcan a las necesidades de la organización.
- d. Orientar las acciones hacia una conducta de “no tolerancia” a los actos de corrupción y conductas fraudulentas o prohibidas, en total apego a la ética, el deber de probidad, riesgo y control interno, como base para prevenir la comisión de delitos.
- e. Vigilar que los proveedores cuenten y/o asuman regulaciones que promuevan los derechos humanos, la libertad, la igualdad, la erradicación de cualquier acto u omisión que atente contra los derechos fundamentales de las personas, los valores éticos, la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.
- f. Impulsar a los proveedores a ser vigilantes y responsables sobre los impactos que se generan en la sociedad y medio ambiente producto de la actividad que generan, con el fin de no comprometer la capacidad de las generaciones futuras.
- g. Velar por la confidencialidad, clasificación y manejo de la información de los proveedores del Cuerpo de Bomberos.
- h. Dar el tratamiento adecuado a la información confidencial de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 9986, Ley de Contratación Pública, Ley N° 8968, Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales y la normativa interna.
- i. Vigilar la correcta aplicación de lo regulado en la Ley N°9986, Ley de Contratación Pública y su Reglamento y otras normativas relacionadas, con el objeto de cumplir los criterios y condiciones de contratación, manejo de la información, gestión con proveedores y manejo de eventuales fraudes y conflictos de interés.
- j. Observar el comportamiento de los proveedores con el fin de que sea congruente con los valores de la organización.

3. Pautas para las relaciones con los órganos del sector público.

- a. Construir entornos éticos para la coordinación sinérgica interinstitucional entornos éticos interinstitucionales para consolidar los vínculos de asociación, colaboración, apoyo mutuo y complementariedad en la acción conjunta de proyectos para el logro de objetivos específicos de cada Institución.
- b. Cumplir con los deberes que impone la ley, desarrollar mecanismos para el control de resultados y la rendición de cuentas.
- c. Generar y desarrollar dentro del marco legal, ético y profesional los contratos, convenios o servicios que se tienen con las partes interesadas.
- d. Vigilar el cumplimiento de las decisiones y la resolución de situaciones de manera que se garantice el accionar ético de la organización.
- e. Denunciar ante la autoridad correspondiente, por las vías fijadas por ley, aquellas actividades que se detecten como sospechosas o que violenten el ordenamiento jurídico.

X. Aplicación en el quehacer institucional

A continuación, se detallan algunos de los usos que tendrá este instrumento en la Institución:

- **Guía para la toma de decisiones y acciones:** corresponde su observancia para todo el personal institucional, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.
- **Instrumento de inducción:** Servirá para integrar al personal nuevo, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional basada en valores.
- **Base para la elaboración de perfiles del personal.** De modo que se incluyan en estos perfiles el cumplimiento de elementos éticos de la Organización.
- **Herramienta para la formación continua:** Contribuirá a la educación moral del personal.
- **Orientación en la definición de indicadores:** Facilitará el reclutamiento, la selección y la evaluación del desempeño.
- **Insumo para la divulgación y promoción:** Fomentará de manera constante la ética y los valores institucionales interna y externamente.
- **Carácter orientador:** Dado que es de naturaleza ética y no legal, este instrumento tiene un carácter orientador en la conducta y no regulador. Por lo tanto, no debe ser utilizado como herramienta disciplinaria y no se podrán derivar sanciones por su incumplimiento.

- **Supervisión y mejora continua:** La Comisión de Control Interno será el órgano responsable de verificar la gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora del contenido del código de ética y conducta, mediante su plan anual de trabajo.

Unido a lo mencionado anteriormente, podrá aplicarse el presente código en cualquier actividad vinculada al quehacer institucional.

XI. Disposiciones finales

Este código representa la identidad del Cuerpo de Bomberos referenciado en sus Valores, Misión y Visión, además, de establecer los elementos esenciales de la ética en un ente público.

El Cuerpo de Bomberos busca poner en práctica en la ejecución de sus labores diarias lo que este código propone, de manera que no solo la institución sea beneficiaria sino la ciudadanía costarricense en general.

Además, se dispone que este Código deberá ser revisado al menos cada dos años posterior a su aprobación o cuando se considere requerido, a fin de que el mismo se mantenga al margen de los cambios a nivel organizacional.

El mismo será revisado por la Dirección General y las dependencias que esta designe, bajo el proceso o metodología que esta considere.

El presente código y sus modificaciones deberán ser aprobadas por el Consejo Directivo.

XII. Bibliografía

- Instituto Nacional de Seguros. (2025). Código de Ética y Conducta del Grupo INS. Tomado de: <https://www.grupoins.com/media/nf0pkkj3/22c%C3%B3digo-de-%C3%A9tica-y-conducta-del-grupo-ins.pdf>
- Bomberos de Costa Rica. (2017). *I Capítulo Libro Rojo*.
- Bomberos de Costa Rica. (2018). *II Capítulo Libro Rojo*.
- Comisión Nacional de ética y Valores. (2021). Manual para la elaboración de códigos de ética y conducta en el sector público costarricense. Tomado de: [https://eticayvalores.go.cr/wp-content/uploads/2024/11/manual para codigos de etica y conducta.pdf](https://eticayvalores.go.cr/wp-content/uploads/2024/11/manual_para_codigos_de_etica_y_conducta.pdf)
- Contraloría General de la República. (2004). Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, Funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en General. Tomado de: https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=53925&nValor3=58925&strTipM=TC

XIII. Vigencia

Este Código entrará en vigor tras su aprobación por parte del Consejo Directivo.

XIV. Detalle Histórico

Versión	Acuerdo de Aprobación / N° Acuerdo, Sesión:	Fecha	Escrito por:	Revisado por:	Aprobado por:
01	Acuerdo VI, Sesión N°0274	30/10/2025	Miembros de la Comisión de Control Interno	Héctor Chaves León	Consejo Directivo

2025

