



OFICINA DE POSGRADOS

Tema:

IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL DE BOMBEROS DE TUNGURAHUA

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas

Línea de Investigación:

INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

Autor:

Fredy Vicente Ledesma Bárcenas

Director:

Mg. Edwin Javier Santamaría Freire

Ambato – Ecuador

Noviembre 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DE TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL DE BOMBEROS DE TUNGURAHUA

Línea de Investigación:

INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

Autor:

Fredy Vicente Ledesma Bárcenes

Edwin Javier Santamaría Freire, Ing. Mg.

f

CALIFICADOR

Elva Aidee Llerena Barreno, Ing. Mg.

f

CALIFICADOR

Patricio Geovanny Acosta Fonseca, Ing. Mg.

f

CALIFICADOR

Juan Carlos Acosta Teneda, P. PhD.

f

OFICINA DE POSGRADOS

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato - Ecuador

Octubre 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **FREDY VICENTE LEDESMA BÁRCENES**, con cédula de ciudadanía **1802941136**, autor del trabajo de graduación intitulado: "IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL DE BOMBEROS DE TUNGURAHUA", previa la obtención del título de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, en la escuela de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública se respeta los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, se respeta las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, octubre 2023



Fredy Vicente Ledesma Bárcenes

1802941136

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme otorgado la vida, la sabiduría, una familia quienes han creído en mí y me han apoyado en todo momento, enseñándome a valorar en cada instante con esfuerzo y sacrificio el tiempo dedicado a mi superación y triunfo personal y profesional, a usted señor Tutor, por el apoyo brindado, y a todos quienes contribuyeron con un granito de arena a este logro.

Fredy Vicente Ledesma Bárcenas

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis está dedicado a mi familia, que me ayudaron tanto en este camino de la superación, poniendo todo y dándome el ánimo para continuar en este duro reto, conscientes de que al final lograremos alcanzar las metas planteadas, y en especial a la memoria de mi madre, quien siempre quiso verme como un verdadero profesional.

Fredy Vicente Ledesma Bárcenas

RESUMEN

Esta investigación es de gran interés por la contribución a mejorar la imagen y fortalecer el valor agregado de las Instituciones de Bomberos en la Provincia de Tungurahua, toma en consideración los servicios que prestan a la ciudadanía, y la relación con la institucionalidad y trabajo con valores de respeto, solidaridad, justicia, responsabilidad y honestidad. Por este motivo, establecer el código de ética para el personal de los Cuerpos de Bomberos de la Provincia de Tungurahua, a través de un estudio descriptivo, con el uso de un enfoque mixto en el cual se combinan tanto lo estadística-cuantitativa para describir el impacto del problema en la población de impacto en estudio, con lo cualitativo para caracterizar el estudio en sí mismo, al profundizar la información con los actores institucionales. En este sentido, fomentar la ética dentro de la estrategia institucional a los servidores públicos, permite contar con herramientas y procesos para ejecutar las actividades con sólidos principios de conducta, para generar una mayor excelencia en calidad y gestión del interés colectivo y mejorar la imagen institucional. Los resultados de la investigación muestran que es necesaria la implementación de un nuevo código de ética que abarque las necesidades tanto del personal bomberil como de la sociedad a la que sirve.

Palabras clave: Código de ética, valores institucionales, código deontológico, cultura institucional, Cuerpos de Bomberos.

ABSTRACT

This research is of great interest for its contribution to improve the image and strengthen the added value of the Firefighter Institutions in the Province of Tungurahua. Taking into consideration the services they provide to citizens, and their relationship with the institution and work with values of respect, solidarity, justice, responsibility, and honesty. For this reason, introducing a code of ethics for the fire brigade personnel of the Province of Tungurahua, through a descriptive study, with the use of statistical-quantitative research methodologies to describe the impact population under study, is complemented with a mixed approach by the combination of qualitative approaches to determine the study, deepening the information especially with the institutional participants. In this aspect, encouraging ethics as part of the institutional strategy will allow public employees to have tools and mechanisms that allow them to conduct their activities with strong ethical guidelines, to generate greater excellence in quality and management of the collective interest, and to improve the institutional reputation.

Key words: Ethics, institutional values, deontological code, institutional culture, Fire Departments.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	8
1.1 Ética y Deontología	8
1.2 Moral, valores y virtudes.	12
1.3 Ética Profesional	15
CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO	26
2.1 Tipo de investigación	26
2.2 Población y muestra de estudio	27
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	29
CAPITULO III ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1 Comprobación e hipótesis.....	35
3.2 Análisis de resultados cuantitativos	35
3.3 Análisis de resultados cualitativos.....	47
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES	102
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	113

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Taxonomía de valores	14
Cuadro 2. Virtudes fundamentales	15
Cuadro 3. FODA de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua	33
Cuadro 4. Plan de trabajo para implementación del código de ética.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población del Personal de los Cuerpos de Bomberos de la provincia de Tungurahua.....	27
Tabla 2. Distribución de la muestra de participantes por estrato.....	28
Tabla 3. Estructura de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua.....	31

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Primera pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	36
Ilustración 2. Segunda pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	37
Ilustración 3. Tercera pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	37
Ilustración 4. Cuarta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	38
Ilustración 5. Quinta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	39
Ilustración 6. Sexta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	40
Ilustración 7. Séptima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	41
Ilustración 8. Octava pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	41
Ilustración 9. Novena pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	42
Ilustración 10. Décima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil	43
Ilustración 11. Undécima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.....	44
Ilustración 12. Duodécima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.....	45
Ilustración 13. Decimotercera pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.....	45
Ilustración 14. Decimocuarta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.....	46
Ilustración 15. Ética profesional.....	47

Ilustración 16. Cumplimiento del código de ética	48
Ilustración 17. Aplicación en la institución bomberil	49
Ilustración 18. Inculca el código de ética profesional.....	50
Ilustración 19. Cambios en el código de ética profesional.....	51

INTRODUCCIÓN

El medio ambiente, la vida y los bienes de los pobladores de las ciudades están en permanente riesgo debido a las acciones humanas, esto como resultado de las interacciones socio-productivas, así como por las diferentes fuerzas de la naturaleza que de manera imprevista pueden afectar la seguridad y bienestar de la población, tanto en la integridad física como psicológica.

Herrera (2014) reflexiona sobre esta diversidad de eventos y situaciones adversas, y manifiesta que, cuando la presencia o magnitud de estas amenazas supera la capacidad de atención y respuesta personal, de forma obligatoria se debe recurrir a la intervención de medios extraordinarios, con capacidad de respuesta, capacitación técnica, recursos y maquinaria especial para atender estas emergencias, se hace referencia a la labor bomberil. A nivel mundial los Cuerpos de Bomberos, son considerados como instituciones de ayuda y apoyo a la comunidad. Son una fuerza de protección social y comunitaria que participa de forma activa frente a situaciones de emergencia y catástrofes, intervienen en la extinción de incendios, rescate de personas y protección del medio ambiente, y que, por el rol y función social, se han convertido en entes de vital importancia para la comunidad.

La labor bomberil se trata de un trabajo que expone al individuo a un elevado nivel de estrés y peligro (Secretaría de Gestión de Riesgos, 2016). La profesión de bombero requiere un grado alto de dedicación personal, un verdadero deseo de ayudar al prójimo con principios y valores, componentes imprescindibles que debe tener una institución pública, como lo son los Cuerpos de Bomberos.

El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), normativa que regula la organización y funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, define el campo de acción y naturaleza de estos estamentos como instituciones técnicas que prestan el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios; así como de apoyo en otros eventos

adversos de origen natural o antrópico. Así mismo, efectúan acciones de salvamento con el propósito de precautelar la seguridad ciudadana (Asamblea Nacional, 2017), cuyas acciones deben ejecutarse en la zona geográfica de circunscripción.

La intervención del Cuerpo de Bomberos en la extinción y control de incendios, como toda actividad humana ha conllevado un proceso de desarrollo o evolución, tanto en las técnicas, herramientas y maquinaria para el control de los flagelos, así como en el alcance y estructura organizacional, genera modelos de gestión complejos (Fabara y otros, 2020).

Dentro de los modelos de gestión se consideran como elementos a: “la estructura de la organización, el ambiente físico, los aspectos tecnológicos, las herramientas de trabajo, el contexto grupal, políticas y normativas que regulan el desarrollo de la actividad, el sistema de remuneración, la toma de decisiones...” (Rico & Ricardo, 2016, pág. 98), lo que evidencia la complejidad de estos modelos. De lo manifestado de manera previa y en base al interés de la presente investigación, se puntualizará en las políticas y reglamentos que rigen las actividades institucionales, de manera concreta en el Código de Ética, documento que define los valores, principios, responsabilidades, compromisos éticos del personal de las organizaciones.

Como referencia, este tipo de Instituciones a nivel internacional incorporan Códigos de Ética, para promover una correcta moral, las buenas costumbres y el respeto a las normas sociales, cívicas, del derecho, de la convivencia, que fomentan los valores como la disciplina, la abnegación, la honradez, el ejemplo, entre otros. El Servicio Municipal de Bomberos de Castellón (2017), menciona al respecto que “La construcción del código deontológico representa la asunción de la defensa de unos principios y normas éticos comunes a la profesión y orientadores de la práctica profesional” (pág. 11).

Los diferentes Cuerpos de Bomberos del Ecuador, al igual que las similares extranjeras, cuentan con Códigos de Ética que buscan orientar las acciones morales y la conducta

del personal, pero que en vista de la institucionalización de la corrupción en todas las esferas del quehacer social, a nivel público como privado, los servidores bomberiles están expuestos o tentados a cometer actos ilícitos, lo cual implica la búsqueda de beneficios personales a través del abuso del poder, injerencia en decisiones o funciones, se excede la legalidad de los actos, así como el incumplimiento de los estándares de conducta y las normas éticas de la empresa (Sánchez, 2021), afecta la imagen organizacional, la credibilidad y la calidad del servicio.

La imagen corporativa de estas Instituciones se puede ver deteriorada por diferentes factores que incluyen: la deficiencia en el conocimiento de los funcionarios, la mala gestión administrativa, una inadecuada práctica de valores, inapropiados procesos de selección, deficiente formación de los servidores públicos, el incremento de actitudes antiéticas, el soborno, abuso de autoridad, tráfico de influencias, dádivas, entre otras, en tal sentido, los diferentes casos de corrupción, indisciplina, entre otros, ocasionan que los usuarios internos, externos, la ciudadanía y la sociedad en general, exijan a las Instituciones el comportamiento transparente, que se comprometan con el desarrollo de entornos, que actúen de forma honesta y responsable.

A nivel de la provincia de Tungurahua, los Cuerpos de Bomberos, no cuentan en la actualidad con el Código de Ética que norme y oriente los principios éticos y la conducta, lo que sin generalizar a todo el personal de Casacas Rojas, ha provocado el incumplimiento de protocolos, la indisciplina personal, desorden, mala atención, desinterés en la labor que realiza, escaso compañerismo, demora en la respuesta para la atención de las emergencias, mal uso de los equipos y herramientas de trabajo, lo que produce reacciones negativas entre los miembros de institución, así como en la comunidad.

De esta manera, la insuficiente ética con los valores y principios en una institución pública no permite integrar el conjunto de normas morales en la toma de decisiones, en procesos y objetivos estratégicos que se vinculan a la misión, visión y a los objetivos (Betancur, 2016). Las actitudes y comportamientos negativos de algunos funcionarios,

empleados o trabajadores han hecho, en la mayoría de los casos, que las instituciones públicas desde hace tiempo proyecten una mala imagen, donde muchos usuarios son atendidos de una mala manera, y provoca inconformidad.

La formación del personal, en cualquier organismo público, es vital debido a que esto tiene un carácter eminentemente activo en la marcha y desarrollo de las instituciones; por ello, es fundamental que los servidores públicos tengan una formación íntegra con una amplia visión, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución y compromiso con los objetivos de esta. Por tal razón, es importante captar y formar al personal de Bomberos, con un cierto perfil ético, responsables de forma social, porque los fines y las tareas que estos cumplen, tiene un alcance directo con la comunidad.

Principios y valores como el honor, disciplina, honestidad, lealtad, entre otros, son la base ética y moral, fundamental para el cumplimiento de las funciones del personal bomberil, tienen un impacto positivo en la atención de emergencias, actúa de manera técnica, profesional y ética, lo que mejora la imagen que la colectividad tiene de estas Instituciones (Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, 2012).

En base al análisis de la problemática del objeto de estudio que plantea el presente trabajo, a continuación, se exponen algunos antecedentes investigativos relacionados con el diseño y empleo del Código de ética desde diferentes enfoques y campos profesionales, así como el impacto en la gestión del talento humano, como herramienta para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Besio (2020), refiere que el Código de Ética es el compilatorio de normas que individuos pertenecientes a una rama profesional debe respetar o cumplir, es decir, los miembros que se acogen o están regulados por este cuerpo normativo deben mantener una conducta profesional que no vulnere los principios y reglas estipuladas, pues, en este tipo de documentos se detallan tanto las acciones que puede cumplir, como aquellas que no deben realizar. Otro aporte de la investigación considera las condiciones que debe cumplir el código de ética: validez, solidez y persuasividad.

Se entiende por validez que sea un cuerpo coherente en sí mismo y que todos los artículos sean concordantes entre sí. A la vez debe poseer solidez, es decir que los enunciados sean verdaderos, fundados en lo que las cosas son, y en valores. Aquí el centro no está en la coherencia lógica, sino que en las premisas (las razones) y en las conclusiones. Por último, y muy relacionado con las anteriores condiciones, el Código de Ética debe ser capaz de comunicar y persuadir. Debe ser capaz de mostrar a los colegiados, la belleza y bondad de los postulados. De allí la relación con la validez y solidez (Besio, 2020, pág. 401).

Se requiere que las condiciones expuestas presentes en el Código de Ética que se plantea elaborar como producto de este trabajo investigativo, en vista que se considera que otorgarán significatividad y significado a la practicidad de los principios deontológicos como expresión de la naturaleza profesional bomberil, así difundir a la colectividad los valores y principios sobre los que se basa el accionar del personal perteneciente al Cuerpo de Bomberos.

El Código de Ética integra fundamentos normativos de la ética profesional, en el que se describen las responsabilidades y deberes de los miembros pertenecientes a un gremio particular. En el análisis describe el Código de Ética de psicólogos de Chile, estructurado en tres componentes o capítulos generales Cifuentes (2019). El primero, detalla los principios éticos generales, se centra en principios y aspiraciones. El segundo, relacionado a normas éticas generales, que establecen el alcance del código, siendo este de carácter normativo. El tercer capítulo, centrado en las normas éticas específicas, que tratan de varios aspectos propios de la profesión, detalla consideraciones deontológicas del quehacer laboral.

También menciona que, la elaboración y empleo de los códigos de ética o deontológicos, es una práctica recurrente en diversas profesiones, colectivo y países, y que estos dotan de principios normativos que regulan la conducta y el ejercicio profesional, razón por la cual se considera pertinente el desarrollo de la presente

investigación, orientada al diseño e implementación del Código de Ética para el personal de Bomberos de la provincia de Tungurahua.

Ruiz-Lozano, de los Ríos & Lara (2016), en el estudio sobre los códigos de ética como instrumentos de gestión de la responsabilidad social, afirman que el liderazgo ético, es factor relevante en el comportamiento ético de las instituciones, así como mencionan que los códigos de ética, no deben centrarse en establecer un listado de normas y artículos que dictaminan el tipo de comportamiento y sanciones a las que se exponen quienes incumplan, sino que estos documentos hagan explícitos los valores de la organización.

También, se considera que la eficacia de estos instrumentos normativos radica en estricta aplicación, lo que incluye adoptar medidas para quienes no actúen en base a lo establecido, lo que implica que la ejecución depende de actos y procesos justos, equitativos e imparciales al momento de la aplicación de sanciones. Este aspecto adquiere relevancia en el quehacer bomberil, en específico en el Ecuador, en el que el COESCOP, establece procesos disciplinarios a los cuales el Código de Ética que se proyecta construir en este trabajo, debe articularse y complementarse de forma armónica (Asamblea Nacional, 2017).

Sánchez J. (2015) menciona que, es preciso dotar de herramientas que permitan estudiar la conducta, el comportamiento humano, basado en el conjunto de normas, ya que, la vida está regida por principios éticos que son los que respaldan el comportamiento ante la sociedad, por ello, son necesarios ciertos principios que orienten a los individuos actuar bajo normas de conducta ética.

En tal sentido, el problema científico de la investigación es: ¿Cómo lograr un comportamiento ético en el trabajo del personal de los Cuerpos de Bomberos de la Provincia de Tungurahua? Por lo tanto, se propone la hipótesis: La puesta en marcha del Código de Ética influye en la buena imagen que proyecta la Institución ante la sociedad. A partir de lo expuesto, en la idea a defender se formula el objetivo general:

- Proponer el plan de implementación del código de ética para el personal de los Cuerpos de Bomberos de la Provincia de Tungurahua.

Los objetivos específicos planteados para la realización de esta investigación son:

1. Sustentar de forma teórica los conceptos vinculados con el código de ética.
2. Diagnosticar la situación actual de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua en cuanto al manejo de la ética en la institución bomberil.
3. Diseñar el código de ética con los componentes apropiados para los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua

Para el desarrollo se propone la metodología exploratoria y descriptiva, que permita conocer la realidad de la institución y que sea posible la generación de una propuesta del código de ética. Por tal razón, se propone desarrollar el código de ética adaptado a la realidad del Cuerpo de Bomberos de Tungurahua para promover dentro de la estrategia institucional y a los servidores públicos el uso de herramientas y procesos que ayuden a ejecutar las actividades con sólidos principios de conducta, con valores, para generar una mayor excelencia en calidad y gestión del interés colectivo y mejorar la imagen institucional que tiene la sociedad acerca de los Cuerpos de Bomberos en la provincia del Tungurahua.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

En este apartado se realiza la revisión teórico-conceptual sobre el Código de ética, el fundamento y origen deontológico, la relación con la ética profesional, y la estructura, finalidad e impacto en la gestión del talento humano enfocado en el quehacer bomberil, actividad que involucra un alto nivel de altruismo y valores que deben ser conocidos y aplicados por todo el personal institucional en la labor interna como en la atención de emergencias a la colectividad. A partir de la revisión documental se ha profundizado en el conocimiento de las variables de investigación que orientan la implementación del Código de ética en los Cuerpos de Bomberos de la provincia de Tungurahua.

Rico y Ricardo (2016) hacen una descripción de los elementos que constituyen un modelo de gestión complejo, entre ellos las políticas y normativas que regulan el desarrollo de la actividad empresarial. Como parte de la normativa institucional, esta documentación describe o expone parte de la cultura organizacional, es decir, las prácticas, valores, principios, ideario, objetivos, reglas que forman el marco en el que se desarrollan las relaciones interpersonales entre los miembros institucionales y los clientes externos a la misma, constituyéndose en la identidad institucional.

Para sustentar la estructura y contenido del Código de Ética de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua, se inicia revisa la relación entre deontología y ética como fundamentos filosóficos constituyentes del código. Para autores como Rodríguez (2015) y Meléndez (2015), la ética está relacionada con los principios, es decir, la conciencia personal, y la deontología abarca los deberes y normas de un área específica.

1.1 Ética y Deontología

Ética

Etimológicamente el término Ética, surgió en la filosofía griega, del vocablo *éthicos*, que significa carácter, se hace relación a un patrón de comportamiento. Este

comportamiento está moldeado por la relación con los diferentes grupos sociales, lo que ha motivado se establezcan parámetros o límites para las acciones humanas en forma de estímulos o restricciones busca una convivencia y desempeño adecuados (RAE, 2023).

Rodríguez (2015), define a la Ética como “la ciencia referida al estudio filosófico de la acción y la conducta humana” (pág.19). También menciona que la Ética, se refiere al cómo y el porqué de esa conducta. A la vez, el autor en mención clasifica el objeto de estudio de la Ética en dos tipos: 1) el objeto material, y 2) el objeto formal. El primero, lo representa el acto racional y libre. El segundo, se basa en determinar la rectitud del acto humano, razón por lo que se puede afirmar que las acciones del ser humano están orientadas en torno a la racionalidad y a la libre voluntad de la persona.

Lo expuesto de manera previa permite entender que la Ética, se encarga de cualificar la moralidad del comportamiento humano, mediante la determinación de conductas, son buenas o malas, razón por la que, Rodríguez (2015) plantea una clasificación de los actos o conductas, afirma que se debe distinguir entre los actos humanos y los actos del hombre, por lo que manifiesta: “Tanto unos como otros son ejecutados por el hombre, sin embargo, los primeros son ejecutados conscientes y libres, es decir en un nivel racional, mientras que los actos del hombre carecen de conciencia o de libertad o de ambas cosas” (pág.22).

La ejecución de actos conscientes y voluntarios -lo que implica la libertad de actuación- es la característica principal para diferenciar los actos humanos, que pueden ser catalogados como buenos o malos, de los actos del hombre que, por la naturaleza mecánica e irracional, son amorales (Rodríguez, 2015), de ahí que la Ética se convierte en una guía o modelo de conducta para orientar los actos humanos. Por tanto, la ética trata del estudio de la moral, valores, principios y el accionar humano, la cual permite promover el comportamiento deseable, de esto el comportamiento de las personas, en el desenvolvimiento diario en diferentes labores llevan al éxito o fracaso ya que, en muchas ocasiones solo depende del correcto comportamiento para hacer la diferencia.

En este sentido, una institución, empresa, negocio para alcanzar el cumplimiento de objetivos metas trazadas, depende en gran parte del talento humano y del comportamiento.

Para esclarecer ciertos conceptos que se han abordado en la definición de la ética, Meléndez (2015), propone la ampliación de dichos términos, mismos que se enuncian a continuación:

- a) *Acto humano*. Todas las actividades que realiza el hombre de forma diaria son conocidas como actos humanos, mismos que están inmersos en la ética, los cuales se pueden considerar como buenos o malos.
- b) *Acto moral*. Se entiende que un acto es moral cuando ha sido pensado, es decir, ha sido deliberado, voluntario y con intención de actuar bien.
- c) *Conciencia moral*. Es el juzgamiento personal de las acciones realizadas otorgándoles una valoración positiva o negativa, independiente del criterio o juicio de otras personas.

El mismo autor en mención, plantea una división de la ética, que, aunque es una sola ciencia, se puede distinguir dos esferas del alcance. La primera, es la *Ética General*, que determina los principios básicos orientados a otorgar el carácter moral a los actos humanos. La segunda clasificación es la *Ética Especial o social*, la cual consiste en aplicar los principios a las acciones del hombre en la vida social, lo que estaría en relación con los deberes, principios o valores de grupos sociales, laborales o instituciones.

Deontología

En ocasiones la ética y la deontología suelen considerarse como términos sinónimos, por la similitud y relación con la actuación del ser humano, pero tienen esferas de acción diferentes que se complementan en la búsqueda de promover actos humanos aceptables a nivel personal y social. A continuación, se enuncian algunas definiciones de Deontología.

Meléndez (2015) hace mención que deontología proviene de la raíz griega *deontos* cuyo significado es deber y *logia* de tratado o ciencia, cuyo objeto de estudio se relaciona con los fundamentos del deber y las normas morales, que orientan los deberes enmarcados con la bondad o malicia de los actos voluntarios.

El término se refiere a “lo que es conveniente y que, como disciplina, hace que la Deontología se concrete en normas que, sean exhortativas o coercitivas, puedan, por tanto, apoyar comportamientos deseables” (Vega, 2017, pág. 74). Para Pantoja (2012) la esencia de la Deontología radica en que es una disciplina que se encarga del estudio de los deberes de comportamiento aplicado a un ámbito concreto, es decir, son los deberes que asumen los miembros que pertenecen a ese grupo profesional o social. Esto permite contextualizar que la Deontología como la Ética, poseen una dimensión doble, una dimensión personal que corresponde al actuar en base al bien o lo correcto, y otra relacionada con los deberes que se tienen con los miembros de los grupos sociales o laborales a los que se pertenecen.

Rodríguez (2015) menciona a Bentham, dice que la Deontología se enmarca en el estudio de las conductas que no están sujetas al control de la legislación pública, separan el área moral del área jurídica, pues para el autor, los deberes deontológicos pertenecen a la esfera moral, y las leyes o normas jurídicas que rigen conductas son parte del ámbito legal, por lo que Deontología significaría “la Ética de los deberes prácticos, basados en la acción libre de la persona y en la conciencia moral, y no en la reglamentación jurídica” (pág. 142).

De estas definiciones revisadas se puede hacer las siguientes puntualizaciones sobre Deontología:

1. La Deontología y la Ética son disciplinas con esencia diferente pero complementaria en la búsqueda de la práctica de conductas deseables del individuo, sea a nivel personal y social.

2. La Deontología se fundamenta en el estudio de los deberes y normas morales relacionadas con grupos o colegios profesionales, quienes plantean las formas apropiadas y esperadas del comportamiento de los miembros.
3. Se diferencian dos ámbitos, los deberes éticos o morales que son parte de la Deontología, mismos que no tienen fuerza coactiva, y el otro ámbito son las normas jurídicas, establecidas en la normativa legal, cuyo incumplimiento conllevaría una sanción.

1.2 Moral, valores y virtudes.

Como parte del objeto de estudio de este trabajo, hay varios términos que se emplearán en el desarrollo del Código de Ética, por lo que se considera pertinente definir el significado y puntualizar la aplicación práctica.

La moral proviene del término latín *mos* o *moris*, que se interpreta como costumbre, por lo que la acepción sería, buenas costumbres aceptadas de forma social, es decir, el conjunto de normas sobre lo que debemos hacer u omitir en la vida cotidiana, mismas que son construcciones sociales (Rodríguez, 2015). Por lo tanto, la moral es producto externo al ser humano, mientras que la ética, proviene desde el interior del ser. Meléndez (2015) define a la moral como “el código de buena conducta dictado por la experiencia de la raza para servir como patrón uniforme de la conducta de los individuos y los grupos” (pág. 41). Esta afirmación apoya lo expresado de manera previa en el sentido que la moral o normas morales son producto y parte de la vida social.

De ahí se enuncia que los elementos de la vida moral, entre ellos: a) Normas morales (No matar). b) Valores morales (justicia, respeto). c) Sentimientos morales (compasión, amor). d) Juicios morales (Es justo). e) Acciones morales (ayudar al prójimo, no mentir). f) Personas con conciencia de las acciones y norma, excepto niños y dementes. g) Sanciones y consecuencias de las acciones internas y externas (aprobación o desaprobación personal y social) (Meléndez, 2015).

En este punto es pertinente hacer la distinción entre los principios y las normas, pues son términos que emplean de forma regular en la temática que se está abordando, y se puede mencionar que los principios se distinguen de las normas por ser más genéricos que estas. En términos generales un principio enuncia un valor o meta valiosa y las normas, en cambio, dicen cómo debe aplicarse un principio en determinadas situaciones.

Los valores son convicciones profundas sobre asuntos importantes, que se internalizan conforman pautas de comportamiento a nivel personal, social y laboral (Vega, 2017). Meléndez (2015) enfatiza que los valores son “principios y cualidades de origen social, además de ser ideales son eternos, inmutables y a históricos, es decir, los valores no cambian, lo que cambia es la percepción de ellos a través de la historia” (pág.47). En este contexto, los valores vienen a ser esas orientaciones que guían la conducta en busca de la realización personal, tienen la función de sustentar nuestras acciones, contribuyen a la formulación de metas y objetivos, ayudan a elegir opciones en base a los intereses propios, sentimientos y convicciones. Por último, se puede recalcar que los valores son actitudes y conductas, entendiéndose a actitud como esa disposición de actuar en cualquier momento; y conducta, al orden y disciplina para conducirse en cualquier circunstancia (Meléndez, 2015).

Se debe considerar que a la par de la existencia de los valores también están presentes antivalores o contravalores, que se oponen a un valor específico, impide el desarrollo personal del ser humano y la convivencia social armónica. Por ejemplo, el antivalor de la justicia es la injusticia, de la bondad es la maldad.

Rodríguez (2015) hace mención sobre la existencia de valores universales, denominados así porque cubren el conjunto de fenómenos que tienen una significación positiva para el desarrollo social. Entre estos valores se encuentran: el amor, la libertad, la paz, la tolerancia, la justicia, entre otros. Así también, se debe entender que estos valores tienen la función de otorgar universalidad a la existencia humana. A continuación, se expone una taxonomía de valores (Cuadro 1).

Cuadro 1. Taxonomía de valores

Tipo de valor	Busca	Objetivo
Teóricos	Verdad	Conocimiento
Estéticos	Belleza	Arte
Religiosos	Trascendencia	Dios
Sociales	Bien	Altruismo
Políticos	Poder	Participación

Fuente: Meléndez (2015)

Las virtudes engloban como término desde el origen en el latín *virtus* que quiere decir cualidad excelente, o disposición a actuar bien en sentido moral (Meléndez, 2015). Esta definición permite entender que las virtudes son un hábito operativo bueno, siendo una cualidad de la voluntad adquirida mediante la práctica de hacer lo correcto desde la perspectiva moral. Estos hábitos operativos, pueden ser virtudes o vicios.

Las virtudes ayudan a conducirse por la vida, aporta a la autorrealización personal, constituyéndose en el patrimonio moral de la persona (Rodríguez, 2015). Así un hábito al ser una disposición estable adquirida como fruto de la práctica resulta difícil de cambiar. Las virtudes disminuyen mediante la realización de actos contrarios a ellas, de modo que se origina un nuevo hábito, llamado vicio, que anula la virtud opuesta, y en teoría podría ser viceversa.

Al mencionar las virtudes, estas se diferencian en dos aspectos: el primero, relacionado con el intelecto, a las que se denominan virtudes intelectuales, entre las que se refieren al entendimiento especulativo y el entendimiento práctico. El segundo, son las virtudes morales, que están direccionadas con el buen obrar.

Es importante recalcar que, las personas poseen varias potencialidades que se pueden desarrollar o alcanzar durante el ciclo vital, entre ellas la valentía, la paciencia, la responsabilidad, entre otras, de las cuales existen las llamadas virtudes

fundamentales (Rodríguez, 2015), que son los sustentos para las virtudes restantes, mismas que se describen a continuación:

Cuadro 2. Virtudes fundamentales

Virtudes fundamentales	Definición
Templanza	Es la virtud moral que modera la atracción de los placeres sensibles o deseos, y procura un equilibrio en el uso de los bienes.
Fortaleza	Es la actitud de superar los obstáculos, de obrar pese a las dificultades.
Prudencia	Es la capacidad de ver las cosas se forma correcta, de apreciar la realidad en la adecuada dimensión.
Justicia	Es el hábito que inclina a la voluntad a dar a cada uno lo suyo.

Fuente: Adaptado de Rodríguez (2015)

1.3 Ética Profesional

Para contextualizar la temática de análisis, es necesario definir el término “profesión”, que según Meléndez (2015), significa “acción de profesar, enseñar o ejercer una ciencia, arte u oficio, empleo, facultad de cada cual” (pág. 78). Vega (2017), menciona sobre los profesionales, que son las personas que han adquirido competencias específicas que los capacitan para comprender, actuar y resolver problemas en determinada área de conocimiento. Hortal (2010), puntualiza que un profesional es la persona que brinda un servicio específico a la sociedad, se hace de este la forma de sustento, se incentiva a un colectivo que de forma general tienen principios de actuación.

En base con lo expuesto, se puede entender que una profesión es una ocupación laboral que busca ofrecer un servicio, con un alto grado de conciencia social, cuyas actuaciones estarán dentro de un marco ético y legal, sin embargo, puede presentarse

comportamiento e intereses inapropiados que antepongan prácticas y objetivos personales, por lo que para un profesional no basta tener competencias técnicas, sino también un alto grado de conciencia y compromiso ético. También se debe considerar que ejercer una profesión, le otorga una posición social, asignándole ciertos derechos y deberes, que, integrándose con los valores, principios, tradiciones del área laboral se constituye en el ethos profesional, se asume la identidad profesional y se adquiere el compromiso con todos quienes la ejercen.

Al hablar de la Ética profesional debe entenderse que esta es una extensión de la ética personal, que vienen a ser los valores interiorizados que guían los comportamientos individuales aplicados al área del desempeño laboral, acorde a las dimensiones particulares de la profesión, que incluye el componente vocacional y un fuerte compromiso de profesar lo que se es. Además, el ejercicio profesional incluye los principios personales, así como aquellos valores del colectivo de profesionales que crean las propias normas de actuación, denota la complementariedad y presencia de la deontología profesional. Los miembros de los colectivos profesionales se encuentran con el conjunto de principios internos relacionados con el bien o el mal, que tienen que ver con la ética, y con los deberes o normas externas que rigen las relaciones con los colegas, clientes y sociedad en general, determinadas por el componente deontológico.

Cada profesión ha construido los propios contextos y prácticas, por lo tanto, la ética profesional debe considerarlas. Entre estos aspectos están la complejidad de procesos y la tecnificación del trabajo, por lo que las empresas han organizado y distribuido las tareas en base a las competencias que deben poseer los empleados según cada puesto, provoca la segmentación de la globalidad del sistema, lo cual ha conllevado a desarrollar una cultura del cumplimiento del deber y desentenderse de lo que no es responsabilidad personal.

La ética debe ser abarcadora y prestar atención no solo a lo que cada individuo debe realizar, tanto como persona y profesional, sino también a lo que la empresa hace por

proporcionar los medios y recursos, se respeta y se hace respetar a las personas, se promueve una cultura organizacional de justicia y equidad. En el contexto de la ética profesional no es suficiente la actuación ética de cada miembro de la empresa, se requiere que exista una ética institucional.

La ética de las profesiones busca ser un marco regulatorio coherente con capacidad de guiar el accionar de los individuos hacia un buen ejercicio laboral, lo que implica ser profesionales de forma técnica, capacitados y de forma moral, íntegros. Se debe considerar además que cada profesional debe reconocerse como persona también, adopta la empatía al comprender el impacto del servicio en el usuario.

Sin desestimar el interés y la necesidad personal de alcanzar bienes externos o materiales como retribución al ejercicio de la labor profesional, lo que busca la ética profesional es promover el desarrollo y comprometimiento con los bienes internos de la profesión, siendo estos los que otorgan significatividad y sentido de realización con la acción laboral. El abandonar o no apreciar el bien interno que se alcanza con las actividades profesionales, conlleva al apareamiento de la corrupción, anteponiendo los bienes externos que se pueden conseguir por medio del ejercicio laboral ético.

Rodríguez (2015), afirma que la Ética de las profesiones orienta las acciones de los profesionales para que se mantengan con un elevado compromiso y la moral alta, desarrollando un verdadero carácter profesional, que busquen cumplir más allá de los mínimos legales o contractuales de las funciones. El contexto actual exige revitalizar la Ética de las profesiones para que los profesionales renueven el compromiso ético de prestar un servicio de calidad y excelencia a los usuarios y/o empleadores.

Principios

- a) *Principio de beneficencia*, desde este principio el profesional debe velar por el bien del usuario, emplea a cabalidad las capacidades para solventar o resolver las necesidades. En la ejecución de la labor el profesional debe cuidar la integridad

emocional y física, cumplimiento de la reglamentación vigente y los derechos humanos.

- b) *Principio de autonomía*, el desarrollo de la práctica profesional implica respeto mutuo entre las partes sin ejercer coerción.
- c) *Principio de justicia*, este principio considera dos aspectos, la justicia distributiva que busca ofrecer a cada usuario lo que requiere, y la justicia conmutativa, enfocada en el cumplimiento de lo acordado.

Normas morales

- a) *Reserva*, tiene que ver con guardar la confidencialidad de la información, datos y estado del usuario, cliente o empleador.
- b) *Veracidad*, busca la transparencia en el servicio laboral, lo que incluye no mentir, dar a conocer la verdad, pues es un derecho del usuario o empleador, y ser congruente entre el decir y el actuar.
- c) *Fidelidad a las promesas*, se debe mantener el compromiso adquirido con el usuario y/o empleador.

Código de ética

Como se ha expresado en los apartados previos los gremios profesionales son colectivos que integran miembros que, a más de contar con la misma formación académica, comparten valores y principios que organizan y regulan las prácticas laborales, así como normas de comportamiento para la interacción con los usuarios, en base a la naturaleza de la labor social, cuya compilación se encuentra descrita en los códigos de ética o deontológicos profesionales.

“El código ético o deontológico es el conjunto de principios de conducta, derechos, deberes y normas profesionales emanadas de los propios profesionales o de una empresa u organización determinada, cuyo cumplimiento se asume de forma voluntaria” (Rodríguez, 2015, pág. 146), también se menciona que es “Serie de normas

y disposiciones que rige el desempeño del profesional en la permanente relación con los colegas, clientes y público en general, las cuales se encuentran dispuestas en el Código de Ética” (Meléndez, 2015, pág.79).

El código es un poderoso instrumento de comunicación en el ámbito profesional, especialmente entre los propios profesionales, quienes utilizan este medio para expresar su comprensión de lo que implica la profesión y las expectativas asociadas al buen ejercicio de la misma (Hortal, 2010), que se plasma en un documento escrito producido por una asociación profesional con el propósito explícito de guiar a los especialistas, se protege a los usuarios del servicio y se resguarda la reputación de la profesión (Banks, 2002).

El código de ética es un documento elaborado por un conglomerado de profesionales que comparten la misma titulación o formación académica, prácticas laborales o participan en las actividades laborales de una rama o área profesional, en el cual se detallan los valores, principios, deberes y normas éticas, deontológicas y legales, que se espera se cumplan por los miembros como marco regulatorio para las relaciones con los colegas, clientes, usuarios o empleadores, para coadyuvar a que se ofrezcan servicios de calidad dentro de las expectativas y necesidades sociales.

Las afirmaciones expuestas sobre los códigos de ética, dan cuenta de el objetivo ideal o utópico, en el sentido que, al disponer del conjunto de normas redactadas se garantizaría un desempeño óptimo y eficiente por parte de los miembros de las instituciones, sean éstas públicas o privadas, lo cual en base a la realidad social, se puede conocer que no es así, pues a diario a través de los medios de comunicación se dan a conocer prácticas antiéticas, corruptas e inmorales de diferentes funcionarios públicos y privados, lo que debe conducir a la reflexión que para obtener entornos laborales éticos, se requiere de profesionales o trabajadores éticos, jefes o autoridades éticas, instituciones éticas, ciudadanos y sociedades éticas, gobiernos éticos, lo que es una utopía pero, es un propósito que, se debe trabajar para alcanzarlo.

Durante la revisión bibliográfica se encontraron ciertos criterios o valoraciones críticas a los códigos de ética, que se consideran importantes también incluir en el análisis documental como la segunda cara de la moneda del objeto en estudio, pues esta afirmación adversa pueden ser aportes significativos para el diseño del código de ética, tanto en la parte de estructuración teórica, como para la difusión y la aplicación en la práctica laboral diaria. Entre estas valoraciones se tienen las siguientes:

Jennings, Callahan y Wolf (1987) citados en Hortal (2010) hacen una reflexión sobre que “los códigos de ética profesional no son más que cortinas de humo para enmascarar intereses económicos y poder social” (pág. 48), esto en relación con a la creación de un posible monopolio del ejercicio médico.

Hortal (2010), autor e investigador sobre la temática de la ética y deontología profesional, considera que puede darse el caso que, los colegios de profesionales, quienes son los responsables de elaborar estos documentos normativos, los códigos deontológicos y las consideraciones éticas “parecen más aptas para proteger o promocionar la imagen, el status de los profesionales y para legitimar el control monopolístico del ejercicio profesional que para garantizar un buen servicio a los potenciales clientes y usuarios”(pág. 195).

Banks (2002) como resultado del análisis de varios códigos, ha encontrado: 1) Que en la mayoría se plantean ideales o aspiraciones grandiosas pero inalcanzables, 2) Algunos no prestan ayuda real para la solución de problemas éticos presentes en la práctica, y, 3) son el compendio de ética enlatada que desalientan la reflexión de los profesionales. Además, hace una observación con relación a que se elaboran los códigos sin consultar al usuario y que algunos velan por el cuidado y mantenimiento del estatus de la profesión.

Este análisis sobre las ventajas y desventajas de los códigos de ética profesional permite ampliar el horizonte sobre la necesidad de contar con un documento que contribuya a mejorar la calidad, condiciones e interacciones en el servicio profesional

que se presta, mismo que detalle el *ethos* profesional y la misión social, así como promover la inclusión y desarrollo de prácticas éticas en el proceso de la construcción, aprobación, difusión y aplicación.

Funciones y tipos de Códigos de Ética

Los códigos éticos y deontológicos han sido considerados en forma inicial para consolidar y explicitar el *ethos* profesional, la naturaleza de la labor social y el marco ético-moral de las acciones que un buen profesional debe cumplir, lo que toda profesión necesita; imagen, aprecio, reconocimiento social de las capacidades técnicas y también de las actitudes éticas de los profesionales. La intención de los códigos deontológicos de cada profesión es explicitar la dimensión moral de una profesión, aquellos comportamientos exigibles a unos profesionales, de forma independiente de que estén o no recogidos en las normas jurídicas (Rodríguez, 2015).

La ética en las instituciones públicas estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsables de las personas, la forma de actuar, consciente, responsable y el compromiso de los servidores, que con conocimiento de lo que hace, y que a la vez acepta las consecuencias de los actos, de tal manera que sea una virtud, la capacidad de asumir responsabilidades con sólidos principios y valores éticos y morales. Es así como un servidor público con responsabilidad ética debe observar los principios y las reglas de la conducta Ética, ejecutar las funciones con eficacia y calidad, se satisface y responde de forma continua las necesidades de la sociedad que es la esencia del quehacer cotidiano (Kantis et al., 2014).

De esta manera, un servidor público al estar al servicio de la sociedad debe mantener una conducta transparente, responsable y honesta acorde con los principios y la Ética dado que el objetivo es el de servir, por ende, está obligado a demostrar con el actuar el compromiso adquirido con la institución ya que esto repercute en la imagen que refleja ante la colectividad.

Componentes del Código de Ética

El código de ética es de tipo normativo, obligatorio. Comprenden un marco de reglas para controlar el comportamiento, la conducta de las personas al servicio de una institución. El incumplimiento conduce a sanciones profesionales y a un enorme desprestigio dentro de la comunidad colegiada, pero no acarrea sanciones punibles por ley, dependiendo del caso (Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, 2018).

Entre las funciones que tiene el Código de Ética es la de informar a los involucrados para establecer criterios entre distintos tipos de conductas, que es importante analizar los patrones que integra la moralidad empresarial, a partir de ello explicar las normas que se considere válidas para la Empresa en el propio ámbito. Estos patrones de moralidad mencionados son:

- Patrones respecto a la forma de ejercer y/o de distribuir el poder.
- Patrones respecto a las metas y propósitos de máxima importancia que se quieren alcanzar en la organización.
- Criterios y perfiles de selección del personal considerado “deseado” o “ideal” (sean gerentes o subalternos).
- Patrones para exigir y distribuir los esfuerzos, las cargas y/o las recompensas en los diversos estratos laborales.
- Patrones para establecer las sanciones por faltas cometidas y los premios por logros alcanzados.
- Patrones para valorar y respetar los acuerdos internos y las leyes externas.
- Patrones para valorar y respetar la dignidad de las personas.
- Patrones para contribuir al bien común de la sociedad.

Fuente: (Corporación Ecuatoriana para la Responsabilidad Social & Sostenibilidad, 2023)

De acuerdo al Manual para elaborar códigos de ética de la Corporación Ecuatoriana para la Responsabilidad Social & Sostenibilidad (CERES), los patrones antes mencionados, son una base fundamental para adoptar en el ámbito Institucional, la elaboración del código de ética para los Cuerpos de Bomberos de la provincia del Tungurahua, el mismo que se deberá incluir en normativa, para el cumplimiento, con el firme propósito de que el personal tanto operativo como administrativo de los Cuerpos de Bomberos, adopten más como una costumbre de buenas acciones a una normativa de cumplimiento forzada, y de esto las máximas autoridades, son las encargadas de manera administrativa el crear estrategias para que se cumpla con este objetivo.

Pasos en la elaboración del Código de Ética.

- **Decisión de la alta dirección**

Para implementar el código de ética, se requiere que la Administración inicie el proceso, deberá buscar los mecanismos los recursos necesarios y las normativas legales. La información con el compromiso de los empleados incentivado al cumplimiento, por el bienestar común de la Institución y ciudadanía en general.

- **A quién aplica**

El código de ética aplica de manera directa a cada uno de los empleados sin excepciones y de manera indirecta a los usuarios externos de las Instituciones Bomberiles.

- **Conformación de un equipo que lo dinamice**

El área de Talento Humano es la encargada de establecer la normativa interna que incluya el código de ética, a través de las direcciones o departamentos asegurándose que todas las personas conozcan y cumplan con lo establecido, así como el área jurídica quienes fortalecerán de manera legal la aplicación.

- **Instancias de sensibilización y participación en la elaboración**

Para la elaboración del código de ética, la participación tanto del personal operativo como administrativo tiene la importancia con el objetivo de proporcionar información real de las necesidades, problemáticas del personal, así como la elaboración de encuestas de satisfacción en el usuario externo, con el fin de determinar cómo nos ve la ciudadanía, para establecer la ética Institucional.

- **Recopilación de insumos y redacción provisoria**

Una vez, recopilada la información, un equipo de trabajo específico, tendrá las facultades de desarrollar el borrador del “Código de Ética” el mismo que podrá incluir estudios profesionales de consultor o trabajos de tesis presentados relacionados en este tema, de acuerdo con la necesidad de cada Institución. En este sentido, es necesario considerar que un manual del código debe tener un lenguaje claro. En tal sentido, debe ser un documento práctico, al alcance y disponibilidad de todos los miembros Bomberiles, respaldado con manuales de políticas, normativas internas, procedimientos, protocolos, entre otros.

- **Consultas multisectoriales**

Elaborado el Código de Ética en una primera versión, es necesario el seguimiento en diferentes áreas o sectores estratégicos, para recoger los aportes y correcciones antes de una versión final.

- **Consulta a peritos**

Una vez concluido el borrador del código de ética, es necesaria una revisión de las áreas legales, con el fin de evitar conflicto de interés, acosos laborales, competencias desleales, entre otros, además se podrá realizar consultas a organizaciones específicas en este tema como Universidades o Instituciones relacionadas con estos temas.

CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO

Por la finalidad y naturaleza del presente trabajo, se plantea una ruta investigativa constructivista, que, de acuerdo con este enfoque; la realidad es subjetiva y múltiple. Donde el investigador es parte de la realidad estudiada y la interacción de estos genera una influencia sobre la investigación, busca la sensibilidad y de forma inductiva los conceptos se orientan hacia la interacción y generación del contexto que permitan la generación de una realidad (Borda et al., 2017).

Mediante este enfoque investigativo se espera tomar conocimiento amplio sobre el objeto de investigación y plantear acciones que permitan mejorar la ética, el desempeño profesional y el servicio a la colectividad por parte del personal de bomberos de la provincia de Tungurahua.

2.1 Tipo de investigación

La investigación se aborda desde un diseño no experimental en vista que no se manipula las variables de estudio. Corresponde a una investigación de campo, pues se recogerá información de los sujetos investigados en los distintos lugares de gestión laboral.

La fase cualitativa tiene una finalidad exploratoria en cuanto se indaga por primera vez esta temática en el contexto laboral bomberil seleccionado, busca identificar y describir los aspectos relacionados con la ética y la formulación del código que oriente las acciones ontológicas y deontológicas de la profesión y vocación bomberil.

Así mismo se trabaja con alcance de nivel descriptivo, que consiste en “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de conocer la estructura o comportamiento” (Arias, 2016, pág. 24). También es una investigación transversal y prospectiva, debido a que se recogerá la información en una sola ocasión a la muestra poblacional durante el estudio.

2.2 Población y muestra de estudio

Población

La población considerada para la investigación es el personal operativo perteneciente a los Cuerpos de Bomberos de la provincia de Tungurahua, distribuidos en los diferentes cantones de la siguiente manera: Ambato, con cinco compañías, Baños, Mocha y Pelileo, con dos compañías cada uno, Cevallos, Patate, Píllaro, Quero y Tisaleo con una compañía, respectivamente. Cada institución de acuerdo con el presupuesto y estructura cuenta con personal operativo y administrativo.

La composición de la población finita (Arias, 2016) denominada así para efectos de este trabajo, en vista que se conoce la cantidad y se tiene el registro de los miembros de cada Cuerpo de Bomberos (CB), es la siguiente (Ver tabla 1):

Tabla 1. Población del Personal de los Cuerpos de Bomberos de la provincia de Tungurahua.

No	Cuerpo de Bomberos	No. Oficiales	No. Tropa	Total	Porcentaje (%)
1	Ambato	15	122	137	63
2	Baños	4	8	12	5
3	Cevallos	2	6	8	4
4	Mocha	1	6	7	3
5	Patate	1	8	9	4
6	Pelileo	1	17	18	8
7	Píllaro	1	15	16	7
8	Quero	1	4	5	2
9	Tisaleo	1	6	7	3
TOTAL		27	192	219	100

Fuente: Elaboración propia.

Muestra

Para determinar la muestra de estudio de la parte cuantitativa se ha empleado el muestreo en etapas múltiples (Canal, 2009), mismo que se describe a continuación:

a. Determinación del tamaño muestra mediante la fórmula para una población finita.

$$n = \frac{N \cdot Z_c^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z_c^2 \cdot p \cdot q} = 140$$

En el que:

N (Total de población) = 219

Z_c (Zeta crítico al 95%) = 1,96

p (Proporción de elementos) = 0,50

q ($1 - p$) = 0,50

e (error muestral) = 0,05

El tamaño muestral de participantes es n igual a 141 miembros de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua.

b. Para conformar la muestra de estudio, se aplicó el muestreo por etapas. En la primera etapa, se empleó la técnica de muestreo probabilístico estratificado (Arias, 2016), pues la población está distribuida en 9 subconjuntos, que corresponden a los Cuerpos de Bomberos de los nueve cantones de la provincia. Para dar representatividad a la muestra se respetó el porcentaje de cada estrato según la Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de la muestra de participantes por estrato.

No	Cuerpo de Bomberos	Porcentaje (%)	Total Participantes
1	Ambato	63	88
2	Baños	5	8
3	Cevallos	4	5
4	Mocha	3	5
5	Patate	4	6
6	Pelileo	8	12
7	Píllaro	7	10
8	Quero	2	3
9	Tisaleo	3	5
TOTAL		100	141

Nota. Elaboración propia.

- c. La segunda etapa del tamaño muestral corresponde a la técnica de muestreo al azar sistemático (Arias, 2016), se establece una constante (k) que se aplica en cada Cuerpo de Bomberos para la aplicación de la encuesta.

Mientras que, para la parte cualitativa del estudio, se tomaron las cabezas de las instituciones de los nueve cantones de la provincia de Tungurahua para conocer a profundidad de criterio con respecto a la ética en los cuerpos de bomberos mediante una entrevista, ya que al ser jefes de las instituciones poseen los conocimientos requeridos para brindar información de calidad.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para el procedimiento de recogida de datos en la fase cuantitativa de la investigación, se selecciona la técnica de la encuesta (Díaz de Rada, 2009) que consiste en la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información sobre las dimensiones de la ética en el quehacer bomberil, mediante un cuestionario aplicado en línea a través de Google Forms, esta encuesta es una adaptación del test aplicado en la investigación “Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo” realizada por (Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, 2021). Este instrumento fue validado expertos a través de tres pares académicos que permitieron la revisión de la estructura de las preguntas para la recolección de información.

Para la recolección de datos cualitativos, se emplea la entrevista semiestructurada de cinco preguntas de respuesta abierta, con la finalidad de recoger el criterio de los altos mandos sobre la ética y la necesidad del código de ética para el área profesional indagada. Como técnica para la revisión teórica se empleó la Indagación documental mediante al acopio de documentos escritos o digitales sobre el objeto de estudio (Gómez, 2011).

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos de la encuesta se emplea la estadística descriptiva, mediante las tablas de contingencia y el cálculo de frecuencias. Para el procesamiento de los datos cualitativos se aplica el análisis de contenido y la triangulación. El tratamiento de los datos se realiza a través de Microsoft Excel para la encuesta y Atlas Ti para los datos textuales de la entrevista.

Contexto de la Responsabilidad Social Corporativa en los Cuerpos de Bomberos de la provincia del Tungurahua

En la provincia de Tungurahua existen Cuerpos de Bomberos – CB, distribuidos en los diferentes cantones de la siguiente manera: Ambato, con cinco compañías, Baños, Mocha y Pelileo, con dos compañías cada uno, Cevallos, Patate, Pillaro, Quero y Tisaleo con una compañía respectivamente, cada institución cuenta con personal y está equipada de acuerdo con el presupuesto.

Estructura de los Cuerpos de Bomberos

Los Cuerpos de Bomberos en la Provincia del Tungurahua, están estructurados de forma operativa, de acuerdo a su presupuesto.

Tabla 3. Estructura de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua

CUERPOS DE BOMBEROS EN LA PROVINCIA DEL TUNGURAHUA					
CANTÓN	COMPAÑÍAS	NÚMERO DE OPERATIVOS	NÚMEROS DE ADMINISTRATIVOS	UNIDADES DE EMERGENCIA	CANTIDAD
AMBATO	5	138	35	autobomba	5
				tanquero	5
				ambulancia	3
				unidad de rescate	3
				camionetas	6
BAÑOS	2	40	10	autobomba	2
				tanquero	2
				ambulancia	3
				unidad de rescate	2
				camionetas	4
CEVALLOS	1	15	4	autobomba	2
				tanquero	1
				ambulancia	2
				unidad de rescate	0
				camionetas	3
MOCHA	2	16	4	autobomba	2
				tanquero	2
				ambulancia	1
				unidad de rescate	0
				camionetas	1
PATATE	1	8	2	autobomba	1
				tanquero	1
				ambulancia	1
				unidad de rescate	0
				camionetas	1
PELILEO	2	25	8	autobomba	2
				tanquero	2
				ambulancia	1
				unidad de rescate	1
				camionetas	3
PILLARO	1	15	5	autobomba	1
				tanquero	2
				ambulancia	1
				unidad de rescate	1
				camionetas	3
QUERO	1	10	3	autobomba	1
				tanquero	1
				ambulancia	1
				unidad de rescate	0
				camionetas	2
TISALEO	1	10	3	autobomba	1
				tanquero	1
				ambulancia	1
				unidad de rescate	0
				camionetas	2

Nota: Estructura de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua

Análisis externo de la problemática de los Cuerpos de Bomberos

En el cuadro (tabla 3), se detallan los nueve Cuerpos de Bomberos en la provincia del Tungurahua, en el cual se incluye el número de personal tanto operativo como administrativo, así como las unidades de emergencia que cuenta cada institución Bomberil, donde se puede evidenciar tanto el personal como parque automotor básico que cuentan, en la Ley de Defensa Contra Incendios (Ministerio de Bienestar Social,

1992) en el artículo 13 y 36. Por lo que, la falta de recursos en los Cuerpos de Bomberos, no permite cumplir lo determinado en la Ley, problemática que lleva a una respuesta tardía e inclusive el incumplimiento de los servicios prestados por estas instituciones, lo que de acuerdo con la idea científica, incide de forma directa en la imagen corporativa.

Diagnóstico de la situación de la Responsabilidad Social Corporativa en los Cuerpos de Bomberos de la provincia del Tungurahua

Los Cuerpos de Bomberos son instituciones comprometidas con el bienestar de la población, de tal manera, emprenden constantes proyectos de responsabilidad social tendientes a impulsar y promover el buen vivir de los ecuatorianos, dedicada a la prevención, protección, socorro y extinción de incendios; así como, de apoyo en eventos adversos de origen natural o antrópico, mediante acciones efectivas para salvar vidas, proteger bienes y contribuir en la preservación ambiental de la sociedad en general.

Diagnóstico de problemática interna de los Cuerpos de Bomberos

Las actitudes y comportamientos negativos que se pueden apreciar en algunos funcionarios, empleados o trabajadores, han hecho, en la mayoría de los casos, que las instituciones públicas desde hace mucho tiempo proyecten una mala imagen, donde muchos usuarios son atendidos de una mala manera, genera la inconformidad.

Las causas que han provocado que los servidores públicos no cumplan de manera eficiente las tareas, para las cuales fueron contratados, son, por un lado, los inadecuados procesos de selección, la mala formación de los servidores públicos; y, por otro lado, el incremento de actitudes antiéticas, tales como la corrupción, el soborno, abuso de autoridad, tráfico de influencias, impuntualidad, acoso laboral, dádivas, entre otras.

Síntesis diagnóstica

Cuadro 3. FODA de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto fijo • Ingresos propios • Autonomía económica • Convenio con otras instituciones 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones permanentes • Capacitación exterior • Mejorar ingresos económicos • Convenios de cooperación interinstitucional
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parque automotor desactualizado • Baja implementación en uniformes contra incendio • Exceso de personal administrativo • Infraestructura no apropiada 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca cultura ciudadana hacia el paso de emergencia • La comunicación no es la adecuada con el ECU 911 • Tiempo de respuesta a las emergencias • Calles muy angostas para los vehículos de bomberos

Nota: Matriz FODA de los Cuerpos de Bomberos de Tungurahua (Propia)

La formación del personal, en cualquier organismo público, es vital debido a que esto tiene carácter eminentemente activo en la marcha y desarrollo de las instituciones; por ello, es fundamental que los servidores públicos tengan una formación íntegra con una amplia visión, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución y compromiso con los objetivos de esta.

De esta manera, es importante captar y formar al personal de Bomberos, con un cierto perfil ético, responsables de forma social, porque los fines y las tareas que estos cumplen, tiene un alcance directo con la comunidad e incide con la imagen institucional.

Propuesta de valor del código de ética

Los códigos de ética se encuentran vinculados de forma conceptual a lo que se denomina la deontología empresarial. Este ámbito se refiere en concreto a los deberes y obligaciones de quienes colaboran en una organización, así como de la organización entendida como un todo. Es decir, contienen aquello que es exigible al colaborador y a los directivos para el desempeño correcto de las funciones tanto entre los colaboradores como en la forma de relacionarse con los *stakeholders*.

Es así como, estos deberes son recogidos en un documento y aprobados por la alta dirección. También se establece que el código de ética empresarial es un documento formal que consiste en una serie de estándares morales empleado para guiar al colaborador de la empresa y la conducta corporativa. El código de ética empresarial no se trata de una serie de normativas que son impuestas y que resulten ser ajenas a la realidad de quienes forman parte de la organización. Todo lo contrario, un buen código de ética empresarial debe responder a la necesidad del colectivo, al establecer los lineamientos básicos que favorezcan la interacción dentro y fuera de la organización (Arreondo, 2014).

CAPITULO III ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo, se desarrollan los resultados prácticos de la investigación en la Implementación del Código de Ética para los Cuerpos de Bomberos de la provincia del Tungurahua. El modelo utilizado es de tipo descriptivo, explicativo, que permite definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto en estudio, basados en las encuestas.

De esta manera, se plantea demostrar la viabilidad de implementar el código de ética en instituciones Bomberiles, así como, evidenciar la importancia de los valores y principios éticos en los servidores públicos quienes son la base fundamental en beneficio de la imagen corporativa.

3.1 Comprobación e hipótesis

Por medio de esta investigación se comprueba la idea a defender: La implementación del código de ética influye en la buena imagen que proyecta una Institución ante la sociedad, de esta manera, se cubre con las expectativas de una comunidad que recibe los servicios de estas instituciones. En donde, se aplica los principios y valores éticos a través de procedimientos establecidos como normas de cumplimiento obligatorios. Por último, para concluir con la implementación de normativas y procedimientos la imagen corporativa de las instituciones se ve de forma positiva, en cumplimiento de la misión y visión, así como el cumplimiento de las metas institucionales.

3.2 Análisis de resultados cuantitativos

En cuanto a la primera pregunta de la “Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil”, esta se formuló como “¿Conoce usted el Código de Ética del Cuerpo de Bomberos al que pertenece?” y fue utilizada como acercamiento diagnóstico hacia la situación actual de la problemática. En esta pregunta se plantearon como opciones de respuesta: “Sí”, “No”, “No lo sé”. A lo que se obtuvo como respuesta una gran mayoría

(87 personas) en el apartado afirmativo, mientras que 49 personas contestaron de forma negativa y ocho personas no supieron si tenían conocimiento en la temática.

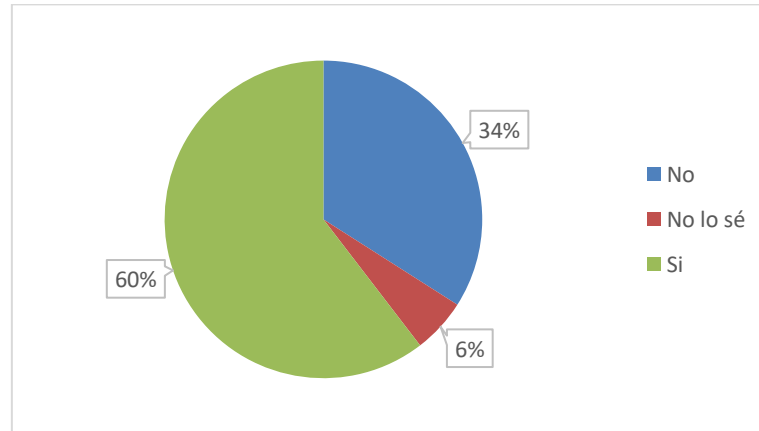


Ilustración 1. Primera pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados mostrados son evidencia de que si bien la mayoría (60%) de los encuestados conoce sobre el código de ética de la institución en la que laboran el 40% de los mismos no tiene conocimiento certero sobre este. Lo que es preocupante pues la respuesta afirmativa supera por poco a la negativa, lo que significa que no existe calidad de conocimiento sobre el código de ética bomberil. Estos mismos resultados casi no difieren de los encontrados por (Chumbe et al., 2020), quienes determinaron que el 53% de los trabajadores conoce sobre el código de ética mientras que el 47% no, esto se da por la falta de compromiso del personal sobre el conocimiento de la normativa institucional.

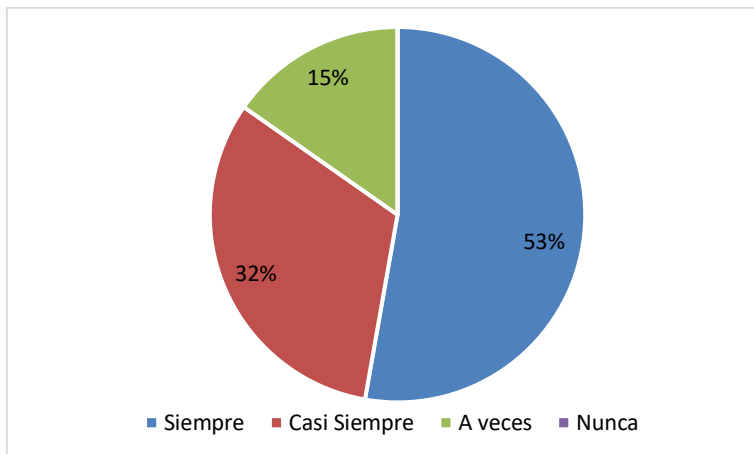


Ilustración 2. Segunda pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la pregunta dos: “Las actuaciones del personal bomberil se apegan a las disposiciones legales aplicables, las cuales regulan el ejercicio de las funciones y atribuciones”, 76 personas contestaron “siempre”, 32 constaron “Casi siempre” y 15 contestaron “A veces.” Mientras que ninguno de los encuestados respondió “Nunca”. Lo que implica que la mayoría de la muestra percibe que las acciones laborales van acorde a la normativa vigente, lo que concuerda con Novick, Mazorra, & Schleser (2008) quienes muestran en su estudio que el personal bomberil se siente identificado con la normativa vigente ya que se encuentra en su laburo diario. En el gráfico dos se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

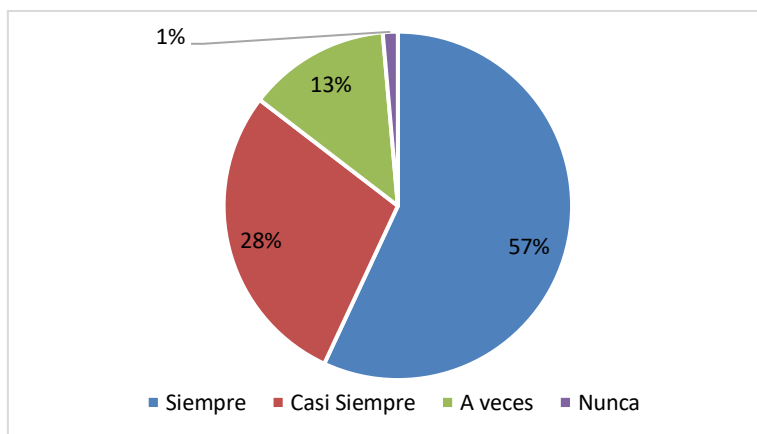


Ilustración 3. Tercera pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la pregunta tres: “Las actuaciones del personal bomberil se realizan en un marco de rectitud, donde se evita en todo momento obtener beneficios personales indebidos”, 82 personas contestaron “siempre”, 41 constaron “Casi siempre”, 19 contestaron “A veces” y dos encuestados respondieron “Nunca”. Esto demuestra que la mayoría de la muestra percibe que las acciones realizadas no son precedidas o mediadas por intereses personales o de los altos mandos. Lo que va de la mano con Meléndez (2015) quien explica que el personal bomberil no sucumbe a influencias de intereses propios debido a su código de ética. En el gráfico tres se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

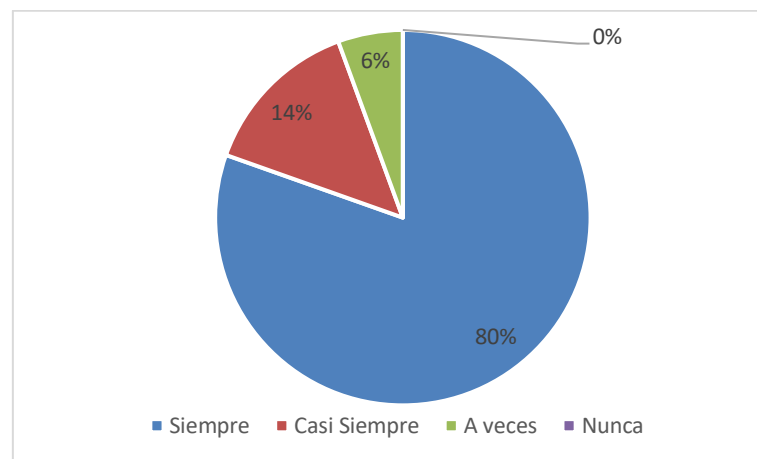


Ilustración 4. Cuarta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil
Fuente: Elaboración propia.

La pregunta cuatro se planteó como: “La vocación de servir a la sociedad aún por encima de los intereses personales es característica del servicio público de esta institución”, 115 personas contestaron “siempre”, 20 constaron “Casi siempre” y 8 contestaron “A veces.” Mientras que ninguno de los encuestados respondió “Nunca”. Esto demuestra que casi la totalidad de la muestra percibe que las acciones laborales se realizan por la vocación de servicio a la comunidad de manera independiente de otros factores lo que va de la mano con la filosofía del cuerpo de bomberos de Ambato, donde se defiende que las acciones del personal son guiadas por la vocación de

servicio. En el gráfico cuatro se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

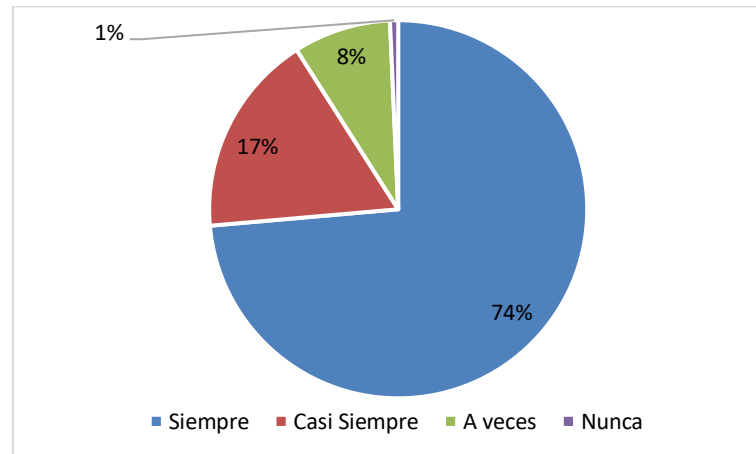


Ilustración 5. Quinta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil
Fuente: Elaboración propia.

Con referencia a la pregunta cinco: “Las actuaciones del personal bomberil ofrecen el mismo trato a todas las personas, sin distinción alguna, por lo que toman decisiones de manera objetiva”, 106 personas contestaron “siempre”, 25 constaron “Casi siempre”, 12 contestaron “A veces”, por último, solo uno de los encuestados respondió “Nunca”. Lo que se puede interpretar como: la gran mayoría de la muestra percibe que las acciones laborales son llevadas a cabo sin preferencias por grupos de cualquier tipo, de modo que son objetivos en el papel profesional. Esto se relaciona con lo propuesto por Meléndez (2015) quien expresa que es parte de la ética no favorecer a grupos por intereses personales. En el gráfico cinco se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

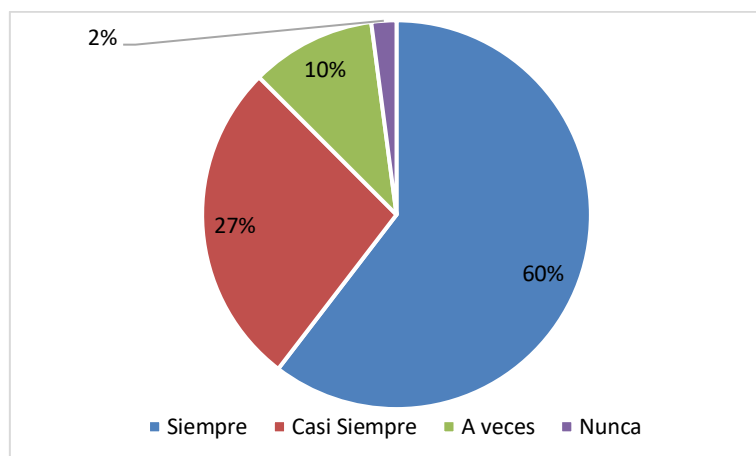


Ilustración 6. Sexta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que la pregunta número seis: “Los recursos humanos, materiales y financieros que la institución destina para el desarrollo de las actividades son utilizados de manera eficiente, se evita en todo momento el gasto injustificado. Se logran las metas a través del uso responsable y racional de los recursos”, 87 personas contestaron “siempre”, 39 constaron “Casi siempre”, 15 contestaron “A veces”, por último, tres de los encuestados respondió “Nunca”. Lo que se puede interpretar como: poco más de la mitad de los encuestados percibe que los recursos son utilizados de forma justificada, eficaz y transparente en todo momento. Los resultados obtenidos concuerdan con Herrera (2014) quien afirma que los bomberos utilizan sus recursos en función a las emergencias que se presentan. En el gráfico seis se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

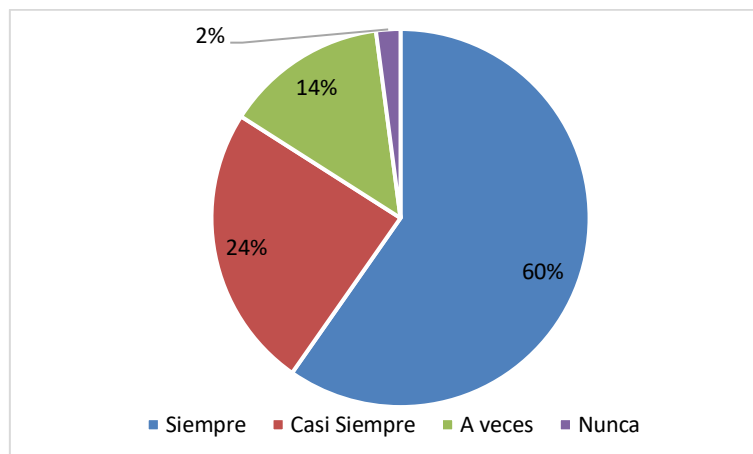


Ilustración 7. Séptima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta número siete se formuló como: “Se privilegia en esta institución la atención de las demandas colectivas sociales por encima de intereses o beneficios particulares”, 86 personas contestaron “siempre”, 35 constaron “Casi siempre”, 20 contestaron “A veces”, por último, tres de los encuestados respondió “Nunca”. Lo que se puede interpretar como: poco más de la mitad de los encuestados percibe que los recursos son utilizados de forma justificada, eficaz y transparente en todo momento. Lo que va de la mano con lo propuesto por Herrera (2014) como se mencionó en el caso anterior. En el gráfico siete se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

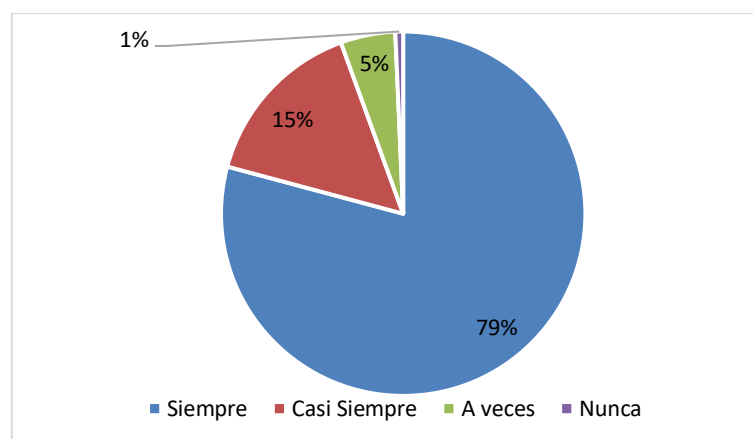


Ilustración 8. Octava pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.

Fuente: Elaboración propia.

Para la pregunta ocho se formuló de la siguiente manera: “El personal bomberil ofrece un trato digno, respetuoso y cordial a todas las personas”, 114 personas contestaron “siempre”, 22 constaron “Casi siempre”, siete contestaron “A veces”, y uno de los encuestados respondió “Nunca”. Así, se interpreta que una considerable parte de la muestra percibe que el trato que brindan a los miembros de la comunidad que acuden al auxilio, es el adecuado. Esto se demuestra en los resultados de la Asamblea Nacional (2017) en donde se fundamenta que la labor de un bombero esta guiada por el principio de justicia. En el gráfico ocho se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

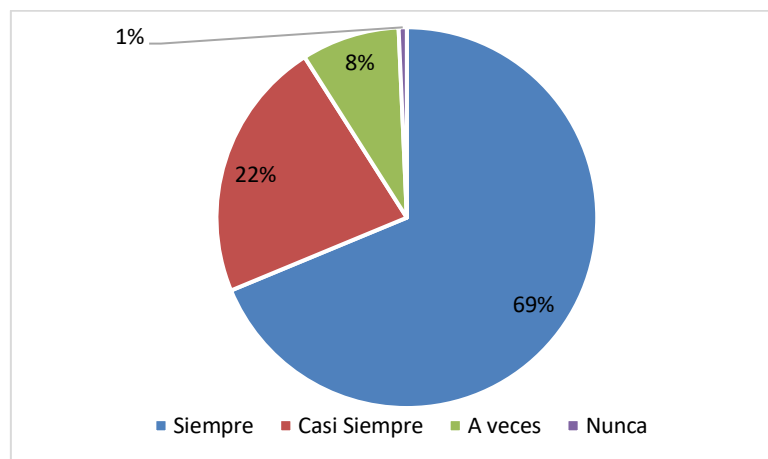


Ilustración 9. Novena pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.
Fuente: Elaboración propia.

La pregunta nueve se definió como: “Se garantiza y promueve desde las atribuciones del personal bomberil la promoción y el respeto a los derechos humanos de todas las personas”, 99 personas contestaron “siempre”, 32 constaron “Casi siempre”, 12 contestaron “A veces”, y uno de los encuestados respondió “Nunca”. Por lo que se observa que el personal bomberil percibe, en la mayoría, que el respeto a los derechos humanos es una actividad ligada al trabajo. Para Rodríguez (2015) estos resultados son compatibles pues la institución bomberil fundamenta su trato en el principio de

beneficencia. En el gráfico nueve se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

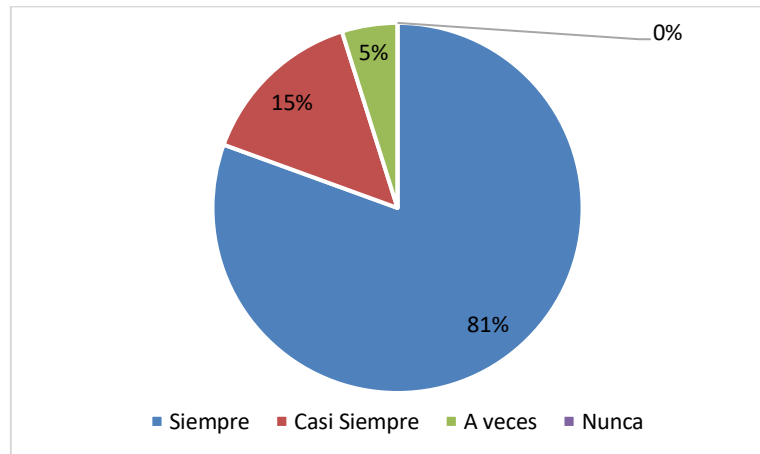


Ilustración 10. Décima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la pregunta 10: “El personal bomberil ofrece los servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, sin mediar las preferencias indebidas que favorezcan a ciertas personas”, 116 personas contestaron “siempre”, 21 constaron “Casi siempre”, 17 contestaron “A veces”, sin embargo, ninguno de los encuestados respondió “Nunca”. Lo que demuestra que la mayoría de la muestra percibe que la labor bomberil presta ayuda de forma equitativa sin intereses de por medio. Lo que expresa Herrera (2014) quien demuestra que la institución bomberil se rige por la gestión eficaz de recursos. En el gráfico diez se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

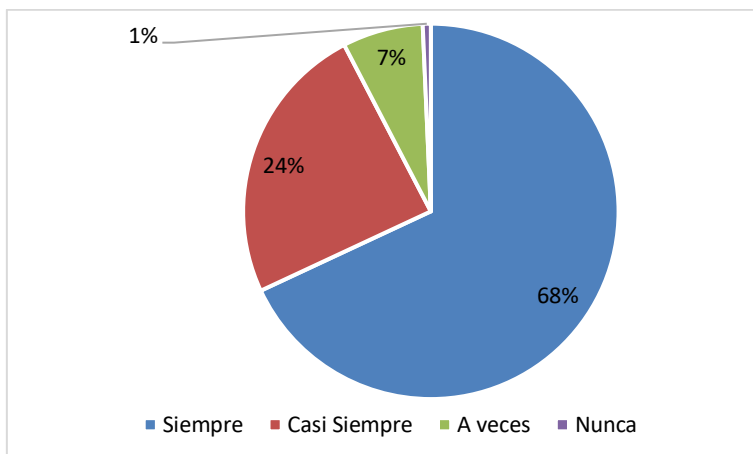


Ilustración 11. Undécima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta 11 expresada como: “Se promueve en la institución bomberil respeto al patrimonio cultural del Estado y se genera una campaña de preservación a los bienes y servicios que se brindan al público”, 98 personas contestaron “siempre”, 35 constaron “Casi siempre”, 10 contestaron “A veces”, además uno de los encuestados respondió “Nunca”. Esto visibiliza que la mayoría de la población percibe que el respeto hacia la cultura y patrimonio es una de las actividades que se promueven dentro de la labor bomberil. Lo que va de la mano con lo que expresa El Servicio Municipal de Bomberos de Castellón (2017) quien afirma que el personal bomberil fundamenta su trabajo en el patriotismo. En el gráfico once se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

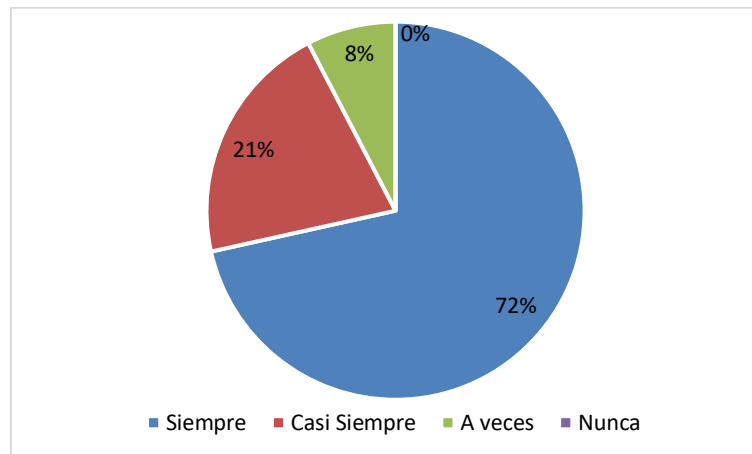


Ilustración 12. Duodécima pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la pregunta 12: “Se genera certeza a la ciudadanía del correcto desempeño del personal bomberil a través de una actuación congruente con los principios éticos del servicio público”, 103 personas contestaron “siempre”, 30 constaron “Casi siempre”, 11 contestaron “A veces”, y ninguno de los encuestados respondió “Nunca”. Así es factible notar como gran parte de la muestra está de acuerdo con que el personal bomberil trabaja acorde a los principios éticos. Meléndez (2015) tuvo resultados similares en donde se expuso que el personal bomberil inspira confianza y genera certeza en la ciudadanía. En el gráfico doce se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

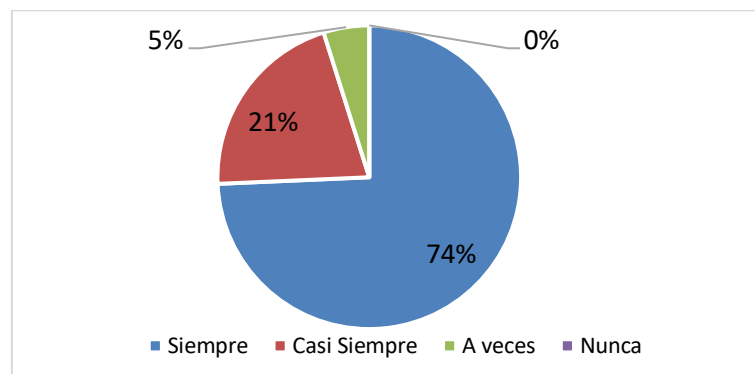


Ilustración 13. Decimotercera pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la pregunta 13: “El personal bomberil colabora y propicia el trabajo en equipo para alcanzar objetivos comunes”, 107 personas contestaron “siempre”, 30 constaron “Casi siempre”, siete contestaron “A veces”, y ninguno de los encuestados respondió “Nunca”. Lo que demuestra que la mayoría de la muestra percibe que la colaboración y apoyo son parte de la vida laboral además de ser esenciales para el logro de metas. Esto es parte de la filosofía del cuerpo de Bomberos de Ambato, en donde se defiende la solidaridad y el trabajo en equipo. En el grafico trece se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

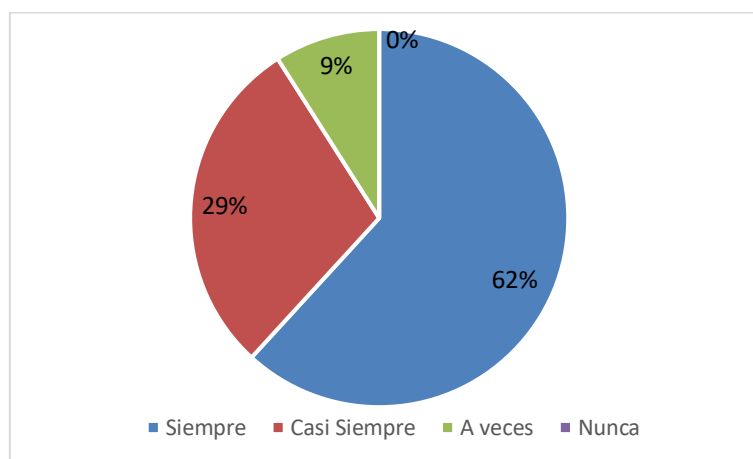


Ilustración 14. Decimocuarta pregunta de la Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil.
Fuente: Elaboración propia.

Por último, para la pregunta 14: “El personal bomberil considera que ellos mismos o las compañeras y compañeros son líderes y ejemplo de cumplimiento y promoción de la ética en el servicio público”, 89 personas contestaron “siempre”, 42 constaron “Casi siempre”, 13 contestaron “A veces”, y ninguno de los encuestados respondió “Nunca”. Esto denota que, aunque buena parte de la muestra considera que existe liderazgo para la promoción de la ética, es un aspecto que se podría fortalecer. Lo cual se demuestra en la filosofía del cuerpo de bomberos de Ambato, donde se persigue la creación de liderazgo. En el gráfico catorce se puede ver, en porcentaje, como fueron las respuestas dentro de la cuestión planteada.

3.3 Análisis de resultados cualitativos

Esta sección la entrevista fue respondida por 9 personas de las cuales: dos personas de altos mandos del cuerpo de bomberos de Ambato y dos jefes de Baños, lo que los convierte en los cantones con mayor proporción en respuestas, debido a que los demás cuerpos de bomberos solo cuentan con un representante por cada cantón, esto se explica a razón de la cantidad de individuos del cuerpo bomberil de cada uno de las diferentes instituciones, pues a mayor cantidad de bomberos, mayor es la cantidad de representantes institucionales.

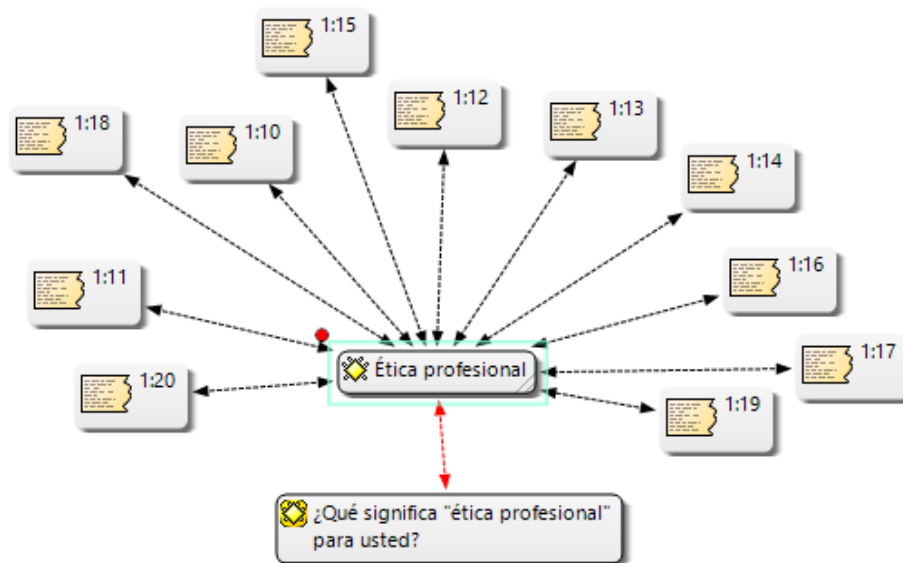


Ilustración 15. Ética profesional

Fuente: Atlas. Ti.

Para la parte cualitativa de la investigación se utilizó una breve entrevista en línea que consistió en cinco preguntas relacionadas a la importancia del cogido de ética institucional, con el objetivo de conocer los diferentes puntos de vista al respecto del tema. Este instrumento se lo aplicó a los altos mandos de los Cuerpos de Bomberos de los diferentes cantones de la Provincia de Tungurahua. El análisis fue realizado mediante el programa Atlas. Ti.

Para la primera pregunta, esta se formuló como “¿Qué significa "ética profesional" para usted?”. Mediante el análisis de esta se concluye que los participantes concuerdan en que la ética profesional es el conjunto de valores, normas y reglas que tiene un profesional al momento de cumplir con el deber laboral, en este caso es los principios y valores que tiene un bombero al momento de servir a la comunidad para mostrar transparencia en el actuar mediante las reglas de conducta establecidas dentro de la institución. Definición que coincide con los conceptos emitidos por Cifuentes (2019), Vega (2017) y Hortal (2010) quienes expresan que la ética profesional se fundamenta en valores y normas que acompañan el deber laboral.

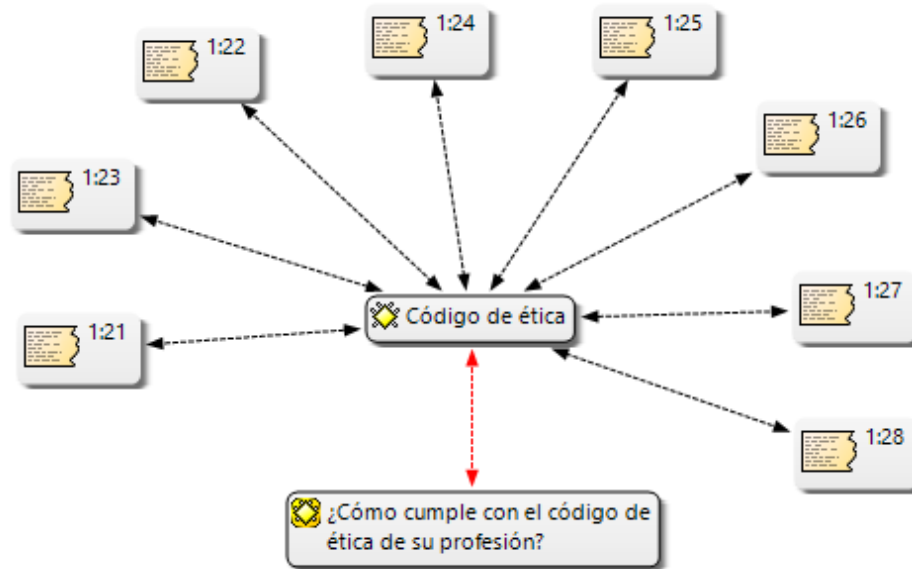


Ilustración 16. Cumplimiento del código de ética

Fuente: Atlas. Ti.

Con respecto a la pregunta “¿Cómo cumple con el código de ética de la profesión?” los jefes de los diferentes cuerpos bomberiles concuerdan con que el cumplimiento del código de ética se lleva a cabo mediante el cumplimiento de los preceptos establecidos por las leyes determinadas por el gobierno del Ecuador y entidades reguladoras como el Ministerio de Bienestar Social, además de las imparcialidad, honradez, honestidad y respeto que son característicos del personal bomberil por la particularidad de ser una

empresa al servicio de la comunidad. El principal distintivo que propicia este cumplimiento a cabalidad es la responsabilidad, la cual guía a los elementos mencionados de manera previa. Lo que concuerda con el Servicio Municipal de Bomberos de Castellón (2017) en donde se define que el código de ética necesita respaldarse por una red de valores que asegure su cumplimiento.

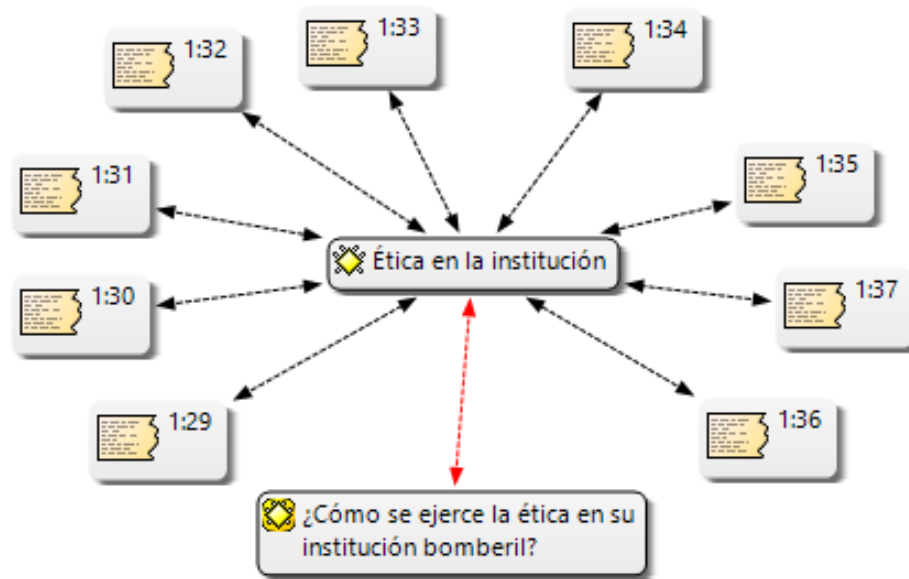


Ilustración 17. Aplicación en la institución bomberil

Fuente: Atlas. Ti.

Para la cuestión de “¿Cómo se ejerce la ética en la institución bomberil?” los diferentes jefes convinieron que la ética se ejerce mediante las normas establecidas en el reglamento interno que poseen, sin embargo, estas también se dejan a discreción de cara uno de los individuos de la institución debido a que las diferentes normas no pueden reemplazar los valores propios, a la vez que al no tener el código de ética solido a nivel de provincia, la aplicación de esta área dentro de los cuerpos bomberiles es débil en relación a si se tuviera un punto de partida claro. Lo que va de la mano con Rico & Ricardo (2016) quienes expresan que el reglamento interno de una institución bomberil asegura el ejercicio de la ética.

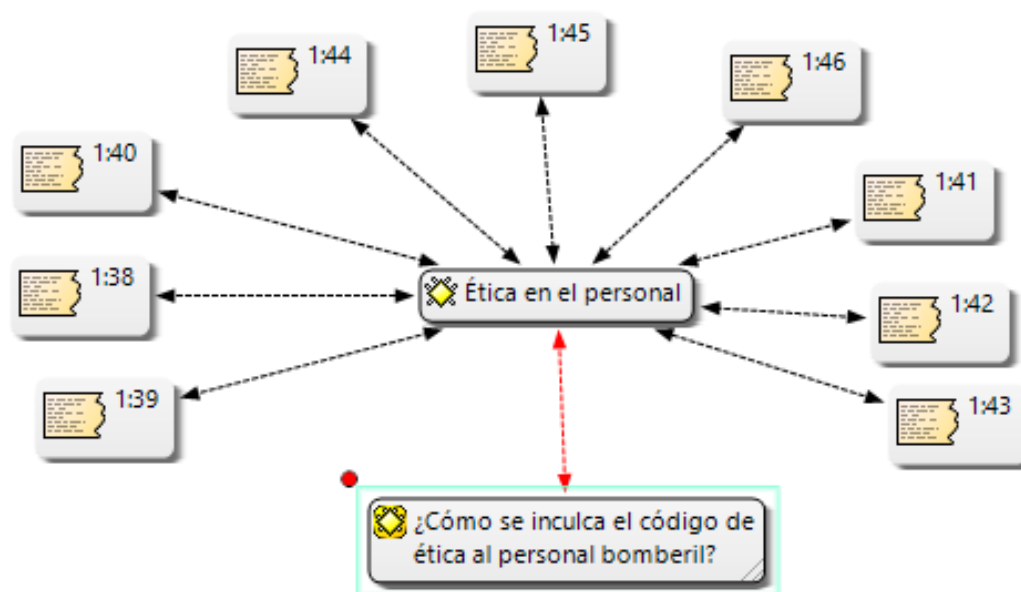


Ilustración 18. Inculca el código de ética profesional

Fuente: Atlas. Ti.

En cuanto a la pregunta “¿Cómo se inculca el código de ética al personal bomberil?” los jefes de los cuerpos bomberiles expresaron que lo realizan a través de charlas y capacitaciones con material didáctico que han creado para el efecto, entre ellos se mencionan los folletos y el código institucional como tal. No obstante, expresan que la forma más eficiente de inculcar la ética en el personal bomberil es mediante el ejemplo que cada uno de los directivos muestra, acompañado con la tolerancia entre compañeros y el cumplimiento de políticas públicas.

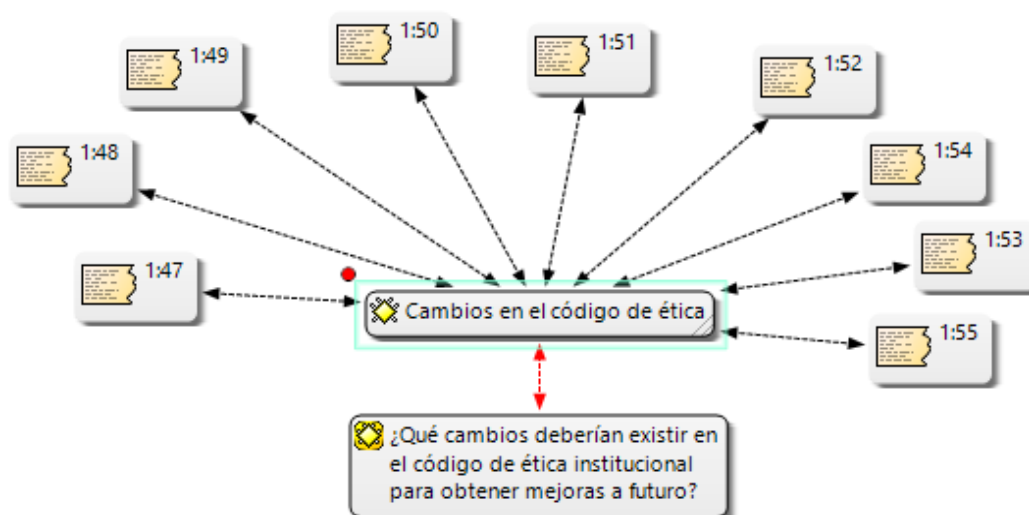


Ilustración 19. Cambios en el código de ética profesional

Fuente: Atlas. Ti.

Para la pregunta “¿Qué cambios deberían existir en el código de ética institucional para obtener mejoras a futuro?” Los principales abordados dentro de las respuestas fueron: mayor difusión de lo establecido en el código de ética institucional, a la vez que se requiere un análisis exhaustivo de cada cuerpo bomberil con el fin de realizar las adaptaciones necesarias en el contexto. No obstante, la principal temática común fue la expresión de la necesidad del código de ética a nivel macro, por ejemplo, a nivel de la provincia de Tungurahua. Lo que expresa Rodríguez (2015) al mencionar que un código de ética se establece según las necesidades de cada institución.

Idea a defender

Por medio de esta investigación se comprueba la idea a defender: La implementación del código de ética influye en la buena imagen que proyecta una Institución ante la sociedad, de esta manera, se cubre con las expectativas de una comunidad que recibe los servicios de estas instituciones. En donde, se aplica los principios y valores éticos a través de procedimientos establecidos como normas de cumplimiento obligatorios.

En la encuesta sobre la percepción del Código de Ética bomberil, se observa que la mayoría de los encuestados tiene conocimiento del código, pero un porcentaje significativo aún no lo conoce o no está seguro al respecto. En cuanto a la percepción de la ética en el trabajo bomberil, así como, parte de los encuestados afirma que las actuaciones del personal, se ajustan a las normativas legales y se llevan a cabo con rectitud, evitando beneficios personales indebidos.

También, se destaca que la vocación de servicio a la sociedad prevalece sobre intereses personales, y las acciones brindan un trato imparcial a todas las personas, además, se considera que los recursos se utilizan de manera eficiente, y se privilegia la atención de demandas colectivas sobre intereses individuales. Sin embargo, existe espacio para fortalecer el liderazgo en la promoción de la ética en el servicio público. En resumen, la mayoría de los encuestados percibe una sólida adhesión a principios éticos en el trabajo bomberil, pero se requiere oportunidades de mejora en ciertos aspectos.

En cambio, para los resultados cualitativos, se entrevistó a nueve personas de altos mandos de bomberos de Ambato y Baños. Se tomó mayor representación de estos cantones debido a su notable número de bomberos. Las entrevistas exploraron la ética profesional y el Código de Ética institucional. Los entrevistados definieron la ética profesional como un conjunto de valores y reglas que guían el deber laboral, asegurando transparencia en el servicio a la comunidad. Además, se resalta la importancia de cumplir con las leyes gubernamentales y valores como la imparcialidad, honradez y responsabilidad.

La aplicación de la ética en los bomberos se basa en normas internas, pero depende en gran medida de la interpretación individual debido a la falta de un Código de Ética sólido. Mientras que, la inculcación de la ética, se realiza a través de charlas, capacitaciones y ejemplos de liderazgo, al igual que, se marca la importancia de contar con un Código de Ética, para una mayor coherencia, finalmente, se sugiere esta importante herramienta que ayuda a los servidores bomberiles a comprender los

principios morales y profesionales en su actividad diaria, en beneficio firme de la comunidad.

3.4. Propuesta

Propuesta de plan de trabajo para implementación

Para la implementación del Código de Ética se debe realizar dos acciones iniciales: 1) redactar el código de ético, esto a partir de los estamentos y cuerpos bomberiles del país. Y, 2) generar un plan de trabajo que incluya las diversas actividades que forman parte de la generación del código y la puesta en marcha del trabajo, el cual se presenta a través del plan de trabajo se presenta en el cuadro 4.

Se debe formar el equipo encargado de desarrollar, implementar y mantener el código de ética. Este equipo está compuesto por representantes de administrativos, operativos y directivos del Cuerpo de Bomberos (C.B.) de la Provincia, esto para garantizar una perspectiva amplia y una mayor aceptación del código.

En este caso, el autor, debe investigar y analizar los códigos de ética existentes en organizaciones del país, es así como se toma de punto de partida el Código de Ética del Cuerpo de Bomberos de Quito. Además, se toma las mejores prácticas de implementación del país. Posteriormente, se abre la consulta interna entre los miembros de la institución donde se busca la retroalimentación para perfeccionar el documento final para aprobación definitiva.

La aprobación definitiva se realiza por el comité de ética de la provincia, el cual revisa el ajuste del documento con las observaciones del proceso de socialización interna. Luego de lo cual se desarrolla un plan de comunicación dentro de los C.B. de la provincia el cual incluye la entrega del documento completo, recordatorios y reuniones de capacitación del código de ética.

Luego de la implementación del Código en la fase de comunicación y capacitación, es necesario adaptar los reglamentos, manuales y demás documentación de la institución para para reflejar los principios y directrices establecidos en el código de ética.

Por último, se establece mecanismos para monitorear y hacer cumplir el código de ética de manera continua. Para ello, el comité de ética evalúa el accionar del código en la institución, en esta fase se debe incluir el proceso para recepción de comentarios y también la realización de auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento y la eficacia del código; de lo cual, se desprende posibles actualizaciones del código y mejoras al mismo de ser necesario para futuras aprobaciones de un código de ética mejorado.

En este proceso, parte importante del correcto funcionamiento del código de ética está en el involucramiento del personal para el cumplimiento y vigilancia de la actuación este.

Cuadro 4. Plan de trabajo para implementación del código de ética

Actividad	Acciones	Resultado esperado (Indicador)	Responsable	Tiempo	Recursos	Costo
Establecer el comité de ética de la provincia	Proponer la formación del comité	Comité de Ética del Cuerpo de Bomberos de Tungurahua	Jefe de Cuerpo de Bomberos	6 meses	Ofimática Papelería	\$0
	Establecer los miembros del comité con representantes de: - Jefe de los cuerpos de cada cantón o su delegado, - Representante de los miembros operativos, - Representante de los miembros administrativo					
	Generar el acta de conformación					
Investigación y desarrollo del código	Revisión de la normativa en otros C.B. del país	Código de ética (borrador en la sección 3.4.2)	Jefe de Cuerpo de Bomberos	6 meses	Ofimática Papelería	\$50
	Redacción de la normativa para Tungurahua					
Consulta interna del borrador del código de ética	Socialización previa del código	Código de ética (borrador)	Jefe de Cuerpo de Bomberos	1 mes	Ofimática Papelería	\$0
	Acoger las observaciones internas					
Aprobación del código de ética	Aprobar el código de ética	Código de ética	Comité de ética	1 mes		\$20
Comunicación y capacitación	Divulgación del código al personal	Divulgación del código de ética	Comité de ética	2 meses	Ofimática Papelería	\$80
	Charlas informativas para el personal					
	Generación de recordatorios de los elementos del código de ética					
Integración en procesos y políticas existentes	Integrar el código de ética a los reglamentos de la institución	Nuevos reglamentos	Comité de ética	2 meses	Ofimática Papelería	\$10
	Divulgación de los nuevos reglamentos					
	Implementación del código de ética					

Monitoreo y cumplimiento	Seguimiento de la implementación del código de ética	Responsabilidad por parte del personal	Comité de ética	3 meses	Ofimática Papelería	\$40
	Actualización del código de ser necesario					
	Mejoras del código de ética de ser necesario					

Nota: propuesta de trabajo para la aplicación del código de ética

Propuesta de Código de Ética

CÓDIGO DE ÉTICA PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética establece los principios y normas de conducta que rigen a los Bomberos de Tungurahua, una institución técnica dedicada a la prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como al apoyo en eventos adversos de origen natural o antrópico. La misión de la institución consiste en salvar vidas, proteger bienes y contribuir en la preservación ambiental del cantón Ambato y de la sociedad en general.

Consciente de la relevancia como actor fundamental en situaciones de emergencia, el Bombero de Tungurahua se esfuerza por ser una institución reconocida por el compromiso, eficiencia y capacidad de respuesta en todo el territorio. En este sentido, la visión para el año 2025 es convertirse en una institución líder en la prevención de incendios, la atención de emergencias y el apoyo en otros eventos adversos. Se busca ofrecer servicios con estándares de calidad, se impulsa el desarrollo organizacional, el talento humano, el uso de nuevas tecnologías y la mejora continua. Aspira a ser una institución que contribuya a la construcción de una ciudad resiliente y sostenible, en beneficio de toda la comunidad.

JUSTIFICACIÓN

La adopción del Código de Ética para los Bomberos de Tungurahua se fundamenta en la necesidad de garantizar una conducta ética y responsable en el desempeño de las funciones. Como bombero, se enfrenta a situaciones de riesgo y emergencia en las que la integridad, el profesionalismo y la responsabilidad son valores fundamentales. La ética ocupa un lugar central en el accionar, ya que las decisiones y acciones pueden tener un impacto directo en la vida y la seguridad de las personas, así como en la protección de bienes y el cuidado del medio ambiente. Por tanto, es imperativo contar con un marco de referencia ética que guíe e inspire a mantener los más altos estándares de conducta en todas las actuaciones.

El presente Código de Ética tiene como objetivo promover una cultura organizacional basada en principios éticos sólidos, que fomente la confianza de la comunidad y garantice que las acciones estén en consonancia con los valores de abnegación, disciplina, honestidad, lealtad, respeto y solidaridad. Al adherir a este código, se busca fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo dentro de la institución, así como reafirmar el compromiso de servicio a la comunidad.

Además, la implementación de este código brinda una oportunidad de crecimiento personal y profesional, al impulsar la capacitación continua y la adopción de nuevas tecnologías en las labores. Asimismo, permite generar confianza y credibilidad en la comunidad, al demostrar un desempeño ético y transparente en todas las acciones.

Consciente de la importancia de la labor y de la confianza depositada en él, el Bombero de Tungurahua asume el compromiso de cumplir y promover los principios éticos establecidos en este código, para poder brindar un servicio de excelencia en la protección y atención de situaciones de emergencia.

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer un marco de referencia ética que oriente la conducta de los Bomberos de Tungurahua, se promueve valores fundamentales que contribuyan a la excelencia en la prestación de servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como en el apoyo a eventos adversos, con el fin de salvaguardar vidas, proteger bienes y preservar el medio ambiente.

Objetivos Específicos

- Promover una cultura organizacional basada en principios éticos sólidos, que fortalezca la integridad y el profesionalismo del cuerpo de bomberos.
- Establecer lineamientos claros de conducta que orienten las acciones de los bomberos en situaciones de riesgo y emergencia.
- Fomentar el respeto, la solidaridad y la colaboración tanto dentro de la institución como con la comunidad a la que se sirve.
- Brindar pautas para el desarrollo personal y profesional de los miembros del cuerpo de bomberos, se impulsa la capacitación continua y la adopción de nuevas tecnologías.
- Generar confianza y credibilidad en la comunidad, a través de un desempeño ético y transparente en todas las labores bomberiles.
- Con la implementación de este Código de Ética, los Bomberos de Tungurahua reafirman el compromiso de servir a la comunidad con responsabilidad, ética y profesionalismo, se busca siempre la excelencia en la protección y atención de situaciones de emergencia.

TÍTULO I
GENERALIDADES
CAPÍTULO 1

Artículo 1. Aspectos institucionales relevantes: El Cuerpo de Bomberos de Ambato fundamenta el desempeño en lo siguiente:

Filosofía

La filosofía de los Bomberos de Tungurahua se basa en la vocación de servicio y la responsabilidad hacia la comunidad. Los bomberos reconocen el papel fundamental como guardianes de la seguridad y la protección de la vida y los bienes de las personas. La labor se sustenta en el compromiso de actuar con valentía, eficiencia y profesionalismo en situaciones de emergencia.

Sentido de propósito

El sentido de propósito de los Bomberos de Tungurahua radica en la contribución al bienestar y la seguridad de la comunidad. La labor va más allá de la extinción de incendios y la atención de emergencias. Como agentes de cambio, desempeñan un papel activo en la prevención de accidentes, la educación en materia de seguridad y la promoción de una cultura de prevención.

Misión institucional

Institución técnica dedicada a la prevención, protección, socorro y extinción de incendios; así como, de apoyo en eventos adversos de origen natural o antrópico, mediante acciones efectivas para salvar vidas, proteger bienes y contribuir en la preservación ambiental del cantón Ambato y de la sociedad en general.

Visión institucional

Al 2025 ser una institución que brinde servicios con estándares de calidad en la prevención de incendios, atención de emergencias y apoyo en otros eventos adversos, con el desarrollo organizacional, del talento humano, el uso de nuevas tecnologías y la mejora continua para una ciudad resiliente y sostenible.

Artículo 2. Valores institucionales relevantes:

El Cuerpo de Bomberos de Ambato se fundamenta en los siguientes valores:

Abnegación

Virtud moral Institucional que consiste en el sacrificio espontáneo o por medio de la voluntad de los propios intereses, deseos e incluso la vida misma en favor de otros o de todos que exige auto sacrificio

Disciplina

Capacidad de actuar de forma ordenada, obediente, subordinada y perseverante para conseguir los propósitos institucionales.

Honestidad

Determina una conducta recta, confiable y correcta que con base a la transparencia integridad y responsabilidad nos guiarán en el ejercicio de nuestras actividades profesionales al servicio de la Comunidad.

Lealtad

Actitud de profundo compromiso y fidelidad cumpliendo con aquellas actividades que exigen en satisfacer las necesidades de la comunidad.

Respeto

Permite que el personal pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y los derechos.

Solidaridad

Alto sentido de colaboración y apoyo a una persona necesitada en el mayor momento de vulnerabilidad.

CAPÍTULO 2 ÁMBITO Y LINEAMIENTOS DE APLICACIÓN

Sección 3.1: Ámbito

Artículo 3.1.1: Ámbito de Aplicación: El presente código de ética para los Bomberos de Tungurahua establece los principios, valores y normas de conducta que orientan el desempeño profesional y personal de los bomberos en el ejercicio de las funciones. Aplica a todos los miembros de la institución, sin importar el rango jerárquico o área de especialización (Cortez, 2015).

Artículo 3.1.2: Alcance: El código de ética es aplicable en todas las situaciones en las que los bomberos representen a la institución, ya sea en el desempeño de las funciones operativas, administrativas, educativas o de prevención. Asimismo, se extiende al comportamiento fuera del ámbito laboral, pues los bomberos son considerados como referentes de integridad y responsabilidad en la sociedad.

Sección 3.2: Obligatoriedad

Artículo 3.2.1: Cumplimiento Obligatorio: El presente código de ética es de cumplimiento obligatorio para todos los bomberos de Tungurahua. Constituye un marco normativo que rige la conducta y establece los estándares éticos a los que

deben ceñirse en el ejercicio de las funciones. El incumplimiento de este código puede acarrear sanciones disciplinarias, de acuerdo con las normativas vigentes y los procedimientos establecidos (Guacho & Pilamonta, 2019).

Sección 3.3: Responsabilidad

Artículo 3.3.1: Responsabilidad Profesional: Los bomberos de Tungurahua asumen la responsabilidad de actuar de manera profesional y diligente en el cumplimiento de las funciones. Reconocen que las acciones pueden tener un impacto directo en la seguridad y el bienestar de las personas, por lo tanto, se comprometen a brindar una atención eficiente, oportuna y de calidad en todas las situaciones de emergencia a las que sean convocados.

Artículo 3.3.2: Responsabilidad Social: Los bomberos también tienen la responsabilidad de ser agentes de cambio y promotores de seguridad en la comunidad. Deben fomentar una cultura de prevención, con educación y concientización a la población sobre la importancia de las medidas de seguridad y la prevención de situaciones de riesgo. Asimismo, deben colaborar de forma activa con otras instituciones y organismos para garantizar una respuesta efectiva y coordinada en casos de emergencia.

Sección 3.4: Incumplimiento

Artículo 3.4.1: Consecuencias del Incumplimiento: El incumplimiento de las normas y principios establecidos en el código de ética será objeto de investigación y, de encontrarse responsabilidad, se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes. Estas sanciones pueden incluir desde amonestaciones verbales y escritas, hasta suspensiones temporales o incluso la separación definitiva de la institución, depende de la gravedad y reincidencia de la falta cometida.

Sección 3.5: Compromiso

Artículo 3.5.1: Compromiso Institucional: Los bomberos de Tungurahua asumen el compromiso institucional con la misión, visión y valores de la institución. Reconocen que la labor va más allá de un simple empleo y se comprometen a representar con orgullo a la institución en todas las actuaciones. Este compromiso implica mantener una actitud proactiva, responsable y ética, se promueve en todo momento el respeto, la honestidad, la abnegación, la disciplina y la solidaridad.

Artículo 3.5.2: Compromiso con la Comunidad: Los bomberos también asumen el compromiso con la comunidad a la que sirven. Se comprometen a poner siempre el interés general por encima de los intereses particulares, el profesional actúa con profesionalismo y empatía en cada intervención. El compromiso implica salvaguardar la vida y la integridad de las personas, proteger los bienes y contribuir a la preservación ambiental, en línea con la misión y visión de la institución.

Artículo 3.5.3: Compromiso Personal: Cada bombero de Tungurahua asume el compromiso personal con el desarrollo profesional y ético. Se comprometen a mantener una formación continua, y actualiza los conocimientos y habilidades, con el objetivo de brindar un servicio de calidad y acorde a las mejores prácticas. Asimismo, se comprometen a reflexionar sobre la propia conducta, donde se corrige y mejora aquellos aspectos que sean necesarios para mantener el comportamiento íntegro y ejemplar (Pule, 2015).

TITULO II
COMPROMISOS ESPECÍFICOS
CAPÍTULO 1

COMPROMISOS FUNDAMENTALES DE LAS Y LOS SERVIDORES

Artículo 4: Compromiso con la Vida y la Integridad: Las y los servidores de los Bomberos de Tungurahua tienen el compromiso fundamental de proteger la vida y la integridad de las personas en todas las situaciones de emergencia en las que intervengan. Priorizarán la seguridad y aplicarán los conocimientos y habilidades para minimizar los riesgos y preservar la vida de manera efectiva.

Artículo 5: Compromiso con la Atención Humanitaria: Las y los servidores se comprometen a brindar una atención humanitaria y compasiva a todas las personas afectadas por situaciones de emergencia. Actuarán con empatía, respeto y sensibilidad hacia las necesidades físicas, emocionales y psicológicas de las personas, se ofrece un trato digno y apoyo en momentos de crisis.

Artículo 6: Compromiso con la Excelencia Profesional: Las y los servidores se comprometen a buscar la excelencia en el desempeño profesional. Continuarán la formación y desarrollo, y se actualiza de forma constante los conocimientos y habilidades en las áreas de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como en la gestión de emergencias, para poder ofrecer un servicio de calidad y eficiente.

Artículo 7: Compromiso con la Prevención: Las y los servidores reconocen la importancia de la prevención como una herramienta fundamental para evitar situaciones de emergencia. Se comprometen a promover de forma activa la cultura de prevención en la comunidad, con educación y concientización sobre los riesgos y se fomenta buenas prácticas en materia de seguridad. Asimismo, colaborarán en la identificación y corrección de situaciones de riesgo en el entorno.

Artículo 8: Compromiso con la Cooperación y el Trabajo en Equipo: Las y los servidores se comprometen a trabajar de manera colaborativa y en equipo, se reconoce que la efectividad de la labor depende de la coordinación y la cooperación mutua. Colaborarán de forma activa con otros cuerpos de bomberos, instituciones y organizaciones relacionadas, se comparte conocimientos y recursos para lograr una respuesta integral en situaciones de emergencia.

Artículo 9: Compromiso con la Integridad y la Ética: Las y los servidores se comprometen a actuar con integridad y ética en todas las acciones y decisiones. Serán honestos, transparentes y responsables en el manejo de los recursos y en el cumplimiento de los deberes. No tolerarán conductas fraudulentas, corruptas o que atenten contra la dignidad de las personas o los principios de la institución.

Artículo 10: Compromiso con la Actualización Tecnológica: Las y los servidores reconocen la importancia de la tecnología como herramienta para mejorar la eficiencia y efectividad en la atención de emergencias. Se comprometen a mantenerse actualizados en el uso de nuevas tecnologías y equipos, adaptándose a los avances y aplicándolos en beneficio de la labor.

Artículo 11: Compromiso con el Cuidado del Medio Ambiente: Las y los servidores se comprometen a ser responsables en el uso de los recursos naturales y a promover prácticas sostenibles en las actividades diarias. Contribuirán a la preservación del medio ambiente, se minimiza los impactos ambientales derivados del trabajo y se fomenta la educación ambiental en la comunidad.

Artículo 12: Compromiso con la Comunicación Efectiva: Las y los servidores se comprometen a mantener una comunicación efectiva y oportuna en todas las etapas de una emergencia. Utilizarán los canales de comunicación adecuados, compartirán información relevante de manera clara y precisa, y escucharán de forma activa a las personas involucradas para brindar una respuesta eficiente y coordinada.

Artículo 13: Compromiso con la Responsabilidad Social: Las y los servidores se comprometen a ser agentes de cambio y a contribuir en la sociedad. Participarán de forma activa en acciones de responsabilidad social, en colaboración con proyectos comunitarios, se promueve la participación ciudadana y se actúa como modelos a seguir en la comunidad (Campos & Quishpe, 2019).

CAPÍTULO 2

COMPROMISO EN LA FORMACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES

Artículo 14: Compromiso con la Formación Continua: Las y los servidores se comprometen a buscar de manera constante la formación y actualización en el campo de especialización. Participarán de forma activa en programas de capacitación, cursos, talleres y otras actividades de aprendizaje que les permitan adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias para mejorar el desempeño profesional.

Artículo 15: Compromiso con la Mejora Personal: Las y los servidores se comprometen a trabajar en el desarrollo personal y profesional de manera constante. Identificarán áreas de mejora y se esforzarán por superar obstáculos, ampliar la visión y adquirir habilidades complementarias que les permitan crecer como individuos y como profesionales.

Artículo 16: Compromiso con la Ética Profesional: Las y los servidores se comprometen a actuar de acuerdo con los principios éticos de la profesión bomberil. Mantendrán altos estándares de conducta moral, se respeta los valores de honestidad, integridad, transparencia y responsabilidad en todas las acciones y decisiones.

Artículo 17: Compromiso con el Trabajo en Equipo: Las y los servidores se comprometen a trabajar de manera colaborativa y en equipo, se reconoce la importancia del trabajo conjunto para lograr resultados efectivos. Participarán de forma

activa en actividades y dinámicas que fomenten la cohesión de equipo, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos de manera constructiva.

Artículo 18: Compromiso con la Mentoría y el Aprendizaje Mutuo: Las y los servidores se comprometen a fomentar un ambiente de mentoría y aprendizaje mutuo dentro de la institución. Compartirán los conocimientos y experiencias con otros compañeros de menor experiencia, se brinda apoyo y orientación para el desarrollo profesional. A la vez, estarán abiertos a aprender de las habilidades y perspectivas de quienes los rodean.

Artículo 19: Compromiso con la Innovación y la Creatividad: Las y los servidores se comprometen a fomentar la innovación y la creatividad en del trabajo diario. Buscarán de manera constante nuevas formas de abordar los desafíos y encontrar soluciones efectivas, que aprovecha las oportunidades tecnológicas y se promueve la generación de ideas que mejoren los procesos y servicios de la institución.

Artículo 20: Compromiso con la Evaluación y Retroalimentación: Las y los servidores se comprometen a participar de forma activa en procesos de evaluación y retroalimentación. Aceptarán de manera constructiva las críticas y sugerencias que les permitan mejorar el desempeño, y brindarán retroalimentación de manera respetuosa y constructiva a los compañeros, se contribuye así al crecimiento individual y colectivo.

Artículo 21: Compromiso con la Investigación y Desarrollo: Las y los servidores se comprometen a promover la investigación y el desarrollo en el ámbito bomberil. Participarán en proyectos de investigación, estudios técnicos y científicos que contribuyan al avance de la profesión y a la aplicación de nuevas metodologías y tecnologías en el campo de la prevención, protección y socorro en emergencias.

Artículo 22: Compromiso con la Resiliencia y el Autocuidado: Las y los servidores se comprometen a cuidar del bienestar físico, emocional y mental. Reconocerán la importancia de la resiliencia y el autocuidado como pilares fundamentales para

mantener la salud y rendimiento óptimos. Buscarán estrategias y recursos que les permitan gestionar el estrés, mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional, y cuidar de la salud integral.

Artículo 23: Compromiso con la Transmisión de Conocimientos: Las y los servidores se comprometen a compartir y transmitir los conocimientos y experiencia a las nuevas generaciones de bomberos. Participarán en programas de formación y capacitación, serán mentores y referentes para las y los jóvenes bomberos, se contribuye así a la continuidad y fortalecimiento de la institución y la profesión (Jaramillo, 2017).

CAPÍTULO 3

COMPROMISO PARA LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA

CAPÍTULO 3: COMPROMISO PARA LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Artículo 24: Compromiso con la Disponibilidad Permanente: El personal bomberil se compromete a mantener una disponibilidad permanente para atender cualquier emergencia o llamado de servicio, tanto en horarios regulares como en situaciones de urgencia. Estarán dispuestos a responder de manera inmediata y efectiva, se asegura la protección de la vida y los bienes de la comunidad.

Artículo 26: Compromiso con la Rotación de Turnos: Las y los servidores bomberos se comprometen a cumplir con la rotación de turnos establecida por la institución. Entienden que esta práctica permite asegurar la cobertura y disponibilidad del personal en todo momento. Cumplirán con el horario asignado, se respeta los tiempos de descanso y se realiza los relevos correspondientes de manera responsable y puntual.

Artículo 27: Compromiso con la Prontitud en la Respuesta: Las y los servidores bomberos se comprometen a responder de manera rápida y eficiente a los llamados de emergencia. Estarán preparados para mobilizarse en el menor tiempo posible,

siguiendo los protocolos establecidos y se utiliza los recursos necesarios para llegar al lugar de los hechos y brindar la asistencia requerida en el menor tiempo posible.

Artículo 28: Compromiso con la Priorización de la Misión: Las y los servidores bomberos se comprometen a dar prioridad a la misión y al servicio a la comunidad en todo momento. Anteponen el interés general y la protección de la vida y los bienes a cualquier otra consideración personal o particular. Actuarán con prudencia, determinación y compromiso para cumplir con el deber y responsabilidad en cada intervención.

Artículo 29: Compromiso con la Formación Continua: Las y los servidores bomberos se comprometen a mantenerse actualizados en cuanto a conocimientos técnicos y habilidades necesarias para el desempeño de la labor. Participarán de manera activa en programas de capacitación y formación continua, se busca mejorar las competencias y estar preparados para enfrentar los desafíos que surjan en el ejercicio de la función.

Artículo 30: Compromiso con la Autodisciplina: El personal bomberil se compromete a ejercer una autodisciplina rigurosa en el cumplimiento de los deberes y responsabilidades. Mantendrán altos estándares de conducta ética y profesional, se evita cualquier comportamiento o acción que pueda comprometer la integridad o la reputación de la institución. Actuarán de manera responsable y ejemplar en todo momento.

Artículo 31: Compromiso con la Confidencialidad: Las y los servidores bomberos se comprometen a mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso en el ejercicio de la labor. Respetarán la privacidad de las personas involucradas en las situaciones de emergencia y se abstendrán de divulgar información sensible o confidencial sin la debida autorización. Salvaguardarán la confianza de la comunidad y preservarán la integridad de la institución.

CAPÍTULO 4

COMPROMISO EN LA UTILIZACIÓN DE BIENES Y RECURSOS PÚBLICOS

Artículo 32: Uso Responsable de los Bienes y Recursos Públicos: Las y los servidores bomberos se comprometen a utilizar de manera responsable los bienes y recursos públicos puestos a disposición. Serán cuidadosos en el uso de vehículos, equipos, herramientas y demás elementos necesarios para el desempeño de la labor. Evitarán cualquier mal uso, daño intencional o desperdicio innecesario, se vela por la conservación y mantenimiento.

Artículo 33: Mantenimiento y Conservación de los Bienes: Las y los servidores bomberos se comprometen a mantener y conservar en óptimas condiciones los bienes y equipos asignados. Realizarán revisiones periódicas, limpieza, mantenimiento preventivo y correctivo, se asegura la funcionalidad y durabilidad. Reportarán cualquier anomalía o necesidad de reparación de manera oportuna para su pronta atención.

Artículo 34: Uso Adecuado de Combustibles y Energía: El personal bomberil se compromete a utilizar de manera eficiente los combustibles y energía necesarios para el desplazamiento de los vehículos, el funcionamiento de equipos y sistemas, y el desarrollo de las actividades diarias. Adoptarán medidas de ahorro energético, apagarán los dispositivos no utilizados y reducirán el consumo innecesario, se contribuye así a la conservación del medio ambiente (Espinoza, 2014).

Artículo 35: Respeto a las Normas de Uso: Las y los servidores bomberos se comprometen a respetar y cumplir con las normas y políticas establecidas para la utilización de los bienes y recursos públicos. Seguirán las instrucciones y directrices emitidas por la institución en cuanto al uso, almacenamiento, mantenimiento y devolución. Serán responsables del buen uso y garantizarán la disponibilidad para atender las emergencias.

Artículo 36: Reporte de Daños o Pérdidas: En caso de daño, pérdida o extravío de bienes y recursos públicos, las y los servidores bomberos se comprometen a reportarlo de inmediato a la autoridad competente. Brindarán toda la información necesaria y colaborarán en la búsqueda de soluciones para reparar o reponer los elementos afectados. Actuarán de manera transparente y responsable, asumiendo las consecuencias de las acciones.

Artículo 37: Uso Ético de los Recursos: Las y los servidores bomberos se comprometen a utilizar los recursos públicos de manera ética y sin beneficio personal indebido. Evitarán cualquier acto de corrupción, soborno o aprovechamiento indebido de la posición para obtener ganancias personales. Actuarán con transparencia, integridad y responsabilidad en la administración y uso de los recursos asignados.

Artículo 38: Promoción del Uso Responsable: Las y los servidores bomberos se comprometen a promover el uso responsable de los bienes y recursos públicos entre los compañeros y la comunidad en general. Fomentarán la conciencia sobre la importancia de conservar y utilizar de manera adecuada los recursos, a través de capacitaciones, se brinda información y siendo ejemplos de buenas prácticas en el manejo de estos.

Artículo 39: Rendición de Cuentas: Las y los servidores bomberos se comprometen a rendir cuentas sobre el uso de los bienes y recursos públicos asignados a cargo. Mantendrán registros precisos y actualizados de los movimientos, mantenimiento y reparaciones realizadas. Estarán dispuestos a proporcionar información y justificar el accionar ante las instancias correspondientes, se garantiza la transparencia y probidad en la gestión.

Artículo 40: Protección y Conservación del Medio Ambiente: Las y los servidores bomberos se comprometen a proteger y conservar el medio ambiente en el desarrollo de las actividades. Adoptarán medidas de prevención y control para evitar la contaminación, el impacto negativo en los ecosistemas y la degradación ambiental.

Promoverán prácticas sostenibles, la separación y disposición adecuada de los desechos, y la conservación de los recursos naturales.

Artículo 41: Uso Racional del Agua: El personal bomberil se compromete a utilizar el agua de manera racional y responsable. Promoverán el uso eficiente, se evita desperdicios y se busca alternativas de ahorro. Tomarán medidas para prevenir la contaminación de fuentes de agua y promoverán prácticas de conservación y reutilización en beneficio del medio ambiente y la comunidad.

CAPÍTULO 5

COMPROMISO EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Artículo 42: Confidencialidad de la Información: Las y los servidores bomberos se comprometen a mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso en el ejercicio de las funciones. Respetarán la privacidad y protegerán la información sensible o clasificada, se evita la divulgación no autorizada o uso indebido. Salvaguardarán la integridad y confidencialidad de los datos, registros y documentos bajo la responsabilidad.

Artículo 43: Uso Adecuado de la Información: Las y los servidores bomberos se comprometen a utilizar la información obtenida en el desempeño de las labores de manera adecuada y exclusiva para los fines institucionales. Evitarán el uso indebido, la manipulación malintencionada o la divulgación no autorizada de la información, se garantiza la integridad y se respeta los derechos de privacidad de las personas involucradas.

Artículo 44: Protección de Datos Personales: Las y los servidores bomberos se comprometen a proteger los datos personales recolectados en el cumplimiento de las funciones. Tratarán la información con estricto apego a las normativas y disposiciones

legales en materia de protección de datos, se respeta los derechos de las personas y se evita el uso indebido o la divulgación sin consentimiento previo.

Artículo 45: Respaldo y Resguardo de la Información: El personal bomberil se compromete a realizar copias de respaldo y resguardo de la información relevante y sensible bajo la responsabilidad. Mantendrán sistemas y medidas de seguridad adecuados para proteger la integridad y disponibilidad de la información, se minimiza el riesgo de pérdida, daño o acceso no autorizado. Serán responsables de la custodia y garantizarán la recuperación en caso de eventos adversos (Cruz, 2022).

Artículo 46: Uso Ético de las Tecnologías de la Información: Las y los servidores bomberos se comprometen a utilizar las tecnologías de la información y comunicación de manera ética y responsable. Evitarán el acceso no autorizado a sistemas o redes, la divulgación de contenido inapropiado o perjudicial, y cualquier actividad que pueda comprometer la seguridad de la información o vulnerar la privacidad de las personas.

Artículo 47: Comunicación Oficial y Representación Institucional: Las y los servidores bomberos se comprometen a utilizar los canales de comunicación oficiales establecidos por la institución para la difusión de información y representación institucional. Respetarán los protocolos de comunicación y las directrices para el manejo de la imagen institucional. Evitarán emitir declaraciones o comunicados que puedan comprometer la reputación o generar confusión respecto a la institución.

Artículo 48: Actualización y Capacitación en Tecnologías de la Información: El personal bomberil se compromete a mantenerse actualizado y capacitado en el uso adecuado de las tecnologías de la información. Participarán en programas de formación y actualización que les permitan adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para un manejo seguro y eficiente de la información. Contribuirán a la implementación de buenas prácticas en el uso de tecnologías de la información.

Artículo 49: Colaboración con Autoridades Competentes: Las y los servidores bomberos se comprometen a colaborar con las autoridades competentes en el manejo de información requerida para investigaciones, procedimientos legales o situaciones de emergencia. Brindarán la información pertinente y oportuna de acuerdo con las disposiciones legales y los procedimientos establecidos, se respeta los derechos de las personas involucradas y las normas de confidencialidad.

Artículo 50: Divulgación Responsable de Información: El personal bomberil se compromete a realizar una divulgación responsable de la información relacionada con las actividades y funciones de la institución. Evitarán la difusión de información no verificada o que pueda generar confusión, pánico o perjuicio para la comunidad. Garantizarán la precisión, objetividad y veracidad de la información compartida, se contribuye a mantener la confianza y credibilidad de la institución.

Artículo 51: Gestión Documental: Las y los servidores bomberos se comprometen a gestionar los documentos y archivos institucionales, se sigue las normativas y procedimientos establecidos. Mantendrán un registro ordenado y actualizado de los documentos y expedientes, se facilita el acceso, consulta y conservación. Preservarán la integridad de la documentación y garantizarán la correcta disposición al finalizar el ciclo de vida (Villamarin, 2021).

CAPÍTULO 6

COMPROMISO EN LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR

Artículo 52: Comunicación Oportuna y Veraz: Las y los servidores bomberos se comprometen a informar de manera oportuna y veraz sobre situaciones de emergencia, riesgos, medidas de prevención y demás aspectos relevantes para la seguridad y bienestar de la comunidad. Garantizarán la transmisión clara y

comprensible de la información, se utiliza los canales y medios adecuados para alcanzar a la mayor cantidad de personas posible.

Artículo 53: Información Actualizada: El personal bomberil se compromete a mantener actualizada la información sobre procedimientos, normativas, protocolos y demás aspectos relacionados con la labor. Participarán en programas de capacitación y formación continua que les permitan estar al tanto de los avances y mejores prácticas en la gestión de emergencias y protección civil. Proporcionarán información precisa y actualizada a la comunidad y otros actores involucrados.

Artículo 54: Transparencia en la Información: Las y los servidores bomberos se comprometen a brindar información transparente y accesible a la comunidad y otras instituciones. Promoverán la rendición de cuentas y la participación ciudadana en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de emergencias y la protección civil. Facilitarán el acceso a informes, estadísticas y otros datos relevantes para fomentar la confianza y fortalecer el vínculo con la comunidad.

Artículo 55: Comunicación Asertiva: El personal bomberil se compromete a mantener una comunicación asertiva en todas las interacciones, tanto con la comunidad como con otros actores involucrados en situaciones de emergencia. Escucharán de forma activa, serán respetuosos y empáticos, y transmitirán la información de manera clara y comprensible. Evitarán el uso de lenguaje técnico excesivo y proporcionarán orientación adecuada a las personas afectadas (Ghilardi, 2023).

Artículo 56: Protección de la Privacidad: Las y los servidores bomberos se comprometen a resguardar la privacidad y confidencialidad de la información personal de las personas afectadas por situaciones de emergencia. Obtendrán el consentimiento informado para la recolección y divulgación de datos personales, se respeta las normativas vigentes en materia de protección de datos. Utilizarán la información obtenida únicamente para fines relacionados con la gestión de la emergencia y la asistencia a las personas afectadas.

Artículo 57: Atención a Medios de Comunicación: El personal bomberil se compromete a brindar atención a los medios de comunicación de manera responsable y coordinada. Designarán un portavoz autorizado para interactuar con los medios y transmitir información precisa y verificada. Respetarán los protocolos y directrices institucionales para el manejo de la información en situaciones de emergencia, se evita la especulación, la difusión de información no confirmada o la generación de pánico innecesario.

Artículo 58: Comunicación Interna: Las y los servidores bomberos se comprometen a mantener una comunicación efectiva y fluida entre los distintos niveles jerárquicos y áreas de la institución. Compartirán información relevante, informes de actividades y actualizaciones sobre procedimientos y protocolos. Utilizarán canales de comunicación adecuados para asegurar que la información llegue a todos los miembros del cuerpo de bomberos, se favorece la coordinación y la eficiencia en la gestión de emergencias.

Artículo 59: Confidencialidad en Informes y Documentos: El personal bomberil se compromete a mantener la confidencialidad de los informes, reportes y documentos internos que contengan información sensible o estratégica para la institución. Evitarán la divulgación no autorizada de dicha información y adoptarán medidas de seguridad adecuadas para protegerla de accesos no autorizados o sustracción. Utilizarán los canales establecidos para compartir la información internamente y garantizar la confidencialidad.

Artículo 60: Gestión de la Información: Las y los servidores bomberos se comprometen a gestionar la información de manera eficiente y ordenada. Mantendrán registros y bases de datos actualizados, se facilita el acceso y consulta de la información relevante para la toma de decisiones y el análisis de situaciones pasadas. Adoptarán medidas de respaldo y seguridad de la información para prevenir pérdidas o daños irreparables. Garantizarán la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información bajo la responsabilidad.

Artículo 61: Sensibilización y Educación en Información: El personal bomberil se compromete a promover la sensibilización y educación de la comunidad en el manejo de la información en situaciones de emergencia. Informarán sobre la importancia de seguir fuentes confiables y evitar la difusión de rumores o información no verificada. Fomentarán el uso responsable de las redes sociales y otros medios de comunicación para evitar la propagación de información falsa o que pueda generar pánico innecesario.

CAPÍTULO 7

COMPROMISOS PARA CON LA INSTITUCIÓN

Artículo 62: Lealtad Institucional: Las y los servidores bomberos se comprometen a demostrar lealtad a la institución en todas las acciones y decisiones. Velarán por el prestigio y la buena reputación del Cuerpo de Bomberos de Tungurahua, se actúa siempre de manera ética y profesional. Defenderán los intereses y valores institucionales, se colabora de forma activa en el fortalecimiento y desarrollo.

Artículo 63: Cumplimiento de Normativas: El personal bomberil se compromete a cumplir con las normativas internas y externas que rigen la labor. Respetarán los reglamentos, protocolos, políticas y directrices establecidas por la institución y otras autoridades competentes. Mantendrán actualizados los conocimientos sobre las normativas pertinentes y aplicarán las mejores prácticas en el desempeño profesional.

Artículo 64: Uso Adecuado de los Recursos: Las y los servidores bomberos se comprometen a utilizar de manera responsable y eficiente los recursos asignados a la institución. Cuidarán y preservarán los equipos, vehículos, instalaciones y demás activos institucionales, se evita el mal uso o deterioro innecesario. Informarán oportunamente sobre cualquier irregularidad o necesidad de mantenimiento para garantizar la disponibilidad y operatividad de los recursos.

Artículo 65: Colaboración y Trabajo en Equipo: El personal bomberil se compromete a colaborar y trabajar en equipo, se promueve un ambiente de cooperación y respeto mutuo. Compartirán conocimientos, experiencias y buenas prácticas, se contribuye al desarrollo y crecimiento profesional de los compañeros. Participarán de forma activa en las actividades institucionales, se promueve la sinergia y el logro de los objetivos comunes.

Artículo 66: Desarrollo Profesional: Las y los servidores bomberos se comprometen a mantener y mejorar las competencias profesionales. Participarán en programas de formación, capacitación y actualización que les permitan estar a la vanguardia en el ámbito de la prevención de incendios y la gestión de emergencias. Buscarán oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, se contribuye así al fortalecimiento de la institución.

Artículo 67: Respeto a la Autoridad: El personal bomberil se compromete a respetar y acatar las órdenes, instrucciones y directrices emitidas por las autoridades competentes dentro de la institución. Reconocerán y valorarán la experiencia y conocimientos de los superiores, se actúa con disciplina y subordinación en beneficio de la eficiencia y la seguridad en la gestión de emergencias.

Artículo 68: Confidencialidad y Ética: Las y los servidores bomberos se comprometen a resguardar la confidencialidad de la información sensible o estratégica de la institución. Evitarán divulgar información interna o privilegiada a personas no autorizadas, se garantiza así la integridad y el prestigio de la institución. Actuarán de manera ética y responsable, se evita conflictos de interés y actuaciones que puedan comprometer la imagen institucional (Nieto, 2021).

Artículo 69: Participación Institucional: El personal bomberil se compromete a participar de forma activa en las actividades y programas institucionales. Contribuirán con ideas, sugerencias y propuestas para la mejora continua de la institución. Participarán en

comités, grupos de trabajo y proyectos que promuevan la innovación, la eficiencia y la calidad en la gestión del cuerpo de bomberos de Tungurahua.

Artículo 70: Respaldo a la Misión y Visión: Las y los servidores bomberos se comprometen a respaldar la misión y visión de la institución. Orientarán los esfuerzos y acciones hacia la prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como el apoyo en eventos adversos. Contribuirán al logro de los objetivos estratégicos de la institución, se trabaja con dedicación y compromiso para preservar la seguridad y el bienestar de la comunidad.

Artículo 71: Proactividad y Mejora Continua: El personal bomberil se compromete a ser proactivo en la identificación de oportunidades de mejora en los procesos y procedimientos institucionales. Proporcionarán sugerencias y recomendaciones para optimizar la eficiencia y la efectividad de las operaciones de los bomberos de Tungurahua. Participarán de forma activa en programas de mejora continua, se busca la excelencia en el cumplimiento de la labor.

Artículo 72: Representación Institucional: Las y los servidores bomberos se comprometen a representar a la institución de manera digna y respetuosa. Actuarán como embajadores de los valores y principios del cuerpo de bomberos de Tungurahua en las interacciones con la comunidad, otras instituciones y actores relevantes. Transmitirán confianza y profesionalismo, se promueve una imagen positiva de la institución y la labor (Quintana & Balladares, 2022).

CAPÍTULO 8

COMPROMISO EN LAS RELACIONES PERSONALES

Artículo 73: Ética en las Relaciones Personales: El personal bomberil se compromete a mantener altos estándares éticos en todas las relaciones personales. Actuarán con integridad y transparencia, se evita cualquier forma de corrupción, soborno, favoritismo o nepotismo. No solicitarán ni aceptarán regalos, coimas, beneficios indebidos u otros incentivos que comprometan la imparcialidad y objetividad en el cumplimiento de la labor.

Artículo 74: Independencia y Neutralidad: Las y los servidores bomberos se comprometen a actuar de manera independiente y neutral en el desempeño de las funciones. No permitirán que intereses personales, políticos, económicos o de cualquier otra índole influyan en la toma de decisiones o en la prestación de servicios a la comunidad. Mantendrán una posición imparcial y objetiva, se garantiza la equidad y la justicia en el actuar.

Artículo 75: Prohibición de Soborno y Extorsión: El personal bomberil se compromete a rechazar y denunciar cualquier intento de soborno o extorsión por parte de terceros. No aceptarán dinero, bienes o beneficios de cualquier naturaleza que busquen influir indebidamente en las acciones o decisiones. Informarán de inmediato a las autoridades competentes cualquier situación sospechosa o intento de corrupción que ponga en riesgo la integridad de la institución.

Artículo 76: Igualdad y No Discriminación: Las y los servidores bomberos se comprometen a tratar a todas las personas con igualdad, dignidad y respeto, sin distinción de raza, género, edad, religión, orientación sexual, discapacidad u origen étnico. No tolerarán actos de discriminación, acoso o violencia en el ámbito laboral o en las interacciones con la comunidad. Promoverán la inclusión y la diversidad, se fomenta un ambiente de trabajo y atención al público libre de prejuicios.

Artículo 77: Confidencialidad y Privacidad: El personal bomberil se compromete a resguardar la confidencialidad y privacidad de la información personal y sensible de las personas a las que brindan servicios. No divulgarán ni utilizarán indebidamente información confidencial, se garantiza la protección de los datos personales y el respeto a la privacidad de los individuos. Cumplirán con las disposiciones legales y reglamentarias sobre protección de datos y confidencialidad.

Artículo 78: Respeto a las Normas Culturales: Las y los servidores bomberos se comprometen a respetar las normas culturales y tradiciones de la comunidad a la que sirven. Reconocerán y valorarán la diversidad cultural, se evita cualquier acto que pueda ofender o denigrar las creencias, prácticas o costumbres de las personas. Actuarán con sensibilidad cultural y adaptarán las acciones para asegurar una atención respetuosa y empática hacia todos.

Artículo 79: Transparencia en las Relaciones Externas: El personal bomberil se compromete a mantener relaciones externas transparentes y basadas en la ética. Evitarán cualquier conflicto de intereses que pueda comprometer la imparcialidad y objetividad en el desempeño de las funciones. Informarán de manera oportuna sobre cualquier situación que pueda afectar la percepción de imparcialidad de la institución y actuarán de manera transparente en la gestión de recursos y contrataciones externas (Díaz, 2022).

Artículo 80: Denuncia de Irregularidades: Las y los servidores bomberos se comprometen a denunciar cualquier irregularidad, acto ilícito o violación ética de la que tengan conocimiento en el ejercicio de las funciones. Utilizarán los canales establecidos por la institución para reportar y documentar dichas situaciones, se preserva la confidencialidad y coopera con las investigaciones correspondientes. Contribuirán a mantener la integridad y reputación de la institución mediante una cultura de denuncia responsable.

Artículo 81: Prohibición de Beneficios Personales: El personal bomberil se compromete a no obtener beneficios personales, directa o indirectamente, derivados de los servicios que se prestan a la comunidad. No utilizarán la posición o influencia para obtener ventajas personales o económicas indebidas. Actuarán con honestidad y probidad, priorizando el interés general y el bienestar de la sociedad sobre cualquier beneficio particular.

Artículo 82: Promoción de la Ética: Las y los servidores bomberos se comprometen a promover la ética y los valores institucionales en el entorno laboral y social. Participarán en actividades de sensibilización, capacitación y difusión sobre la importancia de la integridad, la honestidad y la transparencia en el servicio público. Serán ejemplos de conducta ética y promoverán una cultura organizacional basada en principios éticos sólidos.

CAPÍTULO 9

COMPROMISO EN LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

Artículo 83: Identificación de Conflictos de Intereses: El personal bomberil se compromete a identificar y evaluar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses en el ejercicio de las funciones. Estarán atentos a circunstancias en las que exista una potencial influencia personal, económica o de otro tipo que pueda comprometer la imparcialidad o afectar la toma de decisiones objetivas. Serán diligentes en reconocer y revelar los posibles conflictos de intereses.

Artículo 84: Divulgación de Conflictos de Intereses: Las y los servidores bomberos se comprometen a divulgar de manera oportuna y transparente los conflictos de intereses que identifiquen. Informarán a los superiores jerárquicos, a la autoridad competente o al órgano designado para gestionar y resolver los conflictos de intereses en la

institución. Proporcionarán toda la información necesaria y colaborarán de forma activa en las acciones para prevenir, mitigar o resolver los conflictos identificados.

Artículo 85: Abstención en Casos de Conflicto de Intereses: El personal bomberil se compromete a abstenerse de participar en situaciones en las que exista conflicto de intereses que pueda afectar la imparcialidad o que genere una ventaja indebida. En tales casos, se apartarán de la toma de decisiones, de la gestión de recursos o de cualquier actividad relacionada con el conflicto identificado. Buscarán evitar cualquier situación en la que la integridad y objetividad puedan ser cuestionadas.

Artículo 86: Gestión de Conflictos de Intereses: Las y los servidores bomberos se comprometen a participar de forma activa en la gestión de los conflictos de intereses identificados. Colaborarán en el diseño e implementación de políticas, procedimientos y mecanismos que permitan prevenir, mitigar y resolver los conflictos de intereses de manera efectiva y transparente. Contribuirán al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la integridad y la ética en la toma de decisiones.

Artículo 87: Registro de Conflictos de Intereses: El personal bomberil se compromete a mantener un registro actualizado de los conflictos de intereses identificados y divulgados. Registrarán de manera detallada la naturaleza del conflicto, las medidas adoptadas para gestionarlo y cualquier otra información relevante. Este registro servirá como herramienta de transparencia y rendición de cuentas, se permite un seguimiento adecuado y una correcta gestión de los conflictos de intereses en la institución.

Artículo 88: Capacitación en la Gestión de Conflictos de Intereses: Las y los servidores bomberos se comprometen a participar en programas de capacitación y formación en la gestión de conflictos de intereses. Estarán actualizados sobre las mejores prácticas, normativas y directrices relacionadas con la prevención y manejo de los conflictos de intereses. Se mantendrán informados sobre las responsabilidades y procedimientos establecidos para asegurar una adecuada gestión de los conflictos en la institución.

Artículo 89: Promoción de la Transparencia: El personal bomberil se compromete a promover la: transparencia en relación con los conflictos de intereses. Fomentarán una cultura de apertura y rendición de cuentas, se anima a los colegas y colaboradores a identificar y divulgar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses. Contribuirán a fortalecer la confianza de la comunidad en la institución a través de una gestión ética y transparente de los conflictos de intereses.

Artículo 90: Monitoreo y Evaluación: El personal bomberil se compromete a participar en el monitoreo y evaluación periódica de los procedimientos y mecanismos establecidos para gestionar los conflictos de intereses. Propondrán mejoras y ajustes necesarios para fortalecer la eficacia y eficiencia de dichos procedimientos. Aportarán con la experiencia y conocimientos en la identificación de posibles riesgos y la implementación de medidas preventivas y correctivas.

Artículo 91: Confidencialidad y Protección de Datos: Las y los servidores bomberos se comprometen a respetar la confidencialidad y proteger los datos relacionados con los conflictos de intereses. Mantendrán la confidencialidad de la información sensible y solo la divulgarán a las personas y autoridades involucradas en la gestión y resolución de los conflictos. Salvaguardarán la privacidad de las partes implicadas y garantizarán el manejo adecuado de la información conforme a las leyes y regulaciones vigentes.

Artículo 92: Sanciones por Incumplimiento: El incumplimiento de los compromisos establecidos en este capítulo sobre la obligación de informar sobre conflictos de intereses estará sujeto a las sanciones previstas en la normativa institucional y en la legislación vigente. Las y los servidores bomberos serán responsables de informar de manera oportuna sobre los conflictos de intereses y de actuar con honestidad, transparencia y ética en la gestión. El incumplimiento de estas obligaciones será objeto de investigaciones y acciones disciplinarias correspondientes.

CAPÍTULO 10

COMPROMISOS PARA CON LA CIUDADANÍA

Artículo 93: Atención y Servicio de Calidad: El personal bomberil se compromete a brindar atención y servicio de calidad a la ciudadanía. Actuarán con cortesía, empatía y prontitud en todas las interacciones con la comunidad. Garantizarán la eficiencia y efectividad en la prestación de servicios, se responde a las necesidades y expectativas de la ciudadanía de manera oportuna y profesional.

Artículo 94: Respeto a la Diversidad: Las y los servidores bomberos se comprometen a respetar la diversidad cultural, étnica, religiosa y social de la ciudadanía. No discriminarán ni mostrarán preferencias injustificadas hacia ningún individuo o grupo. Valorarán la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, se promueve un trato equitativo y respetuoso en el desempeño de las funciones.

Artículo 95: Confidencialidad y Privacidad: El personal bomberil se compromete a mantener la confidencialidad y privacidad de la información proporcionada por la ciudadanía en el ejercicio de las funciones. Resguardarán la información personal y sensible de las personas, se garantiza la protección de acuerdo con las leyes y regulaciones pertinentes. Utilizarán dicha información únicamente para los fines establecidos en el marco de la labor institucional.

Artículo 96: Colaboración y Apoyo: Las y los servidores bomberos se comprometen a colaborar y brindar apoyo a la ciudadanía en situaciones de emergencia y eventos adversos. Pondrán a disposición los conocimientos, habilidades y recursos para asistir a las personas en momentos de vulnerabilidad. Trabajarán en estrecha colaboración con otros organismos y actores relevantes para garantizar una respuesta integral y efectiva a las necesidades de la comunidad (Pozo, 2023).

Artículo 97: Comunicación Clara y Transparente: El personal bomberil se compromete a mantener una comunicación clara y transparente con la ciudadanía. Proporcionarán información veraz, comprensible y actualizada sobre las medidas de prevención, los servicios disponibles y los procedimientos a seguir en situaciones de emergencia. Fomentarán la participación ciudadana, se promueve la conciencia y la responsabilidad colectiva en la prevención y mitigación de riesgos.

Artículo 98: Participación en Programas de Educación y Sensibilización: Las y los servidores bomberos se comprometen a participar de forma activa en programas de educación, sensibilización y capacitación dirigidos a la ciudadanía. Colaborarán en la difusión de conocimientos y buenas prácticas en materia de prevención de incendios, seguridad en el hogar y respuesta ante situaciones de emergencia. Promoverán la cultura de la autoprotección y el involucramiento de la comunidad en la construcción de entornos seguros.

Artículo 99: Rendición de Cuentas: El personal bomberil se compromete a rendir cuentas ante la ciudadanía por el desempeño y acciones. Estarán dispuestos a recibir retroalimentación, críticas constructivas y sugerencias de mejora por parte de la comunidad. Serán transparentes en la gestión de recursos y resultados, se brinda información clara y accesible sobre las actividades y logros en beneficio de la ciudadanía.

Artículo 100: Respeto al Patrimonio y Medio Ambiente: Las y los servidores bomberos se comprometen a respetar y proteger el patrimonio y el medio ambiente en el ejercicio de las funciones. Evitarán daños innecesarios a bienes culturales, naturales y ambientales, se adopta medidas de prevención y se minimiza los impactos negativos de las acciones. Contribuirán a la preservación y conservación del entorno, se promueve prácticas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

Artículo 101: Colaboración con Autoridades y Organizaciones: El personal bomberil se compromete a colaborar y coordinar con las autoridades locales, organizaciones

comunitarias y otros actores relevantes para fortalecer la seguridad y el bienestar de la ciudadanía. Participarán de forma activa en planes y programas de gestión integral de riesgos, se comparte información, recursos y buenas prácticas. Promoverán la sinergia y la cooperación interinstitucional en beneficio de la comunidad.

Artículo 102: Compromiso Ético Permanente: Las y los servidores bomberos se comprometen a mantener el compromiso ético permanente en todas las actuaciones y relaciones con la ciudadanía. Actuarán con honestidad, integridad y responsabilidad, como ejemplos de conducta ética y profesionalismo. Salvaguardarán la confianza y el respeto de la comunidad, se promueve los valores institucionales y se contribuye al bienestar general de la sociedad (Sierra, 2020).

CAPITULO 11

COMPROMISOS PARA CON LA NACIÓN

Artículo 103: Defensa y Protección del Territorio Nacional: El personal bomberil se compromete a contribuir a la defensa y protección del territorio nacional. Colaborarán con las autoridades competentes en la prevención, control y extinción de incendios forestales y otros eventos que pongan en riesgo la integridad de los recursos naturales y el patrimonio nacional. Actuarán de manera coordinada y eficiente para preservar la biodiversidad y el equilibrio ecológico del país (Cabrera, 2016).

Artículo 104: Apoyo en Situaciones de Emergencia Nacional: Las y los servidores bomberos se comprometen a brindar apoyo en situaciones de emergencia a nivel nacional. Estarán disponibles para ser desplegados en casos de desastres naturales, accidentes de gran magnitud u otras circunstancias que requieran de la intervención. Actuarán de manera solidaria y coordinada con otras instituciones y organismos de respuesta, se contribuye a la protección y asistencia de las personas afectadas.

Artículo 105: Cooperación Internacional: El personal bomberil se compromete a promover y participar en la cooperación internacional en materia de gestión de riesgos y protección civil. Establecerán lazos de colaboración con organismos y agencias internacionales, se intercambia conocimientos, experiencias y buenas prácticas. Contribuirán al fortalecimiento de capacidades y al intercambio de recursos en beneficio de la nación y la comunidad internacional.

Artículo 106: Preservación del Orden y la Seguridad Nacional: Las y los servidores bomberos se comprometen a colaborar en la preservación del orden y la seguridad nacional. Actuarán en situaciones de emergencia que afecten la tranquilidad y la estabilidad del país, se brinda apoyo a las fuerzas de seguridad y a las autoridades competentes. Trabajarán de forma coordinada y respetuosa de los derechos humanos, se contribuye a mantener la paz y el bienestar de la nación.

Artículo 107: Participación en Programas de Prevención y Educación: El personal bomberil se compromete a participar de forma activa en programas de prevención y educación ciudadana a nivel nacional. Colaborarán en la difusión de conocimientos y buenas prácticas en materia de seguridad, prevención de riesgos y protección civil. Promoverán la cultura de la prevención y la autogestión comunitaria, se empodera a la ciudadanía para enfrentar situaciones de emergencia y contribuir al desarrollo sostenible del país.

Artículo 108: Fomento del Voluntariado y la Participación Ciudadana: Las y los servidores bomberos se comprometen a fomentar el voluntariado y la participación ciudadana en la protección civil y la gestión de riesgos. Estimularán la colaboración activa de la sociedad en la preparación, respuesta y recuperación ante situaciones de emergencia. Promoverán la formación de brigadas comunitarias, la capacitación de voluntarios y la articulación de esfuerzos entre el sector público, privado y la ciudadanía en general.

Artículo 109: Promoción de la Investigación y la Innovación: El personal bomberil se compromete a promover la investigación y la innovación en el ámbito de la protección civil y la gestión de riesgos. Impulsarán la generación de conocimiento científico y tecnológico que contribuya a mejorar las estrategias de prevención, mitigación y respuesta ante emergencias. Colaborarán con instituciones académicas y científicas, se comparte información y resultados para el beneficio de la nación y el avance en el campo de la seguridad y la protección (Morelia, 2022).

Artículo 110: Respeto a los Principios Constitucionales: Las y los servidores bomberos se comprometen a respetar y promover los principios constitucionales en el ejercicio de las funciones. Actuarán en concordancia con los derechos humanos, la justicia, la equidad y la no discriminación. Velarán por el cumplimiento de las leyes y normativas vigentes, se garantiza la transparencia, la legalidad y la rendición de cuentas en el actuar como servidores públicos al servicio de la nación.

Artículo 111: Contribución al Desarrollo Sostenible: El personal bomberil se compromete a contribuir al desarrollo sostenible del país. Adoptarán prácticas y tecnologías que minimicen el impacto ambiental de las actividades, se fomenta la eficiencia energética, la reducción de emisiones contaminantes y el uso responsable de los recursos naturales. Promoverán la resiliencia y la adaptación al cambio climático, se impulsa acciones en favor de la conservación del medio ambiente y la mejora de la calidad de vida de la población (Lluga. 2013).

Artículo 112: Fortalecimiento de la Imagen Institucional: Las y los servidores bomberos se comprometen a fortalecer la imagen institucional a nivel nacional e internacional. Actuarán como embajadores de la institución, se proyecta una imagen positiva y confiable en todas las actuaciones. Fomentarán la comunicación efectiva y el buen trato hacia la ciudadanía, se promueve la participación, la transparencia y la rendición de cuentas. Velarán por mantener la reputación y el prestigio de la institución, como referentes de excelencia y profesionalismo en el cumplimiento de la labor en beneficio de la nación (Castellanos, Ruiz & Horna, 2010).

CAPÍTULO 12

COMPROMISOS PARA CON LA NATURALEZA

Artículo 113: Conservación de los Recursos Naturales: El personal bomberil se compromete a contribuir a la conservación de los recursos naturales. Actuarán de manera responsable y respetuosa con el entorno natural en el desarrollo de las actividades. Promoverán la protección de los ecosistemas, la fauna y la flora, se evita acciones que puedan generar daños ambientales. Participarán en proyectos de restauración y conservación de áreas naturales, con el objetivo de preservar la biodiversidad y garantizar el equilibrio ecológico.

Artículo 114: Prevención de Incendios Forestales: Las y los servidores bomberos se comprometen a prevenir los incendios forestales. Realizarán acciones de sensibilización y educación ciudadana sobre las medidas de prevención en zonas boscosas y áreas naturales protegidas. Participarán en la vigilancia y detección temprana de posibles focos de incendio, se adopta medidas de control y extinción eficientes para evitar la propagación. Colaborarán con otras instituciones y comunidades en la implementación de estrategias de prevención y manejo del fuego (Maquera, 2021).

Artículo 115: Gestión Sostenible de los Recursos Hídricos: El personal bomberil se compromete a promover la gestión sostenible de los recursos hídricos. Velarán por el uso responsable y eficiente del agua en las labores, se evita el malgasto o contaminación. Participarán en programas de monitoreo y protección de fuentes de agua, se contribuye a la conservación de los ecosistemas acuáticos y se asegura el acceso equitativo y sostenible al agua potable para la comunidad.

Artículo 116: Protección de Áreas Naturales Protegidas: Las y los servidores bomberos se comprometen a proteger las áreas naturales protegidas. Colaborarán con las autoridades competentes en la vigilancia y control de estos espacios, se evita la caza

furtiva, el tráfico de especies y otras actividades ilegales. Promoverán la educación ambiental y el turismo sostenible en estas áreas, se respeta los valores naturales y culturales. Contribuirán a la conservación y manejo adecuado, se asegura el disfrute para las presentes y futuras generaciones.

Artículo 117: Promoción de Prácticas Sostenibles: El personal bomberil se compromete a promover prácticas sostenibles en el desarrollo de las labores. Fomentarán el uso de energías limpias y renovables, se reduce la emisión de gases contaminantes. Adoptarán medidas de eficiencia energética en las instalaciones y vehículos, se minimiza el impacto ambiental. Promoverán la separación y el reciclaje de residuos, se incentiva la economía circular y la reducción de la generación de desechos. Serán agentes de cambio en la transición hacia un modelo de desarrollo sostenible y respetuoso con la naturaleza (Romero, 2021).

Artículo 118: Respuesta a Desastres Naturales: Las y los servidores bomberos se comprometen a responder de manera efectiva a los desastres naturales. Estarán preparados para enfrentar eventos como terremotos, inundaciones, deslizamientos de tierra, entre otros, se brinda asistencia inmediata a la población afectada. Colaborarán con otras instituciones y organismos de gestión de riesgos en la planificación, coordinación y ejecución de acciones de respuesta y rehabilitación. Trabajarán en la reducción del riesgo de desastres, se promueve la resiliencia y la adaptación al cambio climático.

Artículo 119: Educación Ambiental y Sensibilización: El personal bomberil se compromete a promover la educación ambiental y la sensibilización en la comunidad. Participarán en programas y campañas de concientización sobre la importancia de la conservación de la naturaleza y el cuidado del medio ambiente. Impulsarán la formación ciudadana en temas ambientales, se promueve prácticas responsables y sostenibles. Serán modelos para seguir en el respeto y la valoración de la naturaleza, se transmite el mensaje de preservación a la sociedad.

Artículo 120: Cooperación Internacional en Materia Ambiental: Las y los servidores bomberos se comprometen a colaborar con la cooperación internacional en materia ambiental. Participarán en proyectos y programas de intercambio de conocimientos y buenas prácticas en la gestión ambiental y la protección de la naturaleza. Establecerán alianzas con organismos y agencias internacionales, se comparte experiencias y recursos para enfrentar los desafíos ambientales globales. Contribuirán de forma activa en la construcción de una agenda ambiental global, se promueve la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales.

Artículo 121: Investigación y Desarrollo en Temas Ambientales: El personal bomberil se compromete a fomentar la investigación y el desarrollo en temas ambientales. Participarán en proyectos de investigación científica y tecnológica orientados a la protección y conservación de la naturaleza. Generarán conocimiento y soluciones innovadoras para abordar los desafíos ambientales, se promueve la adopción de prácticas sostenibles. Compartirán los resultados de las investigaciones con la comunidad científica y la sociedad en general, se contribuye al avance del conocimiento y la toma de decisiones informadas en materia ambiental (Villar, 2022).

Artículo 122: Compromiso de Mejora Continua: El personal bomberil se compromete a buscar la mejora continua en el cumplimiento de los compromisos para con la naturaleza. Evaluarán de manera periódica las prácticas y resultados en materia ambiental, se identifica oportunidades de mejora y se establece acciones correctivas y preventivas. Promoverán la capacitación y la formación en temas ambientales, actualizándose en los avances científicos y tecnológicos relacionados con la protección del medio ambiente. Buscarán la excelencia en el desempeño ambiental, siendo referentes de responsabilidad y compromiso con la naturaleza (Vargas, 2017).

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 123: Actualización del Código de Ética: El presente Código de Ética de los Bomberos de Tungurahua podrá ser actualizado y modificado en caso de que sea necesario. La institución se compromete a revisarlo de manera periódica para asegurar la vigencia y adaptación a los cambios y necesidades del contexto actual. Cualquier modificación será realizada de forma transparente y participativa, se involucra a todos los miembros de la institución.

Artículo 124: Divulgación y Capacitación: La institución se compromete a difundir el presente Código de Ética entre todos los miembros del cuerpo de bomberos de Tungurahua. Asimismo, se realizarán actividades de capacitación y sensibilización para asegurar el pleno entendimiento y aplicación. Se fomentará la reflexión ética y se promoverán los valores y principios establecidos en este código como parte fundamental de la formación y desarrollo personal y profesional de los servidores bomberos.

Artículo 125: Vigencia: El presente Código de Ética entra en vigor a partir de la aprobación y será de aplicación obligatoria para todos los servidores bomberos de Tungurahua. Constituye una guía ética que orienta el comportamiento y las decisiones de los miembros de la institución en el ejercicio de las funciones. El objetivo es asegurar que las acciones de los bomberos estén en línea con los valores institucionales y contribuyan al cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Artículo 126: Publicación y Disponibilidad: El presente Código de Ética será publicado y estará disponible para consulta y referencia en los medios y canales de comunicación oficiales de la institución. Asimismo, se dispondrá de copias impresas en lugares estratégicos de las instalaciones de la institución, se garantiza la accesibilidad para todos los miembros del cuerpo de bomberos de Tungurahua.

GLOSARIO

- Abnegación. Renuncia de los intereses personales por servir a los demás sin esperar recompensa.
- Carácter voluntario. Involucrar a la comunidad en los servicios que brinda el cuerpo de bomberos de cada cantón de la provincia de Tungurahua y colaboración de los habitantes de la provincia.
- Comprometimiento. Una persona comprometida es aquella que cumple con las obligaciones se hace un poco más de lo esperado.
- Compromiso. Conocer y cumplir con empeño, profesionalismo y sentido de pertenencia los deberes y obligaciones. Obligación contraída. Palabra dada.
- Conciencia. Se pueden mencionar varios sinónimos de conciencia: conocimiento, comportamiento, sabiduría, razón, etc. En este sentido, al hablar de conciencia hablamos de ética, porque pertenece al fuero interno de la persona, es el conocimiento interior del bien y del mal. La conciencia lleva a la persona a buscar en los principios intrínsecos la manera responsable y moral de proceder y actuar frente a los retos que le plantea el convivir en sociedad.
- Conducción. Dirección y gobierno de un asunto o negocio. Orientar algo hacia una determinada dirección. Mandar, disponer o decir lo que se tiene que hacer. Guiar o dirigir un negocio o la actuación de una colectividad.
- Constitución. Libro máximo que contiene las normas y preceptos de un estado. Forma o sistema de gobierno que tiene cada estado.
- Control. Monitoreo de actividades para garantizar que se realicen según lo planificado y para corregir cualquier desviación apreciable. Eslabón final de la cadena funcional de las actividades administrativas. Es el único medio por el cual las autoridades pueden saber si las metas de la organización han sido alcanzadas. La clave reside en la relación con las actividades de planificación y delegación.
- Deber. El deber es aprendido, asumido y personalizado, es decir existe convicción en una norma moral general y derivada de ella se tiene el aporte que

cada individuo realiza para convivir de forma armónica en sociedad, aunque muchas veces eso signifique no alcanzar la propia felicidad.

- Deontología. Término originado por el inglés Bentham (1748-1832). La deontología es el conjunto de preceptos y normas de carácter moral creadas para regular las actividades de una determinada área profesional. Dichas normas no se ciñen a ningún ordenamiento jurídico, sino que nacen de las propias necesidades y requerimientos de quienes forman parte de ese conglomerado humano; sin olvidar que el objetivo es buscar un equilibrio entre el estilo de vida moral y un alto nivel técnico-científico en el aspecto laboral.
- Derecho. El derecho es la carga de preceptos y principios que organizan el desenvolvimiento de las personas en una sociedad. Otorga facultades y establece obligaciones, así como responsabilidades y roles para quienes está destinado a regular. Es uno de los tres órdenes normativos que regulan las profesiones, en conjunto con la deontología y la moral.
- Dignidad personal. Hacerse merecedor y respetable.
- Dirección. Consiste en motivar a los subordinados, influir en los individuos y los equipos mientras hacen del trabajo, elegir el mejor canal de comunicación y ocuparse de cualquier otra manera de comportamiento de los empleados; es además el resolver los conflictos.
- Disciplina. Cumplir con las normas establecidas y reconocer la autoridad.
- Discreción. Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de las funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
- Discriminación. Seleccionar excluyendo. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.
- Eficiencia. Brindar calidad en cada una de las funciones a cargo y optimizar los recursos, se procura obtener una capacitación sólida y permanente.

- Ejercicio adecuado del cargo. Con motivo o en ocasión del ejercicio de las funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
- Equidad. Tiene permanente disposición para el cumplimiento de las funciones, se otorga a cada uno lo que le es debido, se actúa con equidad en las relaciones con el estado, con el administrado, con los superiores, con los subordinados y con la ciudadanía en general.
- Ética. La ética es una rama de la filosofía. Es un modo de actuar, socializar y desenvolverse bajo preceptos morales. Es el ejercer una conducta y comportamiento ejemplar por decisión propia, consciente y voluntaria. Es una práctica de valores producto de una reflexión interna de la persona, independiente del tipo de educación o formación recibida en las diferentes etapas de la vida.
- Honestidad. Actuar con rectitud, sinceridad, transparencia y legalidad
- Honor. Virtud que caracteriza a la persona que la hace consistente con la esencia del ser y de los principios que ha prometido defender, respetar y acatar.
- Honradez. Respeto por la verdad, por la propiedad ajena.
- Idoneidad. Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose de forma permanente para el debido cumplimiento de las funciones.
- Justicia. De acuerdo con Ulpiano, justicia es una constante y perpetua voluntad de dar a cada uno el derecho; es decir, lo suyo. Al ser una “perpetua voluntad” nos damos cuenta de que es difícil ser justo o alcanzar la justicia. Depende de muchos factores: sociales, culturales, políticos. Lo que para una sociedad es justo puede ser lo contrario para otra. Por ello existen los ordenamientos jurídicos, que recogen las normas y preceptos aceptables para cada sociedad.
- Lealtad. Actuar con fidelidad y solidaridad hacia todos los servidores de la institución, cumpliendo las órdenes que lo imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por

objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberán poner en conocimiento del superior jerárquico de la institución.

- Ley. Precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda, prohíbe o permite algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados. En el régimen constitucional, disposición votada por las cortes y sancionada por el jefe del estado.
- Libertad. Facultad de auto determinarnos espontáneamente. El bien máspreciado del hombre es la libertad. Lo afirma y garantiza la constitución es las diferentes formas, nos lo dice nuestra propia naturaleza y fue el legado más valioso que dios dejó en el mundo: el libre albedrío.
- Mando. Autoridad o poder que ejerce un superior jerárquico sobre los subordinados. Es lograr que las cosas se hagan a través de otras, dando órdenes e instrucciones. Autoridad y poder que tiene el superior sobre los subordinados. Persona o colectivo que tiene tal autoridad.
- Moral. La moral es la norma de conducta adoptada por un pueblo, de acuerdo con las costumbres, tradiciones y creencias consideradas como éticas. Estas se transmiten de generación en generación y deben ser respetadas como reglas de convivencia por quienes forman parte del grupo social.
- Norma. Norma es una regla de conducta que orienta el comportamiento de una persona en sociedad. Una guía que señala el camino adecuado, que para el colectivo será el de los valores, lo ético y lo moral. A la norma se lo convive más claramente en derecho, bajo preceptos y articulados, que ordenan las acciones del conglomerado humano.
- Principios. Son reglas o normas de conducta que orientan la acción de un ser humano. Se trata de normas de carácter general y universales, como, por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida, etc. Los principios morales también se llaman máximas o preceptos.
- Principio de legalidad. Principio jurídico en virtud del cual los ciudadanos y todos los poderes públicos están sometidos a las leyes y al derecho.

- Probidad. Actúa con rectitud, honradez y honestidad, se procura satisfacer el interés general y se desecha todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpuesta persona.
- Recursos. Bienes, medios de subsistencia. Aquellos elementos que aportan algún tipo de beneficio a la sociedad. En economía, se llama recursos a aquellos factores que combinados son capaces de generar valor en la producción de bienes y servicios. Éstos, desde una perspectiva económica clásica, son capital, tierra y trabajo.
- Respeto. Adecuar la conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, se garantiza que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- Responsabilidad. De acuerdo con el propio significado de la palabra, responsabilidad viene de “responder”, frente a los actos positivos o negativos que una persona realiza, con las consecuencias que ello implica.
- Es ejercer aquel derecho fundamental de todo ser humano: la libertad, pero se entiende que cualquier cosa que se dice o hace debe venir acompañada de una respuesta moral y consciente frente a las consecuencias que de esos actos o expresiones se deriven.
- Sacrificio. Compromiso de trabajo que brinda el servidor bomberil en el cumplimiento de las obligaciones frente a la comunidad, hasta el límite de brindar la vida por los demás
- Servicio. Labor o trabajo que se hace con servicio al estado o a otra entidad. Organización y personal destinados a satisfacer necesidades del público.
- Solidaridad. Responder con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida, la paz, el orden y la seguridad de los ecuatorianos, se fomenta la cooperación ciudadana.
- Transparencia. Ejecutar los actos del servicio de manera transparente; ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al

conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

- Valor. Actuar con coraje, arrojo, intrepidez y prudencia en cada situación que sea necesaria para defender el bienestar de la patria.
- Valores. Los valores son una cualidad “sui géneris” de un objeto. Los valores son agregados a las características físicas, tangibles del objeto; es decir, son atributos al objeto por un individuo o un grupo social, se modifica -a partir de esa atribución- su comportamiento y actitudes hacia el objeto en cuestión.
- Veracidad. Expresarse con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los servidores de la institución y con la ciudadanía y contribuir al esclarecimiento de los hechos.

CONCLUSIONES

- El aporte del estado del arte con fundamentos teóricos ayuda a considerar sobre cuál debe ser el mejor comportamiento del ser humano, sobre aspectos éticos y morales, a promover y establecer en el contexto profesional la cultura de la responsabilidad social justa, y, a marcar pautas en la búsqueda de una cultura con moral desarrollada. Pues, en la actualidad las instituciones públicas eficientes que brindan los servicios de calidad son aquellas que logran comprender que los principios y valores de la ética y la moral son fundamentales para alcanzar la correcta imagen corporativa.
- Los resultados diagnósticos en el actuar sin procedimientos establecidos en relación con los principios y valores en los Cuerpos de Bomberos genera dificultades al cumplir con las actividades y responsabilidades se afecta en el entorno laboral, y se lleva inclusive a actuar de forma inadecuada que incide en los intereses institucionales. Los perjuicios de no contar con un Código de Ética afectan a la Imagen Institucional de la siguiente manera: falta de confianza y credibilidad, mala reputación, escándalos, impacto negativo en la moral de los empleados, riesgo legal, sanciones, entre otras.
- La cultura con principios y valores éticos es necesario establecerla a partir de programas que apunten a mejorar el actuar del talento humano que componen una institución al servicio de la sociedad, quienes deben estar conscientes de las virtudes y defectos, así como, reconocer las responsabilidades morales y éticas, es decir una autorreflexión y autoevaluación que permita determinar en qué medida los comportamientos se encuentran dentro de las medidas normales del desarrollo moral y ético.
- Los resultados obtenidos del estudio reflejan la necesidad de contar con un código de ética institucional para cumplimiento del personal de los cuerpos de

bomberos de la provincia de Tungurahua, lo que permitirá que el objetivo planteado se cumpla al permitir al personal que labora en estas instituciones realicen las actividades de forma correcta y profesional con procedimientos establecidos de principios y valores éticos en beneficio de quienes nos necesitan y confían en este servicio, se mejora la imagen institucional.

- La divulgación, conocimiento y seguimiento del código de ética influye en la buena imagen que proyecta una Institución ante la sociedad, y permite tener sólidas bases establecidas para todo aquel que a un futuro entre a formar parte de estas nobles instituciones. Esta difusión se logrará mediante la comunicación interna, políticas y manuales claros, material visual, presencia en el sitio web y redes sociales, campañas de sensibilización, inclusión en procesos de inducción, y reconocimiento a comportamientos éticos ejemplares.

RECOMENDACIONES

- Es necesario ampliar el conocimiento de la conducta del ser humano en entorno a todas las actividades que realizan ya que el comportamiento incide de forma directa con la imagen institucional, no solo al desarrollar el código de ética, sino el constante seguimiento del cumplimiento hará posible el mantener y mejorar la conducta del ser humano, detectar y corregir los problemas laborales, así como los personales con capacitaciones, talleres no solo con los servidores que laboran en estas instituciones sino también con el entorno familiar que es base para el correcto desenvolvimiento del talento humano.
- Se recomienda estudiar las áreas de psicología y trabajo social para asegurar que el comportamiento de los servidores sea tratado a tiempo, dando el seguimiento necesario que permita recuperar la autoestima por ende los principios y valores se cumplan en beneficio personal e institucional.
- Ejecutar procedimientos en base a la investigación que favorezcan a la igualdad de condiciones y tratamiento entre los miembros de cada Cuerpo de Bomberos de la provincia de Tungurahua, pues se fijan las pautas de conducta y los criterios por los que se debe regir el desempeño profesional.
- Cada una de las acciones dentro de cada Cuerpo de Bomberos de la provincia de Tungurahua y las decisiones que tomen los integrantes debe ser de forma social aceptable. Cada miembro de los Cuerpos de Bomberos requiere mantener el comportamiento correcto, humano, respetuoso y cumplir con los estándares de conducta moral. Aplicar el código ético ayudara a definir qué comportamientos son adecuados, y pueden aplicarse tanto en la Institución como fuera de ella.

- Se recomienda aplicar el Código de Ética para los Cuerpos de Bomberos de la provincia de Tungurahua para ser socializados, ejecutados y evaluados por las autoridades competentes en el cual se plasme los derechos y obligaciones en beneficio personal e institucional y los beneficios sean en bien de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (2016). *Un proyecto de investigación*. Episteme.

Arreondo, T. (2014). Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana Proposal. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 9-19.

Asamblea Nacional. (2017). *Código orgánico de entidades de seguridad ciudadana y orden público*. Registro Oficial Suplemento 19.

Banks, S. (2002). *De juramentos a libros de normas: un examen crítico de los códigos de ética en las profesiones sociales en CEESC*. Barcelona: Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya.

Besio, M. (2020). Código de Ética del Colegio Médico de Chile. Análisis crítico de una modificación. *Revista Médica de Chile*, 148(3), 399–403.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&%0Apid=S0034-98872020000300399

Betancur, G. E. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *CES Psicología*, 9(1), 109-121.

Borda, P., Dabenigno, V., Freidin, B., & Güelman, M. (2017). *Herramientas para la investigación social*. Instituto de Investigaciones Gino Germani.

Campos, J. & Quishpe, J. (2019). Análisis deontológico de la empresa Master Control Engineering Cía. Ltda. *Observatorio De La Economía Latinoamericana*, (abril).

Cabrera, B. (2016). *Auditoría de Gestión al Sistema de Talento Humano bajo la LOSEP del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de la Ciudad de Cuenca* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).

Castellanos Fernández, G., Ruiz Gutarra, M., & Horna Noriega, L. (2010). Plan estratégico para el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

Chumbe, Y., Rojas, H., & Donayre, F. (2020). *Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha en el periodo de abril a mayo del 2019*. Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4612/UNU_DERECHO_20_20_TESIS_YUBITZA-CHUMBE_HUGO-ROJAS_ELVIS-DONAYRE.pdf

Cifuentes, A. (2019). Epistemología implícita en el código de ética profesional del colegio de psicólogos de Chile. *Cinta de Moebio*, 64, 51-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10159434005>

Corporación Ecuatoriana para la Responsabilidad Social & Sostenibilidad. (12 de junio de 2023). *Ceres*. <https://www.redceres.com/>

Cortez Jácome, K. P. (2015). *Sistemas y procesos como Gobierno Central. Diseño e implementación de un modelo de Gestión Administrativa y Financiera como Gobierno Autónomo Descentralizado en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Cayambe* (Bachelor's thesis). Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/6372>

Cruz, G. (2022). *A relevância de um código de ética nos Bombeiros Portugueses* (Doctoral dissertation, ISCIA).

Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito. (2012). *Código de Ética*. CB-DMQ. <https://www.bomberosquito.gob.ec/images/pdf/talento/etica.pdf>

Díaz Avila, L. G. (2022). *Estrés postraumático y satisfacción laboral en Bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao-2021*.

Díaz de Rada, V. (2009). *Análisis de datos de encuesta, Desarrollo de una investigación completa se utiliza SPSS*. Universidad Oberta de Cataluña, Editorial UOC.

Espinoza Cevallos, G. (2014). *Auditoría de gestión al Cuerpo de Bomberos del cantón La Concordia, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, período 2012* (Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo).

Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *593 Digital Publisher*, 5(6), 77-89. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp>

Ghilardi Caballero, M. A. (2023). Factores asociados a trastorno de estrés postraumático en bomberos de Trujillo que atendieron durante la pandemia por covid-19 en los años 2020–2021.

Gómez, L. (2011). Un espacio para la investigación documental. *Revista Vanguardia Psicológica*, 1(2), 226-233.

Guacho Vizuite, C. E., & Pilamonta Valverde, M. J. (2019). *Auditoría de gestión con el propósito de evaluar el cumplimiento de los objetivos institucionales del Cuerpo de Bomberos del cantón Pujilí durante el período 2018* (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; UTC.).

Herrera Guevara, M. E. (2014). *Evaluación de las operaciones para emergencias atendidas por los cuerpos de bomberos del Ecuador y propuesta de un modelo para la estandarización de los procedimientos de respuesta a emergencias para la disminución de accidentes y el mejoramiento de los servicios brindados a la ciudadanía del país, año 2013-2014* (Master's thesis, IAEN). Recuperado de <https://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/5296>

Hortal, A. (2010). *Ética General de las profesiones* (3° ed. ed.). España: Desclee De Brouwer.

Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção. (2018). *Código de ética*. Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, IMPIC.

Jaramillo Puga, E. J. (2017). *Auditoría de gestión al cuerpo de bomberos adscrito al gobierno autónomo descentralizado del cantón Pedro Moncayo de la provincia de Pichincha* (Bachelor's thesis). Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/04/analisis-deontologico-engineering.html>

Kantis, H., Federico, J., & Ibarra, S. (2014). *Índice de Condiciones Sistémicas para el Emprendimiento Dinámico: Una herramienta para la acción en América Latina*. Asociación Civil Red Pymes Mercosur.

Lluga Mazabanda, E. R. (2013). *Estudio del procedimiento de la fiscalización externa contratada para verificar el cumplimiento de especificaciones, plazos y optimizar el proceso constructivo en el proyecto: Construcción del Cuartel Huachi Grande–Compañía X4 de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato empresa pública* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica. Carrera de Ingeniería Civil).

Maquera Cortez, M. S. (2021). *Infraestructura educativa para la formación profesional técnica del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú*, Tacna, 2019.

Meléndez, J. (2015). *Deontología profesional: Logrando el Cambio*. U.C.L.A. de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6403>

Ministerio de Bienestar Social. (1992). *Ley de defensa contra incendios*.

Morelia Lilian, R. V. (2022). *Aplicación del código de ética en el manejo de la información de diario el Comercio, durante la crisis social y política de octubre en Ecuador, periodo julio-diciembre 2019* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).

Nieto Guano, J. F. (2021). *Propuesta de diseño de un sistema de gestión antisoborno bajo la Norma Internacional ISO 37001: 2016 Sistemas de Gestión Antisoborno Caso: Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Novick, M., Mazorra, X., & Schleser, D. (2008). Un nuevo esquema de políticas públicas para la reducción de la informalidad laboral. *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*, 23-42.

Pantoja, L. (2012). Deontología y código deontológico del educador social. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*(19), 65-79.
<https://www.redalyc.org/pdf/1350/135025474005.pdf>

Pozo Gómez, S. J. (2023). *Control interno al departamento de tesorería del Cuerpo de Bomberos de Santa Elena, cantón Santa Elena, año 2021* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023.).

Pule Botina, W. M. (2015). *Manual de procesos administrativos para el Cuerpo de Bomberos del Cantón Mira, Provincia del Carchi* (Bachelor's thesis). Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/5584>

Quintana, C., & Valladares, D. (2022). FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON SÍNDROME METABÓLICO EN TRABAJADORES DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LA CIUDAD DE IBARRA; 2021–2022. *La U Investiga*, 9(1), 93-107.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. (2023) <<https://dle.rae.es>>

Rico, J., & Ricardo, L. (2016). Importancia del Clima Organizacional para la Competitividad de las Pymes . En J. Rico, F. Méndez, C. Echeverri, L. Ricardo, & M. Suárez, *Gestion y clima organizacional* (págs. 95-118). Publisher: Sello Editorial.

Rodríguez, J. (2015). *Ética Profesional y Deontología*. U.C.L.A. de Chimbote. http://utex.uladech.edu.pe/bitstream/handle/ULADECH_CATOLICA/17/L005-AUTORIA PROPIA.pdf?sequence=1

Romero Carrascal, J. J. (2021). La ética funcional y el conflicto de intereses en los funcionarios de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, 2020. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72856>

Ruiz-Lozano, M., de los Ríos Berjillos, A., & Lara, S. M. (2016). ¿Son los códigos éticos un instrumento de gestión de la responsabilidad social? Un estudio exploratorio en Andalucía. *Intangible Capital*. *Intangible Capital*, 12(2), 462-486. <https://doi.org/https://doi.org/10.3926/ic.702>

Sánchez, D. (2021). Análisis de la corrupción en el Ecuador y su impacto en lo económico político y social. *Universidad Politécnica Salesiana*, 1-18.

Sánchez, J. (2015). Adela Cortina. El reto de la ética cordial. *Brocar*, 39, 397-422.

Secretaría de Gestión de Riesgos. (2016). *Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional*. SGR. <https://doi.org/https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/guía-operativa-organizacional-cuerpo-de-bomberos.pdf>

Servicio Municipal de Bomberos de Castellón. (2017). *Código Deontológico del Servicio Municipal de Bomberos de Castellón*. Castelló: S.P.E.I.S. http://www.castello.es/archivos/93/OficialBombers_OEP2017_Anexo11.pdf

Sierra, G. (2020). El derecho disciplinario ético-profesional y su lugar en el ordenamiento jurídico colombiano. *Dixi*, 22(2), 1-44.

Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo. (2021). *Encuesta de precepción del código de ética, código de conducta y cumplimiento del comité de ética y prevención de conflictos de interés*. Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo.

Vargas Sampedro, G. P. (2017). *Auditoría de gestión para el Cuerpo de Bomberos Municipal del cantón Archidona, provincia de Napo, período 2015* (Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Recuperado de <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/12922>

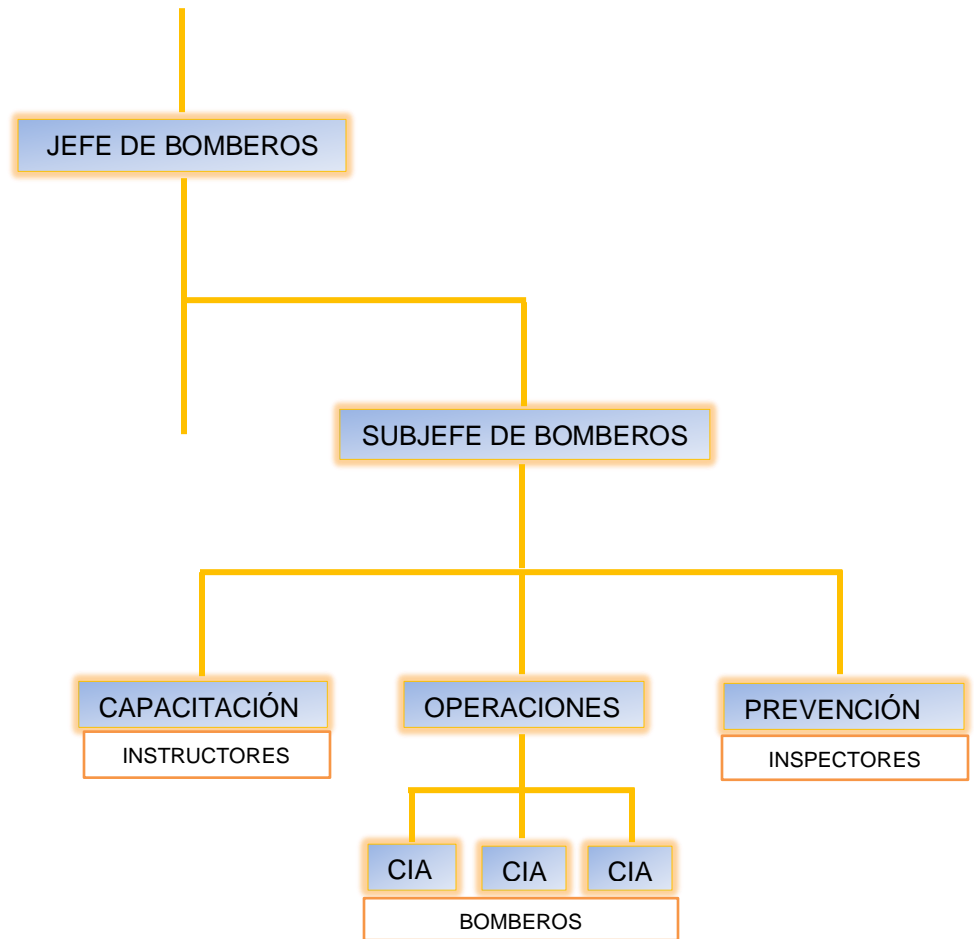
Villamarin Monserrate, E. E. (2021). *Plan estratégico para la resolución de conflictos laborales en la Gestión Administrativa del Talento Humano del Cuerpo de Bombero de la ciudad de Babahoyo 2021* (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2021).

Villar-García, J. (2022). Sobre los bomberos a los que les daba miedo el fuego. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 80-85.


Vega, M. (2017). *Ética y Deontología: La universidad, la ética profesional y el desarrollo*. Fondo Editorial PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173109>

ANEXOS

ANEXO 1: ESTRUCTURA OPERATIVA



ANEXO 2: ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA



Encuesta sobre percepción del Código de ética Bomberil

Objetivo:
Diagnosticar la situación actual de los Cuerpos de Bomberos en cuanto al conocimiento sobre las dimensiones de la ética en el quehacer bomberil

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Por favor lea cada frase y conteste según su criterio *

	Si	No		No lo sé
¿Conoce usted el Código de Ética del Cuerpo de Bomberos al que pertenece?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

Por favor lea cada frase y conteste según su criterio *

	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
Las actuaciones del personal bomberil se apegan a las disposiciones legales aplicables, las cuales regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las actuaciones del personal bomberil se realizan en un marco de rectitud, evitando en todo momento obtener beneficios personales indebidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La vocación de servir a la sociedad aún por encima de los intereses personales es característica del servicio público de esta institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las actuaciones del personal bomberil ofrecen el mismo trato a todas las personas, sin distinción alguna, por lo que toman decisiones de manera objetiva

Los recursos humanos, materiales y financieros que la institución destina para el desarrollo de sus actividades son utilizados de manera eficiente, evitando en todo momento su gasto injustificado. Se logran las metas a través del uso responsable y racional de los recursos

Se privilegia en esta institución la atención de las demandas colectivas sociales por encima de intereses o beneficios particulares

El personal bomberil ofrece un trato digno, respetuoso y cordial a todas las personas

Se promueve en la institución bomberil respeto al patrimonio cultural del Estado y se genera una campaña de preservación a los bienes y servicios que se brindan al público

Se genera certeza a la ciudadanía del correcto desempeño del personal bomberil a través de una actuación congruente con los principios éticos del servicio público

El personal bomberil colabora y propicia el trabajo en equipo para alcanzar objetivos

El personal bomberil considera que ellos mismos o sus compañeras y compañeros son líderes y ejemplo de cumplimiento y promoción de la ética en el servicio público

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS CUERPO DE BOMBEROS DE TUNGURAHUA

