

## **Principios deontológicos generales.**

**La profesionalización integral del bombero únicamente es posible a través de la interacción directa con el ciudadano, con sus compañeros y con los demás profesionales de servicio mediante la adquisición progresiva de responsabilidad en los actos de ayuda y socorro.**

También precisa considerar y cultivar el aspecto humano de su relación con todos ellos, comprendiendo que se interacciona y se sirve a seres humanos que, además, tienen sus propias necesidades, las cuales **son el sentido y propósito de nuestra existencia y organización.**

En la práctica el Código ético deberá intervenir en la regulación de las relaciones, para que no exista discriminación, fomentando la conducta honesta de los bomberos incentivando la conducta digna, de acuerdo a los patrones éticos de la sociedad y del ambiente de trabajo, creando la cordialidad de trato, la confianza, el respeto y la colaboración, independientemente de la posición jerárquica.

Los siguientes principios básicos buscan la mejora cualitativa del servicio y ejercicio profesional y se definen como “Conjunto de principios éticos y deontológicos, valores y conductas que sustentan el compromiso de los profesionales con el servicio a los ciudadanos, que evolucionan con los cambios sociales, y que avalan la consideración social y confianza que la población tiene en los Servicios de bomberos y sus profesionales.

Son fundamentalmente principios orientadores de la acción.

### **1. Principio de Servicio (vocación de servicio)**

Este principio se basa en la atención, socorro y respeto a los sujetos motivo de la prestación de servicio, entendido como motivo, sentido y propósito de nuestra profesión, orientándose a servir a las personas por encima de cualquier otra consideración.

El bombero actuará en interés de las personas para las que trabaja y con las que trabaja y respetará su autonomía y libertad.

Este principio se fundamenta en el respeto a la dignidad y en el principio de profesionalidad descrito en este Código. Por esa razón se asocia con los valores como la integridad, la honestidad, la perseverancia, la solidaridad, la voluntariedad y el altruismo (sirve a los demás, no a ti mismo).

**El paradigma de Servicio se extiende hasta la relación estrecha entre los propios profesionales bomberos, compañeros, superiores y subordinados,** para lo cual queda claro que no basta con trabajar juntos en pro de un mismo objetivo, sino que **se establece también la necesidad de servirse los unos a los otros en el ejercicio de la profesión y prestación de servicio.** Todo ello como potencial de mejora en los ámbitos señalados y de la relación, ayuda y desarrollo de los propios profesionales en interacción.

### **2. Principio de sinergia y Trabajo en Equipo (colaboración y valor añadido)**

El bombero, al trabajar en equipos, lo hará de una forma coordinada. Será consciente de su función dentro del equipo, tanto en las actuaciones de emergencia como en las demás situaciones de trabajo y convivencia, al igual que tendrá conciencia de la posición que ocupa dentro del Servicio siendo consciente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros, del propio equipo y de los profesionales o servicios.

Se planteará una actuación interdisciplinar teniendo en cuenta los criterios, conocimientos y competencias de los otros miembros del equipo y de la Organización.

Toda actuación de un profesional estará definida por una actitud constante y sistemática de coordinación con el fin de que el resultado de las diferentes acciones sea coherente y constructivo más allá de la competencia individual o la suma de la competencia de los miembros del equipo.

Complementario e inherente al trabajo en equipo es el **Principio de Lealtad** para con el equipo, sus superiores y subordinados. Sin ella se hace imposible un trabajo coherente y constructivo orientado al aprendizaje y colaboración en el seno de los equipos.

**La lealtad lleva aparejada una actitud permanente de *cooperación*, basada en la *confianza* y la *comunicación* que posibilite un contexto de *aprendizaje colaborativo e interdependencia* entre los miembros del equipo de bomberos como único camino de transformación en la *mejora continua* del desempeño y servicio prestado.**

### 3. Principio de Beneficencia y Solidaridad

**Se debe buscar siempre el mayor beneficio para cada persona afectada o atendida, consiguiendo el equilibrio entre riesgos y beneficios, incluyendo la prevención, debemos ser sensibles al sufrimiento y necesidades.**

Los bomberos tenemos el deber de socorrer a todas las personas por encima de cualquier consideración, especialmente cuando nos lo solicitan.

Este principio se complementa en nuestra profesión con el **Principio de Solidaridad**, por la que el bombero mantendrá una postura activa, constructiva y solidaria en relación con el resto de organizaciones y profesionales que intervengan en cualquier intervención de ayuda, así como con los compañeros de trabajo en cada momento y circunstancias.

### 4. Principio de Profesionalidad

El valor y autoridad profesional del bombero se fundamenta en el desarrollo de su competencia individual y de equipo, su capacitación, su cualificación para las labores que desempeña, su capacidad de autocontrol y su capacidad de reflexión y mejora de su práctica profesional, avaladas por la habilitación que la Ley y su nombramiento como funcionario le otorgan.

El bombero está profesionalmente preparado/a para la utilización de procedimientos, estrategias y herramientas en su desempeño profesional, así como para identificar las situaciones en las que compete su servicio o presencia.

Para el ejercicio de su profesión, el bombero adquiere las competencias necesarias, tanto en el orden teórico como en el práctico.

En la ejecución de su trabajo tiene siempre una intención de servir honesta definida por una Misión y unos Valores concretados en un trabajo en equipo y una organización en red, para lo cual está en disposición permanente de formarse como un proceso continuo de aprendizaje en la práctica y experiencia, lo cual permite el desarrollo de recursos personales favorecedores de la actividad profesional individual y colectiva.

La **Perseverancia** y la **Disciplina** son valores asociados al principio de profesionalidad.

La *perseverancia* es el fuerza interior que permite concluir en forma satisfactoria las acciones emprendidas. Las personas perseverantes tienen una alta motivación y un profundo sentido del compromiso asumido, lo que les impide abandonar las tareas que comienzan y los animan a trabajar hasta el final.

La disciplina en una organización, como lo es la de bomberos, que se basa en el trabajo en equipo no se entiende como una actitud servil, que nos impida pensar y decidir cuando procede por cuenta propia o prohíba discrepar, por el contrario, el desempeño del bombero requiere que las alternativas y sugerencias planteadas en forma oportuna, analizadas desde la reflexión individual y en grupo de manera respetuosa y constructiva sean pilares de la mejora continua y muestra del compromiso, implicación y participación de los profesionales conscientes de la importancia de su cometido y responsabilidad para con la sociedad, por ello desde la dirección y el ejercicio de los mandos directos se propiciará un entorno de trabajo y relaciones que anime y comprenda que las aportaciones serán, por principios, bien recibidas y consideradas.

Si llega el momento en que encontramos algo que criticar, lo haremos sin ofensas utilizando los medios que la organización ponga al alcance, exponiendo con proactividad las ideas propias, evitando generar rumores infundados y anteponiendo el respeto y consideración del principio de *no maledicencia*, por el cual se impide el daño ajeno injustificado.

En relación con la Disciplina es algo más que comportarse formal y correctamente, respetar la forma de organización y la uniformidad o acatar órdenes mecánicamente. Por el contrario, debe ser un esfuerzo real y sincero por ser un miembro eficaz del equipo, lo que significa procurar cumplir siempre del mejor modo posible.

Para conseguir este objetivo, la disciplina se entiende como una actitud personal que emana de la autodisciplina y por ello, en nuestra profesión de bombero, no basta con una disciplina impuesta jerárquicamente para trabajar de forma eficaz y en equipo. La autodisciplina, amén del cumplimiento de las necesarias normas que rigen en nuestra organización, es la denominación que se le da al condicionamiento de uno mismo, y su entendimiento cabal es fundamental para el logro de cualquier meta.

Así pues, si en un grupo organizado la disciplina es indispensable, tanto como la autodisciplina en el ejercicio individual, la autodisciplina debe ser diferenciada de la disciplina impuesta; puesto que la autodisciplina viene impuesta por una propia y profunda convicción, mientras que la disciplina impuesta no es nada más que eso, es decir, imposición a la fuerza.

La disciplina impuesta es minimalista en el sentido que pretende obtener un rendimiento o comportamiento mínimo de las personas, y para ello apela al rigor, mientras que la autodisciplina es maximalista, su entendimiento cabal es fundamental para el logro de cualquier empresa, pues convierte a un objetivo en una necesidad personal, y con ello logra que los bomberos den mucho más de sí mismos con tal de lograr nuestra MISIÓN y meta propuesta: **ofrecer y prestar el mejor de los servicios posibles orientado a la excelencia. ¡Esta VISIÓN es la que orienta nuestro trabajo y nuestro empeño!**

La concepción ajustada de la disciplina requiere de saber cumplir con las normas y los compromisos que hemos adquirido y admitido libremente al convertirnos en bombero. Es el fundamento de muchas otras cualidades y valores del carácter firme que nuestra profesión posee históricamente y que la distingue de una simple labor profesional, disponiéndonos, por decisión propia, *para llevar a cabo una determinada tarea y para adoptar un patrón particular de comportamiento en el*

*equipo*. A la vez, es la capacidad para resistir la tentación de hacer cosas que lastimen a otras personas o a nosotros mismo y siguiendo unas normas y unos procedimientos necesarios, procurando vivirlos más por convencimiento que por la imposición de las mismas.

Frecuentemente se requiere de persistencia y poder cumplir con compromisos a largo plazo, demorando la pretensión del placer o recompensa inmediata con el fin de alcanzar una satisfacción más duradera que devenga de la propia naturaleza del SERVICIO prestado correcta y eficazmente, es decir es la clave del éxito en nuestro servicio. También incluye el autocontrol y saber manejar emociones como el coraje, el desaliento y la envidia, y desarrollar la capacidad para ser pacientes y perseverantes.

Una organización y las personas que la componen, en ausencia de disciplina, quedan expuestos a comportamientos autodestructivos. Sin la capacidad para alinear, controlar o evaluar sus acciones e impulsos, los profesionales pueden dejarse llevar por situaciones peligrosas para su integridad, la de sus compañeros y la de aquellos a quien se sirve, algo inaceptable para la profesión de bombero. Para que la disciplina sea parte de nuestra forma normal de conducirnos, debe ser permanente, y no sólo durante los incendios; por eso las organizaciones de bomberos son esencialmente jerárquicas.

Por último, el bombero debe mostrar una imagen personal y corporativa ajustada y coherente con la Organización en la que trabaja y con un servicio público, respetando la uniformidad y cuidando la presentación.

#### 5. **Principio de Jerarquía** (funcional o de contenidos prioritarios y de puestos/roles)

Según este principio, un cargo (puesto/rol), orden o norma (contenidos) prevalece sobre otra en función del rango de la autoridad o del órgano del que emanen. La ordenación vertical de las fuentes según el principio de jerarquía supone que la norma u orden superior siempre deroga la inferior (fuerza activa) y la inferior es nula cuando contradice la superior (fuerza pasiva).

Un conflicto que puede darse en las organizaciones de bomberos en determinadas situaciones es el conflicto de jerarquía.

Si el conflicto de jerarquía surgiera en alguna de las partes de nuestro ámbito, será considerado superior:

1: El de mayor grado jerárquico.

2: A igual grado, el de mayor antigüedad en el grado.

3: A igual antigüedad en el grado, el de mayor antigüedad bomberil.

4: En casos de competencia y/o especialización específica reconocida por la Organización y considerada como competencias, o derivadas del desarrollo de la carrera horizontal de los empleados, el grado y la antigüedad generales quedan subordinadas jerárquicamente a quienes compete decidir al respecto de la especialización o competencia específica encomendada y delegada por la Organización y/o Jefatura del Servicio, siempre y únicamente en el ámbito de las decisiones al respecto de las competencias concretas y específicas delegadas, sin que ello suponga menoscabo alguno de los grados jerárquicos generales establecidos en la estructura del Servicio.

Dentro del conjunto de competencias especiales o los grupos que las posean, regirá y prevalecerá el mismo principio y criterio de grado y antigüedad generales aplicadas a ese contexto específico.

Dentro del sistema jerarquizado del Servicio de Bomberos, los derechos/deberes y el régimen disciplinario se aplicarán por el conducto reglamentario jerárquico

descendente.

La imputación directa de un subordinado a un superior es inadmisibles, pero todo subordinado con respecto a un superior, y con el objetivo salvaguardar los derechos individuales, así como los principios de igualdad de oportunidades, legalidad y justicia social, tiene derecho a un Recurso Jerárquico en caso de conflicto.

El derecho al Recurso Jerárquico no puede ser obstaculizado ni coartado bajo ningún aspecto y quien en su función jerárquica así lo hiciere, queda en forma automática encuadrado en Prevaricación.

Cuando un integrante del Servicio de bomberos viera afectados sus derechos y entendiera hallarse en presencia de una supuesta infracción cometida por un superior, actuará por la vía del Recurso ante sus superiores.

El Recurso será elevado en forma escrita a la Jefatura, manifestando las causas de su petición y el por qué siente afectados sus derechos, indicando cuales son y donde fueron negados o limitados, fundamentándolo en la legislación y normativa vigente.

Cuando las causales de un subordinado afectado estuvieran motivadas en la manifiesta violación de leyes, decretos o reglamentos que lo afectaran en forma directa en su condición de Bombero, encuadrados en alguna de las siguientes formas:

- a) Ante la actitud de agresión verbal o física en respuesta a una solicitud.
  - b) Abuso de autoridad con maltrato u órdenes que pongan en riesgo la integridad física del afectado.
  - c) Sanciones antirreglamentarias o improcedentes.
  - d) Cualquier acto definido como Prevaricación.
  - e) Ordenar el cumplimiento de medidas ilegales o antirreglamentarias;
- estos casos supondrá que toda autoridad que recibiera la petición de Recurso Jerárquico, está obligada a dar respuesta fundada al mismo y trasladarlo a las instancias competentes dentro del Ayuntamiento de Castellón cuando proceda.

#### 6. **Principio de Competencia** (conocimientos, experiencia, habilidades y actitudes como valor inconfundible)

La conceptualización de este principio tiene dos vertientes, una genérica referente a las competencias y ámbito de actuación del Servicio de bomberos y la otra a las competencias concretas de los bomberos en el ejercicio de su profesión.

En lo genérico, este principio se extiende a la definición del “ámbito territorial y funcional” en el que se encuadra y organiza la ejecución de las competencias del Servicio de bomberos y las de sus profesionales, proveniente de la organización que los poderes públicos, la normativa y reglamentación interna y las Leyes hayan definido para cada caso. En el nuestro, el ámbito administrativo de actuación se El bombero, como profesional que es, estará obligado a respetar la organización, su régimen estatutario y normativo, así como los acuerdos que existan en su ámbito de actuación y competencias.

En lo individual, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer, nos referimos como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Ser un bombero profesional competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde interactúan los bomberos.

Las competencias de bombero son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado, es decir estar desarrollando capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes en la medida en que es exigido por otros.

Mientras que las competencias tienen un carácter externo de imposición, el carácter de ejecución de las mismas en los desempeños permite aflorar de que manera nos desenvolvemos, en diversos ámbitos del orden social y en las emergencias.

Las competencias tienen un carácter más analítico que el desempeño que se impone desde el exterior y que muchas veces se convierte en estándares a alcanzar durante el desarrollo de acciones del bombero, por otra parte los desempeños permiten plantear acciones evidentes en distintos ámbitos de la actuación y comportamiento.

La definición de competencias que configuran perfiles de desempeño deben ser fruto de participación social y de análisis técnico que permitan identificar lo que los bomberos manifiesten como modos de ser, actuar, pensar y desempeñarse deseables para el trabajo.

Es necesario entender que las competencias no se desarrollan de forma mecánica o repetitiva en prácticas y maniobras. El desarrollo de competencias implica el aprendizaje a través de las situaciones que viven día a día, dentro y fuera de la emergencia y de la convivencia, esto les permitirá comprender y resolver sus dificultades cotidianas y se creará un bombero comprometido con su trabajo y con la sociedad.

Se trata de desarrollar competencias permanentes y para ello es esencial que el bombero "Aprenda a aprender", es decir necesita encontrar el sentido de qué y porque está aprendiendo, y de esta forma podrá percibir las oportunidades de mejora y desarrollo que se le presenten y así aprovecharlas. En este sentido también estaría ligada la competencia de "Sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa" que consiste en la habilidad de transformar las ideas en actos, está relacionado con la creatividad, la innovación, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos y la mejora continua.

**Las competencias del bombero, pues, se manifiesta como un compromiso de conocer qué y cómo debe de trabajar y comportarse, ejecutando las acciones e intervenciones de un modo celoso, efectivo y valioso para los objetivos y metas que persigue la profesión y la organización.**

## **7. Principio de coherencia, Alineamiento Organizacional y Subsidiariedad**

El bombero deberá conocer y respetar la exigencia que supone la definición institucional de la Misión del Servicio, el proyecto de futuro hacia una Visión conjunta de mejora permanente y consecución de objetivos perseguidos por su Institución en cada momento, contribuyendo a que estos cristalicen en las metas de servicio a la comunidad y ciudadanía que dan sentido a la existencia de la Organización y los profesionales que la forman.

Para ello rendirá cumplimiento del reglamento de régimen interno y normas de la

institución donde trabaja, desechando cualquier actitud que contravenga o dificulte la consecución de sus objetivos y participando activamente en la mejora y adaptación de las normas y valores del Servicio.

**8. Principio de Responsabilidad comprometida o de autonomía profesional.**  
(independencia, delegación y autogestión)

Entendemos este valor como la voluntad de asumir las consecuencias de nuestras acciones, responder por los resultados y no sólo por los esfuerzos. El bombero tendrá conciencia de la función social que desempeña al dar respuesta a las demandas y necesidades sociales de acuerdo con unos principios deontológicos de la profesión, que supondrá la asunción de las responsabilidades que se deriven de sus decisiones y actos en el ejercicio de su profesión.

**9. Principio de Legalidad y Normalización**

Es un principio fundamental conforme al cual todo ejercicio del poder público debería estar sometido a la voluntad de la ley y de su jurisdicción y no a la voluntad de las personas.

Aunque en la actual legislación de la Comunidad Valenciana el bombero es considerado como autoridad pública en el ejercicio de su profesión, nunca podría actuar por autoridad propia, sino que ejecutando el contenido de la ley y las normas establecidas. Supone por lo tanto, respetar las normas específicas y las leyes y tener conciencia social.

El bombero cumplirá con toda la legislación que sea aplicable a su actividad y actuación. Todo el personal deberá actuar de acuerdo a la ley, buscando el consejo adecuado sobre aspectos legales en caso de que fuera necesario. Del mismo modo, deberá cumplir la normativa general aplicada al funcionariado del Ayuntamiento de Castellón y la referente al reglamento y organización interna del Servicio de bomberos.

**10. Principio de Universalidad**

El respeto a los derechos fundamentales, a la Constitución Española y a la seguridad, obliga a que la prestación de auxilio y socorro solamente pueda concebirse universalmente, entendido como servir a todo el que lo precise y demande.

A partir de lo anterior, podemos establecer como punto de partida que los derechos humanos son exigencias éticas justificadas especialmente importantes, por lo que deben ser protegidas especialmente, reconocidos y garantizados para todos los seres humanos, sin excepción. Este reconocimiento de los derechos humanos como “exigencias éticas justificadas y especialmente importantes” es también lo que sostiene el Principio de universalidad, ya que estos derechos son reconocidos para todas las personas y por ello se adscriben a todos los seres humanos, siendo exigibles por todos en cualquier contexto político, jurídico, social, cultural, espacial y temporal.

La universalidad puede interpretarse que entra en conflicto con las competencias territoriales o administrativas de los estados y administraciones a la hora de ejecutar y materializar el servicio o socorro a las personas. Lejos de esta visión y partiendo de la consideración definida como “exigencia ética”, la organización y distribución de competencias y servicios es subordinada a la misma prestación de los mismos, ya que esta es un derecho inalienable.

De este modo, el conflicto sólo se daría cuando se solapasen competencias o se duplicasen, es decir, como una cuestión organizativa, pero nunca para justificar la posibilidad, o no, de la prestación de servicio.

La idea de los derechos humanos no puede concebirse a partir de una única interpretación, ni de una concepción acotada y simplista. Por el contrario debe de adaptarse, asimilarse y entenderse en una experiencia y contexto organizativo espacial y temporal concretos, de forma que enriquezca e incorpore la experiencia particular al acervo universal, al tiempo que particulariza lo universal para ser útil en lo local, sin entrar por ello en contradicción.

De este modo integramos el Principio de Competencia en el ámbito territorial y funcional con el respeto al derecho fundamental de auxilio y al Principio de Universalidad.

## **11. Principio de Justicia social y de Igualdad de oportunidades**

En nuestra acción de servicio, hay que tratar por igual a todos, sin discriminación alguna y con la misma consideración y respeto; evitando el daño a terceros y promoviendo el bien social.

En cuanto al bombero dentro de su Organización y en relación al resto de profesionales y compañeros, debe aplicarse el principio de igual modo. Además, ningún profesional podrá ser forzado, de ninguna manera, a sufrir ni física ni psíquicamente como consecuencia de su trabajo, más allá del riesgo y esfuerzo inherente en el ejercicio que la profesión de bombero conlleva, siempre y únicamente para salvaguardar la integridad y seguridad de vidas y/o bienes.

Ningún empleado será discriminado por su raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, opinión política, nacionalidad, origen étnico, origen social, condición social, discapacidad, edad o pertenencia a sindicato.

**Es conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas, dentro del marco legal, dándole a cada quien lo que corresponde y lo que necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad.**

La justicia también comprende reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones. Es el principio, valor y virtud asociado a un elevado sentido de equidad y a la correcta entrega y distribución de las cosas.

La seguridad en el lugar de trabajo es también un factor de justicia social y es prioritaria, por ello se aplica planes de Prevención de Riesgos Laborales.

La igualdad de oportunidades es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder a algo y poseen los mismos derechos.

Este principio regirá, tanto para la atención a la ciudadanía como para la gestión de las personas de nuestra Organización.

Objetivamente se opone al concepto de justicia social como igualdad de resultados.

La igualdad de oportunidades se da cuando cada persona tiene el mismo acceso potencial que cualquier otra persona. La igualdad de resultados por otra parte significa que cada persona recibe efectivamente lo mismo que cualquier otra persona, prescindiendo de toda variable o consideración para llegar a poseerlo o disfrutarlo, como puede ser:

- las capacidades,
- el esfuerzo,
- los resultados obtenidos,

- las habilidades, conocimientos y actitud personal...etc.

Como se observa, la igualdad de resultados es excesivamente simplista e injusta y por ello precisa de una modulación y ponderación de las variables y circunstancias que existen en cada caso y contexto para ser coherentes.

Esto se soluciona a través del principio de Equidad.

La igualdad de oportunidades forma parte del derecho natural y, como tal, debe regir en cualquier organización, máxime cuando está destinada al servicio de las personas y de su seguridad, tal y como se constituye nuestro Servicio de bomberos.

Nuestra organización deberá respetar este principio entre todos los profesionales que la forman y trabajan en ella, compatibilizando esta aplicación igualitaria en oportunidades con un trato equitativo que potencie el desarrollo y reconocimiento de los diferentes grados de competencia y aportaciones entre las personas y su desempeño.

En la prestación de servicio, todos los bomberos y mandos están obligados a aplicar escrupulosamente el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas susceptibles de demandar y recibir auxilio o ayuda, de tal modo que se haga efectivo el principio de justicia social.

El funcionamiento de nuestra Organización se orientará a garantizar este principio para la ciudadanía y a poner los mecanismos internos necesarios para materialización en sus planes, objetivos y funcionamiento cotidiano.

## 12. Principio de Equidad

En atención a este principio, se deberá dar un mismo trato a las partes, las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercer las acciones que deriven para cada necesidad.

En nuestra organización, este principio se encamina a respetar el esfuerzo, las capacidades y el valor del resultado obtenido para diferenciar las aportaciones y lo que de ellas derive, de forma ponderada y justa.

La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. Es sinónimo del principio de igualdad o proporcionalidad.

En definitiva, la equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa.

En general, la equidad es un valor que se relaciona al mismo tiempo de muchas maneras con la justicia y la igualdad, las modula y las ajusta al contexto real, por lo que se refiere a respetar a las personas, sin importar su sexo, color, raza, condición, religión, cultura, preferencias, etc.

Se hace necesario que los procesos de toma de decisiones dentro de las organizaciones de bomberos se orienten aplicando el principio de equidad. Así se consigue y posibilita la participación en decisiones de los distintos grupos de agentes afectados por las mismas de manera justa y ponderada.

La consideración equitativa se hace necesaria para orientar los procesos que se generen a partir del principio de igualdad de oportunidades, dando coherencia y medida a los mismos. La equidad discrimina positivamente el valor de las aportaciones y las capacidades de quienes las realizan. Por ella se consigue que cualquier decisión resulte justa en el caso particular y concreto para la que se tomó.

Incluido el ámbito de la emergencia, el bombero y el mando se encamina en sus decisiones buscando un resultado equitativo, o lo que es lo mismo, tomando en cuenta todas las variables posibles que tienen que ver con el resultado más valioso y justo.

### 13. Principio de Excelencia, Aprendizaje y mejora continua

Excelencia implica ser diligentes, emprendedores y estar bien preparado para ejercer su labor con responsabilidad y eficacia de forma permanente y no al azar. Estar dispuesto a entregarse sin condición al cumplimiento del deber para con los demás con atención, cortesía y servicio.

La excelencia individual exige buscar y completar nuestra formación, mantener en buenas condiciones, nuestra capacidad física y mental; seguir un continuo perfeccionamiento, manteniendo actualizados nuestros conocimientos y habilidades para hacer frente a un mundo actual dinámico y cambiante. Esto nos mantendrá en permanente disposición al desarrollo profesional y humano.

La excelencia grupal se obtiene cuando todos los integrantes del Servicio de bomberos trabajamos e interactuamos en forma coordinada y armónica, generando valor como consecuencia de ello.

Esta manera de realizar las actividades que nos compete, permitirá alcanzar los Objetivos Institucionales que alberga nuestra MISIÓN, mediante la integración de esfuerzos en un clima libre de temores que preserve la dignidad individual.

#### **Los fundamentos del Principio de aprendizaje y la Excelencia se concretan en valores de:**

**Tolerancia** con el error, asumiendo éste como un proceso natural en nuestras vidas del que emana las oportunidades de aprender y evolucionar.

Tolerar implica saber comprender sin ser ingenuos. Ceder en las posiciones originales, ante la razón bien fundada, sin ser blandos. Ser flexibles sin perder la perspectiva de la norma. Ser sensibles sin menoscabar la energía. Perdonar sin negar la Ley. Ser considerado con el subordinado sin perder el sentido de autoridad.

**Eficiencia**, conseguir lo más con lo menos.

Implica la obligación de asegurar que todos los procesos implementados, el material y equipamiento que se utilice y solicite sea realmente el necesario para el logro de la MISIÓN institucional. Esto significa que los procesos y recursos no podrán ser usados para utilizar o adquirir bienes que no generen valor a dicha misión.

**Efectividad** orientando nuestros planes, procedimientos y objetivos a mejorar los resultados de nuestra acción y nuestro desempeño.

**Gestión compartida del conocimiento** a través del aprendizaje colaborativo fundamentado en la reflexión, análisis y puesta en común de la experiencia en la acción.

#### **Adaptación y flexibilidad**

Para sobrevivir y ser eficaces en un entorno dinámico y en continuo cambio necesitamos capacidad de adaptación mediante procesos de innovación y adaptabilidad estratégica en la que se integren los profesionales.

### 14. Principio de transparencia

Principio que lleva a la sinceridad en el actuar, en el pensar y en el decir; conducta clara, disposición a que la propia actuación está sometida a normas y reglas claras. La información y gestión de la comunicación no sólo tiene como objeto el conocimiento de los hechos, datos y otras informaciones de trascendencia, así como asegurar que la comunicación fluya completa, ascendente, descendente y

transversalmente, sino que debe fiabilizar la información y canalizar los datos en una única "fuente de la verdad", evitando las bases de datos como repositorio de datos, asegurando de este modo decisiones más rápidas y eficaces.

A la vez supondrá una cultura de comunicación abierta que impida la difusión del rumor parcial o interesado.

La transparencia precisa contemplar el respeto al Principio de la *información responsable* y de la *confidencialidad*, entendido por la obligación del bombero de guardar el secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas, directa o indirectamente sobre su institución, así como acerca de las personas a las que sirve y los asuntos que conoce por razón de su cargo y funciones.

En los casos en que por necesidad profesional se haya de trasladar información pública, entre profesionales o instituciones, ha de hacerse siempre en beneficio de la persona, grupo o comunidad y basado en principios éticos y las normas legales al respecto de estos temas, siempre con el conocimiento y consentimiento de los interesados y superiores.

## **15. Principio de Reconocimiento y Gratitud**

*La gratitud no sólo es la más grande de las virtudes, sino que engendra todas las demás (Cicerón)*

La ética exige que las relaciones dentro del Servicio de bomberos, tanto con la ciudadanía e instituciones externas, como entre los profesionales y entre la propia Organización y las personas que la conforman, tenderá a contemplar sistemas de reconocimiento público y formal del valor aportado en cada momento y circunstancia, mostrando gratitud por las actitudes, esfuerzo y resultados obtenidos fruto de esas aportaciones y de su valor para la Organización, sus componentes y para el que se presta servicio a la sociedad y la ciudadanía.

La obligación profesional y moral de "servir" no debe ser óbice para considerar el reconocimiento del esfuerzo como un valor añadido a las Organizaciones públicas de bomberos y a las personas que trabajan en ella, a la vez que se erige como una herramienta de desarrollo profesional y personal que se traslada al propio funcionamiento y eficacia del Servicio. La mejor forma de conseguirlo es contemplando sistemas de agradecimiento reconocido en los procesos, objetivos y planes que la Organización del Servicio de bomberos diseñe e implemente.

El bombero asumirá este comportamiento como parte de una cultura propia de colaboración, respeto y desarrollo personal en su trabajo, lo cual redundará en un mejor desempeño y motivación por mejorarlo.

**Este reconocimiento implica adquirir un compromiso, establecer un vínculo profundo entre las personas y también con la organización que lo evidencia y lo utiliza en su gestión.**

**En una sociedad en la que hay el convencimiento, la creencia, de que "somos sujetos de derecho" y por tanto, nos lo merecemos y tenemos derecho a todo, tanto en lo personal como en lo profesional, implica que no tenemos nada que agradecer. Es como si todo lo que los demás hacen por nosotros fuera su obligación, lo damos por supuesto y por tanto no hay nada que agradecer, ni a nadie a quien agradecer. Somos indiferentes al esfuerzo, a los detalles o la generosidad de los demás.**

**Este paradigma se aleja de los valores del bombero, considerado desde siempre por el resto de la sociedad como un ejemplo de entrega, generosidad y altruismo. Nos convertiría en meros mercenarios de la seguridad y**

## **desprecia el valor humano que representa el bombero.**

La cultura del reconocimiento y agradecimiento en la gestión de nuestro Servicio no puede quedar en sistemas transaccionales que se limiten a ofrecer beneficios a cambio de esfuerzo o de valor. Se debe hacer un esfuerzo permanente en articular mecanismos conciliatorios, de participación en la toma de decisiones y de reconocimiento social que materialicen el reconocimiento evidenciando la gratitud por el valor aportado por cada profesional de forma estructural y organizada, sobrepasando viejos paradigmas e impedimentos burocrático-funcionales. Esta actitud en la Organización considera que la gratitud es una cualidad humana vinculada a la madurez y a la salud psicológica de las personas y de las organizaciones humanas. Sin ella, no podremos alcanzar equipos realmente comprometidos y capaces de interactuar entre sus miembros a niveles de sinergia, ya que la confianza requiere de lazos creados a partir de la gratitud y reconocimiento

## **16. Principio de No Maledicencia, veracidad y buena fe ("primum non nocere": favorecer o al menos, no dañar).**

**El bombero no deberá realizar ninguna acción que provoque un perjuicio a nadie, cliente, compañero, organización, sociedad o medio natural. Este principio se basa en el respeto a la vida e incluye nuestros actos, pensamientos y manifestaciones.**

**La no maledicencia exige veracidad en nuestras relaciones y comunicación, la cual es el reflejo de la realidad sin alteraciones.**

Es importante aclarar a nuestras contrapartes cuando estamos transmitiendo datos y cuando estamos transmitiendo nuestra opinión en torno a hechos, situaciones, etc. Asimismo, debemos evitar contar los hechos a medias pues dicha transmisión de información se convierte en una mentira.

**La no maledicencia exige no presuponer en los demás intenciones perversas o interesadas no probadas en su actuación o intenciones. Este tipo de actitud nace de interpretaciones individuales distorsionadas e insuficientemente fundadas, las cuales sólo generan enfrentamiento e impiden la colaboración y el trabajo en equipo.**