

CUERPO DE BOMBEROS DE SANTIAGO

Sesión Nº 9 de Directorio, con carácter de extraordinaria celebrada el 24 de junio de 2024.

Se abrió la Sesión a las 19:00 hrs., telemática, presidida por el Superintendente don Pablo Cortés De Solminihac, y, además, contó con la siguiente asistencia:

Vicesuperintendente	don	Gabriel Huerta T.,
Segundo Comandante	“	Giorgio Tromben M.,
Cuarto Comandante	“	Piero Tardito A.,
Tesorero General	“	Alejandro Aedo C.,
Intendente General	“	Álvaro Lara A.,
Director Honorario	“	Alejandro Artigas M-L.,
“ “	“	Luis Claviere C.,
Director de la 1ª. Cía.	“	Arturo Gigoux S.,
“ “ “ 3ª. “	“	Luis Carrasco G.,
“ “ “ 5ª. “	“	Mauricio Bernabó C.,
“ “ “ 7ª. “	“	Fernando Torres S.,
“ “ “ 8ª. “	“	Cristian Aracena A.,
“ “ “ 9ª. “	“	Manuel Letelier Q.,
“ “ “ 10ª. “	“	Miguel Scheid V.,
“ “ “ 12ª. “	“	Marcelo González R.,
“ “ “ 15ª. “	“	Álvaro Sainte-Marie H.,
“ “ “ 16ª. “	“	José L. Bastías R.,
“ “ “ 17ª. “	“	Alexander Abarzúa Z.,
“ “ “ 19ª. “	“	Nicolás Oliver C.,
“ “ “ 21ª. “	“	Félix Sarno M.,
“ “ “ 22ª. “	“	Héctor Hernández G.,
Capitán “ “ 4ª. “	“	Sebastián Araya S.,
“ “ “ 6ª. “	“	Mario Hernández B.,
“ “ “ 14ª. “	“	Sebastián Mocarquer G.,

y el Secretario General infrascrito, Jerónimo Carcelén Pacheco.

El Secretario General excusó la inasistencia del Comandante y del Tercer Comandante; de los Directores Honorarios señores Mario Banderas C. y Marco A. Cumsille E.; Próspero Bisquertt Z.; y de los Directores de la 2ª., 4ª., 6ª., 13ª., 14ª., 18ª. y 20ª. Compañías, señores Jorge Rojas C., Alonso Segeur L., Mario Hormazábal M., Luis Lufin C., Álvaro Arroyo A., Rodrigo Ready S. y Alejandro Figueroa M., respectivamente. Los Directores de la Cuarta, Sexta y Decimocuarta, fueron reemplazados por los Capitanes de sus Compañías.

Se dio cuenta y se trató:

1°.- INFORME DE LAS SIGUIENTES COMISIONES ESPECIALES:

= COMISIÓN 8.- ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL, DE SUS INTEGRANTES Y COMPETENCIAS./DIRECTOR 21ª. CÍA.

= COMISIÓN 10.- GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, PROCESOS Y TECNOLOGÍA DEL CBS PARA AVANZAR EN SU TRANSFORMACIÓN DIGITAL./DIRECTOR 5ª. CÍA.

= COMISIÓN 11.-ESTRATEGIA DE RELACIONAMIENTO CON CADA TIPO DE PÚBLICO DE INTERÉS. ENTRE LOS PÚBLICOS DE INTERÉS DEL CBS DESTACAN: JNCB, CUERPOS DE BOMBEROS RM Y RESTO DEL PAÍS, AUTORIDADES PÚBLICAS, MEDIOS DE PRENSA Y COMUNICACIÓN, EDITORES DE PRENSA, REDES SOCIALES, CENTROS EDUCACIONALES, JUNTAS DE VECINOS, VECINOS ALEDAÑOS A CUARTELES, OTROS./DIRECTOR 7ª. CÍA.

= COMISIÓN 12.- ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO DE REVISTA DE CUARTELES Y DEL PREMIO ESTÍMULO JOSÉ MIGUEL BESOAIN./DIRECTOR 2ª. CÍA.

El Superintendente ofreció la palabra al Director de la 21ª. Compañía para la exposición de la Comisión 8, ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL, DE SUS INTEGRANTES Y COMPETENCIAS./DIRECTOR 21ª. CÍA., que se adjunta como anexo a la matriz original de la presente Acta.

El Superintendente ofreció la palabra. Como nadie hizo uso de ella, agradeció la presentación del Director de la Vigésimoprimera. Manifestó que estimaba que la Comisión debía analizar cómo evitar riesgos en nuestros procesos disciplinarios, de tal forma de minimizar las posibilidades de que algún proceso se apele ante los tribunales de justicia por el incumplimiento de alguna normativa que sea opinable por parte de esos tribunales. Nuestros procesos debían ser tan rigurosos y prístinos de tal forma que no sean susceptibles de ser cuestionados. Eventualmente se nos podría corregir alguna sanción, pero sería delicado que se aceptara la apelación de un fallo disciplinario del Cuerpo por una cuestión de forma. Agregó que, hasta la fecha eso no había sucedido, pero, por ejemplo, la constitución de nuestros organismos disciplinarios podría ser opinable por los tribunales de justicia. Consideraba que la Comisión debía hacerse cargo de ese aspecto. Por otra parte, consideraba como muy equilibrada la presentación de la Comisión, y le había agrado el concepto de la “defensoría bomberil”, porque había aspectos que influían en cómo se defendían los Voluntarios en los organismos disciplinarios. Para este efecto habría que contar con Voluntarios que efectuaran esa labor. Sería algo sano. Además, le inquietaba el hecho que cuando se ocasionaba una situación disciplinaria entre un denunciante y un denunciado, este último tenía la posibilidad de apelar el fallo, pero no así el primero. No sabía si

eso estaba bien o no, pero consideraba que la Comisión debía emitir su parecer al respecto. Por último, estimaba que la Comisión, al mes de septiembre de 2024, más que un cronograma debía formular una propuesta sobre lo que se había señalado, junto con un calendario sobre cómo se abordaría el análisis para fines reglamentarios de aprobación de la propuesta por parte del Directorio y de las Compañías.

El Director de la 21ª. Compañía señaló que había tomado nota de lo que había manifestado el Superintendente. Agregó, que quizás no lo había señalado, pero la Comisión tenía considerado el análisis de lo concerniente a la Apelación del “acusante”. Señaló que la Comisión hará lo posible para desarrollar lo solicitado por el Superintendente, sin perjuicio de que estima que su rol decía relación con aspectos filosóficos de los cambios, sin pronunciarse sobre la reforma procesal, lo que manejaba muy bien la Secretaría General.

El Director de la 1ª. Compañía solicitó a la Comisión, si lo tenía a bien, considerara una instancia de admisibilidad de los recursos que se presenten en distintas instancias, sobre todo acerca del estándar probatorio que debiera tener una acusación o una denuncia de un Voluntario respecto de otro.

El Superintendente señaló que el Director de la 21ª. Compañía ya había tomado debida nota. Felicitó a la Comisión por el trabajo realizado.

En seguida, **el Superintendente** ofreció la palabra al Director de la 5ª. Compañía para la exposición de la COMISIÓN 10, GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, PROCESOS Y TECNOLOGÍA DEL CBS PARA AVANZAR EN SU TRANSFORMACIÓN DIGITAL./DIRECTOR 5ª. CÍA. que se adjunta como anexo a la matriz original de la presente Acta.

El Superintendente ofreció la palabra. Como nadie hizo uso de ella, agradeció la presentación del Director de la Quinta. Agregó, que consideraba que lo primero que se debía efectuar era establecer dónde estábamos en términos de transformación digital, como Directorio, Institución, porque eso permitirá dimensionar el desafío sobre dónde queremos estar en 3 años más, porque en el fondo el Director de la Quinta había señalado el plan de acción respecto de dónde deseábamos estar en 3 años más, y para ello el Directorio y la Institución requería saber cuáles eran los desafíos pequeños, medianos y grandes, para para priorizarlos alineadamente. Agregó, que lo más complejo de estos proyectos era adaptar la cultura organizacional. A su juicio, señaló que era importante que la Comisión, oportunamente, efectúe una clara presentación sobre el tema, para continuar conforme se requiera para dónde queramos estar en 3 años más, o en 5 si no era posible hacerlo en 3 por la complejidad del

tema. Posiblemente el trabajo de esta Comisión sea uno de los que provoque mayor impacto e innovación a nivel Institucional. Felicitó a la Comisión por el estado de avance que presentaba su trabajo.

El Director de la Quinta expresó que el cambio más importante era la gestión del cambio cultural respecto de cómo se trabajaba. En la próxima presentación se dará a conocer el plan de trabajo.

A continuación, **el Superintendente** ofreció la palabra al Director de la 7ª. Compañía para la exposición de la COMISIÓN 11.-ESTRATEGIA DE RELACIONAMIENTO CON CADA TIPO DE PÚBLICO DE INTERÉS. ENTRE LOS PÚBLICOS DE INTERÉS DEL CBS DESTACAN: JNCB, CUERPOS DE BOMBEROS RM Y RESTO DEL PAÍS, AUTORIDADES PÚBLICAS, MEDIOS DE PRENSA Y COMUNICACIÓN, EDITORES DE PRENSA, REDES SOCIALES, CENTROS EDUCACIONALES, JUNTAS DE VECINOS, VECINOS ALEDAÑOS A CUARTELES, OTROS./DIRECTOR 7ª. CÍA.

El Director de la Séptima señaló que, el día de hoy, había informado al Secretario General que su Comisión no podría exponer en esta ocasión, porque se había atrasado la convocatoria a sus integrantes.

El Superintendente ofreció la palabra. Como nadie hizo uso de ella, agradeció la transparencia del Director de la 7ª. Compañía, porque era esperable que alguna Comisión pudiese no presentar el estado de avance esperado, y propuso que la Comisión expusiera en la Sesión Ordinaria de Directorio del mes de julio próximo.

Se acordó.

Se incorporaron a la Sesión el Tesorero General y el Director de la 22ª. Compañía.

Por último, **el Superintendente** ofreció la palabra al Director de la 22ª. Compañía, en ausencia del Director de la 2ª. Compañía, excusado, para la exposición de la COMISIÓN 12, ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO DE REVISTA DE CUARTELES Y DEL PREMIO ESTÍMULO JOSÉ MIGUEL BESOAÍN./DIRECTOR 22ª. CÍA., que se adjunta como anexo a la matriz original de la presente Acta.

El Superintendente ofreció la palabra.

El Director de la 19ª. Compañía, en cuanto a la administración del Cuerpo, las Compañías presentaban una “variabilidad” muy importante y muy grande. Agregó, que esto lo señalaba por la experiencia que había tenido durante los últimos años. Había sido buena la estandarización de la Comandancia durante los últimos 15 años. Los documentos tenían

procesos, formatos, tipos, pero en lo que era la administración del Cuerpo se estaba un poco “al debe”. Consideraba que había que establecer cómo reducir estas brechas, antes de transformar digitalmente los sistemas, es decir, definir qué se requería como Institución en estas evaluaciones anuales, que a veces demandaban tremendos recursos, para definir lo que se continuará buscando y cómo se digitalizará para que sea más eficiente en el futuro. Sin embargo, estimaba que faltaba una estandarización hacia y para con las Compañías, para evitar que incurran en faltas reiterativas. En ese sentido, ésta era una oportunidad para trabajar en esa estandarización, y que como había señalado el Director de la 22ª. Compañía, se entrelazaba con la mayoría de las Comisiones que habían expuesto. Se requería saber lo que se tenía y lo que se necesitaba, para saber hacia dónde apuntar. Las herramientas digitales estaban, pero era necesario conocer que información se precisaba desde las Compañías a la Institución y viceversa.

El Superintendente agradeció la intervención del Director de la Decimonovena.

El Director Honorario don Luis Claviere señaló que las inquietudes que tenía sobre la materia, no se le aclaraban mucho con lo expuesto por la Comisión. Agregó, que había que velar por el cumplimiento del Reglamento General y los de las Compañías, pero la consulta era quién hará “el match” para verificar que se cumplan las reglas del juego. Una cosa era que las Actas se suban a una nube, y otra que hagan “match” entre ellas. Por eso que era interesante que la Revista de Cuarteles se realice en forma presencial. No veía que hubiese “match” entre las Actas y los Reglamentos y, sin ser experto en el tema, consideraba que había que ocuparse de este aspecto.

El Superintendente agradeció la intervención del Director Honorario señor Claviere Canales. Agregó, que naturalmente los Reglamentos tendrán que actualizarse en relación a los procesos que como Institución se definan como relevantes. También la estandarización de formatos simplificará mucho. Todo esto a la luz de la transformación digital tomaba especial relevancia, porque una de sus características era que un dato se ingresaba una vez en la organización y lo utilizaban todas las tecnologías, áreas y procesos que lo requerían, y para ello la puerta de entrada del dato debía permitir al sistema encontrarlo. Agregó, que las aguas debían dividirse en 3: cómo debían ser nuestros procesos; cómo integrar estos procesos con tecnología y adaptar la organización a estos procesos y a la tecnología a utilizar; cómo monitorear el cumplimiento bajo el soporte reglamentario y la debida gestión de los procesos. Si se identificaba que la medición de diversos aspectos, por ejemplo las colisiones del Material Mayor, la accidentabilidad en los Actos etc., no se

estaban dando en niveles razonables, habrá que cambiar los procesos. La actual Revista de Cuarteles, continuó, estimaba que era demasiado “burocrática”, porque no se estaban midiendo aspectos relevantes para saber que nuestros procesos tenían los impactos que deseábamos tengan. Por eso que la Revista de Cuarteles y el Premio de Estímulo “José Miguel Besoain” no podían limitarse a un trabajo de escritorio, porque nadie ingresaba al Cuerpo para ello, sino para atender emergencias. Si bien era importante disponer de toda la correspondencia y documentación, para efectos de la trazabilidad de la historia Institucional, los otros aspectos que había señalado no eran menos importantes, y del resultado de sus mediciones se podrán adoptar importantes decisiones. Por lo tanto, solicitaba a la Comisión que analizara la conveniencia de ello, porque un gestor documental será de utilidad en la parte fácil, pero seguirá siendo difícil gestionar acciones como entender qué estaba sucediendo con el Material Mayor, Material Menor, con las inversiones, licitaciones, etc. Y todo esto debía considerarse en la actualización de los procesos. Le parecía importante que esto se aquilatara como organización, sobre todo los Voluntarios jóvenes. A veces en las organizaciones, quienes no habían ocupado cargos medios o altos, tendían a pensar que los procesos administrativos que no se veían como de primera línea en los Actos del Servicio no eran tan importantes. Administrar no era más que gestionar recursos y el Cuerpo gestionaba recursos, algunos en línea directa con el servicio y, otros, en línea menos directa. Si la Institución gestionara mal sus finanzas, sería muy difícil gestionar recursos para la primera línea. Cuando en las organizaciones comenzaban a fallar sus procesos, se desviaban de su objetivo principal, en el caso del Cuerpo, gestión de emergencias en la ciudadanía. Por eso eran importantes los procesos de la Revista de Cuarteles y del Premio de Estímulo porque permitirían mantener en un alto valor esas revisiones para que se detecten las debilidades en estos procesos y se adopten acciones oportunas. Este era el “termómetro” que debiera levantar esto, pero ojalá que las debilidades se identifiquen antes del “termómetro”. Hacia adelante el rol de esta Comisión era relevante, considerando los cambios que se deseaban realizar en los procesos.

Por último, felicitó a todas las Comisiones que habían expuesto en esta ocasión, porque estaban trabajando con mucho celo.

2°.- PRESENTACIÓN DE PROYECTO TRIP 1863 (NUEVO ERP).- El Superintendente manifestó que los ERP eran las herramientas tecnológicas que facilitarán los cambios que deseábamos realizar, y todas las organizaciones los utilizaban. Durante 160 años el Cuartel General había operado en forma diferente a como lo hacía las Compañías y, entre éstas, también en forma distinta, y dada la actividad Institucional actual, había provocado que nuestros procesos se enquistaran, y se presentara

un alto riesgo de incumplimiento de normativas y oportunidades. Por eso que el tiempo que los Oficiales Generales y los de las Compañías debían dedicar para servir los cargos, era “demencial”. Esto limitaba su quehacer en el mundo bomberil, profesional y familiar. Por eso que a veces no podían dedicarse a atender las emergencias de la ciudadanía como deseaban. El Cuerpo era un sistema integral en el cual todos los Oficiales tenían un rol importante para cumplir con el servicio. En ese contexto, el ERP era la plataforma que permitirá simplificar nuestros procesos, de tal forma que los Oficiales dediquen menos tiempo a procesos administrativos repetitivos y más tiempo a lo que impactaba directamente en las emergencias de la ciudadanía. Ello implicaba un cambio en los procesos y confianza de la organización para atreverse a efectuar los cambios. Además, el ERP disminuirá la posibilidad de fraudes, porque era tremenda la cantidad de transacciones en el Cuartel General y en las Compañías, y por eso los riesgos eran altos. El ERP blindará estas transacciones.

En seguida, **el Vicesuperintendente** compartió la presentación sobre el Proyecto TRIP 1863, que se adjunta como anexo a la matriz original de la presente Acta.

El Superintendente señaló que no había ERP malo, y que en nuestro caso la implementación tardaría 8 meses. Donde sí había riesgo era en la implementación, ya que si no reflejaba el adecuado modelo de proceso que requería la organización, tendía a decirse que el ERP era malo. El ERP mencionado por el Vicesuperintendente era el adecuado para el tamaño de nuestra Institución y el proveedor era de prestigio. Por eso que habrá que permitir que el equipo de expertos de funcionarios designado trabaje con los consultores. Agregó, que esto será “adopción, adopción, adopción”, y no adaptación, porque si hubiese que adaptar mucho un proceso, algo no andaré bien. Por esto el Cuerpo se apoyará en el equipo de trabajo de la empresa Latam Ready. No dudaba del éxito del proyecto, no exento de dificultades, pero cuando se produzcan habrá que confiar en el equipo que estaba consolidando el Vicesuperintendente y recordar esta Sesión de Directorio. Habrá que recordar las confianzas como organismo y los equipos implementadores deberán estar empoderados.

Ofreció la palabra.

El Director de la 5ª. Compañía manifestó que debía estar claramente definido el plazo de la implementación por parte del Cuerpo, para evitar que sea objeto de cobros adicionales en caso de atraso, porque este proyecto era complejo ya que comprendía al Cuartel General y las 22 Compañías.

El Superintendente informó que el plazo de implementación era de 8 meses y era producto “llave en mano.” Recordaba que en la

implementación participarán funcionarios y no Bomberos, ya que no disponían de tiempo para este efecto. La Carta Gantt se monitoreará cada 15 días y si se percibía algún atraso, habrá que rectificar lo que corresponda, y si el personal de Latam Ready viera que el Cuero insiste en adaptar algo que no les hace sentido, tendrán que hacerlo presente.

El Director de la 21ª. Compañía consultó por el costo del proyecto y si ya estaba o no financiado. Además, si en las empresas había algún Voluntario del Cuerpo.

El Superintendente expresó que no había Voluntarios de la Institución involucrados en este Proyecto.

El Vicesuperintendente señaló que este gasto estaba contemplado en el presupuesto que fue aprobado, que ascendía, aproximadamente, a USD120.000.- por implementación, y USD136.000.- por las licencias.

El Superintendente señaló que el gasto actual oscilaba entre USD50.000.- a USD60.000.- El costo se duplicará, pero tenía características que hoy día no se tenían y que eran de un riesgo tremendo. Todos los pagos de nóminas que hacía la Institución tenían un riesgo de fraude “infinito”. Por lo tanto, un fraude que se tuviera pagaría varios años del funcionamiento de esto. Y era posible la ocurrencia de un fraude. Agregó, que se estaban buscando procesos estables con la mayor cantidad de automatismos posibles. Por ejemplo, el sistema identificará las facturas o boletas electrónicas de los proveedores a través de la respectiva Orden de Compra, proceso que hoy día era manual, y se procesará el pago si todo está en orden. Otro ejemplo, las nóminas que se subirán a los bancos serán de servidor a servidor, sin que nadie intervenga en el proceso de pago ya que será automático. Y para esto el actual ERP no servía. Agregó que, si el día de mañana se optimizaran los procesos y se redujera la cantidad de licencias, el costo anual por las licencias disminuiría.

Ofreció la palabra.

El Director Honorario don Luis Claviere consultó cuál será el costo del nuevo ERP respecto del actual.

El Superintendente señaló que el actual costo era de USD60.000.-, que aumentará a USD130.000.-

El Director de la 10ª. consultó si estaba considerada la capacitación del personal, porque se trataba de un cambio radical en la administración de la Institución y de las Compañías.

El Superintendente manifestó que sí estaba contemplada. Por eso que los usuarios perfectos serán los líderes de los procesos funcionales del Cuerpo porque finalmente serán los expertos en el uso del sistema y difundirán su conocimiento a los diversos equipos de trabajo, independiente de la capacitación *e-learning* durante la implementación del sistema. La riqueza real de esta capacitación estaba dada por el involucramiento de los “key users”, y naturalmente que a este proceso habrá que integrar personal de las Compañías. El grueso de las transacciones (cotizaciones, emisión de Órdenes de Compra, subir nóminas al banco, etc.), no de las aprobaciones, quedará radicado en los Funcionarios del Cuartel General, por lo cual su involucramiento será relevante; así como las aprobaciones de las compras de las Compañías quedará radicada en ellas. Se velará en extremo por evitar los conflictos de intereses. Por último, agradeció la asistencia de los Miembros del Directorio a la presente Sesión. Se mantendrá informado al Directorio sobre el estado de avance de la implementación del sistema.

Se levantó la Sesión a las 20:50 hrs.

**ACTA APROBADA EN SESIÓN ORDINARIA DE DIRECTORIO
CELEBRADA EL DÍA DE DE 2024.**

SECRETARIO GENERAL.

SUPERINTENDENTE.