



EJERCITO  
DE CHILE

REPORTE  
*de Sostenibilidad del Ejército*

— 2017 —

**Realización**

Dirección del Personal del Ejército

**Diseño**

Jhonny Vega L.

**Fotografías**

Departamento Comunicacional del Ejército  
Departamento de Responsabilidad Social Institucional

**Dirección**

Av. Tupper N° 1725, Santiago Centro.

22 693 43 76

**Impresión**

Instituto Geográfico Militar

El material gráfico del presente reporte podrá ser reproducido con expresa autorización del Ejército de Chile.



EJÉRCITO  
DE CHILE

REPORTE  
*de Sostenibilidad del Ejército*

— 2017 —

# Índice del REPORTE

## **CAP I** Ejército de Chile **11**

---

- Misión - Visión. **14**

- Estructura del Ejército. **18**

- Fundamentos éticos. **26**

## **CAP II** Desempeño Económico del Ejército **37**

---

- Gestión financiera del Ejército. **38**

- Adquisiciones del Ejército. **50**

- Control Institucional. **62**

## **CAP III** Los Integrantes del Ejército **71**

---

- El Ejército y su personal. **72**

- Diversidad e inclusión. **77**

- Beneficios sociales para el personal. **86**

- Salud y seguridad en el trabajo. **93**

- Capacitación y educación. **106**

**111** **CAP IV**  
Ejército y Sociedad

**113**

- Emergencia nacional y protección civil.

**116**

- Participación de medios del Ejército en emergencias año 2017.

**123**

- Contribución al desarrollo nacional y a la acción del Estado.

**131**

- Aporte a la salud.

**139**

- Integración territorial.

**CAP V**  
El Ejército y el Medio Ambiente

**169**

**170**

- Energía.

**174**

- Agua.

**177**

- Biodiversidad.

**183**

- Efluentes y residuos.

**192**

- Iniciativas para mitigar los impactos ambientales.

**CAP VI**  
Sostenibilidad en el Ejército

**169**

**198**

- Política de Responsabilidad Social del Ejército de Chile.

**199**

- Política de relación con la comunidad.

**202**

- Comité de responsabilidad social institucional para el desarrollo sostenible.

**202**

- Agenda 2030.

**213**

- Perfil del Reporte.





Como Ejército, tenemos el orgullo de presentar el décimo Reporte de Sostenibilidad Institucional. El año 2017 cumplimos 10 años desde que voluntariamente asumimos la Responsabilidad Social Institucional como parte de nuestra gestión, de manera de colaborar a través de las buenas prácticas, la transparencia y la mejora continua de nuestros procedimientos al desarrollo sostenible.

El camino, lleno de aprendizajes, ha implicado cambios culturales importantes, donde hemos avanzado desde una serie de acciones que se orientaban al bien común, al desarrollo de estrategias de responsabilidad social, hasta llegar hoy en día a implementar esta en la estrategia organizacional, integrando la mirada económica, social y ambiental en las decisiones institucionales.

Estamos conscientes que el desafío continúa, que la Agenda 2030 de Naciones Unidas nos plantea, como a todas las organizaciones, objetivos para el desarrollo sostenible a los que queremos sumarnos, convencidos que cada uno tiene un rol que cumplir para construir un futuro mejor para las generaciones venideras.

## Presentación



Por ello, este reporte, que a partir de este período se llama de Sostenibilidad, busca dar cuenta de nuestra gestión económica, social y ambiental, a nuestras partes interesadas. Darles a conocer los logros, desafíos y también las dificultades que hemos debido superar, en el proceso de cumplir con nuestras tareas en las cinco áreas de misión en las que se desarrolla nuestro actuar: Defensa; Cooperación Internacional; Emergencia Nacional y Protección Civil; Contribución al Desarrollo y a la Acción del Estado, y Seguridad e Intereses Territoriales, complementándose con la información contenida en la Memoria del Ejército.

Cabe señalar que los aspectos más relevantes expuestos en ambos documentos, se difunden además, por medio del Reporte de Gestión Institucional que anualmente el Ejército da a conocer a sus públicos de interés.

El año 2017 celebramos importantes aniversarios, como los 200 años del Cruce de los Andes, los 200 años de la creación de la Escuela Militar y los 50 de la Escuela de Suboficiales, fechas que nos recuerdan nuestro pasado, que nos forjamos al servicio de la patria, y que hoy, tantos años después, continúa siendo nuestra razón de ser, poniendo todas nuestras capacidades al servicio de la sociedad.

En este camino, como lo damos a conocer en el presente reporte, continuamos poniendo nuestros esfuerzos en fortalecer la transparencia, la probidad y el control de los recursos para su máximo aprovechamiento, lo que se puede constatar en el Capítulo II.

Asimismo, trabajamos por mejorar las condiciones laborales, la salud y la habitabilidad de los integrantes del Ejército; la igualdad de oportunidades al interior de la institución en cuanto a acceso a cargos, escalafones, especialidades y remuneraciones, sin distinción de sexo, así como



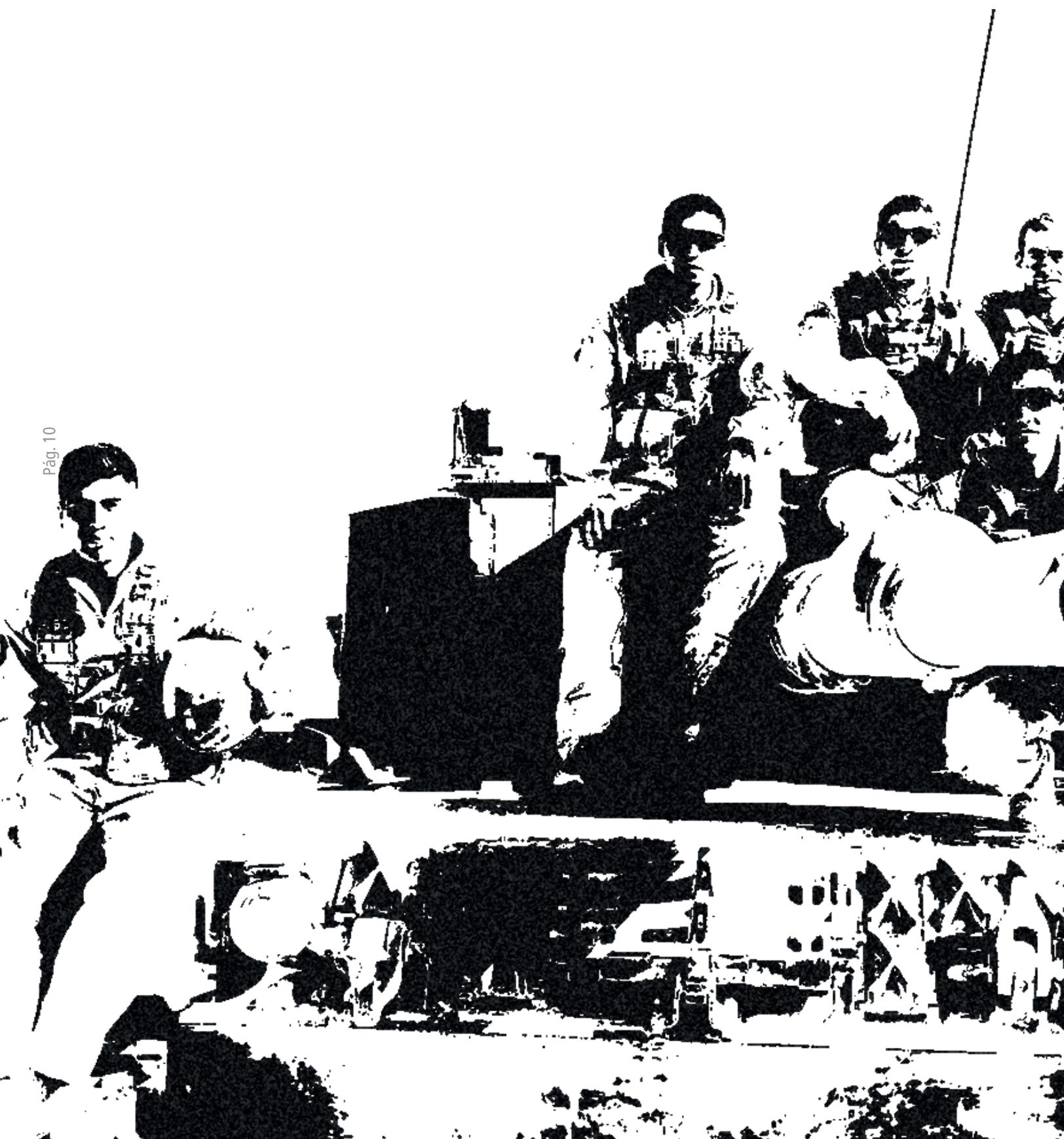
también, para impulsar una cultura de respeto e inclusión que enriquezca nuestro quehacer, lo que es relatado con mayor detalle en el Capítulo III de este reporte.

Como todos los años, el 2017, nos exigió estar presentes en lamentables catástrofes aportando con nuestros medios en el manejo de incendios, búsqueda y rescate de personas y reconstrucción. Apoyamos a diversas comunidades y llevamos salud a lugares apartados o con necesidades urgentes, entre otras variadas actividades que buscaron colaborar a mejorar la calidad de vida de las localidades de las que el Ejército forma parte, y desarrollamos nuevas iniciativas para colaborar a la protección del medioambiente, cuyo detalle se puede apreciar en los Capítulos IV y V de este documento.

Es por ello que, a través de la labor diaria de los miles de hombres y mujeres del Ejército, colaboramos activamente a la protección de los chilenos, para que nuestro país pueda desarrollarse en forma sostenible, en un entorno seguro, respetuoso y solidario, en coherencia con nuestro concepto de ser *“Un Ejército comprometido con Chile y que avanza decididamente hacia un futuro cada vez mejor”*.



HUMBERTO OVIEDO ARRIAGADA  
General de Ejército  
Comandante en Jefe





# CAPÍTULO I EL EJÉRCITO DE CHILE

Como institución fundamental de la república, la razón de ser del Ejército es la defensa y la seguridad de Chile, por medio de una organización polivalente, interoperativa, actualizada, flexible y sustentable, que colabora a la política exterior del país y que contribuye al desarrollo sostenible.

En este contexto, la institución desarrolla su accionar sobre la base de sus cinco áreas de misión: Defensa; Cooperación Internacional; Emergencia Nacional y Protección Civil; Contribución al Desarrollo y a la Acción del Estado; y Seguridad e Intereses Territoriales.

En el área de la Defensa, el Ejército cumple con su misión constitucional de contribuir eficazmente a la disuasión y a preservar la paz, además de mantener la integridad territorial y proteger a la población, instituciones y recursos vitales del país frente a cualquier amenaza o agresión externa. Para lo anterior, cuenta con una fuerza terrestre bien equipada, entrenada y con una alta capacidad de despliegue, eficiente, suficiente y sustentable, encontrándose presente a lo largo de todo el territorio nacional.

Respecto a la Cooperación Internacional, el accionar del Ejército responde a los lineamientos del área de Defensa, en directo

apoyo a la política exterior de Chile, de esta forma, la operabilidad, disponibilidad y alistamiento de la fuerza considera también, aquellos medios que la institución debe poner a disposición, para participar en operaciones destinadas a la preservación de la paz, estabilización de zonas en conflicto y, cuando la situación lo requiera, ayuda humanitaria en lugares afectados por desastres. Además, se realizan actividades de integración regional y vecinal y de fomento de medidas de confianza mutua, particularmente por medio de ejercicios multinacionales.

En lo que respecta a Emergencia Nacional y Protección Civil, se encuentran las llamadas “Operaciones Distintas a la Guerra”, es decir, las acciones militares inmediatas destinadas a apoyar la rehabilitación y la reconstrucción de las zonas del país afectadas por desastres o catástrofes las que –debido a la particularidad de nuestra geografía– se presentan en forma distinta en cada ocasión, lo que somete a prueba el alistamiento operacional de las fuerzas movilizadas, organizando el rescate de personas, garantizando las condiciones básicas de la vida de la comunidad junto al decidido apoyo a las labores humanitarias y a los procesos de reconstrucción de la infraestructura dañada. Además de cooperar a

la búsqueda y salvamento de personas en el territorio nacional.

La Contribución al Desarrollo y a la Acción del Estado se sustenta en la relación del Ejército con la sociedad a través de actividades propias de la Responsabilidad Social Institucional, donde las capacidades del Ejército se ponen al servicio de la sociedad para contribuir a su desarrollo sostenible, la cohesión social y la soberanía territorial del país, sin desnaturalizar la función militar.

La Seguridad e Intereses Territoriales se ven expresado en la contribución a proporcionar seguridad y orden público durante distintas instancias definidas por la autoridad política, además de cooperar a la presencia nacional en la Antártica. Es así que el Ejército de Chile, fiel a su compromiso con los intereses antárticos y de soberanía de nuestro país, desarrolla diversas acciones en ese continente a través del Centro de Asuntos Antártico del Ejército (CAAE), dependiente de la V División de Ejército, en la ciudad de Punta Arenas, con el fin de favorecer la presencia, la investigación y la exploración antártica, por medio de un trabajo coordinado con los operadores antárticos de las Fuerzas Armadas y el propio INACH.

## Mandato Constitucional

El Ejército de Chile es una institución que forma parte de las Fuerzas Armadas, conforme a lo establecido en la Constitución Política de la República de Chile, en el Capítulo XI “Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública”, en los artículos 101 al 105. El Art. 101 señala que “Las Fuerzas Armadas, dependientes del

*Ministerio encargado de la Defensa Nacional, están constituidas única y exclusivamente por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Existen para la defensa de la patria y son esenciales para la seguridad nacional”. Asimismo, la Carta Fundamental establece su carácter de obedientes y no deliberantes, profesionales, jerarquizadas y disciplinadas.*



## Misión

La razón de ser del Ejército es contribuir de manera fundamental a preservar la paz, y su misión primordial es garantizar la soberanía nacional, mantener la integridad territorial y proteger a la población, instituciones y recursos vitales del país, frente a cualquier amenaza o agresión externa, así como constituir una importante herramienta de la política exterior de Chile.

## Visión

Un Ejército para el combate; eficaz y eficiente en la disuasión, la seguridad y la cooperación internacionales, y el conflicto; polivalente, interoperativo, actualizado y sustentable; con una adecuada capacidad de gestión, con un actuar funcional y valorado por la sociedad a la cual sirve.



## **Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica**

Las Fuerzas Armadas forman parte de la administración centralizada del Estado. No tienen personalidad jurídica propia y deben actuar bajo la persona jurídica del Fisco de Chile.

El Ejército encuentra su consagración jurídica en las normas de la Constitución Política de la República, en el Capítulo XI, artículo 101 y siguientes. Existe además, un conjunto de normas de diversa jerarquía que regulan su quehacer, entre ellas están las siguientes:

\* Ley N° 18.948, "Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas", de 1990, que regula materias referidas a la organización de la institución, facultades de los comandantes en jefe, ingreso, carrera profesional, perfeccionamiento, calificaciones, ascensos, grados, jerarquías, mando, destinaciones, término de la carrera y materias de orden previsional.

\* DFL (G) N° 1 de 1997, "Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas", cuerpo normativo que regula en detalle las materias relativas a los derechos y obligaciones que tienen los integrantes de las instituciones de la Defensa Nacional.

\* DFL (G) N° 1 de 1997, "Ley de Planta" que regula y establece las vacantes disponibles para las diferentes instituciones.

\* "Código de Justicia Militar", normativa que establece los delitos de carácter militar y el procedimiento a que se sujetan los juicios que se siguen por los tribunales militares en la investigación de los mismos.

\* DS. (G) N° 1.445, de 1951, "Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas", cuya nomenclatura interna corresponde a DN-L 911, que a nivel reglamentario fija los deberes a que están sujetos los integrantes de las Fuerzas Armadas, establece el catálogo de faltas a la disciplina y el procedimiento disciplinario militar.

Además, existe en el Ejército una gran cantidad de normas de carácter reglamentario, órdenes de comando, circulares, cartillas de procedimiento y otras, las que respetando la Constitución y las leyes, regulan las múltiples actividades que efectúa en el cumplimiento de su misión.

Finalmente, el Ejército como órgano de la Administración del Estado, está sujeto a la legislación administrativa que regula su actuación, tales como aquellas referidas a materias de contratación pública, probidad administrati-

va y procedimientos administrativos. Siendo además, fiscalizado en su actuar administrativo, por la Contraloría General de la República.

En los contratos que celebra el Ejército, comparece el comandante en jefe en representación del Fisco-Ejército de Chile o el Director de Logística. En materia de juicios, la institución es representada por el Consejo de Defensa del Estado.

El Ministerio Público Militar tiene por misión velar por la defensa, ante los tribunales militares de tiempo de paz, del interés social comprometido en los delitos de jurisdicción militar y de los intereses del Ejército y las otras instituciones de la Defensa Nacional.

## Presencia Territorial

El Ejército está presente en todo el territorio nacional, a través de unidades e instalaciones militares ubicadas desde Putre, en el altiplano chileno, hasta el Territorio Antártico.

Su despliegue territorial en diferentes ciudades y guarniciones del país, le permite actuar con oportunidad en el marco de sus misiones y en tareas de tiempo de paz, tales como emergencias, desastres y catástrofes (incendios forestales, sismos, inundaciones, erupciones volcánicas, aluviones y otros), manteniendo a la vez, un fuerte vínculo con las comunidades aledañas y sus autoridades, con las que procura sostener una constante comunicación y cercanía.





### Ubicación de los Comandos Divisionarios

#### - VI División

Iquique

#### - I División

Antofagasta

#### - Brigada de Operaciones Especiales

Colina

#### - II División Motorizada

Santiago

#### - Brigada de Aviación Ejército

Rancagua

#### - Comando de Operaciones Terrestres

Concepción

#### - III División de Montaña

Valdivia

#### - IV División

Coyhaique

#### - V División

Punta Arenas

En el "Edificio Ejército Bicentenario", emplazado en calle Tupper 1725, Santiago, tienen su sede la Comandancia en Jefe, el Estado Mayor General del Ejército, el Comando General del Personal y el Comando de Apoyo a la Fuerza.

## ESTRUCTURA DEL EJÉRCITO

Para el cumplimiento de su misión, el Ejército de Chile se encuentra organizado en:

- Altas Reparticiones.
- Comandos.
- Unidades de Armas Combinadas (Divisiones, Brigadas y Destacamentos).
- Reparticiones, Jefaturas e Instalaciones.
- Academias y Escuelas.
- Regimientos.
- Unidades de Combate.
- Unidades Fundamentales Independientes.



----- Autoridad Funcional



## Estructura de Mando

El mando del Ejército le corresponde al Comandante en Jefe, quien con el grado de general de Ejército, debe velar por la conducción y administración de la institución. Para el cumplimiento de su misión, cuenta con una estructura superior que lo asesora en las diferentes funciones primarias, relacionadas con la administración del recurso humano, la seguridad institucional, el empleo del potencial bélico, la correcta administración de los recursos, el desarrollo de los proyectos y la dirección de las relaciones internacionales. Además, dispone de órganos ejecutivos de su directa dependencia, los que rigen las actividades operativas, administrativas, logísticas y docentes, desde el más alto nivel.

## Composición del Alto Mando 2017

Nº	Gr.	Nombres	Cargo
1	GDE	Humberto Oviedo Arriagada	Comandante en Jefe del Ejército
2	GDD	Ricardo Martínez Menanteau	Jefe del Estado Mayor General del Ejército
3	GDD	Guido Montini Gómez	Comandante de Apoyo a la Fuerza
4	GDD	Luis Farías Gallardo	Comandante de Operaciones Terrestres
5	GDD	Leonardo Martínez Menanteau	Comandante de Educación y Doctrina
6	GDD	Oscar Bustos Carrasco	Comandante del Comando de Industria Militar e Ingeniería
7	GDD	Luis Chamorro Heilig	Comandante General del Personal

N°	Gr.	Nombres	Cargo
8	GDD	Felipe Arancibia Clavel	Director de la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos
9	GDD	John Griffiths Spielman	Comandante del Comando Conjunto Norte
10	GDB	Luis Espinoza Arenas	Comandante en Jefe de la V División de Ejército y Comandante del Comando Conjunto Austral
11	GDB	Rodrigo Carrasco González	Contralor del Ejército
12	GDB	Santiago Silva Retamales	Obispo Castrense de Chile
13	GDB	Oscar Mezzano Escanilla	Comandante General de la Guarnición de Ejército de la Región Metropolitana
14	GDB	Jorge Peña Leiva	Subjefe del Estado Mayor General del Ejército
15	GDB	Juan González Fuentealba	Director de Relaciones Internacionales del Ejército
16	GDB	Schafik Gonzalo Nazal Lazaro	Director de Inteligencia del Ejército
17	GDB	Miguel Alfonso Bellet	Comandante en Jefe de la VI División de Ejército
18	GDB	René Palavecino Ponce	Comandante de Salud del Ejército
19	GDB	Andrés Fuentealba Gómez	Director de Educación, Doctrina y Entrenamiento Conjunto del Estado Mayor Conjunto
20	GDB	Rodrigo Díaz Amechazurra	Director de Inteligencia de Defensa y Director de Planificación Conjunta del Estado Mayor Conjunto
21	GDB	Rodrigo Urrutia Oyarzún	Comandante de la División de Mantenimiento

N°	Gr.	Nombres	Cargo
22	GDB	Juan Durruty Ortúzar	Director Hospital Militar de Santiago
23	GDB	Juan Carlos Henríquez Barrera	Comandante de la División Logística
24	GDB	Esteban Guarda Barros	Comandante de la División Educación
25	GDB	Hernán Araya Santis	Director de Proyectos e Investigación del Ejército
26	GDB	Javier Iturriaga del Campo	Director de Operaciones del Ejército
27	GDB	Edmundo Villarroel Geissbuhler	Segundo Comandante del Ejército Sur de Estados Unidos de América.
28	GDB	Rafael Fuenzalida Carmona	Comandante en Jefe de la I División de Ejército
29	GDB	Sergio Ahumada Labbé	Jefe de la Misión Militar de Chile en Estados Unidos de América.
30	GDB	Ernesto Tejos Méndez	Comandante en Jefe de la III División de Montaña
31	GDB	Rony Rodrigo Jara Lecanda	Director de Fábricas y Maestranzas del Ejército
32	GDB	Óscar Rojas Aris	Comandante en Jefe de la II División Motorizada
33	GDB	Fernando San Cristóbal Schott	Comandante en Jefe de la IV División de Ejército
34	GDB	René Bonhomme Soto	Director de Logística del Ejército
35	GDB	Felipe Cunich Mas	Auditor General del Ejército
36	GDB	Gustavo Núñez Kocher	Comandante de la Brigada de Aviación Ejército

N°	Gr.	Nombres	Cargo
37	GDB	Carlos Novoa Vergara	Comandante de la División Doctrina
38	GDB	Andrés Silva Vega	Comandante de Ingenieros del Ejército
39	GDB	Helmut Kraushaar Heyermann	Comandante en Jefe de la 1ra Brigada Acorazada "Coraceros"
40	GDB	Julio Parra Cereceda	Comandante de Telecomunicaciones del Ejército
41	GDB	Erwin Siebert Wendt	Comandante del Comando de Bienestar
42	GDB	Rafael Piedra Schweitzer	Director de Finanzas del Ejército
43	GDB	Germán Schell O'Kuinghttons	Comandante de la División Adquisiciones del Ejército
44	GDB	José Llanca Zuazagoitía	Secretario General del Ejército
45	GDB	Germán Marx González	Comandante del Comando de Personal
46	GDB	Jorge Rivas Pinto	Director del Personal del Ejército
47	GDB	Carlos Ricotti Velásquez	Director General de Movilización Nacional
48	GDB	Pablo Müller Barbería	Comandante de la Brigada de Operaciones del Ejército

GDE: General de Ejército

GDD: General de División

GDB: General de Brigada

Las dotaciones del personal que integra el Ejército de Chile en sus diversos grados, son determinadas por Decreto Supremo en razón de las necesidades de la institución. Actualmente, está constituido por el siguiente personal:

- Oficiales, de los grados de alférez a general.
- Cuadro permanente, de los grados de cabo a suboficial mayor.
- Soldados profesionales, desde 1° a 5° año.
- Personal civil, en diferentes categorías.

A ello se suman los soldados conscriptos, por un período de 1 año de servicio militar.

El total general de la dotación del Ejército del año 2017, alcanzó a las 47.043 personas, 38.531 hombres y 8.512 mujeres, las que representan un 18% de la institución\*.

### Los ingresos netos presupuestarios de la institución para el año 2017 fueron los siguientes:

	Ingresos netos al 31 de diciembre de 2017	
	M\$	MUS\$
Capítulo 01 "Ejército de Chile"	543.839.225	31.651
Capítulo 03 "Organismos de Salud"	80.391.068	
Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar"	6.104.372	
<b>Total</b>	<b>630.334.665</b>	<b>31.651</b>

\* Información a noviembre de 2017. Se considera dentro de la dotación institucional a personal contratado por otras leyes tales como: Leyes 18.476 y 18.865 (COSALE), Ley 18.712 (COB), Ley 18.723 (CIMI), entre otras. No se considera alumnos de las Escuelas Matrices.

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile



## Cambios en la estructura de la Fuerza

El Ejército, como toda organización que busca el mejoramiento continuo, no puede quedar ajeno a las transformaciones sociales, tecnológicas y económicas, nacionales e internacionales y, en función de ello, debe ir readecuando su estructura para cumplir de la mejor forma su misión esencial, sin alterar significativamente su despliegue territorial. El detalle de estas modificaciones se encuentra expuesto en la Memoria del Ejército año 2017, Capítulo I, subtítulo “Planificación Estratégica”, a disposición del público en el sitio WEB institucional, [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl)



## FUNDAMENTOS ÉTICOS

La profesión militar se caracteriza por su espíritu de servicio público, lo que implica contar con una vocación de entrega a la patria, de abnegación y de renuncia, que es fortalecida por la confianza que los ciudadanos y el Estado depositan en el Ejército para que este cumpla sus funciones de acuerdo lo establece la ley.

Esa confianza obliga a cumplir con el comportamiento profesional esperado de un militar, resultando fundamental la adhesión a ciertos valores, virtudes y principios que pueden ser practicados y desarrollados por todo ciudadano, pero que al militar le son demandables por la sociedad, sus autoridades y la jerarquía militar, pues si carece de ellas, no está en condiciones de cumplir con su deber.

### Los valores militares

Constituyen orientaciones que deben regir la conducta de los militares tanto en la paz como en la guerra.<sup>1</sup>

**Disciplina:** es el dominio de sí mismo que mueve a la persona al cumplimiento del deber, supeditando su propia voluntad al bien

<sup>1</sup> Ordenanza General del Ejército de Chile, 2014. Pág. 20.

colectivo. La disciplina es esencial para un ejército, dado que es un bien insustituible que lo fortalece y lo preserva.

**Lealtad:** fidelidad al orden normativo legítimo, a las autoridades republicanas, al Ejército, a la organización a la cual se pertenece, a los superiores, camaradas, subordinados y subalternos.

**Honor:** virtud sintetizadora de todos los valores cívicos y militares que mueven a una persona a actuar siempre con la verdad, dignidad, sinceridad, rectitud, honestidad y en coherencia con los principios que dan sustento a sus actos. En definitiva, el honor se sintetiza en ser una persona digna de confianza.

**Valor:** fuerza moral y física que lleva a acometer resueltamente grandes desafíos, enfrentando de manera consciente el peligro y la adversidad.

**Espíritu de cuerpo:** afecto común. Aquel que, sin caer en corporativismos, deben sentir todos los soldados por la unidad a la que pertenecen y sus integrantes, que lleva a trabajar armoniosamente y en comunidad de propósitos y fines.

**Abnegación:** disposición a subordinar los propios intereses al cumplimiento del deber.

**Cumplimiento del deber militar:** acción voluntaria y predisposición positiva para cumplir las obligaciones inherentes al servicio, poniendo en primer lugar el amor a la patria. Puede llevar hasta el sacrificio de la propia vida, de ser necesario.

**Integridad:** probidad, honradez, honestidad y rectitud que llevan a actuar permanentemente con honor, de acuerdo con la verdad e inspirados en valores éticos.

**Respeto:** llevar la propia actuación, valorando los derechos, condición y circunstancias de los demás, sin discriminación ni marginación de ninguna especie.

**Espíritu de servicio:** disposición a ofrecer, voluntaria y activamente, su trabajo en beneficio de la unidad y la cohesión social.

**Subordinación al derecho:** sujeción de quienes tienen la potestad legal del uso de las armas, al orden normativo que la sociedad legítimamente se ha dado y que tiene su máxima expresión en la Constitución Política de la República.

Asimismo, las bases conceptuales y los principios esenciales en que se funda el quehacer de la institución están, mayoritariamente plasmadas en los siguientes cuerpos doctrinarios:



Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas: incluye el comportamiento que se espera del militar, señalando que *“El ejercicio de la profesión militar (...) reside, principalmente, en los sentimientos del honor y el deber de todos los que la profesan, sentimientos que (...), deben impulsar a todo militar, de cualquier grado y jerarquía, hacia el estricto cumplimiento de todas sus obligaciones”*. (Art.1)

*“Todo militar, sin distinción de grado, deberá tener acendrado culto por la verdad y la practicará en todos los actos de su vida. La falta de veracidad es tanto más grave cuanto mayor sea la graduación del que la cometa (...)”*. (Art. 13)

*“Al superior corresponde mantener y robustecer la disciplina, el amor al servicio, la rectitud de procedimientos y la honradez profesional. Debe proceder con equidad y benevolencia exentas de toda debilidad. Tiene el deber de servir de ejemplo y guía de sus subalternos, de estar constantemente preocupado del bienestar de ellos y de guardarles las deferencias que se deben a personas con las que se comparten responsabilidades”*. (Art. 16)

**La Ordenanza General del Ejército**, constituye una matriz conceptual que fija los ejes

en torno a los cuales se articula el accionar del Ejército como institución del Estado. Está, por tanto, dirigida a establecer los principios esenciales en los que se funda el Ejército y las distintas dimensiones que adquiere su quehacer profesional y que orienta la conducta, comportamiento y costumbres militares, sustentado en valores morales que configuran una sólida ética profesional.

**La Doctrina Operacional del Ejército**, es un conjunto de conceptos, principios, normas, funciones, procedimientos y directrices fundamentales que orientan la organización, preparación y empleo de la Fuerza Terrestre.

Por su naturaleza dinámica, se encuentra abierta a los cambios que provienen del sistema político, la situación estratégica, la evolución de la economía, los problemas medioambientales, el ordenamiento jurídico vigente y los factores sociológicos. La doctrina no está contenida solamente en un documento; la conforman también reglamentos, manuales, cartillas y otros textos, constituyendo una verdadera red o cuerpo coherente en contenidos, que incluyen conceptos, principios, normas, funciones, procedimientos y directrices fundamentales sobre el empleo de la fuerza en diferentes niveles.

Existen, además, otros documentos que orientan el desempeño del personal institucional; a saber:

- **Política de Responsabilidad Social Institucional**

Se aborda en profundidad en el Capítulo VI de este reporte.

- **Política de Relación con la Comunidad**

Se aborda en profundidad en el Capítulo VI de este reporte.

- **Cartilla “Probidad y Transparencia en el Ejército”**

Tiene como objetivo reunir de manera simple, en un solo texto, tanto las regulaciones legales como la jurisprudencia de la Contraloría General de la República en temas de probidad y transparencia pública.

- **Política Comunicacional del Ejército**

Es un conjunto de orientaciones generales y específicas que estructuran, sistematizan, dan coherencia y establecen procedimientos de comunicación institucional, tanto a nivel interno como externo.

- **Manual “Ethos del Ejército de Chile”**

Texto que entrega un referente valórico estable y útil para reforzar la conducta y el carácter militar, definiendo de manera clara y coherente, los lineamientos éticos que deben caracterizar el actuar de todos los miembros de la institución, dando a conocer su concepto y su relación con el fin trascendente que persigue el Ejército: el aporte al bien común. Principalmente, a través de la seguridad y la defensa.

Los principios y normas contenidos en los textos descritos precedentemente, deben ser conocidos por todos los integrantes del Ejército, ya que constituyen parte fundamental de su formación y ejercicio profesional.

### **Mecanismos de asesoría, control y supervisión**

El Ejército, además de estar sometido a los organismos de control que el Estado de Chile tiene para regular el funcionamiento de sus instituciones, cuenta con una serie de mecanismos de asesoría, control y supervisión de la gestión institucional en todas sus áreas de desempeño, los que constituyen una estructura que permite verificar el cumplimiento de la planificación y de las actividades administrativas, tales como:

### **Contraloría del Ejército (COTRAE)**

Conforme a su misión, realiza diversas fiscalizaciones a comandos, altas reparticiones, unidades de armas combinadas, jefaturas, unidades regimentarias y unidades independientes o dependientes, desplegadas en territorio nacional y en el extranjero, cuya selección se realiza aplicando la metodología de gestión de riesgos, considerando las áreas de personal, logística y jurídica en forma integral y el área de finanzas en lo que respecta a la gestión de todos los recursos que se asignan en moneda nacional o extranjera, con la finalidad de velar por la observancia de las disposiciones sobre transparencia activa, el resguardo de la probidad, eficiencia y apego a la ley.

### **Auditoría General del Ejército (AUGE)**

Cumple un rol asesor en cuanto a la juridicidad de los actos y el fundamento legal de los convenios que realiza el Ejército. Su misión es asesorar al Comandante en Jefe y a las autoridades institucionales en todas las materias específicas relacionadas con la aplicación del ordenamiento vigente, lo que se traduce en la elaboración de informes en derecho contra requerimiento específico.

En su calidad de organismo jurídico del más alto nivel en la institución, le corresponde

orientar el funcionamiento del Servicio de Justicia Militar; supervigilar técnicamente los intereses del Ejército comprometidos en juicio, y materializar las instrucciones y disposiciones que emita en el ejercicio de las funciones y atribuciones que le otorga el ordenamiento legal vigente.

### **Departamento de Transparencia y Lobby del Ejército (DETLE)**

El Departamento de Transparencia y Lobby del Ejército (DETLE), depende de la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército, tiene como misión el cumplimiento en la institución de las disposiciones de la Ley N° 20.285, “Ley de transparencia de la función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado”, más conocida como Ley de Transparencia y de la Ley N° 20.730 “Ley del Lobby”, de sus reglamentos y de las instrucciones que impartan sobre estas materias los organismos competentes.

Las principales tareas que desarrolla el DETLE en el Marco de la Ley N° 20.285 “Ley de Transparencia”, son las siguientes:

- Impartir a la institución las instrucciones y responder las consultas que en el ámbito de la Ley de Transparencia le sean formuladas.

- Dictar las disposiciones e instructivos para que los organismos pertinentes envíen, de manera completa y oportuna, los antecedentes que periódicamente se deben publicar como parte de transparencia activa en el banner “Gobierno Transparente” del Ejército.
- Materializar los procedimientos de la transparencia pasiva establecidos para tramitar y responder las solicitudes de acceso a la información pública.
- Coordinar y mantener canal técnico con la Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia, dependiente del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, con el Consejo para la Transparencia y con las Oficinas de Transparencia de otros organismos pertenecientes a la Defensa Nacional.
- Mantener canal técnico con los organismos institucionales que se detallan:
  - » Auditoría General del Ejército.
  - » Contraloría del Ejército.
  - » Jefatura de Informática y Computación del Ejército (JIC).
- Recibir las solicitudes de acceso a la información pública que se formulen al Ejército o fueren derivadas a la institución por otro organismo público.
- Disponer lo necesario para que la institución materialice la transparencia activa de acuerdo a la ley, a las instrucciones o recomendaciones del Consejo para la Transparencia y del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia).
- Instruir al personal del Ejército respecto de la forma de cumplir con las instrucciones generales y recomendaciones que dicte el Consejo para la Transparencia.
- Recabar internamente y en forma directa, los antecedentes y la documentación necesaria para cumplir dentro de plazo y cabalmente, con la petición de información pública, una vez verificado que la solicitud cumple con los requisitos de admisibilidad.

**Las principales tareas que desarrolla el DETLE en el Marco de la Ley N° 20.730 “Ley del Lobby”, son las siguientes:**

- Proponer las Resoluciones de Comando para la designación de nuevos sujetos pasivos conforme a la realidad y necesidades institucionales.

- Controlar que los registros públicos de audiencias y reuniones, viajes y donativos oficiales y protocolares se encuentren debidamente publicados y actualizados en el banner del Ejército dentro del plazo que establece la ley.
- Remitir a la Contraloría General de la República, en el mes de marzo de cada año y en la eventualidad que se hayan realizado las reuniones, audiencias y viajes de los sujetos pasivos, cuya publicidad comprometa el interés general de la nación o la seguridad nacional, según lo dispuesto en la Ley del Lobby.
- Controlar el registro de lobistas y gestores de intereses particulares de la institución, tanto en su publicación como en su actualización.
- Llevar el registro de los asistentes técnicos de cada sujeto pasivo, como encargado de publicar, mantener y actualizar el registro de la “agenda pública” de las autoridades nombradas como sujetos pasivos.
- Mantener informada a la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército (JEMGE) y a la Auditoría General del Ejército (AUGE), sobre los informes solicitados por la Contraloría General de la República a los sujetos pasivos institucionales que eventualmente hayan incurrido en una infracción a la “Ley del Lobby” y respecto de la resolución que en definitiva se adopte.
- Emitir y difundir instrucciones a nivel institucional sobre la aplicación y debido cumplimiento de la presente ley.
- Informar a la Secretaría General de la Presidencia y al Consejo para la Transparencia, la designación del representante de la institución que se desempeñará como “Enlace Ley del Lobby” o administrador institucional.
- Controlar que se mantenga a disposición del público, en las oficinas de partes o registratura de los sujetos pasivos, los formularios de registro en papel que puedan ser requeridos por ciudadanos que no cuenten con el sistema computacional:
  - » Formulario solicitud de audiencia o reunión.
  - » Formulario de registro previo y voluntario de Lobistas o Gestor de Intereses Particulares, persona natural.
  - » Formulario de registro previo y voluntario de Lobistas o Gestor de Intereses Particulares, persona jurídica.

## Capacitación

Con el fin de fortalecer el trabajo en esta área, el año 2017 el DETLE realizó –en el auditorium del Edificio Ejército Bicentenario– una charla informativa y de capacitación a todo el personal que tiene responsabilidades en el tratamiento de información relacionada con la Ley de Transparencia y a los asistentes técnicos de la Ley del Lobby. La actividad reunió, en forma presencial, a 422 personas y, a través de video conferencias a otras 175, entre oficiales, integrantes del cuadro permanente y empleados civiles.

Contacto: Av. Tupper N° 1725, Santiago Centro.

## Presencia Internacional

En función del interés nacional y en cumplimiento de tratados internacionales, el Ejército desarrolla capacidades –en conjunto con las otras instituciones de la Defensa y organismos del Estado– para actuar en actividades de seguridad y cooperación internacionales, lo que contribuye a elevar la estatura estratégica del país y al perfeccionamiento y entrenamiento profesional del personal militar, así como a desarrollar capacidades de interoperabilidad, conjunta o combinada, y de polivalencia de la Fuerza Terrestre.

El accionar internacional del Ejército responde a los lineamientos del área de Defensa, en directo apoyo a la política exterior de Chile y se ve expresado en su participación en operaciones de paz, en reuniones, ejercicios e intercambios internacionales y a través de la gestión de sus agregados militares, entre otras múltiples actividades que se desarrollan en esta área estratégica del Ejército y que puede ser profundizada en el Capítulo II de la “Memoria del Ejército 2017”, a disposición del público en el sitio WEB institucional, [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).



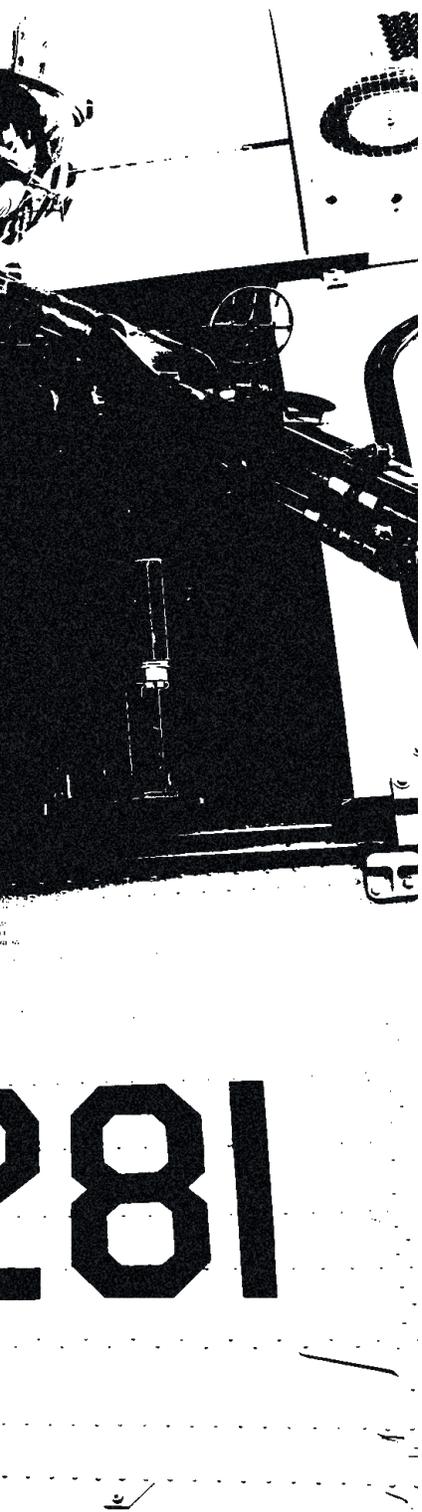


Pág. 36

PUERTA DE EMERGENCIA  
EMERGENCY EXIT

H2

FUEL F35/F34/F40/F43/F46  
LLENADO POR GRAVEDAD  
GRAVITY REFUELLING



## CAPÍTULO II DESEMPEÑO ECONÓMICO DEL EJÉRCITO

Las múltiples actividades que desarrolla el Ejército en el cumplimiento de su misión requieren de financiamiento. En este sentido, los recursos destinados a la defensa significan una inversión en seguridad, que colabora al adecuado desarrollo del país y con ello, al bienestar de todos los chilenos.

No obstante, en el sector defensa, la complejidad radica, justamente, en lo intangible de estas inversiones, a diferencia de otros ámbitos nacionales, debido a lo difícil que resulta cuantificar los beneficios de contar con capacidades estratégicas, en virtud de la escasa visibilidad que estas capacidades tienen en el diario vivir.

Por ello, la inversión en defensa, es compleja, se ejecuta a largo plazo, tiene importancia estratégica y requiere de un permanente sostenimiento. Además, exige a la institución desarrollar una gestión financiera no solo eficiente, sino también de máxima probidad y transparencia, para lo cual, la educación, el fortalecimiento de la conducta militar y de los sistemas de control cumplen un rol fundamental para asegurar la mejor inversión de los recursos que el país pone a disposición del Ejército para su defensa y seguridad, temas que se abordarán a continuación.

## GESTIÓN FINANCIERA DEL EJÉRCITO

La misión general de la Dirección de Finanzas es asesorar al Comandante en Jefe del Ejército, a través del Jefe del Estado Mayor General, en todas aquellas materias de orden económico, financiero y presupuestario del Ejército y ejercer la dirección técnica en todos los niveles de la institución.

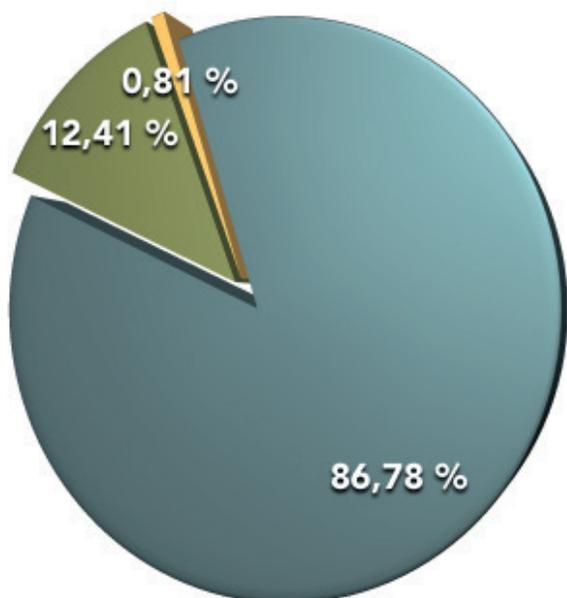
El sistema de financiamiento actual está compuesto por dos fuentes principales de asignación de recursos:

- » Los fondos asignados en moneda extranjera de acuerdo a la Ley N° 13.196 o Ley Reservada del Cobre, cuyo objeto es financiar, exclusivamente, la adquisición de sistemas de armas y pertrechos, es decir, la adquisición y el mantenimiento de los materiales y elementos que conforman el potencial bélico del país.
- » Los fondos en moneda nacional y extranjera aprobados en la ley de “presupuestos del sector público”. Los recursos entregados al Ejército bajo esta ley, son destinados a los gastos que se realizan en personal, bienes y servicios, y otros ítems de menor cuantía, los que son determinantes para el cumplimiento de las actividades del Ejército en un año calendario.

### Distribución de recursos, Ley de Presupuesto:

- Los recursos contemplados en la Ley de Presupuesto están conformados por tres capítulos. De acuerdo a la estructura diseñada por el Ministerio de Hacienda, la Ley anual de Presupuesto del año 2017, y sus respectivas modificaciones autorizadas por el mismo, contempla las siguientes cifras vigentes al 31 de diciembre de 2017:

	Presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2017	
	M\$	MUS\$
Capítulo 01 “Ejército de Chile”	554.335.176	36.505
Capítulo 03 “Organismos de Salud”	79.243.492	
Capítulo 04 “Organismos de Industria Militar”	5.170.186	
<b>Total</b>	<b>638.748.854</b>	<b>36.505</b>



Capítulo 01 "Ejército de Chile"

Capítulo 03 "Organismos de Salud"

Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar"

### **Recursos presupuestarios del Capítulo 01 "Ejército de Chile"**

Son todos aquellos recursos autorizados por el Estado de Chile al Ejército, para cubrir los gastos operacionales, administrativos y de funcionamiento de la institución.

### **Recursos presupuestarios del Capítulo 03 "Organismos de Salud"**

Comprende todos aquellos recursos autorizados por el Ministerio de Hacienda para la operación y funcionamiento de las instalaciones de salud del Ejército, los que tienen como función principal proporcionar atención mé-

dica y odontológica preventiva y curativa al personal institucional y sus cargas familiares. Contempla los hospitales militares de Santiago y del Norte, centros odontológicos, centros clínicos y médicos militares, Centro de Rehabilitación Infantil y enfermerías regimenterias.

### **Recursos presupuestarios del Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar"**

Contempla todos aquellos recursos autogenerados autorizados por el Ministerio de Hacienda para financiar la operación y funcionamiento del Comando de Industria Militar e Ingeniería y del Instituto de Investigaciones y Control.

## Gastos Presupuestarios

En los siguientes cuadros se presenta la ejecución del gasto (devengado), de los capítulos 01, 03 y 04, según su composición: gasto en personal, gasto en bienes y servicios, y otros al 31 de diciembre de 2017.

### Distribución Capítulo 01 "Ejército de Chile" en Moneda Nacional

	Distribución del gasto al 31.DIC.2017 en M\$
Gasto en personal	459.253.413
Gasto en bienes y servicios	73.337.837
Otros	13.173.955
<b>Total</b>	<b>545.765.205</b>

### Distribución Capítulo 01 "Ejército de Chile" en Moneda Extranjera

	Distribución del gasto al 31.DIC.2017 en MUS\$
Gasto en personal	22.550,00
Gasto en bienes y servicios	8.957,00
Otros	2.208,00
<b>Total</b>	<b>33.715,00</b>

### Distribución Capítulo 03 "Organismos de Salud"

	Distribución del gasto al 31.DIC.2017 en M\$
Gasto en personal	39.483.512
Gasto en bienes y servicios	27.738.071
Otros	8.571.101
<b>Total</b>	<b>75.792.684</b>

### Distribución Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar"

	Distribución del gasto al 31.DIC.2017 en M\$
Gasto en personal	3.030.177
Gasto en bienes y servicios	1.232.003
Otros	559.382
<b>Total</b>	<b>4.821.562</b>

### Porcentaje de ejecución del gasto

Fondos presupuestario	M\$			MUS\$		
	Ppto. Vigente	Devengado	Ejecución	Ppto. Vigente	Devengado	Ejecución
Capítulo 01 "Ejército de Chile"	554.335.176	545.765.205	98%	36.505	33.715	92%
Capítulo 03 "Organismos de Salud"	79.243.492	75.792.684	96%			
Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar"	5.170.186	4.821.562	93%			
<b>Total</b>	<b>638.748.854</b>	<b>626.379.451</b>	<b>98%</b>	<b>36.505</b>	<b>33.715</b>	<b>92%</b>

## Otras fuentes de financiamiento

Adicionalmente, el Ejército posee otras fuentes de financiamiento, tales como:

### **Ley N° 16.256 de 1965 “Fondo Rotativo de Abastecimiento (FORA)”**

El Fondo Rotativo de Abastecimiento está destinado fundamentalmente a la formación y reposición de los niveles de existencias y demás gastos que origine el sistema de abastecimiento.

### **Fondos Internos Institucionales**

Según la normativa institucional vigente R.F. (R) 1691 “Reglamento Sistema de Finanzas del Ejército”, se define a los fondos internos, como aquellos recursos financieros cuyo origen se deriva del funcionamiento de las comisiones administrativas en las diferentes unidades y reparticiones de la institución, que tienen como objetivo el bienestar del personal.

Las fuentes de dichos fondos, es decir cómo se generan los recursos, son las siguientes:

- Los aportes del personal a las comisiones administrativas.
- Los valores recibidos por consumos o prestaciones de servicios, realizadas por las comisiones administrativas.

### **Ley N° 18.712 de 1988, “Servicios de Bienestar Social de las Fuerzas Armadas” (Patrimonio de Afectación Fiscal)**

Son aquellos recursos financieros destinados a satisfacer las necesidades de bienestar del personal de la institución, tales como habitacional, recreacional y asistencial.

### **DFL N° 200 de 1960, Fondos Cuerpo Militar del Trabajo (CMT)**

Son aquellos recursos presupuestarios que se entregan en calidad de “Fondos en Administración”, por parte del Ministerio de Obras Públicas, para la ejecución de proyectos, programas u otras actividades específicas, asociadas a obras públicas, esencialmente de vialidad.

### **Ley N° 17.174, de 1969, “Faculta al Presidente de la República para Enajenar Predios e Inmuebles”**

Los fondos generados por la aplicación de esta ley, son invertidos y/o gastados de acuerdo a la normativa establecida en la Ley N° 17.502, de 1971 “Establece Normas para Obras de Exclusivo Carácter Militar”, y tienen como objetivo atender todo lo relacionado con el planeamiento, estudio, proyección, construcción, demolición, ampliación, repara-

ción, conservación y explotación de obras de exclusivo carácter militar.

**DFL N° 130, de 1953 "Fija dependencia de los Predios Fiscales Destinados al Servicio de las Fuerzas Armadas para Campos de Ejercicios o Maniobras"**

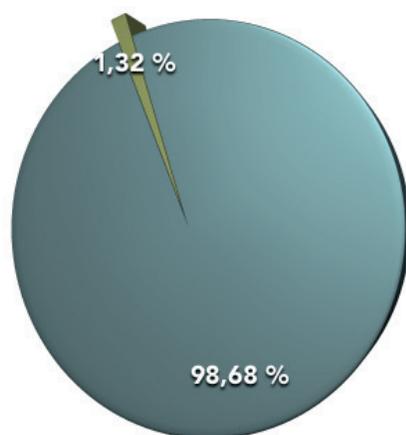
Según el DFL N° 130, lo predios fiscales destinados al servicio de las Fuerzas Armadas, serán utilizados para la realización de ejercicios y maniobras militares, como también aquellos

predios que no sean ocupados para estos fines podrán ser utilizados agrícolamente, de acuerdo a un Plan de Explotación.

Cabe señalar que las fuentes de financiamiento descritas con anterioridad, a la fecha del cierre de este reporte (31 de diciembre de 2017) aún no cuentan con el balance final, por lo que el detalle de estas se puede obtener en los Estados Financieros Consolidados del Ejército, documento que se publica al año siguiente.

**Participación del Ejército en el presupuesto del Sector Público:**

	Año 2017 M\$
Presupuesto Sector Público	45.373.705.271
Presupuesto Ejército de Chile	609.216.630



Presupuesto Sector Público  
 Presupuesto Ejército de Chile

**Nota:** el presupuesto del Ejército de Chile, incluye montos asociados al Presupuesto Inicial del Capítulo 01 "Ejército de Chile", Capítulo 03 "Organismos de Salud" y Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar", conforme a lo publicado en la "Ley de Presupuesto año 2017".

## Resumen del gasto total institucional por regiones.

En el siguiente cuadro se expone un consolidado con los gastos presupuestarios institucionales del año 2017, de Personal y de Operación, por regiones.

### Gasto en personal:

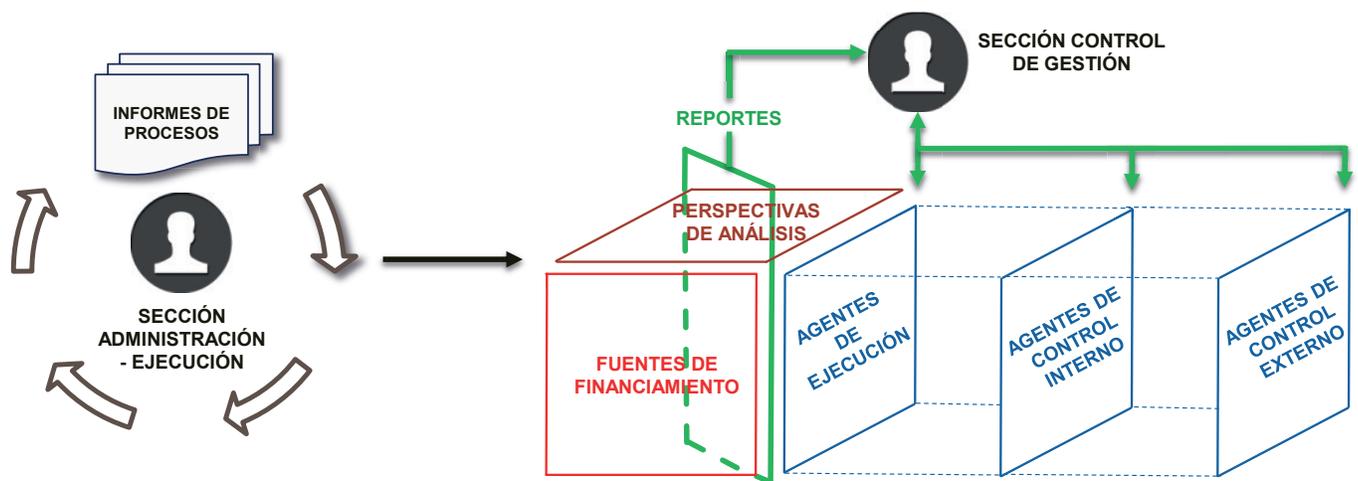
Ubicación geográfica por región	Participación % del gasto
I Región de Tarapacá	6,12%
II Región de Antofagasta	6,05%
III Región de Atacama	0,56%
IV Región de Coquimbo	0,63%
V Región de Valparaíso	3,92%
VI Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	2,67%
VII Región del Maule	1,56%
VIII Región del Biobío	5,23%
IX Región de La Araucanía	2,28%
X Región de Los Lagos	2,07%
XI Región Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo	4,57%
XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	8,63%
RM Región Metropolitana de Santiago	41,84%
XIV Región de Los Ríos	1,92%
XV Región de Arica y Parinacota	8,88%
No Regionalizable	3,06%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Gasto en operación:**

Ubicación geográfica por región	Participación % del gasto
I Región de Tarapacá	2,27%
II Región de Antofagasta	3,49%
III Región de Atacama	0,57%
IV Región de Coquimbo	0,53%
V Región de Valparaíso	2,65%
VI Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	1,40%
VII Región del Maule	0,58%
VIII Región del Biobío	2,47%
IX Región de La Araucanía	1,80%
X Región de Los Lagos	1,35%
XI Región Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo	2,51%
XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	4,76%
RM Región Metropolitana de Santiago	63,33%
XIV Región de Los Ríos	1,01%
XV Región de Arica y Parinacota	3,58%
No Regionalizable	7,69%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

## Control de la gestión financiera

En cuanto al control de la gestión financiera institucional, la Dirección de Finanzas ha implementado y se encuentra en proceso de ejecución de siete medidas que buscan fortalecer el mencionado control, sobre la base de un sistema multidimensional como se ilustra en la siguiente imagen:



**1. Declaración del objetivo del gasto y establecimiento de metas, asociadas a la oportunidad y cumplimiento del mismo, que permita un control conjunto del uso de los recursos, entre la Dirección de Finanzas, la Contraloría del Ejército, la Dirección de Logística, Jefes de Programas, y Comandantes de Divisiones abordando en forma progresiva la totalidad de las fuentes de financiamiento institucional.**

Mediante la implementación de esta medida se pretende efectuar un control conjunto respecto a la ejecución del gasto, de tal forma de complementar el control que a la fecha se efectúa exclusivamente en lo referido al porcentaje de gasto registrado a una fecha determinada, con la revisión del grado de cumplimiento del objetivo de gasto para el que fueron asignados los recursos.

Lo anterior, permitirá a los organismos controladores establecer parámetros de eficiencia en el uso de los recursos y asegurar el cumplimiento de los fines para los que fueron asignados los mismos.

**2. Homologación del presupuesto asignado a la institución, a fin de lograr una visión integral respecto al uso de los mismos, compatibilizando las diversas perspectivas de análisis del gasto ya sea en términos de Estructuras Programáticas, Planificación Estratégica, nivel de asignaciones consideradas en la Ley de Presupuestos, tareas dispuestas en la Directiva anual del Ejército y por capacidades institucionales, conforme a los requerimientos de los Ministerios de Hacienda y Defensa.**

La presente medida tiene por finalidad dar respuesta a las diversas perspectivas que se le puede dar al control y respectiva evaluación de la información de la gestión financiera institucional, ya sea en términos estratégicos, estructuras programáticas, asignaciones presupuestarias y capacidades institucionales.

**3. Generación de reportes de gestión transversales, basados en la rendición de cuentas del uso de los recursos.**

Esta medida tiene por finalidad construir diversos reportes de gestión en forma modular, los cuales, a través de indicadores claves, deben dar cuenta del comportamiento de las situaciones de riesgo previamente identificados, conforme a los requerimientos de información particulares a los respectivos responsables de la ejecución del gasto, así como aquellos de utilidad para los encargados del control, tanto interno como externo del uso de los recursos.

La información contenida en dichos reportes, es la misma para los agentes de ejecución, de control interno y de control externo, alineando de esta forma el cumplimiento de los objetivos internos de la institución con la respectiva rendición de cuenta del uso de los recursos.

**4. Implementación de un sistema de priorización de actividades y reasignación de recursos, a fin de identificar holguras en la ejecución presupuestaria y la asignación de recursos extraordinarios.**

La presente medida tiene por finalidad optimizar el uso de los recursos administrados

por la institución acorde con la dinámica propia de una organización como el Ejército de Chile, compatible y consecuente con los fines por los que fueron asignados los recursos por el Estado, generando una capacidad de acción que le permita cumplir un gran número de tareas, maximizando los tiempos de empleo y recursos disponibles.

#### **5. Incorporación del concepto de gestión de riesgos y mejora continua orientado a la adopción de medidas tanto preventivas como correctivas por parte de los respectivos responsables de la ejecución del gasto.**

La presente medida tiene por finalidad centrar la información contenida en los reportes de gestión, en la identificación y declaración de riesgos asociados a los respectivos procesos de ejecución del gasto, de tal forma que, a base de la coordinación de la Dirección de Finanzas, y los diversos agentes de la ejecución y control del gasto, adopten oportunamente las medidas tendientes a minimizar el impacto y probabilidad de ocurrencia de tales eventos.

Asimismo, producto de esta medida la Dirección de Finanzas ha implementado un Sistema de Gestión de Calidad, bajo los estándares de la norma ISO 9001:2015, en los procesos atinentes a la ejecución y control del gasto institucional, el que fue auditado y certificado por una empresa especializada, actividad que continuará el año 2018 con la Tesorería del Ejército, Tesorería del Estado Mayor General del Ejército y los procesos relativos a la planificación presupuestaria y consolidación contable de la Dirección de Finanzas del Ejército.

#### **6. Implementación de un soporte informático que sea transversal, integral y oportuno.**

En consideración al volumen de información que se debe procesar para una adecuada toma de decisiones, se requiere contar con una integración y soporte tecnológico que permita asegurar el flujo de datos para su análisis y oportuno envío de reportes a los agentes de cambio y controladores de la gestión financiera institucional.

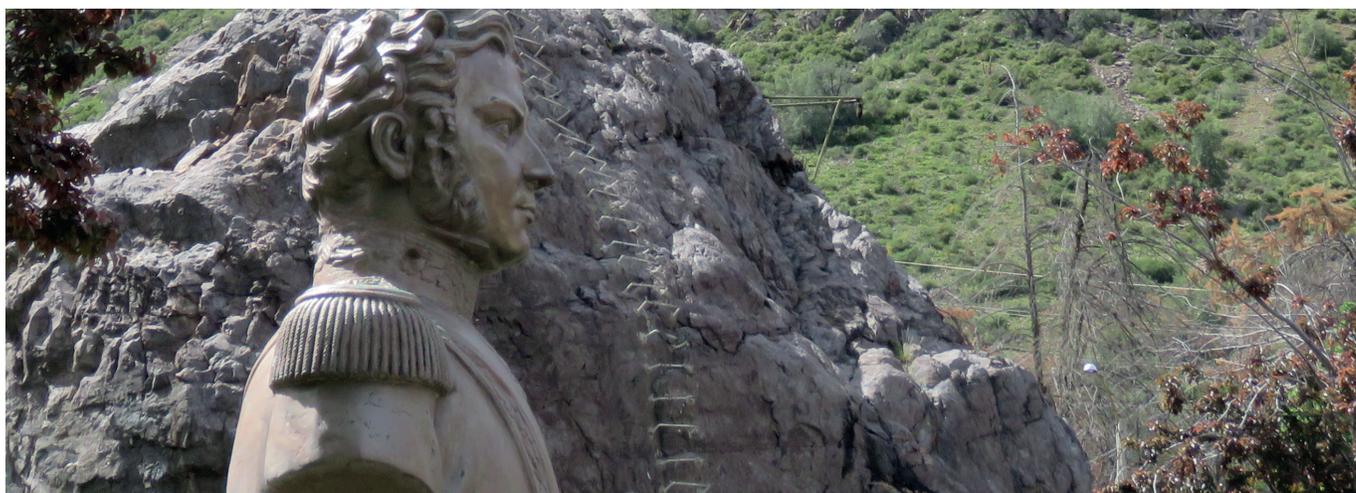
**7. Capacitación de ejecutivos y controladores en materias de ejecución presupuestaria, con la finalidad de coordinar los aspectos que involucran las medidas en mención.**

La presente actividad constituye un aspecto complementario a la implementación de las anteriores medidas y tiene por finalidad compatibilizar criterios relativos a la gestión financiera y orientar aspectos propios de la normativa vigente, de esta forma durante el año 2017 la Dirección de Finanzas capacitó en el ámbito normativo contable al personal de las distintas unidades de finanzas de la institución, con el propósito de actualizar los conocimientos normativos contables, conforme a los lineamientos

que entrega la Contraloría General de la República para todo el sector público.

De esta manera, se capacitó a 441 integrantes del área financiero contable, entre oficiales, suboficiales, clases y empleados civiles, pertenecientes a las secciones de finanzas circunscritas a las tesorerías y departamentos de finanzas.

Al término de la capacitación se aplicó una prueba de conocimientos, con el propósito de certificar al personal y verificar que se cuenta con las competencias mínimas para un buen desempeño laboral, considerando los crecientes requerimientos que demanda el trabajo diario en el ámbito financiero contable de la institución.





## **ADQUISICIONES DEL EJÉRCITO**

En la actualidad, los procesos de adquisiciones fiscales han debido avanzar por un camino que busca alcanzar mayores grados de transparencia, trazabilidad y auditoría completa. Lo anterior involucra que los organismos encargados y responsables de efectuar las adquisiciones institucionales, deban resguardar la inversión de los recursos estatales y ser capaces de lograr altos estándares de transparencia y apertura de los procesos, a fin de asegurar la probidad y seguimiento de las acciones que desarrollan.

Lo anterior, resulta complejo de materializar en instituciones donde el cambio en los procesos no es trivial, pero sin duda una sociedad demandante de información, impulsa a generar cambios en las organizaciones. Es así como el Ejército organizó el año 2015 los procesos de adquisiciones institucionales a través de la División de Adquisiciones del Ejército (DIVAE), generando un cambio en el paradigma de las adquisiciones, basado en el control, trazabilidad y seguimiento completo del proceso, desde que se genera la necesidad hasta que el elemento o sistema esté operando en la Fuerza Terrestre.

En este contexto, el Comando de Apoyo a la Fuerza (CAF) a través de la DIVAE, es responsable de realizar las compras institucionales mediante recursos presupuestarios o FORA (Fondo Rotativo de Abastecimiento) a través del portal de compras públicas [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl), o de aquellos proyectos y gastos financiados con fondos provenientes de la Ley N° 13.196.

### **Adquisiciones a través del Portal de Compras Públicas [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl)**

Todas las adquisiciones de bienes muebles o servicios que realice la institución, con otros recursos financieros que no provengan de la Ley N° 13.196 –y que no se encuentren expresamente excluidas, según el Art. 3° de la Ley 19.886 y el Art. 53° del reglamento de dicha Ley– deberán realizarse a través del portal [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl). Sin embargo, los fondos de las comisiones administrativas internas se encuentran excluidos de esta normativa, en consideración a que ellos constituyen aportes del personal para el funcionamiento de comisiones que le otorgan bienestar y mejor calidad de vida al personal de las unidades.

Efectuar adquisiciones a través del portal de compras públicas tiene directa vinculación

con la transparencia y probidad en los procesos de adquisiciones, al efectuarlas mediante un mercado abierto, participativo e informado.

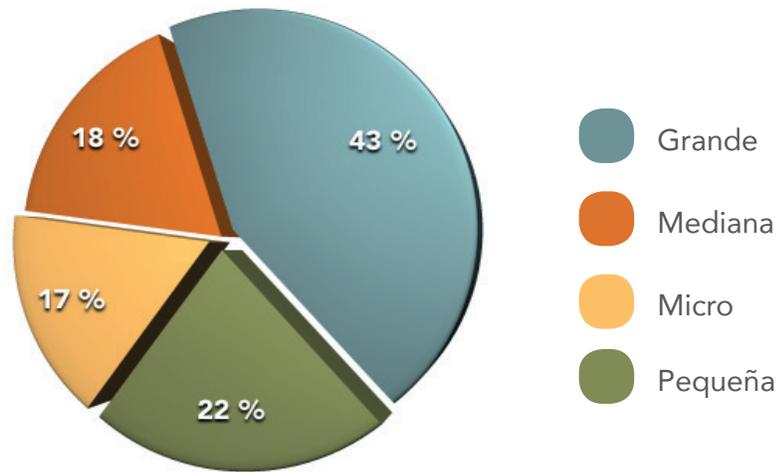
Los Centros de Gestión de Adquisiciones (CGA) inscritos a lo largo de todo el país, interactúan de forma permanente con proveedores regionales y también con aquellos ubicados en la Región Metropolitana. Es así como, el año 2017, se transó \$101.012.285.254 a través de 62.136 órdenes de compra las que, gestionadas a lo largo del país, significaron una contribución a las economías regionales.

Modalidad de compra	N° de procesos	Montos transados
Convenio Marco	34.737	\$44.057.135.289
Licitación	16.969	\$46.426.400.576
Trato directo	10.430	\$ 10.528.749.389
<b>Monto total</b>		<b>\$101.012.285.254</b>

Tabla N°1: “Transacciones de acuerdo a modalidad de compra”.

Fuente: [www.chilecompra.cl](http://www.chilecompra.cl), cifras que consideran las transacciones del año 2017 al 30 de noviembre de acuerdo a la fecha de cierre de este reporte (enero 2018).

## Impacto de las compras a nivel nacional del Ejército por tamaño de empresa en el 2017 (Enero a noviembre de 2017, cifras referenciales)



Fuente: datos abiertos de Mercado Público. Datos desde 1 de enero de 2017 hasta 30 de noviembre de 2017 y procesados mensualmente por la Dirección ChileCompra. (Al cierre del Reporte (enero de 2018) no se encontraban disponibles las cifras a diciembre de 2017)

Cabe señalar que, de acuerdo a lo informado por ChileCompra, el 57% de las compras del Ejército en el año 2017 por este medio, fueron realizadas a las medianas, pequeñas y microempresas, lo que implica un aporte a este importante sector productivo.

Según lo establece el reglamento de la Ley de Compras N° 19.886, en su artículo 5° bis, para poder operar en el sistema de ChileCompra, se debe estar acreditado en los diferentes perfiles establecidos: "operador", "supervisor", "abogado", "auditor" y "administrador". Para cada uno de estos perfiles se le asignan las competencias correspondientes que hacen que el portal pueda funcionar de acuerdo con las previsiones establecidas. El estado general de los usuarios para el año 2017 a nivel institucional, fue el siguiente:

Perfil acceso	Cantidad acreditados
Abogado	14
Operador	95
Supervisor	77
<b>Total</b>	<b>186</b>



## Sistema de reclamos

La Plataforma Analiza de la Dirección de Compras Públicas (DCCPP), tiene por objeto contribuir a evitar y sancionar eventuales irregularidades de los procesos de compra y contratación que realizan los distintos organismos públicos en el portal y que pudieran afectar o poner en riesgo su probidad.

El portal entrega una herramienta de control generando indicadores de gestión. Uno de ellos está relacionado con reclamos recibidos de proveedores participantes en los múltiples procesos de compras que realizan las unidades en todo el país.

Para ello, la Dirección de Compras y Contratación Pública pone a disposición distintos formularios online que permiten canalizar los reclamos ante problemas que se presenten al participar en el Sistema ChileCompra. De acuerdo a la gravedad de estos, son canalizados a la autoridad máxima del organismo público involucrado, y se gestiona la debida y oportuna respuesta. Asimismo, evalúa su envío a las entidades fiscalizadoras pertinentes.

Existen dos tipos de reclamos:

**Reclamos de Irregularidades en Adquisición:** aquellos relacionados con alguna situa-

ción que afecta la transparencia de un proceso.

**Reclamos Pago a 30 días:** aquellos relacionados con el incumplimiento del compromiso de pago a proveedores en un máximo de 30 días, estipulado en Circular N° 23 del Ministerio de Hacienda.

Gestión de reclamos es un indicador público al que también pueden acceder otras organizaciones o particulares, permitiendo identificar, entre otros aspectos: el servicio o institución, estado en que se encuentra y, básicamente, el motivo del reclamo; por lo tanto, es la vitrina permanente que señala el comportamiento en los procesos de compras a través del portal, el que entrega a compradores y oferentes la factibilidad de realizarlos en línea.

La reclamación da a conocer el desacuerdo del proveedor con algún proceso, la que luego de un exhaustivo análisis, donde participan la unidad objeto del reclamo y la Administración Ejército-ChileCompra, se resuelve si la reclamación procede o no. En el primer caso, es decir, si ha habido error de parte de la institución, se toman las medidas remediales para mejorar los sistemas y evitar que este se repita. En el segundo caso, se demuestra con hechos concretos las razones que invalidan el reclamo.

Los reclamos que se reciben a través de la plataforma de probidad activa experimentan el siguiente proceso:

**Flujograma proceso institucional de reclamo**

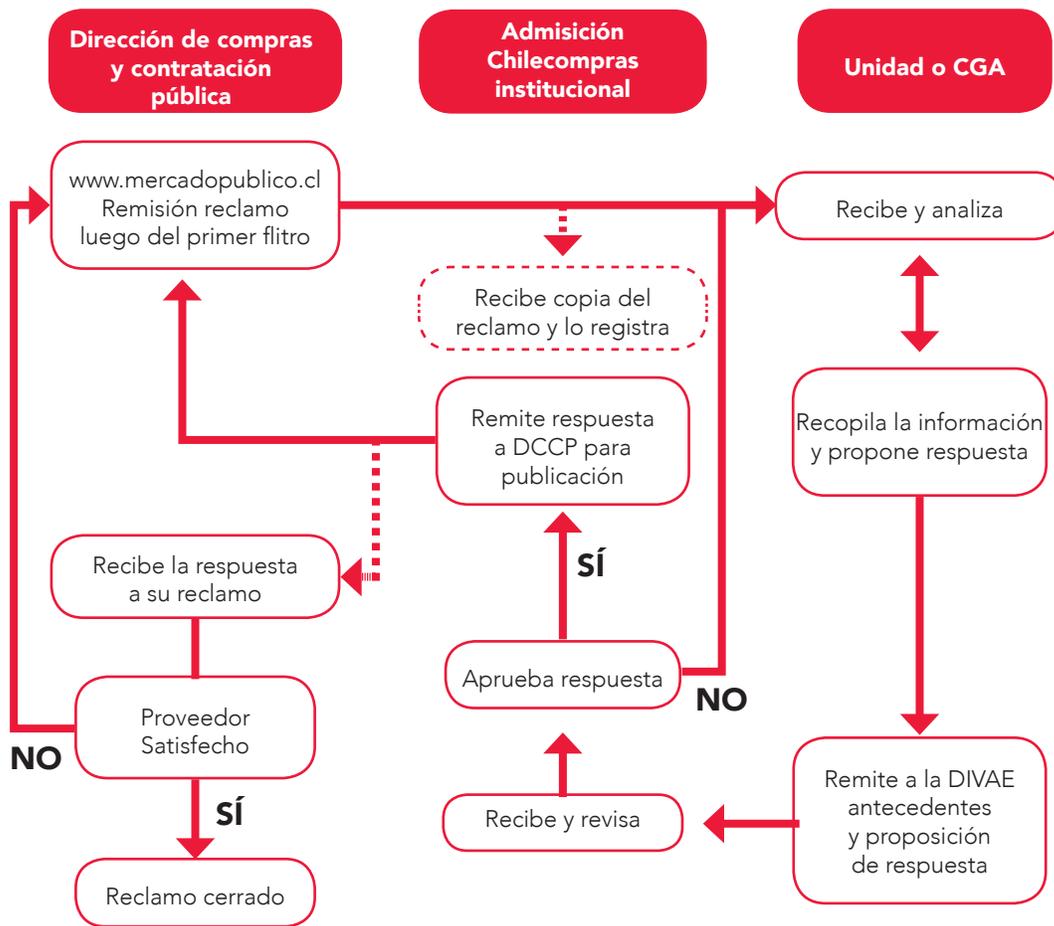


Figura: "Flujograma de proceso institucional de reclamos".  
 Fuente: Oficina Chilecompras Institucional

Como consecuencia de los procesos realizados, durante el año 2017 se presentaron en el portal 1.962 reclamos a la institución. De los reclamos efectuados, 351 corresponden a pro-

blemas derivados de procesos asociados a licitaciones o de las adjudicaciones de estas, de los cuales sólo un 25% resultan pertinentes, y 1.611, corresponden al "no pago de la factura

dentro de los plazos establecidos”, de ellos, 559 corresponden a reclamos reiterados, es decir, que fueron presentados en más de una oportunidad por una misma transacción.

Aún así, como es posible apreciar, ha aumentado el número de reclamos porque existen retrasos en el pago oportuno a los proveedores, lo que se debe a que la institución aún se

encuentra en un proceso de ajuste de su sistema de control recientemente implementado, lo que ha producido –transitoriamente– algo de tardanza en el pago. Como esta situación, claramente perjudica a los proveedores, sobre todo a los más pequeños, se adoptarán las medidas para acelerar los mecanismos que posibiliten un equilibrio entre el debido control y el pago oportuno.

<b>Año</b>	<b>Tipo</b>	<b>Reclamos*</b>	<b>Total</b>
2010	Proceso	63	131
	Pago	68	
2011	Proceso	87	148
	Pago	61	
2012	Proceso	69	175
	Pago	106	
2013	Proceso	226	405
	Pago	179	
2014	Proceso	268	532
	Pago	264	
2015	Proceso	326	711
	Pago	385	
2016	Proceso	328	1.380
	Pago	1.052	
2017	Proceso	351	1.962
	Pago	1.611	

\* Cifras globales que consideran las reiteraciones de reclamos por una misma transacción y aquellas que, finalmente, no son pertinentes.

Por otra parte, con el fin de resguardar los procedimientos de los proveedores en la cadena de valor y así disminuir los impactos negativos laborales y sociales que se puedan producir, en las bases de licitación, se exige a todos los participantes en las propuestas, sean estas canceladas con recursos presupuestarios, FORA o por la Ley del Cobre, que presenten entre otros documentos, una declaración jurada que exprese que no tienen deudas previsionales ni de sueldos con sus empleados. De no cumplir este requisito, no se pueden adjudicar la propuesta. Este procedimiento se aplica en todas las licitaciones desde enero de 2008.

Asimismo, la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), a través de la entidad de verificación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (VERIFICA CCS), [www.verificaccs.cl](http://www.verificaccs.cl), acreditada ante el Instituto Nacional de Normalización (INN) el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores en régimen de subcontratación, de acuerdo a la Ley N° 20.123.

Los incumplimientos de estas obligaciones implican que el registro de Chileproveedores invalide a las empresas.

### **Adquisiciones bajo la modalidad de gobierno a gobierno y a través del programa de Asistencia de Seguridad de Estados Unidos de América**

Dentro de la División de Adquisiciones del Ejército, se encuentra encuadrada la Oficina de Administración de Adquisiciones de Gobierno a Gobierno, cuya misión principal es *“Analizar y desarrollar las adquisiciones institucionales con los países que cuenten con convenios, acuerdos vigentes o contrataciones de bienes y servicios de Defensa, incluido el Programa de Asistencia de Seguridad con el gobierno de EE.UU de América.”*

La modalidad de compra de gobierno a gobierno, se encuentra dentro de las causales de trato directo de la Ley N° 13.196. Esta se sustenta básicamente en los altos estándares de calidad de los productos que pueden ser adquiridos, ya que son países desarrolladores y fabricantes de material, además de la conveniencia económica que representan por efectuar una adquisición directa sin intermediarios en el proceso.

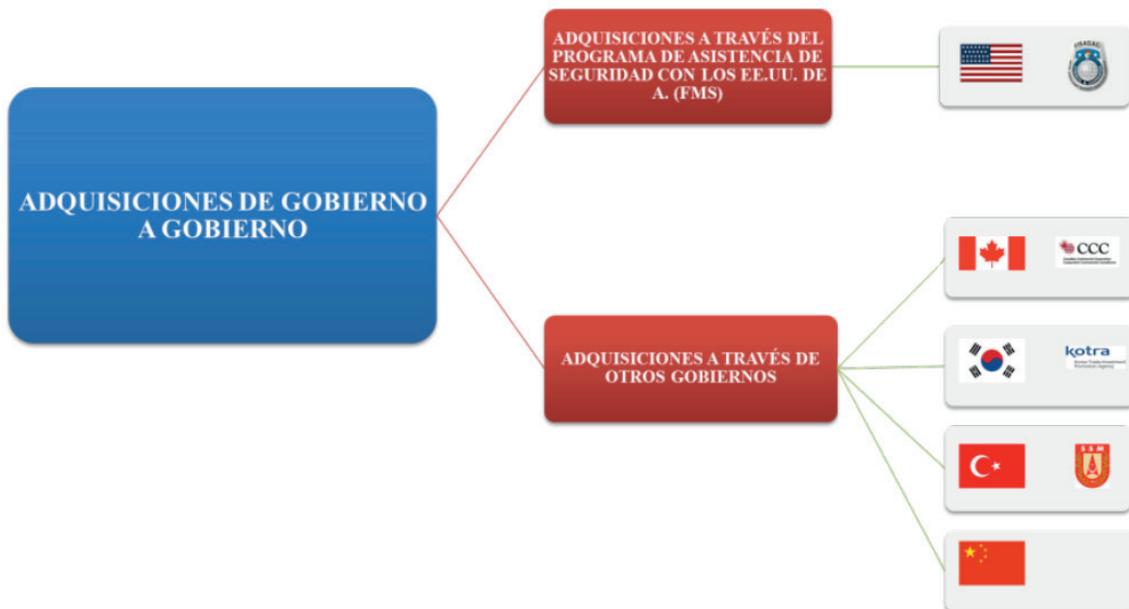
Bajo esta modalidad, se puede adquirir cualquier bien o servicio que sea necesario para el funcionamiento de la institución (sistemas de armas, municiones, vestuario y equipo mi-



litar, elementos ópticos y optrónicos, sistemas de comunicaciones, repuestos etc.)

Actualmente, el Departamento de Administración de Adquisiciones de Gobierno a Gobierno, ha efectuado las gestiones para ope-

rar con 5 (cinco) países, Estados Unidos de América (a través del Programa de Asistencia de Seguridad), Canadá (a través de la Cámara de Comercio de Canadá), Turquía (a través de SSM), Corea del Sur (a través de KOTRA) y China.



Para que un gobierno pueda operar bajo esta modalidad de compra, debe contar con un “Organismo Gubernamental” y una “Autoridad”, con facultades suficientes, acreditados mediante documentos oficiales legalizados, dirigidos al Ejército de Chile para esos fines, que explicita que cuenta con la delegación de facultades para la celebración de contratos a nombre del determinado gobierno.

Dicho “Organismo Gubernamental”, operará como mediador entre el requerimiento de la institución y el gobierno extranjero, siendo responsable de entregar la información requerida de un determinado bien o servicio, sus valores y garantías, haciéndose responsable además de estas.

Ventajas comparativas de las adquisiciones bajo la modalidad de gobierno a gobierno:

- 1) En las adquisiciones efectuadas bajo la modalidad de gobierno a gobierno, no existe contacto, lobby ni gestión de intereses con proveedores ni empresas, todos los contactos son a través de los organismos públicos comerciales establecidos para ello, los que se encuentran bajo el amparo de las respectivas embajadas, y que deben estar certificados por el respectivo gobierno.
- 2) Al efectuar las adquisiciones por esta modalidad, cuando las adquisiciones se realizan en conjunto con las Fuerzas Armadas del país, se logran economías de escala, debido a que se están adquiriendo los elementos al mismo precio que son obtenidos por los respectivos gobiernos; a modo de ejemplo, en el caso particular de Estados Unidos de América, el precio de un elemento para Chile es el mismo al que dicho país compra a los productores locales, considerando además, la economía que se logra al reducir la cantidad de intermediarios en la cadena de valor del producto.
- 3) Se minimiza la posibilidad que en el proceso de contratación, sea objeto de reclamo o de recursos administrativos o judiciales por parte de proveedores, evitando así la suspensión de los procesos y su alargamiento en el tiempo.
- 4) Representan procesos más eficientes, debido a que no se utilizan procedimientos complejos que requieran una importante destinación de recursos materiales y humanos; siendo tramitadas estas adquisiciones mediante formas simples y de fácil ejecución, lo que permite un ahorro de tiempo y de recursos.
- 5) Para el caso del empleo del Programa de Asistencia de Seguridad (USASAC), existe un seguimiento continuo y cercano de los casos en proceso, lo anterior, gracias a la posibilidad de contar con un oficial de enlace que trabaja en forma directa en el cuartel General de USASAC en Huntsville, Alabama, el que tiene acceso a los sistemas computacionales que le entregan una visión de la gestión de los recursos y la logística de los casos, donde además en la medida que avanza el tiempo, se va generando una masa crítica de personas que van conociendo el programa y logran sacar mayor provecho de este, disminuyendo los tiempos de respuesta de los requerimientos y demandas.

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile



## CONTROL INSTITUCIONAL

La ejecución del presupuesto institucional requiere de un riguroso proceso de control. Este rol es asumido por la Contraloría del Ejército (COTRAE), organismo que, conforme a su misión, realiza diversas fiscalizaciones a comandos, altas reparticiones, unidades de armas combinadas, jefaturas, unidades regimentarias y unidades independientes o dependientes, desplegadas en territorio nacional y en el extranjero, cuya selección se realiza aplicando la metodología de gestión de riesgos, considerando las áreas de personal, logística y jurídica en forma integral y el área de finanzas en lo que respecta a la gestión de todos los recursos que se asignan en moneda nacional

o extranjera, con la finalidad de velar por la observancia de las disposiciones sobre transparencia activa, el resguardo de la probidad, eficiencia y apego a la ley.

La Contraloría del Ejército, durante el año 2017 realizó las siguientes auditorías a diferentes unidades del Ejército, en cumplimiento al plan para el período, definiéndose a través del mismo, aquellas programadas, las materias, la prioridad y las unidades por controlar.

Auditorías programadas, especiales y de seguimiento realizadas por el Departamento de Auditoría Interna (DEAUDI) de la COTRAE durante el año 2017:

Auditorías	Cantidad
Programadas	12
Especiales	13
De seguimiento	2
<b>Total</b>	<b>27</b>

Auditorías programadas, especiales y de seguimiento realizadas por el Departamento de Proyectos (DEAPRO) de la COTRAE durante el año 2017:

<b>Auditorías</b>	<b>Cantidad</b>
Programadas (proyectos)	5
Programadas (fichas fundamento de gastos)	5
Infraestructura militar y de bienestar	4
Especiales	3
De seguimiento	2
<b>Total</b>	<b>19</b>

Sin perjuicio de los controles y auditorías efectuados por la Contraloría del Ejército (COTRAE), la Contraloría General de la República ha incrementado la fiscalización. Es así que el año 2016, realizó 44 auditorías a diversas unidades de la institución que arrojaron 16 Investigaciones Sumarias Administrativas (ISAs) y 20 juicios de cuenta, mientras que el año 2017, estas fiscalizaciones aumentaron a 113, tras las que se instruyeron 8 ISAs y ningún juicio de cuenta, lo que revela un mejoramiento en los procesos institucionales en esta materia, ya que se han ido fortaleciendo las brechas detectadas.

Auditorías de la Contraloría General de la República:

<b>Tipo</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Auditorías	13	17
Seguimientos	0	4
Investigaciones especiales	12	12
Requerimientos	19	80
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>113</b>

## MEDIDAS DE CONTROL INSTITUCIONAL 2014-2017

Tras el doloroso caso denominado “Fraude al Ejército”, que la propia institución detectó y denunció ante la justicia el día 9 de abril de 2014, entregando todos los antecedentes que se han requerido para esclarecer la situación, el Ejército ha reconocido y asumido los errores y las debilidades existentes en sus estructuras de control interno, generando una reingeniería total a los antiguos procedimientos de control, que no solo han permitido modernizar y adaptar los sistemas institucionales de control interno, sino que además, ha llevado a acelerar distintos procesos de gestión institucional por medio de la aplicación de las siguientes medidas:

Medidas adoptadas	Materia
<b>1</b> Eliminación de involucrados del Registro Especial de Proveedores del Ejército.	<p>El fraude que afectó al Ejército fue cometido desde su interior con la participación de proveedores que actuaron coludidos con el personal militar involucrado.</p> <p>Por ese motivo, tres empresas fueron eliminadas del Registro Especial de Proveedores del Ejército.</p>
<b>2</b> Contratación de auditoría externa.	<p>El 16 de octubre de 2015, luego de un proceso de licitación pública, el Ejército contrató a la empresa especialista en el área de gestión “Surlatina Consultores” para la realización de una auditoría externa al proceso de “Desarrollo de Capacidades Militares y Administración del Ciclo de Vida”.</p>
<b>3</b> Implementación de un modelo de gestión de riesgos.	<p>Se dispuso a cada organismo establecer sus propios procesos y riesgos asociados en el cumplimiento de las tareas recibidas. Esto permite confeccionar “matrices de riesgo”, es decir, un “mapeo” de los eventuales puntos débiles de los distintos procesos para, posteriormente, elaborar planes de mitigación.</p> <p>Este modelo ya en ejecución, terminará de implementarse durante el año 2018, dando así cumplimiento a la normativa pública dispuesta por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.</p>
<b>4</b> Actualización de la Doctrina de Funcionamiento institucional	<p>Se encuentran en proceso de actualización los respectivos reglamentos orgánicos de funcionamiento, que definen procesos y procedimientos que rigen la organización y funcionamiento administrativo del Ejército.</p>



Medidas adoptadas		Materia
5	Reforzamiento de las capacidades de auditoría del Ejército.	Las falencias que evidenció el fraude indicaron a la institución que debía perfeccionarse el control interno. Por ello, la Contraloría del Ejército preparó un curso destinado a entregar diversas herramientas de control al personal que se desempeña principalmente en los departamentos de Contraloría Interna institucionales.
6	Elaboración del Manual de "Ethos del Ejército de Chile".	Con el fin de continuar entregando referentes valóricos que refuercen la conducta y el carácter militar de sus integrantes, el Ejército elaboró el manual MOLD - 02005 "Ethos del Ejército de Chile".
7	Creación del Departamento de Control de la Demanda Institucional.	En el Comando de Apoyo a la Fuerza (CAF) se creó esta nueva unidad, cuya misión es asegurar el eficiente apoyo a la fuerza, transformando las necesidades del personal y del material en soluciones que contribuyan a lograr la capacidad operacional requerida por el Ejército, acorde con sus objetivos institucionales.
8	Modernización de los procesos de la Tesorería del Ejército.	Para ejercer un mejor control, la Tesorería del Ejército precisó sus procesos esenciales e implementó una base de datos, con verificación de firmas, para comprobar la rúbrica de aquellos mandos y autoridades institucionales nombradas por decreto supremo que firmen resoluciones de pago y V°B° de facturas tramitadas hacia la Tesorería del Ejército.
9	Creación de la División de Adquisiciones del Ejército.	Para fortalecer el Sistema de Adquisiciones Institucional, a partir del 1 de enero de 2016 se crea la División de Adquisiciones del Ejército (DIVAE), organismo formado sobre la base de la Jefatura de Adquisiciones ya existente.
10	Creación del Departamento de Auditoría para Proyectos y Fichas de Fundamento del Gasto.	En la Contraloría del Ejército, como organismo de auditoría interna que ejerce el control de gestión y control interno institucional, se creó un departamento para auditar específicamente los proyectos y Fichas de Fundamento de Gasto financiados con la Ley N° 13.196 "Reservada del Cobre".
11	Mayor jerarquía de mando en la Contraloría del Ejército y la División de Adquisiciones.	Se determinó que la Contraloría del Ejército fuera asignada a un general de división, con la finalidad de otorgar mayor solidez e independencia jerárquica a la labor de contraloría interna. A su vez, en la División de Adquisiciones del Ejército, fue asignado para su mando a un general de brigada.

Medidas adoptadas		Materia
12	Especificación de trazabilidad de los decretos de inversión asociados a proyectos.	Se modificó la metodología de asignación de recursos, generando la cantidad de decretos que sean necesarios (uno por cada iniciativa), considerando un mayor grado de especificidad de cada uno de ellos, de tal forma que una vez invertidos los recursos se pueda cerrar la iniciativa correspondiente, permitiendo una mayor claridad y transparencia del proceso realizado al momento de efectuar la rendición de cuentas correspondiente.
13	Revisión a las facturas emitidas durante los años 2014/2015.	Con la finalidad de transparentar el período 2014-2015, en abril de 2016 la Contraloría del Ejército materializó la realización de una revisión de la documentación contable –de manera aleatoria– de las adquisiciones realizadas con fondos de la Ley del Cobre del período.
14	Establecimiento de un sistema de prevención de delitos de la/FT/DF y reporte de operaciones sospechosas.	La institución se sumó a esta iniciativa, implementando un procedimiento de remisión y gestión de información de conductas sospechosas para todas las unidades a lo largo de Chile. De esta forma, a través de la página de intranet del Ejército, se pueden entregar datos sospechosos de manera confidencial.
15	Establecimiento de un sistema de sugerencias de fiscalización.	Se implementó un sistema de “Sugerencias de Fiscalización” al interior del Ejército, que permite recibir antecedentes o planteamientos relacionados con temas de probidad.  La información se recibe vía intranet siendo canalizada directamente a la Contraloría del Ejército, y administrada personalmente por el contralor institucional.
16	Creación de un protocolo para el control de áreas y cargos sensibles.	Se realizó un estudio para determinar aquellas áreas con mayor sensibilidad y las exigencias o requisitos personales acordes con el perfil del cargo correspondiente. Con estos elementos se desarrolló una Matriz de Riesgo de Personal para ser aplicada al grupo objetivo determinado, con distintas medidas de mitigación y control.
17	Elaboración de un instructivo para la declaración de intereses y patrimonio.	El Comando de Personal elaboró un instructivo para contribuir con la capacitación en aspectos jurídicos al personal del Ejército. Este documento tiene un carácter ilustrativo para las personas y para los órganos o instancias que fiscalizan sus declaraciones.
18	Desarrollo de un sistema de sugerencias y reclamos.	Para una mayor transparencia, está en desarrollo un “Sistema de Sugerencias y Reclamos”, que permitirá recibir aportes o comentarios de cualquier persona, pertenezca o no a la institución. Para ello se habilitará un link en el sitio web del Ejército, abriendo así un espacio para recibir antecedentes que den cuenta de hechos que involucren, positiva o negativamente, a personal o unidades militares.



Medidas adoptadas		Materia
19	Integración de sistemas financiero y logístico de la institución.	Ambos sistemas actualmente se encuentran en una fase de integración, lo que permitirá alinear los datos logísticos con los datos financieros, en todo lo relacionado con el ciclo de adquisiciones del Ejército, lo anterior, mediante el intercambio en línea de datos entre ambos sistemas, con la finalidad de permitir la integridad y fiabilidad de estos, median-do como herramienta de interoperatividad una aplicación informática basada en el protocolo estándar de intercambio de datos "XML".
20	Optimización de la capacidad de auditoría de la Contraloría del Ejército.	El Ejército ha dispuesto una serie de acciones que buscan fortalecer la capacidad de gestión y funcionamiento de la Contraloría del Ejército y, específicamente, la función de auditoría interna, definiéndose las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación del personal perteneciente al Sistema de Control Interno.</li> <li>• Un programa de capacitación de auditores internos.</li> </ul>
21	Fortalecimiento del Sistema de Control Institucional (SISCONI).	El Sistema de Control Institucional está siendo reforzado en las áreas de Control Interno, Control de Gestión Estratégica Institucional y Gestión de Riesgos del Ejército respectivamente, complementándose e integrándose cada uno de ellos.
22	Adopción de un modelo para el control interno.	El "Modelo de Tres Líneas de Defensa" para una efectiva gestión de riesgos y control, el que clasifica las áreas funcionales y de responsabilidad de la organización en tres líneas (de defensa), que constituyen una serie de niveles de actividad, que garantizan el control, la gestión y supervisión de riesgos de forma eficaz.

Además, durante el año 2017, se capacitó a personal de la COTRAE para enfrentar los nuevos desafíos de control institucional:

Curso de capacitación realizado	Cantidad de personas
Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público (CGR)	2
Inducción a la Administración del Estado Nivel Básico (CGR)	4
Seminario Anticorrupción	3
Certificación ISO 37001:2016 "Sistema de Gestión Antisoborno" (World Compliance Association)	15





## CAPÍTULO III LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO

Los integrantes del Ejército se encuentran desplegados a lo largo del país en diferentes condiciones geográficas y climáticas para el cumplimiento de una gran diversidad de tareas, con el fin de velar por la seguridad del territorio y colaborar al desarrollo sostenible, lo que implica que ellos deben contar con una alta capacitación y entrenamiento, así como también, con una fuerte vocación de servicio y formación valórica, para responder a la confianza que los chilenos depositan en esta institución.

Es por ello que el Ejército busca fortalecer la preparación, bienestar, salud y la calidad de vida laboral y familiar de sus integrantes a través de diversas acciones, que se presentan a lo largo de este capítulo.

## EL EJÉRCITO Y SU PERSONAL

La relación entre el Ejército y sus integrantes se enmarca en el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas D.F.L. (G) N° 1, de 1997, que regula la vinculación jurídica entre el Estado y el personal de las Fuerzas Armadas, desde su ingreso hasta el término de su carrera profesional. En especial, esta norma establece las condiciones de ingreso y reincorporación, las especialidades y títulos, la capacitación, los ascensos, el sistema de calificación y el proceso de selección, las destinaciones y comisiones de servicio, los derechos del personal –entre ellos ingresos remuneracionales y otros beneficios– y la cesación de funciones.

### Dotación de Personal

El Ejército está integrado por profesionales de las armas que son oficiales, cuadro permanente y soldados de tropa profesional. Además, cuenta con empleados civiles, pro-

fesionales, administrativos y técnicos, y con un grupo que cambia anualmente constituido por los soldados conscriptos: hombres y mujeres que cumplen con el servicio militar.

Las dotaciones máximas de personal por categoría, están reguladas por el DFL N° 1 para los oficiales y empleados civiles de planta, el DS N° 659 para el cuadro permanente y Ley N° 20.303 para los soldados de tropa profesional.

El total general de la dotación del Ejército del año 2017, alcanzó a las 47.043 personas, 38.531 hombres y 8.512 mujeres, las que representan un 18% de la institución\*.

Entendiendo el término de “Fuerza” como el personal del Ejército, agrupado de acuerdo a las diferentes condiciones contractuales; a continuación se detallan las diferentes categorías de personal existentes en la institución:



\* Información a noviembre de 2017. Se considera dentro de la dotación institucional a personal contratado por otras leyes tales como: Leyes 18.476 y 18.865 (COSALE), Ley 18.712 (COB), Ley 18.723 (CIMI), entre otras. No se considera alumnos de las Escuelas Matrices.

## **Militares**

- Oficiales.
- Cuadro permanente.
- Soldados de la tropa profesional.
- Soldados conscriptos (no constituyen planta).

## **Civiles**

- Empleados civiles de planta.
- Personal a contrata.
- Personal a honorarios.
- Personal a jornal.
- Trabajador a trato.
- Ley N° 15.076 (médicos, cirujanos dentistas y químicos farmacéuticos).
- Asimilados a grado.
- Reserva.

Cabe señalar que la entrega de información relativa a las plantas o dotaciones de personal se encuentra limitada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 436 del Código de Justicia Militar, por lo que no es posible entregar su detalle.

## **Procedimientos de ingreso a la institución**

El ingreso a las plantas y dotaciones de las Fuerzas Armadas, conforme a la normativa legal vigente, se realiza mayoritariamente, a través de sus propias escuelas. Es así como el mando de las unidades es conferido a militares que han desarrollado una carrera dentro

de la institución y que cumplen los requisitos para ejercerlo, no siendo posible por ello, privilegiar la contratación local en estas categorías.

En un pequeño porcentaje, correspondiente a los escalafones profesionales y de empleados civiles, cuando existen las respectivas vacantes, se llama a “Concurso Público”, y en este caso, es posible privilegiar la contratación local.

### Principales vías de ingreso al Ejército en:

www.escuelamilitar.cl Admisión	Oficiales.
www.escueladesuboficiales.cl Admisión	Cuadro permanente. Soldado de tropa profesional.
www.dgmn.cl Servicio Militar	Soldado conscripto.
www.ejercito.cl Únete al Ejército	Empleado civil de planta y servicios profesionales.
www.ejercito.cl Reserva Militar	Reserva.

### Llamado al Servicio Activo

El llamado al servicio activo constituye otra modalidad de ingreso al Ejército al que puede acceder personal proveniente de la reserva institucional, con instrucción.

El llamado respectivo se realiza mediante Decreto Supremo, conforme a las necesidades institucionales y será por el tiempo que determinen las necesidades del servicio. Asimismo, mientras los reservistas permanezcan en

esta condición, tendrán los mismos deberes, rango y prerrogativas que las leyes y reglamentos consultan para el personal de planta de la institución.

### Remuneraciones del personal militar

Las disposiciones generales sobre sueldo y demás remuneraciones están fijadas por el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, D.F.L. (G) N° 1, de 1997, a partir del que se determinan las retribuciones correspon-



dientes a cada integrante de la institución, en función del grado, años de servicio, nivel de especialización, ubicación geográfica, etc. existiendo igualdad de sueldo entre hombres y mujeres en las mismas condiciones.

Las remuneraciones son actualizadas anualmente conforme a la Orden Ministerial emanada por la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas y los montos se encuentran publicados en el sitio web del Ejército ([www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl)) en el banner “Gobierno Transparente”.

Al 31 de diciembre de 2017, el salario inicial del personal militar de planta más bajo fue de \$ 443.271, lo que representa 1,64 veces el sueldo mínimo legal del país.

Los soldados conscriptos, no forman parte de la planta institucional, por lo que no reciben remuneraciones sino una asignación mensual que oscila entre los \$ 92.115 y \$ 207.259 (primer año de conscripción); \$ 97.048 y \$ 218.358 (segundo año de conscripción), dependiendo la zona donde realice el servicio militar.

### **Evaluación de desempeño (Sistema de Calificación)**

El Ejército evalúa el desempeño de sus integrantes a través del Sistema de Calificaciones, el que se aplica a todo el personal durante un período de 12 meses conforme lo establece la legislación vigente, cuyo objetivo es evaluar su desempeño funcionario, de acuerdo con las características de su empleo, grado jerárquico, especialidad y exigencias del respectivo cargo.

Las calificaciones constituyen la base para resolver la permanencia, desvinculación del servicio o prórroga del respectivo contrato cuando corresponda, como asimismo, para determinar la procedencia de los ascensos, mandos, destinaciones o comisiones de servicios.

Cabe señalar que, tras 199 años de elaboración de hojas de vida de puño y letra de un calificador, el Ejército de Chile da un salto cualitativo en materia tecnológica, al implementar, a partir del año 2017, la nueva plataforma de calificación Digital (“Hoja de vida”). Para la institución, este cambio tiene tres objetivos: efectuar un proceso de calificación más eficiente; aprovechar las tecnologías digitales disponibles para brindar un resultado más ac-

tualizado y transparente; y eliminar una carga importante de horas-hombre al calificador directo. Asimismo, el calificado cuenta con la información en línea mediante un proceso seguro y confiable.

### **Empleabilidad y gestión final de carrera (“Desvinculación Asistida”)**

El Ejército cuenta con la Oficina de Inserción Laboral Asistida (OILA) perteneciente al Comando de Personal, la que brinda apoyo, tanto a oficiales y suboficiales con más de 30 años de servicios, como a soldados de tropa profesional que se han desvinculado de la institución, en lo que respecta a nuevas oportunidades laborales, otorgando orientación y cooperando en la búsqueda y seguimiento de alternativas civiles, con el fin de insertarse exitosamente en la vida civil, al término de su permanencia en la institución.

Durante el año 2017 cabe destacar las siguientes actividades:

- Se realizaron contactos con diferentes empresas civiles y estamentos estatales que permitieron entregar oportunidades laborales para 8 oficiales y 18 suboficiales
- Se desarrollaron seminarios de desvinculación asistida con diversos expositores que

presentaron temas de interés para entregar una mayor oportunidad de proyección a los funcionarios del Ejército que salen a retiro, tras la valoración de sus competencias y un profundo autoconocimiento tanto de sus fortalezas como de sus debilidades.

### **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

El Ejército acoge a toda persona con vocación de servicio, salud compatible que, voluntariamente, desee integrar sus filas para servir a Chile y a su gente, cumpliendo los requisitos reglamentarios según categoría y modalidad de ingreso. Solo es necesario adscribir a los valores y disciplina que la organización militar debe poseer para cumplir con sus funciones. La institución no tolera las prácticas de trabajo infantil ni de trabajo forzado, así como no discrimina a las personas.

### **Participación de la mujer**

Las mujeres integran la institución en forma totalmente igualitaria. Es decir, dentro del proceso de selección de armas y servicios, pueden optar por cualquiera de estas, incluyendo las armas de combate, (Infantería y Caballería Blindada), así como a todas las especialidades secundarias, siempre y cuando cumplan los requisitos para ello, no exis-



tiendo ninguna diferencia en esta área con el personal masculino. De esta forma, el año 2017 por primera vez, cursaron su especialidad en la Escuela de Infantería una oficial y dos cabos dragoneantes y en la Escuela de Caballería Blindada, dos oficiales y dos cabos dragoneantes.

Paralelamente, en marzo del año 2017, se firmó el Decreto Promulgatorio de la Ley N° 21.001 que modifica la denominación del “Escalafón del Servicio Femenino Militar” por el “Servicio de Personal”, lo que termina con un estereotipo que asocia a la mujer a un rol netamente administrativo, permitiendo que mujeres y hombres desarrollen esta labor, además de aumentar el grado máximo a alcanzar dentro de este: desde coronel a general de brigada, igualándolo a los escalafones de línea.

Cabe señalar además, que las oficiales de Armas y Servicios pueden ingresar a las Academias de Guerra y Politécnica Militar y posteriormente, llegar a integrar el Alto Mando de la institución, en la medida que alcancen los

grados y cumplan los requisitos correspondientes.

Es así como por primera vez, el año 2017, tras aprobar con éxito e igualdad de condiciones el exigente proceso de selección, dos oficiales femeninas fueron seleccionadas en la Academia de Guerra, una del arma de Artillería y otra del Servicio de Personal, para integrar el Curso Regular de Estado Mayor (CREM) 2018-2020, lo que representa un importante hito en la inclusión de la mujer en la institución, permitiéndoles a futuro, convertirse en oficiales de Estado Mayor.

Respecto a las remuneraciones, es importante señalar que en el Ejército existe igualdad de sueldo entre hombres y mujeres en las mismas condiciones.

La presencia de las mujeres en la dotación del Ejército del año 2017, alcanzó a 8.512 integrantes, las que representan un 18% de la institución, cifra que este año se vio incrementada al considerar el personal civil contratado por “Otras Leyes”.

Representación gráfica del personal femenino institucional a diciembre de 2017:

Categoría / Años	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Oficiales	438	467	497	526	535	559
Cuadro permanente	1.167	1.246	1.380	1.456	1.554	1.646
SLTPs	280	229	169	173	227	228
SLCs	842	777	777	1.520*	1.520	1.700
Empleados civiles	2.707	2.763	2.959	2.904	2508	2.508
Otras leyes						1.871**
<b>Total</b>	<b>5.434</b>	<b>5.482</b>	<b>5.782</b>	<b>6.579*</b>	<b>6.344</b>	<b>8.512</b>

\*Pueden existir diferencias con lo expresado en reportes anteriores, por tomar el dato en un momento diferente, incidiendo los licenciamientos que se hayan producido.

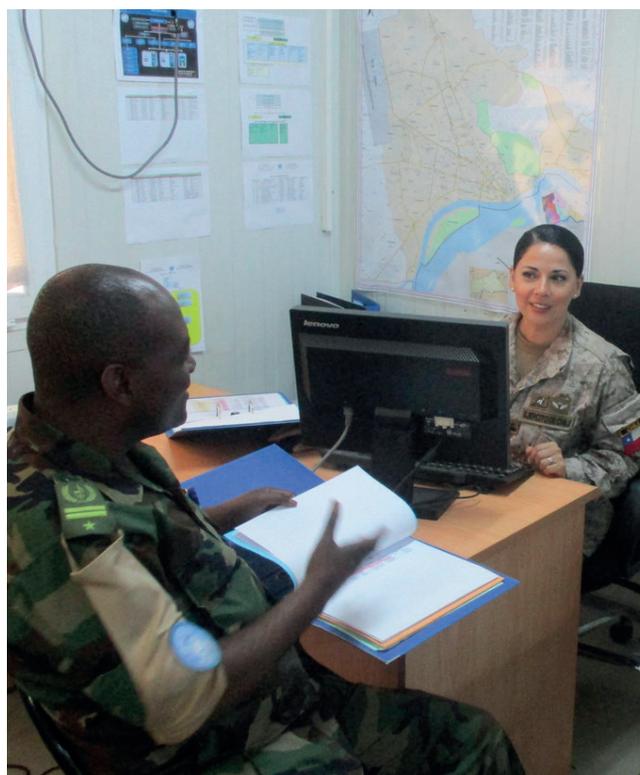
\*\*\* Información a noviembre de 2017. Se considera dentro de la dotación institucional a personal contratado por "Otras Leyes" tales como: Leyes N° 18.476 y N° 18.865 (COSALE), ley N° 18.712 (COB), ley N° 18.723 (CIMI), entre otras. No se considera alumnos de las Escuelas Matrices.

## Personal femenino en Operaciones de Paz

En lo referido a las operaciones de paz, la misión en Haití fue el pilar base para la inclusión del personal femenino en operaciones de paz. En la actualidad, la mujer ya no solo cumple con tareas dentro de los cuarteles, sino que es integrada fuertemente en la fuerza de empleo principal.

## Misión Política Especial de Naciones Unidas en Colombia (MPE)

Durante el año 2017, el Ejército desplegó a tres oficiales femeninas en la sede ONU de Bogotá.



### **Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA)**

En esta misión, entre los años 2016 y 2017 el Ejército desplegó a una oficial femenina para asumir el puesto de JFT-SO Personnel en el Cuartel General de la Fuerza de Tarea de MINUSCA, en la localidad de Bangui en la República Centroafricana.

#### **BOSNIA 27**

El Ejército el año 2017 desplegó a una clase femenina a la misión, en el puesto de Lot Patroller (integrante de una patrulla de la Casa Lot), en Banja Luka, con el fin de efectuar el contacto directo con la población y autoridades locales en su respectiva AOR (área de responsabilidad).

#### **BOSNIA 28**

Una clase femenina fue desplegada el año 2017 en el puesto Combat Medic/Lot patroller (enfermera de combate, integrante de una patrulla de la Casa Lot), su función es idéntica a la anterior, pero, además, debe estar en condiciones de ser empleada como enfermera si es necesario.

Por otra parte, se ha dado cumplimiento a una norma internacional, que ha sido prioritaria para la ONU desde la publicación el

año 2000: la resolución N° 1325, “Mujer, Paz y Seguridad”, que a grandes rasgos y en lo que respecta a las instituciones de las Fuerzas Armadas, se centra en la participación de mujeres en operaciones de paz, así como en que los países contribuyentes se hagan cargo del entrenamiento responsable de su personal para respetar los derechos de las personas con énfasis en las mujeres y en la prevención en los delitos de carácter sexual.

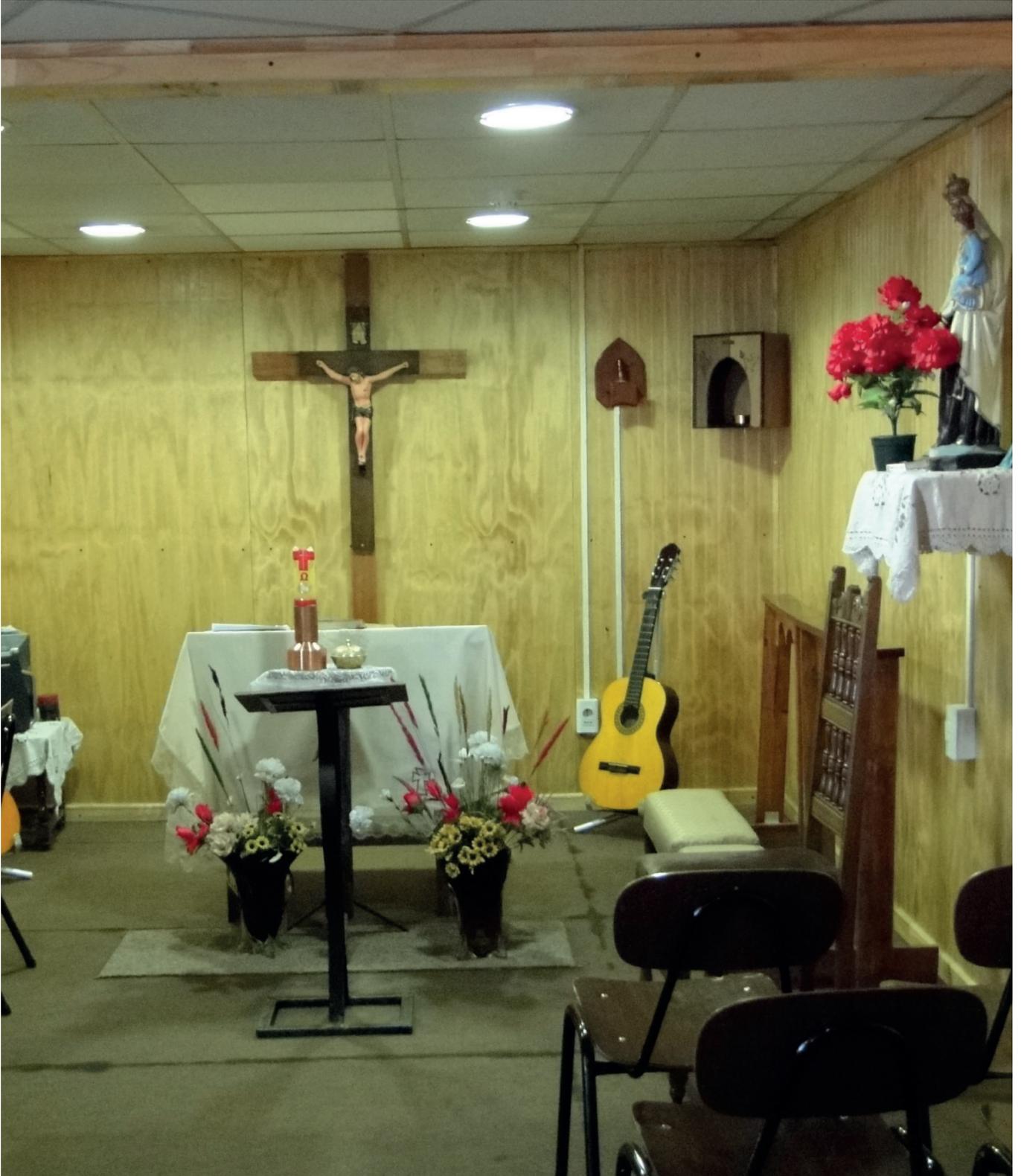
### **Pueblos indígenas**

El Ejército reconoce los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales propias de los pueblos indígenas, apoyando el desarrollo de estos y buscando generar espacios de participación y cooperación.

Es así como, los integrantes de los pueblos indígenas, desde siempre han tenido participación en el Ejército, existiendo una importante cantidad de oficiales, cuadro permanente y empleados civiles que pertenecen a estos, y que han tenido un significativo rol en la historia del Ejército y de Chile.

En este contexto, el Ejército, en conjunto con la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), firmó un convenio que permite que la Corporación disponga de especialistas en lengua, cultura y derecho indígena para





la formación y capacitación del personal del Ejército, en lo relativo a dialectos, cultura y cosmovisión mapuche y aymara.

Los cursos de lenguas tienen una carga pedagógica de 20 horas con una duración de dos semanas y se impartieron el año 2017 en la Región Metropolitana (Mapuzungún) y en las regiones de Arica y Parinacota (Aymara) y La Araucanía (Mapuzungún).

### **Diversidad sexual**

La política institucional en esta materia es clara: todos los que quieran servir a Chile a través del Ejército lo pueden hacer, cumpliendo los requisitos básicos que son exigidos a todo postulante y teniendo en consideración que el Ejército es una institución jerarquizada donde existen parámetros de comportamiento que deben ser respetados, y que quienes ingresan, los aceptan libremente. Por ello es que todas las personas que sienten el llamado del servicio a la patria son bienvenidas.

### **Religión**

En cuanto a la religión o creencia a las que adhiera el personal de la institución, el Ejército respeta la libertad religiosa y de culto, otorgando asistencia espiritual a sus integrantes,

así como facilidades para su práctica al interior de los cuarteles e instalaciones militares.

### **Personas en situación de discapacidad**

El Ejército, desde hace años, ha incorporado personas en situación de discapacidad. Si bien la especificidad de la profesión militar exige algunas condiciones físicas determinadas, la institución ha buscado la forma de promover y aplicar medidas de acción positiva para fomentar su inclusión laboral en actividades administrativas.

Es así como el año 2017, 19 personas en situación de discapacidad desarrollaron funciones en el Ejército. Además, la institución colabora con la Teletón a través de la donación de su personal, a lo que se suman dos becas de estudio en Ingeniería en la Academia Politécnica Militar para jóvenes de dicha fundación.

Asimismo, el año 2016, el Ejército y la Pontificia Universidad Católica (PUC) firmaron un convenio de colaboración mutua con el objetivo de facilitar *“la contratación e inclusión laboral en el Ejército de personas con síndrome de Down”*, mediante el cual, se incorporaron dos trabajadoras al área administrativa de la institución.

Durante el año 2017, una de ellas, se incluyó de manera integral, cumpliendo sus tareas y desempeñando las habilidades esperadas, sin embargo, el otro cargo no tuvo el resultado esperado y la trabajadora decidió renunciar, principalmente porque este puesto de trabajo tuvo un alcance poco definido. Por lo tanto, como parte del aprendizaje, se resolvió entregar una nueva posibilidad laboral para el año 2018 en un puesto con tareas de mayor especificidad y renovar el convenio con el Centro UC Síndrome de Down. Ellos debido a que la experiencia ha sido muy valiosa para la institución, no solo por el comprometido aporte laboral que se ha obtenido, sino también, por la capacitación de numeroso personal que trabaja en el Edificio Ejército Bicentenario acerca de la inclusión, quienes pudieron acceder a conocimientos que contribuyeron a mejorar su visión, expectativas y opiniones respecto a la discapacidad, favoreciéndose un ambiente inclusivo que enriquece los ámbitos laborales y personales y por tanto, al Ejército como institución.

## **BUENAS PRÁCTICAS LABORALES**

La profesión militar, se caracteriza por la vocación de servicio a la sociedad por parte de sus integrantes, la que debe estar cimentada en los valores que rigen la conducta de los militares, tales como la disciplina, el honor y la lealtad, y que se deben ver reflejados en el ámbito de su desempeño laboral. Por ello, existen políticas institucionales destinadas a fortalecer las buenas prácticas, el liderazgo y la formación valórica.

**Acoso laboral y sexual.** En este contexto, el año 2016, se elaboró una Orden de Comando con el objetivo de actualizar y dar a conocer la normativa relativa al acoso sexual y al acoso laboral en la institución y los procedimientos a emplear en estas circunstancias y a diciembre del 2017 se encontraba en proceso de elaboración una cartilla de procedimientos para determinar los mecanismos de actuación para prevenir el acoso en el entorno laboral y establecer un proceso formal para recibir, derivar y acompañar denuncias por estos hechos, con eficiencia, objetividad, celeridad y confidencialidad. De este modo, se busca orientar a los mandos para abordar esta problemática al interior de la institución, crear redes de apoyo para los afectados y fortalecer la conducta militar.

Cabe señalar que, en el momento en que se presentan casos de denuncias por acoso sexual y/o laboral, se dispone realizar las debidas investigaciones, con el fin de determinar las responsabilidades en los hechos y tomar las medidas legales y/o administrativas pertinentes, cuando así correspondiere; porque es necesario precisar que el Ejército no tolera conductas impropias y existen claras disposiciones en el caso de ocurrencia de estas situaciones para que se atiendan con prontitud, recabando todos los antecedentes probatorios que permitan acreditarla y adoptar las medidas correctivas a la brevedad, otorgando en forma simultánea apoyo al afectado y sus familiares si fuera del caso.

**Violencia intrafamiliar.** Por otra parte, también es de interés institucional la violencia intrafamiliar, por cuanto un militar que no es capaz de administrar bajo su propio discernimiento, reacciones violentas hacia sus seres queridos, no está capacitado para el ejercicio de su función, por cuanto es atentatorio y contrario al honor, valores y principios de la profesión militar

Por ello, el año 2015 la institución publicó la cartilla "Procedimientos ante hechos de violencia intrafamiliar a nivel institucional" con el objetivo de orientar a los mandos y transpa-

rentar la forma de abordar esta problemática por medio de un procedimiento estandarizado que permita educar, prevenir y promover el cambio cultural que se requiere para disminuir la ocurrencia de hechos de VIF.

Sobre esa base, desde la publicación de la cartilla se ha logrado dar mayor visibilidad a este tema, allando los caminos para que el personal afectado pueda expresar sus problemas y de esta manera, aplicar los procedimientos correspondientes. Paralelamente, se ha trabajado difundiendo la forma de abordar estos casos y promoviendo el cambio cultural a través de 92 actividades preventivas, principalmente, a través de charlas impartidas por equipos multidisciplinarios de la institución como también, por profesionales del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Carabineros de Chile y los respectivos municipios, lo que permitió capacitar a 21.120 integrantes del personal de planta (oficiales, cuadro permanente, soldados de tropa profesional y empleados civiles), 491 soldados conscriptos y 35 familiares.

## **BENEFICIOS SOCIALES PARA EL PERSONAL**

Con el fin de fortalecer el bienestar de los integrantes del Ejército y sus familias, la institución, a través del Comando de Bienestar (COB), pone a su disposición diversos beneficios que se encuentran orientados a mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar.

### **Beneficios habitacionales para el personal**

El personal militar está sujeto a destinaciones en diferentes lugares del país, por ello, la institución entrega ciertas condiciones básicas para que este proceso sea un verdadero aporte a la función militar, para lo que, el Ejército se encuentra en un proceso de adquisición y mejoramiento de las viviendas fiscales a lo largo de país, tema que se encuentra detallado en la Memoria del Ejército 2017, Capítulo I, subtítulo “Apoyo al personal”, disponible en la web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).

### **Vivienda propia**

La Jefatura de Ahorro para la Vivienda del Ejército (JAVE) apoya sistemáticamente al personal institucional en la adquisición y mantención de la vivienda propia a través de distintos productos crediticios, así como de ges-

tión inmobiliaria y proyectos, tema detallado en la Memoria del Ejército 2017, Capítulo I, subtítulo “Apoyo al personal”, disponible en la web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).

### **Beneficios recreacionales para el personal**

La institución cuenta con 34 instalaciones recreacionales de diverso tipo a lo largo del país para que los miembros de la institución y su grupo familiar puedan tener un descanso adecuado, recreación y esparcimiento en condiciones económicas favorables en establecimientos especialmente diseñados y adecuados para ello. Este tema se encuentra detallado en la Memoria del Ejército 2017, Capítulo I, subtítulo “Apoyo al personal”, disponible en la web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).

## **BENEFICIOS ASISTENCIALES**

### **Jardines infantiles y salas cunas**

El servicio de educación parvularia, a través de los jardines infantiles y salas cunas, entrega educación de calidad a los hijos y cargas familiares del personal de la institución en servicio activo, condición de retiro y de otras instituciones de las Fuerzas Armadas. Para ello, cuenta con 32 jardines infantiles y 14 salas cunas distribuidas a lo largo del país. Este



tema se encuentra detallado en la Memoria del Ejército 2017, Capítulo I, subtítulo “Apoyo al personal”, disponible en la web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).

### **Becas de estudio**

Todos los años, la institución, otorga la “Beca Ejército de Chile” y la “Beca Comandante en Jefe del Ejército”, las que son administradas por la Jefatura de Zonas de Bienestar, del COB.

La Beca “Ejército de Chile”, con 18 cupos, está destinada a los alumnos que cursen los últimos años o los seis últimos semestres de las carreras de medicina, odontología, veterinaria, psicología, ingeniería y derecho, con un promedio de 5.0 el año anterior a la postulación, tengan o no vinculación con la institución y con el criterio de selección de excelencia académica.

La “Beca Comandante en Jefe del Ejército”, con 50 cupos, se concede de acuerdo a criterios de selección académicos, sociales y económicos, a los hijos del personal de planta en servicio activo de la institución, que estudien carreras de educación superior, a partir del 2º año con promedio superior o igual a 5.0.

### **Convenios**

A través de las “Zonas de Bienestar”, el Ejército pone a disposición de sus integrantes una serie de convenios cuyo detalle se puede encontrar en el sitio web del COB ([www.bienestarejercito.cl](http://www.bienestarejercito.cl)) y en intranet.

### **Casas de acogida**

Su objetivo es otorgar albergue transitorio a personal, cónyuges o hijos (cargas familiares) del personal en servicio activo, que residiendo en regiones, deben concurrir a tratamiento médico al Hospital Militar de Santiago, al Hospital Militar de Antofagasta u otros centros de salud, por padecer enfermedades graves. En este tipo de instalaciones se proporciona alojamiento y desayuno a un muy bajo costo. Existen Casas de Acogida en Antofagasta, Santiago, Concepción, Coyhaique y Punta Arenas.

### **Residencias universitarias**

Las residencias universitarias están destinadas a los hijos del personal en servicio activo, que se encuentren en regiones o en comisión de servicio en el extranjero, y que cursen estudios superiores en Santiago, Antofagasta, Concepción y Valdivia.

## Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército (CRIE)

El CRIE tiene como misión prestar atención integral a los niños que enfrentan enfermedades o trastornos crónicos de tipo neurológico, muscular, motor y enfermedades afines, trastornos del lenguaje y psicomotor variados, hijos del personal de la institución, así como de otras ramas de la Defensa Nacional y, excepcionalmente particulares las que están sujetos a la disponibilidad de cupos.

El año 2017 el CRIE realizó los siguientes números de atenciones en las diversas especialidades:

Enero	1.617
Febrero	828
Marzo	2.134
Abril	1.966
Mayo	2.478
Junio	2.078
Julio	1.765
Agosto	2.488
Septiembre	1.961
Octubre	2.325
Noviembre	2.658
Diciembre	1.078
<b>Total</b>	<b>23.376</b>

## Atenciones por previsión

Previsión	Total
DIPRECA	1.568
FACH	887
NAVAL	785
PARTICULARES	3.874
EJÉRCITO	16.262
<b>Total</b>	<b>23.376</b>

## Atenciones por especialidad

Especialidades	Total
Kinesiología	6.627
Psicopedagogía	1.286
Fonoaudiología	6.140
Terapia ocupacional	4.502
Fisiatría	577
Neurología	296
Enfermería	62
Traslado	239
Sala	955
Psicología	2.122
Asistente social	154
Arteterapia	416
<b>Total</b>	<b>23.376</b>



Paralelamente, el año 2017, en dependencias del Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército, se dio término al VII Curso de certificación internacional de la Internationale Voigt Gesellschaft, "Cinesiología del desarrollo

aplicada en lactantes, niños y adolescentes con alteraciones motoras según Voigt".

Esta certificación fue realizada en un período de 2 años y contó con la participación de kinesiólogos de Argentina, México, Co-

lombia y Chile. El curso de certificación internacional se desarrolló en las instalaciones del CRIE, favoreciendo con ello a más de 80 pacientes, en donde las instructoras, Andrea Rose-Schall, Lidia Juárez y Mónica Menéndez pudieron evaluar conjuntamente y proponer lineamientos técnicos en el desarrollo de los respectivos tratamientos Vojta que dichos pacientes realizan en ese centro de rehabilitación.

La instalación de salud realiza esta colaboración conjunta con la Corporación Vojta Chile y la Internationale Vojta Gesellschaft, a través de un convenio redactado y firmado en Chile, transformándose oficialmente en el centro de referencia de Terapia Vojta en Latinoamérica. En esta última certificación internacional fue graduada la kinesióloga, Constanza Galdámez, miembro del equipo clínico del CRIE, aumentando con ello a cuatro kinesiólogos especialistas y certificados en esta terapia.

El Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército, participó en el 8° torneo interregional de frontón boccias para personas en situación de discapacidad "Copa Andrés López 2017", con dos equipos de seis integrantes cada uno.

En esta actividad, los pequeños pasaron a la semifinal, donde finalmente lograron el primer y cuarto lugar, premiados con copas y medallas.

La actividad deportiva conlleva importantes beneficios como: promover la autosuperación, mejorar la autoconfianza, establecer el deporte como medio de integración, mejorar las cualidades perceptivo-motoras, adquirir y perfeccionar las capacidades coordinativas, entre otras.

### **Afiliación a caja de compensación de asignación familiar**

En el marco del acuerdo firmado por el Ejército y la Caja de Compensación "Los Andes", en agosto de 2016, que creó una alianza de apoyo y cooperación mutua entre ambas entidades, el 16 de junio de 2017, luego de un período de marcha blanca de ocho meses, se firmó el protocolo de acuerdo que oficializa y protocoliza la calidad del Ejército como organización adherente a la Caja de Compensación "Los Andes", con el fin de maximizar los beneficios de bienestar y salud al personal institucional y su grupo familiar.

## Fundación de Señoras del Ejército de Chile

Como institución de derecho privado y autónoma, sin fines de lucro, tiene la misión de brindar apoyo a las familias de los integrantes del Ejército. En este contexto, el año 2017, desarrolló las siguientes actividades:

- Firma de convenio de cooperación. El Comando General del Personal y la Fundación de Señoras del Ejército firmaron, el 8 de febrero, un convenio marco de cooperación entre la institución y la fundación, para establecer las condiciones generales y básicas que regulen su relación a lo largo del país, con la finalidad de celebrar todos sus actos de cooperación en los ámbitos de la salud, bienestar y apoyo al personal y su entorno familiar.
- Reinauguración de residencia universitaria "San Alberto Hurtado Cruchaga". En una ceremonia, realizada el 30 de marzo se realizó la reinauguración de dicha residencia universitaria, luego de una remodelación en la que colaboró la Fundación.
- Beca Fundación de Señoras del Ejército. La fundación entregó las becas destinadas a colaborar con el personal de oficiales y cuadro permanente de la institución. Estas corresponden a una ayuda monetaria

para financiar los estudios y reconocer el esfuerzo de los hijos del personal que cursan el 1<sup>er</sup> año de educación superior y que hayan demostrado excelencia académica durante su enseñanza. El año 2017 se asignaron 23 becas a hijos del personal.

- Inauguración centro de actividades. Con el fin de que el personal y sus familias que residen en la guarnición militar de Porvenir, cuenten con un recinto con capacidades para realizar actividades recreativas, de desarrollo personal y de esparcimiento, se inauguró el "Centro de Actividades Porvenir".



## **DERECHO DE ASOCIACIÓN**

La profesión militar requiere de quienes la ejercen, dedicación plena y consagración integral a los valores y principios permanentes de la nación chilena; ello implica, por tanto, renuncias personales en función de la demanda de seguridad de la sociedad toda. Las responsabilidades derivadas de la facultad conferida por el Estado, en cuanto al monopolio en el empleo de las armas y de la fuerza, obligan a su prescindencia de la contingencia político-partidista y de la limitación de ciertos derechos, como la expresión pública de ideas o afinidades políticas, integrar un partido político, participar de demandas salariales o formar asociaciones gremiales, entre otras. Derechos, que conforme a lo consignado en la Constitución Política de la república para los integrantes de las Fuerzas Armadas, se regirán en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario por las normas pertinentes de su respectivo estatuto.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, es dable señalar que tras ser aprobados legalmente los estatutos presentados por trabajadores del sector salud de la institución que no se rigen por el DFL N°1, tendientes a conformar asociaciones gremiales con el fin de velar, en conjunto, por la calidad de vida laboral, se encuentran plenamente vigentes,

cumpliendo las funciones que dispone la norma.

## **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Para el Ejército, la salud de su personal y sus familias resulta fundamental, por lo que más allá de la medicina curativa se hace especial énfasis en implementar programas de medicina preventiva, tales como:

### **“Diagnóstico de Salud del Ejército”**

Durante el año 2017, se dio a conocer los resultados de la “Encuesta de Salud 2016”, que considera los hallazgos más significativos respecto a las problemáticas de salud que afectan a los beneficiarios del Sistema de Salud del Ejército, utilizando entre otras fuentes de datos, los que aportaron los mismos usuarios del sistema además de un análisis de las capacidades de la Red de Salud para responder a las demandas de sus beneficiarios.

Los resultados de este diagnóstico permitirán ajustar las capacidades técnicas y humanas a las necesidades de los beneficiarios y fortalecer la implementación de un nuevo Modelo de Salud Familiar, el que se caracteriza por poseer una mirada integral, que reconoce al individuo en su entorno, familia, creencias y hábitos, entre otras particularidades.

## Programa cardiovascular y educación y promoción de la salud

Su objetivo es la detección precoz de factores de riesgo cardiovascular y de patologías cardiovasculares, y el desarrollo de hábitos de vida saludable como factores protectores de la salud.

### Actividades

- **Plan de Vida Sana.** El programa consiste en promover la vida saludable disminuyendo los factores de riesgo asociados al tabaquismo, mala alimentación, consumo de alcohol, sedentarismo, obesidad y altos índices de colesterol, entre otros. Este fue ejecutado en Iquique, Coyhaique, Punta Arenas, Academia de Guerra del Ejército (ACAGUE) y Academia Politécnica Militar. Además, se realizó el seguimiento a los pacientes evaluados en Arica después de 6 meses de terminado el plan.
- **Curso RCP-DEA.** Capacitación a personal del área de la salud y administrativos de la institución en Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y uso-manejo del Desfibrilador Externo Automático (DEA).
- **Participación PROGRESSE.** Curso dirigido a los alumnos de IV año de la Escuela Militar sobre alimentación saludable y enfermedades cardiovasculares.
- **Material educativo adhesivo en ascensores.** Confección, distribución e instalación de adhesivos para ascensores con información de salud preventiva.
- **Campaña mes del corazón.** Durante el mes de agosto se ofreció a los pacientes y personal del edificio corporativo, el servicio preventivo de: toma de presión arterial, pulso, peso, estatura, entrega de pautas de alimentación por patologías y recomendaciones generales sobre estilos de vida saludables.

## Programa VIH

Busca detectar y prevenir la infección VIH en el personal en servicio activo de la institución, al ingreso y durante su permanencia, educándolo, además, sobre enfermedades de transmisión sexual y promoviendo conductas sexuales saludables.

### Actividades

- Realización de talleres de formación monitores de VIH/SIDA. Curso para la actualización en la prevención de la infección VIH y otras de transmisión sexual.
- Educación continua sobre VIH y otras infecciones de transmisión sexual en personal institucional.
- Participación en curso PROGRESSE dirigido a alumnos de 4° año de la Escuela Militar con charlas sobre VIH y otras infecciones de transmisión sexual.
- Supervisión de la adecuada consejería, notificación al Ministerio de Salud y derivación de los casos confirmados como positivos, en postulantes al servicio militar (SM).
- Supervisión permanente y control de la adecuada derivación de los postulantes al SM, con infección VIH a su sistema de salud natural.
- Seguimiento periódico de los casos positivos institucionales. Seguimiento en relación a situación médica, cumplimiento de controles médicos, tratamiento, destinaciones.
- Capacitaciones sobre infección VIH/SIDA para los grupos que participan en las misiones de paz en Haití, Bosnia y Herzegovina y Chipre planificadas durante el año 2017.





- Reunión de Trabajo con el Ministerio de Defensa Nacional y Ministerio de Salud sobre el plan de trabajo 2017/2018 en coordinación con el Programa Nacional de Prevención y Control de VIH/SIDA e ITS.

### **Programa de enfermedades oncológicas de la mujer**

Su propósito es promover en el personal femenino de planta activo del Ejército, la salud y prevención de la aparición de cáncer de mama y de cuello uterino, a través de la detección precoz y sus factores de riesgo, así como el seguimiento de aquel personal que los haya presentado durante su permanencia. Este programa se desarrolla y controla en forma anual.

### **Programa salud mental**

Este programa surgió para dar una solución oportuna a los trastornos de salud mental que pudiesen afectar a la Fuerza Terrestre y otros beneficiarios del Sistema de Salud del Ejército, mediante la elaboración de estrategias y actividades que contribuyan a la prevención del desarrollo de enfermedades, a su curación y a la promoción de un nivel de salud mental adecuado, fortaleciendo sus factores protectores.

### **Actividades**

- Talleres de “Primeros Auxilios Psicológicos y Detección de Conductas de Riesgo de Salud Mental”, en unidades de Punta Arenas y Concepción.
- Curso PROGRESSE de Medicina Preventiva dirigido a alumnos de 4° año de la Escuela Militar, sobre consumo problemático de alcohol y primeros auxilios psicológicos y tabaco y salud.
- Participación en programa de resiliencia y bienestar (PREBI).
- Intervención y apoyo al Plan Vida Sana por medio de talleres de “Conducta Alimentaria” y “Aspectos Psicológicos de la Obesidad”, entre otros.
- Elaboración y difusión de material psicoeducativo preventivo (consumo problemático de alcohol, tabaco, VIH, etc.).

### **Programa de prevención de la salud del personal en comisión de servicio en el extranjero (OPAZ)**

Su propósito es mantener un estado de salud óptimo del personal comisionado en el extranjero, previniendo oportunamente la acción de agentes y factores de lesiones y en-

fermedad, con el fin de otorgar las medidas de control y prevención efectivas para evitar secuelas, incapacidad y/o muerte; antes, durante y luego de su empleo.

### **Actividades**

Atención a 90 integrantes del Ejército destinados a comisión al extranjero.

- Consejería por viaje internacional.
- Evaluación de salud: toma de exámenes médicos y llenado de fichas médicas.
- Administración de vacunas.
- Gestión de seguros médicos.

### **Programa de salud ocupacional**

Tiene por finalidad promover y mantener el bienestar de los integrantes de la institución, previniendo el daño a la salud por las condiciones de su trabajo.

### **Actividades**

- Evaluación de puesto de trabajo, toma de exámenes audiométricos al personal expuesto a ruido.
- Vigilancia ocupacional para personal que se desempeña en gran altitud geográfica en la guarnición de Arica. Se realizaron las

bases técnicas y coordinaciones para la ejecución del curso de "Hipobaría Intermitente Crónica a Gran Altura Geográfica".

- Evaluación ambiental de puestos de trabajo, fiscalización de la especialidad nociva y toma de exámenes al personal acogido a vigilancia médica en la VI y la I DE.
- Curso Hipobaría Intermitente Crónica. Curso de Salud Ocupacional y Rescate en Montaña al personal del DESMOT N° 24 Huamachuco, CMM Arica, Centro Médico Militar, entre otros.
- Coordinaciones para la implementación y vigilancia médica del personal expuesto a humos metálicos.
- Congreso Latino Americano XXI JOLASEHT. Presentación de proyecto de implementación de vigilancia ocupacional de exposición a gran altura geográfica en representación del Ejército, realizada en Bogotá, Colombia.
- Desarrollo de investigación con la Universidad Andrés Bello para maestrías del Ejército sobre los efectos de la calidad del aire en el rendimiento y salud del personal de maestrías y talleres institucionales.

## **Programa de vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles**

Se encuentra orientado a conocer el comportamiento de las enfermedades transmisibles, especialmente de aquellas con potencial epidémico.

### **Actividades**

- Vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles de notificación obligatoria (ENO).
- Colaboración con el Sistema de Vigilancia Epidemiológico Nacional, centralizado en el Departamento de Epidemiología del Ministerio de Salud, informando y notificando los casos a través de los medios pertinentes.
- Supervisión y control del manejo oportuno de situaciones de alarma epidemiológica y de la adopción de medidas preventivas antes, durante y posterior a la aparición de estas enfermedades.
- Coordinación, supervisión y organización del estudio de brote en el momento en que se produce.
- Elaboración de circulares de acuerdo al escenario epidemiológico imperante y

distribución de la: circular “Medidas de prevención contra la infección por virus Hanta” (febrero 2017); circular “Prevención de enfermedades respiratorias” a todas las unidades del Ejército (abril 2017); circular “Medidas manejo de brote de Neumonía” (mayo 2017).

## **Programa de Saneamiento del Ambiente Laboral**

Busca mantener la vigilancia y control de los factores de riesgo del ambiente y su impacto en la salud del personal.

### **Actividades**

- Diplomado en Inocuidad de alimentos sistema HACCP, año 2017. Curso de posgrado semipresencial impartido por el Instituto de Nutrición y Tecnología (INTA) de la U. de Chile, en el que participaron 8 oficiales de Veterinaria de las guarniciones de Arica, Antofagasta, Calama, Santiago y Coyhaique.
- Adquisición y distribución de 7 equipos de bioseguridad respiratoria. Equipo de protección respiratoria para uso en actividades de prevención y control de virus Hanta en terreno, para uso por parte del personal de veterinaria en unidades del Ejército de la zona centro sur del país.

- Cursos de capacitación y entrenamiento en técnicas de laboratorio para el análisis microbiológico de agua y alimentos. Actividades de instrucción y entrenamiento dirigido al personal de veterinaria que trabaja en los laboratorios de agua y alimentos del RL N° 6 "Pisagua" y CLD N° 4 "Coyhaique".
- Seminario de veterinaria militar en el área de saneamiento ambiental en dependencias de la Escuela de los Servicios. Los contenidos se enfocaron en las actividades de salud pública que desarrolla el personal de veterinaria en diferentes unidades del Ejército.
- Adquisición y distribución de fotómetros para el análisis de turbiedad y cloro libre en agua de consumo (33 unidades) y termómetros digitales para control de temperatura de alimentos (27 unidades).

### **Programa institucional "Boca Sana"**

Su objeto es alcanzar una población sana y con una odontología enfocada, principalmente, a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, con énfasis en el autocuidado, con el fin de disminuir los factores de riesgo y aumentar los factores protectores de

la salud bucal con centro de gravedad en la atención primaria y en la totalidad de los beneficiarios del Sistema de Salud del Ejército (SISAE).

### **Actividades**

- Levantamiento epidemiológico de la salud dental de los beneficiarios del SISAE
- Propuesta de promoción de intervención bucal (prevención) en jardines infantiles y colegios institucionales de la Región Metropolitana.
- Implementación del Programa Boca Sana (PBS) para embarazadas y niños de 6 años, cuyos beneficiarios estén adscritos a los Fondos Solidarios (FOSAFE y Fondo Complementario).

### **Otras actividades**

Plan de Prevención y Tratamiento del Tabaquismo.

Con este plan se busca disminuir la prevalencia de los índices de tabaquismo, evitando su consumo por medio de intervenciones de carácter preventivo y contribuir al cese del tabaquismo a través de acciones curativas. En una primera etapa, el plan se encuentra dirigido

a los beneficiarios titulares activos y en forma posterior, a los titulares pasivos y las cargas familiares.

### **Curso militar “Enfermedades Tropicales para las Fuerzas Armadas”**

El curso se desarrolló entre el 29 de mayo y el 2 de junio de 2017, con el objetivo de capacitar a oficiales de sanidad de las Fuerzas Armadas, así como a médicos y profesionales civiles de la salud, en conceptos básicos sobre enfermedades transmisibles y endémicas

en el teatro de operaciones de África Tropical Subsahariana.

### **Personal se capacitó en sistema informático “Aurora”**

Con motivo de la implementación de la plataforma única de datos denominada “Aurora”, se capacitó a personal del área de Sanidad y Sanidad Dental del Comando de Salud del Ejército (COSALE), para lograr un buen desempeño en el correcto registro de los datos relacionados con la bioestadística.





## PREVENCIÓN DE RIESGOS

La actividad profesional que desarrollan a diario los integrantes del Ejército, en particular la Fuerza Terrestre, en diversas zonas geográficas, con variado material militar, exige un gran esfuerzo físico y preparación técnica acabada, lo que conlleva riesgos importantes, por ello, toda iniciativa que se desarrolle para prevenir la ocurrencia de accidentes es fundamental y la educación y el control son elementos centrales para el cumplimiento de este objetivo.

En este contexto, durante el año 2017, destacan las siguientes actividades:

- Desarrollo de la Directiva de Prevención de Riesgos para el Ejército, en mayo del año 2017.
- Realización del curso a distancia básico, "Sistema de Prevención de Riesgos del Ejército" (SIPRE) 2017.
- Creación del modelo de "Reglamento especial para empresas contratistas en el Ejército", en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 20.123 y el Decreto 76.
- Desarrollo de videoconferencias con el propósito de informar al personal del área de prevención de riesgos, acerca de los avances que se han materializado en relación a la planificación, organización, doctrina, control de gestión, medicina preventiva, además de otros temas de aplicación y coordinación.

- Apoyo profesional institucional para el “Curso Militar de Enfermedades Tropicales para las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile año 2017”.
- Premio “Rosalino Fuentes Silva 2016” en el quincuagésimo quinto concurso nacional anual de seguridad, el que fue entregado a comienzos del año 2017.
- Actualización de la circular sobre procedimientos ante accidentes laborales para el personal institucional.
- Curso de gestión de riesgos aplicado a la administración pública. Con la finalidad de implementar el Sistema de Gestión de Riesgos en el COSALE, e incrementar las competencias en estas materias, se realizó dicho curso, de manera de efectuar en forma eficiente el levantamiento de los riesgos relevantes y críticos de la organización, y así poder establecer posteriormente los planes de tratamiento que contribuyan a mejorar los controles establecidos en cada proceso.

### **Sistema de Control Estadístico de Accidentes**

Con el fin de conocer la magnitud y características de los accidentes laborales a nivel

institucional, para analizar y orientar debidamente las medidas de seguridad, la Jefatura de Sanidad Militar, implementó el Sistema de Control Estadístico de Accidentes (SICEA), herramienta analítica de gran rendimiento en seguridad del personal, que permite controlar la cantidad de accidentes en cuanto a sus causas, gravedad, la localización de puestos de trabajo con riesgo, zonas del cuerpo más expuestas y otras variables que pueden incidir en los accidentes, lo que permite obtener conclusiones válidas para tomar decisiones, fundadas en los datos ingresados.

Este sistema comenzó su período de prueba a nivel Ejército el 3 de febrero de 2017, desempeñándose como unidades piloto el R. N° 12 “Sangra” y R. N° 21 “Coquimbo”. Este recurso informático permite de forma rápida y amigable conocer los antecedentes con respecto al grado de accidentabilidad existente en las diversas actividades, pudiendo orientar la acción de las técnicas operativas de seguridad, a través de la información obtenida.

En marzo de 2017, comenzó su período de marcha blanca para todas las unidades de la institución, por lo que las cifras que se darán a conocer a continuación comprenden los datos levantados en el período abril-diciembre del año 2017.

## Accidentes del trabajo y de trayecto

Dentro del primer período comprendido entre el 30 de abril al 31 de diciembre del 2017, se produjeron un total de 629 accidentes, conforme a la siguiente tabla:

Tipo de evento	Con tiempo perdido	Con alta inmediata	N° total de accidentes
A causa o con ocasión del trabajo	310	136	446
Accidente de trayecto	49	19	68
No a causa del trabajo habitual			115
			629

## Accidentes según clasificación

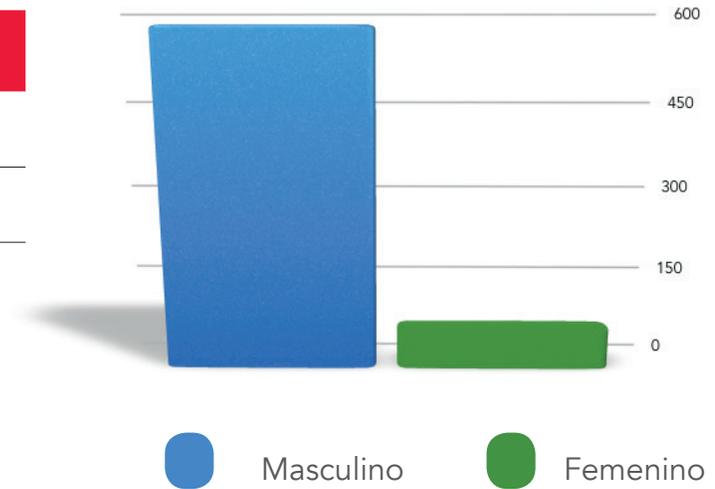
La gran parte de los accidentes en las unidades fueron de carácter leve, los que en su mayoría fueron protagonizados por soldados conscriptos, esto debido a la falta de experiencia en el desarrollo de las diferentes actividades de instrucción. Lamentablemente, se produjo un accidente fatal. La víctima fue un soldado conscripto del DESMÑA N° 9 ARAUCO, el que realizando actividades de instrucción física militar sufrió un desmayo, siendo asistido en forma inmediata por el enfermero de servicio y evacuado a un centro de urgencia, en donde a raíz de un paro cardiorrespiratorio no recuperable falleció en el trayecto, cabe señalar que, desgraciadamente, el soldado padecía de un mal congénito al corazón.

Clasificación	Accidentes
Leve	464
Grave	124
Fatal	1
Investigación*	62

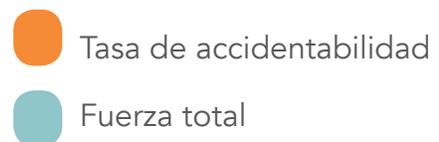
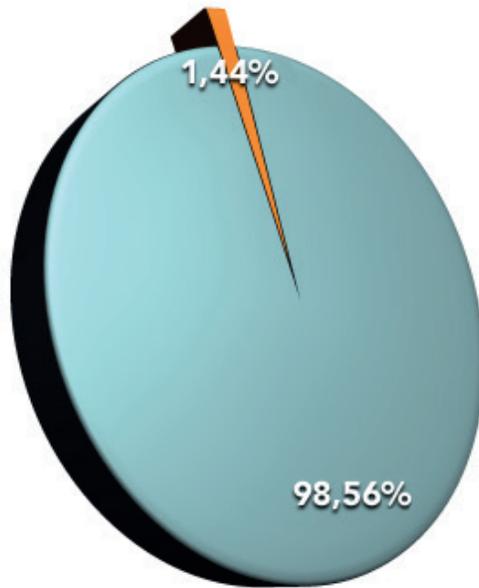
\* En proceso de clasificación por parte del asesor de Prevención de Riesgo, correspondiente a cada repartición.

### Accidentes según sexo

Sexo	Accidentes
Masculino	583
Femenino	68



### Tasa de accidentabilidad del Ejército de Chile, año 2017



## CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

El Ejército busca acrecentar la preparación profesional de sus integrantes de manera integral en cada una de las etapas formativas y de especialización que se dan a lo largo de su carrera.

La especificidad de la profesión militar y la naturaleza de sus funciones, requiere contar con integrantes eminentemente vocacionales y altamente calificados. Por ello, la educación militar que entrega la institución resulta clave para su desarrollo estratégico y su funcionamiento, de manera de cumplir en forma eficiente con las exigencias propias del empleo militar, y lo que el país y la sociedad demanda.

Con este fin, el Ejército realiza, año a año, diversos procesos formativos, de nivel técnico-profesional o de especialización y de formación superior o posespecializada, que unidos a la capacitación, incrementan las competencias profesionales de oficiales, personal del cuadro permanente, empleados civiles, soldados de tropa profesional y contingente.

El siguiente cuadro describe el resumen de los diferentes cursos impartidos por los institutos dependientes de la División Educación, o gestionado a través de esta, conforme a la programación docente y de capacitación institucional del año 2017:

Cant	Tipo de cursos	Sexo		Tot
		M	F	
39	Cursos formativos	1.924	268	2.192
77	Cursos de requisito	2.406	224	2.630
8	Cursos de especialidad primaria	227	14	241
11	Cursos de especialidad secundaria	480	35	515
34	Cursos de complementación de especialidad	1.888	373	2.261
<b>169</b>	<b>Total general</b>	<b>6.925</b>	<b>602</b>	<b>7.839</b>

En tanto que los cursos de capacitación de año 2017 en el país, se ejecutan en los ámbitos institucional, interinstitucional, conjunto,

extrainstitucional y en la ANEPE y CECOPAC, conforme al siguiente detalle:

Ámbitos	Cursos	OF		CP		SLT		Alumnos		PAC		ECP		PC		PAH		TAT		Subtotal		Total
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Institucional	9	19	0	215	2	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	248	2	250
Interinstitucional	2	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0	30
Extrainstitucional	11	7	2	7	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	7	22
ANEPE	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	3
Subtotal género por categoría		28	2	252	7	14	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	295	10	305
Subtotal categoría		30		259		14		0		1		1		0		0		0		305		
<b>Total</b>		<b>305</b>																				

Esta materia y sus alcances pueden ser profundizados en la “Memoria del Ejército 2017”, que se encuentra disponible en el sitio web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).

## Formación Valórica

La formación valórica se considera fundamental y la base de la educación militar, por ello, las unidades de aprendizaje correspondientes, no solo se encuentran contempladas en las mallas curriculares, sino que además, son reforzadas mediante reuniones de los comandantes con sus subalternos, donde se efectúan estudios de casos, estrategias didácticas que analizan el accionar correcto del personal.

Por ello, las materias relacionadas a los derechos humanos (DDHH) y el derecho interna-

cional de los conflictos armados (DICA), son temas esenciales en la formación y especialización de los integrantes del Ejército.

Es así como, durante el año 2016, las Direcciones de Educación de las Fuerzas Armadas y la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, trabajaron en la determinación de un programa denominado “Núcleo Básico de contenidos en Derechos Humanos”, con el fin de sistematizar y visibilizar la enseñanza de esta materia en las escuelas matrices de las ramas castrenses, el que fue aprobado el año 2017 por el Ministerio de Defensa Nacional y que

está constituido por las siguientes unidades de contenido:

- Teoría de los derechos humanos.
- Bases jurídicas de los derechos humanos.
- Regímenes jurídicos en derechos humanos.
- Derecho penal en derechos humanos.
- Rol de las Fuerzas Armadas en el respeto, promoción y protección de los derechos humanos.

De esta forma, durante el año 2017, se efectuaron los ajustes necesarios en los respectivos programas curriculares de las escuelas matrices, para ser aplicado durante el año académico 2018.

Cabe hacer mención, que desde el año 2000, estos contenidos y principios han estado comprendidos dentro de los respectivos programas de educación del sistema educativo institucional (SEI), manifestándose tanto en el sistema docente como también en los procesos de capacitación, entrenamiento e instrucción.

Es así como, durante el año 2017, se dictaron los siguientes, cursos y seminarios:

### **Curso de derechos humanos para docentes de las Escuelas Matrices del Ejército**

El Instituto Nacional de Derechos Humanos realizó un curso dirigido a los profesores de la Escuela Militar y de la Escuela de Suboficiales del Ejército, con el objetivo de fortalecer la educación en derechos humanos del Ejército. Para ello se abordaron temas como derecho humanitario, igualdad y no discriminación, entre otros, con énfasis en el desarrollo de prácticas pedagógicas que se orienten a la efectiva integración de estos conocimientos. El curso tuvo una duración de 40 horas.

### **Seminario de educación en derechos humanos en las Fuerzas Armadas**

Esta instancia de formación, fue organizada por las Subsecretaría para las Fuerzas Armadas y dirigida a profesores y a personal que trabaja en relación a esta materia. Los expositores, pertenecientes a organismos gubernamentales, internacionales y centros de estudio, abordaron diversos temas relacionados con los derechos humanos, tales como, principios y normas, igualdad y no discriminación, género, personas con necesidad de protección, pueblos indígenas, entre otros.

**Cursos de Escuelas Matrices que incorporan "Derecho Internacional Humanitario (DIH) y Derechos Humanos" (DDHH).**

Resumen general de DDHH y DIH en institutos						
Tipos de cursos	Total horas (DIH y DD.HH)	Porcentaje por sexo				Total
Especialidades primarias (academias)	310	144	95%	8	5%	152
Escuelas matrices (ESCMIL y ESCSOF)	122	2.596	88%	354	12%	2.950
Formativos	66	387	91%	36	9%	423
Requisito	529	751	90%	102	12%	833
Especialidades secundarias	59	719	83%	150	17%	869
Especialidades de complementación	88	18	86%	3	14%	21
<b>Total</b>	<b>1.174</b>	<b>4.615</b>	<b>88%</b>	<b>653</b>	<b>12%</b>	<b>5.248</b>





REPORTAGE



## CAPÍTULO IV VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

Consciente de su profunda relación con la sociedad, el Ejército pone sus capacidades a disposición de la comunidad, sin desnaturalizar la función militar, para contribuir a su desarrollo sostenible sobre la base de dos pilares: las Operaciones Distintas a la Guerra, es decir, cuando actúa por mandato a consecuencia de desastres naturales o provocados por el hombre; y la Responsabilidad Social Institucional, que busca el involucramiento con las comunidades de las que forma parte la institución, a través de diversas acciones.



## **EMERGENCIA NACIONAL Y PROTECCIÓN CIVIL**

La fuerza militar es un potencial que el Estado utiliza ante la ocurrencia de situaciones de catástrofes y/o emergencias, ya que cuenta con el equipamiento y preparación para enfrentar escenarios de caos de manera eficiente y efectiva.

El Comando de Operaciones Terrestres tiene como misión coordinar, disponer y controlar la organización, preparación y equipamiento de las unidades de emergencia, consideradas en la planificación institucional para el apoyo ante catástrofes y desastres en territorio nacional.

**Para tales fines, se rige de acuerdo a la siguiente normativa:**

- Ley N°16.282 (1965). Disposiciones para casos de sismos y catástrofes.
- DS N° 156 (2002). Plan Nacional de Protección Civil.
- Directiva “Centinela” del Ministerio de Defensa Nacional para la coordinación y participación de las Fuerzas Armadas frente a situaciones de emergencia o desastres.

- Plan de Empleo de los Medios del Ejército en Caso de Emergencias, Desastres y Catástrofes “Puelche III” (2014).

Dentro del Plan de Protección Civil, los medios del Ejército juegan un rol principal en la respuesta que se lleve a cabo, destinando parte de sus medios para la conformación de Unidades Fundamentales de Emergencia (UFEs), Brigadas Forestales de Refuerzo (BRIFEs) y Patrullas de Auxilio y Rescate (PARMEs), las que se encuentran insertas en las unidades militares a lo largo del territorio nacional.

### **Medios**

#### **Unidades Fundamentales de Emergencia (UFEs)**

El Ejército cuenta con 41 unidades fundamentales de emergencia (UFEs) y 6 secciones de emergencia. Cada UFE tiene una fuerza promedio de 100 personas con 26 integrantes por sección, con los correspondientes medios motorizados, de vestuario y equipo y enlace para ser empleados ante situaciones de emergencia.

La distribución de las unidades fundamentales de emergencia del Ejército a lo largo del país es la siguiente:

Unidad	Cantidad de UFEs
Comandancia General Guarnición Ejército Región Metropolitana	9 UFEs más 2 secciones de emergencia
I División	7 Unidades fundamentales de emergencia
II División Motorizada (DIVMOT)	8 UFEs más 1 sección de emergencia
III División de Montaña (DIVMÑA)	6 UFEs más 2 secciones de emergencia
IV División	3 Unidades fundamentales de emergencia
V División	4 Unidades fundamentales de emergencia
VI División	4 Unidades fundamentales de emergencia
Brigada de Aviación Ejército (BAVE)	1 Sección de emergencia
<b>Total</b>	<b>41 UFEs 6 Secciones de Emergencia</b>

### Brigadas de refuerzos de incendios forestales del Ejército (BRIFE)

La institución dispone de 52 brigadas forestales, compuesta cada una de ellas, por una sección de 19 personas, equipadas con medios motorizados institucionales y de vestuario, equipo y medios de telecomunicaciones proporcionados por la CONAF.

La distribución de las BRIFEs a lo largo del país es la siguiente:

Unidad	Cantidad de BRIFEs
Comandancia General Guarnición Ejército Región Metropolitana	6
I DE	2
II División Motorizada	16
III División de Montaña	16
IV DE	4
V DE	6
VI DE	2
<b>Total</b>	<b>52</b>

## Patrullas de auxilio y rescate militar del Ejército (PARMEs)

La misión de los pelotones y de las patrullas de auxilio y rescate militar del Ejército, es la de efectuar a lo largo del territorio nacional, y la búsqueda, rescate y evacuación de personas extraviadas o accidentadas y cooperar en la búsqueda o rescate de aeronaves accidentadas en territorio de montaña.

El Ejército cuenta con 26 patrullas PARME y 3 patrullas anfibas, cada una de ellas conformada por 7 integrantes en el caso de las PARMEs y 10 en las patrullas anfibas. Su actuación está regulada a través del Manual de Organización y Funcionamiento del Sistema de Auxilio y Rescate de Montaña del Ejército (2009).

La distribución de las PARMEs del Ejército a lo largo del país es la siguiente:

Unidad	Cantidad de PARMEs
I DE	3 Patrullas
II DIVMOT	3 Patrullas
III DIVMÑA	9 Patrullas + 1 patrulla anfibia
IV DE	3 Patrullas + 1 patrulla anfibia
V DE	3 Patrullas
VI DE	3 Patrullas
Escuela de Montaña	2 Patrullas
Escuela de Ingenieros	1 Patrulla anfibia
<b>Total</b>	<b>26 Patrullas + 3 patrullas anfibas</b>

## **PARTICIPACIÓN DE MEDIOS DEL EJÉRCITO EN EMERGENCIAS AÑO 2017**

Las unidades mencionadas con anterioridad fueron puestas a prueba con gran intensidad, en eventos tales como:

**Incendios forestales en la zona centro y sur del país.** Entre enero y marzo de 2017 se desataron una serie de incendios en las regiones del Libertador Bernardo O'Higgins, Maule y Araucanía. Este mega incendio provocó que el Gobierno decretara Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe en las tres regiones, asumiendo, el Ejército, el mando de las tareas para combatir los incendios forestales, debiendo disponer una serie de acciones con el fin de sofocar los siniestros que dejaron a más de 7

mil damnificados, en 466.210 hectáreas quemadas aproximadamente.

En total, se emplearon 7.326 efectivos del Ejército, que fueron parte de los casi 10.000 miembros de las Fuerzas Armadas, Carabineros y diversas organizaciones del Estado e instituciones públicas que se desplegaron en la zona.

Asimismo, operaron 507 vehículos terrestres, entre carros Mowag, camiones cama baja, aljibes y maquinaria de ingenieros, según los requerimientos de las autoridades. Junto con ello, 7 aeronaves del Ejército, entre aviones y helicópteros, se emplearon como apoyo logístico, transporte de personal y como guía para el avión Supertanker en el combate de incendios.





### Detalle de las unidades empleadas en la emergencia de enero a marzo de 2017

Unidades	Medios
43 BRIFEs empleadas (brigadas de refuerzo de incendios forestales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 817 efectivos</li> <li>• 43 vehículos</li> </ul>
2 PARMes empleadas (patrullas de auxilio y rescate militar especializado)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 efectivos</li> <li>• 4 vehículos</li> </ul>
27 UFEs /30 secc. emerg. empleadas (unidades fundamentales y secciones de emergencia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.330 efectivos</li> <li>• 168 vehículos</li> </ul>
Medios aéreos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de horas de vuelo: 354,2</li> <li>• Traslado de personas: 953</li> <li>• Total de aeronaves: 7</li> </ul>
Unidades de apoyo, disponible y reserva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.137 efectivos</li> <li>• 292 vehículos</li> </ul>
<b>Total de medios empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>7.326 efectivos</b></li> <li>• <b>507 vehículos terrestres</b></li> <li>• <b>7 aeronaves</b></li> </ul>

**Búsqueda de personas desaparecidas en la mina "Delia II".** Intensos fueron los trabajos realizados por el Ejército y las instituciones involucradas en la búsqueda de los mineros, que a causa de un derrumbe en el pique de la mina Delia II, en Chile Chico, lamentablemente fueron atrapados en su interior en junio de 2017. Este acontecimiento provocó que el Gobierno decretara Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, asumiendo el mando de las tareas de rescate el comandante en jefe de la IV DE, quien, en su calidad de jefe de la Defensa Nacional, dispuso una serie de acciones con el fin de dar lo antes posible con el paradero de los mineros.

En tal sentido, se dispuso el inmediato empleo de medios humanos y logísticos del Ejército, llegando a la zona un carro que opera como centro móvil de emergencia (MERC), un equipo de buzos tácticos del Ejército y la Armada, junto a un equipo de ingenieros militares del Cuerpo Militar del Trabajo (CMT) para realizar evaluaciones técnicas en la zona, lo que permitió confirmar que, desgraciadamente, el yacimiento se encontraba totalmente inundado.

**Emergencia meteorológica (Atacama y Copiapó).** Una vez decretada la Alerta Amarilla en las regiones de Antofagasta y Atacama,

producto del evento hidrometeorológico establecido por el Sistema de Protección Civil, junto a lo solicitado por los intendentes regionales y a lo establecido en el Plan Puelche III, se resolvió desplegar medios humanos y materiales pertenecientes a la I DE, en ocho comunas de la zona, movilizándose más de 300 efectivos y 16 vehículos.

En la Región de Antofagasta, la 3ra BRIACO "La Concepción" realizó una marcha motorizada hasta la comuna de Tal Tal, con la misión de adoptar medidas preventivas en cuanto a remoción de escombros y apoyo en el traslado de civiles hacia zonas seguras y albergues. Además, se alistaron patrullas para el resguardo de quebradas por aluviones.

En la Región de Atacama, en tanto, efectivos del R N° 23 "Copiapó" se trasladaron a Chañaral, Diego de Almagro, Alto del Carmen, San Pedro, Paipote, Tierra Amarilla y Los Loros, con el fin de realizar un traslado preventivo de personas a zonas sin riesgo y albergues, conforme a las necesidades que surgieran.

**Emergencia meteorológica zona central:**

Las intensas lluvias que cayeron en la zona central en febrero de 2017 provocaron un desastre que requirió la participación institucional en tareas de búsqueda y rescate de

desaparecidos, la evacuación de más de 400 personas aisladas en las Termas del Flaco y sus alrededores, y la distribución de agua potable a los hospitales Luis Calvo Mackena y Sótero del Río.

**Rescate de personas extraviadas en la precordillera de Machalí.** La Brigada de Aviación Ejército, con su unidad de rescate aéreo (URA) del batallón de helicópteros, realizó, en octubre, la evacuación de tres jóvenes extraviados, en un helicóptero AS 532 "Cougar", desde el sector de la precordillera de Machalí en la Región de O'Higgins, hasta la unidad, donde equipos médicos los esperaban para dar los primeros auxilios y posteriormente derivarlos al Hospital Regional.

**Emergencia por aluvión en Villa Santa Lucía.** En diciembre, un alud arrasó con parte del poblado de Santa Lucía, provincia de Palena, Región de Los Lagos, provocando la lamentable pérdida de vidas humanas. En esa localidad es donde se encuentra emplazado el cuartel "Santa Lucía", que acoge el Escuadrón de Exploración Mixto Independiente "Chaitén", del Regimiento N°12 "Sangra". Este se vio severamente afectado tras el paso del barro y sedimento, ya que algunas viviendas de la villa de suboficiales ubicada al interior del cuartel resultaron con serios daños, se inundó el pabellón de la comandancia y la guardia y la bodega sufrieron la destrucción total. A pesar de ello, el personal de la unidad comenzó de inmediato las labores de rescate, evacuación de pobla-



dores y entrega de primeros auxilios. Paralelamente, el comandante del R N° 12 "Sangra", se desplazó a la zona junto al intendente de la Región de Los Ríos, a fin de constituir, junto a otras autoridades, un comité de emergencia.

A los esfuerzos se sumaron 88 efectivos, pertenecientes a unidades de la III y IV DE, con apoyo de nueve camiones (Unimog 1300, Atego Algibe, Atego Comb, Cama Baja, Tolva), un tractor con coloso y tres helicópteros (un Ecuriel y dos Cougar AS 539).

Junto a la búsqueda de las personas desaparecidas y la evacuación de pobladores desde la zona siniestrada hasta el sector "La Junta", tres helicópteros de la BAVE realizaron entrega de ayuda humanitaria y operaciones aéreas de reconocimiento. A ello se sumó la entrega de agua potable en camiones aljibe y maquinaria de ayuda a los equipos del MOP para la extracción de sedimentos y lodo, con el fin de despejar caminos y vías de acceso. También operaron en el área dos PARMes, que junto a especialistas en "avalancha", repasaron el sector en búsqueda de desaparecidos, y una cuadrilla de construcción, con la misión de apoyar las faenas de limpieza y mejoras en viviendas y dependencias del escuadrón.

## **Nuevos medios ante desastres**

Producto de las emergencias y catástrofes sufridas en el último tiempo, se detectó la necesidad de contar con un cuartel general y una unidad de despliegue rápido para arribar en un mínimo de tiempo a cualquier lugar del país que se vea afectado por un hecho de esta naturaleza.

Por lo anterior, se definió, con los actuales medios disponibles, la organización de una unidad de despliegue rápido (en medios aéreos), para concurrir a cualquier zona del país donde se requiera su presencia y se dispuso la creación de cuarteles generales de emergencia (CGE), los cuales ya han sido empleados exitosamente.

Ello permite estar en condiciones de apoyar en un mínimo de tiempo a los medios y autoridades locales, ante el nombramiento de una zona en Estado de Excepción Constitucional.

## **Centro militar desplegable**

Ante la continua ocurrencia de desastres y catástrofes nacionales, regionales y/o locales, el Ejército adquirió un centro militar desplegable. La instalación, que opera para tareas de apoyo a la planificación de instrucción y entrenamiento, puede también ser utilizada

en emergencias o catástrofes, ya que brinda soporte logístico para satisfacer las diferentes necesidades básicas del personal militar en terreno y/o a la población.

Es así que, con la finalidad de apoyar a las personas afectadas por los incendios forestales que afectaron al país a comienzos del año 2017, se puso en marcha este centro como Base de Apoyo Humanitario en Santa Olga.

Durante su funcionamiento, permitió otorgar servicio a 200 personas por día apóximadamente facilitándole instalaciones sanitarias.

Asimismo, desarrolló un esfuerzo conjunto con empresas privadas y organismos públicos como la JUNAEB, para entregar alimentación a 2.100 personas, entre personal militar, funcionarios del Estado y habitantes de la comunidad.

Paralelamente, mediante un puesto sanitario se prestó servicios básicos de salud a la comunidad y se instaló un servicio de apoyo veterinario para animales medios y menores, que se vieron afectados por los incendios.

## **Contribución a la formación en el manejo de las emergencias**

### Ejercicio “Volcano”

Este ejercicio, diseñado a nivel regional, brinda la oportunidad a las autoridades civiles de los organismos encargados de conducir la respuesta que se dé ante la ocurrencia de una emergencia y/o catástrofe en el país, para poner en práctica la planificación desarrollada, corroborando la efectividad de los procedimientos, coordinaciones y medidas adoptadas, sometiendo a prueba el proceso de toma de decisiones.

En él participan el gobierno regional, los organismos de emergencias, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad, los que se entrenan a través del Sistema de Simulación para la Gestión y el Entrenamiento de Situaciones de Emergencia (SIGEN), de la Academia de Guerra del Ejército, frente a escenarios ficticios y complejos, de acuerdo a las amenazas reales que enfrenta cada zona del país.

El año 2017 se realizó el Ejercicio “Volcano IX”, en dependencias de la Universidad Arturo Prat de Iquique, el que fue organizado por el Comando Conjunto Norte y la VI DE, entre el 23 y el 25 de agosto. El objetivo del

ejercicio estuvo destinado a la toma de decisiones ante un terremoto y posterior tsunami, explosiones y propagación de incendios en zonas industriales y la falta de comunicación del borde costero de la Región de Tarapacá. Participaron autoridades regionales, personal de la ONEMI e invitados extranjeros (EE.UU., Argentina, Brasil y Perú).

### **Convenio**

El Ejército, por medio del Instituto Geográfico Militar y la Oficina Nacional de Emergencias

del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, ONEMI, firmaron un convenio de colaboración para la mantención y utilización del Visor-Gestión de Riesgos y Desastres (GRD).

El “Visor-GRD” es la versión mejorada y complementaria del tradicional Sistema Integrado de Información para la Emergencia (SIIE) y, al igual que este, es una herramienta para el apoyo en la toma de decisiones, antes, durante y después de producido un evento catastrófico.



## CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO NACIONAL Y A LA ACCIÓN DEL ESTADO

### Apoyo a las comunidades

#### Septiembre Amigo

En el marco de la Responsabilidad Social Institucional, en el Mes de la Patria, el Ejército desarrolla el “Plan Septiembre Amigo”, el que básicamente consiste en apoyar a localidades aisladas y/o vulnerables que se encuentran en las zonas de acción del Ejército, para contribuir a fortalecer la calidad de vida de sus habitantes y cooperar a su desarrollo sostenible, a través de diversas actividades.

En el año 2017, a través de este plan, se efectuaron diversas acciones de apoyo a la comunidad en los ámbitos sanitario, veterinario, de apoyo social y cultural, por medio de las unidades de armas combinadas (UACs), en las siguientes comunas y localidades:

VI División de Ejército	Huatacondo
	Las Lloysas, Livilcar y Arica
	Chaca y Caleta Vítor
	Caquena
	Molinos (Escuela G-117)
I División de Ejército	Ollagüe
II División Motorizada	San José de Maipo
	Concepción
	Chillán
	Talca
	Santa Olga
	San Fernando, colegio Antonio Varas
	Comuna de Pumanque
Coquimbo, Quebrada de Talca	
III División de Montaña	Mulchén
	Illahuapi
	Puerto Saavedra
IV División	Chile Chico

V División de Ejército	San Gregorio
Brigada de Aviación Ejército (BAVE)	San Francisco de Mostazal
	Mulchén
Brigada de Operaciones del Ejército (BOE)	Esmeralda
	Rungue

### **Cuadro de resumen general de las atenciones y acciones de Septiembre Amigo 2017**

Medicina	423 atenciones médicas
Odontología (limpieza y eliminación de caries)	703 atenciones odontológicas
Oftalmología	147 atenciones oftalmológicas
Fonoaudiólogo	48 atenciones de fonoaudiología
Kinesiología	56 atenciones de kinesiología
Psicología	6 atenciones psicológicas
Veterinaria	1.264 atenciones
Niño sano	16 atenciones
Peluquero	486 cortes de pelo
Charlas y difusión	19
Asistencia judicial	22 asistencias
Asistencia social	26 asistencias
Registro civil	66
Reparaciones de infraestructura, electricidad, soldadura y pintura	361
Actividades culturales	16
Taller de herraje	2



### Hospital modular de campaña del Ejército (HMCE) desplegado en Linares

Asimismo, en el marco del plan Septiembre Amigo se materializó el despliegue del Hospital Modular de Campaña en Linares, el que se instaló en las canchas del Estadio Municipal de esta ciudad y cuyas atenciones se iniciaron el 4 de septiembre.

Esta actividad, que realiza el Ejército a lo largo del país, responde a un convenio entre el Ejército de Chile y el Servicio de Salud del Maule, a través del Ministerio de Salud, División de Gestión de Redes Asistenciales, en una alianza pública/pública, a fin de descomprimir las listas de espera y de esta forma, a través del Ejército, emplear las capacidades militares al servicio de la sociedad, en una acción que es parte de la Política de Responsabilidad Social de la institución.

Durante el operativo médico, el HMCE aportó con la infraestructura y profesionales especialistas, mientras que el Ministerio de Salud y FONASA colaboraron con insumos, lo que hizo posible que se realizaran 124 cirugías ambulatorias.

Procedimiento / Especialidad	Cantidad
Colecistectomía laparoscópica	32
Colecistectomía	1
Hernioplastía	15
Oftalmológica	18
Traumatológica	58
<b>Total de acciones quirúrgicas</b>	<b>124</b>

### Personal del Ejército apoyó a las comunidades de Santa Olga y Pumanque

Con el objetivo de apoyar a la comunidad que fue afectada por los incendios forestales ocurridos durante el verano pasado, el 17 de mayo el Ejército difundió un oficio solicitando un aporte voluntario del personal de \$700 por persona.

Un total de 16.953 integrantes de la institución realizaron aportes voluntarios, recaudándose un monto de \$ 11.867.100, el que se destinó a comprar azúcar para los apicultores de Pumanque en la VI Región y a reponer los instrumentos para la Banda de Guerra de los alumnos del Liceo Rural Enrique Mac Iver, de la VII Región.

## **Plan Nacional de Fomento Equino**

La Dirección General de Fomento Equino y Remonta (DIGEFER), dependiente de la División Logística, fue creada el 17 de julio de 1953 por DFL N° 192, como un organismo rector del fomento equino en el país, a objeto de evitar el decrecimiento y regular la heterogeneidad en la población caballar y mular, como, asimismo, estimular la formación de reservas de estos, asegurando el abastecimiento de los servicios nacionales que lo requieran y propendiendo a la creación de una nueva fuente de riqueza para el país.

En la actualidad, para el desarrollo del Plan Nacional de Fomento Equino para la Agricultura (PNFEA), la DIGEFER, año a año, establece convenios de colaboración en conjunto con el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y diferentes municipalidades con altos niveles de ruralidad. A través de estos convenios se establecen estaciones de monta a lo largo del país, dependiendo de la necesidad nacional, que operan gracias a un financiamiento compartido, beneficiando a pequeños y medianos agricultores.

Por medio de esta iniciativa, el Ejército presta colaboración animal y profesional a las estaciones de monta para la transmisión de la genética de razas caballares tales como, percherón, bretón de montaña y belga ardenés.

Mediante la entrega de reproductores con las características que presentan los caballares de tiro del Ejército, se obtienen cambios significativos en el fenotipo de las crías nacidas por el PNFEA, obteniendo un caballo con las características necesarias para el cumplimiento de funciones específicas de cada beneficiario.

Lo anterior permite que los pequeños y medianos agricultores puedan renovar y mejorar sus caballos, herramientas fundamentales para su trabajo en el campo, a través de un servicio gratuito y de calidad.

El desarrollo de las estaciones de monta obedece a una planificación y despliegue de reproductores y de material genético congelado, procedimientos que deben ser monitoreados para asegurar su correcto cumplimiento y ejecución según los convenios establecidos año a año.

## Temporada reproductiva 2016-2017

A continuación se expone el detalle de cada una de las estaciones de monta de la temporada reproductiva 2016-2017.

Estación de monta	Yeguas cubiertas	Yeguas preñadas	% Yeguas preñadas	Yeguas secas	% Yeguas secas	Yeguas s/ diagnóstico
U. de Chile	2	2	100,0	0	0,0	0
I.M. Pichidegua	34	8	23,5	7	20,6	19
I.M. Chimbarongo	16	9	56,3	0	0,0	7
I.M. Trehuaco	58	15	25,9	10	17,2	33
I.M. San Carlos	37	18	48,6	0	0,0	19
I.M. Chillán Viejo	24	20	83,3	0	0,0	4
I.M. Bulnes	52	13	25,0	2	3,8	36
I.M. Yumbel	42	16	38,1	4	9,5	22
I.M. Los Ángeles	52	30	57,7	5	9,6	17
I.M. Curepto	65	28	43,1	12	18,5	25
I.M. Colbún	46	30	65,2	10	21,7	6
I.M. Longaví	82	40	48,8	7	8,5	35
I.M. Cauquenes	19	11	57,9	5	26,3	3
I.M. Parral	72	25	34,7	9	12,5	38
I.M. Portezuelo	81	53	65,4	8	9,9	20
I.M. Maule**						
I.M. San Carlos (N° 2)	48	15	31,3	9	18,8	24
Regimiento de Artillería N° 1 Tacna	2	0	0,0	0	0,0	2
<b>Total:</b>	<b>732</b>	<b>323</b>	<b>60,3</b>	<b>81</b>	<b>19,8</b>	<b>291</b>

\*\* La Ilustre Municipalidad del Maule no informó resultados de la temporada reproductiva año 2016 -2017.

Año	Total montas	Yeguas preñadas	% Yeguas preñadas
2014 - 2015	1.122	649	57,8%
2015 - 2016	873	527	60,3%
2016 - 2017	732	323	60,3%



## Desminado humanitario

En el marco del cumplimiento por parte de Chile de la Convención de Ottawa sobre la “Prohibición de Empleo, Almacenamiento, Producción y Transferencia de Minas Anti Personal y sobre su Destrucción”, promulgada como Ley de la República mediante DS N° 4 de 9 de marzo de 2002, del Ministerio de Relaciones Exteriores, durante el año 2017, el Ejército continuó realizando operaciones de desminado manual y mecánico con sus medios especializados, con el propósito de

levantar la totalidad de los campos minados antipersonal y mixtos y áreas de peligro, al año 2020.

Ello permite dar seguridad a las personas y fortalecer el turismo y la agricultura, entre otros beneficios. Simultáneamente, se continuó realizando actividades para contribuir a la educación y la prevención del riesgo de minas. Esta información se encuentra abordada en profundidad en la “Memoria del Ejército 2017” disponible en el sitio institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).



## **APORTE A LA SALUD**

### **Hospital Modular de Campaña del Ejército (HMCE)**

Esta instalación forma parte de las capacidades de la Sanidad Militar en Campaña. Su misión cubre dos ámbitos:

En el militar

- Apoyar a la Fuerza Terrestre durante el desarrollo de ejercicios o maniobras.
- Brindar apoyo sanitario integral a una unidad de armas combinadas.
- Participar en operaciones de paz o ejercicios militares combinados.

En el civil

- Apoyar a la comunidad en caso de catástrofes.
- Cooperar al Sistema Nacional del Servicio de Salud, mediante operativos médicos programados, con el fin de disminuir las listas de espera en el ámbito de la cirugía.

Su cargo en equipamiento médico y clínico permite realizar todo tipo de intervenciones quirúrgicas de 3<sup>er</sup> nivel (con énfasis en la resolución quirúrgica de enfermos y heridos), pero su concepción general está orientada al trauma derivado de acciones bélicas.

### **El HMCE el año 2017 desarrolló las siguientes actividades:**

El Hospital Modular de Campaña se desplegó en el Hospital El Pino entre junio y diciembre y en el Hospital Padre Hurtado entre junio y agosto, con el objeto de apoyar a la red de Atención Primaria del Ministerio de Salud, tras la alerta sanitaria preventiva que decretó esta entidad debido a la alta demanda de consultas.

En el Hospital El Pino el despliegue se efectuó en el área de hospitalización con 2 contenedores, 20 camas, 1 contenedor de baño y 1 módulo de unión, y en el Hospital Padre Hurtado en el área de procedimientos, con 2 módulos de recuperación, 1 contenedor de unión y 1 motor eléctrico.

Además, en el Hospital Barros Luco, el Ejército apoyó con 18 enfermeros militares de combate de la red SISAE y también participaron 23 alumnos aspirantes a enfermeros de combate de la Escuela de los Servicios.

Asimismo, el HMCE se desplegó en Linares, cuyo detalle se encuentra en páginas anteriores bajo el subtítulo "Plan Septiembre Amigo".

## **Hospital Militar del Norte (HMN)**

Efectuó un convenio con el Servicio de Salud de Antofagasta que permitirá que pacientes provenientes del Hospital Regional de Antofagasta y de otros servicios del sistema público de la región puedan acceder a una atención integral, minimizando los tiempos de espera en atención clínica, cirugías, hospitalización y exámenes en general, en beneficio de los pacientes más vulnerables de la región, dando así continuidad a la política de alianzas públicas para ayudar a disminuir listas de espera, con el apoyo de las instalaciones de salud del Ejército.

### **Operativo médico y dental**

Dentro de las actividades enmarcadas en el Mes de la Patria, el sábado 2 de septiembre, el Hospital Militar del Norte, en conjunto con la Facultad de Medicina de la Universidad de Antofagasta y el Servicio de Salud de Antofagasta, realizaron la quinta versión del operativo médico denominado "Sembrando Salud", en apoyo a pacientes de la red asistencial de la Región de Antofagasta en lista de espera para someterse a una intervención quirúrgica.

Este operativo, liderado por el Dr. Pedro Ziede Díaz, comprendió un total de veinticinco cirugías de mediana y baja complejidad ta-

les como: cirugías generales, traumatológicas e infantiles, donde participaron en forma voluntaria 55 personas, entre ellas profesionales del área de salud externos a esta instalación, alumnos de la carrera de Medicina de la Universidad de Antofagasta y personal voluntario de este Hospital, entre ellos, médicos cirujanos, médicos anestesistas, enfermeras, arsenaleros, técnicos paramédicos, personal del área administrativa (admisión y abastecimiento), auxiliares de servicio y personal de aseo.

El año 2017, por primera vez, se sumó el Centro Odontológico de esta instalación, servicio que efectuó una evaluación y tratamiento preventivo a 25 menores provenientes de 3 campamentos: "Luz Divina", "La Lucha es Posible" y "La Quebrada", todos de sectores vulnerables de la región.

Este procedimiento contó con la participación voluntaria de 3 dentistas, encabezados por el jefe del servicio, 2 enfermeras, 5 asistentes dentales y 1 asistente de rayos, entre otros.

### **Personal de la Macro Zona de Salud (MZS) "Iquique" apoyó operativo en la localidad de Cariquima**

En julio de 2017, se llevó a cabo un operativo integrado por personal de apoyo logístico de la VI DE, personal de Sanidad Dental de

la MZS "Iquique", además de personal de la Gobernación de la provincia del Tamarugal, quienes brindaron atención dental a 15 habitantes de esa localidad, adultos y niños.

### **Despliegue en zona afectada por incendios**

Con el fin de apoyar a las comunidades más afectadas por el incendio desatado en el sur de Chile a comienzos del año 2017, el Ejército desplegó personal e insumos médicos a un puesto de atención sanitaria (PAS) y otro de veterinaria (PAV) para brindar apoyo a los habitantes de la localidad de Santa Olga en la VII Región y para ir en ayuda de los animales que fueron víctimas del fuego.

Por otro lado, para resguardar la salud de la población de los sectores afectados, se les brindó atención primaria y se realizaron ron-

das médicas en lugares cercanos, en coordinación con el Servicio de Salud Maule.

### **Equinoterapia**

El Ejército apoya programas de equinoterapia a través de las unidades y centros ecuestres militares presentes a lo largo de Chile y por medio de convenios con organizaciones civiles especializadas. La equinoterapia es una disciplina que forma parte de la medicina alternativa y que es reconocida mundialmente por sus excelentes resultados.

Esta terapia de rehabilitación se realiza mediante el uso de caballos y está destinada a personas con enfermedades neurovegetativas, traumatológicas, discapacidad física y psíquica, con el fin de promover su rehabilitación.



## Atenciones de equinoterapia año 2017

División	Unidades	Organizaciones	N° personas atendidas
II DE	Regimiento de Artillería N°1 "Tacna" (San Bernardo)	Municipalidad de San Bernardo	15
III DE	Destacamento de Montaña N°3 "Yungay" (Los Andes)	Escuela Valle Andino Escuela Paicaví Escuela Horizonte Municipalidad de Los Andes	80
	Destacamento de Montaña N° 9 "Arauco" (Osorno)	Colegio Schaddae Colegio Bernard Rindland Coanil Colegio Betel Escuela España Escuela Canadá Agrupación Down Serafín Escuela García Hurtado Comité de Rehabilitación Social Daem Lafo Ranco Centro Rehabilitación Parálisis Cerebral	170
V DE	4ª Brigada Acorazada "Chorrillos" (Punta Arenas)	Municipalidad de Punta Arenas	150
	Destacamento Acorazado N° 5 "Lanceros" (Puerto Natales)	Corporación de Educación de Puerto Natales	15
CEDOC	Escuela de Caballería Blindada (Iquique)	Escuela especial Jacarandá de la IM de Pica Instituto TELETON, Iquique AFANEA Escuela especial Flor del Inca Centro educacional Los Tamarugos (COANIL)	91
	Escuela de Equitación (Quillota)	Colegio Escuti Orrego de la comuna de Quillota	25
<b>Total</b>			<b>546</b>

### Estadística de atenciones de equinoterapia

2014	2015	2016	2017
620	517	503	546

### Prevención de drogas para soldados conscriptos

El Ejército, con la colaboración técnica y financiera del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), realiza anualmente el Programa de Prevención de Drogas, dirigido a los soldados conscriptos de la institución.

El objetivo general de dicho programa es *“evitar, retardar y/o disminuir el consumo de drogas en el personal de la institución, especialmente, en un segmento de la juventud que se encuentra en una etapa crítica en relación con el consumo de drogas y que se halla en una instancia de formación y aprendizaje de nuevas habilidades, como es el Servicio Militar”*.

Para ello, se realizan cursos de monitores en prevención de drogas dirigidos a oficiales subalternos e integrantes del cuadro permanente que realizan instrucción a los soldados conscriptos. Durante el año 2017, se capacitaron 298 monitores de prevención de drogas (61 oficiales y 237 clases), quienes, junto al personal preparado en años anteriores, desarrollaron talleres preventivos a 9.244 soldados conscriptos.

Monitores capacitados	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Oficiales	61	60	61
Clases	224	219	237
<b>Total</b>	<b>285</b>	<b>279</b>	<b>298</b>

	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Soldados conscriptos	9.483	9.557	9.244

## APOYO A LA EDUCACIÓN

El Ejército, además de proporcionar la instrucción militar que corresponde a los jóvenes que ingresan al Servicio Militar Obligatorio, procura otorgarles una formación integral, valórica y educacional que coopere a fortalecer su futuro laboral.

## Nivelación de estudios

A través de un convenio con el Ministerio de Educación, el Ejército entrega a los jóvenes que realizan su Servicio Militar la posibilidad de nivelar sus estudios de enseñanza básica y media. El año 2017, del total de los soldados conscriptos acuartelados, iniciaron su proceso de nivelación de estudios 7.339 jóvenes.

Clasificación	Cursos	Inscritos	
		M	F
E. Básica	29	565	32
E. Media	146	5.848	731
E. Media Téc. Prof.	4	138	25
Subtotal		6.551	788
<b>Total</b>		<b>7.339</b>	

2014	2015	2016	2017
8.828	7.183	7.208	7.339

## Capacitación laboral de soldados conscriptos

Este programa está orientado a preparar en un oficio a parte del contingente acuartelado, que en forma voluntaria postula a los cupos que se ofrecen para ello, contándose con el apoyo de estamentos gubernamentales como del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), con los que anualmente se suscribe un convenio de transferencia de recursos para el desarrollo de estas capacitaciones. De esta forma, se facilita la posterior reinserción laboral de los soldados conscriptos participantes.

Durante el año 2017, se terminó de capacitar a los soldados conscriptos de la promoción 2016, enterando 4.464 jóvenes que se capacitaron en distintos oficios. Además, se realizó la preparación de 659 soldados de la promoción 2017, previéndose la continuación de cursos durante el primer semestre del año 2018 para esta generación.

### Programa de capacitación laboral de SLCs por años de promoción

2014	2015	2016
4.594	3.825	4.464

### Capacitación laboral para soldados de tropa profesional (SLTP)

Clasificación	Cantidad de cursos	Soldados de tropa profesional		
		M	F	Total
Capacitación laboral de SLTPs	5	43	0	43

### Becas de estudios universitarios para soldados conscriptos del Ejército

Con el objetivo de brindar oportunidades académicas al contingente, se han implementado varios convenios con universidades de modo de ofrecer becas para los soldados conscriptos, tales como:

- La Universidad del Pacífico ofrece a SLCs dos becas anuales del 100% de gratuidad sobre el arancel para una carrera que imparta la casa de estudios, excluyendo el valor de la matrícula y el arancel de titulación, en sus sedes de Las Condes y Melipilla.

Requisitos: ser SLC, estar realizando el Servicio Militar durante el año de postulación a la PSU, postulación voluntaria y por solicitud expresa, ponderar sobre 550 puntos en la PSU, ser habilitado mediante certificado extendido por el respectivo comandante de unidad y aceptar dar cumplimiento a los requerimientos legales y administrativos que impone la universidad a sus estudiantes.

- La Universidad Arturo Prat ofrece una beca de gratuidad sobre el costo del arancel de la carrera durante toda la duración del programa académico en la Sede Victoria,



IX Región y Casa Central Iquique, I Región para SLCs.

Requisitos: ser SLC, estar realizando el Servicio Militar durante año de postulación a la PSU, postulación voluntaria y por solicitud expresa, ponderar sobre 610 puntos en la PSU, ser habilitado mediante certificado extendido por el respectivo comandante de unidad y aceptar dar cumplimiento a requerimientos legales y administrativos que impone la universidad a sus estudiantes.

- La Universidad de Chile ofrece doce becas al programa académico de Bachillerato. Esta oportunidad tiene como beneficio que los SLCs pueden optar a través de mecanismos internos a eventuales estudios académicos o profesionales con miras a favorecer la exploración vocacional.

Requisitos: ser SLC, estar realizando el Servicio Militar durante el año de postulación a la PSU, haber cursado toda la enseñanza Media en un establecimiento educacional municipalizado o subvencionado, haber postulado al sistema de becas y créditos del MINEDUC, situación socioeconómica dentro de los 7 primeros deciles, que hayan ponderado 600 puntos o más en el Sistema de Ingreso Especial para SLCs al

programa académico de Bachillerato de la Universidad de Chile, que hayan ponderado al menos 450 puntos promedio entre pruebas de Lenguaje y Comunicación y de Matemáticas de la PSU, y rindiendo además una tercera prueba electiva; que hayan postulado dentro de las cuatro primeras preferencias al Programa Académico de Bachillerato de la Universidad de Chile y que una vez licenciados del Ejército de Chile, obtengan su valer militar.

## **INTEGRACIÓN TERRITORIAL**

El Ejército de Chile, a través del Cuerpo Militar del Trabajo (CMT), ejecuta trabajos en beneficio de la integración nacional, bajo el mandato de los organismos técnicos de entidades de la Administración Pública Nacional, semifiscales o autónomas y municipales. Lo normal es que todas estas obras se realicen en aquellos lugares donde, por las características de la zona, tales como condiciones de extremo aislamiento, rigurosidad del clima y accidentabilidad geográfica, constituyan actividades poco atractivas y riesgosas para la empresa privada, partiendo de la base que el CMT no persigue lucro con ellas.

Las obras ejecutadas obedecen a una visión de Estado y deben ser entendidas desde una

perspectiva geoestratégica, orientada al logro de los siguientes efectos:

- Aumento de la cohesión nacional.
- Fortalecimiento de la presencia territorial.
- Potenciamiento del crecimiento y progreso regional.
- Generación de nuevas relaciones comerciales y movimientos poblacionales.

Lo anterior permite contribuir en forma efectiva a la superación progresiva del desmembramiento de las diferentes zonas de nuestro territorio nacional, fortaleciendo los espacios de reserva para la ocupación poblacional, desarrollo territorial y proyectos de inversión de diferente índole.

## **OBRAS EJECUTADAS EL AÑO 2017**

### **Subjefatura Zonal CMT "Arica"**

#### **Construcción de la Ruta Andina / Parinacota Visviri**

En la zona norte, la ruta Andina es, por su relevancia estratégica, una de las más importantes de la zona su objetivo primordial es servir de alternativa a la ruta 5 Norte. Durante el año 2016 se iniciaron las obras en el sector Parinacota, elaborando un exhaustivo es-

tudio de impacto ambiental y arqueológico, debido a que la obra se lleva a cabo dentro del Parque Nacional Lauca. El convenio se enmarcó en realizar los trabajos de manera prudente y competente, adoptando iniciativas destinadas a mitigar daños temporales y permanentes al medioambiente, que puedan afectar directa o indirectamente materias socio-culturales o económicas de la región.

A partir del año 2017, las obras se concentraron en la construcción de la ruta A-93 que une la localidad de Visviri por el norte y el pueblo de Parinacota por el sur, a través del convenio denominado "Construcción By Pass y Reposición Ruta Andina, Sector Cruce Ruta CH-11, km 12.000, Etapa V, Región de Arica y Parinacota", el avance de estas obras alcanza a 9 km construidos, según convenio.

La obra considera realizar un mejoramiento de la rasante del camino, implementando y optimizando la carpeta de rodado, para aumentar el estándar de la huella existente, además de construir un *by pass* que sitiará la localidad de Parinacota, logrando la disminución de tránsito de camiones de alto tonelaje, disminuyendo la polución y las vibraciones que puedan afectar a sectores arqueológicos.

Las citadas obras permitirán facilitar el transporte, crecimiento urbano, servicios públicos y mejorar la integración social de las comunidades altiplánicas, incorporando territorios rurales a destinos turísticos, como el arqueológico, turismo aventura, observación de la naturaleza, etc., asimismo, mejorar la calidad de vida de las personas e impulsar el desarrollo y optimización de los servicios de infraestructura logística.

### **Subjefatura Zonal CMT “Puerto Montt”**

#### **Ruta 7, sector Vodudahue**

En el convenio “Construcción ruta 7, Hui-nay-Leptepú, sector Vodudahue”, el CMT se encuentra realizando trabajos entre el km 12 al km 18,36. Dentro de las obras del año 2017, se realizó la instalación de un puente mecano sobre el río Maruco con una luz de 30 metros y con capacidad de carga de 40 toneladas y trabajos de enrocado, terraplén, corte en terreno común e instalación de alcantarilla. La entrega del convenio concluirá el año 2018, alcanzando al 2017 un avance de 2,3 km, según convenio.

#### **Ruta Puelo–Paso El Bolsón, sector Segundo Corral**

Convenio “Construcción de la Ruta Puelo – Paso el Bolsón, Etapa IX”, sector Llanada

Grande-Segundo Corral, tramo: Primer Corral-Segundo Corral, km 13,780 a km 15,315, etapa IX.

Durante el año 2017, en esta obra se realizaron trabajos en las partidas de extracción y acopio de material, despeje de faja, cortes y mejoramiento de rasantes, perforación de rocas, tronaduras con explosivos, construcción de terraplenes, etc.

Estas obras permitirán consolidar la conectividad terrestre con la finalidad de integrar sectores que históricamente se han mantenido al margen de accesos expeditos a los principales centros urbanos de abastecimiento, centros de salud, etc.

En relación a lo anterior, resulta de suma importancia las facilidades que otorgará a los pequeños agricultores para sacar su producción agrícola y ganadera, al reducir los tiempos y costos de traslado y, al mismo tiempo, aumentar la plusvalía de sus propiedades.

### **Subjefatura Zonal CMT “Coyhaique”**

#### **Ruta Cochrane-Entrada Mayer sector Lago Brown/La Frontera, Etapa V**

En el frente de trabajo de la “Construcción de la Ruta Cochrane-Pasarela Río Tranquilo - Rimal Lago Brown – La Frontera, Etapa V”, co-

responsable a la Subjefatura Zonal del CMT "Coyhaique", la obra se finalizó en un 100% con fecha 30 de septiembre del año 2017, alcanzando una longitud de 5 km construidos, según convenio.

Su objetivo es concretar la conectividad de la zona a través de un camino de penetración, mediante movimientos de tierra y roca, de manera de segregar del aislamiento a este territorio de alto valor estratégico, permitiendo disminuir los extensos tiempos de desplazamiento terrestre hacia los centros más poblados y de abastecimiento, potenciando la soberanía nacional en la zona y, al mismo tiempo, incrementar el desarrollo turístico y económico de la región.

Esta obra mejora la conectividad beneficiando el transporte de la ganadería y especialmente la evacuación de la lana, siendo este sector el más productivo de la comuna de Cochrane. En lo comercial, existe un mayor acceso para enviar los productos de la zona, generando un aumento considerable en los costos a favor de los ganaderos. Por otra parte, los equipos de emergencia, ambulancias, Carabineros, Bomberos y brigadas de CONAF, entre otros, pueden realizar sus trayectos sin ningún inconveniente en el período estival. En situación invernal se condiciona la prestación

de estos servicios debido al clima de la zona.

### **Construcción de varios puentes menores en la Ruta 7 sector: Río Bravo-Puente Quetro, Región de Aysén**

En el año 2017 se efectuaron los procesos de confección y/o construcción de los enrocados de protección, dados de hormigón H-30 colocación de enfierradura, materializando el suministro y transporte de puentes modulares, denominados puente Las Catitas, de 21 m; Palo Seco, de 30 m; Nahuel, de 39 m; y Shinoox, de 30 m.

El convenio, suscrito entre el MOP y el CMT, corresponde a la conservación de un puente existente y la instalación de 4 puentes con características del tipo desmontable de acero galvanizado y diseñados para soportar una carga de 40 toneladas y un ancho mínimo de 4 metros, mejorando la capacidad de carga de las estructuras existentes, las que están constituidas en general por estructuras de madera en mal estado y cuya capacidad máxima no supera las 8 toneladas, permitiendo optimizar las condiciones de seguridad de la vía y sacar del aislamiento a las comunidades de la zona, logrando, con ello, un alto valor estratégico para el afianzamiento de la soberanía nacional, junto con incrementar y potenciar el de-



sarrollo turístico y económico para la Región de Aysén.

### **Subjefatura Zonal CMT “Coyhaique”**

#### **Ruta Estancia Vicuña-Yendegaia**

En ejecución desde el año 1996, en la Isla Grande de Tierra del Fuego de la Región de Magallanes y Antártica Chilena. El año 2017 se trabajó en dos frentes:

#### **“Construcción de Camino Estancia Vicuña-Yendegaia, Sector Afluente Río Toledo, Etapa XI”**

El objetivo de este convenio es dar continuidad terrestre a la senda de penetración iniciada en el sector de la estancia Vicuña, hasta lograr su consolidación en el sector de Yendegaia en el extremo sur de Tierra del Fuego y a orillas del canal Beagle.

La construcción de este tramo ha permitido la instalación de un *lodge* de pesca en el sector del lago Deseado y ha logrado aumentar el desarrollo turístico de este sector, llegando hasta el lago Fagnano y el río Azopardo, lugares de gran belleza natural, característica de esta zona. Permitirá desarrollar el turismo en caminatas, cabalgatas, paseos en lancha y pesca deportiva. En el año 2017, los trabajos se desarrollaron en el tramo comprendido en-

tre los km 77,40 al 93,50, alcanzando una longitud de 8 km construidos, según convenio.

#### **“Construcción del Camino Estancia Vicuña-Yendegaia, Sector Caleta 2 de Mayo-Cordillera Darwin, Etapa X”**

En esta zona prácticamente despoblada y de difícil acceso, a la cual solo es posible acceder por vía marítima, se encuentra en ejecución el tramo final del convenio Vicuña-Yendegaia, realizando trabajos desde la rampa Yendegaia, km 139,60, obra portuaria que también construyó el CMT hacia el km 108.

Dicha construcción beneficiará la conectividad terrestre en la Isla Grande de Tierra del Fuego. A pesar de que esta zona no cuenta con asentamientos humanos, durante los últimos años de construcción, organismos no gubernamentales han logrado asentarse en la zona con fines medio ambientales ligados a la protección de la flora y fauna, pudiendo realizar trabajos logísticos con fluidez, gracias a esta obra.

Asimismo, en este sector se está implementando el proyecto “Habilitación de un campamento de faenas permanente”, donde se pretende desarrollar un lugar de trabajo para estamentos públicos, como también contribuir a aumentar el flujo de turistas en la zona y hacer un puente natural con la Antártica

chilena. Junto con ello, el CMT ha iniciado la construcción de la barcaza Aunashaka a través de los astilleros Tenglo de Puerto Montt y cuyo objetivo obedece a la necesidad de mantener en la zona un medio marítimo que permita la conectividad entre Rampa Yende-gaia y Puerto Navarino, dando continuidad a la ruta hacia Puerto Williams.

#### **40 años de la Carretera Longitudinal Austral**

La Carretera Longitudinal Austral, fue concebida bajo una mirada geopolítica y estratégica para generar integración, crecimiento, progreso y soberanía en esta extensa zona austral del territorio nacional, que se mantenía aislada del núcleo central del país, toda vez que sus habitantes carecían de vías de comunicación entre las localidades, debido a su difícil morfología y clima extremo.

La construcción de esta vía de comunicación ha contribuido a un desarrollo armónico del territorio, generando cohesión e identidad regional y nacional en la población y, al mismo tiempo, facilitando la acción de defensa y seguridad a través de la presencia y emplazamiento de nuevas unidades militares.

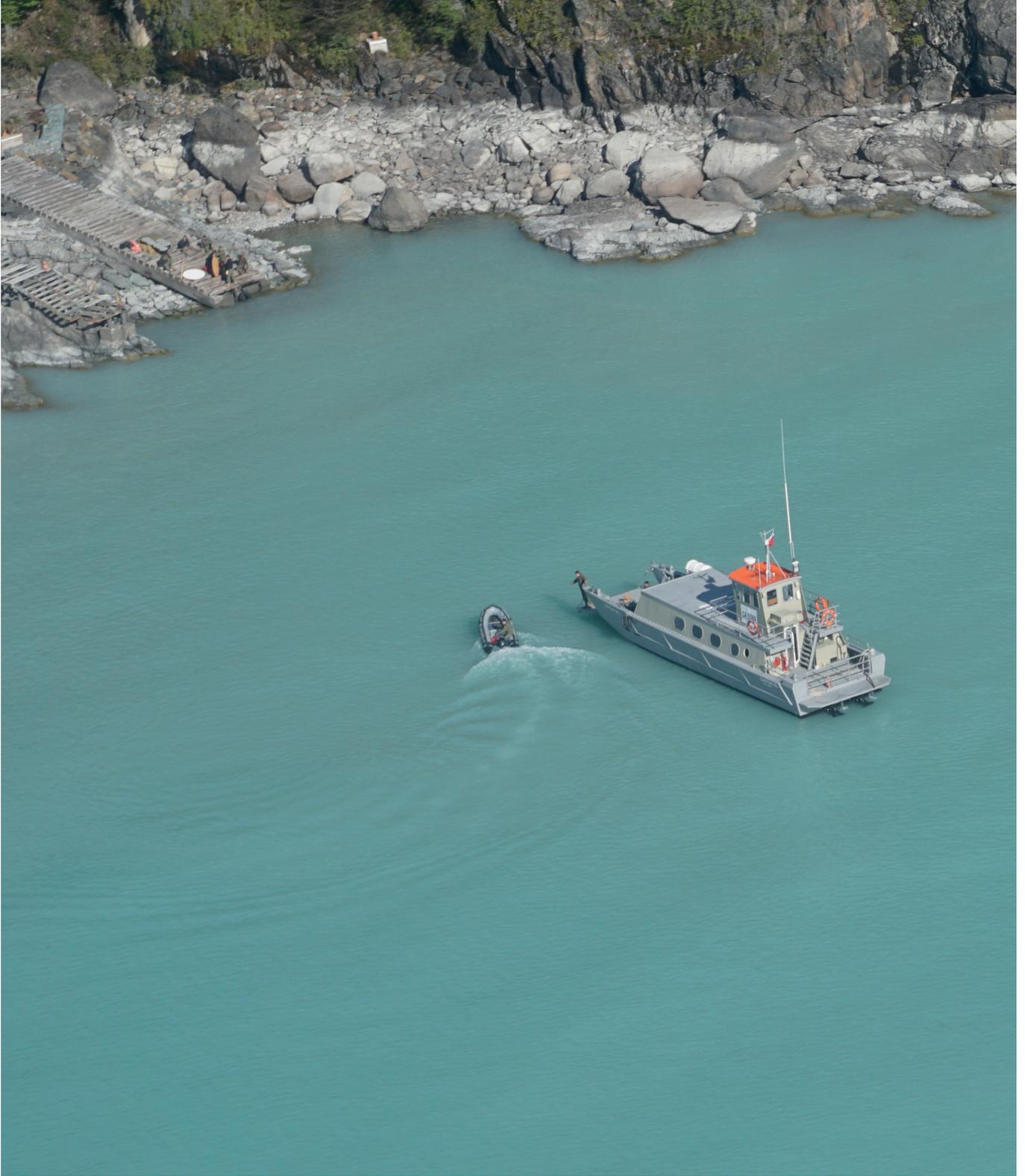
Por otra parte, el desarrollo de esta colosal obra, junto con la construcción de caminos transver-

sales, ha permitido dar vida a la interconexión terrestre-marítima, generando nuevas relaciones comerciales, movimientos poblacionales, fortalecimiento de la soberanía y, por último, ha permitido incorporar al sistema vial nuevos pasos fronterizos con la República de Argentina, aspecto que facilitará la integración comercial, turística y cultural con el país vecino.

#### **Impacto de las obras**

Con la finalidad de aminorar los eventuales impactos que puedan producir las diversas obras que el CMT ejecuta en las distintas regiones y zonas de trabajo, se han tomado las siguientes medidas de reparación y prevención:

- Reparación de instalaciones, terrenos, pozos de áridos y botaderos utilizados en los proyectos.
- Conservación de las vías humedecidas periódicamente, evitando el levantamiento de partículas en suspensión.
- El material transportado por los camiones tolva es cubierto completamente con mallas que no permiten la polución de partículas.
- Escarificación de sectores de suelo que quedan en desuso, mediante el uso de maquinaria, lo que permite el crecimiento de especies vegetales con el paso del tiempo.



- Implementación de señalética informativa y preventiva de carácter ambiental.
- Notificar oportunamente a los pobladores del sector y usuarios de la ruta la ejecución de las obras.
- Realizar controles permanentes de la velocidad a vehículos utilizados en las obras, lo que disminuye la probabilidad de colisiones y volcamientos.

### **En relación con la vegetación**

Para los trabajos efectuados en las cercanías de Parinacota, se realizó un plan de trabajo respecto a las especies xerófitas, las que son capaces de sobrevivir en medios donde el agua disponible del suelo se agota durante la época de crecimiento. Este consiste en el manejo de cortar, descepar e intervenir formaciones xerofíticas, acción establecida en la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) del proyecto y autorizada por la Corporación Nacional Forestal (CONAF).

Su objetivo es realizar el traslado de individuos de la especie azorella compacta (llareta), en diferentes etapas de desarrollo, a un área de condiciones similares, lo que implica un alto grado de dificultad, debido a que los individuos presentan condiciones naturales

especiales, como el tipo de suelo, los microorganismos asociados y las variadas temperaturas a las que se encuentran sometidas. Se debe considerar, además, que la llareta es de lento crecimiento, entre 1 a 1,7 centímetros al año.

En el primer semestre de 2017, la Subjefatura Zonal CMT "Arica" materializó el trasplante de 200 ejemplares en la cercanías del poblado, en el interior del Parque Nacional Lauca y, en forma paralela, la extracción de llaretas presentes en el área de influencia directa del proyecto, las que fueron entregadas a la comunidad.

### **En relación con la fauna**

Importante es destacar, en el contexto de las obras que se ejecutan en la ZJ de la SJZ CMT "Arica", la realización de trabajos relacionados con la fauna, especialmente la herpetofauna (reptiles) donde se ha colonizado de manera exitosa, evacuando estas especies del sector de origen, que es el *by pass*, hacia otros lugares que reúnan las condiciones de vida adecuadas.

En cuanto a la mastofauna (mamíferos), el impacto fue reducido, debido a que no fue necesario el traslado de madrigueras, por no verse afectados de manera directa. Sin em-

bargo, se evidencia que existe un tránsito permanente de estas especies fuera del *by pass*. Por ende, para la correcta preservación de la fauna, se deberán aplicar medidas extraordinarias, como señalética preventiva e informativa al tránsito vehicular y de personas.

Con respecto a la avifauna (aves), se han adoptado medidas para la protección, conservación y cuidado de la especie de ave llamada los pitíos (carpintero del norte. Nombre científico: *colaptes rupicola*).

### **Relación con las comunidades**

En la zona altiplánica de influencia indígena Aymara, el personal del CMT mantiene contacto permanente con lugareños de las zonas de tránsito, existiendo un permanente respeto a su cultura y tradiciones, propia de los pueblos originarios, lo que permite realizar las obras de manera armónica. Ello se ve reforzado mediante consultas de participación ciudadana.

Durante el año 2017, el CMT se ha relacionado con la comunidad de Parinacota, en la XV Región, efectuando una clase en terreno a los alumnos de la escuela de esta localidad, quienes, acompañados de su profesor señor Álvaro Cañipa, visitaron los terrenos ale-

daños al poblado, donde se encuentran los sitios arqueológicos, dando a conocer a los estudiantes antecedentes de la historia de sus antepasados. Además, se conversó sobre temas de medioambiente, flora y fauna, realizando con ellos actividades lúdicas de aprendizaje.

Por otra parte, en la Región de Aysén se han implementado programas de desarrollo y de evaluación de impacto con la participación de la comunidad local, a través de vínculos asociados que van de la mano con mejoras de sus predios.

### **Impactos a las comunidades**

**Camino del Inca.** En junio, la comunidad quechua de Quipisca denunció que unidades pertenecientes a la VI División de Ejército, tras la realización de ejercicios en sus predios de instrucción, habrían causado daño al Camino del Inca, catalogado como vestigio arqueológico.

Ante este lamentable hecho, el comandante en jefe de la VI División de Ejército, convocó a una reunión con representantes de la comunidad indígena quechua de Quipisca, personal del Consejo de Monumentos Nacionales y de la Brigada de Delitos Medio Ambientales, en la que se concluyó que es necesario esperar

el informe que al respecto emitirá la unidad especializada, para estudiar y proponer eventuales medidas remediales y otros acuerdos. No obstante, como medida preventiva, el comandante de la división, dispuso no realizar actividades de instrucción y entrenamiento en el sector.

**Presentación de reclamo por parte de vecinos de Socoroma.** En el marco del cumplimiento del Acta de Chena IV, la institución entregó 168.151 hectáreas de terrenos a Bienes Nacionales con el fin de que sean utilizados para el desarrollo de viviendas sociales, sitios culturales o de esparcimiento, recibiendo 50.000 hectáreas destinadas a instrucción y entrenamiento, de manera de no afectar las capacidades militares.

Como parte de estas, Bienes Nacionales traspasó al Ejército dos terrenos (que suman poco más de 8 mil hectáreas), ubicados en Pampa Campanane, Arica, hecho que causó reparos por parte de algunos habitantes de Socoroma, pues indicaron que las tierras contienen vestigios arqueológicos.

Cabe señalar que durante los estudios para la destinación del inmueble, ni el Ministerio de Bienes Nacionales, ni el Ministerio de Defensa ni el Ejército contaban con antecedentes

relativos a que los terrenos cedidos tuvieran valor patrimonial o arqueológico.

Ante esta situación, el Ejército manifestó a los diferentes niveles del gobierno regional y comunal su voluntad para trabajar en conjunto con las comunidades, como también con los organismos técnicos respectivos, para demarcar en terreno los sitios arqueológicos a preservar, de forma tal que, además de no afectarlos con las acciones derivadas del entrenamiento militar, se transformen en sus custodios, preservándolos en el tiempo.

En este contexto, además, el Ejército resolvió levantar un estudio para actualizar el catastro de sitios patrimoniales y arqueológicos que se encuentran en sus predios de manera de fortalecer las medidas de prevención y preservación de estos, en conjunto con las comunidades vecinas.

**Puerto Natales.** En el mes de agosto del año 2017, se produjo alta turbiedad en el agua potable de Puerto Natales, ocasionando su corte, lo que de acuerdo a la empresa Aguas Magallanes podría haberse debido al desarrollo de ejercicios en el predio de instrucción militar "Lautaro". Al respecto, cabe señalar que el Destacamento N° 5 "Lanceros" no ha-

bía sido informado por la empresa acerca de que uno de los cursos al interior del predio alimentaba la planta abastecedora de agua potable de la ciudad.

Con el objetivo de colaborar en todo lo necesario para evitar que un lamentable hecho como este vuelva a repetirse, el comandante de la unidad participó en dos reuniones con el Comité de Operaciones de Emergencia Provincial (COE), en las que participaron el gobernador de la provincia de Última Esperanza, el alcalde de la comuna de Puerto Natales, los representantes de Aguas Magallanes y de la Superintendencia de Servicios Sanitarios de la Región de Magallanes (SISS), donde se estableció que esta última realizaría una investigación de los hechos, la que sería informada al Ejército con el fin de planificar acciones remediales. Al cierre de este reporte (diciembre de 2017) aún no se recibía dicho informe, no obstante, la V División de Ejército determinó tomar medidas preventivas procediendo a georeferenciar el curso del estero Dumestre, desde donde nace hasta que abandona los límites del predio, restringiendo el acceso de vehículos a este sector hasta contar con mayores antecedentes que permitan adoptar las medidas preventivas del caso –que se encuentren dentro del ámbito

de facultades y competencias enmarcadas en la normativa legal vigente–, con el objetivo de apoyar el desarrollo de la comunidad.

### **Aporte a la ciencia y tecnología**

El Ejército, por medio de la acción de algunos de sus organismos como el Comando de Industrias Militares, el Instituto Geográfico Militar, el Instituto de Investigación y Control, el Centro de Estudios e Investigaciones Militares, y la Dirección de Proyectos e Investigación y el Centro de Asuntos Antárticos del Ejército, entre otros, aporta a la ciencia y la tecnología a través de la investigación y desarrollo y del apoyo a universidades y organizaciones civiles que trabajan en esta área. Esta materia se encuentra abordada en profundidad en la Memoria del Ejército 2017, capítulo I, disponible en el sitio web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).

### **Aporte a la cultura**

Para el Ejército resulta de especial importancia colaborar al fortalecimiento de la cultura nacional, a través de diversas acciones de difusión histórica, académica y musical, entre otras, de manera de fomentar la cohesión nacional a través de la preservación y valoración de las tradiciones que nos identifican, unen y enorgullecen como nación.

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile



## Sistema Cultural, Histórico y de Extensión del Ejército

A través del Departamento Cultural, Histórico y de Extensión del Ejército, la institución promueve actividades y acciones culturales, históricas, patrimoniales, artísticas, audiovi-

suales y de conservación patrimonial de nivel Ejército, integrando en un eje cultural e histórico a unidades, instalaciones y guarniciones militares con la sociedad chilena, a lo largo del territorio nacional.

### Algunas actividades desarrolladas el año 2017:

Actividad	Descripción
Develación de placa conmemorativa en el Edificio Ejército Bicentenario (EEB).	Se realizó una ceremonia de reconocimiento del Ejército, en conjunto con el Instituto de Conmemoración Histórica de Chile, al Cuerpo de Bomberos de Santiago, por su actuación en el incendio del Cuartel de Artillería el 27 de enero de 1880.
Presentación de la obra de teatro <i>Bueras, Héroe y Olvido</i> en el Teatro Municipal de Quillota.	Obra que centra su relato en la figura de Santiago Bueras como patriota y personaje clave durante la campaña militar de emancipación. Fue presentada en el gimnasio de la ciudad de Quillota con un público de 500 personas.
Ceremonia de conmemoración del bicentenario de la Batalla de Chacabuco.	Se organizó una ceremonia con la presencia de los presidentes de Chile y Argentina, como también de delegaciones de ambos ejércitos, autoridades municipales y representantes de la comunidad local.
Organización del Día de las Puertas Abiertas.	Se conmemoró el Día del Patrimonio Nacional en el Ejército, el que se realizó el 28 de mayo de 2017 con la participación de 12 unidades o instalaciones institucionales.
Presentación de la obra de teatro <i>55 minutos, Asalto y Toma del Morro de Arica</i> .	La compañía de teatro realizó dos presentaciones de la obra (Arica e Iquique), las que contaron con un público total de 1.200 personas. Además, se presentó en la gala cultural que se realizó en la Escuela Militar para dar inicio a las actividades del Mes de la Patria.

Actividad	Descripción
Presentación de la obra de teatro <i>La Concepción</i> .	La puesta en escena de esta obra, que recrea los acontecimientos ocurridos el 9 y 10 de julio de 1882 en el poblado de La Concepción, donde un grupo de 77 soldados al mando del teniente Ignacio Carrera Pinto no se rindieron al enfrentar a una fuerza enemiga de más de 2.100 efectivos, estuvo a cargo de la compañía "Histórica de Chile" y fue presentada en los teatros municipales de Talca, Linares, Chillán, Los Ángeles y Concepción, con una presencia de público total de 3.250 personas.
Exhibición de paneles informativos con la vida de Bernardo O'Higgins.	Presentación de 9 paneles que, en forma didáctica, exponen un resumen de la vida y obra del Libertador Bernardo O'Higgins R., aportando a la formación histórica de estudiantes de nivel básico y medio. La exposición fue exhibida en el colegio Eleuterio Ramírez, Museo de Historia Militar, Escuela General O'Higgins (Maipú), Hospital Militar, Liceo Santiago Bueras (Maipú), Colegio Alcázar de Las Condes, hacienda Las Canteras de la comuna de Quilleco, Escuela General San Martín (Maipú), Colegio Piamarta (Estación Central), Colegio El Almendro (El Bosque).
Campeonato de cueca institucional.	Por primera vez se realizó un campeonato de cueca a nivel Ejército, en el que representantes de todas las divisiones y altas reparticiones compitieron por el 1 <sup>er</sup> lugar. Como incentivo, la pareja ganadora bailó junto a las parejas del Club Gil Letelier el día 19 de septiembre en la elipse del Parque O'Higgins.
Jornada de historia militar en Chillán.	El 3 de octubre se realizó la jornada de Historia Militar "Ñuble en la Guerra del Pacífico", organizada por el Ejército y la Universidad del Bío-Bío en el auditorio de la Facultad de Educación y Humanidades.
Jornada de historia militar en Concepción.	El 5 de octubre se efectuó la jornada de historia militar "De los civiles movilizados a los militares civilizados, la construcción de sociedades civiles republicanas", organizada por el Ejército y la Universidad de Concepción, en la Biblioteca Municipal de la ciudad.

## Escuela Militar inauguró “Ventanas Culturales”

La Escuela Militar y la Corporación de Ex-Alumnos del instituto, se unieron a la consultora Arte & Ciudad para desarrollar el proyecto Ventanas Culturales, que buscó, por medio del diálogo artístico, cultural y patrimonial, generar una instancia de cercanía y conocimiento acerca del Ejército por parte de la sociedad.

Las Ventanas Culturales mostraban 14 frases de personajes y héroes, permitiendo acercar la historia a la comunidad. Para el proyecto, se entregó a 14 jóvenes artistas chilenos una significativa frase célebre de un personaje importante en la historia y cultura de nues-

tro país, con la finalidad de plasmar en una muestra fotográfica el sentimiento que provocan dichas palabras y reforzar valores compartidos por la sociedad, como la libertad, el respeto y la diversidad. La muestra se presentó por cuatro meses, desde julio del 2017.

## Difusión musical

Con más de 30 bandas instrumentales y la Banda de Conciertos del Ejército, la institución acerca la música a las comunidades entregando un aporte a la cultura y la entretenimiento. Asimismo, las bandas acompañan muchos momentos de especial importancia para las comunas, sus organizaciones y habitantes en general.



### Algunas actividades desarrolladas el año 2017:

Actividad	Descripción
Concierto "200 años 200 músicos" en conmemoración del bicentenario de la Escuela Militar.	El día 25 de marzo de 2017, con un marco de público aproximado de 8.000 personas, entre las que se contaban autoridades civiles y militares, se presentaron bandas de las Fuerzas Armadas y Carabineros, Agrupación de Heraldos, Orquesta Sinfónica, Coro Sinfónico de la Universidad de Chile y Coro de los Niños Cantores de Viena. En la puesta en escena de algunas obras se sumó la participación del Ballet Folklórico de Chile "BAFOCHI"
Talleres didácticos musicales para escolares en la ciudad de Linares.	Entre los días 26 y 27 de abril, en el teatro municipal de Linares se realizaron clases a 175 niños (de entre 9 y 17 años) de 7 establecimientos educacionales de la comuna. En la oportunidad, los niños se agruparon por familias de instrumentos y se les realizó capacitación personalizada. La actividad finalizó con un concierto que se dividió en dos partes: la primera, la presentación de la Banda de Conciertos del Ejército (BCE) y la segunda, la interpretación, por parte de los niños, de piezas practicadas durante las clases de música.
II Encuentro Internacional de Bandas de Música Militar en Buenos Aires.	En la oportunidad la BCE fue invitada a participar en las celebraciones de las fiestas patrias argentinas, donde se realizó un desfile y un <i>tattoo</i> militar. En ambas oportunidades esta pudo difundir la cultura musical nacional, tanto en el ámbito militar como folclórico.
Presentaciones de bandas guarnicionales en asilos de ancianos y hogares de niños en riesgo social.	En conformidad al plan de gestión cultural año 2017, se realizaron 40 presentaciones de bandas guarnicionales a lo largo del país, llevando música, cultura y entretenimiento a hogares y asilos de los segmentos más vulnerables y necesitados de nuestra sociedad.
Presentación del grupo musical Los Cuatro Cuartos en el Morro de Arica.	Con ocasión del aniversario del Asalto y Toma del Morro de Arica, se realizó una presentación de Los Cuatro Cuartos en el lugar de la batalla, con la presencia de autoridades y una gran cantidad de público general.

Actividad	Descripción
Presentación en Alemania.	En el festival "Musikschau der Nationen", realizado en la ciudad de Bremen, Alemania, entre el 27 de enero al 29 del mismo mes, participó el SG2 Víctor Iturra R., perteneciente a la Banda de Conciertos del Ejército. Este festival musical se viene realizando desde 1965 y es considerado uno de los más importantes de Europa, con una asistencia de más de 5.000 personas.
Tattoo Internacional de Bandas Militares 2017.	El Ejército organizó un <i>tattoo</i> internacional de bandas en el que participaron Argentina, Colombia y México, además de las bandas de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile.  En la oportunidad se realizaron dos presentaciones en el patio del Museo Histórico y Militar (12 y 13 de septiembre), una intervención urbana en el centro de Santiago (15 de septiembre) y una presentación en la comuna de Maipú (16 de septiembre) como inicio de la conmemoración de los 200 años de la batalla librada en esa comuna.
Presentación de Los Cuatro Cuartos en Valparaíso.	El 21 de octubre, Los Cuatro Cuartos se integraron a la actuación de la banda institucional en Valparaíso.



## **Banda de Conciertos del Ejército realizó gira por zona centro sur de Chile**

Con un marco de público que superó las 11.500 personas, culminó la exitosa gira de la Banda de Conciertos del Ejército (BCE) por la zona centro sur de Chile, la que se efectuó entre el 24 de octubre y el 3 de noviembre, contemplando las ciudades de Frutillar, Puerto Varas, Castro, La Unión, Osorno, Temuco, Concepción, Los Ángeles y Chillán.

En esta gira, que formó parte del Plan de Gestión Cultural 2017 del Departamento Cultural, Histórico y de Extensión del Ejército (DCHEE), se destaca la presentación de la BCE en el Teatro del Lago de Frutillar, escenario internacional donde han estado los artistas más importantes de la música selecta del mundo. Por su parte, en Osorno, se alcanzó la cifra récord de 4.000 asistentes y, en Chillán, la BCE tocó en un recién remodelado Teatro Municipal, hecho que brindó mayor realce al espectáculo.

La gira contó con la presencia de la solista lírica, soprano Maxiel Marchant F., y del ensamble clásico "Los Residentes del Teatro del Lago" (agrupación formada por profesores de música) en Frutillar; del coro "Las Voces Lacustres" (50 voces de profesionales amigos

de la música) en Puerto Varas; y Los Cuatro Cuartos en las presentaciones de Osorno, Temuco y Concepción.

## **Escuela de Suboficiales finalizó conmemoración de su cincuentenario con concierto de gala**

Con un concierto de gala de la banda instrumental, y que contó con la participación de la destacada soprano Verónica Villarroel, la Escuela de Suboficiales finalizó las actividades de conmemoración de su cincuentenario en la explanada del Santuario Nacional de Maipú.

En una primera parte del concierto, la banda instrumental de la Escuela, interpretó diversas piezas musicales, para posteriormente ser acompañados por Verónica Villarroel, su hermana Maribel Villarroel y el tenor Sergio Jarláz.

## **Feria Militar 2017**

La 2ª Feria Militar, realizada entre el 15 y 17 de septiembre en el Parque O'Higgins, dentro de las actividades de celebración de las Glorias del Ejército, contó con un gran éxito de público, el que superó las 13.626 personas.

La actividad, que fue totalmente gratuita, contó con atracciones para toda la familia, incluyendo *stands* representativos de diversas unidades y reparticiones del Ejército y variadas actividades.

### **Museo Histórico y Militar (MHM)**

El MHM es una entidad de carácter permanente, sin fines de lucro, abierto al público, al servicio de la sociedad y su desarrollo. Es el más importante centro museológico y cultural del Ejército de Chile, ya que difunde la visión institucional sobre la historia militar y el patrimonio de la nación, y se encuentra ubicado en la comuna de Santiago, Región Metropolitana, dependiente de la Comandancia General de la Guarnición de Ejército de la Región Metropolitana.

Durante el período, el MHM desarrolló, entre otras, las siguientes actividades:

#### **Día del Patrimonio Cultural**

El 28 de mayo de 2017, alrededor de 6.500 personas visitaron el museo, que contó con un panorama para toda la familia desde las 9 horas que incluyó juegos típicos, visita a la biblioteca y los *stands* de “Imágenes del Recuerdo” y “Caritas Pintadas”, además de visitas guiadas a través de la exposición perma-

nente “Cinco Siglos de Historia” (1460-1960), y de la exposición temporal “Instinto”, de los artistas brasileños G. Fogaça y Pitágoras López.

#### **Talleres gratuitos en las vacaciones de verano**

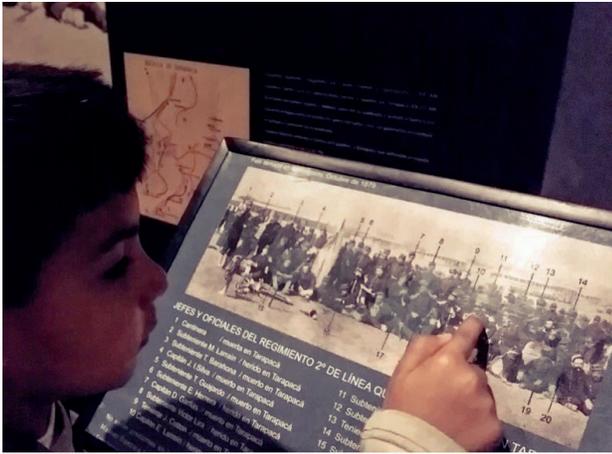
El MHM junto al Centro de Estudios Integrales de Japón desarrollaron los “Talleres de Vacaciones de Verano”, ocasión en la que se efectuaron distintas actividades recreativas.

#### **Exposición pictórica “Instinto”**

El MHM en colaboración con la Universidad Tecnológica Metropolitana dieron lugar a la muestra pictórica de los pintores autodidactas brasileños del estado de Goias, G. Fogaça y Pitágoras López. Posteriormente a su exhibición en el museo, Instinto se trasladó a Brasil, Venezuela, Estados Unidos de América, Roma y, finalmente, a Bélgica.

#### **Día del Libro**

En el marco del Día Internacional del Libro, el Museo Histórico y Militar realizó el martes 25 de abril una actividad de cuentacuentos especialmente para niños de segundo y tercero básico, con el objetivo de fomentar la lectura y aumentar la creatividad de los alumnos desde pequeños.



Los 73 alumnos de segundo y tercero básico de la Escuela Cadete Arturo Prat, junto a sus profesores y apoderados, disfrutaron del cuento "Había una vez, un Quijote", que incluyó una presentación interactiva con los más pequeños para así desarrollar la comprensión de lectura y ejercitar su imaginación de manera más entretenida y didáctica. La jornada culminó con la entrega de libros de cuentos.

### **Tertulia literaria sobre el libro *Un veterano de tres guerras***

En el marco de las actividades culturales anuales del MHM, el miércoles 10 de mayo se realizó en la biblioteca del museo una tertulia sobre el libro que ha sido éxito de ventas durante más de cien semanas.

La actividad contó con la presencia del autor del libro don Guillermo Parvex, del director de la Academia de Historia Militar, general de división Marcos López A., y de la bisnieta del protagonista del libro, Sra. Ximena Varela S., además de invitados especiales y público general.

En una amena conversación, el autor Guillermo Parvex expuso, entre otros temas, sobre el origen de la obra y las razones que la han llevado a ser un *bestseller*, alcanzando los más de 50.000 ejemplares vendidos. Posteriormente, el autor firmó dedicatorias en los libros de los asistentes y se fotografió junto a ellos.

**Talleres gratuitos en las vacaciones de invierno.** El MHM junto al Centro de Estudios Integrales de Japón dieron inicio a los Talleres de Vacaciones de Invierno, ocasión en la que se desarrollaron distintas actividades recreativas.

**Día del Niño.** En una entretenida jornada para los más pequeños de la casa, el Museo Histórico y Militar celebró el Día del Niño con diversas actividades, tales como concursos, shows de magia, cuentacuentos, caracterización de soldados y cantineras de la Guerra del Pacífico y el *stand* de fotos históricas con sombreros y quepis.

**Exposición sobre el Capitán General Bernardo O'Higgins Riquelme.** En el marco del Día del Patrimonio de la Defensa Nacional "Puertas Abiertas a la Ciudadanía", el Museo Histórico y Militar inauguró la muestra Bernardo O'Higgins Riquelme, tres miradas sobre el Prócer de la Independencia, referida a la vida y obra del Libertador General Bernardo O'Higgins Riquelme.

**Museos de Medianoche 2017.** El MHM contó con novedosas muestras para ese día, además de la permanente, y de "Pequeños Grandes Héroes, marchando por la historia", presentó también la exposición artística "Gal-

varino Ponce Morel: de militar a escultor" y la fotográfica "Servicio Militar, día a día al interior del cuartel".

**Niños del Barrio 18.** En noviembre se realizó por tercera vez consecutiva el evento "Los Niños del Barrio 18" en el Museo Histórico y Militar, donde asistieron 628 personas entre niños de 3 a 4 años y adultos de los jardines infantiles pertenecientes a la comuna de Santiago.

La actividad contó con la colaboración de la Ilustre Municipalidad de Santiago, la Junta de Vecinos San Martín, el Regimiento de Policía Militar N° 1 "Santiago", la Cuarta Comisaría de Carabineros, el Liceo Sara Blinder y Fantasilandia.

**"Lo mejor del Bafochi" en el MHM.** En noviembre se presentó el espectáculo de danza y música en vivo "Lo mejor del Bafochi" del Ballet Folclórico Chileno, dirigido por el Sr. Pedro Gajardo en el Museo Histórico y Militar.

La actividad consideró coreografías representativas de la mitología chilota, bailes de Rapa Nui, zona nortina y centro del país, además de homenajes a los premios Nobel nacionales Gabriela Mistral y Pablo Neruda.

**Exposición “Isidora Goyenechea Gallo, una gran mujer desconocida”.** En diciembre se inauguró esta exposición temporal que muestra su vida y aporte al país. La exhibición reúne diferentes objetos, entre los que se encuentran zapatos, pañuelos, abanicos, fotografías originales y cuadros.

#### Estadística general de visitantes del MHM

**N° de visitas año 2017**

**34.005**

#### Museo San José del Carmen de El Huique

Este museo se encuentra ubicado en la hacienda “El Huique”, camino a Pichilemu, en la VI Región, y fue declarado Monumento Histórico Nacional en el año 1971. Abrió sus puertas al público en agosto de 1996.

El terremoto del año 2010 afectó severamente al museo, por lo que se debieron realizar importantes trabajos de restauración, pudiendo reiniciar sus actividades a partir del 11 de junio de 2015.

La casa patronal de la antigua hacienda San José del Carmen de El Huique, construida en 1829 por don Juan José Echenique y Bascuñán, es fiel reflejo de la arquitectura rural del período de la República. Las colecciones de

este museo la componen una serie de objetos que muestran la vida cotidiana de la casa patronal. Testimonios históricos que conviven con obras de arte de destacados artistas nacionales y comparten espacio con artesanías y objetos utilitarios, algunos manufacturados en la propia hacienda.

#### Visitas en el período

Visita	Cantidad
Adultos	1.491
Niños	297
Tercera edad	337
Estudiantes	1.357
FF.AA.	9
Autoridades	9
<b>Total</b>	<b>3.500</b>



## **ACTIVIDADES ACADÉMICAS**

### **Taller de asuntos internacionales**

En un taller realizado en el Centro de Estudios e Investigaciones Militares (CESIM), el profesor e investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), doctor Raúl Benítez Manaut, experto en seguridad internacional, hemisférica y nacional, abordó temas de seguridad y defensa, política exterior de México, Estados Unidos y América Latina, así como también las relaciones cívico-militares y Fuerzas Armadas de su país, en una breve gira que incluyó visitas a otros centros de estudios chilenos, academias civiles y de formación militar.

### **Acuerdo académico con centro de estudios italiano**

El día 5 de mayo se oficializó la firma del Acuerdo Técnico entre el Centro de Estudios e Investigaciones Militares (CESIM) y el Centro Militar para Estudios Estratégicos de la República de Italia (CEMISS). Creado en 1987, el CEMISS depende del Centro de Altos Estudios de la Defensa (CASD), dependiente del Ministerio de la Defensa de Italia, y tiene como principales misiones entregar asesoría especializada al Ministerio de Defensa de Italia y al Estado Mayor de la Defensa, realizar

investigaciones y estudios, así como relacionarse con el mundo académico civil, militar, italiano y extranjero.

El citado acuerdo contempla la colaboración de los centros mediante la realización de actividades conjuntas, elaboración de investigaciones, intercambio de publicaciones y/o investigadores. Lo anterior, en aquellas áreas de interés de las partes.

### **Seminario en Arica**

La Universidad de Tarapacá (UTA) y el Centro de Estudios e Investigaciones Militares (CESIM), con el propósito de analizar la realidad de la región desde diversas perspectivas, realizaron el día 13 de junio en Arica el seminario “Soberanía efectiva y presencia estratégica del Estado: una visión de la Región de Arica y Parinacota”. La actividad, a la cual asistieron autoridades regionales, representantes de las Fuerzas Armadas y mundo académico, permitió un valioso intercambio de ideas, enfocadas en la Región de Arica y Parinacota.

### **Seminario acerca del Cuerpo Militar del Trabajo**

Con motivo de la conmemoración del cuadragésimo aniversario de la Carretera Longitudinal Austral, se realizó el 7 de agosto de 2017,

en el Edificio Ejército Bicentenario, un seminario denominado “El Ejército de Chile y su aporte a la conectividad vial del país, a través del Cuerpo Militar del Trabajo”.

El evento abordó el aporte del organismo en tres factores fundamentales para el país: la

contribución a la seguridad y la defensa, la valoración de áreas con baja densidad poblacional y la presencia territorial por medio de la cautela de los recursos naturales.



## **Seminario internacional “Recursos Naturales y Seguridad”**

Con el propósito de abordar la vinculación entre los recursos naturales, la seguridad y el desarrollo del país, el Ejército efectuó el citado encuentro académico el 25 de agosto en el Edificio Ejército Bicentenario, con la participación de destacados expositores internacionales, tales como el Dr. Francisco Monaldi, académico de la Universidad de Stanford, quien expuso el tema “Visión global de los recursos naturales y su relación con el desarrollo de los países”; como también, la ponencia del Dr. Paul Sullivan, académico de la Universidad de Yale, titulada “Perspectiva regional acerca de la actual relación entre los recursos naturales, el desarrollo y la seguridad de los países”, temáticas que tomaron lugar luego de las palabras de apertura del comandante en jefe del Ejército, general Humberto Oviedo, quien destacó la relevancia de la materia tanto para las Fuerzas Armadas como para el país. Desde una perspectiva nacional, Máximo Pacheco, exministro de Energía 2014-2016, profundizó en la “Contribución y aporte de nuestros recursos naturales a la matriz y seguridad energética de Chile”.

Al encuentro asistieron diplomáticos, personal gubernamentales, representantes del

mundo académico y de las Fuerzas Armadas, permitiendo un valioso intercambio de experiencias y conocimientos sobre la materia.

## **Seminario sobre Corea del Norte**

El Observatorio de Asuntos Internacionales de la Facultad de Comunicaciones y Humanidades de la Universidad Finis Terrae y el CESIM organizaron el Seminario “Corea del Norte: las claves de la crisis internacional”.

La jornada estuvo dividida en dos módulos, en la cual la primera ponencia fue presentada por el director del Observatorio de Asuntos Internacionales de la universidad, Alberto Rojas Moscoso, quien se refirió a los orígenes del conflicto, seguido de la presentación del Dr. Eduardo Olivares Concha, quien describió las características de la república monárquica de los Kim. En el segundo módulo, el Dr. Iván Witker Barra expuso el panorama geopolítico de Asia, a través de sus principales actores. Finalmente, el director de la Academia Politécnica Militar del Ejército, coronel Sergio Nazar Martínez, se refirió a los sistemas de armas nucleares y convencionales en el marco del conflicto.

El encuentro, desarrollado el jueves 26 de octubre, contó con la participación de especialistas en asuntos internacionales, académicos,

estudiantes y personal de las Fuerzas Armadas.

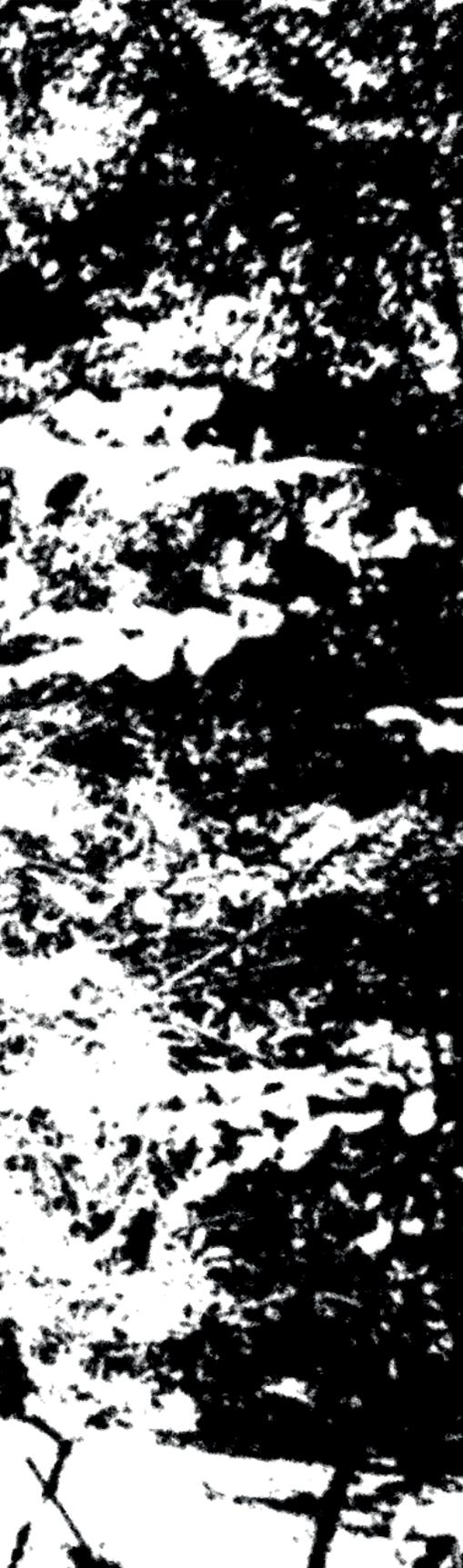
### **Seminario “El Ciberespacio: Desafíos para la Seguridad y la Defensa”**

El 28 de noviembre de 2017, el Centro de Estudios e Investigaciones Militares, en conjunto con el Centro de Estudios Estratégicos de la Armada y el Centro de Estudios Estratégicos

y Aeroespaciales de la Fuerza Aérea, desarrollaron este encuentro con el fin de abordar las principales tendencias del dominio cibernético desde una perspectiva multidimensional, y puntualizando en los riesgos cibernéticos, el desarrollo de capacidades, la planificación de políticas de ciberseguridad y ciberdefensa, como también los desafíos propios de la Defensa y de los sectores público y privado.







## CAPÍTULO V EL EJÉRCITO Y EL MEDIO AMBIENTE

El Ejército de Chile, en su permanente búsqueda del cuidado y protección del medio ambiente y conforme a la normativa ambiental, ha reestructurado su organización y actualizado su normativa, generando una serie de acciones orientadas al resguardo y sustentabilidad del patrimonio ambiental institucional, destacándose las siguientes áreas:

## ENERGÍA

El compromiso del Ejército con el medio ambiente está estrechamente relacionado con el buen uso de los recursos naturales, hídricos y energéticos, hecho que se ha visto reflejado en el año 2017, en una serie de medidas de eficiencia energética, a través de acciones

que han permitido optimizar la relación entre la cantidad de energía consumida y el desarrollo de las actividades propias de la institución.

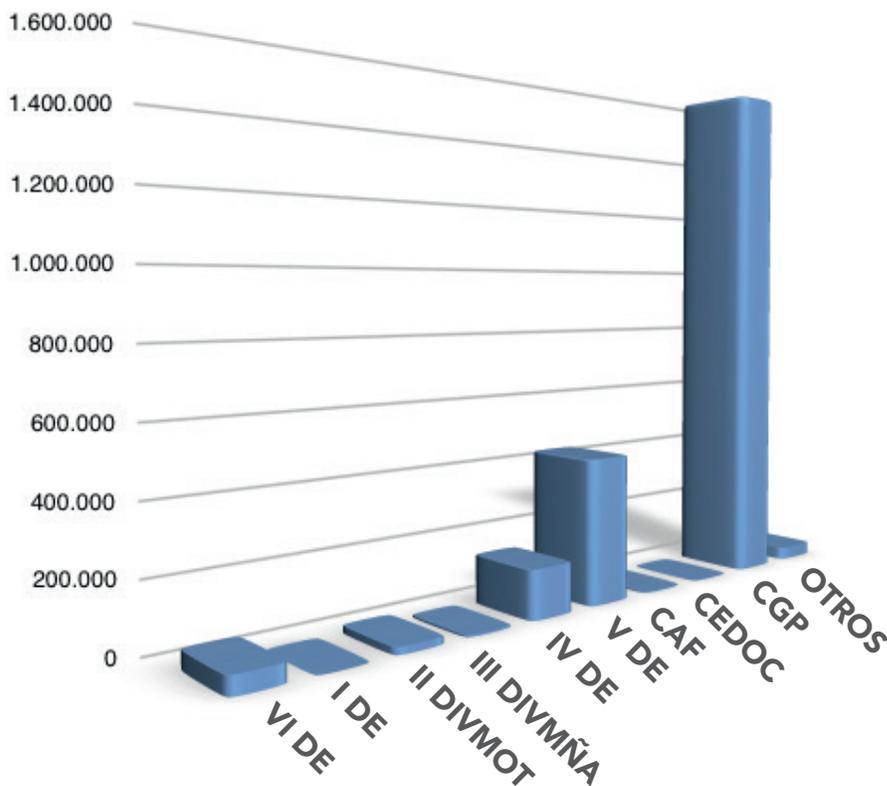
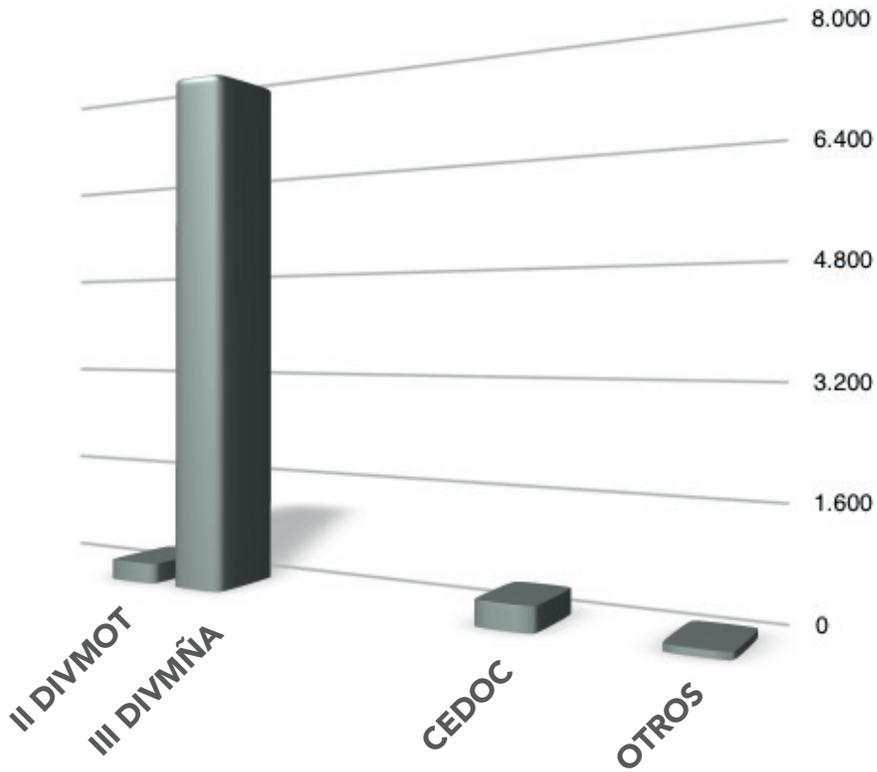
Es por lo anterior que durante el año 2017, el consumo energético del Ejército, a nivel país, fue el que a continuación se detalla:

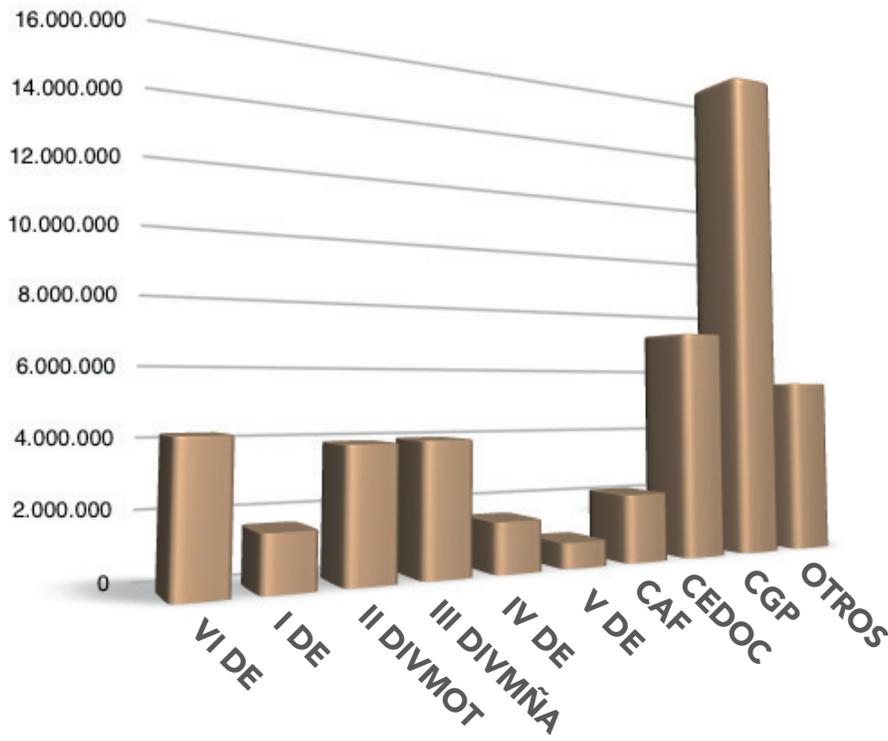
### Consumo energético interno año 2017

UACs, CDOs y UD's	Carbón (kg)	Gas Natural (m <sup>3</sup> )	Electricidad (kw/h)
VI DE	0	51.477	4.163.141
I DE	0	141	1.611.559
II DIVMOT	300	20.842	3.855.691
III DIVMÑA	7.721	5.750	3.917.274
IV DE	0	145.619	1.514.611
V DE*	0	435.890	766.309
CAF (DIVLOG)	0	3.555	2.095.491
CEDOC	355	692	7.171.049
CGP	0	1.579.347	15.990.682
OTROS**	100	38.348	5.571.139
<b>Totales</b>	<b>8.476</b>	<b>2.281.660</b>	<b>46.656.946</b>

\* No incluye la totalidad de los datos de la V DE.

\*\*Las unidades comprendidas en este grupo son: CJE, EMGE, CIMI, CGGERM, COT, BAVE y BOE.





Electricidad (kw/h)



## REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

El Ejército ha desarrollado una serie de iniciativas destinadas a reducir el consumo de energía de sus unidades y que su empleo sea de manera eficiente, es decir, hacer un uso racional de la energía y crear una cultura de eficiencia energética. Esto se ha traducido en una estrategia de empleo sustentable de la energía, basada en una gestión que combina el ahorro de los recursos institucionales con la protección del medio ambiente.

A continuación, se describen las principales iniciativas que se han ejecutado durante el año 2017:

- » Implementación de dos proyectos de paneles solares fotovoltaicos de 100 kwp cada uno, en la BRIMOT N° 1 "Calama" y en la 3ra BRIACO "La Concepción", respectivamente, bajo el marco del "Programa de Techos Solares Públicos".
- » Elaboración y difusión de las "Orientaciones para la implementación de medidas de eficiencia energética", a todas las unidades del Ejército.
- » Elaboración y mejoramiento de planes de ahorro y eficiencia energética.
- » Charlas sobre eficiencia energética en diferentes unidades del país, por parte de la Dirección de Logística del Ejército, a través de su Departamento de Medio Ambiente, con el apoyo del Ministerio de Energía.
- » Implementación de paneles solares para el calentamiento de aguas sanitarias (CAS).
- » Instalación de *timers* en los termos para el CAS.
- » Implementación de revestimientos aislantes en dependencias (aislación térmica).
- » Instalación de planchas traslucidas de policarbonato, para el mejor aprovechamiento de la luz natural.
- » Recambio gradual de luminarias incandescentes por compactas o LED.
- » Utilización y mantención de estufas eficientes.
- » Implementación de simbologías, señalética y carteles, para crear conciencia en el personal respecto del consumo energético.

## AGUA

La gestión del recurso hídrico en la institución está estrechamente relacionada con el cumplimiento de la normativa legal, aplicando una visión sustentable, por lo que es primordial hacer un correcto uso del recurso hídrico, incentivando el consumo racional y gestionando de buena manera las aguas residuales que se generen, con el objeto de evitar la contaminación del medio ambiente.

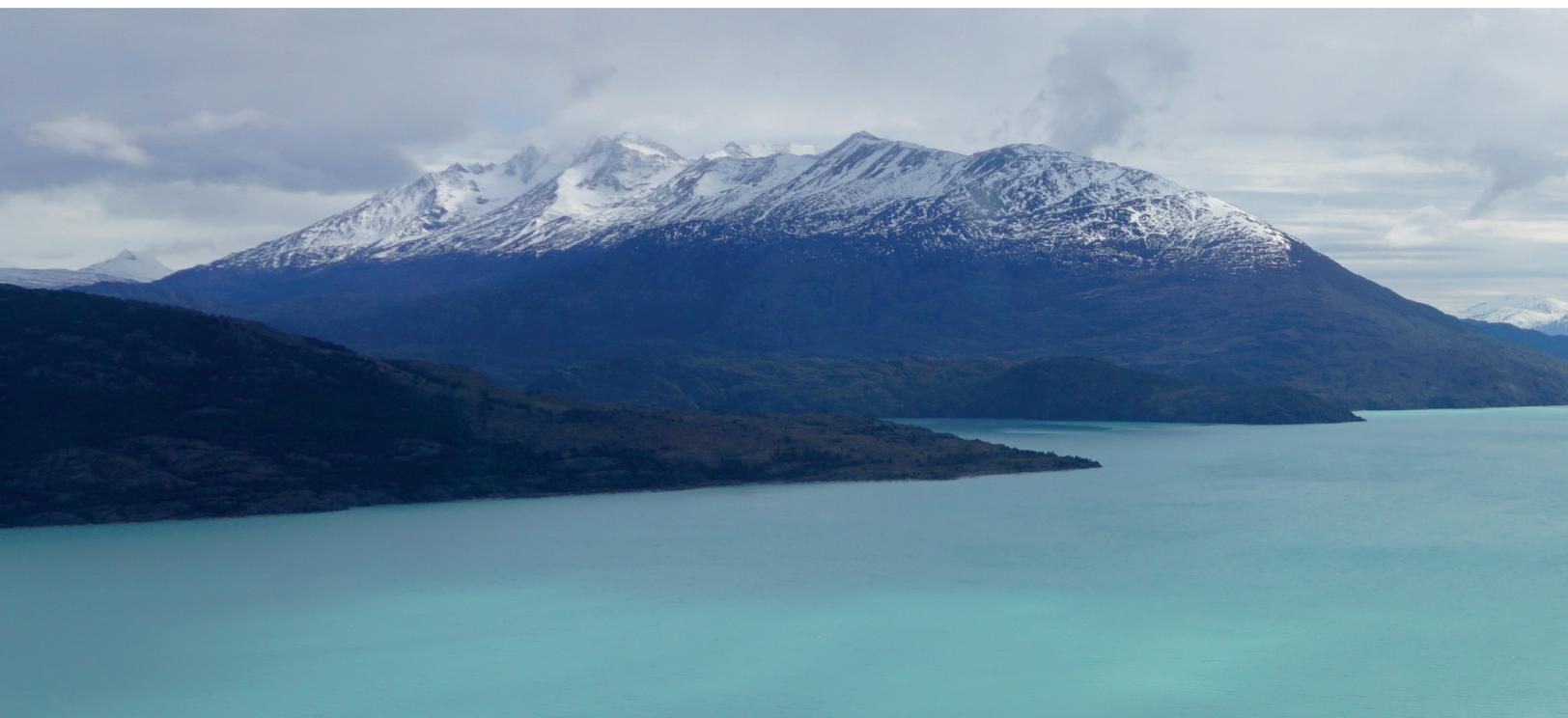
En este contexto, la gestión del consumo de este recurso está referida a cómo se obtiene el agua para consumo (alimentación, servicios sanitarios, lavado, entre otros), que puede ser mediante el sistema de alcantarillado por empresas sanitarias, a través de cuerpos de agua

subterráneos (pozos o norias) o de cuerpos de agua superficiales (ríos, lagos, lagunas).

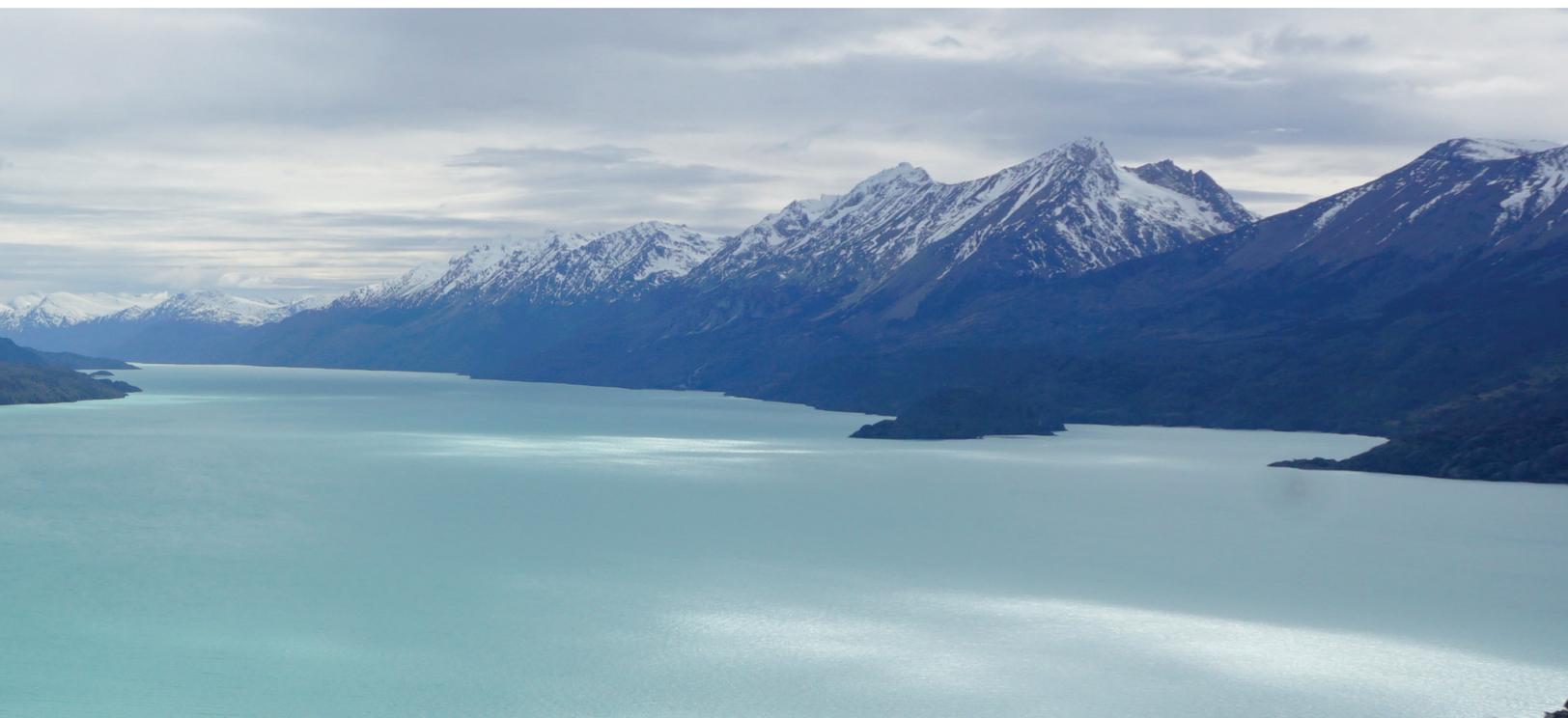
### **Captación total de agua según la fuente**

La mayoría de las unidades militares se abastecen de agua a través de empresas sanitarias locales (sistema de red de agua potable). No obstante lo anterior, existe un número menor de instalaciones, que al estar geográficamente aisladas de la urbanidad, no cuentan con estos servicios, debiendo captar sus aguas directamente desde diferentes fuentes naturales, tales como pozos, napas, ríos, lagos, etc.

Es por lo anterior que, durante el año 2017, el consumo hídrico del Ejército, a nivel país, fue el que a continuación se detalla:



Tipo de consumo	Sistema de red de agua potable (m <sup>3</sup> )	Agua de curso natural (m <sup>3</sup> )	Agua de mar (m <sup>3</sup> )
VI DE	173.205	669.467	0
I DE	543.377	0	0
II DIVMOT	285.204	9.900	0
III DIVMÑA	91.492	4.279	0
IV DE	109.502	371	0
V DE	73.291	991	422
CAF (DIVLOG)	580.498	952	0
CEDOC	633.448	12.611	0
CGP	349.562	0	0
OTROS	279.256	164.760	0
<b>Totales</b>	<b>3.118.835</b>	<b>863.331</b>	<b>422</b>



Finalmente, en relación a la correcta gestión hídrica, las medidas implementadas durante el año 2017 fueron, principalmente, las siguientes:

- Instalación de aireadores en griferías.
- Implementación de llaves de agua con corte automático.
- Reutilización de las aguas residuales para el regadío de áreas verdes.
- Implementación de planes de ahorro y eficiencia hídrica.



## **BIODIVERSIDAD**

Debido a su amplia presencia física desde Putre hasta la Antártica, el Ejército posee o administra una diversidad de predios que cuentan con riqueza en biodiversidad y recursos naturales, siendo su responsabilidad gestionar de manera sustentable dichos territorios.

Al respecto, y atendiendo la importancia de lo anterior, es que apoya, incentiva y participa en acciones conducentes a una protección real y efectiva de aquellas especies que se encuentren con algún grado de protección y/o prioridad nacional, así como también adopta medidas para su conservación y preservación, propendiendo a hacer un uso sustentable, considerando el cumplimiento íntegro de las normativas ambientales que regulan su uso e incorporando medidas y acciones relacionadas con buenas prácticas ambientales, con el objetivo de no afectar su cantidad ni calidad, y así no comprometer a las futuras generaciones.

Esto ha llevado a realizar un trabajo en conjunto con CONAF en la administración del Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE), y con el Ministerio del Medio Ambiente en la clasificación de las áreas prioritarias para la conservación de la biodiversidad, a través de la definición de sitios prioritarios para la conservación.

Lo anterior se ha realizado con el Comando de Ingenieros del Ejército, cruzando información relacionada con la superposición o existencia de predios militares colindantes a áreas protegidas o sitios prioritarios, con el objetivo de adoptar medidas que resguarden los ecosistemas y biodiversidad existentes.

Los predios institucionales que poseen superposiciones o se encuentran colindantes a áreas protegidas o sitios prioritarios, se presentan en la siguiente tabla:

Nombre del predio	Comuna	Superficie (hectáreas)	Observaciones
Terreno en Chungará	Putre	130,43	Existe superposición con el Parque Nacional "Lauca".
Predio Gallinazo	Arica	38,69	Superpuesto con el sitio prioritario "Valle del Lluta/ Desembocadura".
Predio Casimiro Ibáñez	Arica	35,95	Superpuesto con el sitio prioritario "Valle de Lluta".
Quebrada Mal Paso	Arica	12.910	Superpuesto con el sitio prioritario "Cuevas de Anzota".
Predio Azapa Parcela 35	Arica	0,83	Superpuesto con el sitio prioritario "Valle de Azapa".
Predio Zapiga	Pozo Almonte	3.925	Existe superposición con la Reserva Nacional "Pampa del Tamarugal".
Laguna del Negro Francisco	Tierra Amarilla	27.305,41	Existe superposición con el Parque Nacional "Nevado Tres Cruces".
Predio San Pedro de Atacama	San Pedro de Atacama	403.659	El sector "Pampa Elvira" incluye los salares "Morros y Elvira".
Sector Toconao	San Pedro de Atacama	843,10	Sitio RAMSAR.
Predio Laguna Legía	San Pedro de Atacama	33.909,05	Incorporado a un área de conservación de la biodiversidad por presencia de humedales.
Pampa Austral	Diego Almagro /Chañaral	101.403,33	Superpuesto con el sitio prioritario "Quebrada Doña Inés".
Predio Pichicuy	La Ligua	2.984,90	Superpuesto con el sitio prioritario "Cerro Santa Inés".
Cuartel N° 1 Río Blanco	Los Andes	0,65	Colindante a la Reserva Nacional "Río Blanco".

Nombre del predio	Comuna	Superficie (hectáreas)	Observaciones
Predio Río Colorado	San José de Maipo	102.014,25	Superpuesto con el sitio prioritario Río Olivares/ Río Colorado/ Tupungato.
Melocotón	San José de Maipo	1,94	Superpuesto con el sitio prioritario "Río Clarillo".
Reserva Cora N° 3 – Ruta 68	Pudahuel	1.049,60	Superpuesto con el sitio prioritario "El Roble".
Casas Viejas de Chena	San Bernardo	411,75	Superpuesto con el sitio prioritario "Cerro Chena".
Predio Nogales de Sanchina	Machalí	812	Superpuesto con el sitio prioritario "Pre-cordillera Andina Norte".
Predio La Ramada	Placilla	390,50	Superpuesto con el sitio prioritario "Cordillera de la Costa Valle Central".
San Antonio de Ancoa	Linares	13.774,43	Superpuesto con el sitio prioritario "Ve-gas de Ancoa".
San Antonio de Ancoa	Linares	13.774,43	Superpuesto con el sitio prioritario "Altos de Achibueno".
Polígono General Bari	Linares	3.850,25	Colindante al sitio prioritario "Lomas de Putagán".
Predio Potrero de lo Aguirre	San Clemente/ Colbún	12.936,50	Superpuesto con el sitio prioritario "Laguna del Maule".
Predio Antuco (La Cortina)	Antuco	13	Existe superposición con el Parque Nacional "Laguna del Laja".
Predio Los Paraguas	Melipeuco	20	Existe superposición con el Parque Nacional "Conguillío".
Predio Quitaluto	Corral	3.782,00	Existe superposición con el Parque Nacional "Alerce Costero".

Nombre del predio	Comuna	Superficie (hectáreas)	Observaciones
Predio Quitaluto	Corral	3.782,00	Superpuesto con el sitio prioritario "Cordillera de la Costa".
Criadero Militar Riñihue Hijuela "A" Porvenir	Máfil/Los Lagos	1.001,90	Superpuesto con el sitio prioritario "Valle del Río San Pedro".
Criadero Militar Pupunahue (Lote A y B)	Máfil	872,20	Superpuesto con el sitio prioritario "Valle del Río San Pedro".
Predio Llancahue	Valdivia	331,52	Superpuesto con el sitio prioritario "Llancahue".
Predio Choshuenco	Los Lagos	2	Existe superposición con la Reserva Nacional "Mocho Choshuenco".
Predio Río Pescado	Puerto Varas	2.045,30	Colindante con la "Reserva de la Biosfera".
Predio Isla Melchor	Cisnes	43.844,20	Colindante a la Reserva Nacional "Las Guaitecas".
Cuartel Las Bandurrias	Coyhaique	6.507,00	Existe superposición con la Reserva Nacional "Coyhaique".
Predio el Baker	Cochrane	3.118,00	Colindante a la Reserva Nacional "Lago Jenimeni".
Predio el Baker	Cochrane	3.118,00	Colindante con el sitio prioritario "Entrada Baker".
Predio Avanzada Manantiales	Primavera	370,70	Superpuesto con el sitio prioritario "Bahía Lomas".
Estancia Santa María	San Gregorio	22.085,00	Acciones de protección de fauna en categorías de conservación, mediante la exclusión con cerco, de zonas de anidación del Canquén colorado.
Cuartel N° 3 Las Mercedes	Porvenir	1.714,00	Al interior del predio de instrucción se encuentra la zona de protección, "Reserva de Aves Acuáticas", la cual cuenta con la presencia de flamencos en la laguna Santa María.

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile



El Ejército ha desarrollado acciones conducentes a resguardar la biodiversidad existente al interior de su patrimonio, con el apoyo y en coordinación con organismos públicos con competencia ambiental, siendo ejemplo de ello:

- » Protección de especies en categorías de conservación, mediante exclusiones al interior de predios, delimitación de áreas de protección y apoyo para su censo.
- » Mejoramiento de espacios y áreas verdes.
- » Zonificación de los predios, delimitándose áreas de acuerdo a sus potencialidades y restricciones ambientales, definiéndose zonas de instrucción y protección entre otras.
- » Elaboración de disposiciones, guías y directrices respecto al cuidado, conservación, protección y preservación de la biodiversidad y de los recursos naturales.
- » Instrucción y entrenamiento, con “cero impacto” (recolección de la totalidad de los residuos que se generan).
- » Educación, capacitación y sensibilización permanente al personal en relación al cuidado y protección del medio ambiente.

Otra contribución institucional a la biodiversidad nacional es la relacionada al “Programa de Forestación Institucional”, que tiene por objeto mejorar las áreas verdes al interior de las instalaciones militares, aportando en las distintas localidades a disminuir la contaminación atmosférica y mitigar los efectos del cambio climático.

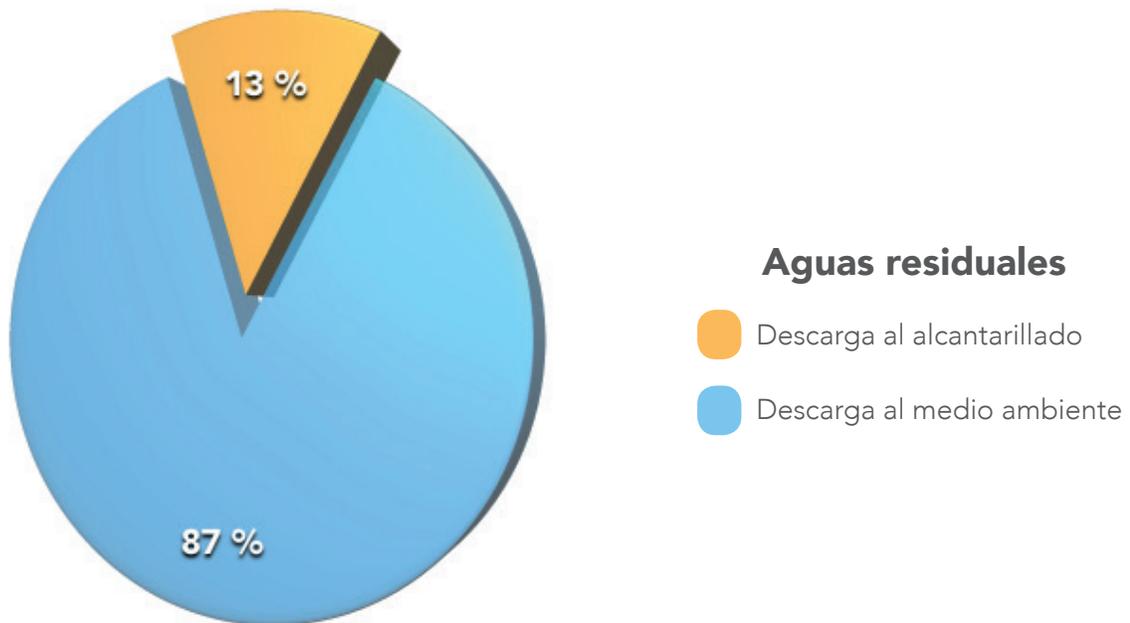
Además, el programa busca incentivar la plantación de distintas especies arbóreas y arbustivas en las viviendas fiscales y particulares del personal integrante de la institución, de manera tal de embellecer sus viviendas y acercar la conservación de la biodiversidad a sus familias.

Durante el año 2017, el “Programa de Forestación Institucional” entregó las siguientes cantidades de especies arbóreas a unidades militares:

Unidad	Cantidad
Comandancia General Guarnición Ejército Región Metropolitana	177
Escuela de Infantería	35
Comando de Educación y Doctrina	256
Comando de Salud del Ejército	188
<b>Total</b>	<b>656</b>

## EFLUENTES Y RESIDUOS:

En la mayoría de las unidades militares (87% de ellas), las descargas de aguas residuales se realizan al sistema de alcantarillado, teniendo que dar cumplimiento con la normativa ambiental del país (DS N° 609 "Norma de emisión para la regulación de contaminantes asociados a las descargas de residuos industriales líquidos a sistemas de alcantarillado").



No obstante lo anterior, el 13% restante se encuentra en lugares donde no hay disponibilidad de alcantarillado, por lo que cuentan con plantas de tratamiento o lagunas de estabilización para tratar sus aguas residuales y, así, poder dar cumplimiento a la normativa del país (DS N° 90 "Establece la norma de emisión para la regulación de contaminantes asociados a las descargas de residuos líquidos a aguas marinas y continentales superficiales", DS N° 46 "Establece norma de emisión de residuos líquidos a aguas subterráneas" y NCh N° 1.333). A continuación se detallan estas unidades:

UAC	Unidad	¿Cuenta con una planta?		Descarga a:
		Si	No	
VI DE	2da BRIACO "Cazadores"		X	Lagunas de estabilización
I DE	3 era BRIACO "La Concepción"	X		Laguna de estabilización
III DIVMÑA	DESMÑA N° 9 "Arauco"	X		Río Damas
	R N° 12 "Sangra"	X		Canal de regadío
IV DE	Cuartel N°2 "Las Bandurrias"	X		Directamente al suelo
V DE	DESACO N°5 "Lanceros" (2)	X		Canal de regadío
	BAE	X		El mar
BOE	BOE	X		Canal de regadío
CEDOC	ESCSOF	X		Canal de regadío
	ESCMÑA C. RÍO BLANCO (2)	X		Río Blanco
	ESCMÑA POB. SUBOF.	X		Río Blanco
	ESCMÑA PORTILLO	X		Río Blanco
II DIVMOT	CG II DIVMOT		X	Pozos absorbentes
CGGERM	REP N° 1 "Granaderos" (2)	X		Canal de regadío
DIVLOG	RLE N° 2 "Arsenales de Guerra"	X		Canal de regadío

### **Peso total de residuos generados según tipo y método de tratamiento**

El Ejército genera una gran cantidad y variedad de residuos, estos han sido clasificados como peligrosos y no peligrosos, es por esto que se han desarrollado distintos procedimientos con el objetivo de dar cumplimiento a la normativa nacional e institucional, para que sean dis-

puestos de manera adecuada y se minimicen los riesgos para el medio ambiente.

Para el caso de los residuos no peligrosos, la totalidad de las unidades realizan su disposición final en rellenos sanitarios y/o verederos, considerando las realidades de cada zona geográfica del país.

Durante el año 2017, se continuó con el “Programa de Reciclaje Institucional”, enfocado en la separación en origen de aquellos residuos que, por las condiciones y el entorno en el que se encuentran insertas las unidades, pueden ser considerados en un ciclo de reciclaje efectivo, teniendo como destino final, una empresa autorizada de reciclaje, aportando con ello al cuidado y protección del medio ambiente.

El programa considera la entrega de:

- Set de contenedores de colores de 240 litros.
- Contenedor acondicionado el que cumple la función de centralizar los residuos (Punto Limpio), para su retiro por parte de empresas autorizadas para estos fines o reciclador base, según corresponda.
- Entrega de folletos, afiches y material didáctico, conducentes a lograr una adecuada educación, la que es, uno de los aspectos más relevantes y fundamentales para el éxito de cualquier iniciativa de este tipo.



Punto de reciclaje implementado en el Club Militar de Suboficiales “Rondizzoni”.

Es importante señalar que el programa ha dado prioridad a aquellas unidades donde existen municipalidades, empresas y recicladores de bases, que retiren la mayor cantidad de residuos reciclables y que no conlleve un costo para la institución, buscando para ello generar las coordinaciones y alianzas necesarias para el correcto funcionamiento de los respectivos proyectos de reciclaje.

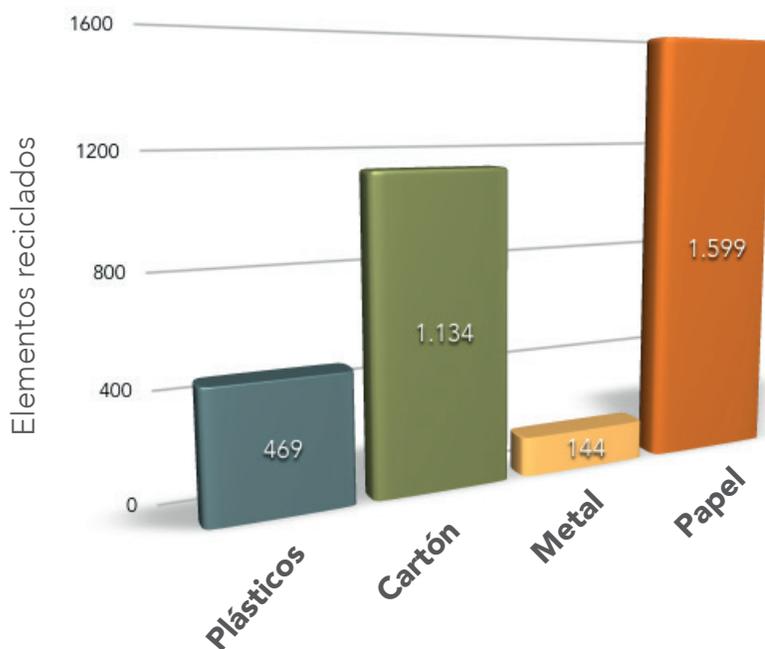
Durante el año 2017, se implementó en las siguientes unidades:

- Regimiento N° 23 "Copiapó".
- Regimiento N° 2 "Maipo".
- Regimiento N° 16 "Talca".

- Destacamento de Montaña N° 9 "Arauco".
- Club Militar de Suboficiales Rondizzoni.

Asimismo, se han continuado generando las instancias que permiten reducir la generación de residuos a nivel institucional, estableciéndose lineamientos y recomendaciones relacionados con esta materia, lo que se ha visto apoyado con la capacitación, educación y sensibilización continua del personal.

Finalmente, los resultados de este programa durante el año 2017 son los que a continuación se presentan:



**Programa de reciclaje**

## **Gestión institucional para el tratamiento de residuos peligrosos y la incorporación de nuevas prácticas**

La correcta gestión de los residuos es una temática que, a nivel nacional, ha adquirido cada vez mayor importancia, dado las implicancias que un inadecuado manejo conlleva sobre la salud de las personas y el medio ambiente.

Es por lo anterior que el Estado, a través de sus órganos ejecutivos, ha diseñado y desarrollado una serie de iniciativas conducentes a mejorar la gestión de los residuos peligrosos (RESPEL), existiendo avances concretos en la materia, siendo ejemplo de ello el DS N° 148 “Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos”, que establece las condiciones sanitarias y de seguridad mínimas a que deberá someterse la generación, tenencia, almacenamiento, transporte, tratamiento, reúso, reciclaje, disposición final y otras formas de eliminación de los residuos peligrosos; el DS N° 1 “Registro de Emisiones y Transferencia de Contaminantes” (RETC), que establece la creación de una ventanilla única para el registro de emisiones y transferencias de contaminantes cuyo objetivo es generar una base de datos que contenga la información sobre las emi-

siones y transferencias al medio ambiente de sustancias químicas potencialmente dañinas y adoptar medidas correctivas en caso de ser necesario; y la Ley N° 20.920 “Gestión de Residuos, la Responsabilidad Extendida del Productor y Fomento al Reciclaje”, que tiene por objeto disminuir la generación de residuos y fomentar su reutilización, reciclaje y otro tipo de valorización, a través de la instauración de la responsabilidad extendida del productor y otros instrumentos de gestión de residuos, con el fin de proteger la salud de las personas y del medio ambiente.

La institución, debido a la función que desarrolla genera RESPEL, particularmente, provenientes de material de guerra y mantenimiento de vehículos, así como también, de establecimientos de atención de salud. Esto implica que todas las unidades que generan este tipo de residuos deben tener una bodega para almacenarlos, la cual, según la normativa nacional, debe poseer ciertas características de infraestructura, además de contar con una resolución sanitaria para su funcionamiento.

Consecuente con lo anterior, para manejar de manera correcta los RESPEL dentro de la institución, el Ejército ha trabajado en gestionar este tipo de residuos conforme a lo establecido en la normativa,<sup>1</sup> pudiéndose destacar las siguientes acciones desarrolladas durante el año 2017.

- Centros de acopio:

Se licitó y se encuentra en proceso de implementación 11 bodegas modulares para el almacenamiento de RESPEL, que den cumplimiento a la normativa nacional, con el objeto de que se obtenga la resolución sanitaria correspondiente y poder realizar la gestión de este tipo de residuos conforme a lo establecido en la normativa.



Bodega de residuos peligrosos del RL N° 6 "Pisagua".

---

<sup>1</sup> Artículo 33 del DS N° 148 "Reglamento Sanitario sobre el manejo de RESPEL".

- Retiro centralizado y periódico de los RESPEL:

En el año 2017 se retiraron 386.291 kilos de residuos peligrosos (baterías, aceites usados, líquidos contaminados, guaiques, filtros de aceites, entre otros) de los centros de acopio institucionales, los cuales se detallan a continuación:

Centro de acopio	Cantidad retirada
RL N° 6 "Pisagua"	42.290 kilos
CM "Azapa"	15.972 kilos
CM "Pozo Almonte"	123.190 kilos
RL N° 1 "Tocopilla"	18.000 kilos
RLE N° 2 "Arsenales de Guerra"	33.939 kilos
Brigada de Aviación Ejército	15.912 kilos
RR N° 6 "Chacabuco"	1.900 kilos
RL N° 3 "Victoria"	9.594 kilos
CM "Valdivia"	8.367 kilos
RL N° 5 "Magallanes"	119.027 kilos
<b>TOTAL</b>	<b>388.191 kilos</b>

- Disposiciones sobre el manejo de los RES-PEL:

En septiembre del año 2017, se actualizaron los “Procedimientos para la gestión de los residuos peligrosos provenientes de material de guerra y del mantenimiento de vehículos, a nivel institucional”, con el objeto de normar el manejo de estos residuos, desde su generación hasta su disposición final.

### **Número y volumen totales de los derrames significativos:**

El Ejército durante el año 2017 no sufrió derrames significativos.

### **Cumplimiento regulatorio:**

Durante el año 2017 no se cursaron multas por incumplimientos a la normativa y legislación ambiental vigente.

En esta materia, cabe destacar el proceso relacionado con el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Militar (SEIAM), en el Proyecto “Instalación Andina de Avanzada, en Villa O’Higgins”, cuyo titular fue el Comando de Ingenieros del Ejército, que contrató los servicios especializados de un tercero “BIOAQUA” y presentó una Declaración de Impacto Ambiental Militar (DIAM), iniciándose el pro-

ceso de evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Medioambiente.

El proyecto se encuentra ubicado en el Lote A2 de 3,90 ha, Comuna de Villa O’Higgins, provincia de Aysén, abarcando una superficie de 2.904 m<sup>2</sup>, constituyendo una instalación de apoyo a la Compañía Andina N° 20 “Cochrane”, para sostener la proyección de medios, en actividades de exploración, reconocimiento, auxilio y rescate.

Este proyecto ingresó al SEIAM por encontrarse en una zona con un ecosistema prístino, además de contar con el respaldo técnico y jurídico relacionado con una evaluación medioambiental, a través de una DIAM voluntaria.

La Dirección de Logística del Ejército (DLE), de acuerdo a su misión, coordinó la revisión y evaluación de la DIAM con los Organismos de la Administración del Estado con Competencia Ambiental (OAECAs), para efectos de obtener los permisos o pronunciamientos sectoriales correspondientes del proyecto, siendo el Servicio de Evaluación Ambiental de la Región de Aysén, Dirección General de Aguas, Dirección de Obras Hidráulicas, Secretaría Regional Ministerial de Obras Públicas, Secretaría Regional Ministerial de Salud,



Secretaría Regional Ministerial de Transporte y Telecomunicaciones, Superintendencia de Electricidad y Combustible, Corporación Nacional Forestal y Servicio Agrícola y Ganadero, de la Región de Aysén, los que debían informar si el proyecto cumplía con la normativa de carácter ambiental, si se identificaron todos los permisos ambientales sectoriales (PAS) aplicables al proyecto, el cumplimiento de los requisitos y contenidos de dichos permisos y para este caso de la DIAM, y si el proyecto genera o presenta alguno de los efectos, características o circunstancias establecidas en el artículo 11° de la Ley N° 19.300, en el ámbito de su respectiva competencia.

Sobre esta base, la DLE evaluó como “favorable” el proyecto, entregando la calificación ambiental militar, ya que todos los OAECAs, se pronunciaron conformes con el proyecto “Instalación Andina de Avanzada”.

El proceso de revisión y calificación de los OAECAs fue fundamental para la retroalimentación y validación de los objetivos del proyecto, ya que se sometió a un proceso de evaluación de los diferentes sectores públicos con el objeto de que fuese un procedimiento transparente, técnico, legal y que certificara que el proyecto cumple con la normativa ambiental, haciéndose cargo de los impactos

significativos, a través de las medidas de reparación, mitigación y/o compensación y, principalmente, que permita comenzar la ejecución.

## **INICIATIVAS PARA MITIGAR LOS IMPACTOS AMBIENTALES**

Se han desarrollado una serie de iniciativas y acciones para mitigar los impactos ambientales a nivel institucional, los que se detallan a continuación:

### **Educación Ambiental:**

La capacitación permanente del personal institucional se ha orientado a la comprensión y correcta gestión de los diferentes aspectos ambientales relevantes en las diversas actividades que se desarrollan en el Ejército.

Es por lo anterior que, en coordinación con el Departamento de Educación a Distancia de la División de Educación del Ejército, se desarrolló durante el segundo semestre del año 2017 el primer curso ambiental en modalidad e-learning, denominado “Aspectos Generales de Medio Ambiente”, para todos los departamentos de proyectos e infraestructura, secciones de proyecto e infraestructura y/o delegados ambientales de todas las unidades del país (organismos ejecutivos del área ambiental), estableciéndose como requisito obligatorio para el ejercicio de su puesto.



El curso se compuso por 2 módulos, abarcando los siguientes aspectos:

- Conceptos básicos del medio ambiente, sus componentes, impactos y su clasificación.
- Aspectos legales medio ambientales nacionales, evaluación de impacto ambiental nacional y militar, además de la institucionalidad ambiental del país.

Por otra parte, se han desarrollado una serie de capacitaciones presenciales y a distancia para diversas unidades, con el apoyo del Ministerio del Medio Ambiente, de Energía y la CONAF, llevando a cabo las siguientes capacitaciones durante el año 2017:

Tema	Lugar	Organismos	Nº capacitados
Seminario de Medio Ambiente y Eficiencia Energética.	Comando de Bienestar	Ministerio de Energía DLE – Depto. II “Medio Ambiente”	50
Orientaciones de Eficiencia Energética y Energías Renovables No Convencionales.	COB (Videoconferencia)	DLE-Depto. II “Medio Ambiente”	30
	I DE Antofagasta	DLE – Depto. II “Medio Ambiente” DLE – Depto. II “Medio Ambiente”	20
	IV DE Coyhaique	Ministerio de Energía	20
Charlas de Reciclaje.	CTE	DLE – Depto. II “Medio Ambiente”	100
	ESCSER		600
	ESCSOF		600
	RA N° 1 “Tacna”		80
Charlas de medioambiente para OPAZ: Chipre, Bosnia, BTN. Chile XXV y BTN. Chile XXVI.	BOE	DLE – Depto. III “Medio Ambiente”	156
			34
			20
<b>Total</b>			<b>1.710</b>





## CAPÍTULO VI SOSTENIBILIDAD EN EL EJÉRCITO

El objetivo de la Responsabilidad Social del Ejército es contribuir al desarrollo sostenible, debido a lo cual, la institución se hace cargo de los impactos que su quehacer puede generar a nivel económico, social y ambiental, buscando atenuar, compensar y/o eliminar los efectos negativos y fortalecer los que son positivos.

Por ello, basa su Política de Responsabilidad Social en las orientaciones entregadas por la ISO 26000, poniendo sus capacidades al servicio de la sociedad –sin desnaturalizar la función militar–, contribuyendo al bienestar de sus integrantes en el ejercicio de su vocación profesional y cooperando activamente a la preservación del medio ambiente, a través de un comportamiento ético y transparente, que colabore a la vinculación efectiva con sus públicos de interés en particular y con la sociedad nacional en general.

Cabe señalar que el año 2017 se realizó una actualización de la Política de Responsabilidad Social Institucional, conforme a las tendencias nacionales e internacionales.

## **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL EJÉRCITO DE CHILE**

### **(Extracto de sus principales contenidos)**

El Ejército de Chile asume la definición de responsabilidad social que entrega la ISO 26000, señalando que esta es la responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible –incluyendo la salud y el bienestar general de la sociedad–; que tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; que cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; que esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

### **Ámbitos de acción**

La responsabilidad social, al ser una actividad transversal a la organización, aborda un amplio número de materias y asuntos, los que con el fin de facilitar su aplicación en el Ejército se han agrupado en los siguientes ámbitos: Dimensión Ética, Calidad de Vida Laboral, Medioambiente y Relación con la Comunidad.

### **Fundamentos de la Responsabilidad Social Institucional (RSI)**

- » Las capacidades del Ejército le permiten contribuir a la sociedad, sin desnaturalizar la función militar.
- » En la sociedad está la base de la institución, su raíz y sentido. Por lo que integrar la responsabilidad social a la gestión del Ejército es un compromiso ético.
- » Para cumplir con su misión, el Ejército requiere ineludiblemente ser querido y valorado por la sociedad a la cual pertenece y se debe y, para ello, es fundamental la vinculación con sus grupos de interés.
- » El Ejército actúa en forma ética y transparente, por lo que entiende que, como toda organización, se encuentra en permanente escrutinio social, lo que colabora al mejoramiento continuo.

### **Características de la RSI**

- » Busca contribuir decididamente al desarrollo sostenible de la sociedad, sin desnaturalizar la función militar.
- » Asume los impactos que la gestión del Ejército genera en la sociedad y el medioambiente, buscando atenuar, com-

- pensar y, si es posible, eliminar los efectos negativos y fortalecer los positivos.
- » Es gradual, es decir, considera objetivos en el corto, mediano y largo plazo.
  - » Es una función que complementa el accionar institucional de manera de contribuir a la calidad de vida laboral de sus integrantes; cooperar al desarrollo de la sociedad y a la unidad nacional; y colaborar con la conservación del medioambiente.
  - » Promueve un comportamiento institucional transparente y ético.
  - » Considera las expectativas de sus grupos de interés, es decir, toma en cuenta la opinión de aquellos con quienes se relaciona o se ven afectados por las decisiones y el quehacer institucional.
  - » Se encuentra integrada de manera transversal al quehacer de toda la institución.

### **Niveles de gestión**

- » La responsabilidad social, como sistema de gestión que involucra a todo el Ejército, se encuentra radicada en la estrategia institucional. Su implementación y desarrollo es tarea de todos sus integrantes, en los diferentes niveles y áreas de desempeño.
- » El organismo directivo especializado en esta materia es el Departamento de Responsabilidad Social Institucional, el que además de constituirse en la entidad asesora del mando y de las unidades en este ámbito, planifica, evalúa, propone y gestiona todas aquellas materias concernientes a la responsabilidad social del Ejército, de acuerdo a las orientaciones del mando, la doctrina vigente y la normativa que regula su actuar.

## **POLÍTICA DE RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

### **(Extracto de sus principales contenidos)**

Características de la relación del Ejército con la comunidad:

- » Considera y valora las expectativas de sus grupos de interés, es decir, toma en cuenta la opinión de aquellos con quienes se relaciona o se ven afectados por las decisiones y el quehacer institucional.
- » Evalúa y considera los impactos potenciales en la comunidad, de manera de planificar la mitigación de los negativos y el fortalecimiento de los positivos.
- » Es gradual, es decir, considera objetivos en el corto, mediano y largo plazo.

- » Busca contribuir decididamente al desarrollo sostenible de la sociedad, sin desnaturalizar la función militar.
- » Respeta y busca preservar las características individuales de la comunidad como su cultura, costumbres, historia e intereses, particularmente de las comunidades originarias que se encuentren en las zonas de operaciones.
- » Promueve el diálogo y la participación con las comunidades, en forma directa con sus integrantes, instituciones u organizaciones y/o con sus autoridades y representantes.
- » Considera que el Ejército es parte integrante de la comunidad en donde se encuentra inserto.
- » Valora el trabajo en alianza con otras organizaciones, de manera de sumar capacidades para el logro de objetivos comunes.
- » El Ejército solo puede efectuar donaciones en los casos excepcionales que admite la legislación y siempre que cuente con los recursos para tales efectos.

## Niveles de gestión

La relación con la comunidad, como actividad que involucra a toda la institución, se orienta de acuerdo a la visión del comandante en jefe del Ejército y se practica en dos niveles:

- » **Programas institucionales:** de acuerdo a los diálogos sostenidos con las comunidades y las capacidades institucionales, se diseñan programas centralizados en el Departamento de Responsabilidad Social Institucional para ser ejecutados en forma transversal, con adaptaciones acordes a la zona jurisdiccional, con el fin de colaborar al desarrollo de la comunidad de acuerdo a las políticas institucionales en la materia, las orientaciones del mando, la doctrina vigente y la normativa que regula su actuar.
- » **Actividades de las unidades:** de acuerdo a los diálogos sostenidos por las unidades con las comunidades aledañas y sus capacidades, se realizan acciones en forma descentralizada para cooperar al desarrollo de la comunidad, de acuerdo a las políticas institucionales en la materia, orientaciones del mando, la doctrina vigente y la normativa que regula su actuar.



Armada de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Armada del Ejército de Chile

## COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Este comité está conformado por delegados de las diversas unidades del Ejército y tiene por misión gestionar la Responsabilidad Social Institucional, levantando la información y retroalimentando el sistema para la toma de decisiones y la mejora continua, contando con la dirección ejecutiva del Departamento de Responsabilidad Social Institucional, para lo que se reúne en forma total o parcial, de acuerdo a los requerimientos que se presentan.

## AGENDA 2030

El Ejército, comprometido con los desafíos planteados por la Agenda 2030 de Naciones Unidas a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), realizó un estudio de estos y sus metas, con el fin de determinar cómo, por medio de las actividades institucionales, puede fortalecer su colaboración al desarrollo sostenible, cuyo resultado se presenta a continuación y se ve expresado también en los contenidos del reporte vinculados al respectivo logro de los ODS.

Objetivos de desarrollo sostenible	Acciones del Ejército en favor de su cumplimiento
<b>Objetivo 1.</b> Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.	» Plan Septiembre Amigo. » Programas de apoyo a la comunidad.
<b>Objetivo 2.</b> Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.	» Estaciones de monta. » Cursos de herraje.
<b>Objetivo 3.</b> Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.	» Hospital Modular de Campaña. » Programa de Hipoterapia. » Prevención de la drogadicción. » Prevención del VIH.
<b>Objetivo 4.</b> Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	» Nivelación de estudios para SLCs. » Capacitación laboral para SLCs.

Objetivos de desarrollo sostenible	Acciones del Ejército en favor de su cumplimiento
<b>Objetivo 5.</b> Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Igualdad de oportunidades laborales.</li> <li>» Igualdad de remuneración en igualdad de condiciones.</li> </ul>
<b>Objetivo 6.</b> Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Uso eficiente del agua.</li> <li>» Reducción de la contaminación del agua.</li> </ul>
<b>Objetivo 7.</b> Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Uso eficiente de la energía.</li> <li>» Uso de energías renovables. (Techos solares).</li> </ul>
<b>Objetivo 8.</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Oportunidades laborales a través de la carrera militar.</li> <li>» Oportunidad de crecimiento a micro y pequeñas empresas proveedoras de la institución.</li> </ul>
<b>Objetivo 9.</b> Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Planificación de construcciones sostenibles en el Comando de Ingenieros del Ejército.</li> </ul>
<b>Objetivo 10.</b> Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Promoción de la inclusión.</li> </ul>
<b>Objetivo 11.</b> Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Mejora de las poblaciones militares.</li> <li>» Potenciar el acceso a viviendas sostenibles al personal institucional.</li> <li>» Difusión y preservación de la cultura y el patrimonio nacional.</li> <li>» Contribución para enfrentar catástrofes naturales o antrópicas, minimizando o neutralizando sus efectos inmediatos, cooperar a la solución de los problemas originados y apoyar la recuperación de la infraestructura y servicios afectados.</li> <li>» Integración territorial (CMT).</li> </ul>
<b>Objetivo 12.</b> Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Manejo de residuos.</li> <li>» Educación ambiental.</li> <li>» Formas de aprovisionamiento.</li> </ul>

Objetivos de desarrollo sostenible	Acciones del Ejército en favor de su cumplimiento
<b>Objetivo 13.</b> Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Educación respecto al cambio climático.</li> <li>» Integración de este concepto a la planificación institucional.</li> </ul>
<b>Objetivo 14.</b> Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» No aplica a la misión institucional, no obstante, dentro de la educación ambiental en la institución se promueve su cuidado.</li> </ul>
<b>Objetivo 15.</b> Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Protección a la biodiversidad.</li> <li>» Planes de forestación.</li> <li>» Educación ambiental.</li> </ul>
<b>Objetivo 16.</b> Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir, en todos los niveles, instituciones responsables, eficaces e inclusivas que rindan cuentas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Desarrollo de políticas de inclusión.</li> <li>» Desarrollo de protocolos contra la VIF.</li> <li>» Desarrollo de protocolos contra el acoso sexual.</li> <li>» Desarrollo de protocolos contra el acoso laboral.</li> <li>» Elaboración de Reporte de Gestión Institucional.</li> <li>» Elaboración de Reporte de Sostenibilidad.</li> </ul>
<b>Objetivo 17.</b> Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Tareas que materializa el Ejército en el ámbito científico y tecnológico.</li> <li>» Actividades antárticas.</li> <li>» Generación de alianzas con actores públicos, privados, ONGs y otros, para realizar acciones conjuntas en pro del desarrollo sostenible.</li> </ul>

\* Reconociendo que la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático es el principal foro intergubernamental internacional para negociar la respuesta mundial al cambio climático.

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile





## **TRABAJANDO EN ALIANZA**

El Ejército, como institución pública, cumple con todos aquellos principios e iniciativas con que se ha comprometido el Estado de Chile y, en lo que compete a la Responsabilidad Social, se ha adherido a la Norma ISO 26000, en cuya elaboración participó como miembro observador del Grupo Gobierno desde el año 2008.

Asimismo, en el convencimiento de que el trabajo en alianza con otros organismos puede ser de gran importancia para el progreso del país, es que el Ejército mantiene importantes convenios en el área de la educación, la salud, el medioambiente y la colaboración ante emergencias y catástrofes, entre otras, tales como:

### **Educación**

- » A partir del año 2001, se firmó un convenio entre el Ejército y el Ministerio de Educación, donde ambas partes se comprometen a nivelar los estudios del contingente que realiza su Servicio Militar, que de manera voluntaria desee optar por la realización y obtención de las correspondientes licenciaturas, ya sea de Educación Básica, Media Científica Humanista o Media Técnico Profesional.
- » Anualmente, el Ejército y el Ministerio del Trabajo, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), realizan un convenio de capacitación laboral, mediante el que este último asigna fondos para capacitar al contingente que cumple su Servicio Militar a lo largo del país, con el objeto de obtener habilidades y competencias básicas en oficios, que podrán significarle en el futuro una alternativa laboral.
- » El año 2014 se firmó un convenio marco de colaboración con la Universidad de Chile, en áreas tales como: formación, capacitación y perfeccionamiento, tanto de académicos y estudiantes de la Universidad, como de integrantes del Ejército, y de cooperación en temas de investigación, desarrollo e innovación, entre otras materias de interés. Es así como, el primer convenio específico de colaboración académica entregará 12 becas para la Educación Superior a soldados conscriptos.
- » El año 2016 se realizó un convenio con la Pontificia Universidad Católica de Chile, orientado a que ambas instituciones continúen cooperando con sus capacidades al desarrollo nacional, a la educación de los jóvenes y al fomento de la investigación como compromiso con la sociedad.

- » El Ejército firmó el año 2016 un convenio con la Fundación Huilo Huilo y la Universidad Santo Tomás, que permite continuar desarrollando iniciativas de apoyo en materias de investigación, capacitación y docencia. En este último ámbito destaca el Diplomado en Protección del Área Silvestre, dirigido a soldados conscriptos.

## Salud

- » Convenio entre el Ejército, a través de la Dirección de Sanidad y el Ministerio de Salud, por medio de las Redes Asistenciales

de Salud, para la resolución de parte de la lista de espera existente en los hospitales del Servicio de Salud Pública, por medio de atenciones prestadas por un equipo de profesionales y médicos del Ejército y el Hospital Modular de Campaña, cuyo financiamiento es garantizado por el Estado.

- » Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA): convenio de cooperación técnica y financiera entre el SENDA y el



- Ejército desde el año 2001, para dar continuidad al Programa de Prevención de Drogas que lleva a cabo el Comando de Salud del Ejército.
- » El año 2015, se realizó la firma del Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud (MINSAL) y el Comando de Salud del Ejército, para el acceso y uso del Sistema de Información en Gestión y Calidad en Salud (SIS-Q). Lo anterior, sobre la base de los Estándares Generales del Sistema de Acreditación para Prestadores Institucionales elaborados por el MINSAL y a lo dictado por la Ley N° 20.584, sobre Deberes y Derechos del Paciente.
  - » La Dirección de Sanidad del Ejército participó en la gestación y desarrollo de convenios académicos docentes asistenciales, en el ámbito de su quehacer, cuyo objetivo esencial es brindar una plataforma de formación y capacitación a los integrantes del Ejército que les permita obtener las competencias técnicas que maximicen su aporte a la institución. Entre las casas de estudio superior con convenios suscritos y vigentes se encuentran: la Universidad de Valparaíso, la Universidad de los Andes y la Universidad Bernardo O'Higgins.
  - » Convenio con la Universidad Bernardo O'Higgins. Con fecha 31 de julio de 2017, se llevó a cabo la firma de un convenio específico, entre la Universidad Bernardo O'Higgins y el Comando de Salud del Ejército, el que permitirá la utilización, por parte de esta casa de estudios, de la infraestructura de la Jefatura de Instalaciones de Salud, como campo clínico para fines docentes y asistenciales.
- ### **Medioambiente**
- » Convenio con el Ministerio de Energía: desde el año 2014, para el desarrollo conjunto de planes, programas, proyectos y acuerdos particulares de colaboración para las unidades que lo requieran, relacionados con eficiencia energética y energías renovables en el marco de la agenda de energía del gobierno, de manera de avanzar en el concepto de sustentabilidad y equidad en el acceso a esta.
  - » Agencia Chilena de Eficiencia Energética: el Ejército participa desde que este organismo surgió como un programa en el año 2005, para la conservación de la energía.
  - » Convenio Marco de Cooperación Docente-Técnica e Intercambio Recíproco

entre Ejército de Chile y Universidad Mayor (agosto de 2010): este convenio busca instaurar actividades de apoyo mutuo, referidas a proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en materias de medioambiente y ordenamiento territorial; se está materializando a través de un estudio piloto de Modelo de Gestión Sustentable de Bosques Nativos en predios militares.

- » Convenio de Cooperación con la Corporación Nacional Forestal Región Metropolitana (abril de 2011): se firmó este convenio con el objetivo de compartir y potenciar sus experiencias y conocimientos en la elaboración y ejecución de proyectos y actividades relacionadas con la forestación urbana y periurbana, producción de plantas y actividades relacionadas con la protección del patrimonio forestal en la Región Metropolitana de Santiago.
- » Ministerio del Medio Ambiente: mediante este convenio (julio de 2010), el Ejército y la citada cartera buscan potenciar experiencias en la elaboración y difusión de proyectos relacionados con la protección y preservación del patrimonio medioambiental. Adicionalmente, se participa en el Sub

Comité del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático para Biodiversidad.

- » El Ejército, junto con las demás instituciones de las Fuerzas Armadas, participa en el Sub Comité de Energía y Medioambiente, en el marco del Consejo Consultivo de Defensa, Chile-Estados Unidos, y en el Sub Comité sobre el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático.
- » La institución participa en la Comisión Nacional de Desminado (CNAD) desde su creación en el año 2002, en el Comité de Asesoría Técnica, por medio del Comando de Ingenieros, para cooperar con el desminado humanitario en el marco del Tratado de Ottawa suscrito por Chile en 1997.

### **Apoyo a la comunidad**

- » La Dirección General de Fomento Equino y Remonta del Ejército (DIGEFER) ha establecido convenios de cooperación con IN-DAP y diferentes municipalidades con altos niveles de ruralidad. A través de estos, se han establecido estaciones de monta, distribuidas desde la V hasta la IX Región, lo que beneficia a pequeños y medianos agricultores.



## Inclusión

- » El año 2016, el Ejército y la Pontificia Universidad Católica (PUC) unieron sus capacidades y esfuerzos para apoyar la integración de personas con Síndrome de Down, a través de la firma de un acuerdo de inclusión laboral, que permitirá que jóvenes con discapacidad cognitiva puedan desempeñarse en la institución.

## Colaboración en emergencias y catástrofes

- » De acuerdo al convenio suscrito entre el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Defensa (2003) y lo acordado en septiembre de 2012 entre el Ejército, ONEMI y CONAF, se participa en labores de apoyo al combate de incendios forestales.
- » En el mes de diciembre del año 2014, la institución firmó un convenio con ONEMI

y CONAF, que actualizó el que existía desde el año 2003, permitiendo el empleo de las BRIFEs durante todo el año en el caso de emergencias ante incendios forestales, entre otras materias.

### **Internacional**

En el plano internacional, si bien la adhesión a convenciones, tratados y acuerdos internacionales corresponde a una función propia del Estado en el ámbito del Poder Ejecutivo, los casos relacionados con aspectos ambientales se operativizan a través de acciones que ejecuta la institución, mediante la aplicación de los protocolos respectivos. En este sentido, destacan la adhesión a los siguientes compromisos:

- » Convención de Ottawa. El cumplimiento de la Convención de Ottawa, a lo que contribuye directamente el accionar del Ejército, ha permitido, en el ámbito social y particularmente de la seguridad humana, sustraer de manera progresiva a la población, tanto nacional como extranjera, del riesgo de minas. Junto a ello, el levantamiento de los campos minados ha permitido incorporar los terrenos liberados de este riesgo a la actividad productiva, con el correspondiente impacto económico.
- » Protocolo V sobre Restos de Explosivos de Guerra. La institución ha normado y establecido políticas aplicables a la seguridad de civiles y medios ambientales, que contribuyen a la mejor posición nacional en los predios y polígonos de tiro militares.
- » Tratado Antártico. El Ejército ha continuado dando cumplimiento a las normas que disponen los protocolos medioambientales en las instalaciones que despliega (Base O'Higgins y en lo conjunto en Glaciar Unión), en donde se ejecutan actividades en apoyo a la ciencia y a estudios e investigaciones, con el objetivo de mantener y conservar la biodiversidad de este continente.
- » Comité Internacional de Medicina Militar. El Ejército, participa a través de la Dirección de Sanidad.

## **PERFIL DEL REPORTE**

El año 2017, el Ejército cumple 10 años dando a conocer su gestión a través de un informe que, a partir de esta versión, pasará a llamarse *Reporte de Sostenibilidad del Ejército*, por medio del que, la institución da cuenta a sus públicos de interés acerca de las actividades desarrolladas durante el año 2017 (1 de enero a 31 de diciembre), en los ámbitos social, económico y ambiental, de manera de transparentar su quehacer, haciéndose cargo de los impactos –positivos y negativos– que genera en su entorno.

El informe, al igual que el anterior correspondiente al año 2016, se elaboró con la metodología del Global Reporting Initiative G4, de conformidad esencial.

### **Información contenida en el reporte**

Cabe señalar, asimismo, que la institución no ha experimentado modificaciones sustanciales en su estructura ni en sus procedimientos y cuando ha existido algún cambio en las técnicas de medición, se ha dejado constancia en la tabla respectiva.

Los datos que contiene este informe fueron autenticados y confirmados por los mandos responsables de las unidades pertinentes y

se encuentran respaldados en la correspondiente documentación para efectos de verificación. Cabe consignar que, por razones presupuestarias, como organismo público, no es posible para el Ejército realizar una verificación externa de su reporte.

Por otra parte, con el propósito de disminuir el impacto al medioambiente y ahorrar recursos, este documento se imprimió en solo 150 ejemplares y se encuentra disponible en el sitio web institucional ([www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl)) y en intranet.

El reporte cubre la totalidad de los organismos y actividades de la institución, salvo el desempeño de las Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMAE), por constituir una corporación de derecho público con personalidad jurídica, administración autónoma y patrimonio propio, según el DS N° 375, del 28 de diciembre de 1978.

### **Participación de los grupos de interés**

La gran diversidad de actividades que el Ejército desarrolla a lo largo de todo el territorio nacional, implica la constante interacción con distintos públicos. De estos, tras un análisis de impacto y el correspondiente trabajo de mapeo, se determinó cuáles son los que se relacionan más directamente con la institu-

ción y afectan o son afectados por esta. A continuación, en la tabla se da a conocer los grupos de interés con los que el Ejército trabaja y los medios de información y participación con que se interactúa.

Grupo de interés	Medios de información para el grupo	Medios de participación con el grupo
Integrantes del Ejército.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Boletines institucionales.</li> <li>» Revistas institucionales.</li> <li>» Intranet.</li> <li>» Sitio web.</li> <li>» Diarios murales.</li> <li>» Blog institucional.</li> <li>» Flickr.</li> <li>» YouTube.</li> <li>» Memoria del Ejército.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones informativas con el mando.</li> <li>Encuestas de bienestar.</li> <li>Encuestas de clima interno.</li> <li>Proceso de calificación.</li> <li>Focus groups.</li> <li>Twitter.</li> <li>Facebook.</li> </ul>
Familias de los integrantes del Ejército.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Revistas institucionales.</li> <li>» Sitio web.</li> <li>» Flickr.</li> <li>» YouTube.</li> <li>» Memoria del Ejército.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones en la unidad.</li> <li>Ceremonias militares.</li> <li>Focus groups.</li> <li>Twitter.</li> <li>Facebook.</li> </ul>
Gobierno y autoridades del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Sitio web.</li> <li>» Revistas institucionales.</li> <li>» Informes de materias específicas.</li> <li>» Memoria del Ejército.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visitas a unidades.</li> <li>Visitas en terreno.</li> <li>Reuniones y diálogo permanente con autoridades correspondientes.</li> </ul>

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile



Grupo de interés	Medios de información para el grupo	Medios de participación con el grupo
Comunidades locales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Publicación de información en medios de comunicación.</li> <li>» Sitio web.</li> <li>» Flickr.</li> <li>» YouTube.</li> <li>» Memoria del Ejército.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<p>Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE).</p> <p>Invitaciones a la comunidad a exposiciones, representaciones, presentaciones de las bandas.</p> <p>Participación en ferias y eventos comunales.</p> <p>Día de las Puertas Abiertas.</p> <p>Reuniones con diversos representantes de la comunidad.</p> <p>Oficinas de Relaciones Públicas.</p> <p>Acciones de apoyo a la comunidad.</p> <p>Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas.</p> <p>Encuestas de opinión.</p> <p>Twitter.</p> <p>Facebook.</p> <p>Programa Septiembre Amigo.</p>
Organizaciones no gubernamentales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Sitio web.</li> <li>» Publicación de información en medios de comunicación.</li> <li>» Flickr.</li> <li>» YouTube.</li> <li>» Memoria del Ejército.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<p>Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE).</p> <p>Talleres académicos.</p> <p>Seminarios.</p> <p>Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas.</p> <p>Reuniones.</p> <p>Oficinas de relaciones públicas.</p>

Grupo de interés	Medios de información para el grupo	Medios de participación con el grupo
Medios de comunicación social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Sitio web.</li> <li>» Comunicados de prensa.</li> <li>» Flickr.</li> <li>» YouTube.</li> <li>» Memoria del Ejército.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE).</li> <li>Reuniones periódicas o esporádicas.</li> <li>Cursos o diplomado de corresponsales de Ejército.</li> <li>Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas.</li> <li>Oficinas de relaciones públicas.</li> <li>Visitas a las unidades.</li> <li>Visitas a terreno.</li> <li>Seminarios.</li> <li>Talleres académicos.</li> <li>Reuniones informales con la prensa.</li> <li>Twitter.</li> <li>Facebook.</li> </ul>
Fuerzas Armadas nacionales e internacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Sitio web.</li> <li>» Revistas institucionales.</li> <li>» Publicación de información en medios de comunicación.</li> <li>» Flickr.</li> <li>» YouTube.</li> <li>» Memoria del Ejército.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejercicios.</li> <li>Intercambios profesionales.</li> <li>Seminarios.</li> <li>Talleres académicos.</li> <li>Diplomados y cursos.</li> <li>Reuniones.</li> <li>Visitas a las unidades.</li> </ul>
Proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Portal Chilecompra.</li> <li>» Avisos por la prensa.</li> <li>» Sitio web.</li> <li>» Reporte de RSI.</li> <li>» Reporte de Gestión Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesos de licitación.</li> <li>Reuniones.</li> <li>Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas.</li> </ul>



Respecto a la participación de los grupos de interés, cabe destacar que se han realizado encuestas y *focus groups* a integrantes de la institución, que dan a conocer la importancia que tienen para ellos, los temas relacionados con la salud, la habitabilidad, el desarrollo profesional y el aporte institucional al progreso de las comunidades, materias que son parte de la estrategia institucional al 2026 y que se abordan en el presente reporte. Asimismo, representantes de medios de comunicación, así como líderes de opinión, señalaron, a través de reuniones y entrevistas, el valor de transparentar el quehacer institucional considerando lo positivo y lo negativo, lo que se realiza a través de este instrumento, el Reporte de Gestión Institucional y, además, la Memoria del Ejército.

En relación a las Fuerzas Armadas, se ha mantenido un productivo diálogo con representantes de Ejércitos de otros países respecto a la Responsabilidad Social y su aplicabilidad en las instituciones armadas, lo que ha colaborado a fortalecer estos procedimientos.

Con representantes de comunidades, se desarrolló el diálogo conducente a la realización del plan "Septiembre Amigo", destinado a conocer sus inquietudes y necesidades de

manera que la institución, con sus capacidades y en alianza con otros estamentos, como reservistas, integrantes de la Universidad Pedro de Valdivia y de Jóvenes Sin Fronteras de la PUC, entre otros, pudiese colaborar a fortalecer la calidad de vida de los habitantes de localidades que se relacionan con las unidades del Ejército.

### **Aspectos materiales y cobertura**

La materialidad de este reporte se estableció con el fin de dar a conocer lo que realmente es esencial acerca de la gestión del Ejército en el ámbito de la sostenibilidad, a través de:

- Análisis de la misión y visión del Ejército y de las políticas de sostenibilidad de la institución.
- Estudio de la estrategia institucional para el año 2026 en general y, en particular, del período 2014-2018.
- Observación de los grupos de interés del Ejército.
- Evaluación de las encuestas de percepción pública, los estudios de clima organizacional y los temas que resultaron relevantes para la opinión pública y los medios de comunicación.

- Realización de un *benchmark* con diversas organizaciones que desarrollan reportes de sostenibilidad.
- Se desarrollaron *focus groups* con diversos estamentos de los integrantes del Ejército.
- Se efectuaron entrevistas a representantes de comunidades locales, parientes de integrantes de la institución, expertos en RS y medioambiente, personal de las FAs y periodistas de medios de comunicación.
- Se realizaron reuniones con los integrantes del Comité de Responsabilidad Social Institucional para el Desarrollo Sostenible.

Producto del cruce de la información levantada se logró determinar los principales asuntos materiales que se detallan a continuación, sobre la base de los ámbitos de gestión de la Responsabilidad Social Institucional:

Ámbito	Temas o asuntos materiales	Grupos de interés	Capítulo del Reporte
Dimensión ética	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Desempeño económico.</li> <li>» Prácticas de adquisición.</li> <li>» Lucha contra la corrupción.</li> </ul>	Integrantes del Ejército. Gobierno y autoridades. Medios de comunicación. Comunidad. Proveedores	Capítulos I y II
Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Empleo.</li> <li>» Seguridad y salud ocupacional Capacitación y educación Diversidad e igualdad de oportunidades</li> <li>» Igualdad de retribución entre mujeres y hombres.</li> <li>» Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales.</li> <li>» Inclusión.</li> <li>» DD.HH.</li> </ul>	Integrantes del Ejército. Familias del personal. Gobierno y autoridades. Medios de comunicación. Comunidad. ONGs. FAs.	Capítulo III

Ámbito	Temas o asuntos materiales	Grupos de interés	Capítulo del Reporte
Relación con la comunidad	» Comunidades locales.	Integrantes del Ejército. Gobierno y autoridades. Medios de comunicación. Comunidad. ONGs. FAs.	Capítulo IV
Medio ambiente	» Energía. » Agua. » Biodiversidad. » Emisiones. » Efluentes y residuos. » Cumplimiento regulatorio.	Integrantes del Ejército. Gobierno y autoridades. Medios de comunicación. Comunidad. ONGs. FAs.	Capítulo V





Página 222

GHERARDELLI

ALDEA

EJTO-8943

### TABLA DE INDICADORES GRI G4

#### Contenidos Básicos Generales

Aspectos: Estrategia y Análisis		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-1: Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.		7
Aspecto: Perfil de la Organización		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-3: Nombre de la organización.		11
G4-4: Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.		11
G4-5: Lugar donde se encuentra la sede de la organización.		17
G4-6: Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.		34
G4-7: Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.		15
G4-8: Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).		16
G4-9: Determine la escala de la organización, indicando: a) número de empleados; b) número de operaciones; c) ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); d) capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y e) cantidad de productos o servicios que se ofrecen.		24

Indicador	ISO 26000	Pág.
<p>G4-10:</p> <p>a) Número de empleados por contrato laboral y sexo.</p> <p>b) Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo.</p> <p>c) Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo.</p> <p>d) Tamaño de la plantilla por región y sexo.</p> <p>e) Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.</p> <p>f) Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).</p>	6.4.3 "Trabajo y Relaciones Laborales"	72-73
<p>G4-11:</p> <p>Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.</p>	6.3.10 "Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo".	93
<p>G4-12:</p> <p>Describa la cadena de suministro de la organización.</p>		50
<p>G4-13:</p> <p>Comunice todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización</p> <p>a) Cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones.</p> <p>b) Cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado).</p> <p>c) Cambios en la ubicación de proveedores, la estructura de la cadena de suministros o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato."</p>		26
<p>G4-14:</p> <p>Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.</p>		169
<p>G4-15:</p> <p>Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.</p>		207

Indicador	ISO 26000	Pág.
<p>G4-16:                      Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales:</p> <p>a) ostente un cargo en el órgano de gobierno;                      b) participe en proyectos o comités;                      c) realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias;                      d) considere que ser miembro es una decisión estratégica.</p> <p>Esta lista incumbe fundamentalmente a las membresías de titularidad de la organización</p>		207
<b>Aspecto: Aspectos Materiales y Cobertura</b>		
Indicador	ISO 26000	Pág.
<p>G4-17:                      a) Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.                      b) Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.</p>		213
<p>G4-18:                      a) Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto.                      b) Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.</p>		213
<p>G4-19:                      Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.</p>		220
<p>G4-20:                      Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.</p>		220
<p>G4-21:                      Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.</p>		220
<p>G4-22:                      Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.</p>		213
<p>G4-23:                      Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.</p>		213

Aspecto: Participación de los Grupos de Interés		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-24: Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.		214
G4-25: Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.		213
Aspecto: Perfil del Informe		
G4-26: Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.		214
G4-27: Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.		219
G4-28: Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).		213
G4-29: Fecha de la última memoria (si procede).		213
G4-30: Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).		2
G4-31: Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.		responsabilidad.social@ejercito.cl
G4-32: a) Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b) Facilite el Índice de GRI de la opción elegida. c) Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.		213

Aspecto: Gobierno		
Indicador	ISO 26000	Pág.
<p>G4-33:</p> <p>a) Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.</p> <p>b) Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa.</p> <p>c) Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.</p>		213
<p>G4-34:</p> <p>Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.</p>		18
Aspecto: Ética e Integridad		
Indicador	ISO 26000	Pág.
<p>G4-56:</p> <p>Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.</p>		26

Contenidos Básicos Específicos:

Categoría Económica			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA			37

Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA			37
Desempeño Económico	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.	6.8.1 – 6.8.2 – 6.8.3 – 6.8.7 – 6.8.9	38
	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	6.3.7 - 6.3.10 – 6.4.3 – 6.4.4 – 6.8.1 – 6.8.2	76
	G4-EC6: Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	6.4.3. - 6.8.1. - 6.8.2 - 6.8.5. - 6.8.7	73
	G4-EC7: Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	6.3.9 – 6.8.1 – 6.8.2 – 6.8.7 – 6.8.9	40
	G4-EC8: Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	6.3.9 – 6.6.6 – 6.6.7 – 6.7.8 – 6.8.1 – 6.8.2 – 6.8.5 – 6.8.7 – 6.8.9	52
	G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	6.4.3 - 6.6.6. - 6.8.1 - 6.8.2 - 6.8.7	44
<b>Categoría Medio Ambiente</b>			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA		6.5.1 – 6.5.2	169
<b>Aspecto: Energía</b>			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Energía	G4-EN3: Consumo energético interno.	6.5.4	170
	G4-EN5: Intensidad energética.	6.5.4	171
	G4-EN6: Reducción del consumo energético.	6.5.4 – 6.5.5	173

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile



Aspecto: Agua			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Agua	G4-EN8: Captación de agua según fuente.	6.5.4	174
Aspecto: Biodiversidad			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Biodiversidad	G4-EN11: Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	6.5.5	177
	G4-EN13: Hábitats protegidos o restaurados.	6.5.5	178
Aspecto: Efluentes y residuos			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Efluentes y residuos	G4-EN22: Vertimiento total de aguas, su naturaleza y destino.	6.5.3 – 6.5.4	183
Aspecto: Cumplimiento regulatorio			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Cumplimiento regulatorio	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	4.6	190
Aspecto: Mecanismos de reclamación ambiental			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Mecanismos de reclamación ambiental	G4-EN34: Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resultado mediante mecanismos formales de reclamación.	6.3.6	149

Categoría Desempeño Social			
Subcategoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA			71
Aspecto: Empleo			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-LA2: Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicación significativa de actividad.	6.4.4 – 6.8.7	86
Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	6.4.6 – 6.8.8	103
	G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.	6.4.6 – 6.8.8	102
	G4-LA8: Asuntos de salud y seguridad en acuerdos formales con sindicatos.	6.4.6	93
Aspecto: Capacitación y educación			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral		106
	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y formación que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	6.4.7 – 6.8.5	77
	G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	6.4.7	76

Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Diversidad e igualdad de oportunidades	G4-LA12: Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	6.2.3 – 6.3.7 – 6.3.10 – 6.4.3	73 -77
Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	G4-LA13: Relación entre el salario base de los hombres con respecto de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	6.3.7 – 6.3.10 – 6.4.3 – 6.4.4	76
Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA14: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	6.3.5 – 6.4.3 – 6.6.6 – 7.3.1	57
Aspecto: Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	G4-LA16: Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	6.3.6	84
Subcategoría Derechos humanos			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA		4.8 – 6.3.1 – 6.3.2	107
Aspecto: Inversión			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-HR1: Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos		57

Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-HR2: Horas de formación de los empleos sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluidos el porcentaje de empleados capacitados.	6.3.5	109
Aspecto: Libertad de asociación y negociación colectiva			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Libertad de asociación y negociación colectiva	G4-HR4: Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.3.8 – 6.3.10 – 6.4.5 – 6.6.6	57
Aspecto: Trabajo infantil			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Trabajo infantil	G4-HR5: Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.3.7 – 6.3.10 – 6.6.6 – 6.8.4	57
Aspecto: Trabajo forzoso			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Trabajo forzoso	G4-HR6: Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.3.10 – 6.6.6	57
Aspecto: Medidas de seguridad			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Medidas de seguridad	G4-HR7: Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	6.3.4 – 6.3.5 – 6.6.6	109

Aspecto: Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.6.6	57
Subcategoría Sociedad			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA			111-199
Aspecto: Comunidades locales			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Comunidades locales	G4-SO1: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluación de impactos y participación de la comunidad local.	6.3.9 – 6.5.1 – 6.5.2 – 6.5.3 – 6.8	123
	G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	6.3.9 – 6.5.3 – 6.8	145
Aspecto: Lucha contra la Corrupción			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Lucha contra la Corrupción	G4-SO3: Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	6.6.1 – 6.6.2 – 6.6.3	62
	G4-SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	6.6.1 – 6.6.2 – 6.6.3 – 6.6.6	64
	G4-SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	6.6.1 – 6.6.2 – 6.6.3	64

Memoria del Ejército de Chile  
Reporte de Sostenibilidad del Ejército  
Reporte de Gestión Institucional

**Reporte de Sostenibilidad del Ejército**

Reporte de Gestión Institucional

Memoria del Ejército de Chile





[www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl)