

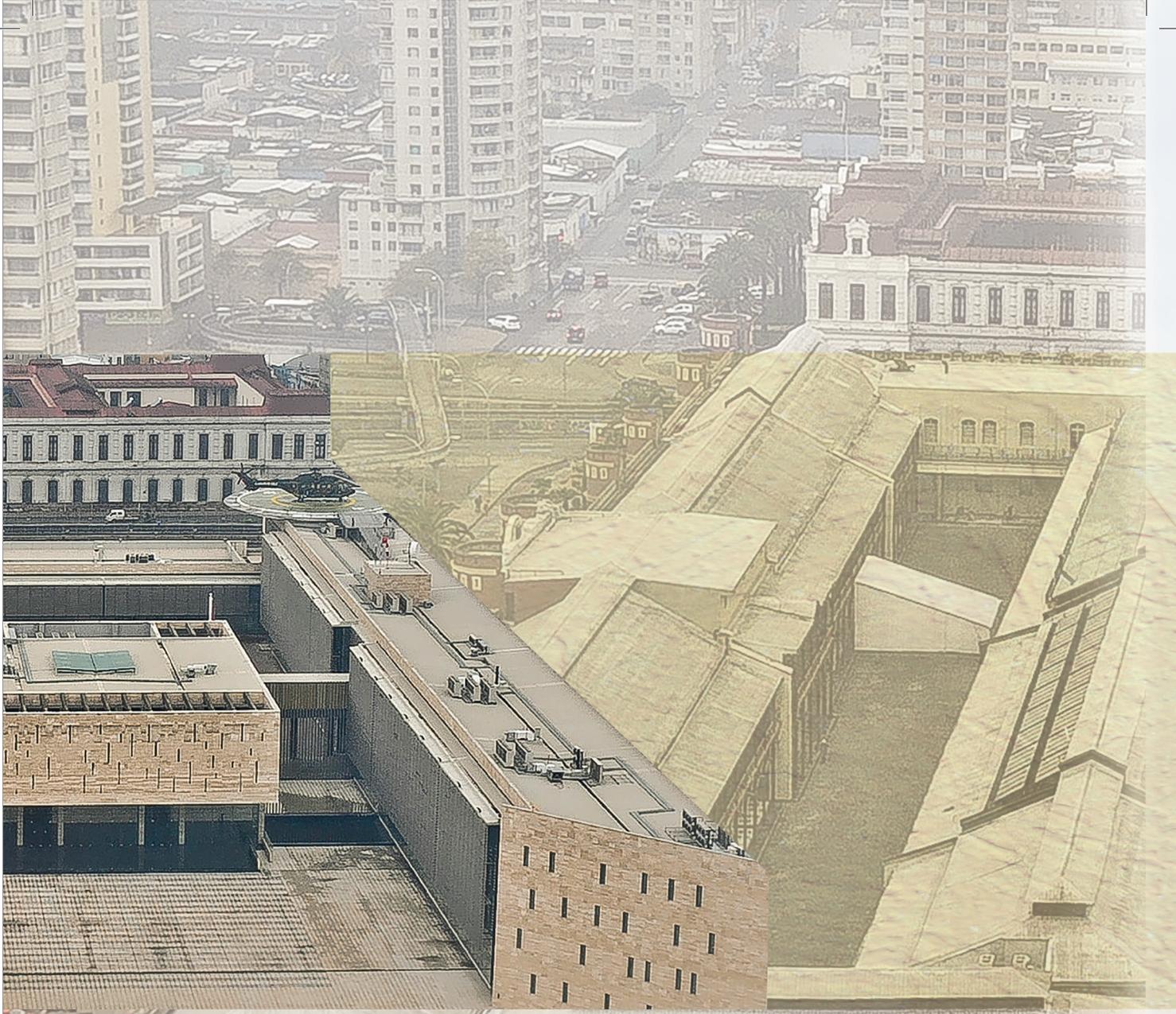


# Reporte

de Responsabilidad Social

# 2015





# Índice

PRESENTACIÓN	4
CAPÍTULO I EL EJÉRCITO DE CHILE	8
CAPÍTULO II DESEMPEÑO ECONÓMICO DEL EJÉRCITO	28
CAPÍTULO III LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO	48
CAPÍTULO IV UN EJÉRCITO COMPROMETIDO CON CHILE	84
CAPÍTULO V EL EJÉRCITO Y EL MEDIOAMBIENTE	122
CAPÍTULO VI SOSTENIBILIDAD EN EL EJÉRCITO	138
ANEXOS	154





An aerial photograph of a single tank moving across a vast, flat desert landscape. The tank is positioned in the upper left quadrant, leaving a trail of dust behind it. The terrain is light brown and shows some tire tracks.

# Presentación





El Reporte de Responsabilidad Social Institucional Año 2015, es el octavo que el Ejército presenta ante sus públicos de interés para que éstos puedan conocer la gestión institucional en los ámbitos económico, social y ambiental. A partir de esta edición, se ha determinado que su publicación sea en conjunto con la Memoria del Ejército de manera que, ambos documentos, den cuenta del quehacer institucional en forma integral y complementaria, con el objeto de optimizar nuestros instrumentos de transparencia institucional.

El año 2015 fue con certeza un año difícil para Chile en diversos planos. Por una parte fuimos nuevamente azotados por fenómenos naturales, que provocaron grandes daños y dolor a sectores importantes de la población y por otra, fuimos testigos de una serie de hechos que afectan la probidad y por consiguiente, la confianza pública.

En el caso de nuestra institución, el fraude del que fue objeto el Ejército por parte de algunos de sus integrantes ha sido una situación dolorosa y lamentable. Sin perjuicio de ello, hemos sido los primeros interesados en contribuir a resolver este caso, para lo cual hemos realizado -y continuaremos realizando- todo lo que se encuentre al alcance de nuestra competencia para aclarar estos hechos delictuales, determinar sus causas, hacer efectivas las responsabilidades y mejorar los procesos que fueron vulnerados en forma dolosa por algunos integrantes de la institución, quienes, contraviniendo los valores y principios en que fueron formados, se alejaron del actuar honorable, probo y transparente que se exige a todo el personal militar.

En relación con las catástrofes vividas por el país, al Ejército –en conjunto con otros organismos e instituciones- le correspondió asumir, una vez más una labor que, por una parte se abocó a restablecer el orden, los servicios básicos, despejar las vías y las poblaciones de barro y escombros, entregar apoyo médico y reconstruir o construir viviendas, entre otras múltiples labores que se abordan en forma extensa en este reporte, y por otra, a brindar apoyo moral, a contener y tender una mano amiga a quienes, de un día para otro, se vieron enfrentados a una durísima realidad.

Por ello, quiero aprovechar de destacar al personal militar que trabajó ardua y desinteresadamente en estas operaciones distintas a la guerra. Muchos de ellos, también afectados por las catástrofes, pusieron toda su energía en colaborar a recuperar, en lo posible, la normalidad de los pueblos y ciudades afectadas por los desastres naturales. En este contexto, resulta un deber recordar la dolorosa pérdida de dos integrantes del Ejército en un accidente vehicular cuando se encontraban prestando ayuda en la región de Atacama, entregando su vida al servicio del país.

Estos acontecimientos, si bien nos exigieron una fuerte dedicación y concentraron gran parte de la atención pública, no resumen lo que fue el año 2015 para nuestra institución, pues también fue un período sumamente provechoso para el Ejército. Además de participar activamente en el ámbito internacional, llevamos a cabo un intenso y exitoso programa de instrucción y entrenamiento concretado a través de diversos ejercicios nacionales e internacionales. También, continuamos con el Plan de Desarrollo Estratégico al año 2026, cuya primera fase, expresada en el Plan de Acción 2015-2018 "Orca", se materializó sobre la base de los siguientes objetivos generales que comenzaron a guiar el accionar institucional:

- Desarrollar las capacidades requeridas para la Fuerza Terrestre, en todas las áreas estratégicas.
- Consolidar una estructura superior del Ejército, racional, funcional y eficiente.
- Realizar los ajustes organizacionales y de racionalización en la Fuerza Terrestre y en la Estructura Superior con el objetivo de alinear las capacidades requeridas con los recursos disponibles.
- Modernizar el sistema de administración del recurso humano, considerando el ciclo de ingreso, formación y desempeño.
- Disminuir la brecha logística ajustando las tablas de organización y equipo.
- Ejecutar proyectos para completar los sistemas y el material de significación estratégica.

En el área de la Responsabilidad Social, trabajamos intensamente por mejorar la inclusión, la calidad de vida y la salud de nuestros integrantes; incentivamos la educación y la capacitación; colaboramos con algunas medidas para preservar el medioambiente; así como también, tuvimos que adoptar difíciles determinaciones con respecto a parte del Personal a Contrata para el año 2016, todo lo cual se aborda en este reporte.

Asimismo, estuvimos presentes en localidades aisladas de nuestro país para llevarles un aporte en salud, infraestructura, cultura y entretenimiento, conscientes de que somos parte de las comunidades en las que nos encontramos insertos, efectuando nuestras labores propias del quehacer militar.

Con momentos complejos y dolorosos, así como otros de plena satisfacción profesional por el trabajo bien realizado y la franca y profunda relación desarrollada con nuestros conciudadanos, el año 2015 refrenda nuestro concepto de ser parte de "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





# El Ejército de Chile



## EJÉRCITO DE CHILE

El Ejército nace junto con Chile hace ya más de doscientos años, con el fin de preservar los intereses nacionales. Hoy, la institución continúa trabajando activamente para cooperar con el desarrollo de nuestro país a través de sus tres áreas estratégicas: la defensa, la cooperación y seguridad internacional y su relación con la sociedad.



En el área de la Defensa, cumple con su misión constitucional de contribuir eficazmente a la disuasión y de 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.

En el área de la cooperación y seguridad 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 actividades como operaciones destinadas a la preservación de la paz, estabilización de zonas en conflicto y ayuda humanitaria en lugares afectados por desastres naturales. 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 la relación del Ejército con la sociedad, esta se basa en dos grandes áreas. Por una parte están 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 naturales las que debido a la particularidad de nuestra geografía, se

presentan en forma distinta en cada ocasión, sometiendo a prueba el alistamiento operacional de las fuerzas movilizadas en la organización de la búsqueda y rescate de personas, garantizando las condiciones básicas de la vida de los grupos familiares, y en el decidido apoyo a las labores humanitarias y a los procesos de reconstrucción de la infraestructura dañada.



Por otro lado, está el área relacionada con la aplicación de la Responsabilidad Social Institucional, donde se ponen las

capacidades del Ejército al servicio de la sociedad para contribuir a su desarrollo sostenible, sin desnaturalizar la función militar, instancia en la que resulta clave una fluida y permanente relación con la comunidad.



## 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 prevalecer en el campo de batalla, con una organización polivalente, interoperativa, actualizada, flexible y sustentable, eficiente en su contribución a la disuasión y a la política exterior de Chile; responsable, confiable y solidario con la sociedad a la cual se debe; promotor de valores y virtudes nacionales que tiendan a la integración y a la cohesión entre todos los chilenos.

Una institución fundamental de la República, esencial para la defensa y seguridad de la patria; comprometida con el progreso y el desarrollo del país, donde cada uno de sus integrantes pueda vivir en plenitud su vocación de servicio público en la profesión militar.



## 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, como ya fueron citados. Existe además, un conjunto de normas de diversa jerarquía que regulan su quehacer. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- Ley N° 18.948, “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”, de 1990, que regula materias referidas a la organización de las instituciones, 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.
- Código de Justicia Militar, normativa que establece los delitos de carácter militar y el procedimiento al que se sujetan los juicios que se siguen por los Tribunales Militares en la investigación de los mismos.
- D/S (G) N° 1.445, de 1951, Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas, cuya nomenclatura interna corresponde al DN/L/911, que a nivel reglamentario fija los deberes a los 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 cuales, 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 administrativa 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 nuestro Territorio Antártico. Su despliegue territorial en diferentes ciudades y guarniciones del país le permite actuar con oportunidad en el marco de sus misiones y tareas y, a la vez, mantener un fuerte vínculo con las comunidades aledañas y sus autoridades, con las que se procura mantener una constante comunicación y cercanía.

### Ubicación del Comando de Operaciones Terrestres y los Comandos de Armas Combinadas



En el “Edificio Ejército Bicentenario”, emplazado en la Avenida Almirante Blanco Encalada 1724, 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

En directa coherencia con su mandato constitucional y su misión, los integrantes del Ejército concentran sus esfuerzos día a día para poner al servicio de los chilenos una fuerza potente, moderna, operativa y tecnificada que, efectivamente, entregue los niveles de seguridad y defensa que nuestro país requiere para su normal desarrollo.

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

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



## Estructura de Mando

El mando del Ejército le corresponde al Comandante en Jefe institucional, quien con el grado de General de Ejército debe velar por la conducción y administración. 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 cuales rigen las actividades operativas, administrativas, logísticas y docentes, desde el más alto nivel.

### ALTO MANDO 2015

Grado	Nombres	Cargo
GDE	Oviedo Arriagada Humberto Patricio	Comandante en Jefe del Ejército
GDD	Araya Menghini Werther Víctor	Presidente de la Junta Interamericana de Defensa
GDD	Muñoz Farías Miguel Ángel	Jefe del Estado Mayor General del Ejército
GDD	González López Iván Alejandro	Comandante de Apoyo a la Fuerza
GDD	Martínez Menanteau Ricardo Marcelo	Sub Jefe del Estado Mayor Conjunto
GDD	Montini Gómez Guido Enzo	Jefe de la Misión Militar de Chile en EE.UU.
GDD	Farías Gallardo Luis Ernesto	Comandante de Operaciones Terrestres
GDB	Barros Madrid Juan	Obispo Castrense de Chile
GDB	Martínez Cáceres Waldo Carlos	Auditor General del Ejército
GDD	Martínez Menanteau Leonardo Iván	Comandante de Educación y Doctrina
GDD	Bustos Carrasco Oscar Eduardo	Comandante del Comando de Industria Militar e Ingeniería
GDD	Chamorro Heilig Luis Raúl	Comandante General del Personal
GDB	Arancibia Clavel Felipe	Comandante en Jefe de la V División de Ejército y Comandante del Comando Conjunto Austral
GDB	Ureta Chinchón Héctor Alexis	Comandante de la División Mantenimiento
GDB	Griffiths Spielman John Edward	Comandante en Jefe de la VI División de Ejército
GDB	Espinoza Arenas Luis Alfonso	Director de Operaciones del Ejército
GDB	Carrasco González Rodrigo Leonardo	Contralor del Ejército
GDB	Mezzano Escanilla Óscar Guillermo	Comandante General de la Guarnición de Ejército de la Región Metropolitana
GDB	Hernández Muñoz Claudio Marcelo	Comandante en Jefe de la I División de Ejército
GDB	Leiva Villagra René Gonzalo	Comandante de Telecomunicaciones del Ejército
GDB	Cubillos Larenas Claudio Francisco	Director de Inteligencia del Ejército

Grado	Nombres	Cargo
GDB	Peña Leiva Jorge Manuel	Segundo Comandante de la Misión de las Naciones Unidas para la Estabilización de Haití, MINUSTAH
GDB	Heine Guerra Mauricio Renato	Director de Fábricas y Maestranzas del Ejército
GDB	González Fuentealba Juan Eduardo	Director de Relaciones Internacionales del Ejército
GDB	Nazal Lázaro Schafik Gonzalo	Comandante en Jefe de la II División Motorizada
GDB	Ramírez Coydan Hernán Gonzalo	Comandante de la División Educación y de la División Escuelas
GDB	Retamal Rubio Sergio Pablo	Comandante de la Brigada de Aviación del Ejército
GDB	Alfonso Bellet Miguel Juan	Comandante de la 1ª Brigada Acorazada "Coraceros"
GDB	Vidal Castillo Camilo Fernando	Comandante en Jefe de la III División de Montaña
GDB	Palavecino Ponce René Álex	Comandante de Salud del Ejército
GDB	Fuentealba Gómez Andrés Leonardo	Director de Operaciones y Planes Estratégicos EMCO
GDB	Díaz Amechazurra Rodrigo Ignacio	Comandante en Jefe de la IV División de Ejército
GDB	Álvarez Guzmán Óscar Arturo Guillermo	Comandante de Bienestar
GDB	Urrutia Oyarzun Rodrigo Hernán	Director de Logística del Ejército
GDB	Mizon García-Huidobro Víctor Manuel	Comandante de Ingenieros del Ejército
GDB	Rojas Meissner Jorge Alfredo	Director de Finanzas del Ejército
GDB	Durruty Ortuzar Juan Eduardo Mateo	Director Hospital Militar de Santiago
GDB	Henríquez Barrera Juan Carlos	Comandante de la División Logística
GDB	Guarda Barros Esteban Patricio	Director General de Movilización Nacional
GDB	Araya Santis Hernán Emilio	Director de Proyectos e Investigación del Ejército
GDB	Iturriaga Del Campo Javier Eduardo	Comandante de la Brigada de Operaciones Especiales del Ejército
GDB	Aberl Pacheco Daniel Luitpold	Comandante del Comando de Personal
GDB	Villarroel Geissbuhler Edmundo Octavio	Comandante de la División Doctrina
GDB	Fuenzalida Carmona Rafael Marcelo	Director del Personal del Ejército
GDB	Ahumada Labbe Sergio Patricio	Secretario General del Ejército
GDB	Gómez Bannura Sergio Hernán	Director de la Confederación Deportiva de la Defensa Nacional

**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.
- Soldados Conscriptos, con una duración de 1 año de Servicio Militar.
- Personal Civil, en diferentes categorías.

El año 2015, el Ejército estaba conformado por 41.429 integrantes, 35.106 hombres y 6.323 mujeres, las que representan un 15% de la institución.

### Cambios en la estructura de la Fuerza

Como es de público conocimiento, el Ejército, como órgano permanente de la estructura del Estado de Chile, no ha estado ajeno a las grandes transformaciones que ha experimentado la sociedad en los últimos años y, en función de ello, ha ido readecuando su estructura organizacional para cumplir de mejor forma su misión esencial, pero sin alterar significativamente su actual despliegue territorial.

En este contexto, por Decreto Supremo N° 433 de 24 de agosto de 2015, se modificó la dependencia orgánica de la Jefatura de Sanidad Militar, desde el Comando de Apoyo a la Fuerza al Comando de Salud del Ejército.

Asimismo, se comenzaron a estudiar, planificar y proponer otras modificaciones conforme a lo previsto en el "Plan de Desarrollo Estratégico del Ejército al año 2026" y particularmente a lo establecido en el Plan de Acción 2015-2018 "ORCA-1", lo que se materializará a partir de enero de 2016, y será informado en el próximo reporte.

Cabe señalar que las modificaciones que experimentará la estructura orgánica institucional permitirán fortalecer la soberanía a través de una mayor presencia del Estado, para apoyar a las autoridades comunales y comunidad en general ante catástrofes naturales, contribuyendo, además, a fortalecer la integración y la cohesión social. Lo anterior, sin variar los sistemas de vida de la población local donde se encuentran insertos los cuarteles antes indicados.

## Fundamentos Éticos

La profesión militar es una profesión de servicio a la sociedad, lo que implica contar con una vocación de entrega, de renuncia, que es fortalecida por la confianza que los ciudadanos y el Estado depositan en el Ejército para que este realice sus funciones inherentes establecidas por ley. Esa confianza obliga a no defraudar y a cumplir con el comportamiento profesional esperado por parte de un militar, por lo que resulta 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 ellos, no está en condiciones de cumplir con su deber.

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

**Lealtad:** Fidelidad al orden formativo legítimo, a las autoridades republicanas, al Ejército, a la organización a la cual 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.

---

<sup>1</sup> Ordenanza General del Ejército de Chile, 2006. Pág. 65.

**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, conforme a 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 deriva de la necesidad que tiene el país de salvaguardar su vida institucional (...) 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 cuales 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 orientan la conducta, comportamiento y costumbres militares, sustentada 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 incluye 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.

### **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**

La Política Comunicacional del Ejército es un conjunto de orientaciones generales y específicas



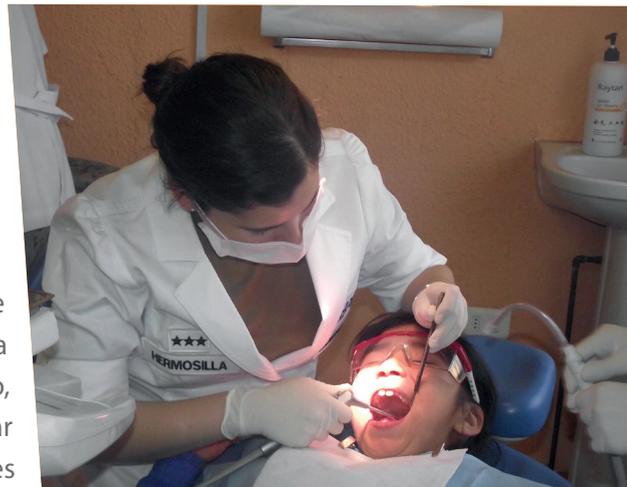
que estructuran, sistematizan, dan coherencia y establecen procedimientos de comunicación institucional, tanto a nivel interno como externo. Se define como:

- Proactiva: busca generar acciones comunicacionales de acuerdo a los objetivos institucionales.
- Transparente: se basa en la verdad, situaciones, hechos y atributos reales.
- Amplia: no discrimina y está dirigida a todos los sectores nacionales.
- Focalizada en el ámbito militar: su objetivo es la difusión del quehacer del Ejército en cuanto a su visión, misión y proyecto.
- Preserva los conceptos básicos de la identidad de la institución y sus tradiciones.

Los principios y normas contenidos en los textos descritos precedentemente deben ser conocidos por todos los integrantes de la institución, 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 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. Además, materializa la generación de indicadores de gestión que proporcionan información relevante fidedigna, objetiva y oportuna para la toma de decisiones del CJE en los ámbitos estratégico, programático y funcional.

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

Cumple un papel 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)**

A partir del 22 de septiembre de 2015, la Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE) pasa a denominarse Departamento de Transparencia y Lobby del Ejército (DETLE), el que, dependiente de la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército, tiene como misión y está a cargo del 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 la 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 un 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.



- A su vez, deberá mantener un 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 lobbistas 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 JEMGE y a la AUGGE 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 siguientes formularios, registro y 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 Lobbistas o Gestor de Intereses Particulares, persona natural.
- Formulario de registro previo y voluntario de Lobbistas o Gestor de Intereses Particulares, persona jurídica.



## Cantidad de requerimientos efectuados, Ley N° 20.285 “Ley de Transparencia”

Requerimiento	2015
Solicitudes ingresadas	595
Solicitudes derivadas por el Ejército	33
Peticiones que no corresponden a Ley de Transparencia (atención de público)	137
Visitas a la página Gobierno Transparente del Ejército (transparencia activa)	156.227

## Temática de las solicitudes

Tema	2015
Reglamentación y documentación vigente	136
Antecedentes de funcionarios en servicio activo o en retiro	242
Contratos, inversiones, adquisiciones-proveedores	47
Consultas sobre investigaciones sumarias administrativas	39
Antecedentes período 1973-1990	6
Decretos y resoluciones institucionales	19
Causas militares en tiempo de guerra	15
Procesos de postulaciones al Ejército	16
Antecedentes médicos	21
Situación militar y de retiro	6
Investigaciones de bajas	3
Antecedentes sobre remuneraciones	6
Minutas de servicio o certificado servicio militar	17
Solicitudes de prueba	13

Tema	2015
Situaciones de maltrato, discriminación o abusos	2
Antecedentes de estadísticas OTIPE/DETLE	1
Antecedentes geográficos	6
<b>Total</b>	<b>595</b>

### Solicitudes ingresadas por año

Año de ingreso	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Total	81	155	255	273	327	521	595	2207

### Reclamos

Recurso deducido por el solicitante ante el Consejo para la Transparencia por no estar de acuerdo con la respuesta del Ejército.

	2015
Declarados inadmisibles	5
Declarados inadmisibles parcialmente	8
Desistidos por el propio solicitante	6
Rechazados	14
Acogidos	17
Pendientes de decisión	11
<b>Total de recursos presentados a la fecha</b>	<b>61</b>

## Situación de registros de la Ley del Lobby 2015

Solicitudes de audiencias recibidas	98
Solicitudes de audiencias rechazadas	40
Audiencias realizadas	50
Audiencias pendientes	0
Audiencias no realizadas	4
Audiencias encomendadas (derivadas)	4
Viajes registrados	0
Donativos registrados	0
Lobbistas inscritos	25
Gestores de intereses particulares	125



**Contacto:** Av. Almirante Blanco Encalada N° 1724, Santiago Centro.

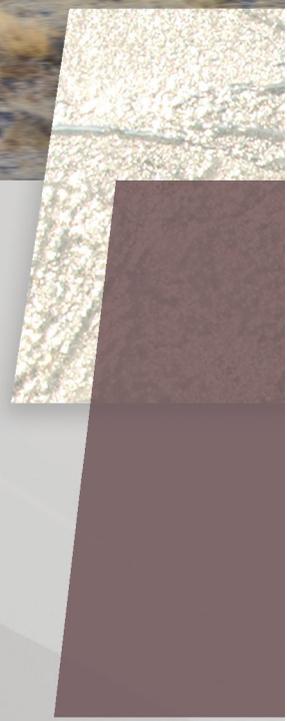
## Presencia internacional

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 la “Memoria del Ejército 2015” a disposición del público en su edición impresa y en el sitio web institucional.



# CAPÍTULO





# Desempeño económico del Ejército

## DESEMPEÑO ECONÓMICO DEL EJÉRCITO



Las múltiples actividades que efectúa el Ejército en el cumplimiento de sus tareas específicas a lo largo de todo Chile, y comprendidas en las tres áreas estratégicas que orientan su accionar (Defensa, Seguridad y Cooperación Internacional y Ejército y Sociedad), requieren contar con recursos tanto humanos como materiales y, por ende, disponer de financiamiento por medio de asignaciones presupuestarias que hagan posible que el Ejército suministre a la sociedad nacional un bien que, aunque es intangible, es indispensable para el desarrollo, proveyendo como lo son la paz y la seguridad en conjunto con las demás ramas de las Fuerzas Armadas, la “Defensa” del país.

Al respecto, cabe recordar que, por una parte, la inversión en defensa es compleja, se ejecuta a largo plazo, tiene importancia estratégica y requiere de un permanente sostenimiento y por otra, 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 la defensa y seguridad.

### GESTIÓN FINANCIERA DEL EJÉRCITO

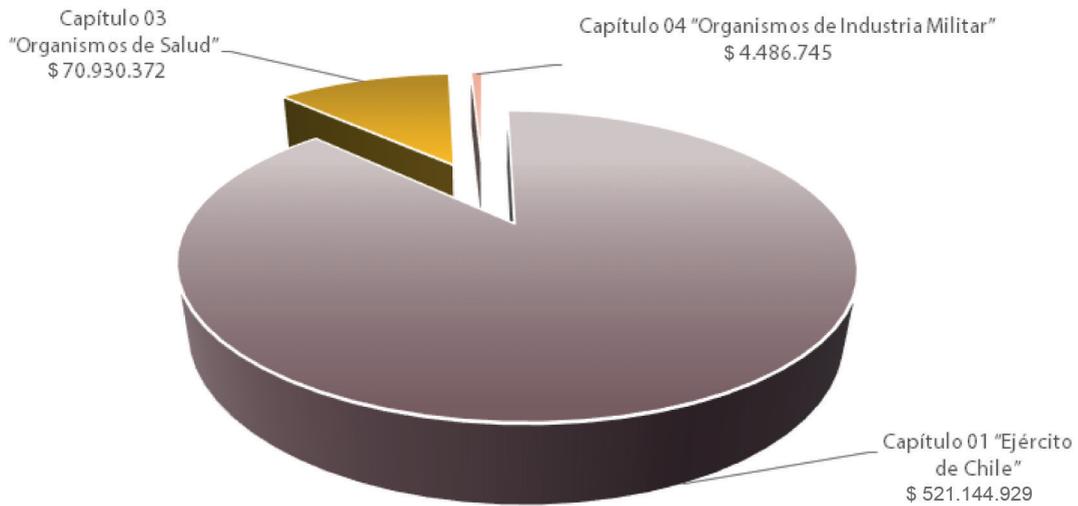
La misión general de la Dirección de Finanzas es asesorar al Comandante en Jefe del Ejército, a través del Jefe del Estado Mayor General, en todas aquellas materias de orden económico, financiero y presupuestario de la institución y ejercer la dirección técnica en todos sus niveles.

#### **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 2015, y sus respectivas modificaciones autorizadas por el mismo, contempla las siguientes cifras vigentes al 31 de diciembre de 2015:

	Presupuesto vigente al 31.DIC.2015	
	M\$	MUS\$
Capítulo 01 “Ejército de Chile”	\$ 521.144.929	45.546
Capítulo 03 “Organismos de Salud”	\$ 70.930.372	-
Capítulo 04 “Organismos de Industria Militar”	\$ 4.486.745	-

**Distribución, Ley de Presupuesto vigente al 31.DIC.2015**



**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 autogenerados, destinados a satisfacer las necesidades de la salud de los miembros de la Institución. Comprende los Hospitales Militares de Santiago y Antofagasta, la Central Odontológica, los Centros Clínicos y los Centros Médicos Militares del Ejército y enfermerías regimentarias.

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

Comprende todos aquellos recursos autogenerados, destinados al funcionamiento del Comando de Industria Militar e Ingeniería y del Instituto de Investigaciones y Control.

Adicionalmente, el Ejército posee otras fuentes de financiamiento, cuyo detalle se puede obtener en los Estados Financieros Consolidados del Ejército, que se publica en la web institucional a partir del mes de abril.

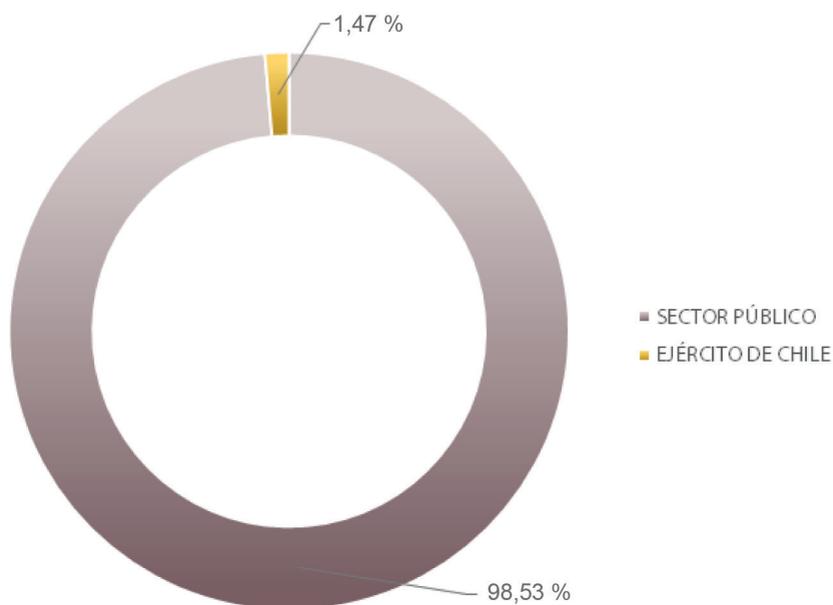


## Participación en el presupuesto del Sector Público

El presupuesto del Ejército para el año 2015 respecto del total del presupuesto del sector público, fue el siguiente:

	Año 2015 M\$
Presupuesto del Sector Público	38.942.514.929
Presupuesto del Ejército de Chile	570.629.835

Los montos recién expuestos evidencian que el presupuesto asignado al Ejército de Chile el año 2015 equivale a un 1,47 % de la Ley de Presupuestos del Sector Público del año en comento.



Nota: el presupuesto del Ejército de Chile incluye montos asociados al Presupuesto del Capítulo 01 "Ejército de Chile", Capítulo 03 "Organismos de Salud" y Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar".

## GASTOS PRESUPUESTARIOS

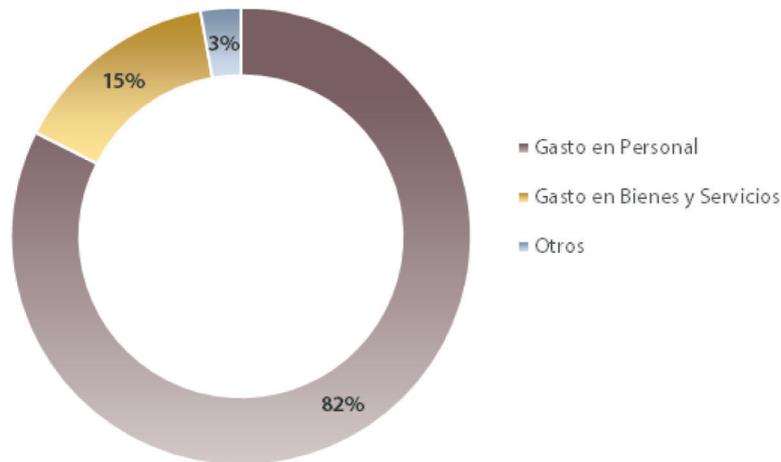
La distribución del gasto en los Capítulos 01, 03 y 04, según su composición: Gasto en Personal,

Gasto en Bienes y Servicios y Otros, corresponde al desempeño económico efectivo, destacando aquellos rubros de gastos más importantes en el total ejecutado.

**Distribución, Capítulo 01 “Ejército de Chile” en moneda nacional:**

	Distribución del gasto al 31.DIC.2015 en M\$
Gasto en Personal	426.540.190
Gasto en Bienes y Servicios	76.070.951
Otros	14.429.702
<b>Total</b>	<b>517.040.843</b>

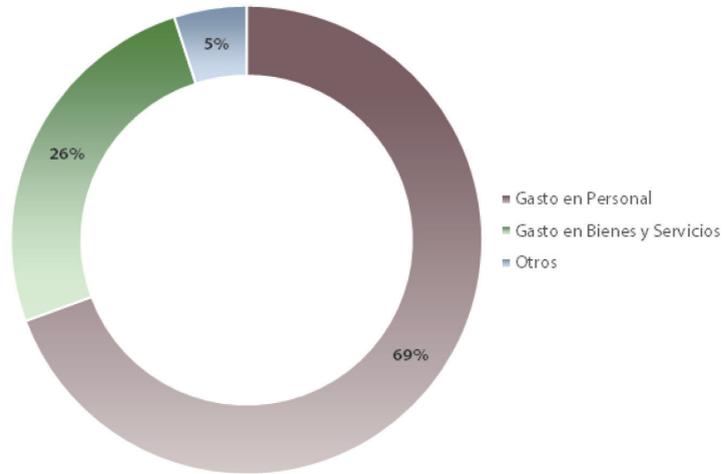
**DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAPÍTULO 01 M/N “EJÉRCITO DE CHILE”**



**Distribución, Capítulo 01 “Ejército de Chile” en moneda extranjera:**

	Distribución del gasto al 31.DIC.2015 en MUS\$
Gasto en Personal	29.134
Gasto en Bienes y Servicios	10.764
Otros	2.088
<b>Total</b>	<b>41.986</b>

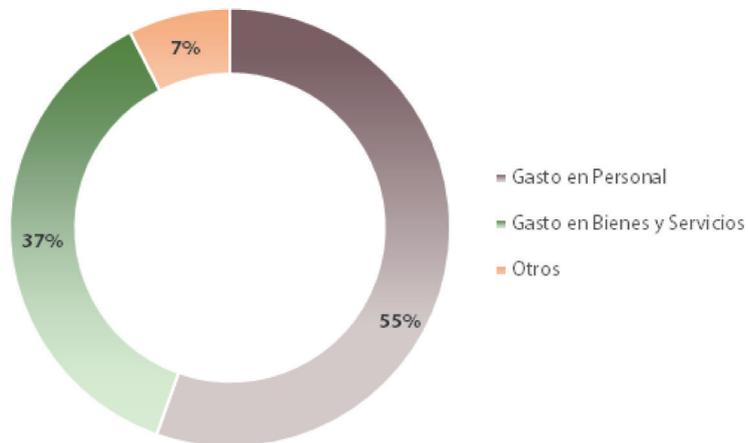
DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAPÍTULO 01 M/E "EJÉRCITO DE CHILE"



Distribución, Capítulo 03 "Organismos de Salud":

	Distribución del gasto al 31.DIC.2015 en M\$
Gasto en Personal	35.662.727
Gasto en Bienes y Servicios	23.871.319
Otros	4.823.993
<b>Total</b>	<b>64.358.039</b>

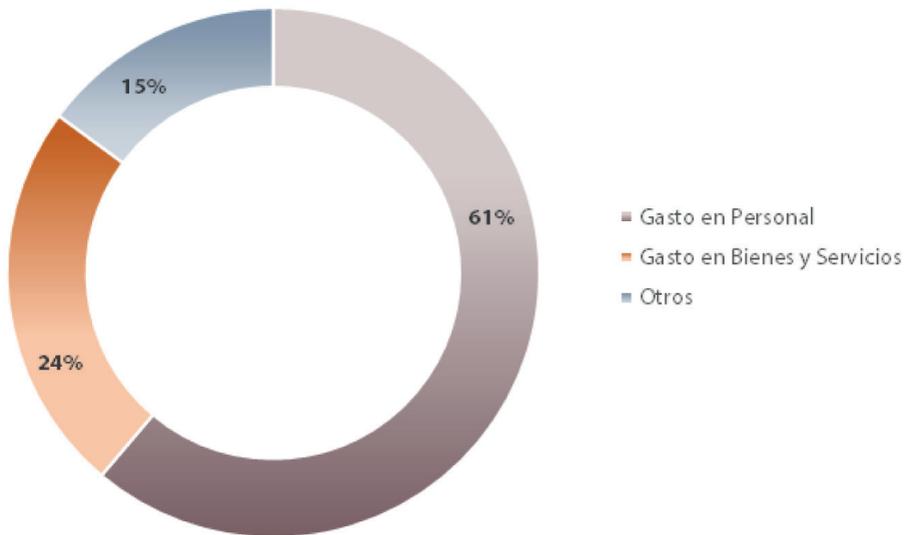
DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAPÍTULO 03 "ORGANISMO DE SALUD"



**Distribución, Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar":**

	Distribución del gasto al 31.DIC.2015 en M\$
Gasto en Personal	2.666.477
Gasto en Bienes y Servicios	1.043.272
Otros	649.719
<b>Total</b>	<b>4.359.468</b>

**DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAPÍTULO 04 "ORGANISMO DE INDUSTRIA MILITAR"**

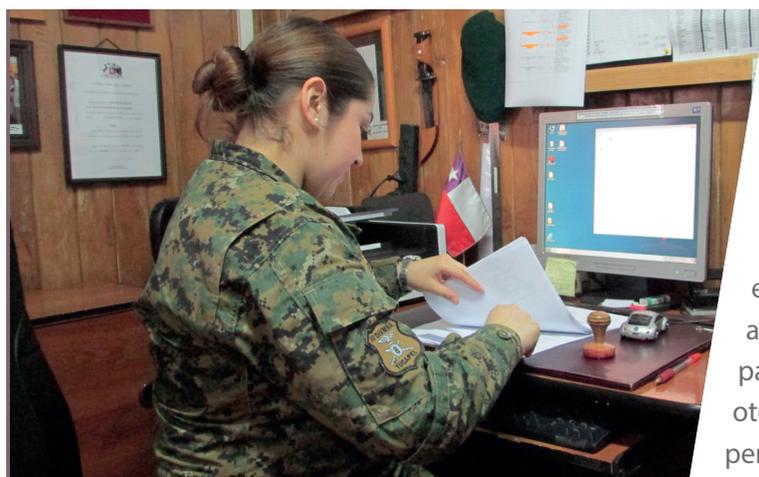


**PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN**

El Comando de Apoyo a la Fuerza (CAF), por medio de la Jefatura de Adquisiciones del Ejército (JAE), 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 Reservada N° 13.196, "Ley del Cobre".

**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 Reservada N° 13.196 y que no se encuentren



expresamente excluidas, según el Art. 3° de la Ley N°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 particulares para el funcionamiento de comisiones que le otorgan bienestar y mejor calidad de vida al personal de las unidades.

Realizar adquisiciones a través del portal de compras públicas tiene directa vinculación con la transparencia y probidad en los procesos de adquisiciones, al efectuarlas a través de un mercado abierto, participativo e informado.

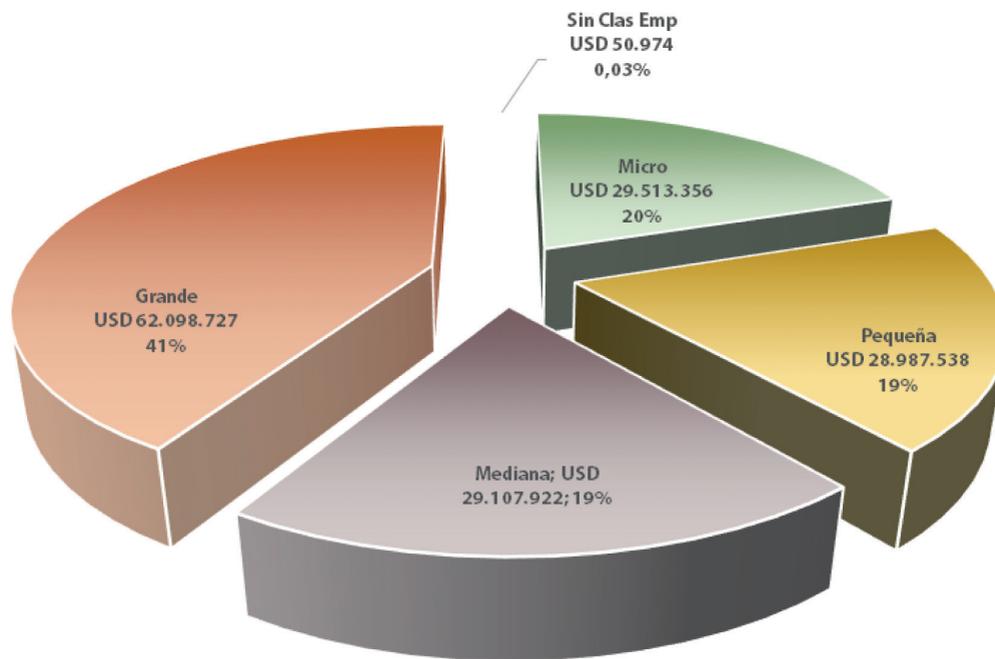
Los Centros de Gestión de Adquisiciones (CGA), inscritos a lo largo de todo el país, interactúan de forma permanente con proveedores regionales y también con aquellos ubicados en la Región Metropolitana. Es así como, el año 2015, se transaron \$ 344.031.108.017 a través de 81.934 órdenes de compra, las que, gestionadas a lo largo del país, significaron una contribución a las economías regionales.

### TOTAL DE LOS PROCESOS DE ADQUISICIONES CGAs.

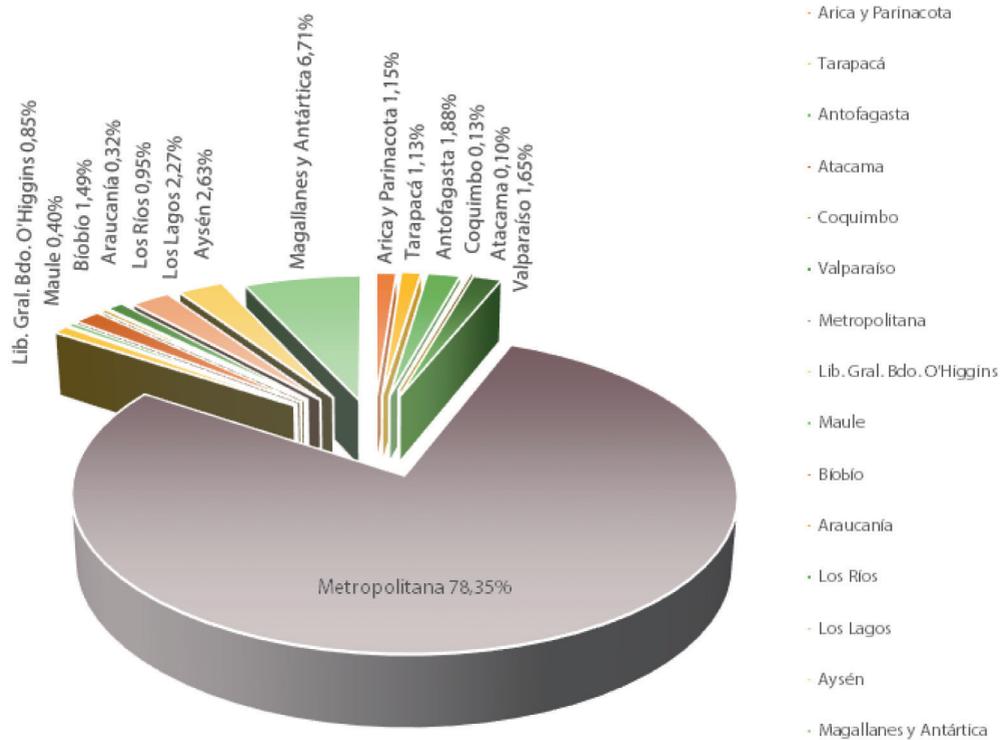
TIPO DE PROCESO	CANTIDAD	MONTOS
Licitaciones	33.374	\$ 301.413.480.619
Convenio marco	25.005	\$ 25.286.840.750
Tratos directos	23.555	\$ 17.330.786.648
<b>Total</b>	<b>81.934</b>	<b>\$ 344.031.108.017</b>

La mayoría de las compras, tal como lo muestran los gráficos, se concentra en la mediana, pequeña y microempresa y en la Región Metropolitana, ya que ahí se encuentran los organismos que realizan las adquisiciones en forma centralizada para todo el Ejército.

### Impacto de las compras a nivel nacional del Ejército por tamaño de empresa en el 2015



### Representación porcentual de la Región sobre el total de compras del 2015



## Proceso de acreditación de usuarios compradores

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 2015 a nivel institucional, fue el siguiente:

Condición	Cantidad
Registrados	193
Activados	191

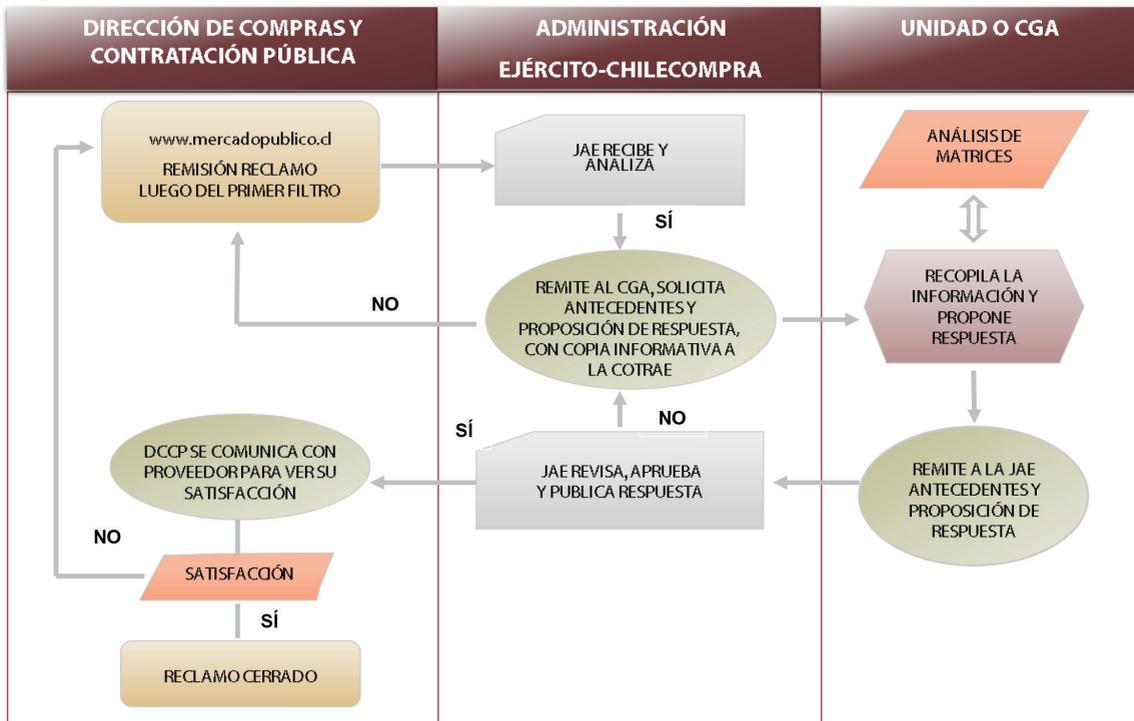
## Sistema de reclamos

El portal entrega una herramienta de control con la plataforma de probidad activa a través de los 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. “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 cual 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 DEL PROCESO INSTITUCIONAL DE RECLAMOS



Para efectos de análisis y estudio, los reclamos recibidos se dividen en dos tipos:

## TIPOS DE RECLAMOS



\* Oficio Circular N° 23 del Ministro de Hacienda, del 13 de abril de 2006.

Como consecuencia de los procesos realizados, el año 2015 se presentaron por el portal 711 reclamos a la institución, representando un 0.87% sobre el total de órdenes emitidas. De los reclamos efectuados, 385 de ellos corresponden al “no pago de la factura dentro de los plazos establecidos” (30 días según mandato presidencial) y 326 atañen a problemas derivados de procesos asociados a licitaciones o de las adjudicaciones de estas.

Año	Tipo	Reclamos	Total	OC	%
2007	Proceso	102	161	74.542	0,22%
	Pago	59			
2008	Proceso	93	219	84.321	0,26%
	Pago	126			
2009	Proceso	79	216	90.379	0,24%
	Pago	137			
2010	Proceso	63	131	93.880	0,14%
	Pago	68			
2011	Proceso	87	148	84.106	0,18%
	Pago	61			
2012	Proceso	98	252	83.685	0,30%
	Pago	154			
2013	Proceso	226	405	80.060	0,51%
	Pago	179			
2014	Proceso	268	532	76.455	0,7%
	Pago	264			
2015	<b>Proceso</b>	<b>326</b>	<b>711</b>	<b>81.934</b>	<b>0,87%</b>
	<b>Pago</b>	<b>385</b>			

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 Reservada 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 INN (Instituto Nacional de Normalización), certifica 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.



### 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. Además, materializa la generación de indicadores de gestión que proporcionan información relevante fidedigna, objetiva y oportuna para la toma de decisiones del CJE en los ámbitos estratégico, programático y funcional.

La COTRAE, durante el año 2015, realizó auditorías a diferentes unidades del Ejército, basada en el levantamiento de la Matriz de Riesgos Institucional para el año 2015, definiendo, a través de ella, el tipo de auditorías a realizar para el período, las materias, la prioridad y las unidades por auditar. De acuerdo a ello, se auditaron las siguientes unidades:



N° DE ORDEN	UNIDAD	FECHA DE AUDITORÍA	SITUACIÓN DEL INFORME AL 31.DIC.2015
1	VI DE.	20.OCT. AL 07.NOV.2014	Con Informe Final
2	CINGE	24 AL 28.NOV.2014	Con Informe Final
3	V DE. DAE PREDIOS	12 AL 16.ENE.2015	Con Informe Final

Nº DE ORDEN	UNIDAD	FECHA DE AUDITORÍA	SITUACIÓN DEL INFORME AL 31.DIC.2015
4	CGCOB	23.ENE. AL 02.FEB.2015	Con Informe Final
5	JAL CAMPO MILITAR LA REINA	23 AL 27.FEB.2015	Con Informe Final
6	HOTEL MILITAR DE SANTIAGO	06.MAR.2015	Con Informe Final
7	CINGE	16.MAR. AL 24.ABR.2015	Con Informe Final
8	CEDOC DIVEDUC	15 AL 26.JUN.2015	Con Informe Final
9	COSALE	18.MAY. AL 26.JUN.2015	Informe Final en elaboración
10	COB	27.JUL AL 24.SEP.2015	En espera de respuesta del Preinforme de inspección
11	BAVE	13 AL 30.OCT.2015	En espera de respuesta del Preinforme de inspección
12	CCM "ARICA"	23 AL 27.NOV.2015	En espera de respuesta del Preinforme de inspección
13	DIVMAN	10 AL 17.NOV.2015	En espera de respuesta del Preinforme de inspección
14	CAF	25.NOV. AL 03.DIC.2015	En espera de respuesta del Preinforme de inspección
15	R.R.Nº 11 "Caupolicán"	ABR.2015	Revisión de preinforme para elaboración informe final
16	CAF	JUL.2015	Revisión de documentación
17	CAF	JUL.2015	Revisión de documentación
18	DIVMAN	JUL.2015	Revisión de documentación
19	DIVLOG-DIVMAN-CINGE	JUL.2015	En trámite la documentación para su revisión

NOVEDADES RECURRENTE DETECTADAS	MEDIDAS ADOPTADAS
Nombramiento de personal civil en distintas categorías sin efectuar concurso público.	Mediante Of. COB DEPTO.1/1ª (R) N° 1040/92 de 22.SEP.2015. se remite información para concurso público para el personal a contrata de procedencia civil y militar indicando la respectiva escala de sueldos.
Personal de oficiales de servicios profesionales (todas las categorías) no registran asistencia.	Se sugiere implementar un sistema de control horario para personal civil afecto al DFL-1 difundido por esta COTRAE mediante OF.COTRAE DEPLADE (P) N° 6080/599 de 29.ABR.2014. Su control será realizado por el respectivo DCI y unidad de seguimiento de la COTRAE.
Resoluciones de trato directo no se ajustan a lo señalado en la Ley de Compras.	Se dispone a las Us. ajustarse a la Ley N° 19.886, su reglamento y jurisprudencia de la CGR en cuanto a fundamentar esta modalidad de contratación excepcional. Su control será realizado por el respectivo DCI y unidad de seguimiento de la COTRAE.
Inconsistencias en el Proceso de adquisiciones por licitaciones que no se ajustan a la Ley de Compras.	Se dispone completar en mayor detalle la resolución y matrices, ya que deben ser autoexplicativas. Mejorar la elaboración de las bases administrativas, conforme a lo dispuesto en el Decreto N° 250 del Ministerio de Hacienda. Publicar todos los antecedentes de respaldo del proceso conforme a la jurisprudencia de la CGR. Su control será realizado por el respectivo DCI y unidad de seguimiento de la COTRAE.
Proceso de pago de facturas excede los 30 días hábiles.	Se dispuso el cumplimiento conforme Circular N° 23 del 13.ABR.2006 del Ministerio de Hacienda, que dispone que el pago a proveedores deberá efectuarse antes de los 30 días hábiles. Su control será realizado por el respectivo DCI y unidad de seguimiento de la COTRAE.

Sin perjuicio de los controles y auditorías efectuadas por la COTRAE, la Contraloría General de la República efectuó las siguientes auditorías:

N°	UNIDAD AUDITADA	TIPO	FECHA
1	Hospital Militar del Norte	Especial	13.ENE.2015
2	DIVLOG (CM "Pupunahue")	Especial	19.ENE.2015
3	DIVESC Escuela Suboficiales	Programada	24.FEB.2015
4	CINGE	Especial	02.FEB.2015
5	CCMV (COSALE)	Especial	06.ABR.2015
6	RLE N° 1 "Bellavista"	Especial	06.ABR.2015

N°	UNIDAD AUDITADA	TIPO	FECHA
7	IGM	Programada	21.ABR.2015
8	DIVMAN	Programada	07.MAY.2015
9	DIVLOG	Programada	07.MAY.2015
10	RI N° 1 "Buin"	Especial	14.MAY.2015
11	RLE N° 1 "Bellavista"	Especial	19.MAY.2015
12	CAF (JAE)	Programada	28.MAY.2015
13	CG IV DE	Especial	12.JUN.2015
14	JAL EMGE	Especial	30.JUN.2015
15	COB	Especial	21.JUL.2015
16	CEDOC (JALCMLR)	Especial	07.AGO.2015
17	RI N° 21 "Coquimbo"	Especial	07.SEP.2015
18	DIGEFER	Especial	08.SEP.2015
19	DIGEFER	Especial	23.SEP.2015
20	III DIV.MÑA	Especial	19.OCT.2015

NOVEDADES MÁS RECURRENTES	SOLUCIONES ADOPTADAS
Ausencia acto administrativo	Se dispone dar estricto cumplimiento a las normas legales dispuestas, las que serán controladas por la unidad de seguimiento de la COTRAE.
Boletas de garantía mal emitidas	Se debe dar cumplimiento a las disposiciones vigentes que regulan este tipo de trámites.
Falta descripción del servicio prestado	Se debe cumplir con el protocolo dispuesto en relación a la información detallada de los servicios prestados por el proveedor, para no caer en irregularidades en el pago de las facturas.

## **FRAUDE AL EJÉRCITO**

Durante el año 2014, como fue consignado en el reporte anterior, la institución detectó graves casos de falta de probidad administrativa, los que fueron denunciados de inmediato a la justicia para el esclarecimiento de las responsabilidades, por lo cual se encuentran siendo investigados por la justicia en lo penal y por el Ejército en lo administrativo.

Dada la gravedad de los hechos, la Cámara de Diputados aprobó la conformación de una Comisión Investigadora a la cual el Ejército ha aportado y continuará aportando todos los antecedentes disponibles para contribuir a su labor fiscalizadora, tal como lo ha hecho con todos los requerimientos de los diferentes organismos judiciales y administrativos que se encuentran actuando con total independencia y rigurosidad en este caso.

La institución, además, ha realizado y continuará realizando todo lo que se encuentre a su alcance y competencia para aclarar estos dolorosos hechos, determinar sus causas, hacer efectivas las responsabilidades y mejorar los procesos que fueron vulnerados en forma dolosa por algunos de sus integrantes que se alejaron del actuar probo y transparente que corresponde al personal militar.

Frente a esta situación, el Ejército, durante el año 2015, además de reforzar la conducta militar, implementó una serie de medidas, tales como:

### **Área Gestión**

- Implementación de un Departamento Especial de Auditoría en la Contraloría del Ejército (COTRAE), para los Proyectos y Fichas de Fundamento de Gasto, financiados con la Ley N° 13.196.
- Fortalecimiento de los Departamentos de Contraloría Interna, en todas las unidades de la institución.
- Se contrató, mediante licitación pública, una empresa para que realice una auditoría externa de procesos, destinada a verificar el “Proceso de desarrollo de capacidades militares y administración del ciclo de vida”, cuyo informe será dado a conocer el primer semestre del año 2016.
- Perfeccionamiento de la matriz de riesgo institucional y levantamiento de macroprocesos esenciales, basado en la gestión por procesos.

- Fortalecimiento del sistema de control de gestión institucional, mediante la integración de las funciones de gestión y auditoría (fusión COTRAE-JECONGE-Jefatura de Control del Ejército).

### Área Fiscalización

- Implementación de un sistema de prevención de delitos funcionarios y lavado de activos, en directa coordinación con la Unidad de Análisis Financiero del Ministerio de Hacienda, en funcionamiento desde octubre de 2015 con su primer informe.
- Medidas de implementación de firma digital aplicada a las facturas.
- Se actualizó la Investigación de Seguridad de Personal a todo el personal que trabaja en áreas sensibles del Cuartel General del Ejército.

### Área Financiera

- Optimización del sistema de adquisiciones financiadas con recursos de la Ley Reservada del Cobre, tales como el desarrollo de módulos de presupuesto, compras y cuentas por pagar. Ejecución de estos procesos a través de la plataforma SIGLE (Sistema de Gestión Logística del Ejército).
- Funcionamiento, a partir de abril del año 2016, del Sistema de Información Financiera del Ejército 2.0, versión web; nueva plataforma financiera, conforme a normas internacionales dispuestas por la Contraloría General de la República (CGR). En síntesis, disminuye la intervención humana.
- Creación de la División de Adquisiciones del Ejército, a partir del 1 de enero del año 2016. Proporciona una mirada holística del sistema financiero y de control contable de la institución.
- Implementación, en la Tesorería del Ejército, del proceso de revisión y verificación en el Servicio de Impuestos Internos de la totalidad de las facturas de la Ley Reservada del Cobre (Ley N°13.196).

Además, se realizaron las siguientes acciones en el ámbito de la formación:

- La COTRAE, con la finalidad de acrecentar los conocimientos en el área del Control Institucional, realizó el «Curso de Capacitación para Departamentos de Contraloría Interna», modalidad a

distancia, a través de la plataforma SEADE, cuyo objetivo fue identificar y normar aspectos sustanciales del desempeño profesional relacionados con el Control de Gestión Institucional (Control Estratégico y Programático) y con el Control Interno Institucional (Control Normativo y Funcional).

Esta instancia de capacitación profesional, basada en un enfoque por procesos, permitió dominar aspectos básicos del Sistema de Control Institucional y que están en directa concordancia con lo dispuesto por el Supremo Gobierno y la Contraloría General de la República. El curso se desarrolló desde el 27 de julio al 27 de octubre del 2015, y participó el siguiente personal:

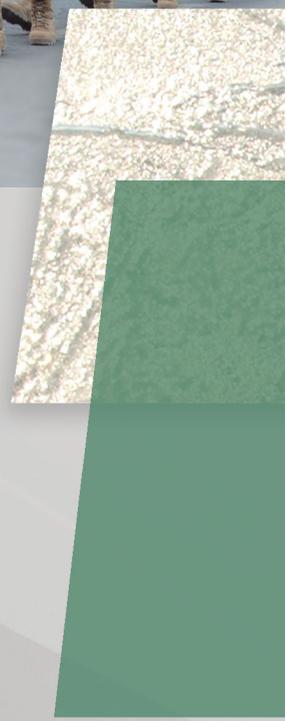
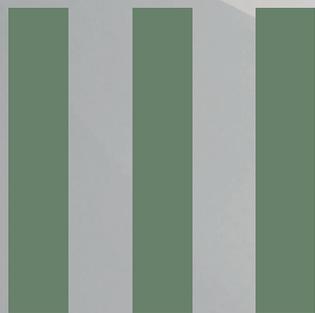
OFICIALES	CUADRO PERMANENTE	CIVILES	TOTAL
40	161	93	294

- Durante el primer trimestre del año, se difundió una "Guía de bolsillo sobre materias de Probidad y Transparencia", con la finalidad de reforzar el comportamiento ético que debe mantener todo militar.





# CAPÍTULO





# Los integrantes del Ejército

## LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO



Tras más de dos siglos de historia, el Ejército ha debido ir asumiendo los desafíos que el devenir del acontecer nacional e internacional le han impuesto llegando a constituir, hoy, una organización versátil que se emplea en la Defensa de nuestro país, en la cooperación internacional y en una estrecha relación con la sociedad nacional, en procura de su desarrollo sostenible.

Ello demanda contar con personal altamente capacitado y entrenado, pero también con una fuerte vocación de servicio y formación valórica que motivan al servicio público, es decir, a sobreponer el interés general por el particular, respondiendo a la confianza que los chilenos depositan en esta institución.

En este contexto, los hombres y mujeres que integran el Ejército constituyen su activo principal y, por ello, se busca fortalecer su preparación, calidad de vida laboral y bienestar personal y familiar a través de diversos programas que se presentarán a lo largo de este capítulo.

## EL EJÉRCITO Y SU PERSONAL

La relación entre el Ejército y su gente se enmarca en el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas DFL (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, norma 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, sueldos, remuneraciones y otros beneficios y la cesación de funciones.

### **Dotación de personal**

El Ejército está integrado por profesionales de las armas que son Oficiales, Suboficiales y Soldados de Tropa Profesional. Además, cuenta con Empleados Civiles, profesionales y técnicos, y con un grupo que cambia anualmente constituido por los Soldados Conscriptos: hombres y mujeres que cumplen con el Servicio Militar.

El año 2015, tal como se indicó en el Capítulo I, la institución fue conformada por 41.429 personas, 35.106 hombres y 6.323 mujeres.

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:

Militares
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficiales</li> <li>• Cuadro Permanente</li> <li>• Soldados de la Tropa Profesional</li> <li>• Soldados Conscriptos (no constituyen planta)</li> </ul>
Civiles
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados Civiles de Planta</li> <li>• Personal a Contrata</li> <li>• Personal a Honorarios</li> <li>• Personal a Jornal</li> <li>• Obreros a Trato</li> <li>• Ley 15.076 (médicos, cirujanos dentistas y químicos farmacéuticos)</li> <li>• Asimilados a Grado</li> </ul>

Cabe señalar que la 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

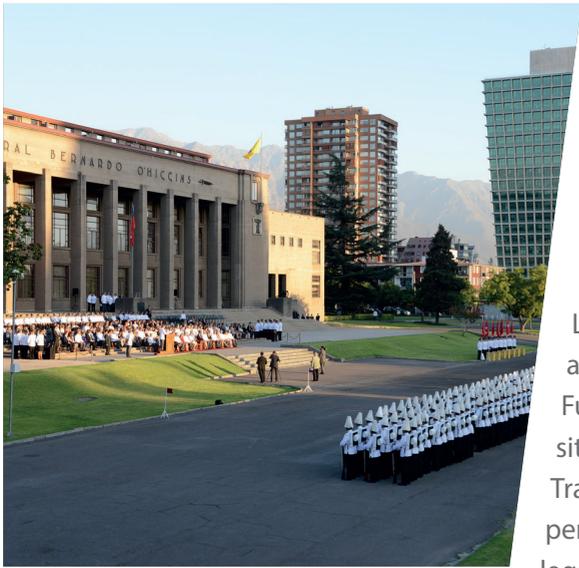
Conforme a la normativa legal vigente, la incorporación a las plantas y dotaciones de las Fuerzas Armadas se realiza a través de sus propias escuelas, además de los escalafones profesionales y de empleados civiles. En el caso de estos últimos, cuando existen las respectivas vacantes, se llama a “Concurso Público”.

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.

### Remuneraciones del personal militar

Las disposiciones generales sobre sueldo y demás remuneraciones están fijadas por el Estatuto del Personal





de las Fuerzas Armadas, DFL (G) N° 1, de 1997, a partir del cual se determinan las retribuciones correspondientes a cada integrante de la institución, en función del grado, años de servicio, nivel de especialización, ubicación geográfica, etc., por lo que existe igualdad de sueldo entre hombres y mujeres que tienen 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", siendo la relación entre el salario inicial del personal militar de planta 1,5 veces mayor que el sueldo mínimo legal, del país.

En el año 2015, como consecuencia de la reducción presupuestaria institucional para el año 2016, lamentablemente, se debió tomar la difícil decisión de reducir en un 20% la dotación de Personal a Contrata para dicho año y, paralelamente, readecuar los procesos de contrataciones de esta categoría de personal con el fin de racionalizar los recursos, transparentar los sistemas y eliminar cualquier medida discrecional que pudiera ocasionar inequidad. Estos procedimientos se encuentran establecidos en el nuevo Reglamento RAP-02004 "Ingresos al Ejército".

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

La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través del Sistema de Calificaciones, el que se aplica al 100% del personal durante un período de 12 meses, conforme lo establece la legislación vigente. Su objetivo es evaluar el desempeño funcionario de los integrantes de la institución, de acuerdo con las características de su empleo, grado jerárquico, especialidad y exigencias del respectivo cargo.

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

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

El Ejército procura brindar las oportunidades para que su personal pueda acceder,

permanentemente, a instancias que le permitan desarrollar su carrera profesional y, una vez que finaliza esta, pueda insertarse exitosamente en nuevas áreas de trabajo en el ámbito civil.

Por ello, además de la capacitación continua, descrita en páginas siguientes, la Sección de Desvinculación Asistida del Comando de Personal realiza la función de captar y asesorar al personal desvinculado de la institución en las categorías de Oficiales, Suboficiales y Soldados de la Tropa Profesional, desarrollando las siguientes actividades:



- Búsqueda y contacto con empresas que requieran recurso humano, para apoyar al personal desvinculado de la institución.
- Materializar una Base de Datos con el personal que voluntariamente lo solicite, para continuar su vida laboral en el ámbito civil.
- Búsqueda de empresas que ofrecen capacitaciones para ampliar las competencias y habilidades, para una futura contratación y continuidad laboral.
- Realización de seminarios para el personal incluido en la Lista Anual de Retiro, de manera presencial para la Guarnición de Santiago y alrededores y a través de video conferencias para el personal fuera de esta guarnición, entregando información en materias administrativas, salud, recreacional y antecedentes para su retiro.

## DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Ejército acoge a toda persona con vocación de servicio, salud compatible y 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 toda 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 ningún segmento



de la población, ya sea por sexo, raza, etnia, cultura, credo religioso o situación socioeconómica, entre otras.

### Participación de la mujer



La mujer se encuentra integrada a la gestión institucional. Las Oficiales y Suboficiales, además de conformar los servicios logísticos y administrativos, sirven en las armas de Artillería, Ingenieros y Telecomunicaciones, existiendo paridad de sueldo con los hombres en igualdad de condiciones, como se explicitó en páginas anteriores. Las Oficiales 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 requisitos correspondientes. El año 2015, la presencia de las mujeres en la institución alcanzó a un 15% de su planta, con 6.323 integrantes.

En este contexto, durante el año 2015, 10 mujeres participaron en operaciones de paz de acuerdo a la siguiente tabla:

Nº	GRADO	PAÍS	MISIÓN	PERÍODO MISIÓN		PUESTO EN ÁREA DE MISIÓN
1	TTE.	HAITÍ	CHIBAT XXIII	30-04-2015	30-10-2015	OF G-6 (CIMIC)
2	TTE.	HAITÍ	CHIBAT XXIII	30-04-2015	30-10-2015	OF PUNTO FOCAL
3	STE.	HAITÍ	CHIBAT XXIII	30-04-2015	30-10-2015	CDTE. SECC. MONTE
4	CB2º	HAITÍ	CHIBAT XXIII	30-04-2015	30-10-2015	Operadora de equipo de iluminación
5	CB2º	HAITÍ	CHIBAT XXIII	30-04-2015	30-10-2015	Enfermera de Combate
6	CB2º	BOSNIA	CHILFOR XXIV	17-04-2015	02-11-2015	Enfermera de Combate
7	CAP.	HAITÍ	CHIBAT XXIV	20-11-2015	20-06-2016	Oficial de Sanidad
8	TTE.	HAITÍ	CHIBAT XXIV	20-11-2015	20-06-2016	Oficial de Mantenimiento y Transporte
9	CB2º	HAITÍ	CHIBAT XXIV	20-11-2015	20-06-2016	Conductora de Vehículo Liviano y Radio Operadora
10	CB2º	HAITÍ	CHIBAT XXIV	20-11-2015	20-06-2016	Operadora de equipo purificador

### Personal femenino de la institución años 2011-2015

Categorías	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Oficiales</b>	421	418	467	497	526
<b>Cuadro Permanente</b>	1.086	1.163	1.246	1.380	1.456
<b>Empleados Civiles</b>	2.482	2.693	2.763	2.959	2.904
<b>Tropa Profesional</b>	279	263	229	169	173
<b>Soldados Conscriptos</b>	996	783	717	712	1.264
<b>Total</b>	<b>5.264</b>	<b>5.320</b>	<b>5.422</b>	<b>5.717</b>	<b>6.323</b>

### Pueblos originarios

Los pueblos originarios 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, cabe señalar las siguientes actividades:

Año a año en el mes de junio, el Destacamento de Montaña N° 8 "Tucapel" celebra el *We Tripantu*, fiesta del inicio de un nuevo ciclo de la naturaleza, con su personal perteneciente al pueblo Mapuche.

58 integrantes del Ejército, pertenecientes a la I División de Ejército (Antofagasta), recibieron los certificados que acreditan su calidad de descendientes de pueblos indígenas, al cumplir los requisitos estipulados por ley. Ello les permitirá ser considerados en el registro de comunidades y asociaciones indígenas y acceder a los beneficios sociales que entrega la CONADI. El objetivo es continuar realizando esta acreditación en otras unidades del Ejército, por cuanto resulta significativo fortalecer el sentido de pertenencia de los integrantes del Ejército a sus pueblos originarios, pues estos son parte fundamental de la identidad de nuestra patria y han conformado la institución desde sus inicios.

En este contexto, de acuerdo a una orientación institucional, la Escuela de Idiomas del Ejército elaboró un diccionario básico de Mapuzugun, con la finalidad de facilitar la interacción cultural entre el personal que se desempeña en la zona centro-sur del país y las comunidades mapuches.

Para desarrollar esta labor, se organizó un grupo de trabajo compuesto por Oficiales, Suboficiales y docentes, quienes tuvieron la tarea de iniciar las indagaciones de manera de conformar un marco referencial y las líneas de acción que se debían realizar.



Durante el transcurso de este trabajo, se estableció la importancia de contar con el apoyo de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), con el objetivo de revisar y validar esta publicación, que busca facilitar la comunicación oral, que ayuda a fomentar una interacción activa y que permite comprender el entorno geo-socio-cultural de la población mapuche.

Las palabras, frases, saludos y otros, que se incluyen en este diccionario, fueron seleccionados a partir de los aportes y sugerencias recibidas por personal del Destacamento de Montaña N° 8 “Tucapel” y del Regimiento de Caballería N° 3 “Húsares”, así como de diferentes fuentes primarias y secundarias, las que fueron validadas por el lingüista mapuche, profesor de la Oficina de Asuntos Indígenas de Santiago, Necul Painemal M.

(Quienes deseen revisar este material deben ingresar a la página web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl)).

### Diversidad sexual

La política institucional en esta materia es clara: como ya se ha precisado, 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 las creencias dogmáticas a las cuales 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 2015, 20 personas en situación de

discapacidad desarrollaron funciones en el Ejército. Además, el mismo año, comenzó sus estudios, en la Academia Politécnica Militar, un joven que obtuvo la beca 2014 para la carrera de Ingeniería Militar, producto del convenio existente con la Fundación Teletón. Otro joven, Elías Fernández, obtuvo esta beca el año 2015 para comenzar sus estudios el año 2016.

Paralelamente, todos los años el Ejército, a través del aporte voluntario de sus integrantes, colabora con la Teletón (el año 2015, con 34.651.447 pesos) con la Jornada por el Niño Impedido Magallánico (con 2.900.000 pesos) y con el Centro de Rehabilitación Infantil de Santiago (con 7.606.415 pesos).

Cabe señalar que en el contexto de la inclusión, el 29 de mayo del 2015 se protocolizó y difundió una Orden de Comando que contiene la normativa actualizada respecto a la temática de la no discriminación, inclusión y respeto a la diversidad en la institución así como aspectos procedimentales en relación a los deberes y derechos de sus integrantes, y misiones concretas para los diversos estamentos institucionales involucrados, entre las que se incluyen charlas y exposiciones del tema itinerantes durante el bienio 2015 / 2016.

Es así como, durante el segundo semestre de 2015, se realizó un taller sobre esta materia a los alumnos del III Curso Regular de Estado Mayor de la ACAGUE, que egresarán este año para desempeñarse como Comandantes de Unidades y/o como asesores en las Altas Reparticiones, Comandos y Cuarteles Generales de Unidades de Armas Combinadas.



Además, el Ejército, a través de la Dirección de Personal, participó en diversas actividades y reuniones lideradas por el Grupo Asesor Ministerial de "Inclusión y No Discriminación", perteneciente al Ministerio de Defensa Nacional, específicamente en los subgrupos de trabajo "Pueblos Originarios", "Personas en Situación de Discapacidad", "Diversidad Sexual" y "Género", con el objetivo de estudiar la forma de fortalecer la inclusión en el Ejército, cuyos resultados se comenzarán a apreciar el año 2016.

## Reclamaciones

El Ejército, en su desarrollo, considera la evolución que va experimentado la sociedad, así como los valores y atributos que caracterizan el "ser militar", donde la disciplina, la formación valórica, el liderazgo y el mando conforman características esenciales de la profesión, que deben ser

constantemente fortalecidas con el fin de contar con una Fuerza altamente operacional y en condiciones de cumplir eficientemente sus tareas.

No obstante lo anterior, es posible que surjan reclamaciones e inquietudes, ante lo cual la institución presenta tres vías para que sus integrantes las hagan presentes:

- El conducto regular hacia los mandos, que es la principal y la más utilizada por las características de la profesión militar. Es decir, los planteamientos o inquietudes son normalmente presentados a la jefatura inmediatamente superior, lo que permite a los diferentes escalones que forman la cadena de mando hacer gestión en su nivel para tratar de dar solución a un determinado requerimiento, como también les otorga la posibilidad de imponerse oportunamente de las situaciones que pueden aquejar a sus subalternos.
- La vía administrativa, que se manifiesta a través de los siguientes cursos de acción:
  - A través de la deducción de los recursos que regula la normativa institucional: reconsideración, reclamación y apelación, de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Disciplina.
  - A través de los recursos que señala la Ley N° 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos: reposición, jerárquico y el extraordinario de revisión, conforme a lo establecido para todo funcionario público.
- La vía judicial, en donde puede plantearse el reclamo, dependiendo de la pretensión en sede civil, laboral y penal.

En este contexto es que, durante el año 2015, se presentaron 22 denuncias por incidentes de connotación sexual que involucraron a personal de la institución (lo que equivale a un 0,05% en relación al número de sus integrantes) y se registraron 8 denuncias por abuso de autoridad, (equivalentes al 0,02% del personal).

En todos estos casos se dispuso realizar las investigaciones correspondientes, con el fin de determinar las responsabilidades en los hechos y tomar las medidas legales y/o administrativas pertinentes, cuando así correspondiere; porque es preciso enfatizar que el Ejército no tolera la conducta impropia 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 posible, otorgando en forma simultánea apoyo al afectado y a sus familiares si fuera el caso.

## **BENEFICIOS SOCIALES PARA EL PERSONAL**

Para el Ejército, el bienestar de sus integrantes y grupo familiar es fundamental, por lo que pone a su disposición diversos beneficios que se encuentran orientados a mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar, a través de la acción del Comando de Bienestar (COB).

A partir del 31 de diciembre del año 2014 cesaron su funcionamiento las Jefaturas Habitacional y Recreacional y a partir del 1 de enero de 2015, se organizó sobre la base de la Jefatura Asistencial y la Jefatura de Zonas de Bienestar, activándose en período de marcha blanca las Zonas de Bienestar de Valparaíso y Región Metropolitana, modificándose la dependencia de mando de algunas Oficinas de Bienestar y de las instalaciones recreacionales que se encontraban en el borde costero del valle central del país.



La nueva estructura organizacional permite al Comando de Bienestar llegar en mejor forma con sus productos y servicios a todo el personal integrante de la institución, su grupo familiar, asociados y personal en condición de retiro.

### **Ubicación de las Zonas de Bienestar año 2015**

<b>Zonas de Bienestar</b>	<b>Oficina de Bienestar</b>
Arica	Pozo Almonte
Iquique	
Antofagasta	Calama
	Copiapó
Valparaíso	La Serena
	Quillota
	Tejas Verdes
	Río Blanco
	Los Andes
	Rancagua
	San Fernando
Región Metropolitana	Colina
	San Bernardo

Zonas de Bienestar	Oficina de Bienestar
Concepción	Talca
	Linares
	Chillán
	Los Ángeles
	Angol
Valdivia	Victoria
	La Unión
	Temuco
	Osorno
	Puerto Varas
Coyhaique	Puerto Aysén
	Las Bandurrias
	Cochrane
Punta Arenas	Puerto Natales
	Porvenir

### BENEFICIOS HABITACIONALES

Este beneficio está directamente relacionado con los conceptos de rotación y acatamiento de las normas, en atención a que el personal militar está sujeto a destinaciones en diferentes lugares del país por períodos que fluctúan entre dos y cinco años.

Por ello, la institución entrega ciertas condiciones básicas para el proceso de traslado a las distintas guarniciones, ya que los militares, salvo razones muy fundadas, deben cumplir las destinaciones como parte de su profesión.

La situación de habitabilidad (uso de viviendas fiscales) a nivel nacional a noviembre de 2015 es como sigue:

Cargo de VF	Demanda VF 2015	% de entrega	% de Habitabilidad	Arriendo viviendas	Déficit Habitabilidad
7.090	7.993	100%	88,7	108	903

\*VF: Viviendas Fiscales

### Beneficios de ahorro y préstamo para adquirir la vivienda propia

Uno de los objetivos institucionales prioritarios en el ámbito del bienestar es el de orientar y apoyar a su personal en servicio activo para que pueda acceder a la vivienda propia. La Jefatura de Ahorro para la Vivienda del Ejército (JAVE) tiene como tarea fundamental constituir un sistema de ahorro y crédito eficiente, ventajoso y oportuno, garantizando el principio de legalidad, probidad e impulsando alianzas estratégicas rentables, seguras y confiables a sus socios. El detalle de sus actividades se encuentra en la Memoria del Ejército, a disposición del público en el sitio web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).



### BENEFICIOS RECREACIONALES

Estos beneficios están orientados a que los miembros de la institución y su grupo familiar puedan tener un descanso adecuado, recreación y esparcimiento en condiciones económicas favorables y en instalaciones especialmente diseñadas y adecuadas para este fin. Por ello, los fondos asignados al sistema recreacional son recursos que se incrementan con la solicitud de incorporación y del aporte voluntario de sus socios, consistente en el descuento del 1% del subtotal imponible del sueldo para el personal en servicio activo, el que se reajusta anualmente de acuerdo con el IPC.



La institución cuenta con 30 instalaciones recreacionales de diverso tipo a lo largo del país como sigue:



Arica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Club de Campo SOFs. Arica</li> </ul>
Iquique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hotel Militar "Granaderos"</li> <li>• Centro Recreacional "Huayquique"</li> </ul>
Antofagasta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cabañas del ex Regto. "El Loa"</li> <li>• Cabañas "Hornitos"</li> </ul>
Copiapó	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro Recreacional "Calderilla"</li> </ul>
Valparaíso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hotel Militar "Kon Tiki"</li> <li>• Hotel Militar "Coraceros"</li> <li>• Hotel Militar "Italia"</li> <li>• Hotel Militar "Punta Verde"</li> <li>• Camping "Quilimari"</li> <li>• Centro Recreacional "Quintay"</li> <li>• Centro Recreacional "El Peral"</li> </ul>
Región Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hotel Militar "Viejos Estandartes"</li> <li>• Hotel Militar "Guayacán"</li> <li>• Hotel Militar "Termas de Colina"</li> <li>• Hotel Militar de SOFs. "Luis Cousiño"</li> <li>• Club Militar "Lo Curro"</li> <li>• Club de Campo "Peñalolén"</li> <li>• Club de SOFs. del Ejército</li> <li>• Centro Recreacional "Farellones"</li> </ul>
Concepción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hotel Militar "Chacabuco"</li> <li>• Club de Campo "San Pedro"</li> <li>• Centro Recreacional "Playa Blanca"</li> </ul>
Coyhaique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casa de Huéspedes (CMT)</li> <li>• Refugio Militar "Cochrane"</li> </ul>
Punta Arenas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hotel Militar "Gral. Ramón Cañas Montalva"</li> <li>• Club Militar de Oficiales</li> <li>• Casa de Huéspedes de Oficiales</li> <li>• Club Militar de Campo "Río de los Ciervos"</li> </ul>

Se puede profundizar esta información en la Memoria del Ejército disponible en el sitio web institucional [www.ejercito.cl](http://www.ejercito.cl).

## BENEFICIOS ASISTENCIALES

### Jardines infantiles y salas cuna

El Servicio de Educación Parvularia, a través de los jardines infantiles y salas cunas, entrega educación de calidad a los hijos y cargas familiares de personal de la institución en servicio activo, condición de retiro y de otras instituciones de las Fuerzas Armadas. Para ello cuenta con 33 jardines infantiles y 9 salas cuna distribuidos a lo largo del país:

Instalación	Cantidad	Capacidad
Jardín infantil	33	1565
Salas cuna	9	217

## Casa de acogida

Su objetivo es otorgar albergue transitorio a 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 Santiago, Concepción y Antofagasta.

## 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 la ciudad de Santiago, Antofagasta, Concepción o Valdivia.

Los servicios que brindan estas instalaciones son, en general, cuatro comidas diarias, sistema de colación para quienes por horario no almuerzan en la residencia, acceso a internet, piezas compartidas, lavado y planchado, sala de estudio, espacios de recreación y se brinda una atención personalizada por parte del personal que labora en ellas.

Instalación	Varones	Mujeres
Sta. Teresa de Los Andes (Villa Militar del Este)	16	22
San Alberto Hurtado (Villa Militar Cordillera)	15	13
Zona de Bienestar Concepción	12	3
Zona de Bienestar Valdivia	2	2

## Becas de estudio

El Servicio Social es el encargado de efectuar la revisión, análisis y selección de los postulantes a las becas institucionales, las cuales están destinadas a los hijos del personal y también para aquellos que no tengan vínculo con la institución.

A principios del mes de agosto de 2015 se entregaron un total de 63 becas de las cuales, 17 son becas "Ejército de Chile" a alumnos sobresalientes de los últimos tres años de las





carreras de medicina, derecho, psicología, veterinaria, ingeniería u odontología, de manera de promover el ingreso al Ejército de los becarios que hayan obtenido su título profesional, estén o no vinculados con la institución.

Las otras 46 becas corresponden a estudiantes, hijos de integrantes de la institución, quienes alcanzaron como mínimo un promedio de 5,5 desde el segundo año de su carrera profesional o técnica, y que, enmarcados en criterios académicos, sociales y económicos, se hicieron merecedores de la beca “Comandante en Jefe del Ejército”.

### Fundación de Señoras del Ejército de Chile

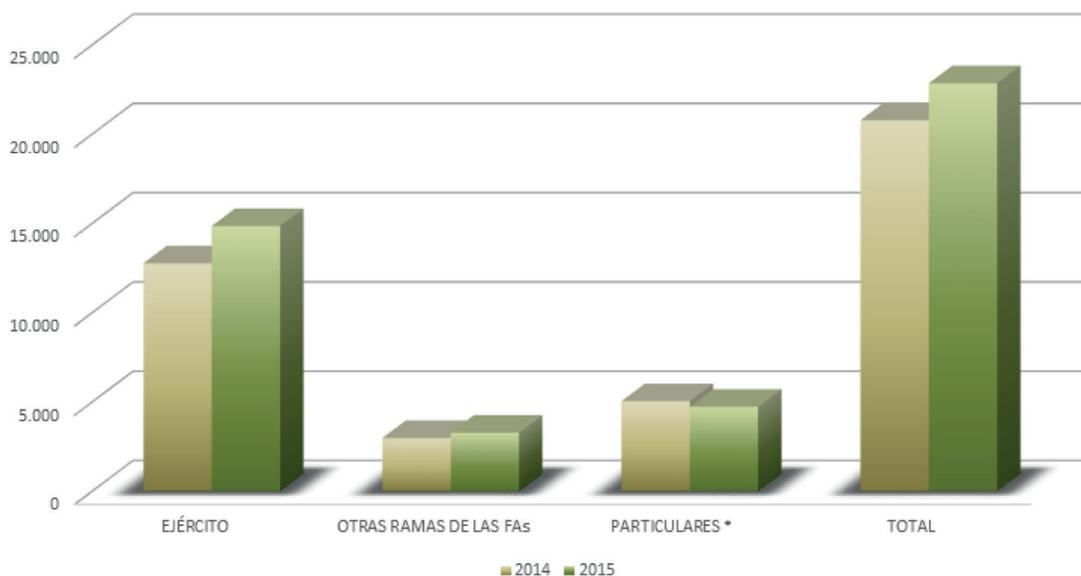
Como institución de derecho privado y autónoma, sin fines de lucro, tiene la misión de brindar apoyo a las familias de los integrantes del Ejército. En este contexto, el año 2015, desarrolló –entre otras- las siguientes actividades:

- Inauguración del Centro de Actividades de la Villa Militar “Cordillera”. El Centro cuenta con salas multiuso con el fin de brindar un lugar cómodo para que los niños puedan realizar sus tareas escolares después del horario de clases, acompañados de un adulto.
- La Zona de Bienestar Punta Arenas, con la ayuda de la Fundación de Señoras del Ejército, inauguró, en mayo de 2015, la casa de acogida de dicha ciudad, la cual tiene por finalidad albergar a las familias militares principalmente de Puerto Natales y Porvenir, que por motivos de salud deben permanecer en la zona y no cuentan con redes de apoyo que puedan recibirlos por un largo período de tiempo. Esta instalación cuenta con capacidad para 16 personas, baño, cocina y living-comedor y está equipada con todos los enseres necesarios para una familia.
- El año 2015 se instauró una nueva beca destinada a los hijos del personal en servicio activo del Cuadro Permanente de la institución que cursen el primer año de enseñanza superior y que hayan obtenido un promedio de notas de enseñanza media de 6.0 como mínimo. Además, se entregaron dos becas a los alumnos destacados académicamente, pertenecientes a los colegios de la Fundación Alcázar.

**SALUD****Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército (CRIE)**

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

Atenciones en el año 2015		
ATENCIONES		
Sistema de Previsión	2014	2015
Ejército	12.763	14.849
Otras ramas de las FAs	2.976	3.274
Particulares	5.034	4.720
<b>TOTAL</b>	<b>20.773</b>	<b>22.843</b>



## Visita a terreno del equipo de integración escolar

El equipo de integración escolar facilita la inclusión a aquellos niños que presentan necesidades educativas especiales transitorias o permanentes asociadas a una discapacidad para acceder e integrarse regularmente a la educación y/o instituciones laborales según sus necesidades. Luego de esta inserción se mantiene un proceso de seguimiento, realizando visitas periódicas a los establecimientos educacionales respectivos, acorde a los requerimientos de cada paciente, manteniendo continuamente un trabajo de asesoramiento desde el equipo CRIE hacia el cuerpo docente de los establecimientos, considerando en ello el ámbito familiar.

## Entrega de vehículo para trasladar a pacientes

En el contexto del vigésimo quinto aniversario del CRIE, el Comando de Salud hizo entrega de un minibús que se sumó a los ya existentes con el fin trasladar a los pacientes que presentan dificultad motora y que deben acudir diariamente a sus terapias.

## 1ª Jornada para Cuidadores y Padres de Personas en Situación de Discapacidad

El Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército realizó la "1ª Jornada para Cuidadores y Padres de Personas en Situación de Discapacidad", la cual se desarrolló en el Hotel Militar "Termas de Colina". La actividad, que contó con la asistencia de veinticinco cuidadores, entre padres, madres y abuelos de personas con esta condición, tuvo por objetivo aminorar y prevenir el impacto emocional y físico que manifiestan los padres y cuidadores de una persona con capacidades diferentes, los que fueron seleccionados a través de la entrevista ZARIT, que mide el nivel de sobrecarga en estos casos, el cual puede tener consecuencias para la salud.

La capacitación se desarrolló de acuerdo a los siguientes tópicos:

- Ley N° 20.422 "Ley que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad".
- Felicidad.
- Cuidados del Cuidador.
- Técnicas de Relajación.
- Aprender a jugar jugando.
- Dinámica grupal.

## Escuela intrahospitalaria del Hospital Militar de Santiago (HMS)

La Escuela Intrahospitalaria del HMS tiene como misión fundamental la de atender a niños, niñas y jóvenes que presentan una enfermedad crónica o transitoria, y que dada su condición de

hospitalizados, en tratamiento ambulatorio o convalecencia domiciliaria, y por indicación médica, no están en condiciones de asistir a sus respectivos colegios.

Es así que desde su entrada en funcionamiento, en abril del 2011, la Escuela Intrahospitalaria del HMS ha atendido, a la fecha, 897 niños, quienes han sido beneficiados con este sistema, el cual les ha permitido continuar educándose en el Hospital a pesar de su enfermedad, para posteriormente volver a su establecimiento educacional original.



Esta unidad educativa se rige por los planes y programas del Ministerio de Educación, sin embargo, se desarrollan dentro del marco de posibilidades que permite la educación en el contexto hospitalario, la que se caracteriza por el trabajo en Atención en Aula, Atención en Sala Cama o Atención Domiciliaria, según sea necesario.

## 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; por tanto, de renunciaciones 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. Esto se encuentra específicamente consignado en la Constitución Política de la República.

## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Para el Ejército, la salud de su personal y sus familias es de interés prioritario, por lo que más allá de la medicina curativa se hace especial énfasis en implementar programas de medicina preventiva cuyos objetivos son los siguientes:

### **Medicina Preventiva**

La Medicina Preventiva en Chile data de 1938, siendo incorporada al Ejército a partir de 1940, mediante la Ley N° 6.501, encontrándose actualmente en pleno vigor, luego de ser respaldada,

en 1996, a través de la Ley N° 19.465 “Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas”. En general, su doctrina se encuentra establecida en el “Reglamento de Medicina Preventiva de las Fuerzas Armadas” creado a partir del DNL N° 928.

Los objetivos del Servicio de Medicina Preventiva son:

- La protección y promoción del estado de salud del personal en servicio activo de planta y a contrata del Ejército, afectos al sistema previsional de CAPREDENA, mediante exámenes anuales obligatorios, que permitan detectar precozmente enfermedades cuya terapéutica oportuna es más eficaz, evitando el desarrollo de complicaciones irreversibles que conducen a la incapacidad o muerte, como las afecciones cardiovasculares, afecciones oncológicas, glaucoma, accidentes en actos de servicio, enfermedades profesionales y enfermedades asociadas a deficientes condiciones de saneamiento ambiental laboral, así como la prevención frente al uso y abuso de sustancias que ocasionan fármaco-dependencia, mediante la aplicación de programas de medicina preventiva definidos para la institución.
- El control del ingreso a la institución de todo individuo, sin excepción, en cualquier categoría, para excluir a los portadores de alguna de las enfermedades contempladas por las Leyes N°s 6.174 y 12.911, seleccionando a los candidatos aptos para el servicio.



### Principales programas de Medicina Preventiva

#### Programa Cardiovascular y Programa de Educación y Promoción de la Salud

Los objetivos de estos programas son 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.

Durante el año 2015 se desarrollaron las siguientes actividades, entre otras:

- Plan Vida Sana. Tiene como objetivo desarrollar un trabajo basado en las prácticas de auto-cuidado y estilos de vida saludables, y está siendo aplicado en forma paralela en tres regiones del país (Arica, Iquique y tres unidades de la guarnición de Santiago). Este plan contempla una fase de evaluación, la que se desarrolló entre los meses de noviembre del 2014 y marzo del 2015, en la cual se realizaron medidas pondoestaturales, toma de presión arterial y exámenes de sangre a un total de 3.113 hombres y mujeres, de los cuales, ingresaron a la fase intervención 1.621 hombres y mujeres, correspondientes al 52% del total de los evaluados.

Cabe señalar que el grupo objetivo logró disminuir, entre la primera y segunda evaluación, el porcentaje de pacientes obesos de 34 a 31%; los pacientes con sobrepeso disminuyen de 46 a 31%; aquellos con estado nutricional normal suben de 20 a 38%, y aumentan las personas con porcentaje de grasa normal de 22 a 40%, lo que es un excelente logro.

Como desafío futuro, el Plan Vida Sana tiene como objetivo consolidarse a nivel institucional, extendiendo el programa de evaluación e intervención en aquellas unidades aún no ingresadas e incorporar en la cultura institucional los estilos de vida saludable y que estos perduren en el tiempo.

- Cursos de capacitación en Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y de uso de Desfibrilador externo automático (DEA). Cerca de 2.500 personas se encuentran capacitadas en RCP y uso de DEA en las distintas unidades.
- Implementación de plazas activas. Se instalaron nuevas plazas activas para distintas unidades del Ejército a lo largo de Chile: en el RA N°1 Tacna, RR N°24 Huamachuco, RR N°1 Calama, RL N°3 Victoria, DIVLOG y Villa Militar Cordillera. El objetivo es fomentar la actividad física y prevenir el sedentarismo, obesidad y enfermedades cardiovasculares.
- Curso a distancia DEADE. Este curso es complementario a las actividades planificadas por el Plan Vida Sana y tiene como objetivo fomentar la educación y evaluar los conocimientos del personal que forma parte del Plan sobre temas de salud y estilos de vida saludable. Se encuentra implementado en Arica como parte del Plan Vida Sana y próximamente estará en los Planes de Santiago e Iquique.

### 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 SISAE, 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.

Durante el año 2015 se realizaron las siguientes actividades, entre otras:

- Con motivo de la catástrofe ocurrida en el norte del país, se desarrolló una estrategia de intervención preventiva y de tratamiento en salud mental al personal militar y a sus familias, a través de una serie de acciones progresivas e integradas.

- En coordinación con el Departamento de Educación a Distancia (DEADE) se programó el curso a distancia “Nociones de salud mental para personal no médico”.
- Desarrollo del taller de “Autocuidado e intervención temprana en salud mental” al personal dependiente de la División Escuela, quienes fueron capacitados en temáticas de salud mental y procedimientos a seguir con personal con patologías del área.
- Jornada de capacitación sobre la violencia intrafamiliar. Con el objetivo de otorgar herramientas de apoyo a los profesionales que se desempeñan en los centros de atención dependientes del Comando de Salud del Ejército, se desarrolló la jornada de capacitación “Abordaje de la Violencia Intrafamiliar (VIF) en Instalaciones de Salud del Ejército”, instancia que se llevó a cabo en el Auditorium del Edificio Corporativo y que fue seguida por video conferencia en otras ciudades del país. En la oportunidad, también participó el Servicio Nacional de la Mujer, organismo que brindó una charla para difundir su perspectiva sobre este tipo de violencia, que en Chile afecta a miles de mujeres, a 3 de cada 4 niños e incluso a hombres, quienes también son víctimas de maltrato físico y/o psicológico
- Programa Salud VIH

El propósito de este programa es 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. Este programa también incluye a los postulantes seleccionados al Servicio Militar (Soldados Conscriptos).

Durante el año 2015 se realizaron las siguientes actividades, entre otras:

- Coordinación y proceso de selección contingente 2015.
- Charlas OPAZ Haití, Chipre y Bosnia.
- Cursos de Monitores INTERPARES en Prevención en ETS y VIH/SIDA.
- Charlas insertas en el Plan Vida Sana del mes del corazón en la Escuela de Suboficiales.
- Clases y talleres curso PROGRESE Escuela Militar.
- Consejería en pacientes institucionales Seropositivos en seguimiento y control anual.
- Charla educativa al personal del COSALE sobre uso de preservativo masculino y femenino.
- Charla sobre el VIH/SIDA en el Día Mundial del Sida (1° diciembre) en el Auditorio del COSALE.
- Elaboración de cápsula informativa audiovisual sobre actividad del Programa VIH/SIDA.

- Programa “Enfermedades oncológicas de la mujer”

El propósito de este programa consiste en asegurar un estado de salud mamario y de cuello uterino adecuado del personal femenino activo de planta del Ejército, mediante la promoción de la salud y prevención de la aparición de cáncer de mama y de cuello uterino, a través de la detección precoz de estos cánceres y sus factores de riesgo y con el seguimiento de aquel personal que los haya presentado durante su permanencia. Este programa se desarrolla y controla en forma anual.

En el año 2015, el programa se efectuó a nivel nacional, aplicándose en las instalaciones de salud dependientes de la JIS y en el HMN, por las matronas que se desempeñan en las respectivas instalaciones de salud.

Prevención y detección del cáncer cervicouterino			
POBLACIÓN OBJETIVO CORREGIDA	POBLACIÓN INASISTENTE	PAP TOMADOS EN EL PROGRAMA	TRAE PAP VIGENTE
2.755	516	1.736	424

Prevención y detección del cáncer de mama			
POBLACIÓN OBJETIVO CORREGIDA	POBLACIÓN INASISTENTE	MAMOGRAFÍAS TOMADAS EN EL PROGRAMA	TRAE MAMOGRAFÍA VIGENTE
910	128	477	174

Las cifras mostradas son producto del término de la ejecución del año 2015.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS

La actividad profesional que desarrollan los integrantes del Ejército a diario, en zonas geográficas muy distintas, con material militar de diferente naturaleza y que exige un gran esfuerzo físico, conlleva riesgos, por ello, todo esfuerzo para prevenir la ocurrencia de accidentes es fundamental y la educación y el control son elementos centrales para el cumplimiento de este objetivo.



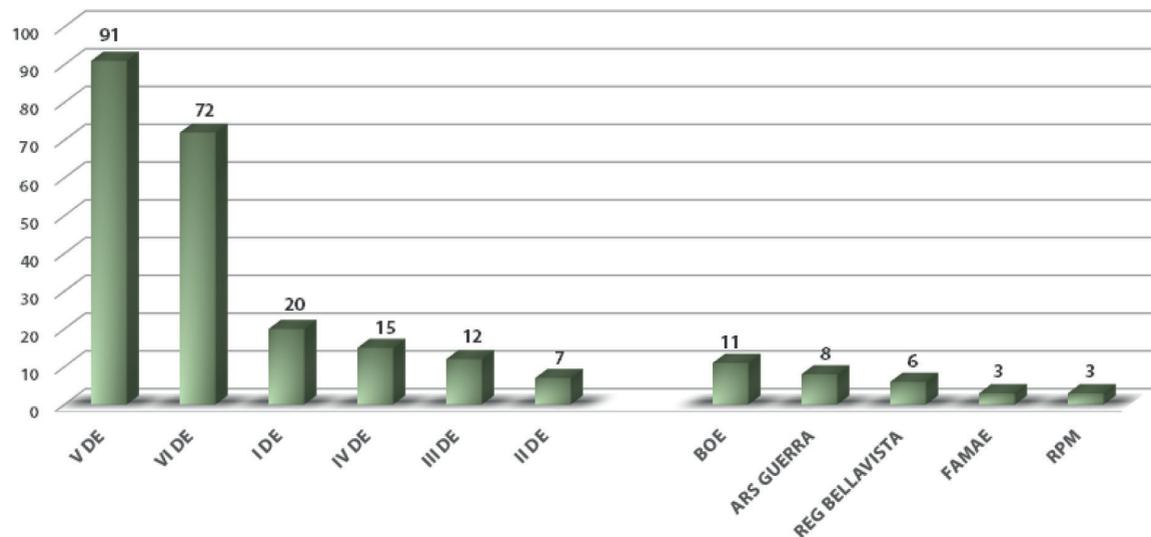
. Es así como, la Dirección de Sanidad, organismo directivo en esta materia, durante el año 2015, fortaleció el área de la prevención de riesgos, por medio de dos medidas:

- Desarrollo de un “Curso básico de Prevención de Riesgos” on-line a través del SEADE, en el que participaron 286 integrantes del Ejército, con el fin de minimizar las conductas de riesgo y potenciar el autocuidado.
- Contratación de 10 Ingenieros en Prevención de Riesgos, que fueron asignados a las siguientes reparticiones: II División Motorizada, III División de Montaña, IV División Ejército, V División Ejército, VI División Ejército, Brigada de Aviación Ejército, Jefatura Administrativa y Logística del Campo Militar La Reina, División Escuelas, Comando de Telecomunicaciones y División Logística.

### Accidentabilidad

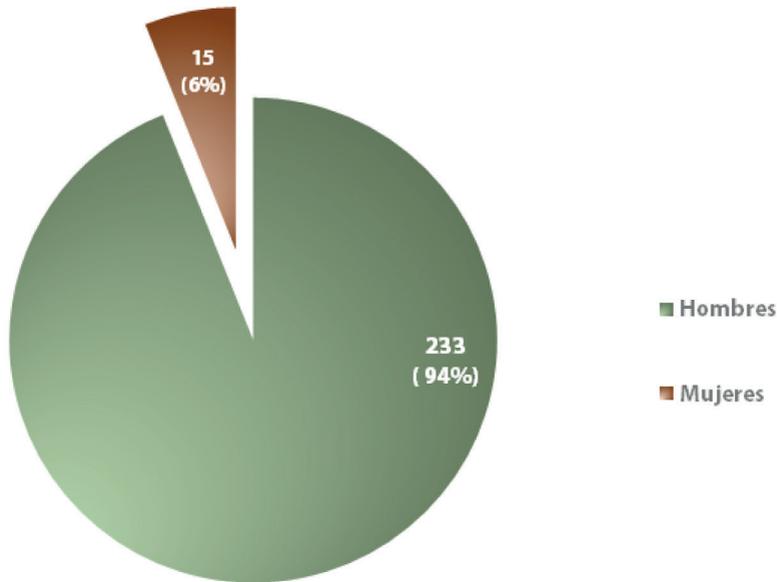
La promoción de los programas de prevención de riesgos busca disminuir la accidentabilidad en el desarrollo de una actividad de riesgo alto. El año 2015 se produjeron los siguientes accidentes laborales:

**Accidentes en actos de servicio según División y otras Unidades.  
Enero a septiembre 2015. Total=248**



### Accidentes en actos de servicio según género.

#### Accidentes en actos de Servicio Distribución por sexo. Total=248 Enero a septiembre de 2015



**El 6% de los accidentes ocurrió a personal femenino.**

Durante el año 2015 se produjo la dolorosa pérdida de tres integrantes del Ejército por causa de accidentes vehiculares, dos de ellos, cuando se encontraban prestando apoyo a los damnificados de los aluviones que sufrió la Región de Atacama.

### CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Contar con una Fuerza Terrestre que cumpla con sus tareas operacionales implica disponer de un sistema de educación, de instrucción y de entrenamiento militar. Este, debe ser capaz de dar satisfacción a los niveles de alistamiento de la fuerza y ser coherente con las capacidades estratégicas exigidas.

Por ello, la educación militar del Ejército de Chile resulta clave para su desarrollo estratégico y su funcionamiento, de manera de cumplir en forma eficiente con las exigencias propias de la profesión militar, y con lo que el país y la sociedad demandan.

Con este fin, el Ejército realiza, año a año, diversos procesos formativos, de nivel técnico-profesional o de especialización y de formación superior o posgrado, que unidos a la capacitación incrementan las competencias profesionales de Oficiales, personal del Cuadro Permanente, Empleados Civiles, Soldados de Tropa Profesional y contingente.

### Cursos docentes año 2015

El Ejército, a través de la División Educación, tiene la tarea fundamental de programar, entre otros, los cursos docentes institucionales, sobre la base de la demanda que es determinada por la Dirección del Personal del Ejército.

Los cursos están destinados a la formación, especialización y capacitación de la Fuerza Terrestre, los que son ejecutados por las academias, escuelas y otros organismos que imparten docencia. El personal militar y civil a nivel nacional e internacional que participó corresponde a lo siguiente:

EJÉRCITO	ARMADA	FACH	CARAB.	EXTRANJ.	PDI	GENCHI	CIVILES	TOTAL
6.210	14	13	18	70	6	7	159	6.497

### Cursos de complementación de especialidad

La docencia y su misión en el Ejército y en la Fuerza Terrestre requieren un permanente incremento del perfeccionamiento de su preparación profesional, incorporando conocimiento y contenidos propios y externos en la institución.

### Diplomados

DIPLOMADO	INSTITUCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR	OFS		C P		CIVILES		ALUM		SUBTOTAL			TOTAL	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	%	F		%
Planificación y Gestión del Riesgo de Desastres (V)	ACAGUE	12	0	2	0	23	6	0	0	37	86%	6	14%	43
Planificación y Gestión del Riesgo de Desastres (VI)	ACAGUE	15	3	1	0	12	4	0	0	28	80%	7	20%	35

DIPLOMADO	INSTITUCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR	OFS		C P		CIVILES		ALUM		SUBTOTAL			TOTAL	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	%	F		%
Educación Militar Superior	ACAGUE	14	0	9	0	10	11	0	0	33	75%	11	25%	44
Gestión y Administración de Recursos y Proyectos de Defensa	ACAPOMIL	43	0	0	0	0	0	0	0	43	100%	0	0%	43
Historia Militar de Chile "Guerra del Pacífico"	ESCMIL	0	0	0	0	23	0	2	0	25	100%	0	0%	25
Historia Militar de América	ESCMIL	0	0	0	0	20	0	0	0	20	100%	0	0%	20
Liderazgo	ESCMIL	3	0	0	0	11	6	0	0	14	70%	6	30%	20
<b>SUBTOTAL</b>		<b>87</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>99</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	<b>87%</b>	<b>30</b>	<b>13%</b>	<b>230</b>
<b>TOTAL</b>		<b>90</b>		<b>12</b>		<b>126</b>		<b>2</b>		<b>230</b>				

## Magíster

MAGÍSTER	INSTITUCIÓN EDUC SUPERIOR	OF		CP		CIVILES		SUBTOTAL			TOTAL	
		M	FE	M	F	M	F	M	%	F		%
Historia Militar y Pensamiento Estratégico	ACAGUE	22	0	1	0	6	1	29	97%	1	3%	30
Ciencia Militares, mención en Gestión Estratégica	ACAGUE	31	0	0	0	0	2	31	94%	2	6%	33
Ciencias de la Ingeniería, Mención Sistemas Optrónicos y Control de Fuego (II).	ACAPOMIL	5	1	0	0	0	0	5	83%	1	17%	6
Ingeniería de Sistemas Logísticos (VII).	ACAPOMIL	10	1	0	0	2	2	12	80%	3	20%	15
<b>SUBTOTAL</b>		<b>68</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>77</b>	<b>92%</b>	<b>7</b>	<b>8%</b>	<b>84</b>
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>		<b>1</b>		<b>13</b>		<b>84</b>				

## Complementación docente

CURSO	INSTITUTO	OF		CP		CIVILES		SUBTOTAL				TOTAL
		M	F	M	F	M	F	M	%	F	%	
Técnico Nivel Sup. "Abastecimiento"	ACAPOMIL	0	0	15	3	0	0	15	83%	3	17%	18
Técnico Nivel Sup. "Mantenimiento"	ACAPOMIL	0	0	17	0	0	0	17	100%	0	0%	17
Inglés Educ. a Dist. (plataforma externa)	Escuela de Idiomas	24	5	72	3	2	0	98	92%	8	8%	106
Inglés Cranfield		5	1	0	0	0	0	5	83%	1	17%	6
Inglés por Niveles en Sedes		128	20	473	25	37	55	638	86%	100	14%	738
Inglés por Niveles en Escuela de Idiomas		42	12	84	26	0	0	126	77%	38	23%	164
Alemán por Nivel		1	1	0	0	0	3	1	20%	4	80%	5
Francés por Nivel		27	7	13	10	9	0	49	74%	17	26%	66
Inglés Electivo para la ACAGUE		49	0	0	0	0	0	49	100%	0	0%	49
Inglés Optativo para la ACAPOMIL		35	8	0	0	0	0	35	81%	8	19%	43
Nivelación y Ref. de Idioma Extranjero		12	0	15	0	0	0	27	100%	0	0%	27
CUCAPE (1°)		División Educación	32	6	17	0	1	0	50	89%	6	11%
CUCAPE (2°)	27		6	28	2	0	0	55	87%	8	13%	63
CUCAPE (3°)	25		1	29	0	0	0	54	98%	1	2%	55
CUCAPE (4°)	39		2	0	0	0	0	39	95%	2	5%	41
<b>SUBTOTAL GÉNERO</b>		<b>446</b>	<b>69</b>	<b>763</b>	<b>69</b>	<b>49</b>	<b>58</b>	<b>1258</b>	<b>87%</b>	<b>196</b>	<b>13%</b>	<b>1454</b>
<b>TOTAL ALUMNOS</b>		<b>515</b>		<b>832</b>		<b>107</b>		<b>1454</b>				

CUCAPE: Curso de Capacitación Pedagógica.

## Cursos de capacitación del Ejército año 2015

La capacitación, como parte del Sistema Educativo Institucional, tiene por misión obtener, desarrollar, complementar o actualizar conocimientos, destrezas y aptitudes para un desempeño adecuado del personal en torno a un puesto o cargo.

## Capacitación nacional

La DIVEDUC realizó 109 cursos en el país en los ámbitos institucional, interinstitucional, conjunto extra institucional, conforme al siguiente cuadro:

CLASIFICACIÓN	CANTIDAD DE CURSOS	INSTITUCIONES U ORGANISMOS PARTICIPANTES
Institucional	42	Ejército
Interinstitucional	4	Ejército, Armada y Fuerza Aérea
Extrainstitucional	51	Universidades de Chile, Católica, Los Andes, Adolfo Ibáñez, Mistral, Valparaíso, INACAP, DUOC y otros institutos
Conjunto	3	Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Carabineros de Chile
ANEPE	6	Ejército
CECOPAC	3	Ejército
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	

Los cursos mencionados anteriormente, permitieron a la fecha cualificar a 2.794 personas, de acuerdo a la siguiente información:

CLASIFICACIÓN	OF		CP		SLT		Alumnos		PAC		ECP		PC		PAH		TAT		SUBTOTAL GÉN		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Institucional	45	1	2.358	5	21										13		6	1	2.443	7	2.450
Inter institucional	4		14	4															18	4	22
Extra institucional	42	7	146	7	1				2	1	1	1						1	192	17	209
Conjunto			6																6		6
ANEPE	25	1	1						28	2	4		3	4					56	7	68
CECOPAC	1	1	7				27	3											35	4	39
<b>SUBTOTAL</b>	<b>112</b>	<b>10</b>	<b>2.532</b>	<b>16</b>	<b>22</b>		<b>27</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2.750</b>	<b>39</b>	<b>2.794</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.794</b>																				

## Capacitación internacional

Son todas aquellas actividades que se realizan fuera del país, destinadas a ampliar el conocimiento y las habilidades del personal de Oficiales, Cuadro Permanente y Empleados Civiles, en torno a un cargo o actividad tendiente a desarrollar competencias específicas con el fin de mejorar el desempeño y las capacidades profesionales de sus integrantes.

La capacitación en el extranjero se enfoca en la búsqueda del conocimiento que no se encuentra en el ámbito nacional y que genera un valor agregado a la doctrina institucional, más que en la búsqueda de aprendizaje individual, en concordancia entre la institución y la línea definida por el Ejército de Chile para la obtención del conocimiento. Esta se realiza por intermedio de actividades

como cursos, intercambios profesionales, pasantías y visitas profesionales, según se detallará a continuación:

CLASIFICACIÓN	ACTIV	OF		CP		ALUMNOS		CIVILES		SUB TOTAL		TOTAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Cursos	53	69	1	35	1	168	19	1	0	273	21	294
Intercambios	9	9	0	19	0	29	5	0	0	57	5	62
Pasantías	10	80	5	1	0	12	1	0	0	93	6	99
Visitas Profesionales	13	13	0	2	0	20	2	2	0	37	2	39
<b>TOTALES</b>	85	<b>171</b>	<b>6</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>229</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>460</b>	<b>34</b>	<b>494</b>
		<b>177</b>		<b>58</b>		<b>256</b>		<b>3</b>		<b>494</b>		

Por otra parte, un total de 133 integrantes de ejércitos extranjeros han realizado actividades en Chile, como se muestra en el siguiente cuadro:

Actividades	Cantidad	Participantes
Cursos	55	78
Intercambios	24	50
Pasantías	2	3
Visitas profesionales	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>133</b>

## Educación a Distancia

El Departamento de Educación a Distancia del Ejército (DEADE) apoya la gestión educativa y la capacitación militar, empleando medios tecnológicos, lo que facilita atender las demandas educativas actuales, permitiendo que los procesos de formación continua se desarrollen sin límites de espacio y con una alta flexibilidad para el uso del tiempo disponible de cada persona; contribuyendo de manera efectiva a mejorar la gestión educativa institucional y, complementariamente, a fomentar la cultura del autoaprendizaje.

## Acreditación computacional

Cada interesado en participar de algún curso que se imparta en la modalidad a distancia debe haber pasado por un proceso de acreditación.

El personal acreditado durante el año 2015 es el siguiente:

CATEGORÍA	GÉNERO		TOTAL
	M	F	
Oficiales	605	112	717
Cuadro Permanente	705	218	923
Civiles	306	74	380
<b>TOTAL</b>	<b>1.616</b>	<b>404</b>	<b>2.020</b>

## Cursos y actividades a distancia

TOTAL CURSOS 2015	CURSOS	PARTICIPANTES
Docentes	17	693
Capacitación abierta	18	7.828
Capacitación cerrada	31	3.677
Reserva militar	5	2.606
Comunidades virtuales	4	393
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>15.197</b>

## Materias de formación en áreas de interés para la Responsabilidad Social

OTRAS MATERIAS DE INTERÉS SOCIAL	HORAS	GÉNERO Y PORCENTAJE				TOTAL
		M	%	F	%	
Prevención de riesgos	623	2.120	92%	193	8%	2.313
Inclusión y no discriminación	33	1.098	90%	121	10%	1.219
Medioambiente	37	1.013	90%	118	10%	1.131
Legalidad y ética en la selección de los proveedores	46	354	88%	49	12%	403
Probidad y transparencia	13	303	80%	77	20%	380
Estados de excepción constitucional	20	260	97%	7	3%	267
Crisis y riesgos de desastres naturales, crisis humanitarias y de salud	450	231	94%	16	6%	247
Paz, seguridad y defensa	192	216	89%	28	11%	244
Derechos y deberes del ciudadano	2	187	88%	26	12%	213
Derechos laborales	192	162	79%	44	21%	206
Violencia intrafamiliar	4	159	90%	17	10%	176
Eficiencia energética	2	108	86%	17	14%	125
Inclusión étnica (Mapuche y otras)	3	51	100%	0	0%	51
Ley de drogas, alcoholes y otros sicotrópicos	2	51	100%	0	0%	51
<b>TOTAL</b>	<b>1.619</b>	<b>6.313</b>	<b>90%</b>	<b>713</b>	<b>10%</b>	<b>7.026</b>

## Formación valórica

La formación valórica se considera trascendental 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 han sido reforzadas mediante reuniones de los comandantes con sus subalternos, donde se efectúan estudios de casos, estrategia didáctica que analiza el accionar correcto del personal.

En los cursos institucionales también se encuentran incorporados temas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, además de los convenios y tratados internacionales suscritos por Chile en estas materias, a fin de que el personal los conozca y los aplique en forma reflexiva y con criterio.

### Cursos de especialidad primaria que incorporan el Derecho Internacional Humanitario (DIH) y los Derechos Humanos (DDHH).

La Academia de Guerra y Academia Politécnica Militar, incluyen las siguientes horas docentes, sobre Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario:

RESUMEN ACADEMIAS				
INSTITUTOS	TOTAL HORAS (DIH Y DD.HH)	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Academia de Guerra	370	635	0	635
Academia Politécnica	6	18	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>	<b>653</b>	<b>2</b>	<b>655</b>

### Cursos formativos de Escuelas Matrices que incorporan el DIH y los DD.HH.

El cuadro siguiente muestra el resumen de docencia sobre Derechos Humanos y DIH en las Escuelas Matrices:

RESUMEN ESCUELAS MATRICES (Formación)				
CATEGORÍAS	HORAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
ESCMIL	15	408	49	457
ESCSOF	19	1.077	170	1.247
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>1.485</b>	<b>219</b>	<b>1.704</b>

### Cursos de Clases en Escuelas de Armas y Servicios que incorporan contenidos de DIH y DD.HH.

Adicionalmente, la Escuela de Suboficiales en su segundo período de Cabos Dragoneantes, ejecutado en las distintas escuelas de armas y de los servicios, incorpora en sus horas docentes, las siguientes horas de Derechos Humanos y DIH.

RESUMEN ESCUELAS DE ARMAS Y DE SERVICIO (Segundo periodo de formación A. Clase)				
INSTITUTO	TOTAL HORAS (DIH Y DD.HH)	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Escuelas de Armas	86	1.053	38	1.091
Escuela de los Servicios	46	233	85	318
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>1.286</b>	<b>123</b>	<b>1.409</b>

### Cursos de requisito que incorporan contenidos de DIH y DD.HH.

En sus cursos de requisito, las escuelas de armas y de los servicios, incorpora en sus horas docentes, las siguientes horas de Derechos Humanos y DIH:

CURSOS DE REQUISITO (DIH Y DD.HH)	TOTAL HORAS (DIH Y DD.HH)	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Escuelas de Armas	212	475	8	483
Escuela de los Servicios	53	78	7	85
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>553</b>	<b>15</b>	<b>568</b>

### Cursos de especialidades secundarias que incorporan DIH y DD.HH.

RESUMEN ESCUELAS				
INSTITUTOS	TOTAL HORAS (DIH Y DD.HH)	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Escuela de Inteligencia	80	50	7	57
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>57</b>

## Resumen de DIH y DD.HH. en academias y escuelas

RESUMEN GENERAL DE DIH Y DD HH EN INSTITUTOS						
INSTITUTOS	TOTAL HORAS (DIH Y DD.HH)	GÉNERO Y %				TOTAL GÉNERO
		MASC	%	FEM	%	
<b>Academias</b>	367	653	<b>99,7%</b>	2	<b>0,3%</b>	655
<b>Escuelas Matrices</b>	34	1.485	<b>87%</b>	219	<b>13%</b>	1.704
<b>Escuelas de Armas y Servicios. 2° año ESCSOF</b>	132	1.286	<b>91%</b>	123	<b>9%</b>	1.409
<b>Escuelas de Armas y Servicios. Requisito</b>	265	553	<b>97%</b>	15	<b>3%</b>	568
<b>Escuelas de Especialidades Secundarias</b>	80	50	<b>88%</b>	7	<b>12%</b>	57
<b>TOTAL</b>	<b>878</b>	<b>4.027</b>	<b>92%</b>	<b>366</b>	<b>8%</b>	<b>4.393</b>

Considerando que el personal del Ejército realiza habitualmente misiones de seguridad dentro de las instalaciones y cuarteles militares y eventualmente en misiones de paz en el extranjero y que además, en ocasiones, debe cubrir la seguridad en actividades de apoyo a la población civil a raíz de los desastres naturales, se hace necesario que reciban formación en Derechos Humanos a lo largo de su preparación profesional, como ya fue detallado.

### Diplomado de Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

El Ejército de Chile aceptó una invitación del INDH para enviar a un representante al curso dictado por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile en conjunto con el Instituto Nacional de los Derechos Humanos. La persona elegida fue el Teniente Coronel Luis Celis Álvarez, Jefe del Centro de Liderazgo del Ejército.

El objetivo general del diplomado en el que participaron además 44 representantes de diferentes organizaciones del sector público y de universidades, vinculados con el área de DD.HH., es que los estudiantes puedan relacionar los desarrollos teóricos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIH) con su práctica profesional, visualizando las áreas de impacto de la normativa sobre Derechos Humanos en su trabajo como integrantes del Estado.





## CAPÍTULO

# IV



# Un Ejército comprometido con Chile

## UN EJÉRCITO COMPROMETIDO CON CHILE

El Ejército, con el fin de dar cumplimiento a las tareas propias de su misión, se encuentra desplegado a lo largo de todo el territorio nacional y cuenta con diversos medios que pone al servicio de la sociedad para contribuir a su desarrollo sostenible, lo que se expresa en su área estratégica "Ejército y Sociedad", la cual se conforma de dos grandes áreas: La Responsabilidad Social Institucional y las Operaciones Distintas a la Guerra.

Si bien, todas las actividades que se encuentran enmarcadas en esta área estratégica han sido desarrolladas desde los inicios del Ejército, para su comprensión, sistematización y mejoramiento continuo, se homologaron a los conceptos usados internacionalmente. Es así que, a partir del año 2007, el Ejército de Chile se compromete con la Responsabilidad Social y, por ende, desde entonces ha procurado alinear sus acciones conforme a las orientaciones de la ISO 26000 de Responsabilidad Social y a los desafíos que el Gobierno de Chile y el concierto internacional van planteando a todas las organizaciones para *"invertir en el futuro que queremos"*, como lo planteó la Cumbre de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2015.

Sobre ese sustento, el Ejército realiza su contribución a las comunidades en las que se encuentra inserto, basado en su "Política de Relación con la Comunidad", la que se detalla en el Capítulo VI del presente reporte.

Paralelamente, la institución colabora con la sociedad por medio de las llamadas "Operaciones Distintas a la Guerra" en territorio nacional, es decir, acciones militares inmediatas destinadas a apoyar la rehabilitación y la reconstrucción, priorizando las condiciones básicas para la vida de las personas, zonas afectadas y reparación del daño estructural como consecuencia de desastres naturales o provocados por el hombre.



De acuerdo lo establecido en el "Manual de Operaciones Militares Distintas a la Guerra en Territorio Nacional", el Ejército apoya a la población del país y cumple, básicamente, las siguientes actividades: habilitación de albergues; búsqueda y rescate de personas aisladas; distribución de ayuda humanitaria; trabajo de ingenieros (despeje de vías, remoción de escombros, habilitación de puentes, purificación de agua, etc.); distribución de alimentos; control del orden y la seguridad interior; planificación y conducción

en la zona de estado de emergencia o catástrofe, cuando expresamente lo ordene la autoridad política; transporte; evacuaciones aeromédicas; atención y/o apoyo sanitario; y coordinación y apoyo a agencias estatales de control de emergencias (ONEMI).

De esta forma, la Fuerza Terrestre puede ser requerida para actuar en apoyo de estas actividades, ya que por su organización, equipamiento y entrenamiento puede contribuir de forma decisiva en la solución de las crisis nacionales, de cualquier naturaleza e intensidad. Consecuente con sus capacidades operacionales (que son inherentes a las mismas), la intervención rápida y la plena disponibilidad, con presencia en todo el territorio nacional, permiten satisfacer, de manera eficiente y eficaz, los requerimientos que la sociedad le demanda.



Todo lo anteriormente expuesto se vio reflejado el año 2015 a través del desarrollo de las actividades que se presentarán a continuación.

## APOYO A LAS COMUNIDADES

### Plan “Septiembre Amigo”

Desde el año 2014, en el marco de la Responsabilidad Social Institucional, el Ejército desarrolla en el Mes de la Patria el “Plan Septiembre Amigo”, el que básicamente consiste en apoyar a localidades aisladas y/o rezagadas que se encuentran en las zonas de acción del Ejército, para cooperar a fortalecer su calidad de vida, puesto que por sus características geográficas tienen mayor dificultad para acceder a ciertos servicios, quedando en desventaja frente a otros centros comunitarios.

El año 2015 se determinó que las acciones se realizaran en cinco comunas: Colchane, en la Región de Tarapacá; El Salado, en la Región de Atacama; Curarrehue, en la Región de La Araucanía; Caleta Tortel en la Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo; y en Timaukel, en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, durante la primera quincena de septiembre. No obstante, las actividades en Colchane debieron ser suspendidas hasta el mes de noviembre debido a un brote de parotiditis en la zona y, en su lugar, el operativo se trasladó hasta Belén, en la Región de Arica y Parinacota.

Para seleccionar las localidades se realizó un estudio, en el que participaron varios organismos, con el fin de determinar cuáles, dentro del área de gestión de la institución, se encontraban en mayor condición de aislamiento y requerían de apoyo sobre la base de la Política de Relación con la Comunidad del Ejército.



Posteriormente, se desarrolló el diálogo con los diversos representantes de las comunidades, en el mes de julio de 2015, lo que permitió levantar las percepciones, expectativas y necesidades de cada una de ellas, de manera de realizar un cruce con las capacidades institucionales disponibles y determinar las acciones que permitieran contribuir, efectivamente, al progreso de las localidades seleccionadas.

De esa forma se realizaron las siguientes actividades por ámbitos de acción:

#### **Salud y veterinaria:**

Con el fin de facilitar el acceso a la salud, en lugares aislados, se puso a disposición de las comunidades:

- Atención médica general y también de especialidades tales como oftalmología, ginecología, kinesiología, fonoaudiología y nutrición.
- Atención dental.
- Charlas para incentivar el autocuidado y la prevención de enfermedades.
- Se vacunó y atendió a los animales de los habitantes de la comunidad.
- Se desarrollaron charlas de protección al medioambiente.
- Se realizó control de plagas en casas, predios e instalaciones comunitarias.

#### **Apoyo social:**

Con el objetivo de colaborar al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de las comunidades, se realizaron las siguientes actividades:

- Se dispusieron equipos de trabajo para cooperar al mejoramiento de viviendas e instalaciones comunitarias.
- Se impartieron cursos de diversa naturaleza de acuerdo a la zona, tales como: Herraaje, Postulación a Fondos Concursables, Planificación de Excursiones en Montaña, entre otros, con la finalidad de entregar herramientas de desarrollo laboral y personal.
- Se puso a disposición de la comunidad el servicio de peluquería, se compartió alimentación y se regaló artículos a escuelas y/o centros comunitarios.

**Cultural:**

Con la finalidad de colaborar a fortalecer la cultura así como brindar un espacio de distracción, se efectuaron:

- Concursos literarios y pictóricos.
- Entrega de textos de estudio para las bibliotecas municipales y/o de establecimientos educacionales.
- Presentaciones de las Bandas Instrumentales y la Big Band de la Escuela de Suboficiales con un variado repertorio para entretener y alegrar a los habitantes de las comunidades.
- Exhibición de la obra de teatro “El Combate de La Concepción” en Curarrehue.



ACTIVIDADES	TOTAL
Atenciones médicas	775 pacientes
Atenciones oftalmológicas	223 pacientes
Atenciones dentales	887 pacientes
Atenciones psicológicas	50 pacientes
Asesorías legales	38 atenciones
Control de plagas (desratización y fumigación)	217 acciones
Charlas de autocuidado y medioambiente	245 participantes
Atenciones de peluquería (varones y damas)	324 atenciones
Atenciones veterinarias	198 atenciones
Reparaciones de infraestructuras y pintura	77 acciones
Reparaciones mecánicas a maquinaria agrícola y forestales	31 acciones
Entrega de material docente del Instituto Geográfico Militar	206 pack escolares
Cursos de capacitación (herraje, senderismo y fondos concursables del Estado, entre otros)	125 participantes
Corrida estudiantil	200 participantes
Obra de teatro “El Combate de La Concepción”	350 espectadores

- Exposición en las plazas de muestras estáticas de material militar, stands de difusión de las Escuelas Matrices y del Programa de Soldado de Tropa Profesional con el fin de dar a conocer al Ejército y las posibilidades de desarrollo que este ofrece.

**RESUMEN DE ACTIVIDADES DEL PLAN  
"SEPTIEMBRE AMIGO 2015"**

ACTIVIDADES	TOTAL
Charlas para el ingreso al Ejército (Escuela de Suboficiales y Soldado de Tropa Profesional)	340 participantes
Actividades culturales (conciertos y retretas musicales por bandas militares, grupo musical Big Band de la Escuela de Suboficiales y actividades de recreación universitarias)	497 participantes
Muestra estática del material del Ejército	870 espectadores
Concurso pictórico y literario	212 participantes
Donaciones de distinta índole	91

En el convencimiento de que el Ejército es parte integrante de las comunidades en las que sus unidades se encuentran insertas, "Septiembre Amigo", el año 2015, colaboró al mejoramiento de la calidad de vida de las cinco comunas aisladas ya mencionadas, en coordinación con las autoridades comunales, voluntarios de "Jóvenes Sin Fronteras" de la Universidad Católica,

colaboradores (profesores y estudiantes) de la Universidad Pedro de Valdivia, Reservistas del Ejército, Subalféreces de la Escuela Militar, Dragoneantes de la Escuela de Suboficiales, integrantes de la Compañía de Teatro "La Concepción", miembros del Club de Leones San Marcos, Carabineros de Chile y la Agrupación Aérea "La Independencia", entre otros, quienes pusieron toda su voluntad para hacer posible este plan, colaborando con el desarrollo de las comunidades y con el establecimiento de vínculos de confianza que promueven el conocimiento mutuo y, por ende, la cohesión nacional.



En noviembre del 2015, el Ejército llegó hasta Colchane con 100 integrantes de la 2ª Brigada Acorazada de la VI División de Ejército, para materializar la ayuda que había quedado pendiente hace dos meses.

El operativo, que se llevó a cabo entre el 23 y el 26 de noviembre, en la localidad altiplánica

ubicada a 3.750 msnm, permitió brindar atención médica y dental a alrededor de 70 de los 1.200 habitantes que ahí viven. A ello se sumó el apoyo en acciones de albañilería, gasfitería, carpintería y peluquería.

La Fuerza de Tarea denominada “Amuythasiña”, que en lengua aymara significa “solidaridad”, se empleó en labores de reparación, retiro de escombros y pintura en inmuebles de uso público, como la escuela básica de Colchane, la iglesia, el gimnasio y la municipalidad.



Las cuadrillas realizaron tareas ambulatorias en Colchane y Cariquima, totalizando 22 atenciones de sanidad, 14 de enfermería, 22 de urología y 8 ginecológicas, además de la entrega de medicamentos. Por su parte, el servicio de veterinaria efectuó la desratización de áreas comunes del pueblo y la fumigación del internado, casa de profesores, acopio de residuos y sanitización de los baños del colegio.

En el acto de cierre del operativo, el Ejército hizo entrega de materiales de estudio, proyectores y equipos de video, además de equipamiento deportivo para los establecimientos educacionales de Colchane y Cariquima, con el objeto de potenciar las metodologías de aprendizaje de los alumnos de la zona.

Por su parte, la Brigada de Aviación Ejército, junto al apoyo del personal de reserva de la Agrupación Aérea “La Independencia” (AALI), organizaron la entrega de lentes ópticos a los ciudadanos de las localidades de Curarrehue y Reigolil, dando curso a la 2ª etapa y final del “Plan Septiembre Amigo” los días 27, 28 y 29 de noviembre.



Junto con la entrega de anteojos se brindó atención de salud dental y de medicina en las especialidades de cardiología, traumatología, psiquiatría, psicología y medicina interna. Además, se puso a disposición de la comunidad la asesoría legal de un abogado.

## 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.

Para el desarrollo del Plan Nacional de Fomento Equino y Remonta (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.

A través de esta iniciativa, el Ejército presta a las estaciones de monta colaboración animal y profesional para la transmisión de la genética de las razas caballares, tales como el Percherón, Bretón de Montaña y Belga Ardenés. Durante la segunda quincena del mes de febrero se realizó el retiro de los reproductores de las estaciones de monta, dando fin a la temporada reproductiva 2014-2015. Durante el mes de abril, se levantó la información reproductiva de cada estación de monta de la temporada reproductiva 2014-2015 para su análisis y centralización de información, arrojando los siguientes resultados:

**CUADRO ESTADÍSTICO DE LAS ESTACIONES DE MONTA INDAP  
MUNICIPALIDADES Y DIGEFER TEMPORADA REPRODUCTIVA 2014 – 2015**

ESTACIONES DE MONTA	REPRODUCTOR	RAZA	TOTAL MONTAS	YEGUAS PREÑADAS	SECAS	NO REVISADAS
I.M. DE GRANEROS	ZEDAZO	B. ARDENES	48	48	0	0
I.M. DE LOLOL	BERRINCHE	PERCHERON	58	9	1	48
I.M. DE CUREPTO	QUINTO	B. MONTAÑA	44	42	2	0
I.M. DE HUALAÑE	VALEUR	B. ARDENES	51	45	6	0
I.M. DE LONGAVI	MACHINERIE	B. MONTAÑA	78	60	18	0
I.M. DE SAN CLEMENTE	BACO	B. MONTAÑA	65	35	30	0
I.M. DE TENO	ZEPELIN	PERCHERON	100	74	17	9
I.M. DE YERBAS BUENAS	ZENON	B. MONTAÑA	29	20	9	0
I.M. DEL MAULE	ABEDUL	PERCHERON	52	33	7	12
I.M. DE BULNES	UNIQUE	B. ARDENES	68	36	15	17
I.M. DE CHILLAN VIEJO	ZAPADOR	B. MONTAÑA	80	19	19	42
I.M. DE TREHUACO	ZAFARI	PERCHERON	95	79	16	0
I.M. DE PORTEZUELO	BACALAO	B. ARDENES	78	46	20	12

ESTACIONES DE MONTA	REPRODUCTOR	RAZA	TOTAL MONTAS	YEGUAS PREÑADAS	SECAS	NO REVISADAS
I.M. DE QUIRIHUE	BECERRO	B. ARDENES	TERMINO AL CONVENIO			
I.M. DE LOS ÁNGELES	UNIE	B. ARDENES	92	45	11	36
I.M. DE ANGOL	LAITON	PERCHERÓN	33	14	2	17
I.M. DE RENAICO	TORRENTE	B. ARDENES	45	22	3	20
<b>TOTAL</b>			<b>1.081</b>	<b>627</b>	<b>186</b>	<b>213</b>

**CUADRO ESTADÍSTICO DE LA ESTACIÓN DE MONTA EN CONVENIO DIRECTO DURANTE LA TEMPORADA REPRODUCTIVA  
2014 – 2015**

ESTACIÓN DE MONTA	REPRODUCTOR	RAZA	TOTAL MONTAS	YEGUAS PREÑADAS	SECAS	NO REVISADAS
I.M. DE COLBÚN	KALINDOR	B. MONTAÑA	41	22	6	12
<b>TOTAL MONTAS</b>			<b>41</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

**CUADRO RESUMEN DE MONTAS DEL PERÍODO 2014-2015**

AÑO	TOTAL MONTAS	YEGUAS PREÑADAS
2014 - 2015	1.122	649

Entre el 24 de agosto y el 02 de septiembre de 2015 se desarrolló el despliegue de 19 Estaciones de Monta, de las cuales 2 fueron a través de trato directo (I.M. de Colbún y U. de Chile en la Región Metropolitana) y se firmó un convenio para el establecimiento de la primera estación de monta con semen congelado “Plan Piloto” en la I.M. de Maule. Los resultados de estas estaciones se presentarán en el próximo reporte de RSI, correspondiente al año 2016.

Además, se realizó el curso de capacitación en Clínica Básica a los cuidadores y Estandarización de Técnicas Reproductiva al Médico Veterinario de la I.M. de Colbún.

**TABLA DE ESTACIONES DE MONTA DE LA TEMPORADA REPRODUCTIVA 2015-2016**

ESTACIÓN DE MONTA	REPRODUCTOR	RAZA	COLOR
I.M. DE LOLOL	ANTUMALAL	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN
I.M. DE GRANEROS	UNIE	BELGA ARDENÉS	COLORADO
I.M. DE RAUCO	ZENON	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN
I.M. DE MOLINA	BECERRO	BELGA ARDENÉS	COLORADO
I.M. DE LONGAVÍ	ZEDAZO	BELGA ARDENÉS	COLORADO
I.M. DE PELLUHUE	BERRINCHE	PERCHERÓN	TORDILLO

ESTACIÓN DE MONTA	REPRODUCTOR	RAZA	COLOR
I.M. DE TENO	LAITON	PERCHERON	TORDILLO
I.M. DE SAN CLEMENTE	KALINDOR	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN
I.M. DE PARRAL	ZEPPELIN	PERCHERÓN	TORDILLO
I.M. DEL MAULE	TORRENTE	BELGA ARDENÉS	COLORADO
I.M. DE COLBUN	MACHINERIE	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN
I.M. DE BULNES	UNIQUE	BELGA ARDENÉS	COLORADO
I.M. DE CHILLÁN VIEJO	BACO	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN
I.M. DE QUIRIHUE	ZAPADOR	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN
I.M. DEL CARMEN	VALEUR	BELGA ARDENÉS	COLORADO
I.M. DE ÑIQUEN	BACALAO	BELGA ARDENÉS	COLORADO
I.M. DE PORTEZUELO	ZENIT	PERCHERÓN	TORDILLO
I.M. DE LOS ÁNGELES	KALGY	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN
U. DE CHILE	PAIRO	BRETÓN DE MONTAÑA	ALAZÁN

En el marco del convenio que existe entre el Ejército y la Federación de Criadores de Caballos Chilenos, la Dirección General de Fomento Equino y Remonta (DIGEFER) apoyó a los criadores de caballos chilenos de Punta Arenas y Puerto Natales con capacitación a través de un Taller de Reproducción y Herraje. Las clases fueron impartidas a los miembros de la Asociación Ganadera de Magallanes (ASOGAMA), por parte de la Mayor Claudia Lucar R., la Capitán Pamela Hargreaves S., ambas de la DIGEFER, el SG1° Sergio Caroca C., del RA N° 1 "Tacna" y el CBO. Juan Amigo C., del Criadero Militar "Los Cóndores". En ellas se entregaron conocimientos teóricos y prácticos para mejorar la calidad de vida de los caballares.

## APORTE A LA SALUD

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

Producto de los daños ocurridos en la IV Región de Coquimbo durante el terremoto y posterior tsunami del 16 de septiembre de 2015, donde resultó dañado el hospital de la zona, se efectuó un convenio con el Servicio de Salud de Coquimbo para la atención de pacientes en el Hospital Modular de Campaña del Ejército (HMCE), el que se desplegó con su infraestructura y personal administrativo en Coquimbo, siendo los insumos médicos y el personal clínico de responsabilidad del Servicio de Salud.

Hasta diciembre de 2015, el HMCE había realizado las siguientes prestaciones:

Cirugía General	112
Endoscopía	208
Cirugía Infantil	108
Neurología	37
Traumatología	12
Máxilofacial	65
Urología	7
Oncología	23
Vascular	59
Cirugía Plástica	3
Ginecología	38
Proctología	12
<b>Total</b>	<b>684</b>

## Hipoterapia

El Ejército desarrolla programas de hipoterapia 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 hipoterapia es una disciplina que forma parte de la medicina alternativa y que es reconocida mundialmente por sus excelentes resultados.

Esta terapia de rehabilitación, mediante el uso de caballos, está destinada a personas con enfermedades neurovegetativas, traumatológicas, discapacidad física y psíquica, y está enfocada a lograr que los pacientes puedan valerse por sí mismos, acercándolos a una completa funcionalidad en sus actividades diarias.

### Atenciones año 2015

UNIDADES Y CENTROS ECUESTRES MILITARES	ATENCIÓNES ANUALES
II DIVISIÓN MOTORIZADA	
Regimiento de Artillería N° 1 "Tacna" (San Bernardo)	60
III DIVISIÓN DE MONTAÑA	
Regimiento Reforzado N° 3 "Yungay" (Los Andes)	120
Regimiento Reforzado N° 9 "Arauco" (Osorno)	130
V DIVISIÓN DE EJÉRCITO	
4ª Brigada Acorazada "Chorrillos" (Punta Arenas)	160
Regimiento Reforzado N° 5 "Lanceros" (Puerto Natales)	17
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA (DIVESC)	
Escuela de Caballería Blindada (Iquique)	30
<b>TOTAL</b>	<b>517</b>



**Atenciones**

AÑO	ATENCIÓNES ANUALES
2009	534
2010	728
2011	762
2012	739
2013	904
2014	620
2015	517

**Cuadro de organizaciones que trabajan con el Ejército**

DIVISIÓN	ORGANIZACIONES
II DIVMOT	Municipalidad de San Bernardo
III DIVMÑA	Escuela "Valle Andino", Escuela "Paicavi", Escuela "Horizonte", Municipalidad de Los Andes, Municipalidad de San Esteban, Municipalidad de San Felipe, Municipalidad de Santa María, Municipalidad de Calle Larga, Municipalidad de Rinconada, Colegio "Schaddae", Colegio "Río Negro", Colegio "Bernard Rindland", Colegio "Raíces", Colegios especiales de Paillaco, Río Bueno y Los Lagos, COANIL, RIE
V DE	Corporación de la Educación de Puerto Natales, Escuela Pedro Pablo Lemaitre, INSUCO, Colegio Luterano, Fundación La Esperanza, Esc. Manuel Bulnes, Escuela de Lenguaje Alaser, Escuela Río Seco, UNPADE, Escuela Juan Willian, Escuela España, Liceo Industrial, Escuela Padre Hurtado, Escuela Patagonia, Escuela O'Higgins, Escuela Arturo Prat, Escuela Sarmiento Gamboa, Liceo Sara Braun, Centro de Capacitación Laboral, Escuela La Milagrosa.
Comando de Educación y Doctrina (Esc. de Caballería Blindada)	Teletón, Colegio Flor del Inca, Colegio Afanea, Coanil Iquique y Coanil Alto Hospicio.

**Escuela de Montaña y Fundación Niño y Cáncer**



Cada año durante el mes de septiembre, se realiza, en el Refugio Militar "TCL. Manuel Rodríguez" de la Escuela de Montaña, la visita de la Fundación Niño y Cáncer para que practiquen las técnicas básicas de esquí en cancha del instituto y en las canchas del Hotel Portillo.

Los niños, con sus respectivos monitores, son recibidos por los instructores de la compañía de Cursos Especiales, con quienes comparten y desarrollan múltiples actividades, tales como: caminata sobre la nieve, hacer y derribar monos de nieve, construir trincheras de nieve y disfraces militares.

## Prevención de drogas para Soldados Conscriptos

El Programa de Prevención de Drogas está dirigido a los Soldados Conscriptos de la institución, con la colaboración técnica y financiera del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA).

El objetivo general del Programa de Prevención de Drogas del Ejército 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 efectuaron Cursos de Monitores en prevención de drogas dirigidos a Oficiales Subalternos e integrantes del Cuadro Permanente que realizan instrucción a Soldados Conscriptos. En estos cursos se capacitaron 285 instructores de las Unidades de Armas Combinadas y Altas Reparticiones del Ejército.

UNIDADES	OFICIALES	CLASES	TOTAL
I DE*	-	-	-
II DIV MOT	12	35	47
III DIV MÑA	15	10	25
IV DE	6	34	40
V DE	4	20	24
VI DE	17	78	95
DIVLOG	2	16	18
DIVESC	5	19	24
BOE	--	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>224</b>	<b>285</b>

\*No se pudo realizar Cursos de Monitores en la I DE porque las fuerzas se encontraban empleadas en la colaboración en emergencias.

Los instructores capacitados, junto al personal preparado en años anteriores, desarrollaron talleres preventivos a 9.483 Soldados Conscriptos (8.215 hombres y 1.268 mujeres).

### **Convenio de cooperación con la Municipalidad de La Reina**



Con el objetivo de constituirse en una instancia de apoyo a la comunidad, el Hospital Militar de Santiago (HMS) firmó un Convenio de Colaboración con la Municipalidad de La Reina. Entre otros aspectos, se llevarán a efecto atenciones del servicio de odontología mediante la ejecución de exámenes de evaluación a niños en edad escolar cupos permanentes para charlas destinadas a profesionales de la salud, así como vacantes para técnicos paramédicos en las diversas jornadas profesionales que realiza el HMS. Por otra parte, también

considera la realización de charlas dirigidas a vecinos de la tercera edad y la participación de enfermeros militares en operativos médicos anuales que organice la municipalidad.

### **Convenio con la Universidad de Antofagasta**

En dependencias de la Rectoría de la Universidad de Antofagasta (UA), se realizó la firma del “Convenio de Colaboración Académica y Prácticas Profesionales” entre el Hospital Militar del Norte (HMN) y esta casa de estudios, lo que permitirá que los alumnos de las carreras de Medicina y Odontología puedan realizar su proceso de práctica profesional en esta instalación de salud.

### **Convenio del Hospital Militar del Norte con el Hospital Regional de Antofagasta**

Se oficializó el convenio entre estas dos instalaciones de salud para que el organismo de salud pública ocupe la capacidad disponible de los pabellones quirúrgicos del HMN, cuando estos no se estén utilizando.

Este convenio permite reducir las listas de espera de cirugías a nivel regional y cumplir con las metas fijadas por el Ministerio de Salud, en atención a terminar con las Garantías Explícitas de Salud (GES) vencidas y las listas de espera no GES de la II Región, principalmente en lo que respecta a las siguientes cirugías: hernias, colecistectomía y heridas cortantes. Además, cirugías dermatológicas y otorrinolaringológicas.

### **Operativo médico**

El Hospital Militar del Norte, en conjunto con la Facultad de Medicina de la Universidad de Antofagasta y el Servicio de Salud de esta ciudad, realizaron un Operativo Médico en apoyo a

pacientes de la red asistencial de la Región de Antofagasta que se encontraban en lista de espera por una intervención quirúrgica. Esta actividad posibilitó que se efectuara un total de 17 cirugías de baja complejidad de tipo traumatológicas, urológicas, ginecológicas, cirugías generales e infantiles, con la participación de 70 voluntarios.

### **Entrega de PAME para la III División de Montaña**

Durante la primera semana del mes de octubre de 2015, se materializó el traslado y entrega de la infraestructura para un Puesto de Atención Médica Especializada (PAME) a la III División de Montaña, el que va en apoyo en caso de emergencias y/o catástrofes de la población de la zona centro sur del país.

Esta infraestructura obedece a un proyecto que el Comando de Salud del Ejército presentó al Ministerio de Defensa, en el cual se señala que se conformará un PAME con elementos de los antiguos hospitales de campaña de Noruega y Estados Unidos que fueron entregados por el Ministerio de Salud al Ejército.

La instalación sanitaria considera seis carpas para un pabellón quirúrgico, un pabellón para cirugía menor, un pabellón de atención, un pabellón de hospitalización, y dos pabellones de alojamiento; todo esto con sus respectivos sistemas de climatizadores e iluminación, alimentados por dos grupos electrógenos.

Además, durante este período se materializó un proceso de inducción al personal de sanidad del Regimiento Logístico N° 3 "Victoria", que será el responsable de su custodia y mantención.

Para el primer semestre del año 2016, se tiene previsto la adquisición de todo el equipamiento médico (correspondiente al pabellón quirúrgico, cirugía menor y reanimación, atención, hospitalización y alojamiento) y de apoyo (baños, planta de agua, duchas, estanque de combustible, etc.), actividad que se materializará una vez que se firme el decreto que asigna los recursos correspondientes.

## **APOYO A LA EDUCACIÓN**

### **Nivelación de estudios**

Año a año, el Ejército, a través de un convenio con el Ministerio de Educación, entrega la posibilidad a los jóvenes que realizan su Servicio Militar de nivelar sus estudios de enseñanza básica y media. El año 2015, del total de los SLCs acuartelados, iniciaron su proceso de nivelación de estudios 7.183 jóvenes.

CLASIFICACIÓN	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Educación Básica	367	11	378
Educación Media	6.198	545	6.743
Educación Media Técnica Profesional	62	0	62
<b>Total</b>	<b>6.627</b>	<b>556</b>	<b>7.183</b>

2013	2014	2015
6.074	8.828	7.183

## Capacitación laboral

Programa orientado a la preparación en un oficio al contingente acuartelado, para su posterior reinserción laboral, contándose con el apoyo de estamentos gubernamentales, como del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (SENCE), con que anualmente se suscribe un convenio de transferencia de recursos para el desarrollo de estas capacitaciones, para instruir al contingente que cumple su Servicio Militar a lo largo del país, quienes tienen la posibilidad de obtener habilidades y competencias básicas en oficios que podrán significarle una alternativa laboral con posterioridad al cumplimiento de su servicio militar. Los cursos terminan en febrero de 2016.

El siguiente cuadro presenta el total de los cursos programados hasta la fecha:

PROGRAMA DE "CAPACITACIÓN LABORAL DE SLCs"		
CANTIDAD DE CURSOS	GÉNERO	
	MASCULINO	FEMENINO
153	3.700	125
<b>Total</b>	<b>3.825</b>	

2013	2014	2015
5.550	4.594	3.825

## Alfabetización digital

El contingente que realiza su Servicio Militar también tiene la posibilidad de recibir Alfabetización Digital de tal manera de optimizar el uso de un computador personal e internet. Las actividades programadas para el año 2015 fueron las siguientes.

CLASIFICACIÓN	SLC		TOTAL
Alfabetización Digital	MASCULINO	FEMENINO	10.716
	9.334	1.382	

2014	2015
9.622	10.716

## Entrega de beca a ex SLC

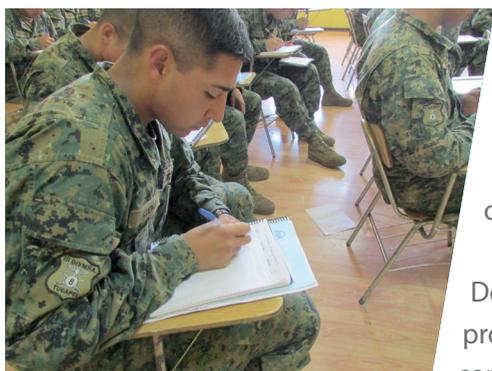
En el marco del convenio existente desde el año 1996 entre el Ejército de Chile y la Universidad Mayor, se hizo entrega de una beca por parte de dicha casa de estudios al ex SLC Tomás Valdés Escobar, que considera la gratuidad del 100% de su carrera.



## Convenio marco de colaboración académica entre el Ejército y la Universidad de Chile

El Ejército y la Universidad de Chile firmaron, en el Centro Cultural de Coyhaique y ante la presencia del Ministro de Defensa Nacional, Jorge Burgos V., un convenio de colaboración académica que, entre otros aspectos, aborda intercambios de publicaciones científicas y especializadas como cualquiera otra materia de interés para ambas partes y entrega, además, 12 cupos en el Programa Académico de Bachillerato destinados a jóvenes que realizan el Servicio Militar. El convenio beneficia directamente a Soldados Conscriptos que se inscriban y postulen a una de las becas que les permitirá ingresar a la Universidad, cumpliendo con los requisitos de haber cursado la enseñanza media en educación municipal o subvencionada, haber postulado a las becas del Ministerio de Educación, acreditar situación económica en los tres primeros quintiles (escasos recursos), haber recibido su valer militar, ponderar sobre 600 puntos en la PSU, que son a la vez ponderados con las nota de la "evaluación militar" entregada por el Ejército, y ponderar 450 puntos en las pruebas de Lenguaje y Matemáticas, optando en primera preferencia a la Universidad de Chile.

Con el fin de materializar este convenio, el Ejército difundió una Orden de Comando con instrucciones a los mandos institucionales para dar a conocer el convenio y los requisitos de este y



orientar a los Soldados Conscriptos que deseen postular al beneficio y fortalecer el apoyo para que estos cuenten con los espacios y tiempos necesarios para conjugar sus obligaciones militares con el estudio para rendir la PSU y las facilidades para cumplir con las otras obligaciones del proceso, tales como la postulación a becas y créditos.

Debido a las fechas de postulación y entrega de resultados de este proceso, se informará al respecto en el próximo reporte institucional correspondiente al año 2016.

### Becas de gratuidad

La División Educación, en diciembre del año 2015, gestionó otras cuatro becas de gratuidad para que SLCs, masculinos o femeninos, puedan optar a una carrera universitaria:

2014	2015
Universidad Arturo Prat	1 Beca de gratuidad Toda la carrera Puntaje PSU ponderado 450
Universidad de Aconcagua	1 Beca de gratuidad Toda la carrera Puntaje PSU ponderado 550
Universidad del Pacífico	2 Becas de gratuidad Toda la carrera Puntaje PSU ponderado 450

El requisito común a todas las universidades es haber demostrado una buena conducta durante su Servicio Militar, lo que deberá ser certificado por el comandante de la unidad.

De igual forma, todas las universidades establecen que la beca se perderá si se incurre en alguna causal de eliminación académica establecida por la universidad, conforme a requerimientos académicos o no aprobar, a lo menos, el 70% de los créditos (o cursos semestrales o anuales) inscritos.

Como los resultados se conocerán en enero del 2016, serán dados a conocer en el reporte correspondiente a ese año.

## COLABORACIÓN INSTITUCIONAL EN EMERGENCIAS, DESASTRES Y CATÁSTROFES

El Ejército participa activamente ante situaciones de emergencia, desastres y catástrofes que afecten al país, de acuerdo a la siguiente normativa:

- Ley N° 16.282 (1965), Disposiciones para casos de sismos y catástrofes.
- D/S 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).

### Unidades Fundamentales de Emergencias (UFEs)

Para cumplir eficientemente con esta misión, el Ejército cuenta con 41 Unidades Fundamentales de Emergencia (UFEs) y 6 Secciones de Emergencia. Cada UFE tiene una fuerza promedio de 100 hombres y de 26 hombres por sección, con los correspondientes medios motorizados, de vestuario y equipo, y enlace, para ser empleados ante este tipo de situaciones.

La distribución de las Unidades Fundamentales de Emergencia del Ejército a lo largo del país es la siguiente:

Unidad	Cantidad de UFEs
<b>CGGERM (Santiago)</b>	9 UFEs más 2 Secciones de Emergencia
<b>I División (Antofagasta)</b>	7 Unidades Fundamentales de Emergencia
<b>II DIVMOT (Santiago)</b>	8 UFEs más 1 Sección de Emergencia
<b>III DIVMÑA (Valdivia)</b>	6 UFEs más 2 Secciones de Emergencia
<b>IV DIVISIÓN (Coyhaique)</b>	3 Unidades Fundamentales de Emergencia
<b>V DIVISIÓN (Punta Arenas)</b>	4 Unidades Fundamentales de Emergencia
<b>VI DIVISIÓN (Iquique)</b>	4 Unidades Fundamentales de Emergencia
<b>BAVE (Rancagua)</b>	1 Sección de Emergencia
<b>Total</b>	<b>41 UFEs 6 Secciones de Emergencia</b>

## EMPLEO DE PERSONAL DEL EJÉRCITO EN LABORES DE APOYO A LA COMUNIDAD

### Precipitaciones y aluviones en la Región de Atacama



En marzo de 2015, esta zona fue afectada por lluvias de gran intensidad, las que provocaron 17 aludes en forma simultánea; el desborde de la quebrada de Paipote causó graves daños a la capital regional, y el del río Salado provocó una gran destrucción en la desembocadura de Chañaral, además de la zona rural afectada en la comuna de Alto del Carmen, generando finalmente un colapso de la región sin precedentes, aislándola vía terrestre y generando un gran daño a la infraestructura pública, privada y especialmente social.

La situación obligó a declarar Estado de Excepción Constitucional y a emplear 4.860 integrantes del Ejército para ir en ayuda de la población afectada.

Luego de 55 días de vigencia del citado Estado de Excepción, el trabajo mancomunado de las fuerzas militares con organismos del Estado y organizaciones civiles, arrojó las siguientes cifras:

- 958 viviendas sociales construidas.
- 843 misiones aéreas realizadas.
- 2.197 casas limpiadas de barro y escombros.
- Más de 7.000 toneladas de barro removido.
- 431 vehículos militares desplazados.
- 103.555,25 kgs de carga transportada.
- Más de 150 máquinas de Ingenieros.
- 1.778 baños químicos instalados en la zona.
- 3 Puestos de Atención Médica Especializada y 2 Puestos de Atención de Sanidad, que, en las tres primeras semanas, otorgaron 6.546 atenciones de salud.



### Precipitaciones y aluvión en la Región de Antofagasta (Tocopilla)

Medios de la I División de Ejército apoyaron a la ciudad de Tocopilla por las precipitaciones y el aluvión que la afectaron. La catástrofe se extendió desde el 9 al 31 de agosto 2015, donde se empleó una fuerza de 483 hombres diariamente, cumpliendo misiones de apoyo humanitario, seguridad, traslado de personas a los albergues, centros

de distribución y centros de acopio, despeje de la ruta 5, desde Antofagasta a Tocopilla, entre otras actividades.

### Erupción del volcán Villarrica

Durante el mes de abril, medios de la II División Motorizada y III División de Montaña apoyaron a la zona de la catástrofe con motivo de la erupción del volcán Villarrica, donde se emplearon, diariamente, 558 efectivos brindando seguridad, efectuando actividades de traslado de personas a albergues, en centros de distribución, despeje de caminos y limpieza de techumbres, entre otras.

### Erupción del volcán Calbuco

En los meses de abril y mayo, medios de la II División Motorizada y de la III División de Montaña se emplearon en la Región de Los Lagos con motivo de la erupción del volcán Calbuco, en la cual se emplearon diariamente 524 efectivos, realizando actividades de apoyo a la comunidad, limpieza de caminos, transporte de personas a los albergues, vigilancia de caminos, traslado de alimentos, traslado de alimentos para animales, patrullajes y evacuación de personal civil, limpieza de techumbres, entre otras acciones.



### Terremoto y tsunami en la IV Región de Coquimbo

El 16 de septiembre se produjo un terremoto de 8.4 grados en la Escala de Richter, cuyo epicentro se ubicó a 42 kilómetros al oeste de Canela Baja y que ocasionó un maremoto que afectó el borde costero de la Región de Coquimbo. Producto de la catástrofe se decretó Estado de Emergencia Constitucional en toda la Región, donde trabajaron 1.193 hombres pertenecientes a la II División Motorizada, quienes se emplearon brindando seguridad a la población, en la recuperación de la conectividad vial con trabajo de emergencia, restablecimiento de los servicios básicos (agua, electricidad, combustible y telefonía), entrega de las condiciones para el inicio a la brevedad de las clases, retiro de escombros y protección a la población de riesgo sanitario.

Se realizaron Operaciones Aéreas con los siguientes resultados:

- 182,2 horas de vuelo.
- 113 misiones.

- 159 personas trasladadas.
- 1 persona evacuada.
- 1.735 kg de carga transportada.



Producto del terremoto en la región, como ya se señaló, resultó dañado el hospital de la zona, por lo que se efectuó un convenio con el Servicio de Salud de Coquimbo para la atención de pacientes en el Hospital Modular de Campaña del Ejército (HMCE), el que se desplegó con su infraestructura y personal administrativo en Coquimbo, siendo los insumos médicos y el personal clínico de responsabilidad del Servicio de Salud.

Hasta principios de diciembre del 2015, como ya se ha señalado, el HMCE había realizado 476 cirugías y 208 endoscopías con un total de 87 hospitalizados.

El Ejército, además, asumió la tarea de construcción de viviendas de emergencia, principalmente en las provincias de Choapa y Limarí. Para lo cual el Ejército firmó un convenio con el Gobierno Regional de Coquimbo y la Cámara Chilena de la Construcción a través del OTIC CChC y de la Escuela Tecnológica de la Construcción, para la capacitación de 400 Soldados Conscriptos en seguridad laboral, armado y montaje de viviendas de emergencia. Al 23 de diciembre de 2015 se habían construido 405 casas en la región.

### Brigadas de Refuerzos Incendios Forestales del Ejército (BRIFEs)

El convenio suscrito entre el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Defensa (2003) establece que *“Las Fuerzas Armadas participarán en el combate de incendios forestales cuando estos sean de gran magnitud o que uno de ellos amenace con crecer en extensión y severidad, comprometiendo centros poblados o recursos naturales de gran valor para el país”*.



Por lo anterior, con fecha 18 de diciembre del 2014, se firmó un nuevo protocolo de acuerdo entre el Ejército, la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la Corporación Nacional Forestal.

Para cumplir con dichas tareas, la institución dispone de 47 Brigadas Forestales, correspondiendo la organización de cada una de ellas a una sección de 19 hombres,

equipados con medios motorizados, vestuario y equipo y medios de telecomunicaciones, para ser empleados en coordinación con CONAF en apoyo al combate de incendios forestales.

Distribución de Brigadas Forestales del Ejército:

Unidad	Cantidad de BRIFEs
CGGERM	6
II DIVMOT	16
III DIVMÑA	16
IV División	4
V División	6
<b>Total</b>	<b>48</b>

Durante el año 2015 se empleó una fuerza de 3.419 hombres en el combate de incendios forestales que afectaron al país. A continuación, se menciona algunos de ellos:

### Incendios forestales en el mes de enero de 2015

El Ejército apoyó en la extinción de diversos incendios forestales ocurridos en las regiones Metropolitana, de Valparaíso, de O'Higgins, del Maule y del Biobío, con una fuerza de 666 brigadistas, realizando el control de cenizas, faenas de liquidación y cortafuegos.

### Incendios forestales en el mes de febrero de 2015

En esta fecha se dio la alerta por los distintos focos de incendios forestales que afectaron las regiones de Valparaíso, de O'Higgins, del Maule, del Biobío, de la Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos y de Aysén, en los que la institución ocupó 1.636 brigadistas en el apoyo y control de cenizas.



### Incendios forestales en el mes de marzo de 2015

En esta ocasión, se dio la alerta roja por incendios forestales en las regiones del Maule, del Biobío, de la Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos, de Aysén y de Magallanes, empleando la institución a 1.117 brigadistas, realizando cortafuegos y control de cenizas.

## Pelotones de Auxilio y Rescate Militar del Ejército (PARME)

La misión de los Pelotones y de las Patrullas de Auxilio y Rescate Militar del Ejército (PARME) es efectuar, a lo largo del territorio nacional, la búsqueda, rescate y evacuación de personas extraviadas o accidentadas y cooperar en la búsqueda o rescate de aeronaves siniestradas en territorio de montaña.



El Ejército cuenta con 26 patrullas PARME y 2 patrullas anfibas, cada una de ellas conformada por 7 hombres. Su actuación está regulada a través del Manual de Organización y Funcionamiento del Sistema de Auxilio y Rescate de Montaña del Ejército (2009).

Distribución de Patrullas de Auxilio y Rescate Militar del Ejército:

Unidad	Cantidad de PARMEs
I División	3 Patrullas
II División Motorizada	1 Patrulla
III División de Montaña	11 Patrullas
IV División	3 Patrullas + 1 Patrulla Anfibia
V División	3 Patrullas
VI División	3 Patrullas
Escuela de Montaña	2 Patrullas
Escuela de Ingenieros	1 Patrulla Anfibia
<b>Total</b>	<b>26 Patrullas + 2 Patrullas Anfibas</b>

Un total de 169 efectivos pertenecientes a los 26 PARMEs y 2 Patrullas Anfibas participaron durante el año 2015 en distintas misiones de búsqueda, de las cuales se señalan las siguientes:

### Búsqueda de persona en San Pedro de Atacama

En el mes de enero de 2015, se realizó la búsqueda de una persona extraviada en San Pedro de Atacama, en la Región de Antofagasta, lugar donde participaron 40 efectivos del Regimiento Reforzado N° 1 "Calama".

### Búsqueda de personas en Vilcún (Región de La Araucanía)

En el mes de enero del 2015 se realizó la búsqueda de una persona extraviada en la zona de

Vilcún en la Región de La Araucanía, en la que formaron parte 7 efectivos, por 3 días, del PARME del Regimiento de Infantería N°8 "Tucapel".

### Búsqueda y rescate de un ciudadano extraviado

Desde el 17 de junio al 3 de julio de 2015 se efectuó la búsqueda y rescate de una persona extraviada en el Parque Nacional Torres del Paine, en la Región de Magallanes, operativo en el que se contribuyó con efectivos y medios del Regimiento Reforzado N° 5 "Lanceros".



### Búsqueda de personas desaparecidas

Los días 17 y 18 de julio de 2015 se desarrolló la búsqueda de personas desaparecidas en la zona general del volcán Casablanca, sector de Antillanca, en la Región de Los Lagos, en la que participaron 8 efectivos pertenecientes al PARME del Regimiento Reforzado N°9 "Arauco", dependiente de la III División de Montaña.

### Búsqueda de una persona extraviada en Tierra del Fuego

Desde el 12 de marzo al 1 de abril de 2015 se realizó la búsqueda y rescate de una persona desaparecida en el sector Lago Blanco, comuna de Timaukel, Región de Magallanes, donde participaron 9 efectivos pertenecientes al PARME del Regimiento Reforzado N° 11 "Caupolicán".

### Búsqueda de aeronave extraviada

Los días 22 y 23 de mayo de 2015, se efectuó la búsqueda de una aeronave que se precipitó en el sector de Las Lomas, comuna de San Clemente, Región del Maule, en la que colaboraron 8 efectivos pertenecientes al PARME del Regimiento de Infantería N° 16 "Talca".

### El PARME del RI N°21 "Coquimbo"

Realizó desde el primer día de emergencia, misiones de ayuda a la comunidad como consecuencia del terremoto del 16 de septiembre de la zona afectada y cumplió misiones de capacitación e instrucción en el armado de casas de emergencia en las diferentes localidades de la Región de Coquimbo. Esta unidad de emergencia participó diariamente con una fuerza de 6 hombres (1 Oficial y 5 del Cuadro Permanente).

## 4º Sal3n Internacional de Emergencias, Desastres, Fuego y Rescate Industrial (SIE)

El Comando de Operaciones Terrestres (COT) fue invitado a participar en la “IV Feria Internacional de Seguridad FISEG 2015”, la que se realiz3 los d3as 21 al 23 de julio de 2015 en Casa Piedra, Santiago, con medios de personal y material pertenecientes adem3s del COT, de la Academia de Guerra, Instituto Geogr3fico Militar, la III Divisi3n de Monta3a y la Brigada de Operaciones Especiales en las siguientes actividades:

- Exposici3n sobre la emergencia ocurrida en la Regi3n de Antofagasta y en la Regi3n de Atacama y sus lecciones aprendidas.
- Exposici3n de material, con la participaci3n de personal de la III DIVMÑA.
- Muestra de material de un PARME del RR N3 3 “Yungay”
- Un m3dulo del Puesto de Mando de Emergencia perteneciente a la BOE.

## Ejercicio “Volcano VII”



Con la activa participaci3n de la Intendencia de la Regi3n de Antofagasta y su Comit3 de Operaciones de Emergencias, adem3s de los municipios de Antofagasta, Tocopilla, Mejillones, Taltal, delegaciones de Estados Unidos, Alemania, M3xico y Argentina, la I Divisi3n de Ej3rcito y diversos estamentos civiles y militares de la zona, se materializ3 el ejercicio “Volcano VII” los d3as 12 al 14 de agosto de 2015.

Este ejercicio tuvo como objetivo lograr un mayor entrenamiento para la toma de decisiones ante una emergencia real, dando un realce a las autoridades de la zona en los diferentes eventos catastr3ficos o de emergencia que ocurran.

## La tecnolog3a a favor del manejo de desastres

### Sistema de Simulaci3n para la Gest3n y Entrenamiento ante Situaciones de Emergencia (SIGEN)

Fue desarrollado entre el 2003 y 2005 por el Centro de Entrenamiento Operativo T3ctico (CEOTAC), perteneciente a la Academia de Guerra, con el prop3sito de entrenar en la toma de decisiones a las autoridades civiles y militares encargadas de enfrentar una emergencia, desastre o crisis.

Es un sistema computacional multipropósito, con la capacidad de representar cualquier organización, lo que permite modelar sus relaciones de mando, flujos de comunicaciones, recursos y planificación de emergencias. En este se pueden entrenar en línea y en tiempo real en el proceso de toma de decisiones de autoridades civiles y militares y de las jefaturas de los servicios públicos y empresas privadas, responsables del manejo de emergencias y desastres naturales o provocados por el hombre.



Con este software de simulación se pueden comprobar planes de contingencia o de respuesta para enfrentar una emergencia, así como probar los flujos de comunicación y coordinación interinstitucionales, determinando necesidades de personal, material, equipamiento y otros recursos.

Respecto a la aplicación del SIGEN, en el año 2015 se desarrollaron las siguientes actividades relevantes:

- Con alumnos del II Curso Regular de Estado Mayor, en instalaciones de la ACAGUE durante el mes de julio.
- El ejercicio “Vientos Australes” en la ciudad de Punta Arenas en apoyo al EMCO durante el mes junio.
- “Volcano VII” en la ciudad de Antofagasta en apoyo al COT, en el mes de agosto, permitiendo ambos ejercicios el entrenamiento de 74 participantes, entre los que destacan autoridades regionales, provinciales, comunales, de las FF.AA., de Orden y Seguridad Pública, Seremis, servicios públicos y la constitución y funcionamiento de los Comité de Operaciones de Emergencia (COEs) Regionales respectivos.
- Ejercicios para las versiones V y VI del Diplomado de Planificación y Gestión del Riesgo de Desastres, desarrollados en los meses de septiembre y diciembre en la ACAGUE.
- Ejercicios con la Subsecretaría de Defensa “ATENEA VII” y “UNASUR”, este último con la participación de representantes de 12 países extranjeros.

En la misma área de entrenamientos de emergencias, es importante considerar las primeras reuniones y coordinaciones de trabajo con autoridades y docentes de la Universidad Católica del Norte con sede en la ciudad de Antofagasta, tendientes a planificar y desarrollar mejoras técnicas y operacionales relevantes al sistema actualmente en explotación.

### **Sistema Integrado de Información para Emergencias (SIE)**

Este sistema, desarrollado por el Instituto Geográfico Militar (IGM), permite, a través de modelaciones de desastres naturales, la visualización y análisis de zonas de riesgo, entregando un soporte a la planificación del apoyo logístico para una respuesta rápida ante una emergencia.

El SIE integra la base cartográfica del IGM con servidores de mapas digitales, sistemas de información geográfica y datos geospaciales, con información de servicios de administración pública y privados. Ello permite generar modelamientos de zonas vulnerables a tsunamis, actividad volcánica, sismos e inundaciones fluviales por precipitación.

Con esta aplicación es posible determinar el grado de exposición de las personas, de la infraestructura y actividades económicas de un territorio a ciertos peligros naturales, lo que hace posible advertir futuras amenazas. Durante el año 2015 se ha trabajado con el objetivo de completar la totalidad de la cubierta nacional.

Este sistema es accesible vía internet, permitiendo su utilización desde cualquier parte del mundo.

### **INTEGRACIÓN TERRITORIAL**

El Ejército de Chile, a través del Cuerpo Militar del Trabajo, aporta a la integración nacional con énfasis en las zonas que requieren de una mayor preocupación conforme a su condición geográfica, definidas como zonas cordilleranas de difícil acceso y de lugares alejados de los centros de abastecimiento, de acuerdo al Decreto N° 139 de 20 de febrero de 2013.

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 de identidad nacional.
- Fortalecimiento de la soberanía efectiva.
- Potenciamiento del crecimiento y progreso regional.
- Generación de nuevas relaciones comerciales y movimientos poblacionales.

Lo anterior, otorga la posibilidad de 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 2015

### SJZ CMT “Arica” Ruta Andina

Los trabajos realizados por la Sub Jefatura Zonal CMT “Arica” estuvieron orientados a terminar el convenio considerado en la IV etapa que incluía la conservación de la ruta Parinacota–Visviri desde el km. 00,00 al km.1200, obra que fue entregada con éxito en el mes de marzo del año 2015. El objetivo principal de este trabajo, consistió en mejorar la huella de la ruta existente, que está ubicada en el interior del Parque Nacional Lauca y que durante el período del invierno altiplánico sufrió un gran deterioro, haciéndose en algunos segmentos intransitable.

### SJZ CMT “Osorno”

La Ruta Costera Sur, también denominada ruta Lafkenche, comprende las regiones del Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos; formando parte de la prolongación del proyecto Ruta Costera Norte y que está conformada por varios tramos discontinuos y en distintas localidades.



Tiene como objetivo facilitar el acceso y desarrollo de diversas localidades, poblados, aldeas y asentamientos indígenas que se encuentran en el litoral sur, entre el Golfo de Arauco y Maullín. Los principales sectores involucrados son: Tirúa, Yupehue, Tranapunte, Puerto Saavedra, Lago Budi, Puente Chelle, Queule, Mehuín, entre otros.

En diciembre del 2015 se dio término a los trabajos que se desarrollaron en el camino costero sur, sector Trenapunte–Mehuín tramo Puente Budi a sector Puaucho, convenio que abarca desde el km. 0,540 al km 14,00, y cuya finalidad fue ampliar la ruta ancestral Lafkenche, mejorando las condiciones de vida de las comunidades indígenas mapuches que viven en la zona, así como una mejor conectividad para el desarrollo agrícola.

Se encuentran en desarrollo las obras del convenio “Camino Longitudinal Austral, Ruta 7”, sector Huinay–Leptepú, tramo km 12,00 al km 18,36 en las comunas de Chaitén y Hualaihue, provincia de Palena, Región de Los Lagos. El convenio tiene una duración de 20 meses y considera una longitud de 6,3 kms de camino, incluyendo un puente de 30 metros de luz sobre el río Maruco. Su objetivo es lograr la conectividad terrestre definitiva entre las comunas de Hornopirén y Chaitén.

Además, en diciembre del 2015 se dio término a la VIII etapa del convenio Puelo–Paso El Bolsón, el que se inició el 1 de junio de 2013, con una extensión de 5,080 kms. El objetivo de este

convenio fue establecer un nuevo paso fronterizo, uniendo las localidades de Puelo con El Bolsón, permitiendo con ello sacar del aislamiento a varias familias que viven cercanas a la frontera y lograr un intercambio económico y cultural con Argentina.

### **SJZ CMT “Coyhaique” Red Vial Austral (Región de Aysén)**

En julio de 2015 se iniciaron las obras de continuidad que unirán el sector de la pasarela del río Tranquilo, con el Lago Brown, La Frontera, comuna de Cochrane, provincia Capitán Prat, Región de Aysén, que implica la ejecución de 5 km, aproximadamente, desde el puente San Lorenzo, km 22,400 hasta el Lago Brown, km 27,48.

En el año 2015 se ejecutaron las obras de “Construcción Camino de penetración Villa O’Higgins –Entrada Mayer, y Entrada Mayer–Carabineros DM 0.000 al DM 4.000”, las que incluyen entre otros, la construcción de los puentes provisorios: Ordoñez, Ventisquero y Bagual, ubicados en la comuna de Villa O’Higgins, provincia Capitán Prat, Región de Aysén. Este camino permitirá sacar del aislamiento a los habitantes de esta zona e integrarlos al territorio nacional. Dentro de este mismo proyecto se encuentra prevista la construcción de 4 kilómetros de camino, que permitirá llegar hasta la frontera con Argentina y que considera la construcción de tres puentes modulares provisorios, tipo mecano, con sus respectivos accesos.

### **SJZ CMT “Punta Arenas” (Red Vial Austral)**

La Región de Magallanes y Antártica Chilena es una zona prácticamente despoblada y de difícil acceso que se pretende constituirse en una vía consolidada de comunicación hacia el extremo sur del país, por cuanto su trazado tiene como meta conectarse finalmente con el canal Beagle y acercar la conectividad con Isla Navarino, la que hoy solo existe por vía marítima y aérea, permitiendo con ello acentuar la soberanía en sectores apartados de Chile, así como para facilitar la accesibilidad hacia nuevos sectores, de alto valor estratégico y potencialidad turística, a través de los convenios que se indican:



- Estancia Vicuña–Yendegaia, etapa XI.
- Caleta 2 de Mayo, etapa X.
- Aeródromo Caleta María, etapa I.
- Conservación Rutinaria, etapa II.
- Bahía Talcahuano–Estero Worsley, etapa I.

La Red Vial Austral contribuye al desarrollo productivo, económico y turístico de localidades ancestralmente aisladas del territorio nacional. Por otra parte, los tramos ya construidos han

conseguido sacar del aislamiento geográfico a estos vastos sectores localizados entre Puerto Montt y Tierra del Fuego



### Kilómetros construidos durante el año 2015

Los kilómetros de camino construidos para cada obra durante el año 2015 se muestran en la siguiente tabla:

SJZ CMT/OBRA	Región	Km. construidos
SJZ CMT "ARICA" Conservación Parinacota-Visviri (etapa IV)	XV	12,0 km
SJZ CMT "OSORNO" Tranapunte-Mehuín (Budi) (etapa IV) Puelo-Paso El Bolsón (etapa VIII) Huinay-Leptepú (Vodudahue) (etapa I)	IX X X	9,39 km 4,01 km 1,1 km
SJZ CMT "COYHAIQUE" San Lorenzo-Lago Brown Entrada Mayer (etapa I)	XI XI	0,5 km 1,9 km
SJZ CMT "PUNTA ARENAS" Caleta 2 de Mayo (etapa X) Troncal Yendegaia (etapa XI) Aeródromo Caleta María (etapa I) Conservación Rutinaria (etapa II) Bahía Talcahuano-Estero Worsley (etapa I)	XII	3 km 2 km 600 m * Conservación* 4,95 km
<p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los valores con asterisco (*) no fueron sumados.</li> <li>- La suma de los kilómetros construidos, contempla el último bienio programado.</li> </ul>		

### El CMT y los Pueblos Originarios

Durante el 2015 el CMT ejecutó dos obras emplazadas en áreas de desarrollo indígena:

Ruta	Área
Ruta Andina "Parinacota-Visviri" en la Región de Arica y Parinacota.	"Área de desarrollo indígena Alto Andino, Arica y Parinacota" habitados por la población Aymara.
Ruta Costera Sur "Tranapunte-Mehuín (Ruta Lafkenche)", en la Región de La Araucanía.	"Área de desarrollo indígena" habitados por la población Mapuche

### Ruta Andina “Parinacota–Visviri”

El convenio que se encuentra en ejecución el primer semestre de 2015 entre el MOP y el CMT, se realizó entre los 0 km al 12.

La etapa IV contempla obras dentro del Parque Nacional Lauca (km 0,00 al km 12,00) y fue sometida al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, el que al año 2015 se encuentra en proceso por parte del MOP para la corrección de las observaciones efectuadas por el Servicio respectivo.

Durante el período 2015 no se realizaron actividades de participación ciudadana, ya que los trabajos correspondieron a la conservación del camino y no a construcción; por otra parte, se encuentra en proceso de estudio arqueológico, de flora, fauna y conservación de especies en extinción.

### Ruta Lafquenche o costera en la Región de La Araucanía



En el convenio Tranapunte–Mehuín (Budi) (etapa IV), ruta en la que se están llevando a cabo los trabajos, se mantiene un responsable intercultural, quien se ha enfocado en dar a conocer el beneficio económico, de desarrollo y los accesos que conlleva la continuidad de los trabajos del CMT, para las comunidades indígenas y localidades en general. Producto de ello, las comunidades se encuentran en constante comunicación con el CMT con muy buenas relaciones.

## APORTE A LA CULTURA

Permanentemente, el Ejército se ha esforzado por fortalecer la cohesión nacional, rescatando y valorando el pasado común que nos identifica, une y enorgullece como nación, a través de las acciones de difusión histórica, musical y cultural.



### “Sistema Cultural, Histórico y de Extensión del Ejército”

Bajo dicho concepto, el sistema presentado en enero de 2015 permite dirigir en forma centralizada las principales actividades culturales del Ejército respecto a temas institucionales y generales, priorizándose el desarrollo, entre los años 2015 y 2018, de 24 proyectos de distinta

naturaleza. Durante el año 2015 se efectuaron presentaciones del maestro Roberto Bravo en diversas zonas del país; se presentó la obra de teatro “La Concepción” en San Fernando, Molina, Curarrehue y la Escuela Militar, y la obra “Bueras: héroes y olvido” en el Edificio Ejército Bicentenario; se realizaron Jornadas de Historia Militar en Santiago y en Antofagasta; y una gira de la Banda de Conciertos que finalizó en Villarrica con una presentación del maestro Roberto Bravo.

## 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.

El año 2015, se realizó el traspaso de la dependencia de este museo desde el Comando de Bienestar a la Comandancia General de la Guarnición de Ejército de la Región Metropolitana.

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

### Talleres

En vacaciones de invierno, el MHM junto al Centro de Estudios Integrales de Japón, realizaron talleres, gratuitos, en los que se desarrollaron distintas actividades recreativas. Asimismo, se hizo un taller de máscaras dirigido a adultos mayores pertenecientes al Centro Diurno Renca del Hogar de Cristo.



### Exposiciones

- En el contexto de “Las semanas musicales de Frutillar” se inauguró en el Teatro del Lago, la exposición “Heroicas” del colectivo de artistas visuales, Proyecto Arte y Cultura junto al MHM.
- En el Museo se presentó la exposición de pintura “Un viaje por la pintura chilena de fines del siglo XIX y principios del XX”, perteneciente a la Colección Monterolira, que reunió a más de 30 artistas de dicho período.
- Exposición de cerámica precolombina “Huellas Ancestrales”.

- Exposición “La Historia a Escala II”, de modelismo estático, de la agrupación Atelier La Ferme, que reunió más de 170 maquetas referidas al Ejército de Chile, a la Segunda Guerra Mundial, a la Guerra de Vietnam y sobre ciencia ficción.
- Exposición “Una mirada a la historia militar de Chile”, con pinturas y objetos patrimoniales asociados, entre los que destacan las obras de los artistas Benito Rebolledo, Fray Pedro Subercaseaux, Giovanni Mochi, Álvaro Casanova y Manuel Caro. Esta exposición sirvió de marco para la celebración del “Día del Patrimonio de la Defensa Nacional” y el “Museo de Medianoche”.
- Exposición de automóviles antiguos de la Fundación Lira, con modelos desde el año 1927 al 1960.
- Exhibición de vehículos militares de la fundación MV Históricos, correspondientes a la Segunda Guerra Mundial, Guerra de Corea y Guerra de Vietnam.

### **Celebración del Día del Patrimonio**

El MHM celebró este día con un programa que incluyó música en vivo, visitas guiadas y exposición de pintura.

### **Celebración del Día del Niño**

Los niños del barrio “Dieciocho” disfrutaron de un programa de actividades que incluyó trivia, juegos, talleres de maquetismo, portarretratos y remolinos.



### **“Día de las Puertas Abiertas”**

En septiembre, el museo abrió sus puertas por un día a la comunidad para que pudiera conocer sus muestras en forma gratuita.

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

Declarado Monumento Histórico Nacional en el año 1971, fue abierto al público en agosto de 1996. Se encuentra ubicado en la hacienda de “El Huique”, camino a Pichilemu, en la VI Región.

Tras los trabajos de restauración que debieron realizarse luego del terremoto del año 2010, que afectó severamente al museo, hoy este se encuentra abierto a la comunidad y con fecha 11 de junio de 2015, se realizó un convenio de intercambio en gestión cultural entre el Comando de Bienestar y la Fundación Cardoen para el Museo. Buscando hacer de la comunidad de El Huique una vitrina de tradiciones y costumbres, fortaleciendo el desarrollo cultural y turístico del lugar y de sus alrededores en el valle de Colchagua.

### Restauración Patrimonial del Palacio José Menéndez como Museo.

El miércoles 06 de agosto de 2015 se efectuó en el Club Militar Palacio José Menéndez, en la ciudad de Punta Arenas, la entrega definitiva de la primera etapa del futuro "Museo Militar Austral", que contó con la presencia del Intendente de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, Jorge Flies Añon y del Comandante en Jefe de la V División de Ejército, GDB Felipe Arancibia Clavel.



Esta fase fue presentada por el Arquitecto Jorge Molina, Gerente General de la empresa encargada de esta etapa preliminar, y por el Premio Nacional de Historia, Mateo Martinic Beros, quienes entregaron la carpeta con el diseño del perfil museológico, museográfico de restauración y habilitación del actual Club Militar como Museo Militar Austral de la Región de Magallanes y Antártica chilena.

Este proyecto busca recuperar el patrimonio arquitectónico del Palacio José Menéndez que acogerá al Museo Militar Austral, donde se exhibirá parte de la historia militar de la V División de Ejército, el legado del General Ramón Cañas Montalva, la activa presencia del Ejército en la Antártica y la llegada de los pioneros a Fuerte Bulnes, debiendo quedar materializado el año 2020, al conmemorarse los 500 años del paso de Hernando de Magallanes por el canal interoceánico y a cien años de la donación, por parte de José Menéndez, de la estatua que recuerda al insigne navegante portugués, ubicada en el centro de la Plaza Benjamín Muñoz Gamero.

### Ruta histórica de la Campaña de Tarapacá

El Ejército y la Corporación de Conservación y Difusión del Patrimonio Histórico y Militar se encuentran desarrollando un proyecto denominado "Recuperación de la ruta histórica de la Campaña de



Tarapacá” cuyo trayecto comprende las zonas generales de Pisagua–Caleta Junín–Zapiga–Dolores y Quebrada de Tarapacá, y cuyo recorrido será un aporte de la institución al turismo de la región. La “Ruta de Tarapacá” ha inaugurado dos de los hitos previstos en el proyecto: la restauración y museografía del Museo Militar de Tarapacá y puesta en valor del lugar de la Batalla de San Francisco (Dolores).

### Música

El servicio de Bandas del Ejército realizó presentaciones a lo largo de todo Chile, entre las que se cuentan conciertos, Tatos y apoyo a actividades culturales, sociales e históricas, en lugares tales como Conchi, Ancud, Frutillar, Puerto Varas, Osorno, San Felipe, Santiago, Antofagasta y Rancagua, entre otros.



Además, el conjunto vocal “Los Cuatro Cuartos” hizo 27 presentaciones en distintos lugares del país, dando a conocer –a través de esta expresión artística- hechos históricos trascendentales de nuestra historia y del Ejército.







# CAPÍTULO

# V



# **El Ejército y el medioambiente**

## EL EJÉRCITO Y EL MEDIOAMBIENTE



El cuidado del medioambiente es un tema de gran importancia en los ámbitos mundial y nacional por cuanto resulta fundamental para el desarrollo sostenible de la humanidad. Por ello, el Ejército tiene presente que se debe hacer cargo de los impactos que, en el cumplimiento de sus múltiples misiones, pudiese ocasionar en el medio.

De esta forma, la institución desarrolla su gestión en esta área no solo dando cumplimiento a la normativa existente, sino también esforzándose por mejorar continuamente sus prácticas medioambientales a través de la capacitación; la inversión en energías renovables no convencionales; la gestión hídrica y el manejo integral de residuos, entre otras medidas de importancia para la sostenibilidad.

No obstante ello, el Ejército tiene plena conciencia de que aún queda mucho por realizar en estas materias, lo que motiva que, aplicando el concepto de gradualidad, se introduzcan nuevas prácticas que aporten de forma efectiva a la conservación y restauración del medioambiente.

### ENERGÍA

Disponer de energía es una condición necesaria para el crecimiento, el desarrollo económico y, también, para avanzar hacia una mayor inclusión social. Por la importancia de esta materia se han dictado Políticas de Estado referidas al uso responsable y eficiente de los recursos energéticos, de manera de disminuir progresivamente los consumos en todas sus áreas.

Consecuente con lo anterior, el Comandante en Jefe del Ejército y el Ministro de Energía firmaron el año 2014, un convenio de colaboración, mediante el cual ambas partes se comprometieron a generar una serie de actividades y tareas, las que durante el año 2015, se materializó de la siguiente forma:

- Desarrollo de una Política de Energía.

Durante el 2015 se desarrolló el proceso de actualización de la “Base Doctrinaria Ambiental del Ejército”, considerando dentro de sus objetivos fundamentales los energéticos, que tienen relación con *“Propender a la sustentabilidad energética institucional”* y con *“Lograr un uso eficiente de la energía en el Ejército”*.

- Designar encargados de la energía y capacitarlos.

Se desarrollaron dos capacitaciones en materias de medioambiente y energía, una en la Academia Politécnica Militar, donde se invitó a un charlista del Ministerio de Energía, y la segunda, dirigida a los Departamentos de Proyectos e Infraestructura y a las Secciones de Proyectos e Infraestructura de la Región Metropolitana, denominada seminario de “Gestión Ambiental y Energética”.



- Participar del Programa de Techos Solares Públicos.

Conforme al ya citado convenio de colaboración, con el fin de fortalecer la eficiencia energética y el uso de energía renovable, durante el año 2015 se puso en marcha el programa de “Techos Solares Públicos”, el que se inició con la implementación de paneles fotovoltaicos en el Regimiento de Infantería N°23 “Copiapó”, al que le seguirán tres unidades militares durante el año 2016.



### Consumo energético interno

Durante el período 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, el consumo energético de las unidades, fue el que se detalla a continuación:

Tipo de consumo	Carbón (kg)	Gas natural (m <sup>3</sup> )	Electricidad (kw/h)
VI DE	0	143.057	4.583.456
I DE	0	4.752	2.891.603
II DIVMOT	350	36.052	2.222.862
III DIVMÑA	27.455	39.148	3.178.997
IV DE	0	280.015	2.405.984

Tipo de consumo	Carbón (kg)	Gas natural (m³)	Electricidad (kw/h)
V DE	0	484.444	2.810.013
CAF	0	5.491	548.290
CEDOC	0	22.507	6.779.683
COB	0	222.881	1.972.207
OTROS	1.780	259.091	4.916.208
TOTAL	29.585	1.349.629	24.834.244

### Reducción del consumo energético

Las medidas y/o proyectos implementados para disminuir los consumos energéticos han sido en las diferentes unidades militares, los siguientes:

- Implementación de tecnología LED y de bajo consumo en las luminarias de las unidades.
- Instalación de relojes temporizadores en los termos calentadores de agua.
- Instalación de postes de iluminación con paneles solares para su carga.
- Recambio de estufas a parafina y leña, por estufas de alta eficiencia (pellets).
- Incorporación de techos transparentes para privilegiar la luz natural.
- Construcción e instalación de un biodigestor para la generación de gas.

### Programa recambio de calefactores en instituciones públicas

En diciembre de 2014, se firmó el Convenio entre la Subsecretaría de Medioambiente y el RR N°14 "Aysén", relacionado al "Programa de recambio de calefactores a leña en uso, por calefactores a pellets, más eficientes y menos contaminantes", mediante el cual, con fecha 8 de enero del 2015, se procedió a realizar el recambio de 13 calefactores.

Esta actividad se encuentra bajo la estrategia para el control de la contaminación por leña desarrollada por el Ministerio del Medioambiente, que tiene por objeto reducir las emisiones provenientes de la combustión residencial de leña que afecta la salud de las personas que habitan en los centros urbanos del centro y sur de nuestro país.

### AGUA

El recurso hídrico en Chile es cada vez más importante debido a la disminución y escasez de agua que vive el país, junto con los efectos del cambio climático en el territorio nacional. En este

escenario, la institución se hace responsable del consumo de este recurso, ya que representa un recurso vital para el desarrollo del país.

### Captación total de agua según la fuente.

Es por lo anterior que la institución trata de contar con todas las mediciones de su consumo hídrico, ya que se tiene por objetivo gestionar de manera eficiente este recurso cada día más escaso.

Durante el año 2015, el consumo por las unidades del país fue el que a continuación se describe:

Tipo de consumo	Agua del sistema de alcantarillado (m <sup>3</sup> )	Agua de curso natural (m <sup>3</sup> )	Agua de mar (m <sup>3</sup> )
VI DE	S/I	S/I	0
I DE	131.022	0	0
II DIVMOT	277.428	343.481	0
III DIVMÑA	95.166	65.655	0
IV DE	109.972	87.600	0
V DE	298.339	102.339	1.515.000
CEDOC	1.093.764	535.926	0
COB	223.333	0	0
OTROS	167.170	316.176	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.396.194</b>	<b>1.451.177</b>	<b>1.515.000</b>

### Programa de ahorro de agua en el Ejército

El Ejército ha asumido con mucha fuerza los nuevos desafíos que presenta el siglo XXI, especialmente en lo que dice relación con los efectos que puede ocasionar el cambio climático, es así como el consumo y cuidado del agua se ha posicionado como una prioridad dentro de los objetivos institucionales.

Para lograr lo anterior, desde el año 2009 se ha desarrollado un programa experimental que consiste en instalar dispositivos que hacen posible maximizar el uso de agua potable, mediante el control de presión manejado en forma electro-mecánica por un software que posibilita controlar el caudal de agua de acuerdo a un horario prefijado y conforme a los requerimientos de los usuarios.



Este sistema se desarrolló inicialmente en una unidad piloto, la cual en su primer año obtuvo un 50% de reducción de los consumos.

Durante el año 2015 se han instalado tres sistemas: en el Comando de Telecomunicaciones, en la Academia de Guerra del Ejército y en el Campo Militar La Reina, los que se sumaron a los 8 ya existentes: Comando de Telecomunicaciones (2), Escuela de Telecomunicaciones (1), Regimiento de Infantería N°23 "Copiapó" (1), Regimiento Reforzado N°1 "Calama" (1), Regimiento de Artillería N°1 "Tacna" (1), Regimiento Logístico N°1 "Tocopilla" (1), Regimiento Logístico N°3 "Victoria" (1).

El programa considera la instalación de estos sistemas y la capacitación de los usuarios, de tal forma de crear conciencia en el cuidado de este vital elemento, no solo en las unidades, sino que asumirlo como concepto de vida y compromiso con el medioambiente.

Además, se han adoptado las siguientes medidas:

- Implementación de llaves temporizadoras y WC con válvulas Fluxor, que producen ahorros cercanos al 30% del consumo normal del agua.
- Desarrollo del proyecto "Fénix", que consiste en el manejo sustentable del ciclo de vida del agua del Predio "Las Bandurrias", en Coyhaique.

## **BIODIVERSIDAD**



La institución cuenta con unidades que se encuentran cercanas a santuarios de la naturaleza, sitios relativos a los humedales de importancia internacional, especialmente como hábitat de aves acuáticas (Convención RAMSAR), y otras zonas de protección ambiental, por lo cual este tema se considera relevante para el Ejército.

Las unidades que se encuentran cercanas a sitios o áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad, son las siguientes:

Nombre del predio	Región		Comuna	Superficie (hectáreas)	Destino de uso	Observaciones
Cuartel N°3 "Casimiro Ibáñez"	XV	De Arica y Parinacota	Arica	35,95	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio San Pedro de Atacama	II	De Antofagasta	San Pedro de Atacama	403.659,00	Instrucción	El sector Pampa Elvira incluye los salares Morros y Elvira.
Sector Toconao	II	De Antofagasta	San Pedro de Atacama	843,10	Instrucción	Sitio RAMSAR.
Predio Laguna Legía	II	De Antofagasta	San Pedro de Atacama	33.909,05	Instrucción	Incorporado a un área de conservación de la biodiversidad por presencia de humedales.
San Isidro (Ctel RCBL N° 1 "Granaderos")	V	De Valparaíso	Quillota	735,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Hijuela 7ª Bucalemu Lote A2	V	De Valparaíso	Santo Domingo	92,56	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio Río Colorado	XIII	Región Metropolitana	San José de Maipo	102.014,25	Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso agrícola conforme al DFL N°130.</li> <li>• Proyecto piloto plantación de Guindilla (Convenio de Cooperación Ejército y U Mayor). para la generación de biocombustibles.</li> <li>• Se encuentra dentro de la zona declarada como Sitio Prioritario N° 5 de la estrategia para la conservación de la biodiversidad en la Región Metropolitana</li> </ul>

Nombre del predio	Región		Comuna	Superficie (hectáreas)	Destino de uso	Observaciones
Casas Viejas de Chena	XIII	Metropolitana	San Bernardo	411,75	Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso agrícola conforme al DFL N°130.</li> <li>• Proyecto piloto de Reforestación por Convenio de Cooperación entre Ejército y CONAF RM, que ha involucrado una superficie de 17,3 hectáreas y 49.932 individuos arbóreos.</li> <li>• Se encuentra dentro de la zona declarada como Sitio Prioritario N° 23 de la estrategia para la conservación de la biodiversidad en la Región Metropolitana.</li> <li>• Se está ejecutando una compensación ambiental por parte de la empresa Santa Marta con la plantación y mantención de individuos arbóreos.</li> </ul>
Predio Unihue	VII	Del Maule	Cauquenes	750,49	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Reserva Cora 1-2-3	VII	Del Maule	Colbún	1.049,60	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Fundo San Antonio de Ancoa Lote A y B	VII	Del Maule	Colbún	13.774,43	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Polígono Gral. Bari	VII	Del Maule	Colbún	3.850,25	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio El Culenar	VII	Del Maule	Sagrada Familia	2.287,50	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.

Nombre del predio	Región	Comuna	Superficie (hectáreas)	Destino de uso	Observaciones	
Predio El Carmen (Curamávida)	VIII	Del Biobío	Los Ángeles	35,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio Las Margaritas	VIII	Del Biobío	Concepción	436,03	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130. Actividades de reforestación del sector aledaño al polígono de tiro con especies nativas. Implementación de Energías Renovables No Convencionales en sector de la Guardia del Predio.
Predio Quilmo	VIII	Del Biobío	Chillán Viejo	380,10	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio Chumay	IX	De La Araucanía	Traiguén	458,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio Quitaluto	XIV	De Los Ríos	Corral	3.782,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Criadero Militar Riñihue Hijueta "A" Porvenir	XIV	De Los Ríos	Los Lagos	1.001,90	Criadero militar	Parte del proyecto GEF- MMA –PNUD para la conservación del Valle del Río San Pedro, por medio de la creación de un Sistema Regional de Áreas Protegidas bajo la categoría de Paisaje de Conservación.
Fundo Pupunahue (Lote A)	XIV	De Los Ríos	Máfil	660,00	Criadero militar	Parte del proyecto GEF- MMA –PNUD para la conservación del Valle del Río San Pedro, por medio de la creación de un Sistema Regional de Áreas Protegidas bajo la categoría de Paisaje de Conservación.

Nombre del predio	Región	Comuna	Superficie (hectáreas)	Destino de uso	Observaciones	
Criadero Militar Pupunahue Fundo Pupunahue (Lote B)	XIV	De Los Ríos	Máfil	212,20	Criadero militar	Parte del proyecto GEF- MMA – PNUD para la conservación del Valle del Río San Pedro, por medio de la creación de un Sistema Regional de Áreas Protegidas bajo la categoría de Paisaje de Conservación.
Predio Llancahue	XIV	De Los Ríos	Valdivia	331,52	Instrucción	Se encuentran especies como el coihue, hualle, arrayán, maiten, canelo, castaños, tepa.
Baquadano	X	De Los Lagos	Osorno	108,80	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio Río Pescado	X	De Los Lagos	Puerto Varas	2.045,30	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio El Baker	XI	De Aysén del Gral. Carlos Ibáñez Del Campo	Cochrane	3.118,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Cuartel Las Bandurrias Lotes "B" Y "C"	XI	De Aysén del Gral. Carlos Ibáñez Del Campo	Coyhaique	6.507,00	Instrucción	Se han efectuado actividades de reforestación, considerando la plantación de aproximadamente 65.000 individuos.
Estancia Entre Vientos	XII	De Magallanes y de la Antártica Chilena	Laguna Blanca	26.240,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Estancia Santa María	XII	De Magallanes y de la Antártica Chilena	San Gregorio	22.085,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130. Acciones de protección de fauna en categorías de conservación, mediante la exclusión con cerco, de zonas de anidación del Canquén colorado.

Nombre del predio	Región		Comuna	Superficie (hectáreas)	Destino de uso	Observaciones
Ctel N° 3 Las Mercedes	XII	De Magallanes y de la Antártica Chilena	Porvenir	1.714,00	Instrucción	Al interior del predio de instrucción se encuentra una Zona de Protección, "Reserva de Aves Acuáticas", la cual cuenta con la presencia de flamencos en la Laguna Santa María.
Predio "Dorotea"	XII	De Magallanes y de la Antártica Chilena	Puerto Natales	512,50	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
RR N° 5 "Lanceros" (Estancia Lautaro)	XII	De Magallanes y de la Antártica Chilena	Puerto Natales	4.999,74	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130.
Predio "Río Colorado"	RM	Región Metropolitana	Cajón del Maipo	102.014,67	Instrucción y entrenamiento	Uso agrícola conforme al DFL N°130. Se encuentra dentro de la zona declarada como sitio prioritario N° 5 (Río Olivares, Río Colorado y Tupungato) para la Conservación de la Biodiversidad.

En este contexto, se han implementado diferentes estrategias y acciones para la gestión de los impactos sobre la biodiversidad, tales como los que a continuación se presentan:

- Desarrollo de trabajos de reforestación.
- Delimitación de las zonas de instrucción y polígonos de tiro.
- Recolección de los casquillos del polígono de tiro y limpieza de los terrenos de entrenamiento.
- Instalación de fosas sépticas y contenedores para residuos.
- Instrucción al personal respecto a la importancia del cuidado del medio ambiente.

- Incentivo al cuidado y respeto del medio ambiente sobre la base de disposiciones y controles permanentes.
- Cumplimiento del Protocolo de Madrid en la Base Antártica del Ejército, ya que cuenta con un programa de monitoreo y seguimiento de gestión del impacto ambiental, en lo relativo a la flora y fauna y el tratamiento de aguas servidas.

### **Recuperación de chunchos en el Destacamento de Montaña N° 17 “Los Ángeles”**

En enero del año 2015, durante el trabajo de demolición del cuartel del destacamento, se encontraron 4 chunchos juveniles, especie que se encuentra en peligro. Para protegerlos y reintegrarlos al medio ambiente, se trabajó durante un mes con estudiantes de medicina veterinaria de la Universidad de Concepción, enseñándoles a comer y a volar.

Posteriormente, en conjunto con el Servicio Agrícola Ganadero de la ciudad de Los Ángeles, se procedió a liberar a las aves en su hábitat natural.

### **Protección y conservación del canquén colorado.**

Mediante una invitación del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) Regional, la V DE se encuentra participando del proyecto “Protección y Conservación del Canquén Colorado”, cuyo objetivo es proteger la población de esta ave endémica que se encuentra en grave peligro de extinción a nivel nacional.

En conjunto con el SAG y el Ministerio de Bienes Nacionales, se firmó un contrato de autorización de uso, entre el Fisco-Ejército de Chile y el Servicio Agrícola y Ganadero, para dos áreas del predio, la número 1 de una superficie de 0,57 hectáreas y la número 2 de una superficie de 2,2 hectáreas por un período de 10 años, ambos lugares ubicados al interior de la “Estancia Santa María”, los que fueron determinados porque se identificaron como sectores de anidación y reproducción de dicha especie.



Dentro de las acciones tendientes a la conservación de esta especie, se ha establecido la necesidad de implementar y probar módulos para la reproducción en aquellas áreas donde se han identificado las condiciones, hábitats y parejas reproductivas, mediante la exclusión de estas por medio de un cerco que evite el ingreso de depredadores carnívoros terrestres.

## **EFLUENTES Y RESIDUOS**

El Ejército, en la mayoría de sus unidades, realiza las descargas de aguas residuales al alcantarillado, dando cumplimiento con la normativa ambiental del país (D/S N°609 "Norma de emisión para la regulación de contaminantes asociados a las descargas de residuos industriales líquidos a sistemas de alcantarillado"). Para el resto de las unidades, se debe contar con métodos para reducir la carga contaminante de estos residuos líquidos, existiendo 12 unidades militares que cuentan con planta de tratamiento o lagunas de estabilización, para tratar estas aguas, y poder dar cumplimiento a la normativa del país (D/S 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"), y que a continuación se detallan:

<b>Unidad</b>	<b>Descarga a:</b>
2ª Brigada Acorazada "Cazadores"	Laguna
Escuela de Montaña	Río Blanco
Cuartel N° 2 "Portillo"	
Regimiento de Caballería Blindada N°1 "Granaderos"	Canal de regadío
Escuela de Suboficiales	Canal de regadío
RLE N° 2 "Arsenales de Guerra"	Canal de regadío
Brigada de Operaciones Especiales	Canal de regadío
Regimiento Reforzado N° 9 "Arauco"	Río Bueno
Regimiento de Infantería N° 12 "Sangra"	Canal de regadío
Regimiento de Artillería N° 8 "San Carlos de Ancud"	Río San Carlos de Ancud
Regimiento Reforzado N° 5 "Lanceros"	Canal de regadío
Base Antártica "Bernardo O'Higgins"	Mar

## **CUMPLIMIENTO REGULATORIO**

El Ejército, durante el año 2015, no ha sido multado por incumplimientos a la normativa y legislación ambiental vigente.

## **RECLAMACIÓN AMBIENTAL**

Durante el presente año se han presentado dos (2) denuncias por incumplimientos ambientales:

La primera fue realizada ante el SEREMI de Salud por un privado en el mes de enero, por el mal funcionamiento de la planta de tratamiento de las aguas servidas del RA N° 8 "San Carlos de Ancud".

Por ello, la empresa sanitaria, junto con la autoridad sanitaria, visitaron la unidad y realizaron tomas de muestras de aguas abajo y aguas arriba del río Coyhaique, las cuales entregaron como resultado el cumplimiento de todos los parámetros establecidos en el D/S N° 90, anteriormente mencionado.

La segunda fue presentada por el RI N° 12 "Sangra" y los organismos competentes del Estado (SEREMI de Medioambiente RM y CONAF RM), ya que se descubrió una tala ilegal de especies nativas en el predio "Río Colorado", encontrándose en proceso de investigación para encontrar a los responsables.

### **EL CUERPO MILITAR DEL TRABAJO (CMT) Y EL MEDIOAMBIENTE**

Durante el año 2015 se desarrollaron principalmente medidas de prevención y estudio más que de mitigación.

La mayoría de los impactos que se producen al ejecutar las obras son inherentes a la construcción de caminos, por lo que muchos de ellos no pueden ser evitados, sino solo mitigados y prevenidos.

La manera de aminorar los impactos negativos se realiza de la siguiente forma:

- Respetando las consideraciones ambientales definidas en el Manual de Carreteras.
- Elaborando y cumpliendo los respectivos planes de manejo ambiental previo a la intervención de lugares y construcción de obras anexas.
- Gestionando las obras con conocimiento y cuidado de los recursos presentes.

Con los cuidados antes descritos, los impactos no necesariamente dejan de producirse, pero pueden ser atenuados al punto de no implicar daño o pasar a ser temporales en vez de permanentes, como es el caso del sector de Caleta 2 de Mayo, comuna de Cabo de Hornos, donde el CMT realiza los trabajos de la construcción del camino denominado Estancia Vicuña-Yendegaia, donde, al encontrarse sitios arqueológicos, se determinó un Plan de Manejo Arqueológico, por el cual el CMT realiza seguimiento y protección de estos sitios.

La mitigación y prevención de los impactos ambientales previstos, normalmente, viene asociado a las partidas de obra que se estipulan, previo a la construcción del camino. Las principales medidas para gestionar los impactos sobre la biodiversidad son:

- Plan de manejo forestal.
- Reforestación.
- Hidrosiembra de taludes.
- Se mantiene la contratación de especialistas para la gestión ambiental e intercultural.
- Inspección arqueológica permanente.

La prevención de la ocurrencia de impactos negativos va estrechamente relacionada con la capacitación, la cual, a su vez, está directamente ligada al cumplimiento legal. El conocimiento específico de la zona de trabajo, de sus recursos y de la normativa existente, ayuda a disminuir la generación de impactos por acciones u omisiones debido a “desconocimiento”.





## CAPÍTULO

# VI



# Sostenibilidad en el Ejército

## SOSTENIBILIDAD EN EL EJÉRCITO



El Ejército se encuentra comprometido con el desarrollo sostenible de Chile, por lo que 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 y reporta de acuerdo a las normas de GRI, con el propósito de contribuir –sin desnaturalizar la función militar– al progreso de la comunidad, poniendo sus capacidades al servicio de la sociedad, contribuyendo al bienestar de sus integrantes en el ejercicio de su vocación profesional y cooperando activamente con 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.

Lo anterior, se ve plasmado en su Política de Responsabilidad Social, su Política de Medio Ambiente y en su Política de Relación con la Comunidad, entre otros documentos que abordan su compromiso con la sostenibilidad.

### POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL EJÉRCITO DE CHILE (Extracto de sus principales contenidos)

#### Ámbitos de acción

La responsabilidad social, al ser una actividad transversal, aborda un amplio número de áreas, las 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 RS a la gestión del Ejército es un compromiso ético.

- Para cumplir con su misión, el Ejército requiere 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

Asume los impactos que la gestión del Ejército genera en la sociedad y el medioambiente, buscando atenuar, compensar 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 con el desarrollo de la sociedad y con la unidad nacional; y colabora 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 quienes se relacionan o se ven afectados por las decisiones y el quehacer institucional.
- Se encuentra integrada al quehacer de toda la institución.
- Busca contribuir decididamente al desarrollo sostenible de la sociedad, sin desnaturalizar la función militar.

### Niveles de gestión

La responsabilidad social, como sistema de gestión que involucra a toda la institución, se encuentra radicada en la visión del Comandante en Jefe del Ejército. 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 quienes se relacionan 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 a 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.

## COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL

Con el fin de gestionar la Responsabilidad Social Institucional, levantar información y desarrollar la planificación y la ejecución de las acciones de esta función, existe el Comité de Responsabilidad Social Institucional, dirigido por la Dirección del Personal del Ejército, unidad en donde se sitúa el Departamento de RSI.

El Comité se encuentra conformado por 25 delegados designados por las Altas Reparticiones, Comandos y Unidades de Armas Combinadas del Ejército, reuniéndose periódicamente en forma total o parcial, de acuerdo a los requerimientos que se presenten.



## 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, 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 otros, 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 Enseñanza Básica, Media Científico 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 cual este último asigna fondos para instruir 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 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.

## 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, mediante 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 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 lo dictado por la Ley N° 20.584, sobre Deberes y Derechos del Paciente.
- Con el objetivo de constituirse en una instancia de apoyo a la comunidad, el Hospital Militar de Santiago (HMS) firmó un Convenio de Colaboración con la Municipalidad de La Reina. Entre otros aspectos, se llevarán a efecto atenciones del servicio de odontología mediante la ejecución de exámenes de evaluación a niños en edad escolar cupos permanentes para charlas destinadas a profesionales de la salud, así como vacantes para técnicos paramédicos en las diversas jornadas profesionales que realiza el HMS. Por otra parte, también considera la realización de charlas dirigidas a vecinos de la tercera edad y la participación de enfermeros militares en operativos médicos anuales que organice la municipalidad.

## 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 la Universidad Mayor (agosto 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 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 de 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.
- Subsecretaría para las Fuerzas Armadas: 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.
- Comisión Nacional de Desminado (CNAD): el Ejército participa en esta comisión desde su creación en el año 2002, en su 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

- Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP): la Dirección General de Fomento Equino y Remonta del Ejército (DIGEFER) ha establecido convenios de cooperación con INDAP y diferentes municipalidades con altos niveles de ruralidad. A través de estos, se han establecido 22 estaciones de monta, distribuidas desde la V hasta la IX Región, lo que beneficia a pequeños y medianos agricultores.
- El año 2015, durante el desarrollo del “Plan Septiembre Amigo”, el Ejército, en alianza con la organización “Jóvenes Sin Fronteras” de la UC de Chile, la Universidad Pedro de Valdivia, la Agrupación Aérea “La Independencia” y la Compañía de Teatro “La Concepción”, entre otros, apoyaron a la comunidad de Curarrehue y de sus alrededores, en la Región de La Araucanía.

## 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.



## PERFIL DE LA MEMORIA

El Ejército de Chile, consciente de la importancia de hacerse cargo de los impactos que genera en su entorno, en su octavo Reporte de Responsabilidad Social, da cuenta a sus públicos de interés, acerca de las actividades desarrolladas durante el año 2015 (1 de enero a 31 de diciembre) en los ámbitos social, económico y ambiental.

Al igual que en el ejercicio anterior, correspondiente al año 2014, utiliza la metodología del Global Reporting Initiative, en su versión G4 de conformidad esencial, integrando, además, los estándares de la ISO 26000. 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 D/S N°375 del 28 de diciembre de 1978.

## PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

El Ejército desarrolla una gran diversidad de actividades a lo largo de un amplio despliegue territorial, por lo que constantemente se vincula con diversos 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 institución 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> </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> </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> </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>

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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE).</li> <li>• Invitaciones a la comunidad a exposiciones, representaciones, presentaciones de las bandas.</li> <li>• Participación en ferias y eventos comunales.</li> <li>• Día de las Puertas Abiertas.</li> <li>• Reuniones con diversos representantes de la comunidad.</li> <li>• Oficinas de Relaciones Públicas.</li> <li>• Acciones de apoyo a la comunidad.</li> <li>• Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas.</li> <li>• Encuestas de Opinión.</li> <li>• Twitter.</li> <li>• Facebook.</li> <li>• Plan Septiembre Amigo.</li> </ul>
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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE).</li> <li>• Talleres académicos.</li> <li>• Seminarios.</li> <li>• Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas.</li> <li>• Reuniones.</li> <li>• Oficinas de Relaciones Públicas.</li> </ul>
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> </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>

GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE INFORMACIÓN PARA EL GRUPO	MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO
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> </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> </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>



Desde el año 2014, en el marco de la Responsabilidad Social Institucional, el Ejército desarrolla -como ya hemos precisado- en el Mes de la Patria el “Plan Septiembre Amigo”, el que básicamente consiste en apoyar a localidades aisladas y/o rezagadas que se encuentran en las zonas de acción del Ejército, para cooperar a fortalecer su calidad de vida, puesto que por sus características geográficas tienen mayor dificultad para acceder a ciertos servicios, quedando en desventaja frente a otros centros comunitarios. Lo anterior, sobre la base de los lineamientos y fundamentos de la Política de Relación con la Comunidad, desarrollada en páginas anteriores.

El año 2015 se definió que las acciones se realizaran en cinco comunas: Colchane, en la I Región de Tarapacá; El Salado, en la III Región de Atacama; Curarrehue, en la IX Región de La Araucanía; Caleta Tortel en la XI Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y en Timaukel, en la XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena, durante la primera quincena de septiembre. No obstante, las actividades en Colchane debieron ser suspendidas hasta el mes de octubre debido a un brote de papera en la zona, y en su lugar, el operativo se trasladó hasta Belén, en la XV Región de Arica y Parinacota.

Para seleccionar las localidades se realizó un estudio, en el que participaron varios organismos, con el fin de determinar cuáles, dentro del área de gestión de la institución, se encontraban en mayor condición de aislamiento y requerían de apoyo sobre la base de la Política de Relación con la Comunidad del Ejército.



A continuación, se desarrolló el diálogo con los diversos representantes de las comunidades, en el mes de julio del 2015, lo que permitió levantar las percepciones, expectativas y necesidades de cada una de ellas, de manera de realizar un cruce con las capacidades institucionales disponibles, y determinar las acciones que permitieran contribuir, efectivamente, al progreso de las localidades seleccionadas.

## ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

El presente Reporte de Responsabilidad Social, correspondiente al año 2015, adoptó –por segunda vez– la metodología del GRI G4, la que implica abordar con mayor profundidad la materialidad con el fin de dar a conocer lo que realmente es esencial de su gestión en el ámbito de la sostenibilidad. Con este fin, se estableció la materialidad a través de los siguientes procedimientos:

- 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 efectuaron *focus groups* a lo largo de Chile con diversos estamentos de los integrantes del

Ejército (Oficiales, Cuadro Permanente, Empleados Civiles y Soldados de Tropa Profesional y Conscriptos; hombres y mujeres).

- Se realizaron 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 realizó un taller de análisis de los asuntos materiales con el Comité de Responsabilidad Social Institucional.

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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrantes del Ejército</li> <li>• Gobierno y autoridades</li> <li>• Medios de comunicación</li> <li>• Comunidad</li> </ul>	Capítulos I y II
Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo</li> <li>• Seguridad y salud ocupacional</li> <li>• Capacitación y educación</li> <li>• 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>• No discriminación</li> <li>• DD.HH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrantes del Ejército</li> <li>• Familias del personal</li> <li>• Gobierno y autoridades</li> <li>• Medios de comunicación</li> <li>• Comunidad</li> <li>• ONGs</li> <li>• FAs</li> </ul>	Capítulo III
Relación con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrantes del Ejército</li> <li>• Gobierno y autoridades</li> <li>• Medios de comunicación</li> <li>• Comunidad</li> <li>• ONGs</li> <li>• FAs</li> </ul>	Capítulo IV
Medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía</li> <li>• Agua</li> <li>• Biodiversidad</li> <li>• Emisiones</li> <li>• Efluentes y residuos</li> <li>• Cumplimiento regulatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrantes del Ejército</li> <li>• Gobierno y autoridades</li> <li>• Medios de comunicación</li> <li>• Comunidad</li> <li>• ONGs</li> <li>• FAs</li> </ul>	Capítulo V





# ANEXOS



**Tabla de indicadores GRI G4**  
**Contenidos Básicos Generales**  
**Contenidos Básicos Específicos**

## Tabla de indicadores GRI G4

### Contenidos básicos generales

<b>Aspectos: Estrategia y Análisis</b>		
<b>Indicador</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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.		6
<b>Aspecto: Perfil de la Organización</b>		
<b>Indicador</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
G4-3: Nombre de la organización.		8
G4-4: Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.		10-11
G4-5: Lugar donde se encuentra la sede de la organización.		14
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.		27
G4-7: Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.		12
G4-8: Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).		13
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.		16-32

Aspecto: Perfil de la Organización		
Indicador	ISO 26000	Página
<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) Comuníquese 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"	51
G4-12: Describa la cadena de suministro de la organización.		37
<p>G4-13: Comuníquese 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>		17
G4-14: Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.		124
G4-15: 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.		143
<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;</p> <p>b) participe en proyectos o comités;</p> <p>c) realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias;</p> <p>d) considere que ser miembro es una decisión estratégica.</p> <p>Esta lista incumbe fundamentalmente a las membresías de titularidad de la organización.</p>		143

<b>Aspecto: Aspectos Materiales y Cobertura</b>		
<b>Indicador</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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.		33
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.		151
G4-19: Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.		152
G4-20: Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.		152
G4-21: Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.		152
G4-22: Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.		147
G4-23: Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.		147
<b>Aspecto: Participación de los Grupos de Interés</b>		
<b>Indicador</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
G4-24: Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.		148
G4-25: Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.		148
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.		148
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.		151

<b>Aspecto: Perfil del Informe</b>		
<b>Indicador</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
G4-28: Período objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).		147
G4-29: Fecha de la última memoria (si procede).		147
G4-30: Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).		147
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.		147
G4-33: a) Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. 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. 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.		155
<b>Aspecto: Gobierno</b>		
<b>Indicador</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
G4-34: 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.		14
<b>Aspecto: Ética e Integridad</b>		
<b>Indicador</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
G4-56: Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.		18

## Contenidos básicos específicos

<b>Categoría: Económica</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
DMA			
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	31
	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	52
	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	32
	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	32
	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	37
<b>Categoría: Medioambiente</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
DMA		6.5.1 – 6.5.2	124
<b>Aspecto: Energía</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
Energía	G4-EN3: Consumo energético interno.	6.5.4	125
	G4-EN6: Reducción del consumo energético.	6.5.4 – 6.5.5	126
<b>Aspecto: Agua</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
Agua	G4-EN8: Captación de agua según fuente.	6.5.4	127

<b>Aspecto: Biodiversidad</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	128
	G4-EN13: Hábitats protegidos o restaurados.	6.5.5	128
<b>Aspecto: Efluentes y residuos</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
Efluentes y residuos	G4-EN22: Vertimiento total de aguas, su naturaleza y destino.	6.5.3 – 6.5.4	135
<b>Aspecto: Cumplimiento regulatorio</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	135
<b>Aspecto: Mecanismos de reclamación ambiental</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
Mecanismos de reclamación ambiental	G4-EN34: Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	6.3.6	135
<b>Categoría: Desempeño social</b>			
<b>Subcategoría: Prácticas laborales y trabajo digno</b>			
<b>Aspecto: Empleo</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
	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	60

<b>Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
	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	72
	G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.	6.4.6 – 6.8.8	72
	G4-LA8: Asuntos de salud y seguridad en acuerdos formales con sindicatos.	6.4.6	67
<b>Aspecto: Capacitación y educación</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral		73
	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	53-75
	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	52
<b>Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	51-53
<b>Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	52
<b>Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	40

<b>Aspecto: Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	58
<b>Subcategoría Derechos humanos</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
<b>Aspecto: Inversión</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
	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		40
	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	80
<b>Aspecto: No discriminación</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
No discriminación	G4-HR3: Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	6.3.6 – 6.3.7 – 6.3.10 – 6.4.3	58
<b>Aspecto: Libertad de asociación y negociación colectiva</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	67
<b>Aspecto: Trabajo infantil</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	41

<b>Aspecto: Trabajo forzoso</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	41
<b>Aspecto: Medidas de seguridad</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	82
<b>Aspecto: Derecho de la población indígena</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
Derecho de la población indígena	G4-HR8: Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	6.3.4 – 6.3.6 – 6.3.7 – 6.3.8 – 6.6.7 – 6.8.3	No se han presentado casos.
<b>Aspecto: Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	38

<b>Subcategoría: Sociedad</b>			
<b>Aspecto: Comunidades locales</b>			
<b>Aspecto</b>	<b>DMA o Indicadores</b>	<b>ISO 26000</b>	<b>Página</b>
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	90
	G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	6.3.9 – 6.5.3 – 6.8	90

Aspecto: Lucha contra la corrupción			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Página
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	45
	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	44
	G4-SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	6.6.1 – 6.6.2 – 6.6.3	45



Es una publicación del Ejército de Chile

Director Responsable  
General de División Ricardo Martínez Menanteau  
Jefe del Estado Mayor General del Ejército

Comité Editorial  
General de Brigada Rafael Fuenzalida Carmona  
Director del Personal del Ejército

Coronel Jorge Durand Luna  
Jefe de Responsabilidad Social Institucional

General de Brigada (R)  
Carlos Mezzano Escanilla

María Francisca Olea Normandin  
Sergio Silva Beas  
Asesores de Responsabilidad Social Institucional,  
Dirección del Personal del Ejército

Integrantes del Comité de Responsabilidad Social del Ejército

Diseño  
Valeria Sierra Alvear

Fotografías  
Departamento Comunicacional del Ejército  
Responsabilidad Social Institucional

Dirección y Administración:  
Avenida Almirante Blanco Encalada 1724, Santiago  
Teléfono 2269 34376

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

Inscripción Registro de Propiedad N° 223.066  
ISBN N° 978-956-7527-49-6

Impreso en los Talleres del Instituto Geográfico Militar, en  
papel reciclado Estate Label N° 4 White 89 g