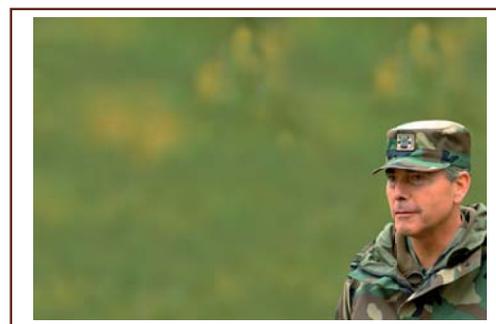




Reporte
de Responsabilidad Social
del Ejército 2008 - 2009

Presentación del Comandante en Jefe del Ejército..... 4



Capítulo I

Perfil del Reporte..... 7

Capítulo II

El Ejército de Chile..... 23



Capítulo III

Desempeño económico del Ejército..... 89

Contenido

Capítulo IV

El Ejército y el medioambiente..... 125



Capítulo V

Nuestra gente es nuestra fuerza 169

Capítulo VI

El Ejército de todos los chilenos 219



Anexos

- Indicadores G-3..... 298
- Encuesta de opinión..... 307

Presentación

Presentación

La entrega de este segundo Reporte de Responsabilidad Social del Ejército coincide con el cierre del período de mando institucional que, con orgullo, me correspondió ejercer entre los años 2006 y 2010.

En este tiempo el Ejército vivió un importante proceso de transformación, el que se orientó a conformar una Fuerza Terrestre operativa, profesional, potente y eficiente. Para ello, su estructura se ha diseñado –principalmente– sobre la base de cuatro Brigadas Acorazadas, una Brigada de Operaciones Especiales, una Brigada de Aviación Ejército, medios de despliegue rápido en el centro del país, unidades reducidas en el centro y centro sur del territorio y centros de entrenamiento de alto estándar, especialmente para unidades de Infantería y Caballería Blindada. Junto a lo anterior, se ha producido una readecuación de la estructura superior del Ejército y la incorporación y renovación de material y equipo militar. Todo ello, con el propósito de dar cumplimiento de la mejor manera a la razón de ser del Ejército que es proporcionarle a Chile defensa, seguridad y paz.

Con la certeza que lo primordial en la institución son los hombres y mujeres que la integran, en este período se dio impulso a la profesionalización de la Fuerza Terrestre, a través del aumento de la Tropa Profesional y de la voluntariedad del Servicio Militar, que hoy en día es de un 100%.

Asimismo, se procuró el mejoramiento y el incremento de la infraestructura militar y social, lo que incidirá directamente en la calidad de vida profesional y personal de cada uno de los integrantes de la institución.

En igual sentido, el Ejército asumió otro desafío propio del siglo XXI: la Responsabilidad Social, es decir, la institución se hace cargo de los impactos que produce en las áreas económica, ambiental y social, procurando que las generaciones futuras cuenten con mejores, o al menos las mismas, condiciones de desarrollo que las actuales, conscientes de que aún nos queda mucho por recorrer en este camino, pero con toda la disposición de hacerlo de la mejor manera, basados en el concepto de mejoramiento continuo.

Es así como lo más significativo en esta área, en el último período, ha sido la integración de la Responsabilidad Social en el corazón de la institución, al posicionarla como uno de los tres ejes de acción del Ejército, siendo el primero la Defensa, el segundo la Seguridad y Cooperación Internacionales y el tercero, la Responsabilidad Social Institucional.

Del mismo modo, se ha hecho un importante esfuerzo por aumentar la contribución del Ejército al desarrollo del país y a la cohesión y unidad nacional.

Este segundo reporte del Ejército, da cuenta de los dos últimos años de gestión institucional, con el compromiso que en adelante este informe a la sociedad se hará en forma anual, tras la fecha de publicación de los Estados Financieros Consolidados, de manera de mejorar el acceso a la información y poder hacer más eficiente el método de medición de la gestión en esta área.

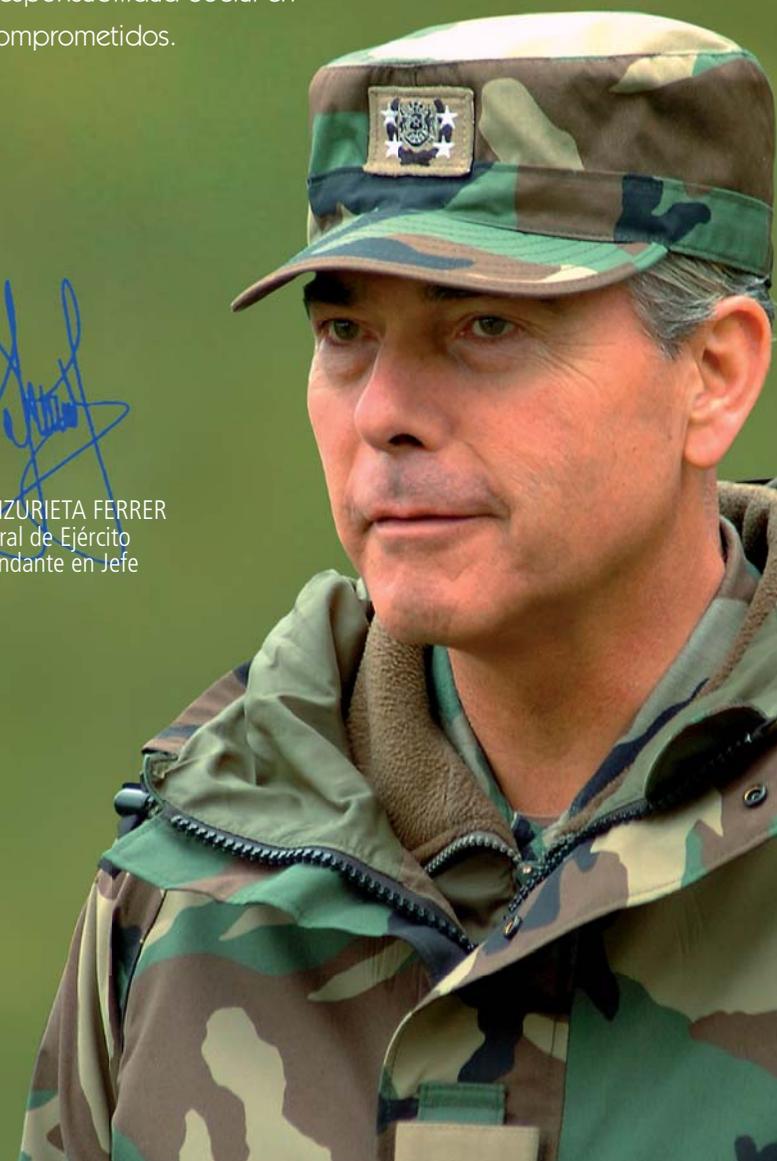
Es así como nuestra institución se suma al interés nacional e internacional de contar con organizaciones más transparentes, confiables, creíbles, capacitadas y responsables. Transparencia que muchas veces no es fácil de asumir, porque implica dar a conocer públicamente no solo aquello que está bien hecho –que va más allá de la norma y que por cierto enorgullece a la institución– sino también aquellos aspectos donde han existido falencias.

Estamos convencidos que este ejercicio hace posible mejorar los procesos, aumentar la credibilidad externa e interna y el espíritu de apertura y de conocimiento de una labor particular, como lo es la profesión militar, entre sus diversos grupos de interés, lo que colabora a que cada día lo civil-militar se encuentre más cercano e integrado para cooperar al logro de un objetivo común: el progreso de Chile para que todos puedan desarrollar el máximo de sus capacidades en un ambiente de paz y seguridad.

Extiendo una invitación a los lectores de este reporte, a conocer al Ejército de Chile y su labor más allá de su misión primordial: la Defensa, quedando a la espera de sus comentarios y sugerencias, los que serán un aporte en el camino de la Responsabilidad Social en que estamos comprometidos.



ÓSCAR IZURIETA FERRER
General de Ejército
Comandante en Jefe





Capítulo I

PERFIL DEL Reporte

● Perfil del Reporte

Transcurridos dos años desde el lanzamiento del primer reporte de Responsabilidad Social del Ejército, el que consideró la gestión institucional de los años 2006 - 2007, presentamos el segundo, correspondiente a los años 2008 - 2009, como una manera de ratificar la voluntad institucional de integrar la Responsabilidad Social (RS) en las diversas áreas de su gestión.

Este reporte, elaborado bajo los principios y la metodología del *Global Reporting Initiative*, en su versión G-3, da cuenta del trabajo que el Ejército ha desarrollado en las dimensiones social, económica y medioambiental, en forma bienal de modo de transparentar su quehacer y, asimismo, como un sistema de mejoramiento continuo de su gestión en esta área.



El documento 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, de 28 de diciembre de 1978.

Para determinar la materialidad de los indicadores que se cubrirían en este reporte, se tomaron en consideración

aqueellos vinculados a la misión institucional y a sus orientaciones en relación a la RS, así como la relevancia de ellos para los grupos de interés del Ejército. En este contexto, cabe señalar que, dada la diversidad de actividades que desarrolla la institución, así como por su amplio despliegue

territorial, el Ejército cuenta con múltiples grupos de interés, de los cuales, tras un trabajo de mapeo se determinó a once de ellos como los principales, y con quienes existe la siguiente forma de relación:

GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON EL GRUPO	MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO
INTEGRANTES DEL EJÉRCITO CHILENO	Boletines institucionales. Revistas institucionales. Intranet. Sitio WEB. Diarios murales. Blog institucional.	Reuniones informativas con el mando. Encuestas de bienestar. Encuestas de clima interno. <i>Focus Groups</i> . Proceso de calificación. Entrevistas.
GOBIERNO Y AUTORIDADES DEL ESTADO	Sitio WEB. Revistas institucionales.	Visitas a Unidades. Visitas en terreno. Reuniones y diálogo permanente con autoridades correspondientes.





GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON EL GRUPO	MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO
COMUNIDADES LOCALES	Publicación de información en medios de comunicación. Sitio WEB.	Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE). Invitaciones a la comunidad a exposiciones, representaciones, presentaciones de las bandas. Participación en ferias y eventos comunales. Día de las Puertas Abiertas en todas las Unidades. Reuniones con diversos representantes de la comunidad. Oficinas de Relaciones Públicas. Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas. Encuestas de opinión.
PROVEEDORES	Portal Chilecompra. Avisos por la prensa. Sitio WEB.	Procesos de licitación. Reuniones. Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas.



GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON EL GRUPO	MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO
FAMILIARES DE SOLDADOS CONSCRIPTOS	Sitio WEB. Revista El Soldado. Publicación de información en medios de comunicación.	Reuniones con los Comandantes de Unidades. Oficina de Asistencia al Soldado Conscripto. Invitaciones a las Unidades. Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas. Oficinas de Relaciones Públicas.
ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES	Sitio WEB. Publicación de información en medios de comunicación.	Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE). Talleres académicos. Seminarios. Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas. Reuniones periódicas o esporádicas. Oficinas de Relaciones Públicas.









GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON EL GRUPO	MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO
<p>MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL</p>	<p>Sitio WEB. Comunicados de prensa. Puntos de prensa. Encuentros con la prensa.</p>	<p>Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE). Reuniones periódicas o esporádicas. Cursos o diplomado de corresponsales de Ejército. Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas. Oficinas de Relaciones Públicas. Visitas a las Unidades. Visitas a terreno. Seminarios. Talleres académicos. Reuniones informales con la prensa.</p>
<p>UNIVERSIDADES Y CENTROS DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>Sitio WEB. Revistas institucionales. Publicación de información en medios de comunicación.</p>	<p>Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE) Seminarios. Talleres académicos. Realización de memorias y prácticas profesionales. Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas. Oficinas de Relaciones Públicas. Participación en ferias de educación. Reuniones periódicas o esporádicas.</p>



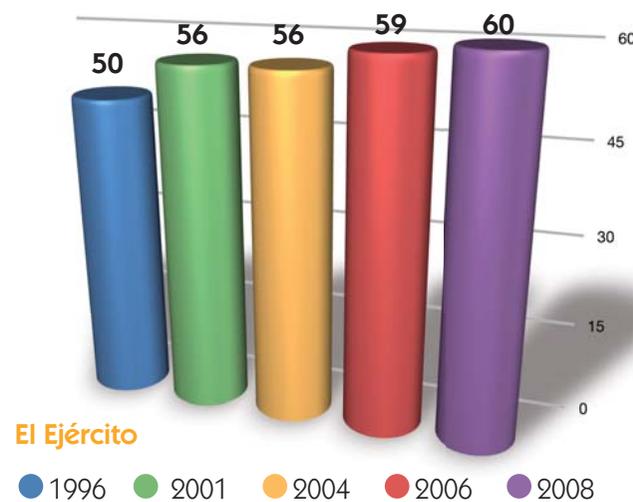


GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON EL GRUPO	MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO
<p>JUVENTUD</p>	<p>Sitio WEB. Publicación de información en medios de comunicación.</p>	<p>Concurso El Ejército de los Chilenos. Visitas a las Unidades. Seminarios. Talleres académicos. Participación en ferias de educación. Programa Soldado por un Día. Día de Puertas Abiertas en todas las Unidades. Encuestas. Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas. Reuniones periódicas o esporádicas. Oficinas de Relaciones Públicas.</p>
<p>FUERZAS ARMADAS</p>	<p>Sitio WEB. Revistas institucionales. Publicación de información en medios de comunicación.</p>	<p>Ejercicios. Intercambios profesionales. Seminarios. Talleres académicos. Diplomados y cursos. Reuniones. Visitas a las Unidades.</p>

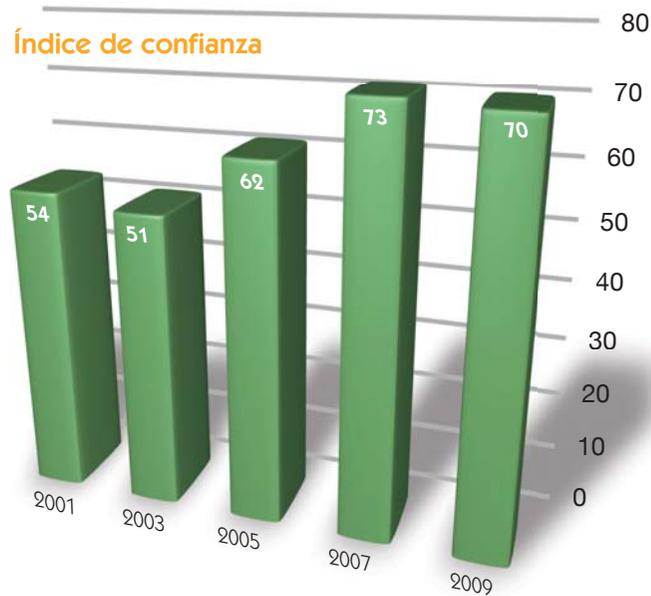


GRUPO DE INTERÉS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON EL GRUPO	MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO
COMUNIDAD INTERNACIONAL	Sitio WEB. Publicación de información en medios de comunicación.	Intercambios profesionales. Reuniones internacionales. Reuniones con Agregados Militares. Cursos en el extranjero. Seminarios. Talleres académicos.

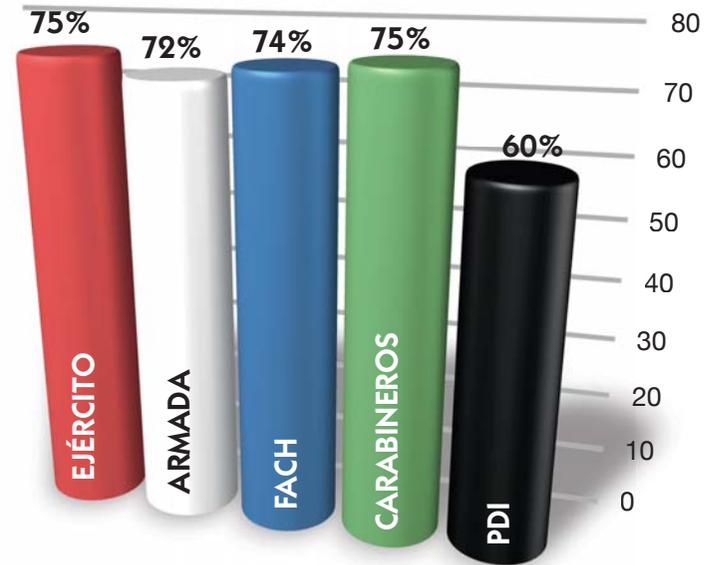
Para conocer la percepción de la opinión pública acerca del Ejército, este realiza periódicamente una encuesta a través de la empresa Adimark, en la que se puede apreciar que la institución cuenta con el siguiente nivel de confianza:



Asimismo, el estudio de marcas realizado por la consultora TheLab Y&R – BAV (Brand Asset Valuator), dado a conocer en agosto de 2009, revela que entre 2007 y 2009 hubo una pérdida general de confianza en las instituciones nacionales de cualquier orden. En dicho periodo, las Fuerzas Armadas, en promedio, tuvieron una baja de 10,33 puntos, donde el Ejército bajó solo tres puntos. No obstante, si se analizan los datos de esta encuesta de opinión desde 2001 a la fecha, el Ejército presenta una de las mayores alzas de percepción de confianza aumentando 15 puntos, al alcanzar un índice de 70, donde 100 representa el máximo de confianza.



Del mismo modo, el Ministerio de Defensa Nacional, en agosto de 2009, encargó a la empresa “Demoscópica” una encuesta nacional, urbana y rural, que consideró un universo de 2000 encuestados, sobre percepción pública de las principales instituciones y organizaciones chilenas, en la cual el Ejército fue considerado por un 75% de los encuestados, como una institución confiable y creíble.



Cabe destacar que para la realización de este reporte se tomó contacto con algunos grupos de interés del Ejército, con el objeto de, en lo posible, integrar sus perspectivas en esta versión, o generar instrumentos que satisfagan sus

inquietudes, asumiendo como desafío, a futuro, el hacerlo con representantes de todos ellos. Con esta finalidad se realizaron reuniones con representantes de los medios de comunicación, encuestas a integrantes de la institución y entrevistas a especialistas en materias de RS.

Algunos de estos aportes están relacionados con la importancia del diseño, de hacer un reporte amigable y cercano a todo público, la inclusión de testimonios, así como continuar dando a conocer los impactos institucionales y la gestión del Ejército en áreas de poco conocimiento pú-



blico. Respecto a la periodicidad, recomendaron que este informe sea anual en vez de bienal, como es en la actualidad, lo que se efectuará a partir del reporte de 2010, el que se difundirá, cada vez, tras la publicación de los Estados Financieros Consolidados de la institución.

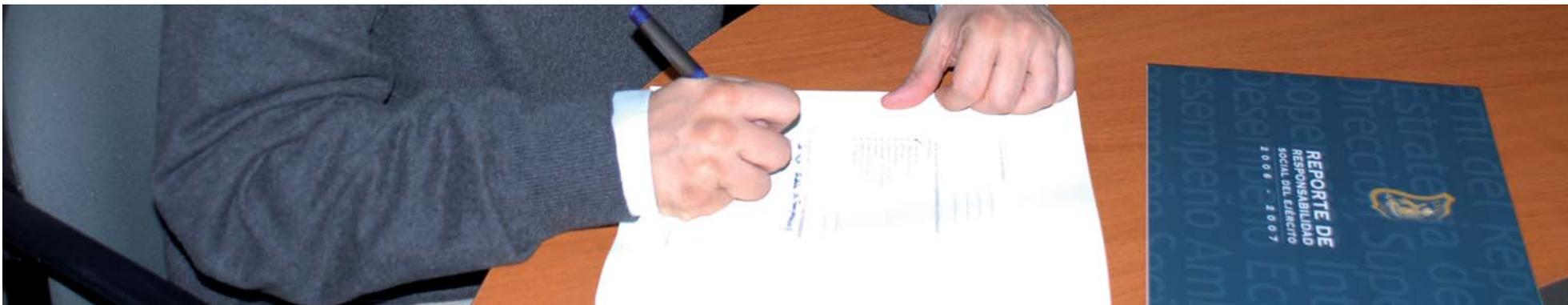
Todos los entrevistados concordaron en que el reporte contribuye a la transparencia institucional y, por tanto, genera mayor confianza en el público y la sociedad en general. Asimismo, es importante establecer que pese a que todos los ejemplares del Primer Reporte de RS fueron distribuidos, agotándose la edición por solicitud de los interesados, no

se recibió ningún cuestionario de retroalimentación de los que iban anexados con este fin.

Con respecto a la información contenida en el reporte, se puede señalar que esta es el resultado de un proceso participativo y transversal de la institución, a través de grupos de trabajo especializados, que se constituyeron con el fin específico de apoyar el levantamiento y la recopilación de datos relativos al desempeño económico, social y ambiental del Ejército. Estos fueron autenticados y confirmados por los mandos responsables de las unidades pertinentes

y se encuentran respaldados en la correspondiente documentación, para efectos de verificación. Cuando ha existido algún cambio en las técnicas de medición se ha dejado constancia en la tabla respectiva.

En este documento se encuentra inserta una encuesta de opinión para medir las percepciones acerca de sus contenidos, para contribuir al proceso de consulta e interacción con los públicos de interés y permitir la mejora de futuras versiones del Reporte de Responsabilidad Social del Ejército.



Este reporte será publicado en el sitio electrónico del Ejército www.ejercito.cl. Para mayor información, consultas o sugerencias en relación a este podrán contactarse con:

responsabilidad.social@ejercito.cl





Capítulo II

EL EJÉRCITO de Chile

● El Ejército de Chile

MANDATO CONSTITUCIONAL

El Ejército de Chile es una institución que forma parte de las Fuerzas Armadas conforme a lo establecido en la Constitución Política de la República de Chile, en el Capítulo XI “Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública” en los artículos 101 al 105. El Art. 101 señala que “Las Fuerzas Armadas, dependientes del Ministerio encargado de la Defensa Nacional, están constituidas única y exclusivamente por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Existen para la defensa de la patria y son esenciales para la seguridad nacional”. Asimismo, la Carta Fundamental establece su carácter de obedientes y no deliberantes, profesionales, jerarquizadas y disciplinadas.

Misión

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

Visión

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



LOS VALORES Y LAS VIRTUDES MILITARES

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 se pertenece, a los superiores, camaradas, subordinados y subalternos.

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

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

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

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





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

Integridad: Probidad, honradez, honestidad y rectitud que llevan a actuar permanentemente con honor, 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 les ha dado y que tiene su máxima expresión en la Constitución Política de la República.

Este conjunto de virtudes pueden ser practicadas y desarrolladas por todo ciudadano, pero al militar le son demandables por la sociedad, sus autoridades y la jerarquía militar, pues si carece de ellas no está en condiciones de cumplir con su deber.





Las bases conceptuales y los principios esenciales en que se funda el quehacer de la institución se expresan en:

Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas:

Aborda 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).

Además, existen algunos documentos que también orientan el desempeño del personal institucional a saber:

La Ordenanza General del Ejército, orientada a establecer un código de conducta, comportamiento y costumbres militares, sustentado en valores morales que configuran una sólida ética profesional.

La Doctrina Operacional del Ejército Chileno es el conjunto de conceptos, principios, normas, funciones, procedimientos y directrices fundamentales que orientan la organización, preparación y empleo de la fuerza terrestre. Representa la razón fundada que perfila la forma de razonar y combatir de las unidades. Alcanza al quehacer de la fuerza terrestre en todos sus aspectos y genera una cultura profesional común. Sirve de base para currículos docentes de los cursos formativos y de capacitación, representando además el estándar en materia de liderazgo y entrenamiento para el combate. Este capital intelectual, que proporciona el sustento para la forma en que el Ejército lleva adelante las acciones que tienen relación con el empleo de la fuerza terrestre, se basa en los resultados de los procesos de in-

vestigación, experimentación, así como en las experiencias propias de otros ejércitos.

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

Dentro del mapa jerárquico de la Doctrina Operacional, se encuentra:

“El Ejército y la Fuerza Terrestre”, ubicada en el nivel más alto, sintetizada en un solo texto, y la **“Doctrina de Combate”**, en el nivel siguiente, correspondiendo a la suma de reglamentos, manuales y cartillas que completan este cuerpo de principios institucionales.

Además, se presentan otros cuerpos normativos que la complementan, como las **“Disposiciones para el Fun-**





cionamiento de la institución”, las que concentran todas aquellas reglas y procedimientos que tienen atinencia a actividades que no se relacionan con la organización, preparación y empleo de la fuerza terrestre.

Como soporte de estos cuerpos doctrinarios, existe lo que se denomina internacionalmente el “Derecho Operacional”, representado por el conjunto de normas jurídicas extraídas del ordenamiento jurídico vigente, nacional e internacional que regulan las operaciones militares.

Política Comunicacional del Ejército

El Ejército, consciente del valor de la comunicación como un elemento central para vincularse con la sociedad a la cual sirve y de la que forma parte, ha fomentado los procedimientos y el aprendizaje institucionales en el área de la comunicación corporativa contando con una política específica para esta área.

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:



Asimismo, define los encargados de la comunicación de acuerdo a sus niveles de acción y asigna al Departamento Comunicacional del Ejército la responsabilidad central de la comunicación institucional.



Los principios y normas, dados a conocer precedentemente deben ser conocidos por todos los integrantes de la institución, ya que constituyen parte fundamental de su formación y ejercicio profesional.

UN EJÉRCITO SOCIALMENTE RESPONSABLE

El Ejército orienta su planificación, preparación y recursos a desarrollar la capacidad de contar con una fuerza terrestre eficiente, suficiente y sustentable, capaz de cumplir eficazmente sus misiones en el ámbito de la disuasión y de la cooperación internacional; contribuyendo a su vez, al progreso y desarrollo nacionales en armonía con la sociedad chilena.

Con este objetivo, se encuentra desplegado a lo largo de todo el territorio nacional y realiza múltiples actividades en diversas áreas de gestión. En este contexto, el Ejército está

consciente de que puede generar fuertes impactos a nivel económico, social y ambiental, buscando atenuar, compensar y/o eliminar aquellos negativos y fortalecer los que son positivos. Con este fin, sin desnaturalizar la función militar, la institución pone sus capacidades a disposición de la sociedad para contribuir a su desarrollo y cohesión.

Para cumplir con su misión el Ejército requiere ineludiblemente ser respetado, conocido en sus acciones, querido y valorado por la sociedad a la cual se debe, porque en ella se encuentra su base, raíz y sentido, por lo que ser socialmente responsable se entiende como un compromiso ético institucional. En este sentido, el Ejército comprende que se encuentra en un permanente escrutinio social, y valora que así sea, porque se constituye en un impulso más para realizar un continuo ejercicio de transparencia y mejoramiento de su gestión, que satisfaga las expectativas de la comunidad nacional.





Si bien la institución a lo largo de sus 200 años de historia ha estado siempre presente en la contribución al desarrollo nacional, comprende que asumir la integración de la Responsabilidad Social a su gestión, implica múltiples desafíos, pero sobre todo la oportunidad de contar con un Ejército más cercano a la sociedad.

Es así como los propósitos de la Responsabilidad Social Institucional se centran en: responder a la confianza que la sociedad le deposita; contribuir al desarrollo y a la preservación del alma nacional; contribuir al bienestar de sus integrantes en el ejercicio de su vocación profesional y cooperar activamente a la preservación del medioambiente, conciliando todo ello, con un eficiente cumplimiento de su misión fundamental: la defensa.



La Responsabilidad Social del Ejército se orienta a:

Implementar, promover y gestionar la responsabilidad social en el Ejército en forma transversal, es decir, integrada en sus diversas áreas de gestión, por medio de un comportamiento transparente y ético que coopere al desarrollo de la sociedad y a la unidad nacional; contribuir a la calidad de vida laboral de los integrantes de la institución; colaborar con la conservación del medioambiente, considerando las expectativas de sus grupos de interés, sin desnaturalizar la función militar.

En el periodo 2008 - 2009 puede haber existido retrocesos, mantención o logros en los diversos indicadores que cubre este nuevo reporte, pero, el avance está logrado en el posicionamiento que la responsabilidad social ha adquirido en la institución. Lo que también queda de manifiesto en las diversas publicaciones de prensa que se han referido a este proceso; en la participación en el Comité Espejo para la elaboración de la Norma ISO 26.000, como miembro observador; en los estudiantes de pre y posgrado que se han interesado en la materia para sus tesis; en las conferencias a las que el Ejército ha sido invitado a participar, tales como: “El Reporte de Responsabilidad Social del Ejército de Chile”

en el *workshop* internacional del Grupo Gobierno: “El Rol del Gobierno en la Responsabilidad Social”, desarrollado con anterioridad a la Plenaria Internacional de la ISO 26.000 en Chile; “Responsabilidad Social en la Administración Pública: el caso Chileno” en el Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Georgetown, EE.UU.; participación en el Primer Foro sobre Responsabilidad Social en el sector público, realizado por la Superintendencia de Seguridad Social; participación en el Diplomado “Gestión de Responsabilidad Social Empresarial”, dictado por la Universidad Católica de Valparaíso en conjunto con la Fundación Vincular, entre otros.





ESTRUCTURA DEL EJÉRCITO

Contrariamente a lo que la mayoría de las personas pudieran pensar, la razón de ser del Ejército no es la guerra, sino preservar la paz.

Es así como día a día todos sus integrantes se esfuerzan por 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.

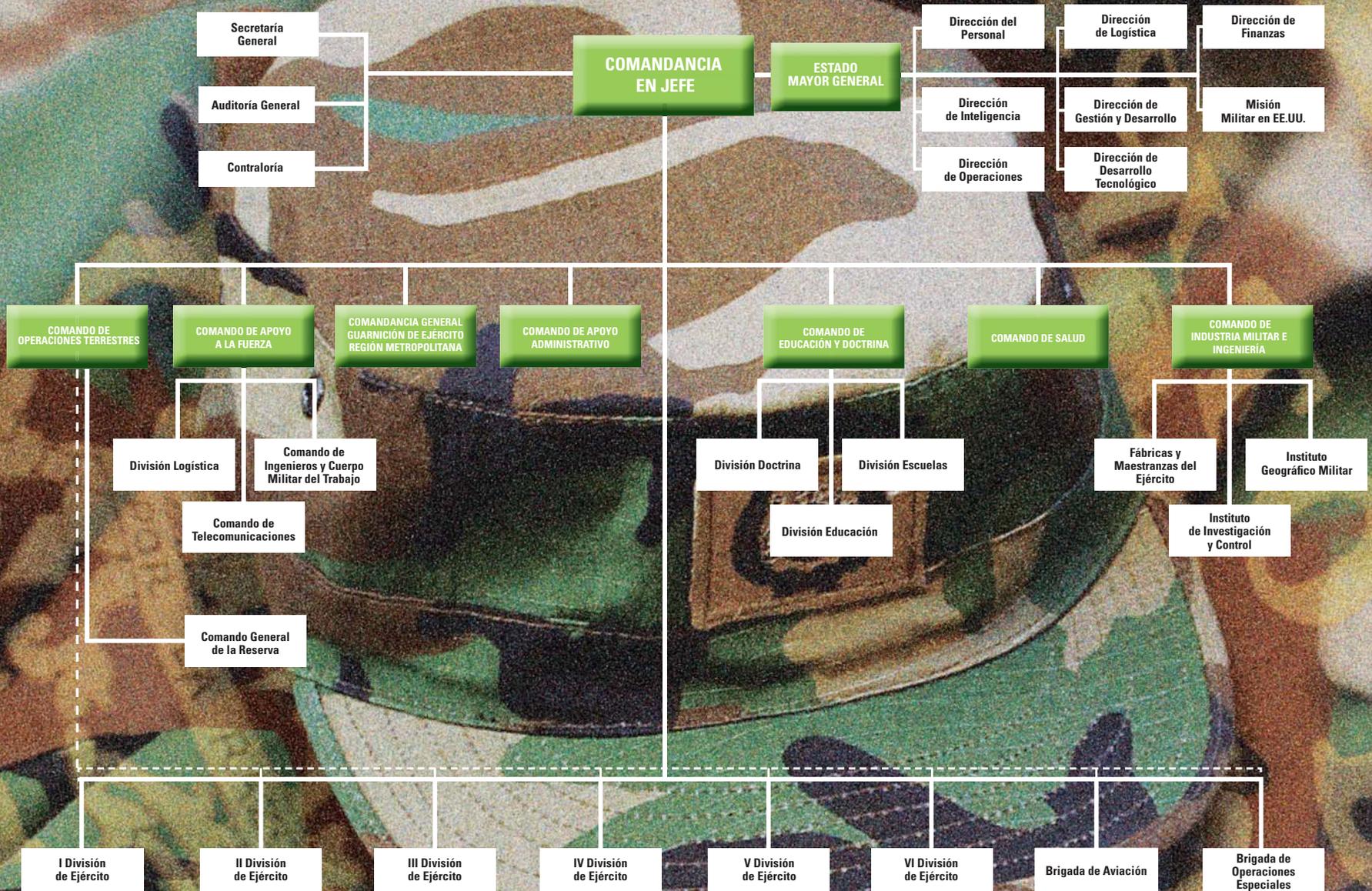
Para ello, la estructura del Ejército chileno cuenta con los siguientes tipos de organizaciones:

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



ORGANIGRAMA

2008 - 2009





Sede Principal

La Comandancia en Jefe y el Estado Mayor General del Ejército tienen su sede en Zenteno 45, Santiago.

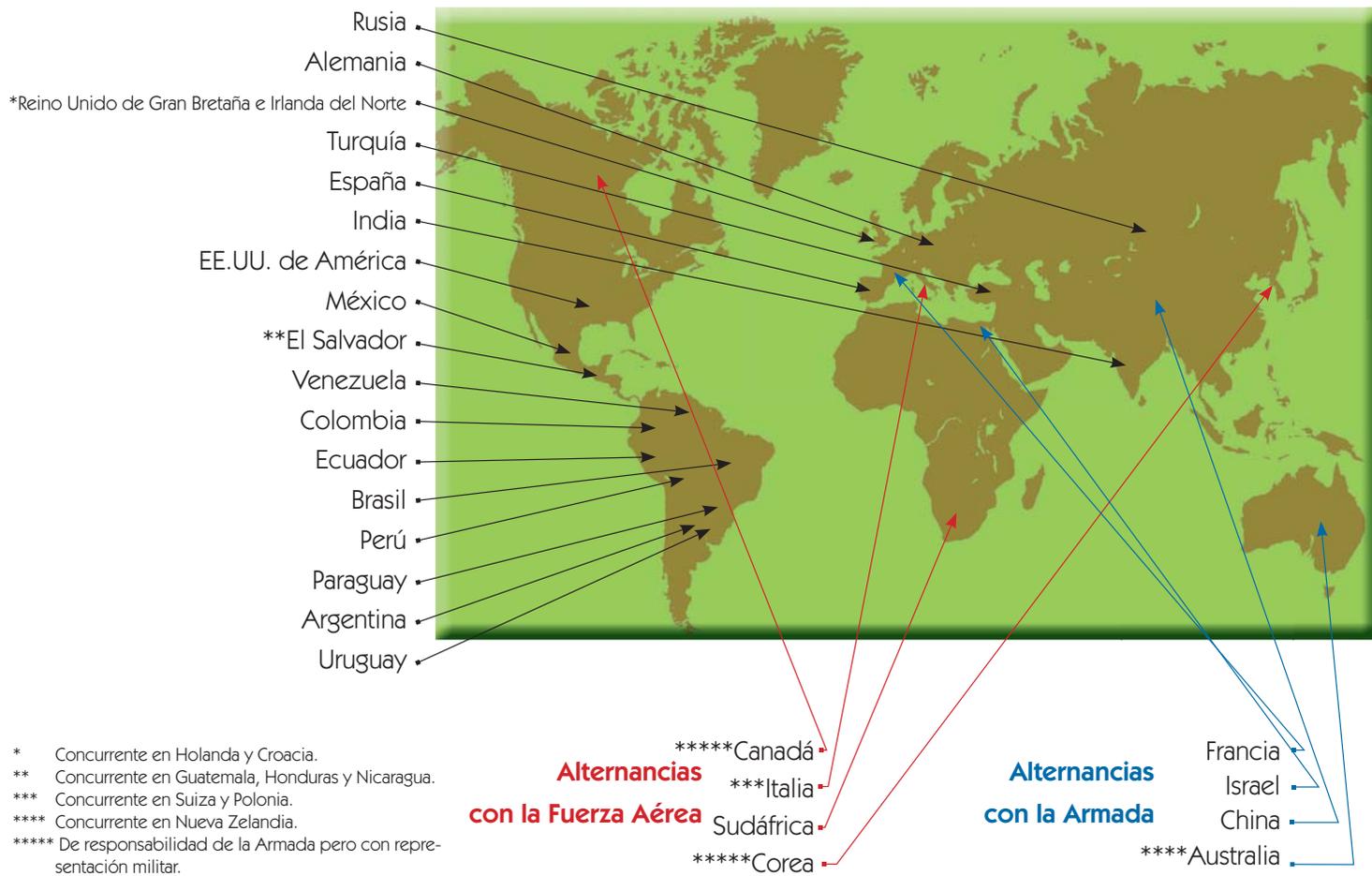
Presencia Internacional

En un escenario mundial globalizado el Ejército ha orientado sus acciones internacionales hacia dos grandes objetivos: El primero, dirigido a estrechar y profundizar vínculos con países amigos, apuesta a recoger y compartir experiencias y a difundir las propias capacidades. Así se genera y construye confianza mutua. El segundo objetivo busca satisfacer los compromisos de la Política Exterior y de Defensa de nuestro país. De esta forma se cumple con tratados internacionales, como el de la Convención de Ottawa, procediendo con el desminado progresivo de las áreas afectadas.



Además, el Ejército ha incrementado su participación en Misiones de Paz, en las que sus fuerzas actúan con un fuerte acento humanitario.

El Ejército mantiene agregaduras militares (2008 - 2009) en:



* Concurrente en Holanda y Croacia.
 ** Concurrente en Guatemala, Honduras y Nicaragua.
 *** Concurrente en Suiza y Polonia.
 **** Concurrente en Nueva Zelandia.
 ***** De responsabilidad de la Armada pero con representación militar.



Participación en ejercicios internacionales (2008 - 2009)

Nombre del Ejercicio	Organizado por	Participantes		
		2008	2009	Total
OMP "AMÉRICAS"	Comando Sur de EE.UU. de América.	8	54	62
"PANAMAX"	Comando Sur de EE.UU. de América.	16	8	24
"MARARÁ"	Comando de las Fuerzas Francesas de la Polinesia.	3	27	30
"AURORA AUSTRAL"	Ejercicio combinado entre Ejército de Chile y de Argentina.	22	270	292
Total				408

Cumplimiento del Tratado de la Convención de Ottawa: Desminado Humanitario

Como Estado Parte de la Convención de Ottawa, incorporada como ley de la república por D/S de fecha 9 de marzo de 2002 –luego de su ratificación ante la ONU el 10 de septiembre de 2001– Chile ha continuado materializando las actividades de desminado humanitario, bajo la coordinación de la Comisión Nacional de Desminado Humanitario (CNAD), creada con fecha 2 de mayo de 2002.

En este ámbito el Ejército ha proseguido orientando su accionar –luego de la destrucción de las minas antipersonal en stock, efectuada el 2003– a la remoción y destrucción de las minas antipersonal que se encuentran sembradas en los campos minados ubicados en su zona jurisdiccional.

Hasta el año 2008 los trabajos de levantamiento fueron realizados solo mediante el procedimiento de levantamiento manual (despeje manual) por parte de las secciones de desminado manual activadas en la VI, I y V DEs (Divisiones de Ejército). (1 por Unidad de Armas Combinadas (UACs)).





Incorporación de equipos mecánicos a la estructura operacional

El año 2009, y luego de un proceso de instrucción y entrenamiento realizado en 2008, se activaron en las UACs. que se indican en el cuadro siguiente 5 equipos de desminado mecánico (2 pesados y 3 medianos), con material adquirido por la CNAD, con recursos financieros provistos por el CONSUDENA.

UAC	Tipo de equipo	Tipo de máquina
I DE	1 Equipo Desminado Pesado	Máquina Minewolf
	1 Equipo Desminado Mediano	Máquina Bozena Nº 5
VI DE	1 Equipo Desminado Pesado	Máquina Minewolf
	1 Equipo Desminado Mediano	Máquina Bozena Nº 5
V DE	1 Equipo Desminado Mediano	Máquina Bozena Nº 5



Máquina Bozena Nº 5



Máquina Minewolf

La incorporación de los medios mecánicos a la estructura operacional de desminado del Ejército ha permitido realizar despejes mecánicos de Campos Minados (CMs) y Áreas de Peligro (APs) y, junto a ello, iniciar los trabajos de certificación mecánica de los CMs y APs ya levantados; fase, esta última, indispensable para considerar las zonas respectivas como libres de minas.

Por otra parte y en este mismo ámbito, es importante considerar la resolución adoptada por el CJE. de activar, a partir del año 2010, una 2ª sección de desminado manual en la VI DE, lo que permitirá incrementar el rendimiento de los trabajos que se realizan en la zona jurisdiccional de la citada UAC.





AREA DE CONTROL

11113

La situación del desminado humanitario en lo que compete al Ejército, se puede sintetizar al 30 de octubre del 2009 como sigue:

Trabajos de desminado realizados los años 2008 y 2009:

Lugar	CMs levantados el año 2008	Minas levantadas		CMs levantados el año 2009	Minas levantadas		CMs levantados en el período	Minas levantadas	
		AP	AT		AT	AP		AT	AP
I Región	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II Región	6	2.874	632	2	921	185	8	3.795	817
XV Región	1	731	1.003	-	-	-	1	731	1.003
XII Región	-	-	-	2	3.642	1.215	2	3.642	1.215
Totales	7	3.605	1.635	4	4.563	1.400	11	8.168	3.035

CMs: Campos Minados - AP: Minas Antipersonal - AT: Minas Antitanque

**Estado de avance general de los trabajos de desminado de responsabilidad de la institución
 (no incluye 378 minas antipersonal detectadas y destruidas en Baquedano)**

Lugar	Total CMs sembrados al año 2002	Total CMs levantados	Porcentaje de CMs levantados	Total de minas levantadas	
				AP	AT
I Región	7	1	14,3%	124	-
II Región	52	18	34,6%	9.652	1.987
XV Región	95	11	11,6%	10.814	5.060
V Región	1	1	100%	125	21
XII Región	11	3	27,3%	3.640	1.844
Totales	166	34	20,5%	24.355	8.912





Como se observa en el cuadro precedente, el Ejército ha levantado, al 30 de octubre del año 2009, un total de 34 CMs. de un total de 166 CMs. sembrados al año 2002, lo que constituye un avance porcentual del 20,5%, con un muy bajo índice de accidentabilidad, al mantenerse como evento de esta naturaleza solo el lamentable accidente que afectó a un Clase de dotación del Batallón de Ingenieros N° 6 Azapa, quien ya se encuentra recuperado y trabajando en su Unidad.

Desde la perspectiva del control de calidad, los trabajos realizados han sido inspeccionados y reconocidos por especialistas (Visita del Sr. Erick Tollefsen, especialista en tecnología de acción contra minas, efectuada en la primera quincena del mes de junio del 2009) del Centro Internacional de Desminado Humanitario con sede en Ginebra (GICHD), lo que permitió evaluar y validar los procedimientos de levantamiento y certificación de los campos minados en el territorio nacional por un organismo internacional competente, de tal manera de optimizar la metodología empleada y/o corregir las insuficiencias presentadas.

Trabajos en desarrollo

Levantamiento de CMs mediante despeje manual

Lugar	Trabajos en desarrollo	Ubicación	Total de minas sembradas		Total de minas levantadas	
			AP	AT	AP	AT
XV Región	1	Parque Nacional del Lauca	1.125	1.544	753	1.169
XII Región	2	Faro Méndez (IGTF)	732	1.517	0	0

IGTF: Isla Grande de Tierra del Fuego.

Levantamiento de CMs mediante despeje mecánico

Lugar	Trabajos en desarrollo	Ubicación	Total de minas sembradas		Total de minas levantadas	
			AP	AT	AP	AT
XV Región	1	Frente norte costero	1.090	701	36	28
	2	Parque Nacional del Lauca	60	-	1	-

Despeje y certificación mecánica de CM:

Lugar	Trabajos en desarrollo	Ubicación	Total de minas remanentes		Total de minas levantadas	
			AP	AT	AP	AT
XII Región	1	Bahía Azul (IGTF)	0	0	0	0

Al estado de avance de levantamiento de CMs se debe agregar la situación de levantamiento de las APs, como sigue:

Despeje y certificación mecánica de AP finalizada

Lugar	Trabajos en desarrollo	Ubicación	Total de minas remanentes		Total de minas levantadas	
			AP	AT	AP	AT
RM	Hijuela N° 4 Santa Amalia	Talagante - Malloco	238	-	0	-

Despeje y certificación mecánica de APs en desarrollo

Lugar	Área de Peligro	Ubicación	Total de minas remanentes		Total de minas levantadas	
			AP	AT	AP	AT
RM	Ex - Salitrera Chacabuco	Sierra Gorda	98	-	1	0
II Región	Dos Colinas	ZG de Chulacao	2	1	0	0





Participación en Operaciones de Paz

La participación de Chile en las operaciones de paz se remonta al año 1935. En sus inicios, la colaboración del Ejército consideraba solo la participación de oficiales de Estado Mayor quienes se desempeñaban como observadores militares. En la actualidad, esta cooperación se ha ampliado a unidades de diversa magnitud y composición.

MINUSTAH (United Nations Stabilization Mission Haiti)

El Batallón Chile es la fuerza conjunta Ejército - Armada de Chile que cumple actividades de mantenimiento de la paz y seguridad ciudadana en Haití. Opera desde sus diferentes cuarteles ubicados en Cap Haitien y Port de Paix, brindando, además, apoyo a la ciudadanía local mediante acciones cívicas.

Algunas de sus misiones específicas, entre otras, son realizar patrullajes diarios, tanto diurnos como nocturnos, escolta de autoridades, protección de cuarteles y puntos críticos, protección a la infraestructura humanitaria, proveer seguridad en lugares claves, apoyar y asistir a la Policía Nacional Haitiana (PNH), apoyo a las Unidades de Fuerza Policial (FPU) y Policía de Naciones Unidas (UNPOL).

La Compañía de Ingenieros de Construcción Horizontal,

integrada por miembros del Ejército de Chile y del Ejército de Ecuador, apoya a la comunidad haitiana con acciones de restauración, limpieza, construcción de drenajes y cunetas, nivelación de calles y caminos y con acciones cívicas de ayuda a la población, tanto en Puerto Príncipe como en Gonaïves.

Además de lo anterior, apoya a las fuerzas de la MINUSTAH, tanto en las acciones operativas como brindando apoyo técnico en sus campamentos, cumpliendo, entre otras, las siguientes misiones específicas: trabajos de estudios y levantamientos topográficos, traslado de material de relleno, compactación de calles y caminos, traslado de contenedores, construcción de pasarelas y de puentes, asfaltado, cálculos de material a utilizar, drenajes, nivelación de terreno, extracción, purificación y entrega de agua para la bebida.





UN 22567

UN

LE SAGITTAIRE
BARBER
P. 45





EUFOR (European Union Force) Bosnia y Herzegovina

La EUFOR es una fuerza militar bajo las órdenes del Consejo de la Unión Europea. En Bosnia y Herzegovina supervisa militarmente el cumplimiento de los acuerdos de Dayton, por la que se notificó el fin de la guerra en la ex Yugoslavia.

Durante el año 2003 el Ejército británico invitó al Ejército de Chile a participar de esta misión, con el fin de desplegar un contingente militar en conjunto con su fuerza de tarea en Bosnia y Herzegovina. Esta misión fue liderada por una Fuerza de Estabilización (SFOR) de la OTAN, para posteriormente ser dirigida por las fuerzas de paz de la Unión Europea. Posteriormente, en el año 2006, el Ejército británico se retiró y se comienza a operar con el Ejército de Holanda.

En la actualidad el contingente militar nacional es de veintiún hombres, cuyas tareas específicas, entre otras, son: mantener contacto con autoridades políticas, líderes religiosos, comunales, policiales y población en general en cada una de las "Obstinas" (Municipalidades) del área de misión respectiva. De igual forma, deben impedir la formación de grupos armados y prevenir la reaparición de la violencia. Hasta la fecha han participado 312 hombres y mujeres del Ejército de Chile en esta misión.

UNFICYP (United Nations Force in Cyprus) Chipre

La Fuerza de Naciones Unidas desplegada en Chipre fue creada bajo mandato de la ONU en 1964, con el fin de evitar la prolongación de la lucha entre las comunidades greco-chipriota y turco-chipriota. La UNFICYP permanece en la isla para supervisar las normas del alto del fuego, mantener la zona de contención y llevar a cabo acciones de carácter humanitario.

Durante el año 2003, en el marco de los acuerdos de confianza mutua con Argentina, se acordó el despliegue de una fuerza militar chilena en conjunto con tropas argentinas integrando la Fuerza de Tarea desplegada por ambas naciones en Chipre. Esta Fuerza de Tarea cumple, entre otras misiones, las de: patrullajes diurnos y nocturnos, informes del estado de los caminos en cuanto a su transitabilidad, escolta, evitar la reanudación de la lucha entre las comunidades, observar y reportar incidentes.

En esta misión han participado 131 integrantes de la institución. En la actualidad permanecen siete miembros del Ejército en el área de misión.



UNMOGIP (United Nations Military Observer Group in India y Pakistan)

El Grupo de Observadores Militares de Naciones Unidas en India y Pakistán fue creado en 1949 bajo mandato de la ONU, y desplegado en enero de ese mismo año con el objeto de supervisar el alto al fuego acordado entre ambos países en el estado de Jammu y Kashmir. Desde la reanudación de las hostilidades en 1971, la UNMOGIP supervisa el alto al fuego al que apela el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

Al observador militar le corresponde permanecer en todas las estaciones a lo largo de la línea de control en la frontera y asumir su mando.

El Ejército chileno ha participado en esta operación de paz desde su inicio, habiendo concurrido al área de misión un total de 152 oficiales.

UNTSO (United Nations Truce Supervision Organization) Medio Oriente

Esta misión fue creada en el mes de junio de 1948, siendo la primera operación de paz desplegada por Naciones Unidas dado los graves acontecimientos en el conflicto árabe - israelí. UNTSO fue establecida con el propósito de supervisar la tregua o cese del fuego en Palestina y asistir a las partes en cualquier otro acuerdo. El Ejército de Chile participa en esta misión desde sus inicios, con observadores militares que permanecen en Oriente Medio para supervisar el alto al fuego, los





acuerdos de armisticio, evitar que incidentes aislados alcancen mayores proporciones y ayudar a otras operaciones en la zona. Hasta la fecha, 94 integrantes del Ejército, se han comprometido con la paz, formando parte de la UNTSO.

En la actualidad la representación institucional es de tres oficiales, los que se desempeñan como observadores militares, correspondiéndole al más antiguo desempeñarse como Jefe de Personal en el Cuartel General de Naciones Unidas en la supervisión de la tregua en Siria e Israel.

Nombre Operación	Zona	Participantes	
		2006 - 2007	2008 - 2009
MINUSTAH	Haití (*)	1.271	991
EUFOR	Bosnia y Herzegovina	20	84
UNFICYP	Chipre	7	28
UNMOGIP	India - Pakistán	1	2
UNTSO	Medio Oriente	2	5
UNMIK (**)	Kosovo		1 Se designó un oficial desde 2008 hasta mayo 2009
TOTAL		1.301	1.111

(*) La Información de Haití incluye al total del personal del Ejército que se desempeña en MINUSTAH, tanto el Batallón Chile como la Compañía de Ingenieros y los integrantes del Cuartel General.

El despliegue de la Compañía de Ingenieros del segundo semestre del año 2009 está considerado para el año 2010.

(**) Misión de Administración Provisional de Naciones Unidas en Kosovo.



FORMA JURÍDICA DEL EJÉRCITO

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

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

- Ley N° 18.948, “**Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas**”, de 1990, que regula materias referidas a la organización de la institución, facultades de los Comandantes en Jefe, ingreso, carrera profesional, perfeccionamiento, calificaciones, ascensos, grados, jerarquías, mando, destinaciones, término de la carrera y materias de orden previsional.
- DFL (G) N° 1 de 1997, “**Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas**”, cuerpo normativo que regula en detalle las materias relativas a los derechos y obligaciones que tienen los integrantes de las instituciones de la Defensa Nacional.

- **Código de Justicia Militar**, normativa que establece los delitos de carácter militar y el procedimiento a que se sujetan los juicios que se siguen por los Tribunales Militares en la investigación de los mismos.
- DS. (G) N° 1.445 de 1951, **Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas**, cuya nomenclatura interna corresponde a DN-L 911, que a nivel reglamentario fija los deberes a que están sujetos los integrantes de las Fuerzas Armadas. Establece el catálogo de faltas a la disciplina y el procedimiento disciplinario militar.

Además, existe en el Ejército una gran cantidad de normas de carácter reglamentario, órdenes de comando, circulares, cartillas de procedimiento y otras destinadas a regular 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 que regula su actuación, tales como aquellas referidas a materias de contratación pública, probidad administrativa, fiscalización de la Contraloría General de la República y procedimientos administrativos.



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.

Territorio servido

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

La presencia de unidades militares en diferentes ciudades y guarniciones del país permite y propicia una fuerte vinculación con sus comunidades, con las que se procura mantener una constante comunicación y cercanía.





Despliegue territorial

TAMAÑO DE LA INSTITUCIÓN

a. Fuerza:

El Ejército está integrado por un grupo de profesionales que son oficiales, suboficiales, soldados profesionales, empleados civiles profesionales y técnicos y un grupo que año a año cambia, que son los soldados conscriptos, hombres y mujeres, que cumplen con el servicio militar y que en este periodo son 100% voluntarios. (El detalle de la composición se encuentra en el Capítulo V).

Año 2008: 40.266 hombres y mujeres.

Año 2009: 41.078 hombre y mujeres.

b. Ingresos presupuestarios netos a nivel institución:

Para el año 2008 M\$ 340.835.891, según la Ley N° 20.232, publicada en el Diario Oficial de 1 diciembre de 2007.

Para el año 2009 M\$ 372.933.020, según la Ley N° 20.314, publicada en el Diario Oficial de 12 diciembre de 2008.





c. Activos totales de la institución

Conforme a los Estados Financieros Consolidados del Ejército del año 2008, en el año 2007 el valor de los activos totales de la institución ascendió a M\$ 1.534.483.787. Para el ejercicio 2008 dicho valor fue de M\$ 2.154.287.675. Los antecedentes para el año 2009 se publicarán en los Estados Financieros Consolidados del Ejército durante el mes de mayo de 2010.

TAMAÑO Y ESTRUCTURA DE LA FUERZA

Conforme a lo previsto en el Plan de Desarrollo de la Estructura y Desarrollo de la Fuerza, durante el periodo se crearon, cerraron y/o trasladaron las unidades, reparticiones e instalaciones que se indican:

Año 2008

- En la guarnición de Arica se creó la 1ª Brigada Acorazada “Coraceros” y se recesó el Regimiento Reforzado N° 6 “Matucana”.
- En la guarnición de Pozo Almonte se creó la 2ª Brigada Acorazada “Cazadores” y se recesó el Regimiento Reforzado N° 2 “Cazadores”.

- En la guarnición de Iquique se creó el Centro de Entrenamiento de Combate Acorazado del Ejército.
- En la guarnición de Santiago se creó la Jefatura de Adquisiciones del Ejército.
- Se materializó el cambio del Regimiento de Telecomunicaciones N° 6 “Tarapacá”, desde Iquique a Pozo Almonte.
- En la guarnición de Chaitén se creó el Escuadrón Montado Independiente.
- En la guarnición de Santiago se creó el Centro Odontológico Militar “Inés de Suárez”.
- En la guarnición de Quillota se creó el Subcentro Médico “Quillota”, integrando la orgánica del Centro Médico Militar “Santiago Centro”.
- En la guarnición de Osorno se creó el Subcentro Médico “Osorno”, integrando la orgánica del Centro Médico Militar “Valdivia”.





- Se modificó la dependencia orgánica del Centro Odontológico Militar “La Reina”, pasando a depender de la Central Odontológica del Ejército.
- Se organizó y puso en funcionamiento, en todas las ciudades donde existe una unidad militar, la Oficina de Reinserción Laboral del Ejército, para apoyar al contingente que una vez que haya realizado el servicio militar desee voluntariamente ingresar al mundo laboral civil.
- Se crearon los Pelotones de Auxilio y Rescate de Montaña del Ejército (PARME), en los regimientos ubicados en las principales guarniciones del país.
- En la guarnición de San Bernardo se creó el Campo Militar “San Bernardo”, del General Carlos Prats González.
- Se materializó el cambio de la Escuela de Caballería Blindada, desde Quillota a Iquique.
- En la guarnición de Santiago se creó el Comando General de la Reserva.
- Se materializó el cambio del Regimiento de Caballería Blindada N° 1 “Granaderos”, desde San Bernardo a Quillota.
- Se materializó el cambio del Grupo de Artillería N° 1 “Tacna”, desde Linares a San Bernardo, constituyéndose en este último lugar como Regimiento de Artillería N° 1 “Tacna”.

Año 2009

- En la guarnición de Antofagasta se dispuso la creación de la 3ª Brigada Acorazada “La Concepción” y el receso del Regimiento Reforzado N° 20 “La Concepción”.
- En la guarnición de Punta Arenas se dispuso la creación de la 4ª Brigada Acorazada “Chorrillos” y del Regimiento Reforzado N° 10 “Pudeto” y el Receso del Regimiento Reforzado N° 15 “Dragones”, Regimiento de Infantería N° 10 “Pudeto” y Regimiento de Ingenieros N° 5 “Punta Arenas”.





- En la guarnición de Santiago se materializó el traslado del Hospital Militar a sus nuevas instalaciones construidas en la comuna de La Reina.
- Se materializó el cambio del Regimiento Logístico del Ejército N° 2 “Arsenales de Guerra”, desde Santiago a Colina.
- En la guarnición de Chillán se creó el Subcentro Médico “Chillán”, integrando la orgánica del Centro Médico Militar “Concepción”.
- En cumplimiento a la Ley N° 20.285, a partir de abril entró en funcionamiento la OTIPE (Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército).
- En la localidad de Cochrane se dispuso iniciar la construcción de la infraestructura militar y social que albergará la Compañía Andina “Cochrane”.
- Se dispuso a partir del 1 de enero de 2010 el cambio de denominación de las siguientes Altas Reparticiones y Unidades Independientes: Dirección de Operaciones del Ejército por Dirección de Planeamiento y Desarrollo del Ejército, y Agrupación de Seguridad

Militar del Ejército por Regimiento de Inteligencia del Ejército.

- Se modificó la denominación del Comando de Institutos y Doctrina, por Comando de Educación y Doctrina.
- Se modificó la denominación del Batallón Logístico N° 4 “Victoria”, por Batallón Logístico N° 3 “Victoria”.
- Se dispuso el cambio de denominación de los Batallones Logísticos, por Regimientos Logísticos Divisionarios.
- En la guarnición de Santiago se dispuso, a partir del 1 de enero de 2010, la creación de las siguientes Altas Reparaciones, Jefaturas y Divisiones (los respectivos decretos supremos se encuentran en trámite de firma en la Subsecretaría de Guerra): Dirección de Proyectos e Investigación del Ejército, Dirección de Relaciones Internacionales del Ejército, División de Mantenimiento y Jefatura Administrativa y Logística del Estado Mayor General del Ejército (EMGE).
- En la guarnición de Santiago se dispuso, a partir del 1 de enero de 2010, suprimir las siguientes Altas Reparaciones: Dirección de Gestión y Desarrollo del Ejérci-

to y Dirección de Desarrollo Tecnológico del Ejército, creándose la Dirección de Proyectos e Investigación del Ejército (DIPRIDE).

- Se dispuso el cambio de dependencia orgánica de la Jefatura de Sanidad del Ejército a la Dirección de Logística del Ejército, a partir del 1 de enero de 2010.

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 debido continuar readecuando su estructura organizacional para cumplir de mejor forma su misión esencial.

En dicho contexto, las modificaciones a las estructuras orgánicas y los cambios de asiento guarnicional en el período diciembre 2007 - diciembre 2009, que han experimentado las unidades identificadas previamente, no han hecho variar considerablemente los sistemas de vida de la población de una determinada ciudad o localidad que las guarnece, pero sí las unidades recientemente creadas han contribuido decididamente a su desarrollo, permitiendo además una mayor integración social y territorial del país.



Dirección Superior

El Ejército es dirigido por el Comandante en Jefe, con la asesoría del Alto Mando, compuesto por oficiales generales –la más alta jerarquía en la institución– quienes ocupan los cargos de mayor responsabilidad.

El Consejo de Generales, conformado por el Alto Mando del Ejército, constituye una instancia consultiva y asesora del más alto nivel institucional. Es un estamento de apoyo al proceso de toma de decisiones del Comandante en Jefe en materias de relevancia institucional.

Las decisiones asociadas al desempeño operacional y administrativo de carácter rutinario siguen la cadena de mando organizacional preestablecida.

La estructura superior del Ejército

- Comandancia en Jefe del Ejército.
- Estado Mayor General del Ejército.
- Comando de Educación y Doctrina.
- Comando de Apoyo a la Fuerza.
- Comando de Operaciones Terrestres.
- Otras organizaciones (Comandancia General de la Guar-

nición Ejército de la Región Metropolitana, Comando de Apoyo Administrativo del Ejército, y el Comando de Salud del Ejército).



El Alto Mando, en el periodo 2008 estuvo integrado por:

- **GDE. ÓSCAR IZURIETA FERRER**, Comandante en Jefe.
- **GDD. ALFREDO EWING PINOCHET**, Jefe del Estado Mayor General.
- **GDD. TULIO HERMOSILLA ARRIAGADA**, Comandante de Apoyo a la Fuerza y Comandante de Industria Militar e Ingeniería.
- **GDD. JUAN MIGUEL FUENTE-ALBA POBLETE**, Comandante de Institutos y Doctrina.
- **GDD. JORGE FUENZALIDA ROJAS**, Comandante de Operaciones Terrestres.
- **GDD. RICARDO ORTEGA PRADO**, Director de Inteligencia.
- **GDD. JULIO BAEZA VON BOHLEN**, Director de Logística.
- **GDD. CRISTIÁN LE DANTEC GALLARDO**, Director de Finanzas.
- **GDD. GONZALO SANTELICES CUEVAS**, Comandante General de la Guarnición Ejto. de la R. M., hasta el 3 de febrero.
- **GDD. GUILLERMO CASTRO MUÑOZ**, Comandante en Jefe de la II División.
- **GDB. EDUARDO ALDUNATE HERMAN**, Comandante de la División Escuelas.
- **GDB. ANDRÉS AVENDAÑO ROJAS**, Jefe de la Misión Militar de Chile en EE.UU. de América.





- **GDB. ALEJANDRO MARTÍNEZ BARRIOS**, Contralor hasta el 13 de abril y, a partir del 1 del mismo mes, Comandante General de la Guarnición Ejto. de la R. M.

- **GDB. EDUARDO GÁRATE NEUMANN**, Comandante en Jefe de la VI División.

- **GDB. ALEJANDRO MANDUJANO BRONFMANN**, Comandante de Salud y Jefe de Sanidad.

- **GDB. JUAN BARROS MADRID**, Obispo Castrense de Chile.

- **GDB. ÁLVARO GUZMÁN FREDES**, Comandante en Jefe de la I División.

- **GDB. GUILLERMO RAMÍREZ CHOVAR**, Comandante de la División Doctrina.

- **GDB. LUIS TORRES AGUIRRE**, Comandante en Jefe de la V División.

- **GDB. MARCOS LÓPEZ ARDILES**, Comandante de la División Educación.

- **GDB. HERNÁN MARDONES RÍOS**, Director de Operaciones.

- **GDB. IVÁN HERNÁNDEZ CAMBIASO**, Comandante de la Brigada de Operaciones Especiales.

- **GDB. RICARDO TORO TASSARA**, Director del Personal.

- **GDB. SERGIO GÓMEZ BANNURA**, Director General de Movilización Nacional.

- **GDB. ANTONIO CORDERO KEHR**, Director de las Fábricas y Maestranzas del Ejército.





- **GDB. JUAN ARAB NESSRALLAH**, Auditor General.

- **GDB. JOSÉ VALDIVIESO LASO**, Comandante de la División Logística.

- **GDB. LUIS LOBOS SANTOS**, Comandante en Jefe de la IV División.

- **GDB. PEDRO OLID MARTÍNEZ**, Director de Gestión y Desarrollo; Comandante General de la Guarnición Ejto. de la R. M. Suplente, entre el 4 de febrero y el 31 de marzo.

- **GDB. SERGIO VARELA SOLAR**, Comandante de Ingenieros y Jefe del Cuerpo Militar del Trabajo.

- **GDB. GUILLERMO PORCILE ARELLANO**, Secretario General del Ejército.

- **GDB. CARLOS ZIMMERMANN KÖNEKAMP**, Director de Desarrollo Tecnológico.

- **GDB. SERGIO BÉJARES VON CHRISMAR**, Comandante de la 1ª Brigada Acorazada “Coraceros”.

- **GDB. MARIO ARTEAGA VELÁSQUEZ**, Comandante de la 2ª Brigada Acorazada “Cazadores”.

- **GDB. GUILLERMO DEL CASTILLO PANTOJA**, Comandante de Apoyo Administrativo.

- **GDB. ANTONIO AGUILAR MORAGA**, Comandante en Jefe de la III División.

- **GDB. ÁLVARO POLLONI CONTARDO**, Comandante de Telecomunicaciones.

- **GDB. ANTONIO YAKCICH FURCHE**, Comandante de la Brigada de Aviación del Ejército.

- **GDB. ALESSANDRO CARTONI PRUZZO**, Comandante General de la Reserva.

El Alto Mando en el periodo 2009 estuvo integrado por:



GDE. Óscar Izurieta Ferrer
Comandante en Jefe



GDD. ALFREDO EWING PINOCHET
Jefe del Estado Mayor
de la Defensa Nacional



**GDD. JUAN MIGUEL FUENTE-ALBA
POBLETE**
Jefe del Estado Mayor General



GDD. JORGE FUENZALIDA ROJAS
Comandante de Operaciones
Terrestres



GDD. CRISTIÁN LE DANTEC GALLARDO
Comandante de Apoyo a la Fuerza
y de Industria Militar e Ingeniería



GDD. GUILLERMO CASTRO MUÑOZ
Comandante de Educación y Doctrina



GDD. ANDRÉS AVENDAÑO ROJAS
Director de Inteligencia



GDD. ALEJANDRO MARTÍNEZ BARRIOS
Comandante General Guarnición
de Ejército Región Metropolitana



GDD. EDUARDO GÁRATE NEUMANN
Comandante en Jefe de la
VI División de Ejército



**GDB. ALEJANDRO MANDUJANO
BRONFMANN**
Cdt. de Salud y Jefe de Sanidad



GDB. JUAN BARROS MADRID
Obispo Castrense de Chile



GDB. ÁLVARO GUZMÁN FREDES
Comandante en Jefe de la
I División de Ejército



GDB. GUILLERMO RAMÍREZ CHOVAR
Comandante de la División
Doctrina



GDB. LUIS HERNÁN TORRES AGUIRRE
Director del Personal



GDB. MARCOS LÓPEZ ARDILES
Comandante de la División
Escuelas y División Educación



GDB. HERNÁN MARDONES RÍOS
Director de Operaciones



GDB. IVÁN HERNÁNDEZ CAMBIASO
Director General
de Movilización Nacional



GDB. RICARDO TORO TASSARA
2º Comandante de la MINUSTAH



GDB. SERGIO GÓMEZ BANNURA
Director de Finanzas



GDB. ANTONIO CORDERO KEHR
Director de las Fábricas y
Maestranzas del Ejército



GDB. JUAN ARAB NESSRALLAH
Auditor General



GDB. JOSÉ VALDIVIESO LASO
Director de Logística



GDB. PEDRO OLID MARTÍNEZ
Director de Gestión y Desarrollo



GDB. SERGIO VARELA SOLAR
Comandante de Ingenieros y Jefe
del Cuerpo Militar del Trabajo



GDB. GUILLERMO PORCILE ARELLANO
Secretario General del Ejército



GDB. CARLOS ZIMMERMANN
KÖNEKAMP
Director de Desarrollo Tecnológico



GDB. SERGIO BÉJARES VON CHRISMAR
Comandante de la 1ª Brigada
Acorazada "Coraceros"



GDB. MARIO ARTEAGA VELÁSQUEZ
Comandante de la 2ª Brigada
Acorazada "Cazadores"



GDB. GUILLERMO DEL CASTILLO
PANTOJA
Cde. de Apoyo Administrativo



GDB. ANTONIO AGUILAR MORAGA
Comandante de la Brigada
de Operaciones Especiales



GDB. ÁLVARO POLLONI CONTARDO
Comandante de
Telecomunicaciones



GDB. ANTONIO YAKCICH FURCHE
Comandante de la
Brigada de Aviación Ejército



GDB. BOSCO PESSE QUAPPE
Comandante en Jefe de la
II División de Ejército



GDB. JUAN A. ECHAURREN GUARDA
Comandante en Jefe de la
V División de Ejército



GDB. JOZO SANTIC PALOMINO
Contralor



GDB. JORGE SALAS KURTE
Comandante de la
División Logística



GDB. CARLOS MEZZANO ESCANILLA
Comandante en Jefe de la
IV División de Ejército



GDB. JUAN BISKUPOVIC MOYA
Jefe de la Misión Militar
de Chile en EE.UU. de América



GDB. ELEUTERIO RAMÍREZ BEIZA
Comandante en Jefe de la
III División de Ejército



GDB. ALESSANDRO CARTONI
PRUZZO
Comandante General
de la Reserva

Nota:

GDE.: General de Ejército

GDD.: General de División

GDB.: General de Brigada



ERZITO DE CHILE

VI D.E.
2
PORES

TINS - ANZO

PA

JAR

COMUNICACIÓN CON EL ALTO MANDO

Por la naturaleza de sus funciones, el Ejército es una institución jerarquizada y las responsabilidades inherentes al mando se distribuyen en forma piramidal. La estructura organizacional y el concepto de “conducto regular” determinan las características de los procesos de toma de decisiones y de flujo de la información (Artículo N° 4 del Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas).

El conducto regular es una expresión de la jerarquía militar. Representa el mecanismo mediante el cual se transmiten las órdenes y disposiciones a los diferentes niveles jerárquicos de la institución. Asimismo, faculta a los subalternos para informar al escalón superior respecto del desarrollo o cumplimiento de las órdenes emanadas y hacer presente las observaciones o requerimientos a la autoridad, con las atribuciones reglamentarias para resolver en cada situación.

No obstante los conceptos de jerarquía y disciplina, el sistema de toma de decisiones razonado permite a cada miembro de la institución hacer presente su opinión o parecer respecto de un asunto concreto, sin que ello importe un abandono de la disciplina y verticalidad del

mando. Los subalternos tienen el derecho de exponer sus propios puntos de vista y criterios en el proceso; sin embargo, recae en el mando la responsabilidad de adoptar las decisiones, por las que deberá responder ante distintos organismos e instancias.

Existen también otras formas de comunicación, como reuniones periódicas de los mandos con el personal para abordar diversas áreas de interés institucional, en las que existe la oportunidad de presentar inquietudes o planteamientos a las jefaturas.

Como política adoptada por el mando en jefe del Ejército, este efectúa visitas a todas las unidades a lo largo del país, de manera de transmitir en forma directa sus orientaciones sobre el quehacer de la institución. En la misma instancia el CJE. se retroalimenta de las preocupaciones y sentimientos del personal.

Asimismo, la Comandancia en Jefe, así como todas las unidades de la institución y los organismos especialmente diseñados para recibir las consultas del público (OTIPE, Oficina de Información del Contingente, Oficinas de Relaciones Públicas) reciben habitualmente cartas, llamados y correos electrónicos enviados por la comuni-





dad con recomendaciones, indicaciones o sugerencias, que son estudiadas por la autoridad y analizadas por especialistas en las materias tratadas.

REQUISITOS PARA CONFORMAR EL ALTO MANDO

Desde los grados subalternos, los Oficiales deben cumplir una serie de requisitos de antigüedad, capacitación y desempeño para obtener el ascenso. A medida que se asciende en la organización se tienen mayores exigencias, a consecuencia de lo cual solamente el personal más capacitado y mejor evaluado tiene posibilidades de realizar tareas de conducción superior.

Para acceder al Alto Mando los Oficiales Superiores (Coroneles) deben cumplir requisitos, tales como:

- Ser Oficial de Armas o de los Servicios.
- Ser Oficial de Estado Mayor o Ingeniero Politécnico Militar (en el caso de los oficiales de línea).
- Tener a lo menos 31 años de servicio efectivos en la institución.
- Ser Coronel con un mínimo de cinco años en el grado.
- Haber sido propuesto por la Honorable Junta Calificadora de Selección de Oficiales Generales, en mérito de su trayectoria.
- Ser aprobado por el Presidente de la República, a proposición del Ministro de Defensa Nacional y del Comandante en Jefe del Ejército.



El Comandante en Jefe del Ejército es elegido por el Presidente de la República entre los cinco oficiales generales de mayor antigüedad. Permanece en su cargo por cuatro años, no pudiendo ser nombrado para un nuevo periodo.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución, el Presidente de la República, mediante decreto fundado e informando previamente a la Cámara de Diputados y al Senado, podrá llamar a retiro a los Comandantes en Jefe de las ramas de la Defensa Nacional, antes de completar su respectivo periodo.

Los sueldos están fijados por la Escala Única de Remuneraciones (EUR) para el personal de las Fuerzas Armadas, a partir de la cual se determina la que corresponde a cada integrante de la institución en función del grado, años de servicio, nivel de especialización, ubicación geográfica, etc.; en ningún caso se considera el pago de incentivos adicionales producto del desempeño organizacional.

Asimismo, la institución vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 18.575 “Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado” y posteriores modificaciones, especialmente en

lo relativo a la obligación de declarar intereses (todas las actividades profesionales y económicas desarrolladas) y del patrimonio de las autoridades de la institución y sus cónyuges, al momento de asumir sus respectivos cargos.

Estas materias también se encuentran debidamente resguardadas y previstas en los siguientes reglamentos:

- DNL - 911 “Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas”.
- RA (P) - 110 A “Ordenanza General del Ejército”.

ORGANISMOS DE ASESORÍA, SUPERVISIÓN Y CONTROL

El Ejército cuenta con una serie de mecanismos de 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.

Sin perjuicio de la propia estructura de control y supervisión interna, el Ejército está sometido a los organismos de control que el Estado de Chile tiene para regular el funcionamiento de sus instituciones.





La estructura de control y supervisión está conformada por las siguientes instancias:

- **Comandantes de todos los niveles de la institución**, por la responsabilidad que les cabe en la gestión de las unidades que tienen bajo su mando.
- **Contraloría del Ejército (COTRAE)**, controla los procesos contables y administrativos.
- **Comando de Operaciones Terrestres (COT)**, controla todos los procesos de instrucción y entrenamiento, de acuerdo a la planificación anual para cada Unidad del Ejército.
- **Comando de Apoyo a la Fuerza (CAF)**, controla todos los procesos de carácter logístico, de infraestructura, telecomunicaciones, ingenieros, medioambiente y prevención de riesgos, según la planificación anual de la institución.
- **Comando de Educación y Doctrina (CEDOC)**, controla lo relacionado a la doctrina, la investigación y la experimentación para el combate y todo el proceso de enseñanza y capacitación.

- **Auditoría General del Ejército (AUGE)**, constituye el nivel superior de asesoría en el área jurídica institucional.
- **Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE)**, da cumplimiento a la normativa sobre acceso a la Información Pública.

En lo que tiene relación directa con este reporte, a continuación se detallarán los aspectos principales de aquellos organismos relacionados con el control y supervisión en materias atinentes a la Responsabilidad Social.

Contraloría del Ejército, COTRAE

Es el organismo asesor del Comandante en Jefe en el proceso de control superior de la administración de todos los recursos monetarios institucionales. Su labor de control y fiscalización es ejercida en forma transversal en todos los niveles de la institución. Incluye la administración y gestión de los recursos financieros asignados, velando por el resguardo de la probidad, transparencia, la eficiencia y eficacia de su utilización. Amplía su acción a asignaciones extraordinarias decretadas por el Comandante en Jefe y el Comité Económico del Ejército.

Los objetivos específicos de la COTRAE son:

- a) Controlar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos en la Planificación Financiera Anual.
- b) Verificar que en el desempeño funcionario se dé estricto cumplimiento a las normas sobre probidad administrativa que contiene la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado.
- c) Controlar el grado de eficiencia en la gestión de la cobertura monetaria institucional, resguardando que su inversión se ajuste a la normativa interna vigente, a las disposiciones que regulan el accionar del sector público y a las leyes generales de la nación referida a ingresos, traspasos, inversión y gastos.
- d) Proponer procedimientos de auditoría para toda la cobertura monetaria institucional, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos impuestos en la Planificación Financiera.
- e) Mantener una estrecha relación y coordinación técnica con la Contraloría General de la República, por su papel y característica de organismo de Estado.
- f) Constituir el nexo permanente con los organismos contralores relevantes del sector de la Defensa Nacional y sector público, aprovechando las sinergias que emanen del conocimiento recíproco y experiencias compartidas.
- g) Establecer mecanismos adecuados para generar conocimiento acumulativo en los distintos centros financieros, buscando evitar la falta de continuidad en la aplicación de normas y políticas de administración de los recursos monetarios.

Auditoría General del Ejército (AUGE)

Cumple un papel asesor en cuanto a la juricidad de los actos y el fundamento legal de los convenios que realiza el Ejército. Su misión es asesorar al CJE. y a las autoridades institucionales en todas las materias específicas relacionadas con la aplicación del ordenamiento vigente. La misión de la AUGE se traduce en la elaboración de informes en derecho contra requerimiento específico de las autoridades institucionales pertinentes.

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.

En cuanto al fundamento legal de los convenios que se suscriben a nivel institucional, le corresponde el estudio y análisis de los proyectos o proposiciones de los instrumentos que se proyecta celebrar, para informar sobre la viabilidad de los mismos. Para estos efectos, se distingue si estos instrumentos son suscritos entre el Fisco-Ejército y otro órgano de la Administración del Estado, o bien con un particular:

- Con otros órganos de la Administración del Estado. Para determinar la procedencia de los convenios se tienen en cuenta los principios de cooperación, colaboración, coordinación y eficacia consagrados en el artículo 3°, inciso segundo, de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, sin perjudicar las actividades propias y programadas de la institución.
- Con entes privados. Se vela porque la materia objeto del convenio se encuentre dentro de la misión

institucional, y que esta no desnaturalice su misión principal.

Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE)

El 20 de abril del 2009 entró en vigencia la Ley N° 20.285 “Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la información de la Administración del Estado”, la que obliga a todos los organismos públicos a respetar y cautelar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos de la administración, así como la de sus fundamentos, y en facilitar el acceso de cualquier persona a esa información. Lo anterior se materializa a través de la Transparencia Activa y la Transparencia Pasiva.



Ello implica para la institución que todos los actos y resoluciones pueden ser consultados por cualquier persona natural o jurídica, salvo aquellos casos calificados por la misma ley como secretos o reservados, que se encuentran contemplados en sus artículos N° 21, 22 y 23.

Es así que el 16 de abril de 2009 el CJE. dispone mediante la Orden de Comando CJE JEMGE OTIPE (R) N° 6030/46 de 16.ABR.009, la creación de la "Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército" (OTIPE), dependiente de la JEMGE.

En la misma fecha se difunde en la institución la Circular CJE EMGE OTIPE (R) N° 6800/72, la que da a conocer las generalidades de la nueva institucionalidad y la forma como se dará satisfacción a la señalada normativa legal.



Sus funciones

La Ley N° 20.285 señala que los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, sus fundamentos, los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial, y los procedimientos que se utilicen para su dictación son públicos, salvo las excepciones contempladas en la misma ley y las previstas en otras leyes de quórum calificado; por tal razón, la OTIPE debe responder las solicitudes que formule cualquier persona, ya sea por medios escritos o por sitios electrónicos, siempre y cuando el requerimiento se enmarque en la norma legal.

Por otra parte, mensualmente debe reunir toda la información institucional que la ley obliga a publicar en el





banner “Gobierno Transparente”, tal como personal a honorarios, personal con contrato conforme al Código del Trabajo, escala de sueldos, adquisiciones no efectuadas a través del “Sistema de Compras Públicas”, marco normativo institucional, presupuesto asignado, resultado de auditorías y otros ítemes, la que es revisada en cuanto a forma y fondo y, finalmente, publicada en internet.

Cómo se accede a la OTIPE

Según lo establecido en la Ley N° 20.285, toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier órgano de la Administración del Estado, en la forma y condiciones que establece la citada ley.

El proceso para requerir una información pública en la institución (Transparencia Pasiva), se inicia con la formulación escrita por parte del peticionario (requirente), a través del Formulario N° 1 “De solicitud de Acceso a la Información Pública”, disponible en cada una de las 36 Oficinas de Recepción a lo largo del territorio nacional, o a través de la página Web institucional (banner “Gobierno Transparente”), donde se debe registrar el requirente y completar el formulario electrónico.

Para la conformación de las Oficinas de Recepción se aprovechó la infraestructura y personal de las Comandancias de Guarnición, el que recibió una adecuada preparación y capacitación en la materia, antes de la iniciación de sus actividades. Asimismo, la OTIPE mantiene una permanente comunicación con estas oficinas, lo que ha permitido aclarar dudas y orientar su trabajo.

El sistema fue estructurado de tal manera que toda solicitud que se haga en regiones, se envía a la Oficina Central de la OTIPE; única instancia –a nivel Ejército– encargada de determinar su admisibilidad, reunir la información solicitada, procesar dichos antecedentes y proponer la respuesta al JEMGE, quien es la única autoridad institucional facultada para dar respuesta a la información requerida.

Evaluación del Ministerio Secretaría General de la Presidencia

Esta cartera ministerial es la encargada –a nivel gobierno– de todo lo relacionado con las materias de transparencia de la función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado, motivo por el que fiscaliza y evalúa periódicamente la información que la totalidad

de los organismos públicos mantienen publicada en los respectivos portales, *banner* “Gobierno Transparente” (transparencia activa). En dicha evaluación el Ejército ha alcanzado un 97.04% de efectividad a noviembre de 2009, como asimismo mantiene estadísticas relacionadas con la capacidad de respuesta a las solicitudes y reclamos efectuados e imparte instrucciones acerca de la forma en que se debe dar cumplimiento a las diversas materias contempladas en la Ley N° 20.285.

Estadísticas

- El 38% de las solicitudes llegadas a la institución han sido efectuadas por periodistas que trabajan en distintos medios de comunicación social y/o centros de estudios.
- El 66% de ellas se han efectuado empleando el formulario electrónico, ubicado en el *banner* “Gobierno Transparente” del sitio web institucional.
- El 87% de las solicitudes proceden de la R.M.
- El tiempo de promedio de respuesta de la institución a los requerimientos es de 12 días.



- A noviembre de 2009 se han presentado 74 solicitudes en la institución, registrándose un aumento paulatino de estas.

Principales temas

A la fecha, los principales requerimientos demandan información sobre antecedentes de personal institucional, de adquisiciones en general y licitaciones para la adquisición de bienes o construcciones.

Contactos

Dirección Oficina Central OTIPE: Alameda N° 1174, Santiago.

Teléfono: 6932150

Citófono: 32150

Correo electrónico: transparenciaejercito@ejercito.cl



Contraloría General de la República

Adicionalmente, todas las unidades son sometidas a la fiscalización de la Contraloría General de la República, organismo que efectúa inspecciones a las Unidades del Ejército en forma aleatoria.

Gestión de Riesgos Ambientales

El enfoque del Ejército en materia de gestión de riesgos ambientales –en relación con la planificación operativa en el marco del Principio de Precaución (Artículo 15 de los Principios de Río)– se refleja en su Política de Medioambiente y diversos instrumentos que norman aspectos específicos, como por ejemplo el transporte y la disposición de sustancias peligrosas, entre otras. En el Capítulo IV del presente reporte se informa con mayor detalle lo referido al desempeño ambiental.

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS INTERNACIONALES, PÚBLICAS Y MULTISECTORIALES

Programa País de Eficiencia Energética del Ministerio de Economía. El Ejército participa desde su creación, en el año 2005, en su directorio y en el Comité Operativo.

Comisión Presidencial del Bicentenario: El Ejército, única institución que cumple 200 años con la república, participa en esta comisión creada en octubre del año 2000, con miras a la celebración del Bicentenario, mediante la realización de 18 proyectos en beneficio del desarrollo del país en los ámbitos de la museología, la cultura, aporte al desarrollo y de la cooperación internacional.

Corporación Nacional de Control de Estupefacientes (CONACE): Convenio de cooperación técnica y financiera entre la CONACE y el Ejército, para dar continuidad al Programa de Prevención de drogas que lleva a cabo el Comando de Salud del Ejército (COSALE). Vigente desde el año 2001.

Corporación Nacional Forestal: El 30 de enero de 2003 se firmó un convenio entre el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de Agricultura, denominado Convenio de Cooperación para Combate de Incendios Forestales de Gran Magnitud, el que integra al Ejército de Chile y a la CONAF.

Fondo Nacional de Salud (FONASA): Protocolo de Cooperación entre el Ejército, a través del Comando de Salud del Ejército (COSALE), y FONASA para la resolución

de parte de la lista de espera existente en los hospitales del Servicio de Salud Público, a través de atenciones otorgadas por un equipo de profesionales y médicos del Ejército y el Hospital Modular de Campaña, cuyo financiamiento es garantizado por FONASA.

El protocolo se encuentra vigente desde abril de 2005 con FONASA. Antes de esta fecha los despliegues se realizaban a solicitud de municipalidades o servicios de salud en particular, desde el año 2001.

Corporación Nacional para el Medioambiente: Desde el año 2004, el Ejército participa en dos iniciativas con la CONAMA: la Estrategia Nacional de Biodiversidad y el programa "Sendero de Chile".

Centro de Estudios Científicos de Valdivia (CECS): Colaboración en investigaciones científicas, en virtud de un convenio del año 2004, firmado con objeto de intercambiar conocimientos y capacidades para operar en zonas extremas, generar interrelación y trabajos integrados de la comunidad científica civil y militar, y apoyar las expediciones con capacidades y medios especializados del Ejército en área de interés, como la Antártica, Campos de Hielos, glaciares y la zona altiplánica.

Comisión Nacional de Desminado (CNAD): El Ejército participa 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.

Un Techo para Chile: En el año 2006 el Ejército firmó un protocolo de acuerdo con la fundación, con el propósito de *"contribuir a mejorar la calidad de vida de aquellos ciudadanos que por falta de recursos económicos, no han accedido al beneficio de la vivienda propia"*.

Comité Espejo Chile - ISO 26.000: Desde enero de 2008 el Ejército integra el comité como observador, dentro del Grupo Gobierno.

En el ámbito multilateral, el Ejército participa en diversas asociaciones del sector defensa, las que coherentes con las orientaciones de la política exterior del país, son la manifestación explícita de la convergencia entre las políticas exterior y de defensa.

- **Conferencia de Comandantes de Ejércitos Americanos (CEA):** El Ejército de Chile pertenece, desde su creación en 1960, a esta conferencia, desarrollando





CONFERENCIA DE EJÉRCITOS AMERICANOS
CICLO XXVIII
Buenos Aires - Argentina

XXVIII CEA

- Carpeta de Trabajo conteniendo los siguientes documentos:
 - Lista nominal de las Delegaciones
 - Exposiciones de las Conclusiones y Recomendaciones de los eventos del ciclo XXVIII
 - Exposiciones de los proyectos de Acuerdos Nro. 3, 4 y 5.
 - Acuerdos Nro 1, 2, 3, 4 y 5.



My Pablo BUONANOTE

Cnl Darío RAFFO ALDERON

Cnl Roberto...

una dinámica y protagónica actividad en el estudio e implementación de iniciativas del área de Seguridad y Defensa, orientados a la regulación, preparación y entrenamiento de ejercicios militares combinados y con apoyo de sistemas de simulación, para el desarrollo de operaciones de mantenimiento de la paz y operaciones de ayuda en caso de desastres.

- **Comité de Comandantes de Ejércitos de Países del MERCOSUR y Asociados:** El Ejército de Chile participa en forma activa, desde su organización inicial en 1999 y su posterior protocolización y sistematización en 2004. En la actualidad se trabaja en el encuentro para enfrentar situaciones de desastres naturales y apoyo de ayuda humanitaria, con un marcado uso de tecnología y sistemas de entrenamiento por computación, en las que la institución tiene una importante responsabilidad.
- **Foros del área de seguridad y defensa en el Asia-Pacífico.** Desde el año 2005 el Ejército de Chile integra dos importantes foros: la **Conferencia de Comandantes en Jefe de Ejércitos y el Seminario de Gestión de Ejércitos del Pacífico**, siendo el único representante de América Latina.

Participación en asociaciones internacionales, tales como:

2008

- IV Reunión Bilateral entre los ejércitos de Chile - Ecuador (26 al 30 de mayo).
- Conferencia Especializada de Operaciones de Paz de la CEA (9 al 13 de junio).
- VI Reunión Bilateral entre los ejércitos de Chile - Perú (23 al 27 de junio).
- VIII Reunión Bilateral entre los ejércitos de Argentina - Chile (18 al 22 de agosto).
- Conferencia Especializada de Medioambiente de la CEA (25 al 29 de agosto).
- XXXII Seminario de Gestión de Ejércitos del Pacífico (PAMS) (25 al 29 de agosto).
- IV Reunión Bilateral entre los ejércitos de Chile - Uruguay (8 al 12 de septiembre).





- VI Reunión Bilateral entre los ejércitos de Brasil - Chile (10 al 14 de noviembre).
- Conferencia Especializada de Ciencia y Tecnología de la CEA (17 al 21 de noviembre).
- III Reunión Bilateral entre los ejércitos de Chile – EE.UU. (1 al 5 de diciembre).
- V Reunión Bilateral entre los ejércitos de Paraguay - Chile (18 al 22 de mayo).
- Ejercicio SIGEN - Chile de la CEA (20 al 24 de julio).
- IX Reunión Bilateral entre los ejércitos de Chile - Argentina (3 al 7 de agosto).
- XXXIII Seminario de Gestión de Ejércitos del Pacífico (PAMS) y Conferencia de Comandantes del Asia Pacífico (PACC) (24 al 28 de agosto).
- XXVIII Reunión Preparatoria de la Conferencia de Comandantes de Ejércitos Americanos (25 al 28 de agosto).
- V Reunión Bilateral entre los ejércitos de México - Chile (19 al 23 de octubre).
- XXVIII Conferencia de Comandantes de Ejércitos Americanos (26 al 30 de octubre).
- VII Reunión Bilateral entre ejércitos de Perú - Chile (2 al 5 de noviembre de 2009).
- Reunión de Trabajo PAMS (2 al 6 de marzo).
- Ejercicio HF 03-09 SICOCEA (12 y 13 de marzo).
- Revisión de Manuales de la CEA (23 al 27 de marzo).
- Reunión del Comité Ad hoc de la CEA (13 al 17 de marzo).
- Conferencia Especializada de Operaciones de Paz de la CEA (20 al 24 de abril).
- Ejercicio FA - HUM de la CEA (20 de abril al 1 de mayo).
- Ejercicio de OPAZ de la CEA (11 al 15 de mayo).



- IV Reunión Bilateral entre ejércitos de Estados Unidos - Chile (9 al 13 de noviembre).
- VII Reunión Bilateral entre ejércitos de Chile - Brasil (30 de noviembre al 4 de diciembre).

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.

- El 16 de enero de 2009 la Corporación Nacional Forestal (CONAF) realizó en Rancagua una ceremonia de reconocimiento y reforzamiento del convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Defensa Nacional, en el combate de incendios forestales. En esta la CONAF destacó al Ministerio de Defensa

y, en particular, al Ejército de Chile, por el esfuerzo y profesionalismo demostrado en esta labor, haciendo entrega a la institución, representada por el Comandante de Operaciones Terrestres, General de División Jorge Fuenzalida Rojas, de una Pala Niquelada, máximo galardón de los brigadistas forestales a nivel mundial.

- El 8 de noviembre de 2008 se realizó el lanzamiento de la campaña “El Huemul en Chile”, desarrollada por la Fundación Huilo Huilo, con el objetivo de crear conciencia sobre el grave peligro de extinción en que se encuentra esta emblemática especie. En la ceremonia, Ivonne Reifschneider, Presidenta de la Fundación, destacó el apoyo entregado por el Ejército al facilitar el traslado de los dos primeros ejemplares al Centro de Conservación.





Presencias Presidenciales de Samanick

Informe de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura

Presarios en la Historia

tero en América Latina

RODOLFO ARANGO

ES Tomo I Ricardo Sandoval López

ILES Tomo II Ricardo Sandoval López

RO Tomo I Versión de René Abellán M.

ORRO Tomo II Versión de René Abellán M.

DERECHO PENAL Tomo II

DERECHO PENAL Tomo I

LAS OBLIGACIONES Tomo II

LAS OBLIGACIONES Tomo I

“El 2007 el Ejército publicó su primer Reporte de Responsabilidad Social, transformándose en una de las primeras instituciones públicas del país en hacerlo y la primera de carácter castrense en el mundo. En el año del bicentenario repite este ejercicio de transparencia, sin duda, una iniciativa que debería ser replicada por las distintas reparticiones estatales”.

Álvaro Elizalde
Superintendente de Seguridad Social



2006

Hernández

GERENTE GENERAL





Capítulo III

Desempeño

ECONÓMICO

del Ejército

● Desempeño económico del Ejército

Gestión Financiera del Ejército

La gestión financiera del Ejército está enmarcada en la necesidad de cumplir en la mejor forma posible con sus misiones de contribución al esfuerzo nacional, de proporcionar el bien público –no optativo– de la Defensa Nacional a todos los chilenos. Es así que, entendiendo a la defensa como un conjunto de medios humanos, morales y materiales, que una nación opone a las amenazas que puedan afectar el logro de sus objetivos, existirán las Fuerzas Armadas como el componente militar y soporte del poder defensivo de Chile y, entre ellas, el Ejército chileno.

Las Fuerzas Armadas tienen su fundamento constitucional en el Capítulo XI de la Constitución Política de la República de Chile y específicamente en los artículos 101 al 105, en donde, entre otros aspectos, se señala que: *“existen para la defensa de la Patria y son esenciales para la seguridad nacional”*. Estas misiones constitucionales se operativizan a través de una Misión y una Visión institucionales, las que se cumplen a través de lo que se denomina la Fuerza Terrestre. Esta tiene como gran desafío el cumplir satisfactoriamente en todas las áreas en que contribuye el Ejército y que, junto a la de defensa, son la de Cooperación Internacional y la de Responsabilidad Social.

El organizar, preparar y desarrollar esta fuerza implica el contar con los recursos humanos y materiales necesarios, los que requieren de financiamiento por medio de las asignaciones presupuestarias correspondientes y de una gestión en el ámbito financiero respectivo, en donde la planificación y la optimización del uso de los recursos pasa a ser un tema de gran importancia para el mando institucional.

En este mismo orden, el Ejército ha continuado perfeccionando sus procesos de manejo de los recursos, así como también los de adquisiciones, en donde la probidad, la transparencia y la eficiencia deben ser los principios rectores de cada una de las actividades que desarrollan los miembros de la institución involucrados o con responsabilidad en ellos. Este desempeño económico es dado a conocer a la opinión pública desde hace tres años, a través de la publicación de los “Estados Financieros Consolidados”, y también a través del presente Reporte de Responsabilidad Social, transparentando la situación actual del patrimonio del Ejército y el manejo de los recursos financieros que el Estado chileno le otorga para el cumplimiento de sus obligaciones.

La Dirección de Finanzas del Ejército es el organismo institucional responsable de asesorar al Comandante en Jefe del Ejérci-

to, a través del Jefe del Estado Mayor General, en aquellas materias económico-financieras y presupuestarias concernientes a todos los recursos correspondientes a la cobertura monetaria institucional, materializando la planificación financiera integral con un horizonte prospectivo de mediano y largo plazo, como también la ejecución y contabilización del presupuesto anual de las diversas fuentes de financiamiento que tiene. Asimismo, propone la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen los diferentes procesos de información que faciliten la toma de decisiones, considerando los aspectos legales y reglamentarios que regulan dichas materias.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO CORRESPONDIENTES AL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

En la Ley de Presupuesto, el Ministerio de Hacienda ha estructurado las actividades de la institución, de acuerdo a funciones específicas, distinguiendo aquellas propias del Ejército, de las relacionadas con la salud y la industria militar, agrupándolas en tres capítulos denominados: “Ejército de Chile”, “Organismos de Salud” y “Organismos de Industria Militar”, con los números 01, 03 y 04, respectivamente.

Según la estructura diseñada por el Ministerio de Hacienda, la Ley Anual de Presupuesto contempla las siguientes cifras:

a. Recursos Presupuestarios Capítulo 01 “Ejército de Chile”

Son todos aquellos recursos autorizados por el Estado de Chile al Ejército, para cubrir los gastos administrativos y de funcionamiento de la institución. El presupuesto en este capítulo para el año 2007 fue de M\$ 287.938.636; para el ejercicio 2008 fue de M\$ 298.671.594, y para el ejercicio 2009 ascendió a M\$ 325.086.577.





b. Recursos Presupuestarios Capítulo 03 “Organismos de Salud”

Comprende todos aquellos recursos autogenerados destinados a satisfacer las necesidades de la salud de los miembros de la institución. Como los hospitales militares de Santiago y Antofagasta, la Central Odontológica, los centros clínicos y los centros médicos militares del Ejército. El presupuesto en este capítulo para el año 2007 ascendió a la cifra de M\$ 35.865.745; para el año 2008 fue de M\$ 39.447.179, y para el año 2009 de M\$ 44.983.990.

c. Recursos Presupuestarios 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 Investigación y Control del Ejército. El presupuesto en este capítulo para el año 2007 fue de M\$ 2.624.022; año 2008 fue de M\$ 2.717.118, y año 2009 de M\$ 2.862.453.

El Ejército posee otras fuentes de financiamiento no presupuestarias, según se detalla:

a. Recursos Ley Reservada N° 13.196. “Ley del Cobre”.

Dentro de la cobertura monetaria institucional se encuentra la Ley N° 13.196 de 1958, más conocida como “Ley Reservada del Cobre”, cuyo objeto es proporcionar los recursos de manera estable y continua a las necesidades de financiamiento de sistemas de armas y mantenimiento del potencial bélico. En el año 1985, a través de la Ley 18.445, se modificaron algunos aspectos de la Ley 13.196, donde se mantuvo la tasa del aporte, pero cambió su base de aplicación. La administración y control de las citadas inversiones están entregadas al Consejo Superior de la Defensa Nacional (CONSUDENA) y las Fuerzas Armadas deben presentar los proyectos al Ministerio de Defensa Nacional, donde son analizados a través del “Sistema de Evaluación de Proyectos de Inversiones en Defensa”; proceso mediante el cual se decide la autorización o rechazo de los fondos para Compras de Material Bélico y Mantenimiento y Operación de Material Bélico.

b. Decreto Ley N° 1.277 de 1975 “Fondo Rotativo de Abastecimiento” (FORA).

El Fondo Rotativo de Abastecimiento está destinado fundamentalmente a la formación y reposición de los niveles



de existencias y demás gastos que origine el sistema de abastecimiento. Conforme a la información contenida en los Estados Financieros Consolidados del Ejército, 2007, el gasto alcanzó el monto de M\$ 1.519.514. En el año 2008 los egresos alcanzaron a M\$ 2.081.100. Los antecedentes para el año 2009 se publicarán en los Estados Financieros Consolidados del Ejército durante el mes de mayo de 2010.

c. Fondos Internos Institucionales

Según la normativa institucional vigente R. F. (R) 1691 “Reglamento Sistema de Finanzas del Ejército”, se define a los Fondos Internos como aquellos recursos financieros cuyo origen se deriva de las economías de alimentación y por el funcionamiento de las comisiones administrativas en las diferentes unidades y reparticiones de la institución.

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

- Los aportes del personal a las Comisiones Administrativas (Casinos, Talleres, Bienestar Social).

- Los valores recibidos por consumos o prestaciones de servicios, realizadas por las Comisiones Administrativas.
- Las economías de alimentación.

Durante el año 2007 se efectuaron gastos por un total de M\$ 19.734.123. En el año 2008 el gasto generado ascendió a M\$ 25.739.423, de acuerdo a la información proporcionada por los Estados Financieros Consolidados del Ejército, 2008.

A partir del 1 de enero de 2008, se derogó el tratamiento especial referido a las economías de alimentación, conforme se establece en la Ley N° 20.128 de 30 de septiembre de 2006 sobre “Responsabilidad Fiscal”, razón por la que dicho concepto dejó de ser una fuente de ingreso.

d. Ley N° 18.712 de 1988, “Servicios de Bienestar Social de las Fuerzas Armadas” (Fondos del Patrimonio de Afectación Fiscal).

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





Durante el año 2007 se efectuaron gastos en beneficio del personal por M\$ 3.630.386. En el ejercicio 2008 dicho gasto ascendió M\$ 2.138.217, según se contempla en los Estados Financieros Consolidados del Ejército 2008. Los antecedentes para el año 2009 se publicarán en los Estados Financieros Consolidados del Ejército durante el mes de mayo de 2010.

e. Fondos Cuerpo Militar del Trabajo (CMT). DFL 200, de 2 de abril de 1960.

Son aquellos recursos extrapresupuestarios que se entregan en calidad de Fondos en Administración por parte



del Ministerio de Obras Públicas para la ejecución de proyectos, programas, obras u otras actividades específicas en beneficio público. Durante el año 2007 se efectuaron gastos propios de la operación por M\$ 6.848.233; monto que para el ejercicio 2008 fue de M\$ 7.296.672, según se refleja en los Estados Financieros Consolidados del Ejército, 2008. Los antecedentes para el año 2009 se publicarán en los Estados Financieros Consolidados del Ejército durante el mes de mayo de 2010.

f. Ley N° 17.502, del 12 de febrero de 1971 “Obras del Ejército”.

Tiene como objetivo atender todo lo relacionado con el planeamiento, estudio, proyección, construcción, demolición, ampliación, reparación, conservación y explotación de obras de exclusivo carácter militar. Durante el año 2007 se ejecutaron gastos ascendentes a M\$ 8.305.850, con cargo a estos fondos. En el año 2008 la inversión alcanzó a la cifra de M\$ 11.865.502. Los antecedentes para el año 2009 se publicarán en los Estados Financieros Consolidados del Ejército durante el mes de mayo de 2010.

PRESENCIA EN EL MERCADO

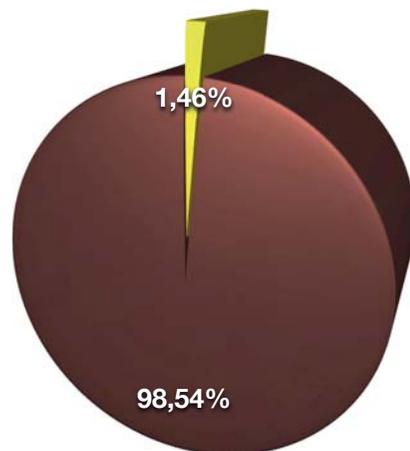
a. Comparación gráfica de lo que representa el Presupuesto del Ejército con el Presupuesto del Sector Público, año 2008.

Ingresos y Gastos del Presupuesto del Sector Público, para el año 2008

	En miles de \$	En miles de US\$
Ingresos	20.209.839.395	5.172.106
Gastos	20.209.839.395	5.172.106

Capítulo 01 Ejército de Chile 2008

	En miles de \$	En miles de US\$
Ingresos	298.671.594	34.402
Gastos	298.671.594	34.402



Presupuesto del Ejército v/s Presupuesto Sector Público año 2008 (miles \$)

	Sector Público	20.209.839.395
	Ejército	298.671.594



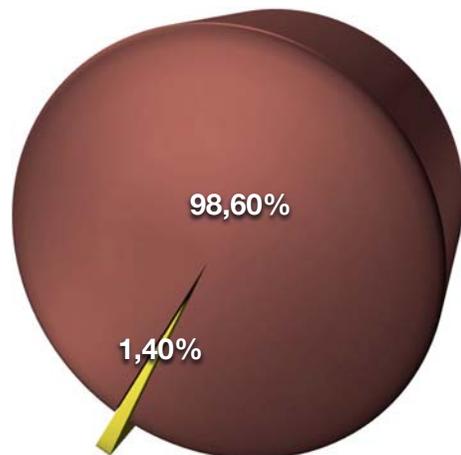
b. Comparación gráfica de lo que representa el Presupuesto del Ejército con el Presupuesto del Sector Público, año 2009.

Ingresos y Gastos del Presupuesto del Sector Público, para el año 2009

	En miles de \$	En miles de US\$
Ingresos	22.922.583.284	5.614.833
Gastos	22.922.583.284	5.614.833

Capítulo 01 Ejército de Chile 2009

	En miles de \$	En miles de US\$
Ingresos	325.086.577	34.357
Gastos	325.086.577	34.357



Presupuesto del Ejército v/s Presupuesto Sector Público, año 2009 (miles \$)

	Sector Público	22.922.583.284
	Ejército	325.086.577

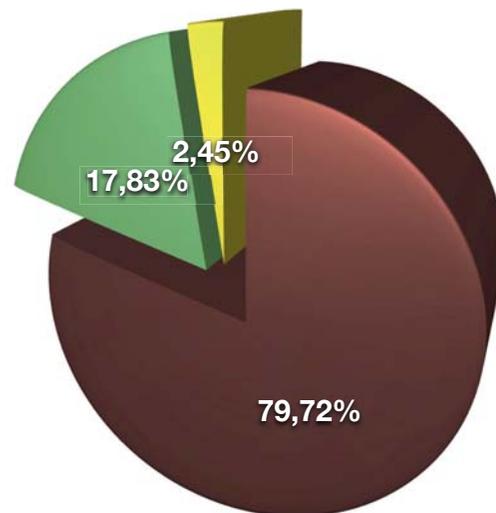
c. Ingresos y gastos

Comparación de los gastos más relevantes de los diferentes Capítulos Presupuestarios.

Año 2008:

Gastos más relevantes Capítulo 01 Ejército de Chile 2008

	En miles de \$	En miles de US\$
Gastos Personal	238.096.141	16.453
Bienes y Consumo	53.244.904	16.080
Otros	7.330.549	1.869



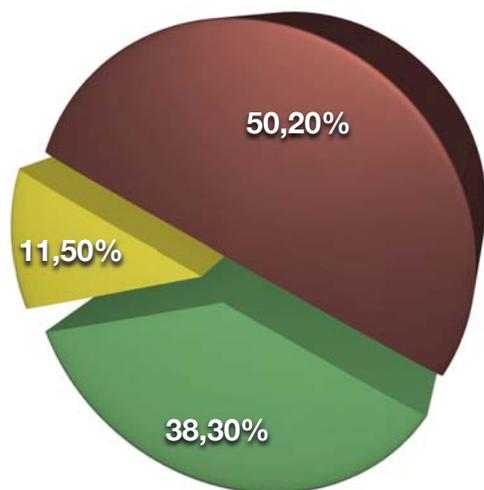
Distribución de gastos más relevantes Cap. 01
 "Ejército de Chile", año 2008 (miles \$)

	Gastos personal	238.096.141
	Bienes y Consumo	53.244.904
	Otros	7.330.549



Gastos más relevantes Capítulo 03 Organismos de Salud 2008

	En miles de \$
Gastos Personal	19.802.801
Bienes y Consumo	15.106.307
Otros	4.538.071



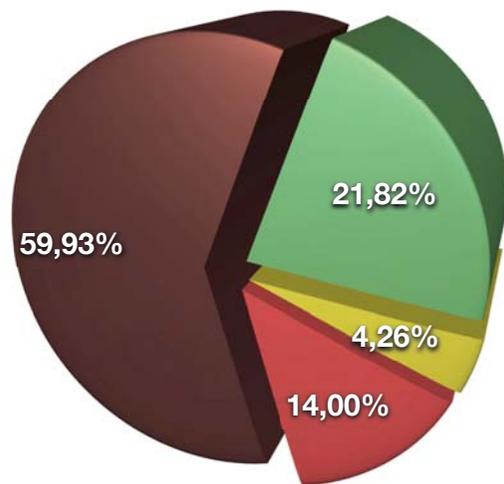
Distribución de gastos más relevantes Cap. 03 "Organismos de salud", año 2008 (miles \$)

	Gastos personal	19.802.801
	Bienes y Consumo	15.106.307
	Otros	4.538.071



Gastos más relevantes Capítulo 04 Organismos de Industria Militar 2008

	En miles de \$
Gastos Personal	1.698.790
Bienes y Consumo	618.495
Activos no Financieros	120.711
Otros	396.740



**Distribución de gastos más relevantes Cap. 04
 "Organismos de industria militar", año 2008 (miles \$)**

	Gastos personal	1.698.790
	Bienes y Consumo	618.495
	Activos no Financieros	120.711
	Otros	396.740

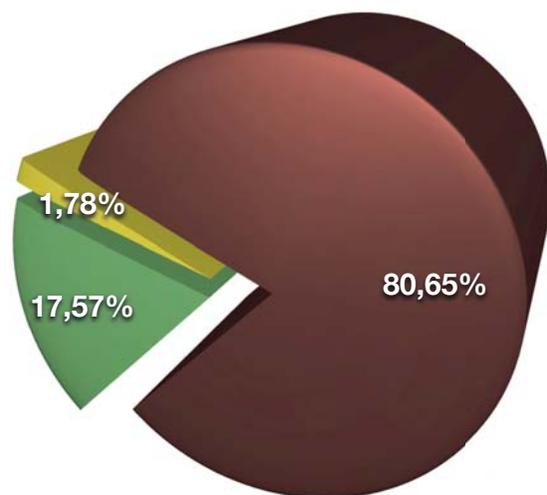




Año 2009:

Gastos más relevantes Capítulo 01 Ejército de Chile 2009

	En miles de \$	En miles de US\$
Gastos Personal	262.166.461	15.869
Bienes y Servicio	57.123.600	16.729
Otros	5.796.516	1.729

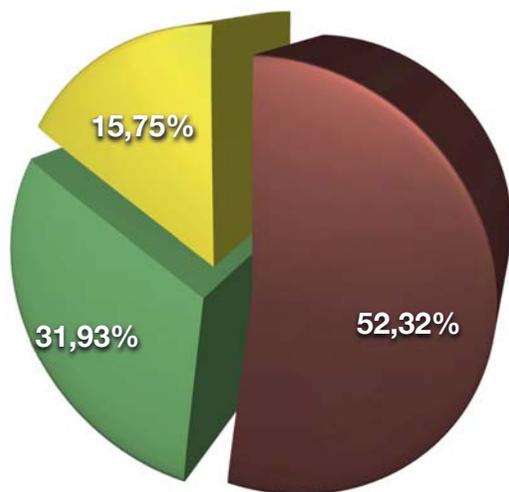


Distribución de gastos más relevantes Cap. 01 "Ejército de Chile", año 2009 (miles \$)

	Gastos personal	262.166.461
	Bienes y Consumo	57.123.600
	Otros	5.796.516

Gastos más relevantes Capítulo 03 Organismos de Salud 2009

	En miles de \$
Gastos Personal	23.534.120
Bienes y Consumo	14.363.907
Otros	7.085.963



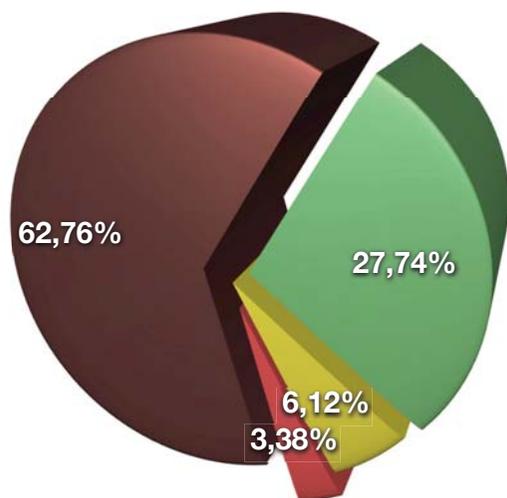
**Distribución de gastos más relevantes Cap. 03
 "Organismos de salud", año 2009 (miles \$)**

	Gastos personal	23.534.120
	Bienes y Consumo	14.363.907
	Otros	7.085.963



Gastos más relevantes Capítulo 04 Organismos de Industria Militar 2009

	En miles de \$
Gastos Personal	1.796.376
Bienes y Consumo	794.039
Activos no Financieros	175.170
Otros	96.868



Distribución de gastos más relevantes Cap. 04 "Organismos de industria militar" año, 2009 (miles \$)

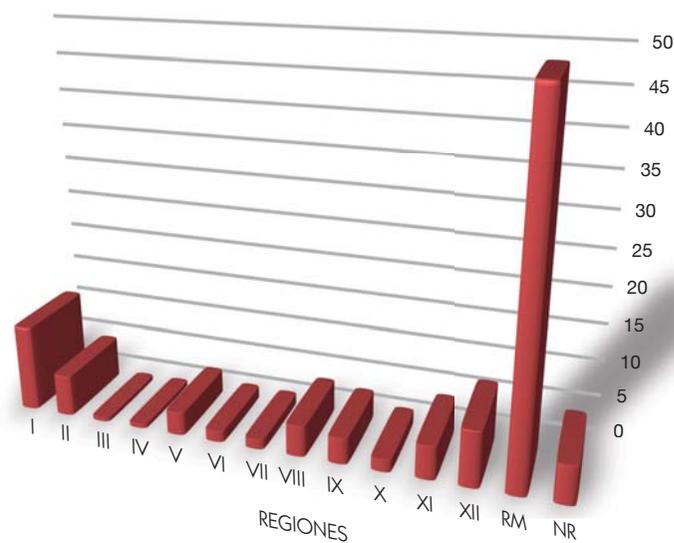
	Gastos personal	1.796.376
	Bienes y Consumo	794.039
	Activos no Financieros	175.170
	Otros	96.868

d. Resumen del gasto total institucional por regiones.

En los siguientes cuadros se expone un consolidado con los gastos presupuestarios institucionales de Personal y de Operación, por regiones.

Distribución porcentual del gasto total institucional por regiones, año 2007

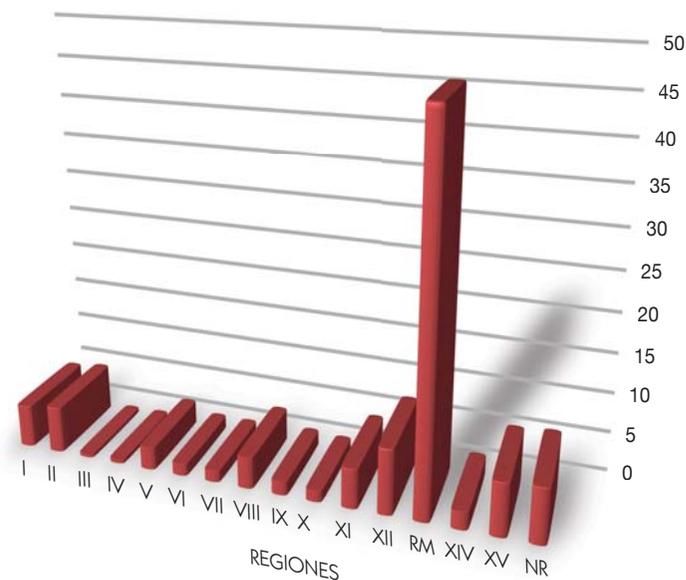
Región	Participación porcentual del gasto total
I Región de Tarapacá	11,71
II Región de Antofagasta	5,62
III Región de Atacama	0,56
IV Región de Coquimbo	0,60
V Región de Valparaíso	3,20
VI Región del L.B. O'Higgins	1,57
VII Región del Maule	1,41
VIII Región del Biobío	4,25
IX Región de La Araucanía	3,60
X Región de Los Lagos	1,72
XI Región Aysén del Gral. C. Ibáñez	4,59
XII Región de Magallanes y Antártica Chilena	7,63
RM Región METROPOLITANA	48,31
No regionalizable	5,22





Distribución porcentual del gasto total institucional por regiones, año 2008

Región	Participación porcentual del gasto total
I Región de Tarapacá	5,30
II Región de Antofagasta	5,78
III Región de Atacama	0,43
IV Región de Coquimbo	0,49
V Región de Valparaíso	2,85
VI Región del L. B. O'Higgins	1,52
VII Región del Maule	1,45
VIII Región del Biobío	3,91
IX Región de La Araucanía	1,72
X Región de Los Lagos	1,42
XI Región Aysén del Gral. C. Ibáñez	5,01
XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena	8,19
RM Región Metropolitana	46,02
XIV Región de Los Ríos	2,29
XV Región de Arica y Parinacota	6,67
No regionalizable	6,95



Como se puede observar, el gasto institucional se concentra mayoritariamente en la Región Metropolitana, debido a que en esta se encuentran los estamentos planificadores, docente y logístico del Ejército, entre otros organismos.

Asimismo, el gasto de las regiones extremas también es relevante; situación que responde al hecho de que la institución se encuentra en un proceso de modernización y reestructuración de la fuerza. Aún no se cuenta con la información 2009.

Salarios

Los sueldos están fijados por la Escala Única de Remuneraciones (EUR) para el personal de las Fuerzas Armadas, a partir de la cual se determina el que corresponde a cada integrante de la institución, en función del grado, años de servicio, nivel de especialización, ubicación geográfica, etc. A continuación se presenta la escala de sueldo bruto del personal militar de planta de la institución.

Estamento	Grado	Remuneración Bruta Mensual
Oficiales	General de Ejto.	\$ 2.913.179
Oficiales	General de División	\$ 2.789.363
Oficiales	General de Brigada	\$ 2.617.681
Oficiales	Coronel	\$ 2.210.548
Oficiales	Teniente Coronel	\$ 1.829.929
Oficiales	Mayor	\$ 1.311.448
Oficiales	Capitán	\$ 1.181.423
Oficiales	Teniente	\$ 874.555
Oficiales	Subteniente	\$ 677.145
Oficiales	Alférez	\$ 564.972
Cuadro Permanente	Suboficial Mayor	\$ 1.045.933
Cuadro Permanente	Suboficial	\$ 887.976
Cuadro Permanente	Sargento 1º	\$ 750.590
Cuadro Permanente	Sargento 2º	\$ 611.317
Cuadro Permanente	Cabo 1º	\$ 477.227
Cuadro Permanente	Cabo 2º	\$ 418.632
Cuadro Permanente	Cabo	\$ 343.238

En 2009, el sueldo más bajo fue de \$ 343.238, lo que representa 2,08 veces el sueldo mínimo legal. (El Ingreso Mínimo Mensual utilizado es de \$ 165.000, válido para los trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años de edad, conforme a la Ley N° 20.359, publicada en el D.O. el 27 de junio de 2009).

Más información respecto a sueldos en www.ejercito.cl/gobierno transparente.

Procedimientos de contratación (ingreso a la institución)

Conforme a la normativa legal vigente, la incorporación a las plantas y dotaciones de las Fuerzas Armadas se materializa, prioritariamente, a través de sus propias escuelas matrices, además de los escalafones profesionales y de empleados civiles. Cuando existen las respectivas vacantes, se llama a "Concurso Público" para cubrirlas, a través del sitio web institucional (www.ejercito.cl) y de la prensa escrita.





Las personas de la comunidad local pueden postular a los diversos procesos de reclutamiento y selección de las diversas categorías de personal, conforme a requisitos establecidos para cada uno de ellos.

Para ocupar un puesto en la alta dirección es necesario desarrollar previamente una extensa y destacada carrera profesional militar; por ello, no es posible que los altos directivos ingresen directamente desde el ámbito civil.

ADQUISICIONES

Creación de un organismo encargado de las compras institucionales

La dinámica de las adquisiciones en el mundo de hoy y la constante innovación para mantener procesos eficientes, han permitido concretar un trabajo de investigación realizado en la Dirección de Logística del Ejército y el Comando de Apoyo a la Fuerza durante los años 2007-2008, que separó el área directiva de la ejecutiva, otorgando una mayor celeridad a todo el proceso de las compras que se realizan, tanto para el diario vivir de la organización, como de aquellas relacionadas con proyectos de mantenimiento y actualización de material.

El 17 de abril de 2008 se firmó el decreto de creación de la Jefatura de Adquisiciones del Ejército (JAE), la que cumple la misión de realizar las compras institucionales a través del portal de Chilecompra, o de aquellos proyectos financiados con fondos provenientes de la Ley Reservada del Cobre.

Este nuevo organismo, diseñado bajo una estructura moderna e integral, congrega las áreas responsables de: adquirir la demanda institucional de las distintas clases de abastecimiento, administrar la base de proveedores que antes llevaba la Dirección de Logística del Ejército, realizar las compras nacionales a través del portal de Chilecompra, o las que se efectúan en el extranjero, así como realizar los trámites aduaneros para aquellos productos que ingresan a territorio nacional. La nueva orgánica está apoyada por 3 Deptos. "I Adquisiciones de Abastecimiento", "II Adquisiciones de Sistemas de Armas y Comunicaciones" y "III Gestión de Importaciones".

Inició su funcionamiento el 2 de enero de 2009. Actualmente se ubica en Avenida Nueva Santa Isabel 1640, Santiago Centro, en dependencias del Instituto Geográfico Militar.



JEFATURA DE ADQUISICION
DEL EJERCITO



Adquisiciones a través del portal de Chilecompra

Realizar adquisiciones a través del portal Chilecompra tiene directa vinculación con la transparencia y probidad en los procesos de compra, al efectuarlas a través de un mercado virtual donde, utilizando una plataforma de concentración de requerimientos, por un lado, y de ofertas, por otro, permite difundir los procesos y que cualquier organización o particular tenga la opción de conocer cómo son invertidos los recursos del Estado en el área de la defensa, ingresando al mencionado portal en forma amigable y sin restricciones.

Los 181 Centros de Gestión de Adquisiciones inscritos a lo largo de todo el país, interactúan de forma permanente con proveedores regionales y también con aquellos ubicados en la Región Metropolitana. Las opciones que otorga el sistema han dado margen a poner en ejecución un sistema centralizado de compras, como el implementado en la I División de Ejército, en Antofagasta, y en el Comando de Educación y Doctrina, en la Región Metropolitana, lo que, concentrando la demanda de las distintas unidades que las integran, permite lograr mejores precios y, por tanto, economizar recursos.

Bajo la misma mirada, el año 2008 se creó un Centro de Gestión de Adquisiciones Conjunta, que integra al Ejército con la Armada, Fuerza Aérea y Carabineros de Chile, con el fin de realizar la Licitación Conjunta de Alimentación, Vestuario y Equipo para estas instituciones.

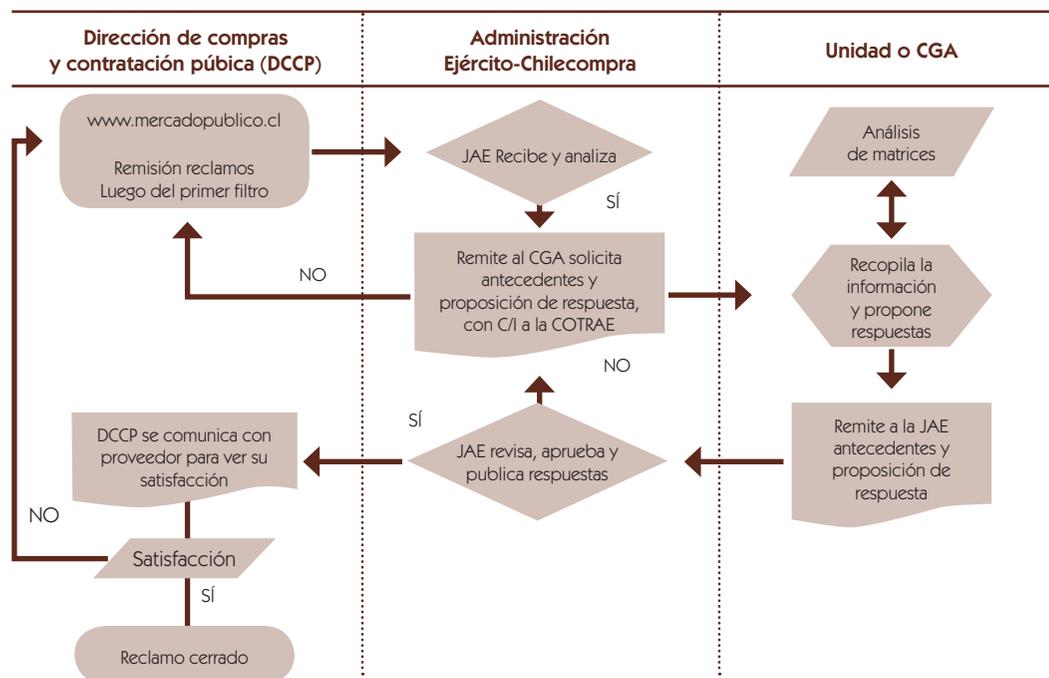
Por otra parte, el actual diseño del portal entrega una herramienta de control con la plataforma de probidad activa de los Jefes de Servicio, correspondiéndole al Comandante de Apoyo a la Fuerza, conocer en forma permanente cuál es el comportamiento de los indicadores de gestión. Uno de ellos está relacionado 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 que entrega a compradores y oferentes la factibilidad de realizarlos en línea.

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

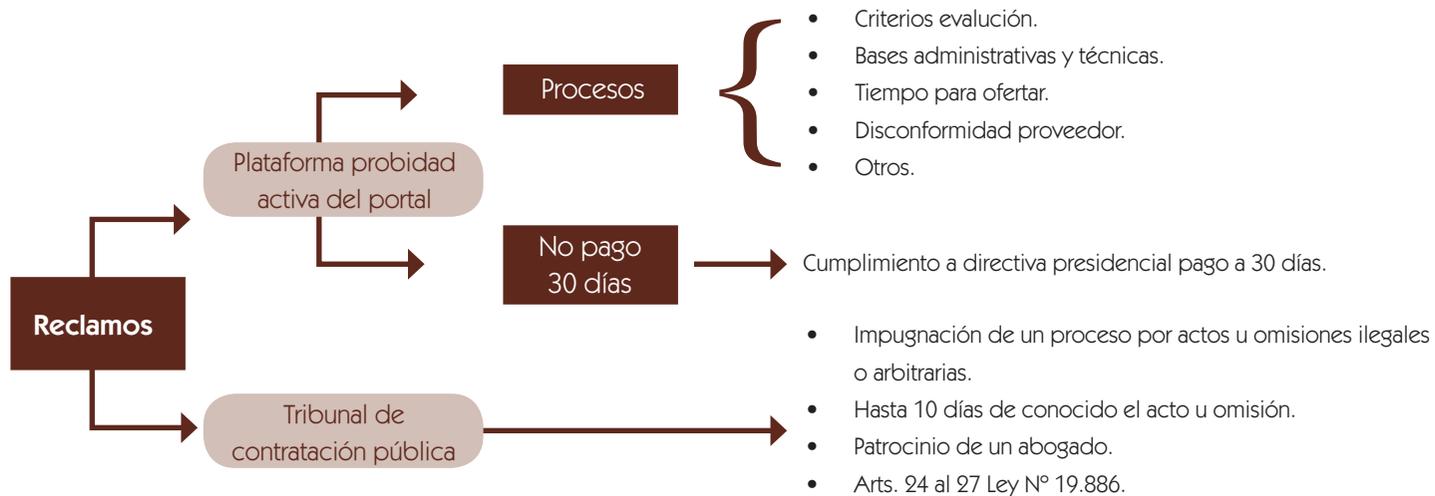
Los reclamos que se reciben a través de la plataforma de probidad activa experimentan el siguiente proceso:

Flujograma proceso institucional de reclamos



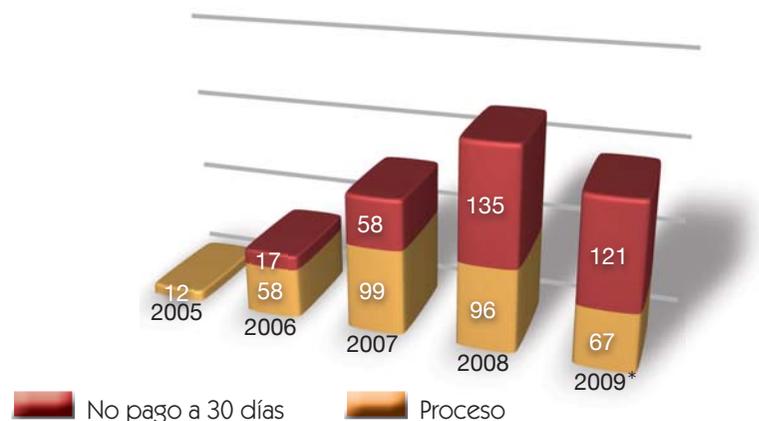


Tipo de reclamos



El gráfico indica el número de reclamos recibidos desde que la institución comienza a realizar las compras a través del portal Chilecompra. Es importante tener presente que el año 2008 los Centros de Gestión de Adquisiciones distribuidos a lo largo del país y que han realizado procesos de compras suman un total de 161.

* Al 15 de Nov. 2009.



Adquisiciones realizadas durante el año 2008 separadas por mecanismos de compra

PROCESOS	TOTAL COMPRADO	N° O/C	%
CONVENIO MARCO	\$ 5.951.245.589	13.304	9,24%
LICITACIÓN PÚBLICA	\$ 51.949.465.024	55.399	80,30%
TRATO DIRECTO	\$ 6.830.438.150	16.327	10,46%
TOTALES	\$ 64.731.148.763	85.030	100%

Adquisiciones realizadas durante el año 2009 separadas por mecanismos de compra

PROCESOS (*)	TOTAL COMPRADO	N° O/C	%
CA (Contrato de Arrastre)	\$ 2.651.712	7	0.01
CM (Convenio Marco)	\$ 5.145.766.671	12.535	15.15
D1 (Si solo existe un proveedor del bien o servicio)	\$ 7.564.970	6	0.01
G1 (Naturaleza de la negociación)	\$ 1.827.351	3	0.00
R1 (Adquisición inferior a 3 UTM.)	\$ 744.923	11	0.01
SE (**)	\$ 47.466.080.783	70.156	84.78
TL (Proveniente de la tienda de libros)	\$ 19.102.623	32	0.04
TOTALES	\$ 52.643.739.033	82.750	100%

(*) Denominaciones empleadas a partir del año 2009.

(**)

- Adquisición inferior a 3 UTM.
- Remanente de contrato por incumplimiento de proveedor u otras causas.
- Emergencia, urgencia o imprevisto.
- Adquisición producto de una licitación privada declarada desierta sin oferentes.
- Contratación de Servicios con personas jurídicas extranjeras fuera del territorio.
- Servicios de naturaleza confidencial.
- Naturaleza de la negociación.
- Contratación con cargo a gastos de representación.
- Contratación de consultorías.
- Proveniente de licitación pública.
- Proveniente de licitación privada.
- Contratación de servicios conexos.
- Contratación de titulares de derecho de propiedad intelectual o industrial.
- Confianza y seguridad de los proveedores, derivados de su experiencia.
- Reposición o complementación de accesorios compatibles con modelos ya adquiridos.
- Conocimiento público de licitación pudiera poner en riesgo el objeto de la contratación.
- Adquisición de bienes a oferentes extranjeros para su utilización fuera del país.
- Si solo existe un proveedor del bien o servicio.
- Prórroga de un contrato de suministro o servicio.





Montos mensuales de adquisiciones efectuadas el año 2008

MES	TOTAL COMPRADO	Nº O/C	%
Enero	\$ 3.665.830.450	5.368	5,66%
Febrero	\$ 2.727.961.686	5.035	4,21%
Marzo	\$ 3.737.799.008	6.680	5,77%
Abril	\$ 4.735.388.688	8.054	7,32%
Mayo	\$ 3.607.839.302	7.074	5,57%
Junio	\$ 6.559.086.434	8.069	10,13%
Julio	\$ 5.026.542.155	6.736	7,77%
Agosto	\$ 5.178.180.958	7.467	8%
Septiembre	\$ 4.215.171.470	7.356	6,50%
Octubre	\$ 8.346.787.498	8.476	12,89%
Noviembre	\$ 7.557.992.123	8.452	11,68%
Diciembre	\$ 9.372.568.991	6.263	14,48%
TOTALES	\$ 64.731.148.763	85.030	100%

Montos mensuales de adquisiciones efectuadas el año 2009

MES	TOTAL COMPRADO	Nº O/C	%
Enero	\$ 2.848.622.227	4.588	5,54
Febrero	\$ 2.945.745.710	4.579	5,53
Marzo	\$ 5.158.317.734	7.202	8,70
Abril	\$ 4.560.956.625	7.771	9,39
Mayo	\$ 4.190.295.344	7.081	8,56

MES	TOTAL COMPRADO	Nº O/C	%
Junio	\$ 5.550.783.083	8.454	10,22
Julio	\$ 5.612.196.288	8.338	10,08
Agosto	\$ 5.039.676.967	8.319	10,05
Septiembre	\$ 4.851.570.715	7.919	9,57
Octubre	\$ 5.473.854.708	8.550	10,33
Noviembre	\$ 6.411.719.632	9.949	12,02
TOTALES	\$ 52.643.739.033	82.750	100

Un antecedente de interés a tener en consideración es que, de un total de 85.030 órdenes de compra emitidas el año 2008, y que son el resultado de procesos de licitaciones o compras a través de convenio marco, al compararlo con los 231 reclamos recibidos en ese año, se obtiene un porcentaje de relación que alcanza al 0,27%. Respecto al año 2009, alcanza un 0,23%. Si bien ambos porcentajes son bajos, han otorgado la oportunidad de revisar procesos y establecer cambios en la forma de operar.

Constantemente se están emitiendo disposiciones a nivel de todos los Centros de Gestión de Adquisiciones, orientadas exclusivamente a establecer políticas de mejores prácticas en los procesos de compras, lo que se complementa con las capacitaciones realizadas en distintos lugares a nivel nacional.

PYMES QUE REALIZAN NEGOCIOS CON LA INSTITUCIÓN

Los antecedentes recopilados indican que entre el año 2008 y agosto de 2009, las PYMES que han realizado negocios con el Ejército se reflejan en la siguiente tabla:

Años	Nº de PYMES	% Respecto del Total de Empresas
2008	2.900	46%
2009 (ene./agos.)	1.946	46% (estimación)

La siguiente tabla señala como fueron distribuidas en forma mensual y a lo largo del país, las adquisiciones realizadas por el Ejército a las PYMES:



Año 2008.

REGIÓN	US \$	Nº O/C	% MONTO PYMES	% O/C PYMES
Arica y Parinacota	1.119.758	1.364	41,7	41,7
Tarapacá	1.009.642	773	36,7	35
Antofagasta	1.429.613	1.492	38,4	42,2
Coquimbo	235.479	192	59,6	55,4
Valparaíso	1.404.920	1.489	51,8	64,5
Metropolitana	43.905.419	17.465	45,8	40,2
Libertador Bernardo O'Higgins	1.252.350	977	42,1	52,2
Maule	947.853	668	64	49,6
Biobío	1.815.588	2.133	53,5	49,7
La Araucanía	991.775	1.307	27,5	43,5
Los Ríos	894.987	1.282	30,1	40
Los Lagos	924.101	1.284	15,9	48,7
Aysén	1.434.677	1.376	38,4	45
Magallanes y Antártica Chilena	2.938.594	4.827	30,9	42
TOTAL	60.304.756	36.629	43,1	43,5

Año 2009.

REGIÓN	US \$	Nº O/C	% MONTO PYMES	% O/C PYMES
Arica y Parinacota	572.188	702	43,3	45,7
Tarapacá	391.278	453	35,6	38,5
Antofagasta	636.290	663	36,9	34,3
Coquimbo	78.668	129	55,9	57,5
Valparaíso	777.857	773	62	66,9
Metropolitana	16.553.821	8.151	46,1	41,1
Libertador Bernardo O'Higgins	430.158	531	53,3	46,8
Maule	420.992	437	50,4	49,6
Biobío	1.037.489	1.011	58,4	49,1
La Araucanía	379.887	628	45,1	52,7
Los Ríos	336.942	709	41,9	40,8
Los Lagos	174.443	251	27,2	42,5
Aysén	506.607	637	34,1	42,4
Magallanes y Antártica Chilena	1.443.444	2.166	34,8	41,6
TOTAL	23.740.064	17.240	42,4	43,5

Las cifras demuestran dos aspectos interesantes. En primer lugar, que al momento de adjudicar licitaciones, los distintos proveedores no tienen obstáculos en participar y realizar ofertas, aplicando el principio de libre concurrencia de oferentes, haciendo mucho más competitivos los procesos. En segundo lugar, se puede inferir que el alto porcentaje de compras a las PYMES se transforma indirectamente en un factor que incentiva la existencia misma de ellas, al tener oportunidades de participar en un mercado abierto y transparente.





PROCESO DE ACREDITACIÓN DE USUARIOS

La reforma al mercado de las compras públicas no solo implica cambios metodológicos, normativos y tecnológicos, sino que ha representado un gran cambio cultural al interior de la institución respecto de cómo hacer negocios con el Estado.

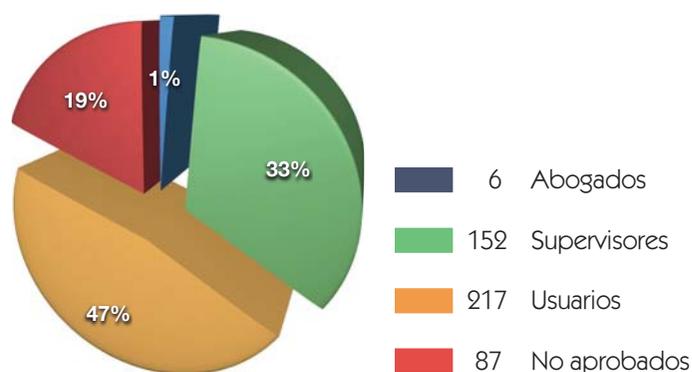
La Dirección de Compras y Contratación Pública ha diseñado un proceso de acreditación de competencias de los usuarios compradores del sistema, cuyo objeto es verificar que quienes intervienen en los procesos de adquisiciones de cada institución cuentan con los conocimientos y habilidades para ello, considerando aspectos normativos y de gestión. Esto se realiza con el propósito de contribuir al desarrollo profesional de los usuarios del área de abastecimiento y fomentar una gestión transparente y eficiente de las compras públicas.

El personal del Ejército que opera en el portal de Chile-compra debe contar con la debida acreditación de competencias. Para ello se otorgan tres oportunidades y, en el evento que no apruebe, se cancela la clave que lo habilita para realizar transacciones a través de la plataforma diseñada para ello.

Los usuarios del sistema que han participado en los procesos de acreditación de competencias en los meses de noviembre del año 2008 y junio y octubre de 2009, contabilizan a la fecha los siguientes resultados:

Perfil	Inscritos para rendir examen	Acreditados	No aprobados
Abogados	6	6	-
Supervisores	160	152	8
Operadores	296	217	79
Total	462	375	87

El gráfico muestra la distribución de personal acreditado en los diferentes perfiles y la cantidad de quienes no aprobaron la acreditación:



Del total de inscritos y que rindió la prueba, el 81% se encuentra acreditado. El 19% de no aprobados tiene la oportunidad de rendir examen nuevamente. Esta cifra de 375 acreditados equivale al 50% del personal inscrito en el portal Chilecompra, constituyendo un poderoso respaldo a los procesos de adquisiciones, donde el uso de buenas prácticas en cada una de las licitaciones realizadas por usuarios de distinto perfil, asegura aspectos relacionados con la transparencia y la probidad.

La tendencia, en el corto plazo, es aumentar paulatinamente el número de personas inscritas para cumplir con este requisito, de tal forma de contar con el máximo de usuarios acreditados.

Por otra parte, cabe destacar que la Ley 19.886 de Compras Públicas, modificada por la Ley 20.238, “Asegurando la protección de los trabajadores y la libre competencia en la provisión de bienes y servicios a la administración del Estado”, es aplicada en todo lo que corresponde por el Ejército, lo que contribuye a salvaguardar las condiciones laborales de los trabajadores cuyos empleadores son contratados por la institución, debido a que, por ejemplo, el Art. 4º de la mencionada ley señala que “Quedarán excluidos quienes, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación

de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años”; como también entre otras disposiciones que “En caso de que la empresa que obtiene la licitación o celebre convenio registre saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años, los primeros estados de pago producto del contrato licitado deberán ser destinados al pago de dichas obligaciones, debiendo la empresa acreditar que la totalidad de las obligaciones se encuentran liquidadas al cumplirse la mitad del periodo de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses. El respectivo servicio deberá exigir que la empresa contratada proceda a dichos pagos y le presente los comprobantes y planillas que demuestren el total cumplimiento de la obligación. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa contratada dará derecho a dar por terminado el respectivo contrato, pudiendo llamarse a una nueva licitación en la que la empresa referida no podrá participar. Si la empresa prestadora del servicio, subcontratarse parcialmente algunas labores del mismo, la empresa subcontratista deberá igualmente cumplir con los requisitos señalados en este artículo”.





Desafíos

Los nuevos desafíos que se plantean en el área de las adquisiciones son los siguientes:

- Reorientar la política de participación de proveedores, de tal forma de mantener una comunicación donde se analice el significado de proveer a una institución que requiere de productos o servicios que consideren el respeto al medioambiente, exigiendo las certificaciones necesarias al momento de contratar.
- Desarrollar un seminario para los proveedores, donde se den a conocer los criterios que deben estar presentes al momento de contratar con la institución, ya que esta última se orienta hacia la sustentabilidad.
- Se han generado mesas de trabajo con la Dirección de Compras y Contratación Pública, para aumentar definitivamente los productos que ellos licitan para el convenio marco, y que son necesidades habituales para la institución. Sobre esta materia se han dado pasos importantes. En lo puntual se espera que los requerimientos sean planteados oficialmente a la DCCP.

- Incentivar a través de políticas al interior de la institución, y también en las capacitaciones que se realizan en forma periódica, la inclusión de criterios de eficiencia energética en el proceso de abastecimiento para aquellos productos que existen en el mercado con estas características.
- Impulsar la exigencia de inhabilidad por prácticas anti-sindicales e infracción a los derechos fundamentales, a los proveedores participantes en los procesos de licitaciones, como lo dispone la Ley de Compras Pública N° 19.886, artículo 4°.
- Alcanzar el 90% de personal acreditado y que interactúa en el sistema de Chilecompra.

Control institucional

La Contraloría del Ejército (COTRAE), organismo asesor del Comandante en Jefe del Ejército, en cumplimiento a su misión de ejercer el control superior de la gestión, administración y legalidad de todos los recursos de la cobertura monetaria institucional, a lo que se suma el imperativo legal asignado por el artículo 9° de la Ley N° 20.285 “Sobre acceso a la información pública”, en el sentido de velar por la

observancia de las normas de transparencia activa, inspeccionó durante 2008 y 2009 las unidades que se detallan; revisiones que son determinadas y propuestas al CJE, de acuerdo a una matriz de decisión, y en base a variables relacionadas con los riesgos asociados a la cobertura monetaria, así como a las orientaciones entregadas por dicha autoridad.

Las inspecciones están enfocadas a efectuar un control transversal a la institución, abarcando las distintas áreas que competen a la COTRAE, todas desde la perspectiva financiera y de control de la gestión integral de las unidades, verificando, además, el cumplimiento de la probidad administrativa y de la normativa legal y reglamentaria.

Inspecciones de la COTRAE año 2008		
Fecha		Unidades inspeccionadas
Desde	Hasta	
10.MAR.	14.MAR.	Subjefatura Zonal CMT "Antofagasta".
17.MAR.	27.MAR.	Comandancia en Jefe del Ejército.
31.MAR.	11.ABR.	VI División de Ejército, Subjefatura Zonal CMT "Arica" y Centro Clínico Militar "Arica".
2.JUN.	13.JUN.	Subjefatura Zonal CMT "Temuco" y Subjefatura Zonal CMT "Osorno".
25.JUN.	11.JUL.	I División de Ejército y Hospital Militar del Norte.
28.JUL.	1.AGO.	Brigada de Aviación Ejército y Centro Clínico Militar "Rancagua".
4.AGO.	14.AGO.	Comando de Industria Militar e Ingeniería.
18.AGO.	22.AGO.	Misión Militar de Chile en EE.UU. de América.
21.AGO.	11.SEP.	Comando de Salud del Ejército.
2.OCT.	10.OCT.	Agregaduría Militar de Chile en España.
13.OCT.	30.OCT.	Hospital Militar de Santiago.
17.NOV.	28.NOV.	V División de Ejército, Subjefatura Zonal CMT "Punta Arenas" y Centro Clínico Militar "Punta Arenas".



INSPECCIONES DE LA COTRAE AÑO 2009

Inspecciones de la COTRAE año 2009		
Fecha		Unidades inspeccionadas
Desde	Hasta	
16.FEB.	27.FEB.	Dirección del Personal del Ejército.
4.MAR.	20.MAR.	III División de Ejército y Centro Clínico Militar "Valdivia".
3.ABR.	9.ABR.	Brigada de Operaciones Especiales "Lautaro".
20.ABR.	30.ABR.	IV División de Ejército, Centro Clínico Militar "Coyhaique" y Subjefatura Zonal CMT. "Coyhaique".
13.MAY.	19.MAY.	Comando de Operaciones Terrestres, Centro Clínico Militar "Concepción" y Comandancia de Guarnición de Ejército "Concepción".
1.JUN.	4.JUN.	Comando de Apoyo a la Fuerza.
5.JUN.	17.JUN.	División Logística.
1.JUL.	21.JUL.	Cuerpo Militar del Trabajo.
3.AGO.	28.AGO.	Comando de Educación y Doctrina.
24.AGO.	28.AGO.	Misión Militar de Chile en EE.UU. de América y Agregaduría Militar de Chile en España.
9.SEP.	10.SEP.	Brigada de Aviación Ejército.
28.SEP.	2.OCT.	Comando de Telecomunicaciones del Ejército.
16.OCT.	29.OCT.	II División de Ejército.
12.NOV.	25.NOV.	Estado Mayor General del Ejército.
30.NOV.	4.DIC.	Escuela de Caballería Blindada.
30.NOV.	3.DIC.	Departamento Antártico.

A lo anterior, se suma la revisión de los balances consolidados anuales de la institución, realizado durante los meses de enero y febrero de cada año.

Derivado de las inspecciones realizadas, se detectaron faltas administrativas derivadas de errores de procedimientos o mala interpretación de la normativa legal y reglamentaria, que no revisten mayor gravedad, y que fueron solucionadas en forma inmediata. Sin embargo, cuando son observadas situaciones que pueden ser de mayor relevancia, se dispone la instrucción de Investigaciones Sumarias Administrativas (ISA) para acreditar y determinar las correspondientes responsabilidades funcionarias y eventuales faltas a la probidad, investigaciones que podrían determinar sanciones administrativas y pecuniarias, sin perjuicio del envío de los antecedentes a la justicia militar, cuando ha correspondido.

Es así como, en octubre de 2009, se dispuso la instrucción de una investigación en la Brigada de Aviación de Ejército, a objeto de determinar la responsabilidad funcionaria en el cumplimiento de contratos de mantención de aeronaves. La investigación se encuentra en actual tramitación. De manera paralela se denunciaron los hechos a la Fiscalía Militar de Rancagua, dependiente del Segundo Juzgado Militar de

Santiago, a objeto de determinar las eventuales responsabilidades penales que pudieran derivarse.

Igualmente, durante el año 2008 y 2009, la institución ha sido objeto de controles externos por parte de la Contraloría General de la República, tales como:

- Dirección del Personal del Ejército.
- Dirección de Logística del Ejército.
- Hospital Militar de Santiago.
- Regimiento Reforzado N° 7 “Chacabuco”.
- Cuerpo Militar del Trabajo.
- Comando de Apoyo a la Fuerza.
- Comando de Salud del Ejército.
- Instituto de Investigaciones y Control.
- Comando de Apoyo Administrativo del Ejército.
- Jefatura de Adquisiciones del Ejército.



74
eCompra
di Progettazione

compra



“El Ejército ha sido un ejemplo en cómo los organismos del Estado han profesionalizado sus áreas de abastecimiento e incorporado eficiencia y transparencia en sus compras públicas. Siempre ha sido un aliado de la Dirección Chilecompra, participando de manera disciplinada y ordenada en los procesos de capacitación e implementando el nuevo marco normativo, y ello ha generado un efecto de demostración para otros compradores. Hemos tenido una relación muy fluida todos estos años, lo que ha sido beneficioso para el sistema. Porque, al ser un comprador grande, el Ejército ha generado muchas transacciones con altos montos en el mercado público, lo que le ha significado un mayor acceso a oportunidades de negocio para muchas empresas del país de todos los tamaños”.

Felipe Goya
Director de la Dirección de Compras y Contratación Pública
Chilecompra





Capítulo IV

Ejército y el

MEDIOAMBIENTE

● Ejército y el medioambiente

Durante 2009 nuestro país completó la tramitación del proyecto de ley que funda una nueva institucionalidad ambiental, aprobando la normativa que establece la creación de un Ministerio de Medioambiente, una Superintendencia del ramo y un Servicio de Evaluación Ambiental, concretando de este modo la reforma ambiental más trascendente para Chile, con avances sin precedentes para la protección del medioambiente nacional y dejando por sentado que este constituye un tema de la mayor importancia para todos los chilenos.

El Ejército, en sintonía con esta evolución y preocupación de nivel nacional, y acorde con su permanente aporte al desarrollo del país, tiene muy presente que debe hacerse cargo de los impactos que el cumplimiento de sus múltiples misiones pudiere ocasionar en el medioambiente. Para ello respeta la normativa existente y, junto con esto, efectúa los mayores esfuerzos para el mejoramiento continuo de sus prácticas medioambientales, generando cultura entre sus integrantes y familias; promoviendo la capacitación en esta materia; invirtiendo en tecnologías de eficiencia energética; cuidando las aguas y la gestión de residuos, entre otras medidas de relevancia.



Pese al desarrollo y progreso alcanzados en el desempeño medioambiental, la institución tiene plena conciencia que aún queda mucho por realizar en esta área, lo que motiva que, aplicando el concepto de gradualidad, se introduzcan nuevas prácticas que aporten efectivamente a la conservación y recuperación del medioambiente nacional.

Asimismo, el Ejército ha puesto a disposición de la sociedad chilena sus capacidades científicas, tecnológicas y profesionales para que, junto a otros sectores de la sociedad,

y a través de un accionar estratégico proactivo, contribuyan al bien común nacional, asumiendo los resguardos necesarios para garantizar a las generaciones actuales y futuras un desarrollo sustentable.

La actuación del Ejército en relación al medioambiente se orienta por el estricto cumplimiento de la ley, y se enmarca en la Política Ambiental y en diversos reglamentos institucionales, tales como:

- Política Ambiental del Ejército, 2004.
.....
- Reglamento Administrativo Medioambiente R.A.(P) 109-A, 2004.
.....
- Disposiciones de prevención de riesgos y medioambiente para el cumplimiento de las unidades del Ejército, 2006.
.....
- Plan de Gestión de Residuos Sólidos y Reciclables del Ejército y Manual de Manejo de Residuos Sólidos, 2004.
.....
- Programa de salud ambiental 2005 - 2007.





GESTIÓN AMBIENTAL

El organismo técnico asesor en medioambiente institucional es el Departamento de Prevención de Riesgos y Medioambiente del Ejército (PRYMAE), dependiente de la División Logística del Ejército. Su misión es asesorar al CJE. a través del Jefe del Estado Mayor General del Ejército y del alto mando institucional, respecto a materias de Prevención de Riesgos y Medioambiente; velar por el cumplimiento de la normativa; proponer la documentación directiva en dichas áreas y representar al Ejército ante los organismos gubernamentales y privados pertinentes.

ENERGÍA

El Ejército participa desde 2006 como miembro activo del comité operativo del Programa País de Eficiencia Energética, del Ministerio de Economía y Energía. Este programa se encuentra orientado a construir en Chile un sistema nacional de eficiencia energética. La institución ha promovido la educación ambiental en el empleo de la energía; ha impulsado el ahorro del consumo de energía, así como el reemplazo de su generación por fuentes limpias y se encuentra elaborando auditorías especializadas que darán origen a planes concretos para aumentar su eficiencia energética.



En este ámbito, durante el periodo 2008 - 2009, en el Ejército se han tomado las siguientes medidas para optimizar el uso de energía:

- Amplia difusión de la Política del Gobierno en cuanto al ahorro y eficiencia energética, enviando a todas las Unidades Militares una circular con las recomendaciones de la superintendencia de energía y combustible.
- Charlas y capacitación al personal institucional en el uso eficiente de la energía eléctrica.
- Entrega de adhesivos de la campaña de ahorro energético impulsada por Programa País de Eficiencia Energética (PPEE), Comisión Nacional del Medioambiente (CONAMA), y la Comisión Chilena de Energía para motivar el ahorro de energía.
- Inversión en el mantenimiento de la infraestructura eléctrica para aumentar su eficiencia.



- Instalación progresiva de ampolletas de bajo consumo y alta eficiencia, las que se distribuyen en dependencias con mayor consumo en KWs.
- Aprovechamiento de la luz natural mediante la readecuación de horarios.
- Alumbrado en base a equipos fluorescentes de alta eficiencia y la eliminación de alumbrado en monumentos y entradas de las guardias de las Unidades regimentarias.
- Actualización del contrato con la empresa eléctrica: la potencia contratada se cambió a potencia física, además de realizar la mantención de líneas eléctricas, corrección y adecuación de las tarifas según necesidad.
- Instalación de luminarias con sensores de luminosidad y movimiento.





Algunos ejemplos:

La Escuela Militar implementó 2.600 ampollitas económicas durante el año 2008, principalmente para los dormitorios de alumnos y el hall central. Además, modernizó la iluminación del patio “Los Naranjos”, al interior del instituto, con un sistema de panel solar y cambió la iluminación tradicional de alógenos del frontis de la Escuela por el sistema led y focos de aluro metálico, con una eficiencia en costo del 52%. Actualmente, se encuentra en proyecto el cambio de iluminación de los comedores de alumnos.

Con el propósito de contribuir a la generación de energías limpias y renovables, se inició en el periodo 2008 - 2009 la implementación de una serie de iniciativas tendientes a utilizar la energía eólica y solar en las unidades de la institución, como por ejemplo:



El Comando de Apoyo Administrativo del Ejército consideró para la iluminación del centro recreacional “Quilimarí”, en la localidad de Pichidangui, la instalación de 30 postes de luz con generación de energía a través de paneles solares. Por su parte, la 1ª Brigada Acorazada “Coraceros”, instaló 17 luminarias solares.

En la estancia Santa María, perteneciente a la V DE., (Punta Arenas) se implementó un sistema de generación eléctrica sobre la base de energía eólica y solar.

En noviembre de 2008 se firmó un convenio con la empresa ZIGOR S.A., para la instalación experimental, por un periodo de seis meses, de una turbina eólica Vento 5000 (30.000 W (P) de 180.000 W/h) en la Escuela de Ingenieros, ubicada en Tejas Verdes, V Región. En febrero de 2009, esta fue instalada junto a un equipo computacional para registrar la energía entregada por el viento, la que es acumulada en un banco de baterías que alimenta las instalaciones del Batallón de Ingenieros de dicho instituto. Este estudio dio como resultado una economía de al menos un 40% durante tres meses.

En junio de 2008 se inauguró en la Escuela de Telecomunicaciones del Ejército (comuna de La Reina, Santiago) el

Centro Educativo Ambiental, el que cuenta con un dormitorio para los alumnos de la Escuela, equipado con 10 colectores solares con dos estanques de 1000 litros cada uno, termos de integración y respaldo eléctrico con 480 litros adicionales, difusores para duchas y sistemas de ahorro de agua, implementación de sistemas de ahorro de energía eléctrica y mejoramiento de la iluminación, utilizando canoas eficientes y tubos fluorescentes de bajo consumo, dotación de estufas a gas de alta eficiencia, señalización de emergencia, conforme a normativa, implementación de un sistema contraincendios a base de extintores portátiles de última generación y la remodelación de jardines adyacentes bajo un concepto de sostenibilidad ambiental.

El sistema, garantizado para 20 años de funcionamiento, significa una disminución de aproximadamente \$ 68.000.000 en los gastos operacionales del Ejército a 17 años, considerando 3 años para recuperar la inversión.

Es importante mencionar que antes existía una disponibilidad de 480 litros de agua caliente, para una demanda de 1400 litros, lo que obligaba a los alumnos a bañarse en menos tiempo y con agua a menor temperatura. El nuevo sistema, considera una disponibilidad de 2480 litros, de agua caliente a 55 °C., fijándose la demanda en:

Duchas alumnos (60)	3 min/15 l./persona	= 900 l.
Duchas alumnas (20)	5 min/25 l./persona	= 500 l.
Total demanda		= 1400 l.

Además, el sistema cuenta con 5 termos eléctricos de respaldo, que antes funcionaban las 24 horas del día. Cada uno de ellos gastaba 2 kw/h, lo que significaba un consumo promedio de 7.200 kw/mensual.

Con el sistema de colectores solares el consumo se modificó de la siguiente forma:





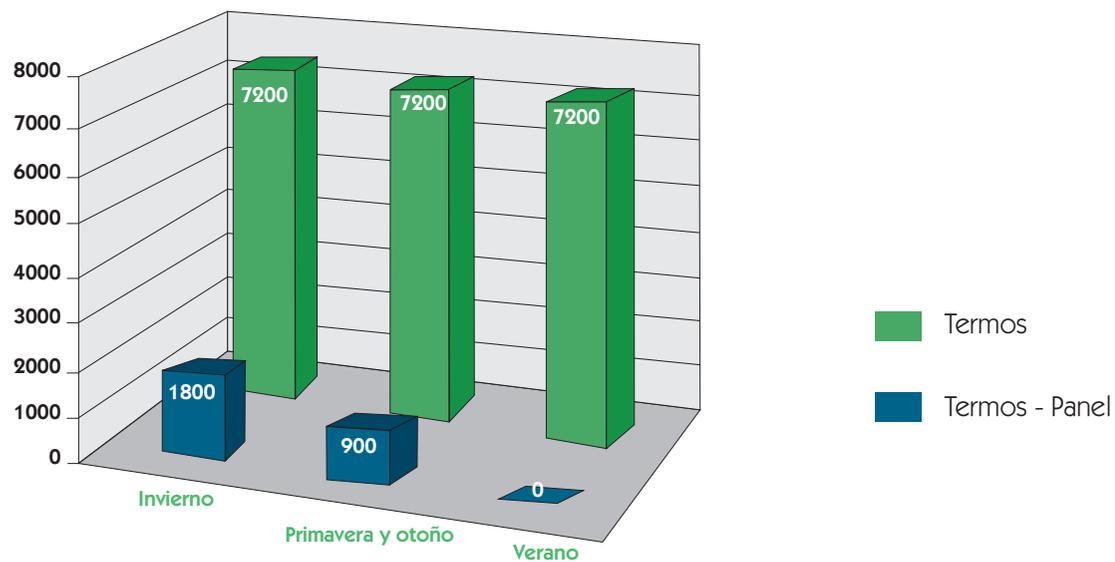


- En invierno: funcionamiento de respaldo de 04:00 a 10:00 con un consumo de 1800 kw/mes.
- En primavera y otoño: funcionamiento de respaldo con un consumo de 900 kw/mes.
- En verano no necesita funcionar el respaldo.

Los Ahorros:

En invierno:	5.400 kw/mes
En primavera y otoño	6.300 kw/mes
En verano: apróx.	7.200 kw/mes

Considerando (2008) el kw a \$110 c/u se produce un ahorro de \$ 4.000.000/año, recuperando la inversión en 4 años (ahorro 87,5%).



El proyecto también considera una réplica de la obra realizada por el Ejército de Chile en la construcción del “Sendero de Chile”, considerando 10 estaciones educativas, donde se destacan las de biodiversidad, historia natural, recurso agua, sistemas energéticos no contaminantes, reforestación y separación de residuos sólidos de origen domiciliario.

Durante su recorrido los visitantes, estudiantes y personal militar, pueden, en forma didáctica, disfrutar de un ambiente natural, apreciar la biodiversidad de este sector precordillerano de la RM, practicar separación de residuos domiciliarios en origen, conocer el papel del Ejército en la construcción del “Sendero de Chile”, ver dos estaciones militares de apoyo a la comunidad ante desastres naturales y la producción de energía por medio de paneles fotovoltaicos.

El Centro Educativo Ambiental está abierto para ser visitado por estudiantes, vecinos y personal militar; quienes quieran conocerlo deben realizar las coordinaciones a través del Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente del Ejército (PRYMAE), ubicado en Manuel Rivas Vicuña 365, Estación Central, teléfono: 4424727.

Este proyecto fue desarrollado por el PRYMAE dependiente de la División Logística, con la colaboración de la Escuela



de Telecomunicaciones, el Departamento Comunicacional del Ejército y organismos como el Programa País de Eficiencia Energética, la Corporación Nacional Forestal (CONAF), el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), el Parque Metropolitano de Santiago y la ONG Chile Sustentable.



Asimismo, en el Regimiento de Infantería N° 23 "Copiapó" se está implementando en dos dormitorios para 160 SLCs, un acumulador de agua de 2500 litros con 16 paneles solares, los que mantienen el agua caliente para las duchas del contingente, eliminando el uso de la energía eléctrica. El proyecto se obtuvo con el financiamiento del Ministerio de Defensa, con un costo de \$ 12.998.678, lo que en el futuro

se podrá recuperar a través del ahorro en el consumo eléctrico. (Aproximadamente \$ 3.000.000. anuales).

En abril de 2009, se instaló en dependencias de la 2ª Brigada Acorazada "Cazadores" (Iquique), una estación meteorológica para registrar la dirección y magnitud de los vientos en el sector de mayores posibilidades eólicas y de radiación solar, para evaluar y dimensionar la viabilidad de utilizar estos recursos como fuente de energía para las unidades militares de la zona.

En noviembre de 2009, en dependencias del Regimiento Reforzado N° 20 "La Concepción" (Antofagasta), también se instaló una estación meteorológica, que actualmente está recopilando los antecedentes necesarios para determinar la posibilidad de utilizar energías limpias, ya sea como generadores eléctricos, eólicos o como paneles solares para agua sanitaria.

Finalmente, desde 2007 a 2009 se han efectuado 12 Auditorías de Eficiencia Energética en: Cuartel General de la VI DE., Cuartel General de la División Logística, Campo Militar Peñalolén, Escuela de Suboficiales, Escuela de Infantería, Escuela de Telecomunicaciones, R.I. N° 1 "Buin", R.A. N° 1 "Tacna", R.L.E. N° 1 "Bellavista", R.L.E. N° 3 "Limache", Club



Militar de Chile, y Hotel “Granaderos”, con el objetivo de controlar y optimizar los costos de energía de la institución, conocer cómo esta contrata su energía, cómo es consumida en sus procesos, cuánto repercute en sus costos totales de operación, cuáles son sus mejoras u oportunidades para disminuir su costo energético y, principalmente, entregar pautas para optimizar la eficiencia energética de la institución, las que, en la medida que corresponda, servirán como ejemplo para otras unidades similares.

AGUA

Los recursos hídricos son considerados como prioritarios para el desarrollo nacional, por lo que el Ejército debe velar por su protección y preservación, garantizando su acceso a las generaciones futuras.

La política institucional sobre uso de agua establece que las unidades militares deben priorizar la conexión de agua potable con la empresa sanitaria local. No obstante, dado que algunas unidades militares están emplazadas en lugares apartados que no cuentan con servicios públicos, la institución ha debido construir y operar sus propios sistemas de captación y distribución de agua para el consumo humano, la que es devuelta debidamente tratada al medio. Dos ejemplos de

ello son el Comando de Ingenieros del Ejército, específicamente en la Sub Jefatura Zonal (SJZ) del Cuerpo Militar del Trabajo (CMT) “Osorno”, “Coyhaique” y “Punta Arenas”, que extrae agua directamente desde los ríos para el consumo de personas, estimándose que corresponde a 150 litros/persona/día para un total de 180 personas, totalizando aproximadamente 27.000 litros/diarios, y el Departamento Antártico, en la Base O’Higgins que explota agua salina, con una producción diaria de 8.000 litros para el consumo humano.

No se han detectado fuentes de agua que hayan sido afectadas por captación de agua por parte del Ejército.

BIODIVERSIDAD

El Ejército cuenta con terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos y áreas de alta biodiversidad no protegidas. En su mayoría, limitan con grandes extensiones consideradas como parques nacionales y áreas silvestres protegidas, administradas por CONAF.

De acuerdo a lo anterior, aquellos predios o terrenos militares que se encuentran en estas zonas protegidas poseen los procedimientos y planes de manejo respectivos que cumplen con la legislación vigente en estas materias.





Terrenos del Ejército en espacios naturales protegidos

I División de Ejército				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
II Región de Antofagasta.	Predio "Laguna Legía", considerado Reserva Nacional por la presencia de humedales.	Regimiento Reforzado N° 1 "Topáter".	37.888,6	Predio de uso militar.
	Predio "Toconao", Calama, Aguas Calientes IV.	Regimiento Reforzado N° 1 "Topáter".	843,10	Declarado por CONAF Sitio Ramsar (1).
	Predio "San Pedro de Atacama", sector Pampa Elvira, en las cercanías del Predio San Pedro de Atacama, donde se incluyen el Salar de Morros y el Salar Elvira.	Regimiento Reforzado N° 20 "La Concepción".	403.659	Predio de uso militar.
III Región de Atacama.	Predio "Laguna del Negro Francisco", Área incluida en el Parque Nacional Tres Cruces.	Regimiento Infantería N° 23 "Copiapó".	27.305	Predio de uso militar.
	Predio "Laguna Verde", Copiapó.	Regimiento de Infantería N° 23 "Copiapó".	1,81	Área protegida, no explotada ni de uso militar.
II División de Ejército				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
V Región de Valparaíso.	Predio "Laguna Verde", Acantilados Federico Santa María. Santuario de la Naturaleza.	Regimiento de Infantería N° 2 "Maipo".	0,2	Zona protegida.

(1): Chile ratificó la Convención relativa a los humedales, conocida como Convención Ramsar, en septiembre de 1980. Actualmente, el país cuenta con nueve humedales de importancia internacional (Sitios Ramsar), cubriendo un total de 160.154 hectáreas.



III División de Ejército				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
VIII Región del Biobío.	Predio "Termas de Chillán", corredor Biológico Nevados de Chillán - Laguna del Laja.	Regimiento de Infantería N° 9 "Chillán".	6,9	Se utiliza como campo de instrucción y como centro de bienestar para el personal.
	Predio "Los Barros", refugio Mariscal.	Regimiento Reforzado N° 17 "Los Ángeles".	5,4	Zona de instrucción para unidades de montaña.
	Predio "Refugio La Cortina", faldeo volcán Antuco.	Regimiento Reforzado N° 17 "Los Ángeles".	13,0	Zona de instrucción para unidades de montaña.
IX Región de La Araucanía.	Predio "Llafenco", se encuentra en el Km 15 de la ruta que une las localidades de Pucón y Curarrehue en la Provincia de Cautín.	Regimiento Infantería N° 8 "Tucapel".	226	Predio de uso militar.
	Los Predios "Canchas de Sky N° 4 y 5, volcán Llaima", dentro del Parque Nacional Conguillío.	Regimiento Infantería N° 8 "Tucapel".	31,5	Predio militar de instrucción.
	Predio "Refugio Hijuela N° 17 Alto Biobío".	Regimiento Reforzado N° 17 "Los Ángeles".	5,0	Zona de instrucción.
X Región de Los Lagos.	Predio "Choshuenco".	Regimiento de Telecomunicaciones N° 4 "Membrillar".	2,0	Zona de instrucción.
	Predio "Antillanca".	Regimiento Reforzado N° 9 "Arauco".	3,0	Se utiliza como campo de instrucción y como centro de bienestar para el personal.



IV División de Ejército				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
X Región de Los Lagos.	Predio "Santa Lucía".	IV DE	45,49	Zona de instrucción.
	Predio "Valle El Frío".	IV DE	129,38	Zona de instrucción.
XI Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.	Predio "Isla Melchor".	IV DE	43.844,20	Zona de instrucción.
	Predio "Isla Traiguén".	IV DE	42.817,65	Zona de instrucción.
	Predio "Río Claro cerro del Diablo".	IV DE	35.297,44	Zona de instrucción.
	Predio "Estancia El Baker".	IV DE	3.130,00	Zona de instrucción.
	Predio "Fiordo Ciego".	IV DE	3.186,80	A disposición del Ministerio de Bienes Nacionales.
	Predio "Puerto Yungay".	IV DE	2.405,00	A disposición del Ministerio de Bienes Nacionales.
VI División de Ejército				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
XV Región de Arica y Parinacota.	Predio "Quebrada Mal Paso", Cuevas de Anzota.	1ª Brigada Acorazada "Coraceros".	12.910,0	Zona de instrucción
	Predio "Pampa Chaca y Camarones", Caleta Vítor.	1ª Brigada Acorazada "Coraceros".	105.784,70	Zona de instrucción.





Escuela de Infantería				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
XIII Región Metropolitana.	Predio "Casas Viejas de Chena", Ladera del Cerro Chena.	Escuela de Infantería	450	Terreno entregado al Parque Metropolitano de Santiago, 38 hectáreas del sector sur, para actividades recreacionales y que fomenten protección del medioambiente.
Comando de Industria Militar e Ingeniería				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
XIII Región Metropolitana.	Predio "Lo Aguirre", Comuna Pudahuel, "Área de Preservación Ecológica".	CIMI	694	El 80% del terreno se encuentra protegido por el Plano Regulador Metropolitano de Santiago, lugar de una alta biodiversidad.
Comando de Infraestructura del Ejército				
Ubicación	Identificación del Predio	Unidad a cargo	Superficie (hectáreas)	Destino
XIII Región Metropolitana.	Predio Hacienda "Río Colorado". Comuna de San José de Maipo.	CINFRE	111.752	Zona de instrucción y actividades agrícolas.



Las unidades del Ejército desplegadas a lo largo de todo el territorio nacional, más allá de cumplir con las disposiciones legales, orientan su gestión ambiental a disminuir el impacto que pueden producir sus operaciones, así como a proteger y restaurar los diversos ecosistemas en las que se encuentran insertas.

En relación a los ejercicios de entrenamiento de unidades en terreno, cabe precisar que se desarrollan en lugares previstos con este fin, existiendo sectores destinados para zona de objetivos, de alojamiento, de servicios higiénicos, etc., de manera de disminuir lo máximo posible el impacto al medioambiente, que evidentemente produce su ejecución.

Dentro de las medidas de mitigación e iniciativas para disminuir el impacto ambiental en la instrucción, se consideran:

- Educación ambiental permanente al personal de planta y soldados conscriptos, en lo referido al cuidado de la flora y fauna del predio de instrucción.
- Prohibición de la extracción de especies, tala de árboles y caza.

- Disposiciones para la gestión de residuos.
- Recolección de vainillas y embalaje de munición en las instrucciones de tiro.
- Uso de baños químicos y, en su defecto, adecuada construcción de letrinas en lugares no protegidos y lejos de cursos de aguas.
- Utilización de senderos existentes para no afectar la flora y fauna del lugar.

Ordenamiento Territorial Ambiental

La institución está desarrollando una serie de estudios en terreno y recopilación de antecedentes relacionados con el empleo sustentable del patrimonio del Ejército, con la finalidad de implementar un Plan de Ordenamiento Territorial Ambiental Militar, que satisfaga la adecuada protección de la biodiversidad y de los ecosistemas existentes en los predios.

Un ejemplo es el que lleva a cabo la División Logística, por intermedio del PRYMAE y alumnos (tesistas) de la carrera de Ingeniería Forestal de la Universidad Mayor, con la colabo-

ración del SAG, la ONG Chile Sustentable, la Universidad Mayor y la Comisión Nacional del Medio Ambiente Región Metropolitana, quienes, desde 2008 a la fecha, se encuentran elaborando el Plan de Ordenamiento Territorial del Predio de Instrucción Militar de la Hacienda “Río Colorado”, cuya extensión es de 111.752 hectáreas.

El objetivo general está orientado a la protección y el uso sustentable del Predio Hacienda Río Colorado, para lo cual se está elaborando mapas temáticos base y el Plan de Manejo de Área de Interés.

Otro trabajo de ordenamiento territorial ambiental realizado en 2008 es el de Zonificación Ambiental de la V DE., el que dio pauta para que las unidades dependientes de la División realicen sus actividades con el menor impacto ambiental posible o evalúen si es necesario la elaboración de un estudio referente a cada caso en particular.

Es importante destacar que la Brigada de Operaciones Especiales realizó un Plano Regulador del Campo Militar Peldehue, en coordinación con la Universidad Austral de Chile, el que demarca las zonas de expansión, zonas de peligro y zonas de expansión forestal, entre otros.



Hábitats protegidos, restaurados o forestados

Los hábitats restaurados corresponden principalmente a sectores sin vegetación donde se realiza la forestación y reposición de la vegetación, en predios de instrucción o en las mismas unidades del Ejército.

Ejemplos concretos a nivel institucional en cuanto a la restauración, forestación y protección de los predios militares son los siguientes:

Unidad	Predio	Hábitats Protegidos	Hábitats Restaurados	Hábitats Forestados
II DE	Parque Santa Lucía, R.I. N° 21 "Coquimbo".	Parque abierto a la comunidad, con una superficie de 29.000 m ² con vegetación de la zona y un sistema de riego tecnificado para la totalidad del terreno.		
	R.I. N° 2 "Maipo" - Campo de Entrenamiento Eleuterio Ramírez.	Sector protegido "Acantilados Federico Santa María".		
III DE	R.R. N° 17 "Los Ángeles".			Plan de reforestación de eucaliptus, monitoreados semanalmente por personal especialista.
	R.I. N° 12 "Sangra".		Limpieza de los árboles muertos afectados por los incendios forestales.	Reforestación de 2.000 ha con eucaliptus.
	Predio Militar Quilmo.			Reforestación de 150 ha.





Unidad	Predio	Hábitats Protegidos	Hábitats Restaurados	Hábitats Forestados
VI DE	R.R. N° 24 "Huamachuco".		Trabajo de limpieza en el Lago Chungará en conjunto con CONAF, Carabineros de Chile, SAG y Policía de Investigaciones.	
	2ª Brigada Acorazada - R.T. N° 6 "Tarapacá".		Recuperación de 1.680 m² de tamarugos y 400 m² de pimientos.	
Comando de Ingenieros.	Región de Magallanes.		El CMT realizó la rehabilitación de cauces de agua desbordados, producidos por la plaga de castores que afecta a Tierra del Fuego.	
Escuela de Infantería.	Predio Militar "Casas Viejas de Chena".			Reforestación con espinos en 180 ha de una ladera del cerro Chena, para la recuperación del suelo degradado.



Unidad	Predio	Hábitats Protegidos	Hábitats Restaurados	Hábitats Forestados
Escuela de Telecomunicaciones.	Cuadra Ambiental.			Se forestó con 105 árboles (frutales y silvestres).
Escuela de Artillería.	Polígono Gral. Bari.			Forestó un total de 520 ha.
	Predio Cora 3 y San Antonio Ancoa Lote A.		Se detuvo la erosión mediante la ejecución de obras a curva de nivel, para permitir el desarrollo de los árboles plantados.	
CINFRE.	Predios "Quitalluto", "Gral. Bari", "Quilo" y "Las Margaritas".			1473 ha plantadas de bosques (Eucaliptus globulos).
Brigada de Operaciones Especiales.				En 2008, proyecto de forestación como parte del Plan de Manejo (Inmobiliaria Los Portones S.A. y Consultora Ambiental Andalahué Ltda.) consideró 19,5 ha de bosque nativo y la plantación de 15.810 árboles originarios.



Los trabajos en relación a la “caracterización de Flora y Fauna”, en terrenos de instrucción militar y en predios del Ejército, son los siguientes:

Unidad	Predio	Caracterización Flora - Fauna
VI DE	1ª. Brigada Acorazada “Coraceros”.	Existe vegetación baja descrita como “oasis de niebla”. También se ha evidenciado en las quebradas presencia de falconiformes, zorros y quiques. Los trabajos de caracterización de la flora y fauna los efectuó personal de la CONAMA Regional.
CIMI.	Lo Aguirre.	A la fecha se han realizado 2 trabajos de caracterización de flora y fauna. Memoria de Informes “Centro de Estudios Nucleares del Ejército de Chile”, convenio entre la Universidad Austral de Chile y Ejército de Chile y el Anexo N° 7 “Informe Medio Biótico”, que forma parte de la Declaración de Impacto Ambiental para el proyecto “Campo de Pruebas del IDIC” en terrenos del IDIC.
Departamento Antártico.	Base O’Higgins.	Está construida en el Islote I. Riquelme donde se encuentra una zona de nidificación de pingüinos Gentoo. Esta colonia de pingüinos es monitoreada por el personal de la Base con la finalidad de no impactar su hábitat natural y se mantiene un registro de la tasa poblacional. El personal de la base mantiene, además, un registro de avistamiento de mamíferos marinos.
Brigada de Operaciones Especiales.	“Estepa de Acacia Raven”.	Dentro de las otras especies en peligro de extinción se ha cuantificado una cantidad aproximada de 8.000 Algarrobos, 1 Araucaria, 30 Colihuyes y 25 Cipreses Enanos.
CINFRE.	Predio Militar “Río Colorado”.	Catastro vegetacional: 84% Nativas, 14% Nativas Endémicas y 2% Especies exóticas, Piso Vegetacional de Matorral Arborescente Esclerófilo Mediterráneo Interior de Quillaja saponaria y Porlieria chilensis.



EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS

Emisiones

El Reglamento Administrativo sobre Medioambiente que se encuentra en su fase de actualización, dispone las medidas que las unidades del Ejército deben seguir para dar cumplimiento a la legislación respectiva, en especial, la Norma de Emisiones y Control de Contaminantes y las iniciativas adicionales para minimizar los impactos de las actividades de la institución.

Es así como el Reglamento Administrativo sobre Medioambiente del Ejército, en concordancia con las normas chilenas, en especial los D.S. 609 y D.S. 90, dispone que las aguas servidas de carácter doméstico deben ser conducidas al alcantarillado público o, en su defecto, que su disposición final se efectúe por medio de sistemas o plantas de tratamiento de agua.

La mayoría de las aguas residuales que se producen en las unidades militares, son descargadas a la red de alcantarillado de la ciudad respectiva, no obstante, en aquellas localidades en que no hay disponibilidad de este servicio, se han instalado diferentes tipos de plantas de tratamiento de aguas servidas, las que son controladas y fiscalizadas por el Comando de Infraestructura del Ejército (CINFRE).



Plantas de Tratamiento de Aguas Servidas

Zona	Unidad	Tipo de Planta
VI DE. Pozo Almonte, Iquique.	2ª. Brigada Acorazada "Cazadores".	Laguna de Estabilización de aguas servidas.
I DE. Antofagasta.	Rgto. Reforzado N° 20 "La Concepción".	Lodos activos.
DIVESC. Río Blanco.	Escuela de Montaña.	Lodos activos.
	Cuartel N° 2 "Portillo".	Lodos activos.
DIVESC. Quillota.	Escuela de Caballería Blindada.	Lodos activos.
DIVESC. Maipú.	Escuela de Suboficiales.	Lodos activos.
DIVLOG. Región Metropolitana.	R.L.E. N° 2 "Arsenales de Guerra".	Lodos activos.
BOE. Peldehue.	Brigada de Operaciones Especiales.	Laguna de Estabilización de aguas servidas.
III DE. Osorno y Puerto Varas.	Rgto. Reforzado N° 9 "Arauco".	Lodos activados con digestores.
	Rgto. de Infantería N° 12 "Sangra".	Lodos activos.
IV DE. Coyhaique.	Rgto. Artillería N° 8 "San Carlos de Ancud".	Lodos activos.
V DE. Puerto Natales.	Regimiento Reforzado N° 5 "Lanceros".	Lodos activos.

En las unidades militares también se construyen cámaras que reciben las descargas de agua de los Casinos de Oficiales, Suboficiales y Rancho de Tropa, para evitar que la grasa y residuos orgánicos acumulados originen problemas de mal olor, producto de la degradación incompleta de los "riles" producidos hacia el alcantarillado o los cauces receptores.

Gestión de residuos

La gestión de residuos se sustenta en el cumplimiento de la normativa vigente, el Reglamento de Medioambiente del Ejército, el Manual de Manejo de Residuos Sólidos (2004) y en especial la "Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos",

promulgada en el año 2005 por la Comisión Nacional del Medio Ambiente.

Los residuos producidos en las unidades militares son tratados de acuerdo a su naturaleza. Los residuos peligrosos (aceites, lubricantes usados, baterías, entre otros), son almacenados en forma segura en depósitos que reúnen todas las condiciones de seguridad ambiental, tales como: ventilación, contención de derrames, protección contra la humedad, piso impermeable y debidamente señalizados, siendo retirados semestralmente por la empresa Vía Limpia (Copec). El retiro del aceite usado en toda la institución se declara a través del Sistema de Declaración de Residuos Peligrosos (Sidrep) vía internet.

El Ejército, asimismo, ha establecido un plan de manejo de residuos generados en las actividades de terreno, el que considera su acopio al interior de bolsas plásticas, su disposición en contenedores cerrados y su posterior evacuación a vertederos autorizados por la autoridad sanitaria.

Ello ha facilitado la medición de las cantidades generadas especialmente en los ejercicios divisionarios. Un ejemplo es el ejercicio militar "Choraca 2008", oportunidad en la que se manejaron 4.398 kilos de residuos, con un promedio

diario de 629 kilos, los que se dispusieron en el vertedero de la comuna de Sierra Gorda, a través de un convenio de cooperación entre dicho municipio y la I DE. El mismo ejercicio, en el año 2009, arrojó la cantidad de 1.295 Kg, con un promedio diario de 259 Kg, disminuyendo considerablemente la cantidad de residuos.

Los residuos hospitalarios (desechos biológicos y elementos cortopunzantes) generados por los hospitales y las enfermerías institucionales son llevados en depósitos especiales al Hospital Regional o al Hospital Base respectivo para su eliminación, conforme al convenio con esa entidad asistencial, cumpliendo con la normativa legal vigente en estas materias.

Con el objeto de continuar mejorando la gestión de residuos de cualquier cuartel, instalación o dependencia militar, se construyó un Proyecto Piloto de desarrollo limpio "Punto Verde" en el R.L.E. N° 2 "Arsenales de Guerra", que corresponde a un sitio de disposición de residuos peligrosos y domésticos, generados en una unidad militar, de modo que permita almacenar correctamente los residuos clasificados como peligrosos, generados en el desarrollo de sus actividades, para su posterior entrega a una empresa autorizada para la gestión de dichos residuos.



Este proyecto se ha desarrollado utilizando criterios generales de la gestión de residuos, de modo que pueda ser ejecutado en cualquier otro emplazamiento que reúna las condiciones requeridas.

En el Ejército el total de los residuos generados es muy variable, ya que depende del trabajo que desarrolla cada unidad militar, por lo que existen residuos “No Peligrosos”, “Peligrosos” e “Inertes”, los que aún no han sido medidos por peso o cantidad a nivel institucional.

No se han registrado derrames significativos por parte del Ejército y, a la fecha, la institución no ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de las normas legales vigentes en medioambiente.

Con la convicción de que una de las formas de aportar a la protección del medioambiente es generar cultura al respecto, el Ejército desarrolla todos los años instancias de capacitación para su personal y público general.





Capacitación 2008 - 2009 en Prevención de Riesgos y Medioambiente

Año	Institución	Tipo	Actividad	Cantidad de Alumnos
2008	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Seminario	Seminario Prevención de Riesgos y Medioambiente.	100
	Universidad Bernardo O'Higgins - PRYMAE.	Diplomado	Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión.	26
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente.	120
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Auditor Interno Sistemas Integrados Gestión.	22
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Auditor Líder en ISO 14001 - ISO 9001 y OH-SAS 18001.	8
	PRYMAE.	8 Cursos	Eficiencia energética.	117
TOTAL				393
2009	Centro de Estudios e Investigaciones Militares (CESIM).	Seminario	El Escenario Energético Nacional.	50
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Auditor Interno ISO 14001: 2004.	60
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Medioambiente.	8
	PRYMAE.	4 Cursos	Eficiencia energética.	60
	PRYMAE - Asociación Chilena de Seguridad.	Curso a la Jefatura de Transporte del Ejército	Seguridad en el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas.	40
TOTAL				218
TOTAL 2008 - 2009				611

Interacción con Organizaciones Estatales y Civiles

Se han intensificado los contactos con diferentes organismos, para obtener apoyos técnicos y materiales para desarrollar la programación anual de medioambiente, tales como:

Tema	Organización	Acuerdo	Año
Centro Educativo Ambiental.	Corporación Nacional Forestal.	Donación de 120 árboles nativos.	2008
	Parque Metropolitano de Santiago.	Donación de 40 árboles nativos.	2008
	Servicio Agrícola y Ganadero de San Bernardo.	Apoyo técnico en el proceso de reforestación, identificación y mejoramiento de la biodiversidad.	2008
	Comisión Nacional del Medio Ambiente.	Apoyo técnico en materias de biodiversidad y sendero de Chile.	2008
Eficiencia Energética (Comité Operativo).	Programa País de Eficiencia Energética.	Asesorías técnicas para el desarrollo de las Auditorías de Eficiencia Energética y apoyo económico para desarrollo de la cuadra ambiental.	2008
Modelo de Desarrollo Autosustentable para Zonas Desérticas.	Corporación "Dale Vida al Desierto" - Ejército de Chile.	El Ejército donó diversos elementos y enseres de alojamiento para colaborar con la construcción de un observatorio astronómico con fines educativos; aplicación de tecnologías limpias, realización de campamentos y talleres tecnológicos para estudiantes de escuelas, colegios, universidades y para los soldados que se encuentren cumpliendo con su servicio militar en la provincia de Parinacota.	2008

Tema	Organización	Acuerdo	Año
Eficiencia Energética (Comité Operativo).	Programa País de Eficiencia Energética.	Auditorías de Eficiencia Energética en unidades militares.	2008 - 2009
Estrategia Nacional de Biodiversidad.	Comisión Nacional del Medio Ambiente.	Participar en el Comité Operativo del Plan de Acción de la ENB.	2005 - 2009
Sendero de Chile.	Comisión Nacional del Medio Ambiente.	Participar en el Comité Nacional del Sendero de Chile.	2004 - 2009
Ordenamiento Territorial del Predio Militar "Río Colorado".	SAG Andino, la ONG Chile Sustentable, CINFRE (Predio Militar del Río Colorado), CONAMA R.M., Universidad Mayor y el apoyo de recursos CORFO.	Elaborar un plan de ordenamiento territorial ambiental y mejoramiento de la biodiversidad local.	2007 - 2009
Plan de Acción Pucarás del Maipú.	CONAMA y la I.M. de Calera de Tango, con el apoyo técnico del SAG, CONAF, Pontificia Universidad Católica de Chile, Parque Metropolitano, CODEFF, PDI - BIDEA y la Escuela de Infantería.	La estrategia tiene como objetivo principal la conservación de la biodiversidad en los cerros de Chena, sin perjudicar las actividades agroindustriales y de instrucción militar. Considera reforestar 20 hectáreas del cerro para la recuperación del suelo erosionado.	2009 - 2013
Comisión de Medioambiente.	Pacto Global.	Participación, como invitado, en la Comisión de Medioambiente de Pacto Global.	2009



EL CUERPO MILITAR DEL TRABAJO Y EL MEDIOAMBIENTE

EJECUCIÓN DE OBRAS EN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL (SEIA)

No todas las obras que ejecuta el CMT se someten al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). La legislación vigente –Ley 19.300– señala en el artículo 10 las actividades y proyectos que les corresponde el ingreso al SEIA, ya sea mediante una Declaración de Impacto Ambiental (DIA), o a través de un Estudio de Impacto Ambiental (EIA).

De acuerdo a la ley 19.300, el tipo de obras que el CMT realiza y la ubicación geográfica de los proyectos, podemos señalar que hay dos maneras de someter al SEIA las obras que ejecuta el CMT:

- En forma voluntaria sin necesidad de que la ley lo señale.
- Artículo 10 de la ley 19.300 letras e), p).

La letra e) señala los proyectos de obras civiles que ingresan al SEIA:

Aeropuertos, terminales de buses, camiones y ferrocarriles, vías férreas, estaciones de servicio, autopistas y los caminos públicos que puedan afectar áreas protegidas.

La letra p) se refiere al ingreso al SEIA de cualquier actividad dentro de un área protegida:

Ejecución de obras, programas o actividades en parques nacionales, reservas nacionales, monumentos naturales, reservas de zonas vírgenes, santuarios de la naturaleza, parques marinos, reservas marinas o en cualesquiera otra área colocada bajo protección oficial, en los casos en que la legislación respectiva lo permita.

En este periodo el CMT ha ejecutado 11 obras, tres de las cuales han sido sometidas al SEIA, mediante ingreso voluntario. Esto quiere decir que no teniendo obligación de someterse de acuerdo a la ley, igualmente ingresaron y fueron evaluadas y calificadas por CONAMA.



Las obras sometidas al SEIA son:

OBRA: "NORMALIZACIÓN AERÓDROMO ROBINSON CRUSOE"

Durante 2008 - 2009 se desarrollaron trabajos en la obra "Normalización Aeródromo Robinson Crusoe", en la isla del mismo nombre ubicada en el archipiélago Juan Fernández. La obra contempló la habilitación de la antigua pista de aterrizaje, pavimentación y prolongación de pista contigua, dotándola con sistemas de drenaje de aguas lluvias, además, contó con la construcción de un refugio de pasajeros el que está dotado de sistema de energía eólica, sistema de agua potable y alcantarillado propios. Esta obra permite la conectividad directa, vía aérea, entre la Isla Robinson Crusoe y Chile continental, facilitando el acceso al crecimiento económico y al fomento turístico.

El proyecto fue sometido voluntariamente al SEIA, evaluada y calificada favorablemente logrando su Resolución de Calificación Ambiental (RCA) N° 1814 de diciembre de 2006, aprobada por CONAMA, que autorizaba la ejecución de los trabajos.



Los trabajos se ejecutaron teniendo el máximo cuidado con la flora y fauna endémica de la isla, declarada Reserva Mundial de la Biósfera por la UNESCO en 1977. Asimismo, los trabajos se ejecutaron próximos al Parque Nacional Archipiélago de Juan Fernández, creado en 1935.

Medidas ambientales especiales de la obra

- La ejecución de los trabajos en la obra Normalización Aeródromo Robinson Crusoe incluyó una serie de medidas tendentes a mejorar los aspectos ambientales de las obras y del entorno.
- Las medidas más importantes que se desarrollaron fueron:
- Protección de taludes con biomantas y vegetación.
- Retiro de residuos y traslado de estos al continente para su reciclaje o destrucción por parte de empresas autorizadas sanitariamente.
- Medidas de compensación y construcción del Centro de Recuperación de Fauna Endémica.



Biomantas y vegetación para la protección de taludes

La obra “Normalización Aeródromo Robinson Crusoe”, como una manera de proteger los taludes que se construyeron para alargar la pista de aterrizaje, consideró medidas de protección mediante el uso de biomantas y vegetación. Las biomantas son alfombras de fibras naturales sobre la que se siembran semillas de especies vegetales presentes en la isla, capaces de soportar las condiciones de salinidad y vientos imperantes. La biomanta favorece el establecimiento inicial de la vegetación sobre el talud, al brindar una sujeción a la semilla durante la germinación, para luego, de manera natural, degradarse e incorporarse al suelo, a medida que los sistemas radiculares de las plantas se fortalecen, traspasan la biomanta y se arraigan directamente sobre el talud. La cobertura vegetal de la biomanta y de la vegetación que luego se establece, reducen considerablemente la erosión superficial y el arrastre de sedimentos, favoreciendo la infiltración del agua, la sujeción del suelo y la estabilidad.

Medidas de Compensación

Las medidas de compensación tienen por finalidad producir o generar un efecto positivo alternativo y equivalente

a un efecto adverso identificado. Dichas medidas pueden ser el reemplazo o sustitución de los recursos naturales o elementos del medioambiente afectados, por otros de similares características, clase, naturaleza y calidad.

Durante la ejecución de las obras se afectó una parte de un “Fardelario” o cuevas excavadas directamente en la tierra por las aves marinas, comúnmente llamadas “Fardelas”. Estas aves anidan entre los meses de diciembre a marzo de cada año, cuando migran a la isla para su reproducción.

El impacto, no previsto ni intencional, se produjo principalmente porque el fardelario afectado no estaba identificado



en los registros de la isla, ni estaba siendo ocupado por las aves, razón por la cual fue confundido por cuevas de conejo, dada la similitud y abundancia de estas en la isla, y porque también pueden ser empleadas por estos en el periodo en que están temporalmente abandonados los nidos.

No obstante que la destrucción fue de solo 6 cuevas, de un total de 28 que componían el fardelario, el impacto, pese a ser pequeño a nivel poblacional, es real para una especie clasificada globalmente como “Vulnerable”, porque puede implicar que la pareja de aves no nidifique esa temporada, lo que potencialmente podría reducir el número de nacimientos de la especie en el periodo.

Como los nidos no pueden ser hechos por el hombre y no había antecedentes acerca de si el fardelario estaba en etapa de abandono o apto para ser utilizado la próxima temporada por las aves, se estableció como medida de compensación por los “posibles impactos ambientales generados”, la entrega de materiales a CONAF para la construcción de un “Centro de Recuperación de Fauna Endémica”. La ubicación de este centro se estableció en el pueblo de San Juan Bautista, en la isla Robinson Crusoe, anexo a las oficinas de CONAF dentro de las dependencias del Parque Nacional Archipiélago de Juan Fernández.

Contar con un centro destinado al cuidado y recuperación de la fauna endémica es importante, debido a que contribuye a asegurar el mantenimiento de un número de especies que haga viable su conservación en el tiempo.

Manejo y retiro de residuos

Los residuos peligrosos generados durante la ejecución de las obras en la isla Robinson Crusoe, principalmente filtros y aceites, fueron almacenados en dependencias habilitadas y trasladados periódicamente al continente y entregados para su disposición final a empresas autorizadas por la autoridad sanitaria, como Hidronor y Crowan a través del convenio con Vía Limpia de COPEC.





La bodega que almacenó temporalmente estos residuos contaba con autorización sanitaria en conformidad al DS N° 148 Reglamento de Residuos Peligrosos.

Por su parte, los residuos domésticos fueron trasladados semanalmente desde el sector de ejecución de las obras hacia el vertedero local autorizado en la isla, distante a dos horas de navegación.

Con el término de las obras se realizó el retiro desde la isla de todos los elementos, materiales y desechos, los que fueron retornados al continente para su reciclaje y/o destrucción en lugares autorizados sanitariamente. Se tuvo especial cuidado con aquellos elementos contaminantes

como aceites, baterías, filtros y tambores metálicos vacíos que contuvieron residuos asfálticos, los que fueron distribuidos a las siguientes empresas: Coactiva (Polpaico), Baterías ECNA, Eco Bío-Bío y Gerdau Aza.

OBRA: CAMINO “ESTANCIA VICUÑA - YENDEGAIA”

Durante el año 2008 - 2009 se desarrollaron trabajos en la obra “Camino Estancia Vicuña-Yendegaia”, en Tierra del Fuego, provincia de Timaukel, Región de Magallanes y la Antártica Chilena”. La obra contempla la construcción del camino de una longitud de 138 Km que continúa y da término de la Ca-





retera Longitudinal Austral y proyección con Puerto Williams. También se construye un ramal que va en dirección poniente hacia Caleta Santa María con una longitud de 11 Km.

En noviembre de 2008 la CONAMA de la Región de Magallanes aprobó el Estudio de Impacto Ambiental (EIA), “Construcción Camino Estancia Vicuña-Yendegaia”, mediante la Resolución de Calificación Ambiental (RCA)

Nº 155 de noviembre de 2008, autorizando la ejecución de los trabajos en la isla Tierra del Fuego. El 50% del trazado del camino se desarrolla dentro de la Reserva de la Biósfera Cabo de Hornos, declarada por UNESCO el año 2004. Lo anterior implica que la ejecución de la obra se debe realizar cumpliendo la totalidad de la normativa ambiental aplicable.

OBRAS DE CONSERVACIÓN Y REPOSICIÓN DE CUATRO Puentes EN CAMINO LONGITUDINAL AUSTRAL NORTE

Durante los años 2008 - 2009 se desarrollaron trabajos en las obras de conservación y reposición de cuatro puentes en Camino Longitudinal Austral Norte, provincia de Palena, Región de Los Lagos, que corresponde al plan de conectividad y mejoramiento vial para la provincia de Palena. La obra contempla la conservación de 33 Km desde Hornopirén hasta Pichanco y la reposición de cuatro puentes definitivos denominados Los Canelos, Los Tábanos, El Traro y Chaihuaco. En junio de 2007 la CONAMA de la Región de Los Lagos aprobó la Declaración de Impacto Ambiental (DIA), “Reposición Varios Puentes Ruta Siete” mediante la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) Nº 492. Esta autorizó la ejecución de los trabajos, que comenzaron en 2007 con la reposición de los primeros cuatro puentes de



la Ruta Longitudinal Austral o Ruta Siete. Posteriormente se continuará con el reemplazo de otros puentes de la misma ruta autorizados en la DIA.

FUTURAS OBRAS EN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL (SEIA)

Obra: Camino Parinacota - Visviri

Durante los años 2008 - 2009 se desarrollaron trabajos en la obra Camino “Parinacota - Visviri”, provincia de Parinacota, Región de Arica y Parinacota. La obra contempla la construcción de 90 Km los que corresponden a la alternativa de la Ruta N° 5, la que permite la integración de localidades altiplánicas, potenciando su desarrollo y el fomento turístico de la zona.

Parte del trazado del camino (los primeros 15 Km aproximadamente) se desarrolla al interior del Parque Nacional Lauca en la Región de Arica y Parinacota. El MOP, en conjunto con

el CMT, está confeccionando el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) que debe presentarse previo a la construcción de las obras dentro del Parque Nacional Lauca, declarado, además, Reserva Mundial de la Biosfera por la UNESCO el año 1981. Para cuando el avance de la obra llegue a los límites del Parque Nacional se espera contar con la Resolución de Calificación Ambiental (RCA), que apruebe dichos trabajos, y continuar con la construcción del camino al interior del área protegida.

REUNIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA TEMPRANA FUERA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL (SEIA)

La participación ciudadana en el marco del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) y la ley 19.300, obligan al titular de un proyecto a publicar un extracto del Estudio de Impacto Ambiental (EIA). De esta manera las organizaciones ciudadanas y las personas naturales podrán formular observaciones al EIA ante el organismo competente.





El CMT desarrolla actividades de “participación ciudadana temprana”, incluso si los proyectos no están obligados a ingresar al SEIA, ni requieren un Estudio de Impacto Ambiental (EIA).

Las reuniones de “participación ciudadana temprana” se realizan con la finalidad de consensuar un camino que favorezca los intereses de las comunidades beneficiarias. En el caso de la obra “Parinacota-Visviri”, la comunidad beneficiaria corresponde a la comunidad indígena aimara, con la cual se han desarrollado reuniones de “participación ciudadana temprana” en la localidad de Arica, Parinacota y sus alrededores, a fin de validar un trazado que reduzca al máximo los posibles impactos ambientales sobre el patrimonio biótico, cultural y arqueológico presente en estas tierras.

La información proporcionada por los lugareños y los conocimientos ancestrales de su medioambiente, son una valiosa fuente de información, que tanto el CMT como el MOP rescatan durante la fase de estudio y diseño del proyecto de camino e incorporan posteriormente al Estudio de Impacto Ambiental, lo que luego se traduce en medidas a implementar durante la construcción del camino.

REUNIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

En enero de 2008 la CONAMA realizó, en el marco de la calificación del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) “Construcción conexión vial Futaleufú - Termas del Amarillo X Región”, tres reuniones de participación ciudadana: una en la localidad del valle del río Espolón y las otras en las ciudades de Chaitén y Futaleufú.

El proyecto unirá las localidades de Chaitén y Futaleufú por medio de un nuevo trazado, más corto y seguro que la ruta siete.

Dicho proyecto fue calificado favorablemente por la autoridad, obteniéndose la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) N° 565, de fecha 6 de octubre de 2008, que autoriza la ejecución de las obras.

Debido a los acontecimientos sucedidos a fines de mayo de 2008, relacionados con la erupción del volcán Chaitén, el inicio de los trabajos programados para el año 2009 fue suspendido hasta nuevas disposiciones de las autoridades.



La energía está siendo cada vez más escasa y el aporte del Ejército sería disminuir el uso de la energía eléctrica, haciendo un cambio por la energía solar. Esta cuadra (dormitorio) aún cuando ha tenido algunas fallas, por el uso, ha satisfecho todas las necesidades de las personas que la ocupamos. Lo ideal sería integrarlo a otras unidades, aprovechando también, la energía de otras fuentes, como la eólica. Creo firmemente que esto es un ejemplo.

CBO. Boris González Lores
Centro Educativo Ambiental
Escuela de Telecomunicaciones



Desde los inicios del Programa País de Eficiencia Energética, en 2005, el Ejército de Chile ha dado cuenta de su compromiso y colaboración en la tarea de integrar costumbres, hábitos y tecnología que aporten al mejor uso de los recursos energéticos.

El convenio que esta institución firmó en 2008 con la Comisión Nacional de Energía, a través de su Programa País de Eficiencia Energética, ha permitido realizar diversas auditorías energéticas en sus edificios y unidades, demostrando su gran preocupación por el cuidado de los recursos y el medioambiente.

Andrés Romero
Director Programa País de Eficiencia Energética
Comisión Nacional de Energía







Capítulo V



Nuestra gente es

NUESTRA FUERZA

● Nuestra gente es nuestra fuerza es nuestra fuerza

El entrenarse y capacitarse para contar siempre con una fuerza preparada es la principal actividad que año a año desarrolla el Ejército de Chile, lo que solo es posible gracias al trabajo que miles de hombres y mujeres realizan a diario.

La composición del Ejército es mixta, integrada por un grupo de profesionales que son oficiales, suboficiales, soldados profesionales, empleados civiles profesionales y técnicos, y un grupo que cambia anualmente, que son los soldados conscriptos, hombres y mujeres que cumplen con el servicio militar, que en este periodo fueron voluntarios en un 100%.

La Dirección del Personal del Ejército (DPE) es el organismo directivo y ejecutivo destinado a administrar el potencial humano de la institución. Su misión es asesorar al Comandante en Jefe del Ejército en el conocimiento, estudio, planificación, dirección y control de las actividades referidas a administración de personal, sean estas de carácter individual o colectivo, propias de esta función.

La relación entre el Ejército y su personal se enmarca en el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas D.F.L. (G) N° 1, de 1997, que regula la vinculación jurídica entre el Estado y el personal de las Fuerzas Armadas, desde su ingreso hasta el término de su carrera profesional. En especial, 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.

Los miles de hombres y mujeres necesarios para emplear las armas y asumir la responsabilidad de ejercer el mando de las tropas, deben ser instruidos, capacitados y entrenados. Los oficiales del Ejército se forman en la Escuela Militar, la que se encuentra acreditada por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado. Los cadetes ingresan tras rendir la prueba nacional de selección universitaria, iniciando un periodo de formación, que en su etapa básica dura cuatro años.





Los planes de estudio actuales han considerado la incorporación de nuevas materias y convenios con prestigiosas universidades, conducentes a una licenciatura en ciencias militares y a la obtención del título profesional de oficial de Ejército. Asimismo, si bien se ha fortalecido la preparación científica, también se ha buscado formar comandantes sintonizados con las demandas de la sociedad.

Los oficiales pueden continuar sus estudios en la Academia de Guerra o en la Academia Politécnica Militar, institutos de los que egresarán como oficiales de Estado Mayor o Ingenieros Politécnicos Militares. Además, existe un creciente número de personal que ha obtenido los grados de doctor y magíster, o ha realizado estudios de postítulo, tanto en el país como en el extranjero.

Por otra parte, quienes desean integrar la institución como suboficiales, deben ingresar a la Escuela de Suboficiales.

En este instituto se les entregan los conocimientos técnico-profesionales que permiten su especialización. Después de dos años de formación básica los suboficiales son destinados a las diferentes unidades a lo largo del país.





Asimismo, la institución cuenta con un creciente número de oficiales y suboficiales capacitándose en Chile y en el extranjero.

Las unidades de combate de mayor especialización están conformadas por soldados de tropa profesional los que, prioritariamente provienen del servicio militar. Ingresan al Ejército por un periodo de hasta cinco años.

En cuanto a la mujer, en el Ejército chileno se puede señalar que está plenamente integrada. Las oficiales y suboficiales, además de integrar los servicios logísticos, sirven en las armas de artillería, ingenieros y telecomunicaciones. Las oficiales pueden ingresar a las Academias de Guerra y Politécnica Militar y, posteriormente, llegar a integrar el alto mando de la institución.

En el Ejército hay espacio para todos los chilenos, sin distinción de las diferencias sociales, étnicas, políticas o religiosas que cada persona tenga. Lo que une a sus integrantes es el espíritu de servir a la patria y a toda su gente.

Si bien la institución está consciente de que el equipamiento y los recursos son importantes y que el entrenamiento debe ser eficiente, resulta evidente que el principal capital del Ejército son los hombres y mujeres que lo integran. Por ello decimos con orgullo que “nuestra gente es nuestra fuerza”. En este sentido, también se le da gran importancia a la prevención de riesgos, a la medicina preventiva, y a todo aquello que aporte al bienestar y la tranquilidad del personal y su familia, de manera que el trabajo sea realmente un medio de realización personal y profesional.





DOTACIÓN DE PERSONAL

Se entiende por “Fuerza” a la dotación de personal del Ejército, catalogada de acuerdo a las diferentes condiciones contractuales vigentes, según la siguiente categorización:

Categorías de la dotación de personal del Ejército

Planta (Militar)

Oficiales

Cuadro Permanente

Civiles

Empleado Civil de Planta

Personal a Contrata

Ley 15.076 (Roles Médicos, cirujanos dentistas y químicos farmacéuticos).

Asimilados a Grado

Otras Categorías

Personal a Honorarios

Personal a Jornal

Obrero a Trato

Soldados Profesionales

Soldados Conscriptos



Distribución de la Fuerza del Personal por Categoría, año 2008

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Oficiales	3.725	9,25%
Cuadro Permanente	16.175	40,17%
Empleados Civiles de Planta	1.010	2,51%
Personal a Contrata	2.115	5,25%
Personal a Honorarios	240	0,60%
Personal a Jornal y Obreros a Trato	896	2,23%
Ley 15.076 (Roles Médicos)	172	0,43%
Asimilados a Grado	25	0,06%
Soldados Profesionales	3.267	8,11%
Soldados Conscriptos	12.641	31,39%
TOTAL	40.266	100,00%





Distribución de la Fuerza del Personal por Categoría, año 2009

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Oficiales	3.789	9,22%
Cuadro Permanente	16.471	40,10%
Empleados Civiles de Planta	988	2,41%
Personal a Contrata	2.458	5,98%
Personal a Honorarios	191	0,46%
Personal a Jornal y Obreros a Trato	983	2,39%
Ley 15.076 (Roles Médicos)	185	0,45%
Asimilados a Grado	20	0,05%
Soldados de Tropa Profesional	3.813	9,28%
Soldados Conscriptos	12.180	29,65%
TOTAL	41.078	100,00%

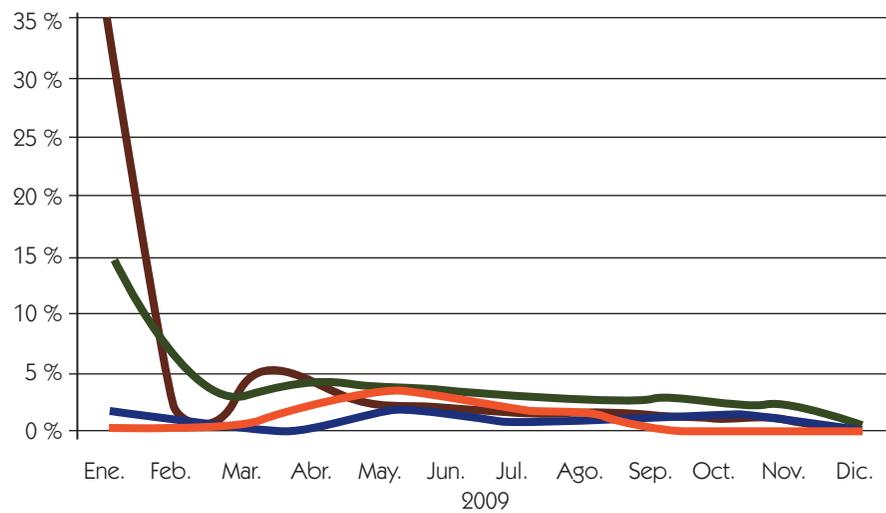
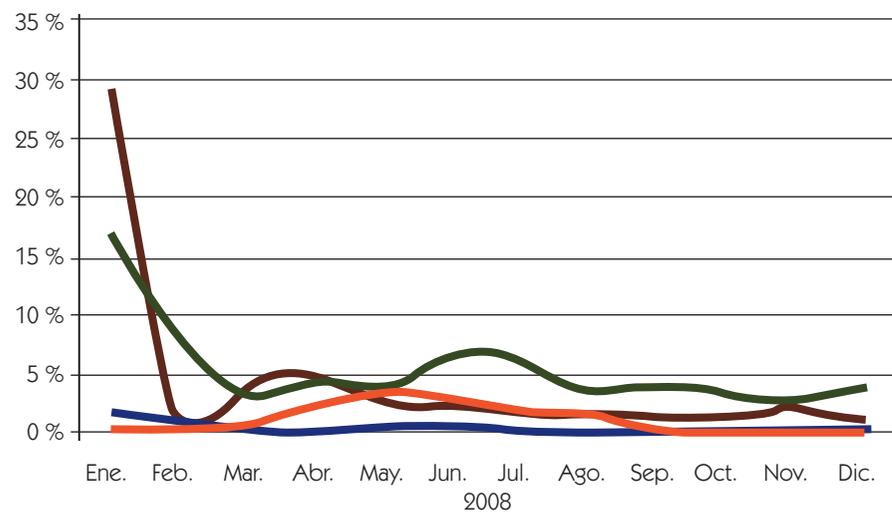
Fuentes: SIAP y DOE





Índice de rotación media 2008

- Militar
- Civil
- Otro
- SLP



Índice de rotación media 2009

- Militar
- Civil
- Otro
- TP

La categoría con mayor estabilidad es la del personal militar, en la que las rotaciones se producen por el nombramiento de nuevas promociones egresadas de las escuelas matrices (ingreso) y como resultado de los periodos de calificaciones (retiros).

La categoría con mayor rotación corresponde al personal civil; la principal causa es la temporalidad asociada a la calidad contractual de gran parte de este.

Asimismo, se puede agregar que, respecto al año 2008, se aprecia una disminución en la rotación de personal militar, soldados de la tropa profesional y otras categorías.

Notas:

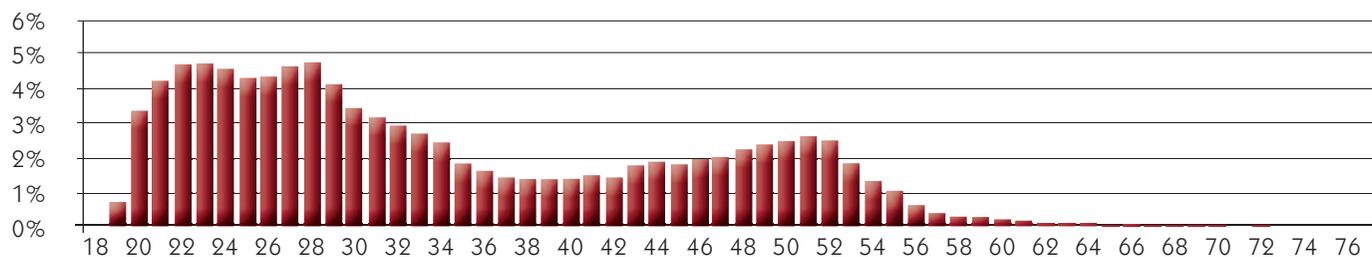
La categoría "Militar" incluye a Oficiales y Cuadro Permanente.

La categoría "Civil" incluye a empleados civiles de planta (ECP), personal Ley N° 15.076, asimilados a grado y personal a contrata (PAC).

La categoría "Otros" incluye a personal a jornal (PAJ), a honorarios (PAH) y obreros a trato (OT).

La categoría "Tropa Profesional" (TP) incluye a los Soldados Profesionales contratados bajo la modalidad de Cuadro Permanente de Reserva Llamado al Servicio Activo (CPRASA) y a los contratados bajo la modalidad de Soldados de la Tropa Profesional (SLTPs).

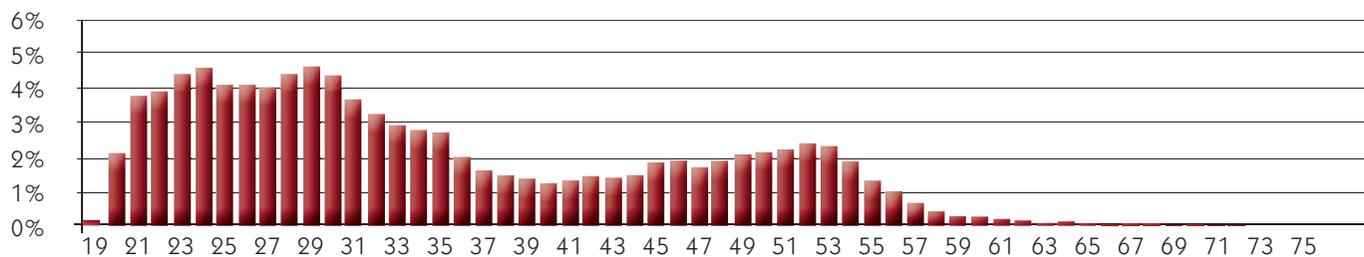
Distribución etaria 2008







Distribución etaria 2009

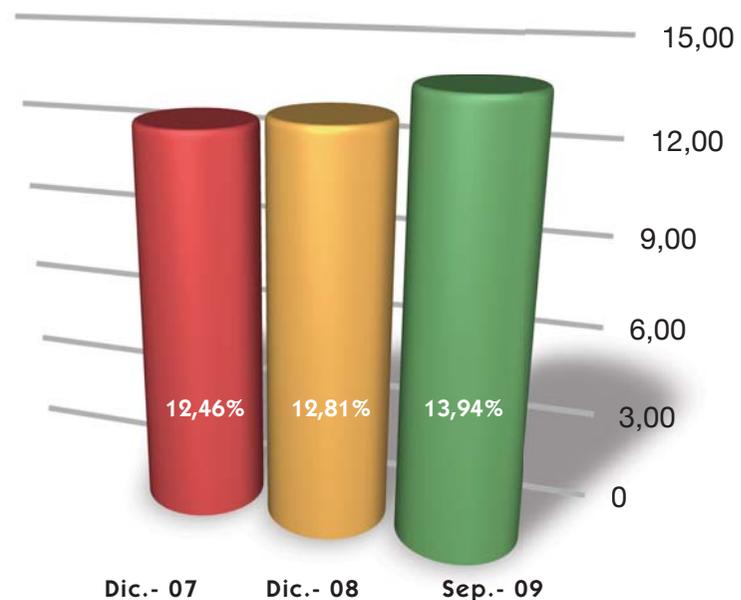


Los gráficos representan la distribución porcentual del personal institucional (sin incluir Soldados Conscriptos) conforme a la edad. Para un óptimo funcionamiento, el Ejército necesita que el personal se concentre mayoritariamente en los tramos de menor edad y que, a medida que ella aumenta, disminuya gradualmente la cantidad de personas empleadas.

Si bien la distribución del personal se ajusta, en sus aspectos más significativos, a las necesidades institucionales, se aprecia una elevada concentración de personal entre 45 y 55 años, cuya causa es la mayor cantidad de nombramientos a fines de los años setenta y principios de los ochenta. El promedio de edad del personal alcanza los 34,13 años.

Distribución por género:

Participación de la mujer en la dotación institucional





Con el transcurso del tiempo se aprecia un sostenido aumento de la cantidad de mujeres que forman parte de la institución (no se consideran Soldados Conscriptos), especialmente en el año 2009. El mayor aumento de la participación femenina se registra en la categoría Soldado de la Tropa Profesional.

BENEFICIOS SOCIALES PARA EL PERSONAL

El Ejército, consciente de la importancia de trabajar en una organización que otorgue apoyo en diversas áreas a su personal, pone a disposición de sus integrantes los siguientes beneficios:

Beneficio habitacional

En este periodo cerca del 90% de los oficiales y el 40% del cuadro permanente del Ejército están habitando en viviendas fiscales, mientras permanezcan en servicio activo. Una parte significativa del personal que no utiliza este beneficio, ha optado por la vivienda particular, especialmente el cuadro permanente, que por las características de sus funciones tienen una mayor permanencia en sus lugares de destino.

Este beneficio está directamente relacionado con dos conceptos: rotación y obediencia. El personal militar –y particularmente los oficiales– está sujeto a destinaciones en diferentes lugares del país por periodos que fluctúan entre dos y cinco años. Por ello, la institución le entrega ciertas condiciones básicas para su traslado a las distintas guarniciones, ya que los militares –salvo razones muy fundadas– deben aceptar las destinaciones como parte de su profesión.

Ahorro y préstamos para la vivienda

Uno de los objetivos institucionales prioritarios en el ámbito del Bienestar Social, es la de orientar y apoyar al personal activo del Ejército a acceder a la vivienda propia.

La Jefatura de Ahorro para la Vivienda del Ejército (JAVE) dependiente del Comando de Apoyo Administrativo del Ejército (CAAE), tiene el objetivo de fomentar el ahorro metódico y sistemático orientado a entregar soluciones habitacionales a sus socios. Fue creada el 29 de mayo de 1974 como “Unidad de Ahorro y Préstamos del Ejército”, UAPE, según el Decreto Ley N° 478. Actualmente, se rige en sus labores y procedimientos de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 18.712, que regula las funciones de los Servicios del





Bienestar Social de las Fuerzas Armadas, y por el “Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de la Jefatura de Ahorro para la Vivienda del Ejército”.

Existe un convenio de gestión inmobiliaria, firmado con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU) el que permite a la JAVE ser una unidad receptora de postulaciones a subsidios habitacionales del Servicio de Vivienda y Urbanismo (SERVIU), al certificar y acreditar saldos y postular a sus socios a los diferentes tipos de incentivos que otorga el Estado.

La JAVE actúa también como agente crediticio, ofreciendo créditos del BancoEstado a comisión fija, con gastos operacionales y tasas de interés preferenciales. Mediante licitación, contrata anualmente los seguros de incendio y desgravamen para los créditos otorgados, a tasas preferenciales y con amplia gama de coberturas.

Ahorro

La cantidad de socios ha mantenido un incremento sostenido en el último periodo:

Escala-fón	Socios JAVE		
	2007	2008	NOV.2009
Oficiales	3.189	3.305	3.266
Cuadro Permanente y Otros	12.087	13.329	13.034
Socios en Retiro	4.139	3.513	4.412
TOTAL	19.415	20.147	20.712
Incremento		3,8%	2,8%

Proyectos Habitacionales

La JAVE ha desarrollado 17 proyectos habitacionales a lo largo de todo el país, otorgando 810 soluciones habitacionales hasta el 2009.

Créditos

Los socios pueden optar a las diferentes líneas de crédito ofrecidas (para adquirir, construir, ampliar o reparar la vivienda), otorgadas a tasas preferenciales.

Tipo de crédito	2008		2009	
	Cantidad	Monto UF.	Cantidad	Monto UF.
Adquisición	302	250.046	230	187.611
Construcción	12	12.523	35	40.433
Ampliación	5	1.399	9	3.054
Reparación	149	39.435	82	23.899
Saldo Precio	166	53.669	130	42.156
Reparación Menor	1.515	119.646	1.622	141.627
Adquisición Sepultura	1	100	4	261
Totales	2.150	476.818	2.212	439.041



Sistema Recreacional

La Jefatura Recreacional del Ejército, dependiente del CAAE, proporciona distintas alternativas de descanso, recreación y distracción para el personal de la institución y su grupo familiar, en instalaciones ubicadas en distintos puntos del país, especialmente diseñadas para este efecto y en convenientes condiciones económicas. Asimismo, existen acuerdos interinstitucionales con las ramas de las FAs. del país, y acuerdos internacionales con los ejércitos de Argentina, Brasil y España, para el uso de su infraestructura recreacional.

Principales instalaciones del sistema

Hotel Militar “Granaderos” en Iquique, Centro Recreacional “El Peral” en el Tabo, Hotel Militar “Termas de Colina” en la Región Metropolitana, Centro Recreacional “Quintay” en Valparaíso, Hotel Militar “Kontiki” en Pichidangui, Hotel Militar “Guayacán” en San José de Maipo, Hotel Militar “Coraceros” en Viña del Mar, Hotel Militar “Italia” en el Quisco, Hotel Marina “Punta Verde” en Rapel, Centro Recreacional “Farellones” en El Colorado, Club Militar de Chile en Vitacura, Club de Campo de Oficiales “Peñalolén” y Club Militar de Suboficiales del Ejército en Santiago.





Becas institucionales

- **Beca Universitaria Ejército de Chile:** Es un estímulo económico orientado a los alumnos de los seis últimos semestres de las carreras de Medicina, Medicina Veterinaria, Derecho, Ingeniería, Psicología y Odontología, el que tiene por objeto promover el ingreso al Ejército de los becarios que hayan obtenido su título profesional, estén o no vinculados a la institución. Consiste en un monto equivalente a 10 meses de sueldo de un grado 14 (EUR). Anualmente se entregan 18 becas, 9 nuevas y 9 renovables.

- **Beca Comandante en Jefe del Ejército:** Es un estímulo económico orientado a premiar el rendimiento académico de los hijos, cargas familiares del personal de planta de la institución, que cursen estudios superiores a partir del 2º año de la carrera, con promedio 5,5 como mínimo. Se considera el rendimiento académico y la situación económica familiar. Se otorgan 50 becas al año.

Casa de acogida

Su función es brindar alojamiento y desayuno a familiares directos y cargas familiares del personal de provincia, que presenta problemas de salud grave o catastrófica y que asisten a tratamiento ambulatorio en el Hospital Militar u otros centros asistenciales de Santiago. Se encuentra ubicada en la Villa Militar Cordillera, cercana al recinto hospitalario.

Año	Personas Atendidas
2008	67 beneficiados
2009	57 beneficiados



Jardines infantiles y salas cunas

El Ejército cuenta con 33 jardines infantiles, de los cuales 9 tienen sala cuna, los que brindan educación, alimentación y bienestar a hijos del personal de la institución, atendiendo de igual forma a miembros de otras ramas de las Fuerzas Armadas y de Orden, conforme al “Convenio Interinstitucional de Intercambio de Salas Cunas y Jardines Infantiles”. También atiende a hijos de personal militar de los ejércitos de Argentina, Ecuador y Uruguay, bajo las mismas condiciones que nuestro personal, según “Convenio de Bienestar de Mutuas Facilidades”.



Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército (CRIE)

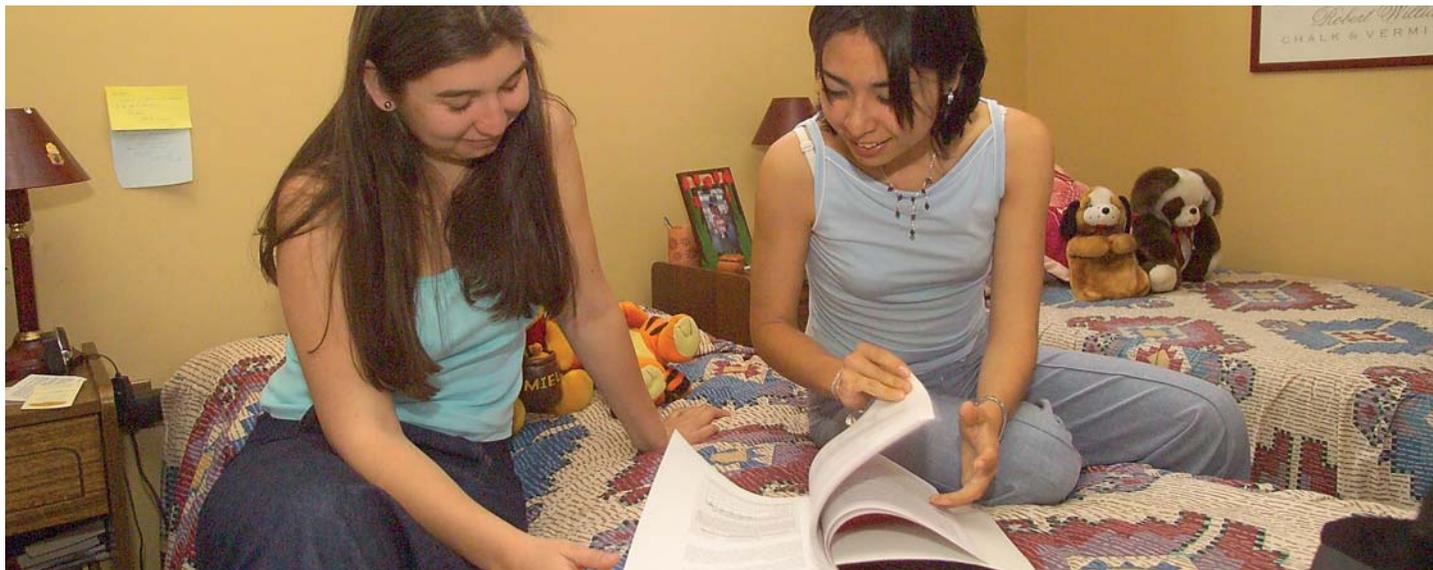
Nació de la necesidad de prestar atención en forma integral a los hijos de los miembros del Ejército que presentaban enfermedades o trastornos crónicos de tipo neurológico, muscular o motor y enfermedades afines como trastornos del lenguaje y aprendizaje, o retardo sicomotor variado.

El CRIE atiende actualmente a una población infanto-juvenil que anualmente es de aproximadamente 250 menores, de edades que van desde recién nacido a 18 años y que corresponden a cargas familiares reconocidas del personal activo del Ejército y de otras ramas de la Defensa Nacional y del personal en condición de retiro.

Residencia universitaria

Las residencias universitarias tienen la misión de proporcionar servicio integral en lo relacionado con alojamiento, alimentación, lavandería, adecuada infraestructura y otros, a hijos del personal de planta de la institución, que cursen estudios superiores en la ciudad de Santiago, mientras sus padres se encuentren destinados en el extranjero o fuera de la guarnición de Santiago.

Residencia	Lugar de Funcionamiento	2008	2009	Capacidad Total
Santa Teresa de los Andes (Oficiales).	Villa Militar del Este.	38	38	38
San Alberto Hurtado (Cuadro Permanente).	Villa Militar Cordillera.	30	32	40





Convenios

Por su naturaleza, un convenio colectivo regula la relación laboral entre el empleador y los representantes del personal. Como en las Fuerzas Armadas no pueden existir sindicatos u organizaciones afines (incompatible con lo establecido en la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”), no se materializan convenios colectivos.

No obstante lo anterior, el personal institucional tiene acceso a una red de convenios suscritos entre el Ejército y diferentes empresas que les ofrecen condiciones y precios preferenciales, como bancos, farmacias, automotoras, universidades, institutos, entre otros, tendentes a mejorar la calidad de vida de todo el personal.

Asimismo, sin perjuicio de la inexistencia de convenios colectivos, el Ejército mantiene permanentemente informado al personal que lo compone, mediante documentos internos oficiales o comisiones itinerantes, de cambios que, por necesidades institucionales, pueda experimentar su estructura organizacional y funcional.

RELACIONES LABORALES

Evaluación del desempeño (sistema de calificaciones)

El desempeño del 100% del personal de planta del Ejército es evaluado a través del “Sistema de Calificaciones”. Este data de 1973 y consiste en el registro, en orden cronológico, de sus actuaciones que inciden en su ejercicio profesional, basado en un proceso cíclico anual, que permite evaluar las competencias conductuales y funcionales para efectos de su promoción o desvinculación, demostrando ser un instrumento que contribuye a la eficiente gestión del capital humano institucional.

Durante el año 2008 fue modificado para hacerlo más eficiente, presentando cambios en las áreas de evaluación y los conceptos de calificación. Lo más importante de esto fue la incorporación en la Hoja de Calificación de una tercera área conductual, denominada “Mando y Liderazgo”, lo que permitirá evaluar con mayor precisión y objetividad aspectos fundamentales de la profesión militar.

También se mejoró la comunicación directa entre calificadores y calificados a través de la realización de tres entre-

vistas de evaluación durante cada periodo de calificación, para retroalimentar al evaluado en su desempeño.

En 2009 se materializaron adecuaciones al sistema para mejorar la capacidad de los procesos de control de gestión a través de la definición de indicadores. También se simplificó y facilitó el proceso de calificaciones del personal de “Tropa Profesional”. En el periodo 2010 - 2011 se trabajará en “marcha blanca” un sistema de registro en las Hojas de Vida en forma computacional.

Empleabilidad y gestión final de carrera

Una de las preocupaciones del Ejército en el área laboral es brindar las oportunidades a su personal para que su desarrollo de carrera le permita, una vez finalizadas sus labores en la institución, insertarse exitosamente en nuevos campos de trabajo. Por ello, además de la capacitación continua,



se considera la desvinculación asistida y la reconversión laboral.

El Departamento III “Administración de Personal” de la Dirección del Personal, en este ámbito específico, tiene la misión de apoyar al personal de planta institucional (oficiales, suboficiales y empleados civiles) que se retira en listas de clasificación N° 1 y 2, a través de la Lista Anual de Retiro o en forma voluntaria, para encontrar nuevas posibilidades de desarrollo laboral, mediante el cumplimiento de políticas y materialización de procesos de desvinculación (seminarios de desvinculación asistida, alianzas estratégicas y, a futuro, certificaciones de competencias), con la finalidad de ampliar las posibilidades de encontrar un trabajo o empleo –de características similares en cuanto a categoría e ingresos– en empresas privadas nacionales o internacionales, con proyección a largo plazo.

El año 2008 se inscribieron en el registro laboral –decisión netamente voluntaria– 30 oficiales y 75 integrantes del cuadro permanente, de los cuales un 50% y 58%, respectivamente, fueron reinsertos en el campo laboral nacional, sin considerar a aquellos que, por sus competencias laborales y conductuales, vasta experiencia e idoneidad profesional, fueron seleccionados y recontratados por la propia institu-



ción para continuar desempeñando funciones específicas en ella.

Asimismo, se materializaron dos seminarios de reinserción laboral, y para optimizar su gestión se incrementó la dotación de personal que conforma la Sección III / 6 “Desvinculación Asistida y Reconversión Laboral del Ejército”.

En 2009 se firmaron alianzas de cooperación mutua con empresas nacionales e internacionales como Coca Cola, Aker Solutions, ASIMET y COPEC, para incrementar el apoyo que se le brinda al personal de todas las categorías que se desvincula de la institución para encontrar un trabajo en el ámbito civil.



Se estima que para el primer semestre del año 2010 se incorporarán a estas alianzas estratégicas, a lo menos, 3 grandes empresas nacionales e internacionales con cobertura nacional.

En este contexto, cabe destacar que se materializaron nuevos seminarios de desvinculación asistida y reempleabilidad laboral, con particular éxito de convocatoria.

Por otra parte, las empresas en alianza acogieron con gran interés a la nueva categoría que integrará la base de datos (Tropa Profesional), que por sus características propias constituirá un gran aporte de capital humano.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Ejército de Chile acoge a toda persona con vocación de servicio, salud compatible y que, voluntariamente, desee integrar sus filas para servir a la patria, cumpliendo los requisitos reglamentarios, según categoría y modalidad de ingreso. 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 o credo religioso.





Religión o creencias: Se respeta la libertad de credo religioso y se otorgan facilidades para su práctica al interior de los cuarteles. En septiembre de 2008 se creó la Oficina de Asuntos Religiosos del Ejército, ubicada en el Cuartel “Beaucheff”, a cargo del Reverendo Jorge Cárdenas Brito, en su calidad de Capellán Nacional Evangélico, con la misión de atender espiritual y religiosamente al personal del credo evangélico y protestante, así también se encuentran acreditados pastores en las diferentes unidades del país.

Origen nacional: En materias netamente militares, se permite el ingreso a la institución solo a chilenos; sin embargo, en algunas áreas administrativas o de salud, se permite la contratación de personas de otras nacionalidades con residencia en el país.

Origen cultural o socioeconómico: No existe discriminación por motivos culturales o socioeconómicos. Las remuneraciones del personal no son discrecionales, sino que obedecen a una escala única fiscal de sueldo establecida por ley.

Etnia o raza determinada: La reglamentación institucional no considera criterios de discriminación para el ingreso a la institución por razones de raza u origen étnico; por el con-

trario, en el Ejército se puede encontrar representantes de las diversas etnias originarias propias de nuestro país.

Enfermedad o discapacidad: Por la naturaleza de la carrera, existen enfermedades incompatibles con la función militar. Aquellos que sufren enfermedades invalidantes al momento de postular para ingresar, podrán ser rechazados por incompatibilidad con la función militar.

Por otra parte, existe un programa de contratación de personas con discapacidad para el desarrollo de labores técnicas y/o administrativas de apoyo. Es así como el Ejército mantiene determinados cargos y funciones para personal minusválido (13 personas), cuyo desempeño ha sido muy bien evaluado.

Lugar de residencia: No es causal excluyente o determinante para ingresar a la institución. De hecho, el Ejército se caracteriza por contar con integrantes provenientes de todas las regiones de Chile.

Edad: La institución se rige por la legislación vigente, en cuanto a la edad mínima de ingreso. No existe edad tope de permanencia. Esta se regula en relación al grado jerárquico, escalafón y el tiempo de permanencia.

Opinión política: La Constitución Política de la República, en el Art. 101, establece que las Fuerzas Armadas son “obedientes y no deliberantes”. La Ley Orgánica Constitucional N° 18.948, Art. 2 le prohíbe a los militares la participación en partidos políticos. El personal militar tiene derecho a sufragio por lo que se respeta la opción política de cada persona.

Acoso Sexual: Durante el año 2008 no se informaron casos de acoso sexual; sin embargo, en el 2009 se registraron cinco casos, los que han sido objeto de investigaciones internas o de las fiscalías administrativas o letradas correspondientes, aplicándose las sanciones derivadas de cada caso. Cabe mencionar que esta materia fue incorporada explícitamente con connotación “gravísima”, en los contenidos consensuados por las tres instituciones de las Fuerzas Armadas, para concluir la elaboración del proyecto de nuevo “Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas (FAs)”.

Abuso de autoridad: En 2008 se registraron cinco casos y en 2009, ocho, los que fueron objeto de investigaciones internas o de las fiscalías correspondientes, resultando los culpables sancionados o dados de baja de la institución, de acuerdo a su grado de participación en los hechos.

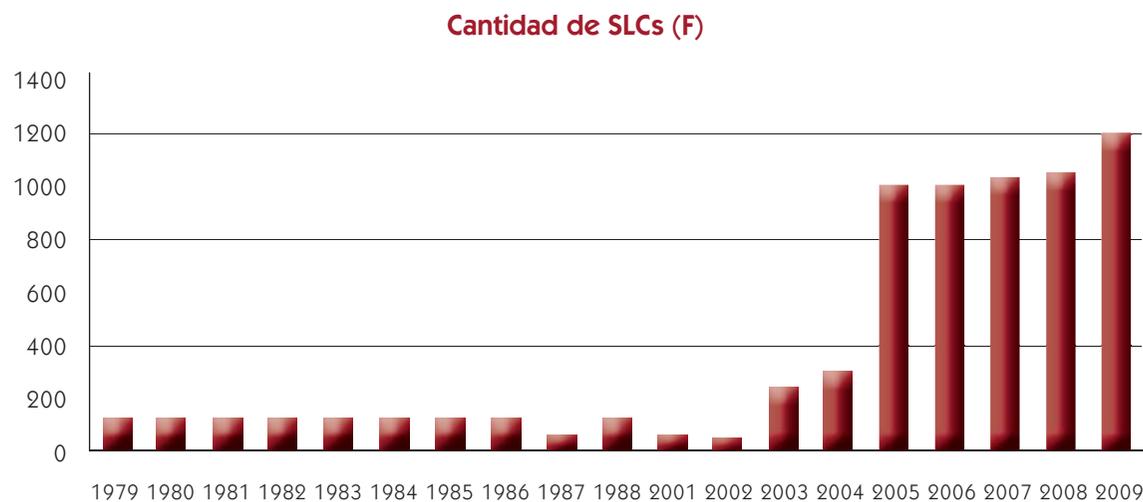
Sexo: La integración del personal femenino es una realidad tangible, que el Ejército chileno ha concretado en un contexto real de no discriminación y de creciente igualdad de oportunidades, lo que se puede constatar a través de los siguientes datos estadísticos:

- Igualdad de sueldo entre hombres y mujeres, en igualdad de condiciones (años de servicio, especializaciones, ubicación geográfica).
- Con fecha de nombramiento 1 de enero de 2008 se incorporaron a la planta institucional 31 oficiales femeninos que egresaron de la Escuela Militar en diciembre de 2007 y que corresponden a un 23,48% de su promoción. En 2009 se incorporaron a la planta institucional, 25 oficiales más, que corresponden a un 17,86% de su promoción.
- Con fecha 1 de enero de 2008, se incorporaron a la planta institucional 67 cabos femeninos que egresaron de la Escuela de Suboficiales en diciembre de 2007, y que corresponden a un 8,22% de su promoción. En 2009 se incorporaron a la planta institucional 90 clases más, que corresponden a un 11,31% de su promoción.





- Hasta el 2008 se alcanzó una cifra de 143 Soldados Profesionales femeninos. En el 2009 la dotación se incrementó en 150 Soldados de Tropa Profesional (SLTP), totalizando 293 mujeres, a las que se sumaran el 2010 otras 57, para completar así la cuota de 350. Todas ellas son contratadas de acuerdo a las necesidades institucionales, y sirviendo en unidades dependientes de la I, V y VI Divisiones de Ejército, División Logística, Comando de Educación y Doctrina, Comando de Salud del Ejército, y en el Estado Mayor de la Defensa Nacional.
- En el Servicio Militar Voluntario se mantiene su aumento gradual, habiendo alcanzado una fuerza de 1.052 soldados femeninos (SLCs (F)) en 2008, y de 1200 en 2009, lo que confirma la positiva convocatoria e interés que presentan las ciudadanas que, por esta vía, desean integrar las filas de la institución, lo que se ve reflejado en el siguiente cuadro:



- Participación de personal femenino en operaciones de paz: En 2008, diez mujeres en la Misión de Naciones Unidas para la Estabilización de Haití (MINUSTAH) y dos en la Fuerza Estabilizadora de Bosnia y Herzegovina. Doce mujeres en la (MINUSTAH) en 2009.



- Participación institucional en actividades organizadas y coordinadas por el “Comité de Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública”.
- En marzo de 2009 se difundió la normativa interna, respecto a los derechos y deberes parentales, con énfasis en las normas de protección a la maternidad, especialmente en lo concerniente a la protección de la vida del ser por nacer, al cuidado de la salud de la madre y de los hijos que se encuentran en situaciones especiales, haciendo imprescindible la presencia física de la madre y/o del padre.

Parte de fuerza personal femenino

Categorías	Dic. 07		Dic.08		Sep. 09	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Oficiales	264	6,2%	301	6,6%	333	6,4%
Cuadro Permanente	664	15,6%	761	16,7%	891	17,0%
Empleados Civiles (ECP, PAC, PAH, PAJ, OT, Ley y ASIM.)	2.308	52,7%	2.395	52,5%	2.551	48,7%
Soldados Profesionales	50	1,2%	54	1,2%	267	5,1%
Soldados Conscriptos	1.030	24,3%	1.052	23,1%	1.200	22,9%
Total	4.316	100%	4.563	100%	5.242	100%



WEBER

8
TUCAPEL



Oficial elegida entre las 100 líderes

Como parte de las 100 mujeres líderes 2009, en la categoría de Servicio Público y Social, fue reconocida la coronel Mabel Nawrath, en un acto realizado en la empresa El Mercurio.

En esta octava oportunidad, 16 mil personas nominaron a mil candidatas, en las categorías de empresarias y ejecutivas, servicio público y social, académicas, investigadoras y profesionales.

Entre las seleccionadas se encontró la coronel Nawrath, Directora del Centro Clínico Militar de Concepción; la primera oficial femenina del Ejército que comanda una unidad militar, además de ocupar el puesto de Presidenta del Comité

Femenino Militar, razones por las que fue incluida entre las 100 líderes actuales.

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.

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

Horas de capacitación



Para satisfacer la necesidad de obtener, actualizar y desarrollar nuevas competencias, se han implementado los siguientes niveles de capacitaciones:

Promedio de horas de capacitación por integrante del Ejército, de acuerdo a su categoría.

2008

Categoría	Total horas capacitación	Total personal capacitado	Promedio horas por capacitados	Fuerza total	% de personal capacitado por categoría
Oficiales	510.025	884	577	3.723	23%
Cuadro Permanente	322.379	1.318	245	15.328	8,5%

2009

Categoría	Total horas capacitación	Total personal capacitado	Promedio horas por capacitados	Fuerza total	% de personal capacitado por categoría
Oficiales	252.548	675	374	3785	18%
Cuadro Permanente	113.600	520	218	16.471	3,1%





Capacitación en el extranjero:

2008

Categoría	Número de alumnos	Total horas
Oficiales	196	11.774
Cuadro Permanente	88	1.808
TOTAL	284	13.582

2009

Categoría	Número de alumnos	Total horas
Oficiales	397	23.548
Cuadro Permanente	180	3.600
TOTAL	577	27.148

Capacitación en el país

2008

Categoría	Número de alumnos	Total horas
Oficiales	688	498.251
Cuadro Permanente	1.230	320.571
TOTAL	1.918	818.822

2009

Categoría	Número de alumnos	Total horas
Oficiales	278	229.000
Cuadro Permanente	340	110.000
TOTAL	618	339.000

Posgrados en las academias del Ejército

2008

Instituto de formación superior	Cursos posgrados	Cantidad de alumnos	Horas de formación por curso
Academia de Guerra.	Magíster en Ciencias Militares con mención en Seguridad y Defensa.	23	256
	Magíster en Historia Militar y Pensamiento Estratégico.	17	256
Academia Politécnica Militar.	Magíster en Ciencias Militares con mención en Gestión Estratégica de Organizaciones.	21	306
	Magíster en Ingeniería de Sistemas Logísticos.	10	616
	Magíster en Ciencias Militares con mención en Sistemas de Mando y Control.	5	1.288
Total general		76	2.722





2009

Instituto de formación superior	Cursos posgrados	Cantidad de alumnos	Horas de formación por curso
Academia de Guerra.	Magíster en Ciencias Militares con mención en Seguridad y Defensa.	4	374
	Magíster en Historia Militar y Pensamiento Estratégico.	4	256
Academia Politécnica Militar.	Magíster en Ciencias Militares con mención en Gestión Estratégica Organizacional.	17	741
	Magíster en Ciencias Ingeniería mención Téc. Sistemas de Armas y Veh. Motorizados.	6	1.265
Total general		31	2.636

Cursos de diplomados

2008

Instituto de formación superior	Diplomado	Cantidad de alumnos	Horas de formación por curso
Academia de Guerra.	Diplomado en Ciencias Militares para alumnos del V CRIM.	24	154
Academia Politécnica Militar.	Diplomado en Gestión de Recursos de Proyectos de Defensa.	48	174
	Diplomado en Gestión Estratégica.	14	180
Total general		86	508



2009

Instituto de formación superior	Diplomado	Cantidad de alumnos	Horas de formación por curso
Academia de Guerra.	Diplomado en Ciencias Militares para alumnos del V CRIM.	33	160
Academia Politécnica Militar.	Diplomado en Gestión de Recursos de Proyectos de Defensa.	49	170
	Diplomado en Gestión Estratégica.	10	198
	Diplomado en Adquisiciones de Defensa.	11	192
Total general		103	720

Las academias, como institutos de formación superior del Ejército, han pasado por procesos de evaluación de la Comisión Nacional de Acreditación de Posgrado (CONAP) obteniendo la certificación de la calidad de sus proyectos educativos.

Educación a distancia

La División Educación ha implementado el Sistema de Educación a Distancia del Ejército (SEADE), para apoyar la gestión educativa institucional mediante la producción e implementación de cursos a distancia y material educativo multimedia, utilizando recursos y herramientas de tecnolo-

gía digital y de redes (internet e intranet), permitiendo al personal institucional acceder a ellos desde sus respectivas unidades y hogares.

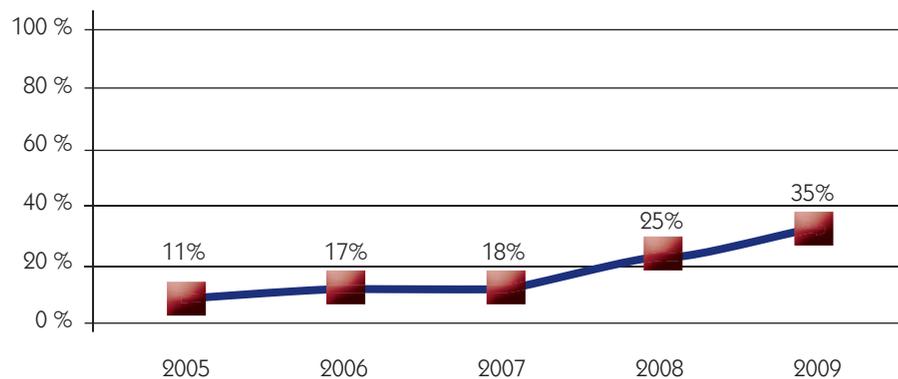
El funcionamiento del SEADE se sustenta en una plataforma tecnológica educativa que permite llegar a los usuarios principalmente vía internet, por lo que todas las Unidades de Combate, desde Huamachuco a Porvenir, han sido conectadas a esta red y cuentan con Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA), iluminados con Wi-Fi e implementados con el equipamiento tecnológico, facilitando de este modo el acceso y participación del personal en los cursos a distancia que la institución programa.

La administración, desarrollo y proyecciones del sistema es responsabilidad del Departamento de Educación a Distancia del Ejército, dependiente de la División de Educación (DIVEDUC); estamento de carácter técnico-especializado en materias de educación a distancia. En tanto que la gestión administrativa-pedagógica, que implica el desarrollo de los cursos, es responsabilidad de las academias y escuelas, para lo cual las jefaturas o secretarías de estudios respectivas cuentan con secciones o escalones de educación a distancia.

A. Acreditación computacional

La acreditación computacional constituye el requisito principal que debe cumplir el personal de planta de la institución para participar en cursos a distancia a través de internet.

Estadística acreditación computacional



N = 37.147

Información al 24.Nov.2009.

B. Cursos a distancia

En el transcurso de 2008 se realizaron un total de 13 cursos a distancia vía internet y 4 en CD-rom, registrándose un total de 883 participantes.

En el transcurso de 2009 se realizaron un total de 17 cursos a distancia vía internet y 9 en CD-rom, registrándose un total de 7.202 participantes

Enseñanza de idiomas

La Escuela de Idiomas del Ejército (EIE) es un organismo dependiente de la División Escuelas (DIVESC), cuya misión es apoyar en la capacitación de idiomas, para contribuir en la "Preparación de la Fuerza", a través de diferentes cursos institucionales y tutorías personalizadas. Durante el año



2008 contó con un total de 605 alumnos para cursos de inglés, alemán, francés y creol. En 2009 con 624 alumnos para cursos de inglés, alemán, chino mandarín, francés, italiano y portugués.

Asimismo, por medio del sistema e-learning se implementó un curso piloto de inglés a distancia, con 30 licencias de la Empresa Pearson Education Chile, que distribuye los cursos en línea “Longman English Interactive”. Basándose en este plan piloto, a partir del año 2009 se realiza un curso a distancia considerando 260 licencias, cuyo objetivo es lograr que el personal de las guarniciones más alejadas del país puedan acceder a una capacitación idiomática.

Todo lo anterior se valida a través de un examen de acreditación de idiomas, certificado por la EIE, que consiste en medir las cuatro habilidades lingüísticas de un idioma, para determinar el nivel de dominio que posee el acreditado.

FORMACIÓN VALÓRICA

En derechos humanos

El Ejército continúa incorporando en el diseño curricular de los cursos institucionales, la temática de los derechos

humanos, el derecho internacional humanitario y 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. Estos contenidos se refuerzan mediante conferencias en institutos y unidades militares.

Durante 2008 un 69,4% de los alumnos del sistema de educación del Ejército recibieron formación en derechos humanos, lo que equivale a 2.828 personas capacitadas.

En 2009 un 69,9% de los alumnos del sistema de educación del Ejército recibieron formación en derechos humanos, lo que equivale a 2.957 personas capacitadas.

En el caso del Ejército, todos sus integrantes ejercen labores de seguridad y, de acuerdo a las estadísticas precedentes, se puede establecer que el personal de planta recibe permanentemente, en el transcurso de su carrera, formación en esta área. Por otra parte, durante 2008 el 72,9% de los alumnos de los cursos de la Escuela de Inteligencia del Ejército fueron formados en las políticas y procedimientos que consideran los derechos humanos en funciones de seguridad, llegando en 2009 a un 77,3%.

En políticas y procedimientos anticorrupción

La formación valórica constituye un pilar en la educación que entrega el Sistema Educacional del Ejército a través de sus academias y escuelas. Por esta razón los temas axiológicos no solo forman parte del currículo de los cursos institucionales, sino se fortalecen cotidianamente por medio de actividades como reuniones de los comandantes con sus subordinados, análisis de casos y calificación del personal en su desempeño profesional y personal.

Las políticas y procedimientos de probidad administrativas y prácticas pro transparencia y anticorrupción son parte de los programas formativos del Ejército. Durante el año 2008 el 71,8% de los alumnos del sistema recibió formación en estas materias, lo que equivale a 2.921 personas. En 2009 el 76,24% de los alumnos del sistema recibió formación en estas materias, lo que equivale a 3.209 personas

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El marco legal de la salud laboral del Ejército está dado por la Ley N° 19.465 “Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas”, y el D.N.L. - 928 “Reglamento de Medicina Preventiva de las Fuerzas Armadas”.

El Servicio de Medicina Preventiva del Comando de Salud del Ejército (COSALE) tiene la misión y la responsabilidad técnica, directiva y ejecutiva de calificar la situación de riesgo epidemiológico, efectuar las evaluaciones de agentes o factores ambientales de riesgo y el diagnóstico individual o colectivo en las etapas primaria, secundaria y terciaria que sea posible o afecte la salud del personal.

El Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente del Ejército (PRYMAE) orienta las acciones destinadas a evitar la ocurrencia de accidentes laborales.

MEDICINA PREVENTIVA

La Medicina Preventiva en Chile data desde 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” creada a partir del D.N.L. - 928.





Los objetivos del Servicio de Medicina Preventiva son:

- La protección y promoción del estado de salud de todo el personal en servicio activo de la institución, mediante el control clínico y de laboratorio, que permita detectar precozmente enfermedades que puedan producir incapacidad laboral o la muerte. Dentro de estas tienen particular importancia las enfermedades cuyo diagnóstico y terapéutica precoz sean más eficaces, evitando el desarrollo de complicaciones irreversibles que conduzcan a la invalidez. También incluye programas de protección del personal por accidentes en actos de servicio, enfermedades profesionales y enfermedades asociadas a deficientes condiciones de saneamiento ambiental laboral, así como prevención frente al uso y abuso de sustancias que ocasionan fármaco-dependencia.
- El control del ingreso a la institución para seleccionar a los candidatos aptos para el servicio.

Principales programas de medicina preventiva

- Prevención de enfermedades cardiovasculares y nutricionales.

- Salud ocupacional.
- Protección de la salud del personal en comisión de servicio al extranjero.
- Educación y promoción de la salud.
- Prevención de cáncer cervicouterino.
- Programa nefrourológico en ciudadanos llamados a cumplir el servicio militar.
- Vigilancia epidemiológica.
- Prevención de VIH/SIDA.
- Manipuladores de alimentos.
- Prevención de daño auditivo.
- Higiene ambiental.
- Prevención del consumo de drogas.

Programa de prevención del consumo de drogas.

La política de prevención y control de drogas del Ejército tiene como objetivo prevenir el consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas en la institución, sobre la base de la educación y capacitación; para ello se han realizado las siguientes actividades:



Tipo de Capacitación	Participantes	Año 2008	Año 2009	Total
Curso de Monitores en Prevención.	Oficiales	64	63	127
Curso de Monitores en Prevención.	Suboficiales y Clases	276	305	581
Curso de Monitores en Prevención.	Empleados Civiles	3	3	6
Talleres de Prevención de Drogas.	Soldados Conscriptos	10.837	10.367	21.204
Capacitación en Prevención de Drogas.	Alféreces, Esc. Militar	0	48	48
Capacitación en Prevención de Drogas.	Soldados Profesionales	2.932	0	2.932
Capacitación "Prevenir en Familia".	Oficiales (8), Cuadro Permanente (62) y Familia Militar (28)	0	98	98
Total		14.112	10.884	24.996





Prevención de Riesgos

El Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente del Ejército (PRYMAE) realiza las acciones de asesoría técnica especializada destinadas a evitar la ocurrencia de accidentes laborales, y contempla la ejecución de programas orientados a reducir pérdidas bajo el concepto militar PEMA (personal, equipo, material y ambiente), conocido como factor GEMA en el ámbito civil.

El Departamento PRYMAE tiene su representación en todas las unidades e instalaciones del Ejército, a través de las Comisiones PRYMA, que tienen como misión analizar, evaluar y mantener bajo control los riesgos a que pueden estar expuestos tanto el personal como el material, equipo, ganado e infraestructura de estas, mediante una adecuada organización, instrucción planificada y actividades de prevención. En general, cumplen con las siguientes funciones:

- Identificar peligros.
- Evaluar riesgos.
- Implementar medidas de control, según el caso.

Las comisiones están conformadas por un grupo multidisciplinario, integrado por profesionales civiles y militares. La composición de la comisión es distinta en cada unidad, en función de sus particularidades y de acuerdo al procedimiento que se define en el reglamento respectivo. Se reúnen cada vez que lo ordene el jefe de la comisión, a petición de alguno de sus miembros, recomendándose una frecuencia mensual. En todo caso, deben reunirse cada vez que ocurran accidentes que originen muertes o lesiones de gravedad.

Anualmente personal especialista del Departamento PRYMAE, efectúa evaluaciones y asesorías especializadas a la totalidad de los Comandos, Altas Reparticiones, Divisiones y Base Antártica, con la finalidad de mejorar la gestión en aspectos específicos de cada una de las áreas de prevención de riesgos.

Algunas de las actividades que se realizan respecto a la salud y seguridad ocupacional, son las siguientes:

- Charlas y reuniones con el personal para reiterar las medidas preventivas y el cumplimiento de la normativa de seguridad en actividades del servicio y fuera de las horas del servicio.



- En forma periódica se elabora un levantamiento de factores de análisis en dependencias de las Unidades, referido a exposición a ruidos, temperaturas extremas, ventilación, iluminación y equipos de protección personal, de manera de determinar los factores de riesgo y aplicar medidas correctivas.
- En conjunto con los organismos administradores respectivos de cada Unidad Militar (Mutual de la CCHC, ACHS, IST e ISL), se realizan estudios ergonómicos al personal en los puestos de trabajo, quienes, además, asisten a charlas educativas ergonómicas.

- Mediante la aplicación de la metodología “Valoración Esperada de la Pérdida”, para la evaluación de los riesgos, los instructores reciben un medio para controlar los riesgos y evitar daños al personal, equipos, medios y ambientes derivados del trabajo, lo que permite mantener los márgenes de riesgos asociados a la instrucción como “moderado razonable”. Su aplicación y evaluación ha posibilitado conservar actualizado el Inventario de Riesgos Críticos de la instalación militar en forma adecuada y controlada.
- El Ejército realizó durante el año 2008 y 2009 un programa de charlas de educación y asesoramiento en prevención y control de riesgos, para el personal militar y civil, capacitando un total de 781 personas en las áreas de Prevención de Riesgos y Medioambiente, con el asesoramiento técnico de los organismos administradores como el ISL, ACHS, IST y la Mutual de Seguridad, prevencionista de riesgos de la unidad, Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente del Ejército (PRYMAE), CONACE, OS - 7, SIAT, SERNAM y la Fiscalía Militar, entre otros organismos.
- Prevención de incendios: En cada Unidad del Ejército de Chile existe una brigada contra incendios, sistemas de detección de incendios, alarmas sonoras, sistemas portátiles para amago de incendios (extintores), red seca, húmeda y carros bombas en las zonas más alejadas que no cuentan con bomberos.

Estadísticas de accidentabilidad del Ejército

Año	Nº Accidentes	Tasa de accidentabilidad	Días perdidos por accidentes	Nº de Fallecidos
2006	840	3,60%	18,499	1
2007	612	2,40%	5,556	0
2008	909	3,60%	12,307	2
2009	(1 ^{er} . Semestre) 264	(1 ^{er} . Semestre) 0,9%	(1 ^{er} . Semestre) 7,983	0

Capacitación 2008 - 2009 en Prevención de Riesgos

Año	Institución	Tipo	Actividad	Cantidad de Alumnos
2008	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Seminario	Seminario Prevención de Riesgos y Medio-ambiente.	100
	Universidad Bernardo O'Higgins - PRYMAE.	Diplomado	Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión.	26
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Seguridad, Salud Ocupacional y Medio-ambiente.	120
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Auditor Interno Sistemas Integrados Gestión.	22
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Auditor Líder en ISO 14001 - ISO 9001 y OHSAS 18001.	8
2009	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	8 Seminarios	Prevención de Riesgos.	220
	Universidad Bernardo O'Higgins - DIVLOG.	Curso	Auditor Interno ISO 14001:2004.	60
	PRYMAE - Asociación Chilena de Seguridad.	Curso a la Jefatura de Transporte del Ejército	Seguridad en el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas.	40



Haber obtenido la especialidad de Piloto Militar de Helicóptero ha sido una gran experiencia profesional, ya que me permite trabajar en un área diferente y continuar especializándome. Para mí nunca fue un desafío ser la primera mujer piloto del Ejército, el mayor desafío era terminar el curso, porque requiere de un esfuerzo constante y mucha dedicación. Lo otro, venía por añadidura.

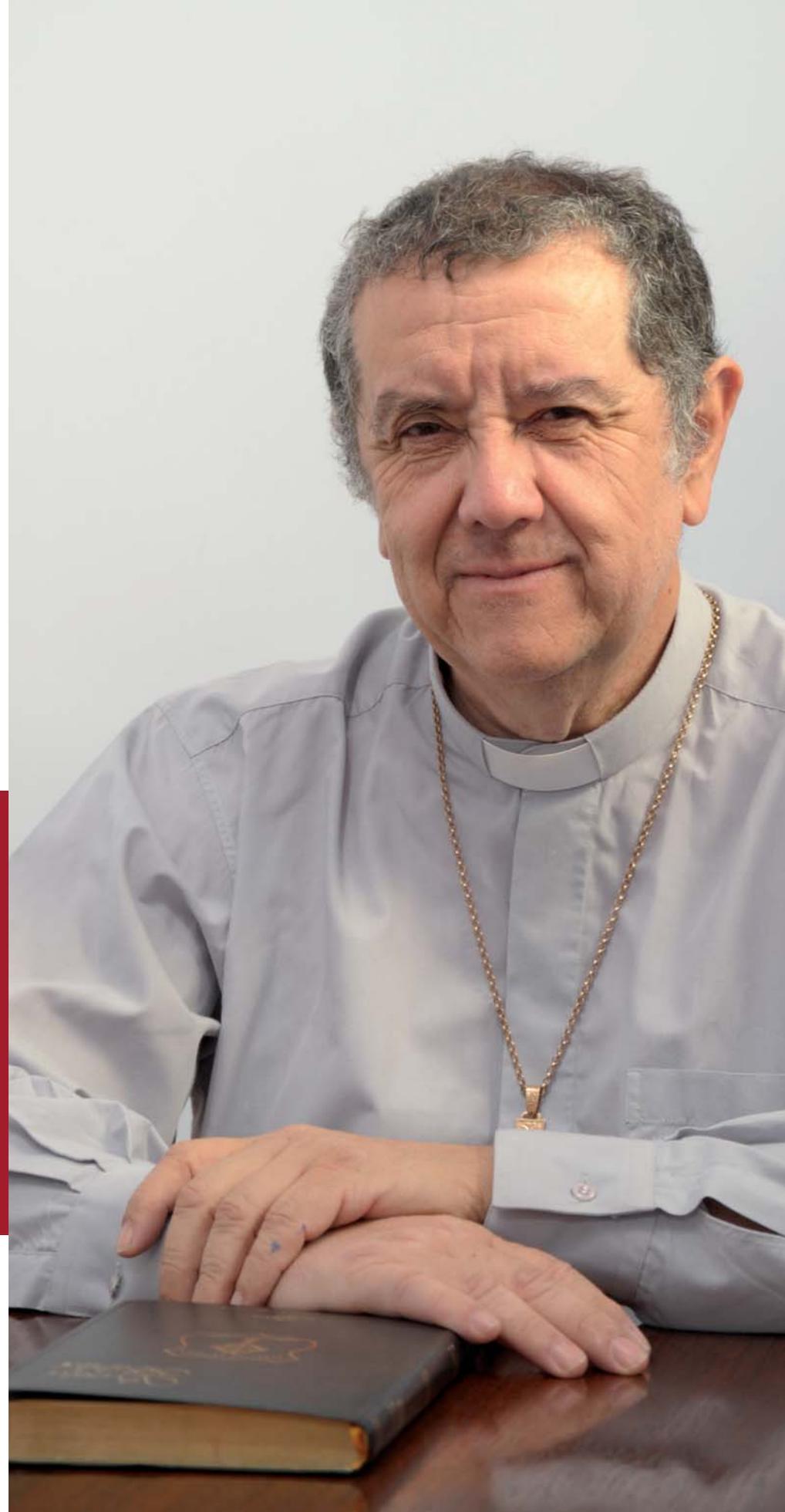
Desempeñarme en un área –hasta ahora– de hombres no ha significado ninguna dificultad, siento que el trato es de igual a igual y tengo buenos superiores y camaradas. Además, ya hay dos alumnas realizando el curso con lo que se consolida esta opción de desarrollo de carrera para las mujeres.

Subteniente
Bernardita Suazo
Piloto de Helicóptero



Lo importante y valioso, es que se ha iniciado un proceso por el cual se pretende establecer de verdad la libertad de creencia y la igualdad religiosa al interior del Ejército, a través del establecimiento de capellanes especiales. Se abre la puerta a un proceso de transformación social en las Fuerzas Armadas, por fin se inicia. Estamos transitando hacia un país moderno, pluralista y tolerante.

Capellán Nacional Evangélico, Reverendo Jorge Cárdenas Brito / Jefe del Servicio de Psiquiatría del Hospital Militar de Santiago.





Capítulo VI

El Ejército de todos

LOS CHILENOS





● El Ejército de todos los chilenos

El Ejército de Chile se ha desarrollado a través del tiempo en diferentes áreas, con la finalidad principal de cumplir en la forma más eficiente con sus misiones constitucionales de defensa de la patria y de desempeñar un papel esencial en la seguridad nacional, en conjunto con las demás instituciones de las Fuerzas Armadas. Esta misión se traduce para el Ejército en lograr una organización, desarrollo, equipamiento y preparación institucional que le permita cumplir con una efectiva disuasión, o combatir con éxito toda amenaza externa para resguardar la soberanía nacional y mantener la integridad territorial.

Sin embargo, estas mismas capacidades y desarrollo logrado a través de los doscientos años de historia y existencia institucional, junto con otorgarle la posibilidad de una mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus misiones específicas, le ha significado adquirir determinadas capacidades, las que pueden ser empleadas en la seguridad y cooperación internacionales, o en el plano interno en beneficio del bienestar, desarrollo y del bien común general de la nación.

De esta forma, entonces, el Ejército chileno, sin desnaturalizar las funciones que le son propias, pone al servicio de la comunidad nacional —a la cual se debe, pertenece y

sirve— sus capacidades más importantes, que derivadas de la función militar, ahora y en tiempo de paz, contribuirán al desarrollo nacional sumando sus esfuerzos al de todos los sectores del país, para beneficio de las personas y de la sociedad en su conjunto. Los medios materiales, de infraestructura y de tecnología del Ejército, sumados a las capacidades humanas institucionales, aportarán desde las áreas de la salud, la educación, los deportes, la ayuda en catástrofes, la construcción de obras viales, la ciencia y la tecnología y la conservación del patrimonio histórico y cultural, entre otros, para impulsar, contribuir y apoyar el bienestar y desarrollo de todos los chilenos, sin exclusión.

APORTE A LA SALUD

Hospital Militar de Campaña del Ejército (HMCE)

La institución cuenta con una moderna instalación, apta para ser empleada en todo tipo de terreno y condición climática, de gran movilidad y que entrega a los usuarios una atención efectiva, rápida y de calidad. Está conformada sobre la base de módulos, tipo contenedor, los que cuentan con un completo equipamiento médico, que permite, incluso, realizar operaciones quirúrgicas.





Su misión cubre dos ámbitos:

En el militar

- Brindar apoyo sanitario integral a una Unidad de Armas Combinadas.
- Participar en operaciones de paz o ejercicios militares combinados y/o conjuntos.

En el civil

- Apoyar a la población civil en caso de catástrofe.
- Cooperar al Sistema Nacional de Servicios de Salud mediante la ejecución de operativos programados.

En el marco del apoyo al Sistema Nacional de Servicios de Salud y en atención a la capacidad residual del Ejército de Chile, el Hospital Militar de Campaña del Ejército (HMCE) contribuye a la disminución de las listas de espera del Ministerio de Salud, mediante la ejecución de operativos quirúrgicos programados con los servicios de salud.

Los despliegues realizados durante 2008 fueron los siguientes:

Despliegue	Fecha	N° de Cirugías	N° de Exámenes	N° de Atenciones dentales	N° Atenciones de urgencia
Chaitén	marzo - abril	70	--	124	--
Ovalle	agosto	51	82	--	2
Lumaco	noviembre-diciembre	64	--	84	--
Total		185	82	208	2

Los despliegues realizados durante el 2009 fueron los siguientes:

Despliegue	Fecha	N° de Cirugías	N° de Exámenes	N° de Atenciones dentales	N° Atenciones de urgencia
Puaucho, Osorno.	abril	55	60	76	--
Arica	julio - agosto	75	94	129	--
Mulchén	octubre - noviembre	55	89	177	--
Total		185	243	382	--





Rehabilitación de discapacitados en centros ecuestres

El Ejército, a través de diversas Unidades y centros ecuestres militares a lo largo de Chile, y en convenio con organizaciones civiles especializadas, desarrolla programas de hipoterapia; una disciplina que forma parte de la medicina alternativa y 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 mensuales 2007

Unidades y centros ecuestres militares	Nº de pacientes
Escuela Militar	80
Escuela de Caballería Blindada	98
Escuela de Artillería	25
R.CBL. Nº 1 "Granaderos"	100
R.R. Nº 5 "Lanceros"	18
R.CBL. Nº 6 "Dragones"	130
R. Art. Nº 8 "San Carlos de Ancud"	20
Centro Ecuestre La Concepción	14
Centro Ecuestre Tarapacá	28
Centro Ecuestre Matucana	73
R.R. Nº 3 "Yungay"	50
R.R. Nº 17 "Los Ángeles"	20
Total	656



EJERCITO DE CHILE

EJERCITO DE CHILE



Atenciones mensuales 2008

Unidades y centros ecuestres militares	Nº de pacientes
Escuela Militar	80
Escuela de Caballería Blindada	100
Escuela de Artillería	27
R.CBL. Nº 1 "Granaderos"	95
R.R. Nº 5 "Lanceros"	15
R.CBL. Nº 6 "Dragones"	128
R. Art. Nº 8 "San Carlos de Ancud"	21
Centro Ecuestre La Concepción	16
Centro Ecuestre Tarapacá	30
Centro Ecuestre Matucana	75
R.R. Nº 3 "Yungay"	51
R.R. Nº 17 "Los Ángeles"	23
Total	661





Atenciones mensuales 2009

Unidades y centros ecuestres militares	Nº de pacientes
Escuela Militar	70
Escuela de Artillería	25
R.CBL. Nº 1 "Granaderos"	93
R.R. Nº 5 "Lanceros"	20
R.CBL. Nº 6 "Dragones"	116
R. Art. Nº 8 "San Carlos de Ancud"	16
Centro Ecuestre La Concepción	20
Centro Ecuestre Tarapacá	31
Centro Ecuestre Arica	68
R.R. Nº 3 "Yungay"	55
R.R. Nº 17 "Los Ángeles"	20
Total	534



Prevención de drogas para Soldados Conscriptos

El Ejército desarrolla un programa de prevención de drogas dirigido a los soldados conscriptos mediante un convenio de cooperación técnica y financiero con el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE).

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

Talleres de prevención de drogas

	2006	2007	2008	2009
Nº de soldados capacitados	13.574	12.038	10.837	10.367

Desde al año 2001 se han capacitado un total de 132.548 soldados conscriptos en esta materia.



Convenio con el Servicio de Salud de Arica

El Batallón Logístico N° 6 “Pisagua” firmó, en diciembre de 2009, un convenio con el Servicio de Salud de Arica, para iniciar la asistencia de las personas afectadas por la contaminación de polimetales. Tras la firma del acuerdo se inició de inmediato el trabajo del personal del Puesto de Atención Médica Especializada (PAME), esperando alcanzar una cifra de atención de 5.000 pacientes.

APORTE A LA COMUNIDAD NACIONAL

Actividades realizadas en Rapa Nui (Isla de Pascua)

Rapa Nui, ubicada a 3.700 Km del continente, constituye el territorio nacional más occidental del país, cuya población es de aproximadamente 4.000 habitantes.

En el marco del “Proyecto de apoyo al desarrollo del territorio insular”, dirigido por la División Logística, el Ejército realiza, desde el año 2004, diversas actividades tendentes a mejorar la calidad de vida de la población de Rapa Nui, con foco en la capacitación laboral relacionada con los trabajos de los isleños.





Durante el año 2008 se realizaron las siguientes actividades:

- Traslado de avena, en marzo, para los seis (6) equinos donados por la institución.
- Realización, en junio, de los cursos de: manejo de praderas, manejo de ganado y herraje, los que permitieron la capacitación de 22 ganaderos y/o agricultores de la isla, además de las clases dictadas por personal de la Dirección General de Fomento Equino y Remonta (DGFER) al curso agropecuario del Liceo “Aldea Educativa”.
- En julio se desarrolló un operativo dental que atendió a más de 380 niños menores de 8 años, como también a las embarazadas del territorio insular.
- Organización, instrucción y donación de todos los instrumentos musicales y accesorios para la formación de la banda escolar del Liceo “Aldea Educativa”, que se presentó en forma destacada ante el Ministro del Interior el día 9 de septiembre, con motivo de la conmemoración del 120 aniversario de la Anexión de la Isla de Pascua al territorio nacional.

- Se materializó un programa piloto de capacitación, entre el 26 de septiembre y el 21 de noviembre, en el que cinco alumnos destacados de 4º año medio del Liceo “Aldea Educativa” se perfeccionaron en distintas áreas en las siguientes Escuelas y Unidades de la institución: Nicolás Pakarati Trengove, estudió un curso de inglés intensivo en la Escuela de Idiomas; Hariki Sandoval Ika y Fernando Sandoval Ika fueron al curso de instrumentos musicales en la Escuela de Suboficiales y Petero Hereveri Tuki y Guillermo Nahoe Molina realizaron una pasantía de “ganado mayor, manejo de praderas y herraje” en el Criadero Militar “Pupunahue”.

En el año 2009 no se realizaron actividades en Isla de Pascua; se proyecta reanudarlas para 2010.





Plan Nacional de Fomento Equino

La DGFER despliega, en convenio con INDAP y con municipalidades de la zona sur del país, diversas estaciones de monta destinadas al incremento de una masa equina que coopere con las actividades económicas que se desarrollan en comunidades rurales de la zona centro y sur del país, aportando al mejoramiento genético de sus caballares con reproductores de tipo pesado.

Durante el año 2008 se desplegaron las siguientes estaciones de monta:

Despliegue de 13 estaciones de monta.	V Región Liceo Agrícola San Felipe.	Se benefició a 54 pequeños y medianos agricultores del país.
	VI Región Liceo Agrícola San Fernando.	
	VII Región Liceo Agrícola Duao, I.M. Licantén, I.M. Hualañé, I.M. Yervas Buenas, I.M. Pelluhue, I.M. San Javier y I.M. Curepto.	
	VIII Región Liceo Agrícola Chillán, I.M. Ñiquén, I.M. Trehuaco y I.M. Quirihue.	





Durante el año 2009 se desplegaron las siguientes estaciones de monta:

**Despliegue de 12
estaciones de monta.**

VI Región

I.M. Rengo.
I.M. Pichidegua.

VII Región

I.M. San Javier.
I.M. Yervas Buenas.
I.M. Curepto.
I.M. Cauquenes.
I.M. Teno.
I.M. Colbún.

VIII Región

I.M. Ñiquén.
I.M. Quirihue.
I.M. Alto Biobío.
I.M. Ninhue.

Se benefició a 57 pequeños y medianos agricultores del país.



“Un Techo para Chile”

El Ejército, a través de la Jefatura de Transporte, materializó los siguientes traslados de casas para un “Techo para Chile” durante 2008:

Cantidad de casas	Cantidad de Vehículos	Desde	Hasta	Personal de Conductores
47	2	Santiago	Copiapó	4
105	5	Santiago	Concepción	10
20	1	Santiago	Los Ángeles	2
20	1	Santiago	Negrete	2
69	3	Santiago	Temuco	6
18	1	Santiago	Gorbea	2
18	1	Santiago	Carahue	2
18	1	Santiago	Nueva Imperial	2
18	1	Santiago	Puerto Saavedra	2
16	1	Santiago	Andacollo - Monte Patria - Ovalle	2
42	2	Santiago	Valparaíso	4
14	1	Santiago	Quilpué	2
14	1	Santiago	Villa Alemana	2
20	1	Santiago	Talca	2
439	22			44





El Ejército, a través de la Jefatura de Transporte, materializó los siguientes traslados de casas para un “Techo para Chile” durante 2009:

Cantidad de casas	Cantidad de Vehículos	Desde	Hasta	Personal de Conductores
16	1	Santiago	Ovalle	2
42	2	Santiago	Valparaíso	4
14	1	Santiago	Quilpué	2
14	1	Santiago	Villa Alemana	2
20	1	Santiago	Talca	2
24	1	Santiago	Copiapó	2
20	1	Santiago	La Unión	2
16	1	Santiago	Concepción	2
18	1	Santiago	San Antonio	2
15	1	Santiago	Cartagena	2
18	1	Santiago	El Tabo	2
15	1	Santiago	Navidad	2
232	13			26

Además, el Ejército colabora almacenando los materiales en las unidades más cercanas a los trabajos y con voluntarios para el armado de las mediaguas.

Fundación Humaniza

Es una organización sin fines de lucro, creada para cooperar con la humanización de la atención hospitalaria, específicamente a través del acompañamiento y apoyo a los niños con cáncer y sus familias. Asimismo, la fundación coopera con los problemas más críticos relacionados al tratamiento del niño con cáncer, como la obtención de sangre para las continuas transfusiones que cada paciente requiere durante su tratamiento, para lo cual cooperan con el Programa de donación de sangre “Donantes Voluntarios, Altruistas y Repetidos (DAR), proyecto impulsado y coordinado por el Ministerio de Salud, cuyo objetivo es mantener una red permanente de donantes de sangre.



En este contexto, la labor de Humaniza es invitar a empresas, universidades, instituciones, etc., para que permitan realizar campañas de donación en sus recintos. El Ejército se unió a la campaña y, como primer paso, en octubre de 2009 abrió las puertas de la Escuela Militar a la fundación, que junto al Centro de Donación de Sangre y Tejidos del Área Metropolitana, obtuvieron la donación voluntaria de 100 integrantes del instituto: oficiales, empleados civiles y, principalmente, cadetes.

Teletón

En octubre del año 2004 el Ejército, representado por el Director de la Academia Politécnica Militar, suscribió un convenio de colaboración consistente en dos becas completas de estudios superiores, para cursar la carrera de ingeniería en este instituto de educación superior del Ejército. La beca de estudios considera los costos de inscripción, colegiatura y gastos docentes, correspondientes a los 10 semestres que dura la carrera. Además, contempla cursos de extensión, seminarios y charlas complementarias al programa de estudios.

Es así como, en enero del año 2005, Manuel Sepúlveda Jara, ingresó a la Academia Politécnica Militar junto a 39



Oficiales. Luego de 5 años de estudio, en diciembre de 2009, Manuel se tituló de Ingeniero Politécnico Militar, con la especialidad de Comunicaciones, siendo contratado para trabajar en el Comando de Telecomunicaciones del Ejército, a partir de 2010.

Por otra parte, desde el 5 de octubre de 2001 existe un convenio firmado entre el Comando de Salud del Ejército y la Teletón, por medio del cual los menores beneficiarios del Sistema de Salud del Ejército, que requieren de apoyo médico y que viven fuera de Santiago, pueden atenderse en los Centros de Rehabilitación de la Teletón a lo largo del país. El Ejército ofrece, en reciprocidad la posibilidad de que los menores que se atienden en la Teletón puedan optar a tratamientos de hipoterapia e hidroterapia en Santiago.

Por último, el Ejército participa activamente en cada campaña de la Teletón colaborando en el montaje y desmontaje de los escenarios, en diferentes partes del país, que la organización requiere para el desarrollo de sus actividades, así como con el aporte de sus integrantes.



Relación con la comunidad

Entre 2008 y 2009 el Ejército –a lo largo de todo Chile– realizó más de 450 actividades con la comunidad, llegando a cerca de 37.000 personas, a través de visitas a las unidades; exposiciones; representaciones históricas; atenciones médicas y dentales; ayudas sociales y apoyo a escuelas, jardines infantiles y diversas fundaciones nacionales y regionales.



APOYO A LA COMUNIDAD INTERNACIONAL

Acciones sociales en misiones de paz (2008 - 2009)

El personal integrante del Batallón Chile, junto con contribuir a fortalecer la paz en Haití, realiza en forma permanente acciones en beneficio de la comunidad haitiana, destacándose durante el periodo 2008 - 2009, las siguientes:

Batallón Chile IX - X - XI

- Armado de carpas en la ciudad de Cap Haitien en los siguientes lugares: en el Hospital Universitario, para seminario de higiene por influenza humana a favor de la población de la ciudad; en el aeropuerto, para revisión de posibles infectados con influenza humana, y en el colegio “Los Hermanos”, para simposio tecnológico.
- Atenciones médicas en la ciudad de Cap Haitien: Cárcel de “Riviere du Nord”, en establecimientos educacionales, actuando conjuntamente profesionales de la salud del Hospital Universitario y médicos del batallón, en dependencias de la “Cost Guard” para la Policía Nacional Haitiana.





- Reparación de botes del personal de la “Cost Guard”.
- Instalación de generador en dependencias de la “Cost Guard”.
- Entrega de agua a la comuna de Limbe.
- Reparto de leche, libretas y lápices a establecimientos educacionales del departamento norte y en la ciudad de Cap Haitien; donación entregada por el gobierno de Canadá.
- Entrega de vestuario por parte de hipermercados Líder a orfanato “St. Dominique”. Este último apadrinado por el Batallón Chile.
- Entrega mensual de alimentos y construcción de techo para cocina del orfanato.
- Actividades recreativas para niños de la localidad de Pignon realizada por patrulla del cuartel O’Higgins desplegada en esa zona.
- Plantación de árboles entregados por MINUSTAH para la campaña de reforestación de Haití.

Compañía de Ingenieros de Construcción Horizontal VII - VIII - IX

En Puerto Príncipe se realizaron las siguientes actividades:

- Apoyo semanal de atención médica y entrega de agua a los orfanatos “Buen Samaritano” y “Rosemine de Diegues”.
- Construcción de un baño en orfanato “Los Inocentes”.
- Construcción de muralla de concreto de 62 metros de longitud en la escuela “República del Ecuador”.
- Acción cívica en la comuna de Gallette, en conjunto con la Compañía de Infantería Boliviana y la ONG “América Solidaria”, donde se realizaron atenciones médicas, traslado de materiales de construcción y acondicionamiento del camino de acceso, beneficiando a una comunidad de 5.000 personas.
- Acciones cívicas mensuales al orfanato “Los Inocentes”, entregando juguetes, golosinas y atención médica y dental; también, reparación de la infraestructura y limpieza del sector.

- Cooperación ante emergencia civil producto del derrumbe de la escuela evangélica “La Promesa”, apoyando con personal y equipo de rescate a los sobrevivientes, como también en la ubicación de cuerpos entre los escombros, logrando rescatar con vida a tres adultos y tres menores.
- Apoyo a la población de Aken, en coordinación con el embajador de Chile en Haití, trasladando diversos materiales de construcción, con el fin de levantar un cierre perimetral del “Centro de Atención del Menor”. Dicho centro es un proyecto implementado por la S.E. la Presidenta de la República de Chile, a través del Ministerio de Educación.
- Apadrinamiento de cuatro orfanatos: “Los Inocentes”, con veintidós niños; “Rosemine de Diegues”, con setenta; “El Buen Samaritano”, con sesenta, y el orfanato “Israel” con quince, en los que se entregan quinientos mil litros de agua cada seis meses.



EDUCACIÓN

El Ejército realiza un importante aporte a la educación de la juventud nacional, a través del Servicio Militar. Para los soldados conscriptos que lo integran –hombres y mujeres que en su totalidad (100%) ingresaron al Ejército en forma voluntaria– se han implementado programas de completación de estudios secundarios y primarios, y de capacitación laboral en diferentes especialidades, lo que permite que año a año miles de jóvenes chilenos progresen en su educación.

Año	Porcentaje de voluntariedad
2002	70%
2003	74%
2004	67%
2005	86,4%
2006	89,6%
2007	100%
2008	100%
2009	100%

Para sistematizar las diversas actividades de capacitación el Ejército cuenta, desde el año 2002, con el “Programa de Apoyo al Contingente”, el que comprende los siguientes subprogramas:



Completación de estudios

Todos los SLCs que deseen y cumplan con los requisitos exigidos, pueden continuar sus estudios a través de los programas de educación de adultos y de educación técnico-profesional, mediante convenios firmados en los años 2001 - 2005, entre el Ejército y el Ministerio de Educación, el que otorga el financiamiento y la flexibilidad del proceso, de manera de realizar las actividades de instrucción militar y de estudios.

Actividad	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Completación de Estudios	9.623 (53%)	10.556 (58,4%)	9.599 (58,9%)	8.228 (58,3%)	8.291 (61,1%)	7.876 (61,7%)	8.265 (60,7%)



Alfabetización digital

El subprograma de alfabetización digital se desarrolla desde el año 2003. El objetivo es que los soldados aprendan el manejo básico de un computador, sepan usar planillas electrónicas (funciones básicas); procesador de texto, cuenten con correo electrónico y naveguen por internet. Además, se incrementan o perfeccionan los conocimientos del contingente acuartelado con un nivel medio o avanzado.

El año 2008 se acuartelaron 749 soldados sin conocimientos o con conocimientos escasos de computación; 1.988 con conocimientos básicos; 6.543 con conocimientos medios, y 3.257 con conocimientos avanzados.

El año 2009 se acuartelaron 231 soldados sin conocimientos o con conocimientos escasos de computación; 2.095 con conocimientos básicos; 7.190 con conocimientos medios, y 3.830 con conocimientos avanzados. Los fondos otorgados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) permiten capacitar anualmente a una media de 5.500 SLCs.

Actividad	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Alfabetización	5.423	11.968	9.938	7.897	7.185	6.280	5.600
Digital	(29,8%)	(66,2%)	(61%)	(56%)**	(53%)**	(49,2%)	(41,2%)

**En el reporte anterior se consideró para los años 2006 - 2007 un 100% de capacitación sobre la base de los conocimientos impartidos a nivel regimentario. En esta oportunidad se privilegió dar a conocer la información sobre la base de los cursos entregados por el SENCE.







Capacitación laboral

Los cursos de capacitación laboral se realizan gracias al financiamiento otorgado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del convenio anual suscrito entre el Ejército de Chile y el SENCE. Comprenden más de 60 especialidades, definidas en función del potencial de empleabilidad. Además, considera la demanda de mano de obra calificada del mercado de trabajo por regiones, provincias y comunas. La eficiencia de la capacitación se debe reflejar en mayores y mejores posibilidades de acceso al empleo para los egresados de estos cursos.

Los cursos son desarrollados por el Ejército, en coordinación con el SENCE. En su diseño se consideraron las competencias requeridas para cada oficio (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y conductas). Son dictados por organismos técnicos de capacitación y están certificados con la norma chilena de gestión de calidad.

Capacitación Laboral del Contingente Año 2008	Número de SLCs Capacitados
Administrador de Bodegas.	100
Albañil de Obras.	100
Armador y Mantenedor de Computadores Personales.	100
Apicultor.	25
Ayudante Acuicultor.	25
Barman y Servicio de Comedores.	350
Buceo Autónomo.	25
Brigadista Forestal.	50
Carpintero de Terminaciones.	100
Carpintero en Aluminio.	25
Cocinero Industrial.	175
Cocinero Internacional.	250

Capacitación Laboral del Contingente Año 2008	Número de SLCs Capacitados
Cultivador en Invernaderos.	25
Diseñador de Páginas Web.	25
Electricista Automotriz.	150
Enfermero de Ganado.	50
Gásfiter.	398
Guardia de Seguridad.	500
Guía Turístico.	75
Herrador.	100
Instalador Eléctrico Domiciliario.	322
Instalador y Operador de Riego Tecnificado.	100
Jardinero Paisajista.	125
Lombricultor.	25
Mecánico Automotriz.	400
Operador y Mantenedor de Motosierras.	100
Operador de Planta de Vibrados.	25
Panificador, Pastelero y Repostero.	250
Peluquero Estilista.	25
Pintor y Empapelador.	100
Plantador Forestal.	25
Tapicero Mueblista.	50
Total	4.195

En el siguiente cuadro, los datos reflejan la capacitación alcanzada hasta noviembre de 2009:

Capacitación Laboral del Contingente Año 2009	Número de SLCs Capacitados
Administrador de Edificios.	25
Albañil de Obras.	75
Armador y Mantenedor de Computadores Personales.	25
Asistente Administrativo Computacional.	25
Apicultor.	50
Barman y Servicio de Comedores.	225
Brigadista Forestal.	25
Carpintero de Terminaciones.	75
Cocinero Industrial.	125
Cocinero Internacional.	225
Electricista Automotriz.	25
Enfermero de Ganado.	50
Gásfiter.	350
Guardia de Seguridad.	400
Herrador.	50
Instalador Eléctrico Domiciliario.	125
Instalador y Operador de Riego Tecnificado.	25
Jardinero Paisajista.	25
Mecánico Automotriz.	175
Operador y Mantenedor de Motosierras.	75
Operador de Planta de Vibrados.	25
Operador de Sistemas Computacionales.	25

Capacitación Laboral del Contingente Año 2009	Número de SLCs Capacitados
Panificador, Pastelero y Repostero.	75
Peluquero Estilista.	75
Pintor y Empapelador.	100
Talabartero.	25
Soldadura al Arco.	25
Total	2.525





CENTRO DE NIVELACION DE ESTUDIOS
GRUPO EMILIO SAENZ
1.06.006



Actividad	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Capacitación	4.900	4.850	5.121	4.245	4.505	4.195	4.000*
Laboral	(27%)	(26,8%)	(31,5%)	(30,1%)	(33,2%)	(32,9%)	(29%)

*Estimativo.

Competencias laborales

Los procesos de certificación tienen por objeto reconocer las competencias que adquiere el contingente de las unidades logísticas, administrativas y otras, es decir, todas aquellas no consideradas en actividades de combate. Estas son sistematizadas mediante un proceso de estudio y prácticas dirigidas, habilitando a los soldados para desempeñarse en un determinado oficio.

Año	Número de SLCs	Porcentaje
2004	657	3,6%
2005	871	5,3%
2006	1.013	7,1%
2007	978	7,2%
2008	1.410	11%
2009	1.473	10,8%
Total	6.402	



Soldados Conscriptos Femeninos capacitados año 2008

Especialidades	Capacitaciones	Cert. de Comp. Lab.	Total SLCs (F)	Fuerza 1.052
				%
Administración de Bodega.	14		14	48,1%
Albañil de Obras.	10		10	
Apicultor.	7		7	
Auxiliar de Planta de Revisión Técnica de Vehículos.		6	6	
Auxiliar en Electrónica.		15	15	
Ayudante de Armador y Mantenedor de Computadores.		4	4	
Ayudante de Soldador de Estructuras Metálicas.		5	5	
Ayudante de Tornero de Banco.		5	5	
Ayudante Acuicultor.	6		6	
Barman y Servicio de Comedores.	59		59	
Carpintero de Terminaciones.	3		3	
Cocinero Industrial.	31	10	41	
Cocinero Internacional.	71		71	
Cultivador de Invernadero.	7		7	
Electricista Automotriz.	8	8	16	
Gásfiter.	23		23	
Guía Turístico.	7		7	
Guardia de Seguridad.	61		61	

Especialidades	Capacitaciones	Cert. de Comp. Lab.	Total SLCs (F)	Fuerza 1.052
				%
Jardinero Paisajista.	10		10	48,1%
Lombricultor.	4		4	
Instalador Eléctrico Domiciliario.	11		11	
Instalador y Operador de Riego Tecnificado.	1		1	
Mecánica Automotriz.	17	15	32	
Operador y Mantenedor de Motosierra.	2		2	
Panificador, Pastelero y Repostero.	69		69	
Tapicero Talabartero.		4	4	
Peluquero Estilista.	13		13	
Total	434	72	506	





Soldados Conscriptos Femeninos capacitadas año 2009

En el siguiente cuadro, los datos reflejan la capacitación alcanzada hasta noviembre de 2009:

Especialidades	Capacitaciones	Cert. de Comp. Lab.	Total SLCs (F)	Fuerza 1.210
				%
Apicultor.	27		27	44%
Barman y Servicio de Comedores.	27		27	
Cocinero Industrial.	15	11	26	
Cocinero Internacional.	33		33	
Electricista Automotriz.	1		1	
Gásfiter.	11		11	
Guardia de Seguridad.	72		72	
Jardinero Paisajista.	7		7	
Mecánico Automotriz.	9		9	
Operador y Mantenedor de Motosierras.	15		15	
Panificador Pastelero y Repostero.	4	3	7	
Peluquero Estilista.	26		26	
Soldadura al Arco.	2		2	
Talabartero.	6		6	
Auxiliar de Buses.		1	1	
Auxiliar de Higiene Ambiental.		5	5	
Ayudante de Administrador de Bodegas de Materiales Peligrosos.		4	4	

Especialidades	Capacitaciones	Cert. de Comp. Lab.	Total SLCs (F)	Fuerza 1.210
				%
Ayudante de Administrador de Bodegas.		36	36	44%
Estibador de Carga, Embalaje y Cubicaje.		4	4	
Ayudante de Operador de Grúa Horquilla.		7	7	
Instalador Eléctrico Domiciliario.		2	2	
Radioperador de Equipos de Telecomunicaciones.		138	138	
Auxiliar de Mecánico de Equipos de Telecomunicaciones.		8	8	
Operador de Central Telefónica.		19	19	
Ayudante de Armador y Mantenedor de Computadores.		9	9	
Constructor de Líneas Telefónicas.		39	39	
Higiene Ambiental.		4	4	
Total	255	290	545	



REINSERCIÓN LABORAL

La Oficina de Reinserción Laboral del Ejército (OFRELE) se encuentra operando, principalmente, sobre la base de una oficina central en la Región Metropolitana, que satisface las posibilidades de reinsertarse laboralmente en el mundo civil al personal de ex soldados de la región y soldados que realizan su servicio militar, como también coordinar y satisfacer las solicitudes de diferentes empresas públicas y privadas que, una vez ingresadas a la base de datos, propongan ofertas de trabajo.

En regiones existen 26 oficinas locales en las principales guarniciones y Unidades militares del país. En la actualidad estas oficinas se encuentran en el proceso del poblado de la base de datos del Sistema de Reinserción Laboral del Ejército (SIRELE).

Desde su organización e implementación a nivel Ejército, a la fecha, se han recibido alrededor de 12.588 ofertas y puestos de trabajo en diferentes oficios y capacidades; la mayoría de estos en la región Metropolitana, postulando a estos una cantidad aproximada de 4.102 ex soldados conscriptos, siendo insertados laboralmente 2.574.

Conforme a las cifras indicadas, se estima que el sistema se encuentra funcionando en concordancia con las metas y objetivos proyectados, considerando a futuro un mejoramiento sustantivo, durante el 2010, en cuanto a las atenciones, contacto con empresas y colocaciones laborales, al estar la totalidad de las oficinas conectadas a internet y funcionando con equipamiento técnico adecuado, que les fue entregado durante 2009.



Cuadro estadístico SIRELE
 Periodo: 2.Ene.2006 al 30.Oct.2009

Oficinas de Reinserción Laboral del Ejército	Actuaciones							
	Atenciones a:					Colocaciones		
	Empresas		Ex SLCs					
	Inscritas	Puestos ofrecidos	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
En las otras regiones (26 ORELEs)	73	663	460	64	524	314	38	352
En la Región Metropolitana (1 OCRELE)	283	11.925	3.453	125	3.578	2.146	75	2.221
Total	356	12.588	3.913	189	4.102	2.460	113	2.573

Prácticas laborales

Alumnos de las diferentes universidades tradicionales y privadas de diversas zonas del país, además de institutos técnicos de nivel superior, perfeccionan y refuerzan sus conocimientos en diversas áreas del conocimiento, a través del desarrollo de sus prácticas laborales en el Ejército.

Entre 2008 y 2009, realizaron sus prácticas en la institución 624 alumnos universitarios y 228 alumnos de institutos técnicos.



Realización de Guía Metodológica “Ojo con el Ejército de Chile”

En mayo 2009 se publicó la Guía Metodológica “Ojo con el Ejército de Chile”, la que se desarrolló en conjunto con la Fundación Futuro. Está dirigida a los docentes de todo el país para ser utilizada como material de apoyo en las clases.

En ella hay información sobre sitios, monumentos, plazas, museos, unidades militares, fuertes y edificios a lo largo de todo el país, que dan cuenta del protagonismo y presencia del Ejército durante toda la historia de Chile. También contiene datos, anécdotas, sugerencias de actividades, biografías y recuentos de los principales acontecimientos históricos nacionales en los que ha participado el Ejército durante los 200 años de vida republicana.

La guía fue distribuida en 1.200 colegios, liceos y escuelas de todo el país, desde Arica a Punta Arenas, llegando a miles de estudiantes que, a través de esta guía, podrán descubrir un poco más sobre los lugares en que ocurrieron importantes hechos que han dado forma a la historia de nuestro país.



APORTE A LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Apoyo a la actividad científica en la Antártica

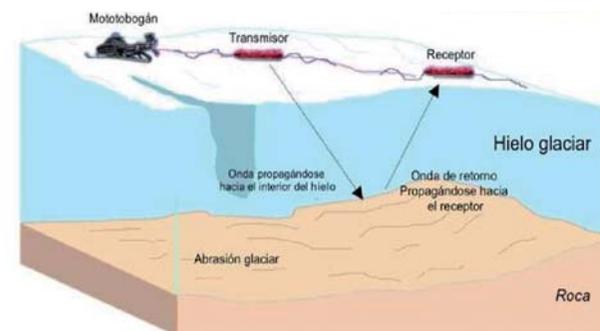
La experiencia del Departamento Antártico del Ejército, sumado a la moderna infraestructura con que cuenta actualmente la Base Antártica “General Bernardo O’Higgins Riquelme” y su moderno laboratorio científico, ha permitido desarrollar distintos proyectos científico-tecnológicos, tanto en el ámbito institucional como en la cooperación a entidades académicas y científicas, nacionales y extranjeras.

El Ejército de Chile ha aportado para los distintos proyectos con sus medios humanos, materiales y el conocimiento del área, para hacer posible el trabajo científico de los investigadores en terreno.

Las actividades realizadas durante la campaña Antártica año 2008 - 2009 en beneficio del área científica fueron las siguientes:

- Apoyo a la realización del proyecto científico “Generación de cartografía de zonas de riesgo por presencia de grietas en la Península Antártica, sector Base O’Higgins”, que efectúan investigadores de la Universidad de Ma-

gallanes, y que tiene como objetivo principal desarrollar técnicas de detección de grietas mediante el uso de sistemas de radar, específicamente radioecosondaje, que en conjunto con mediciones geodésicas permite generar cartografía de áreas de riesgo asociadas a la presencia de grietas.

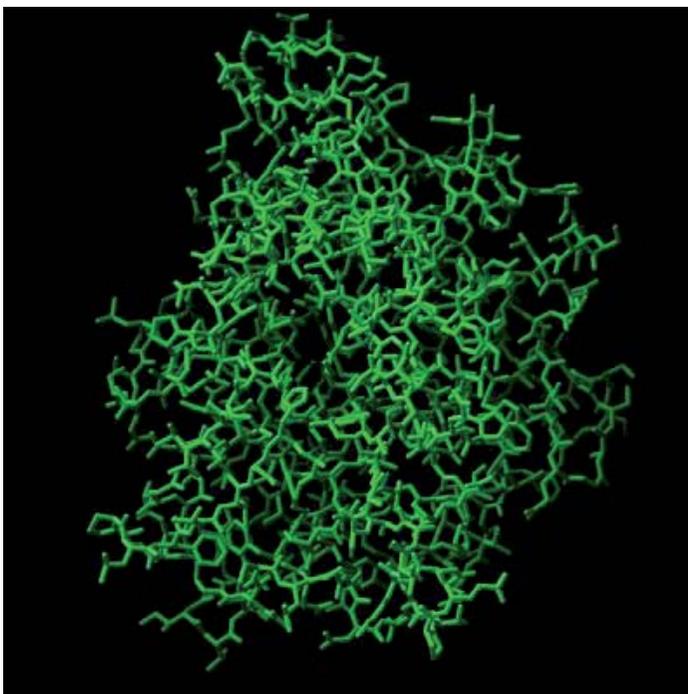


Sistema de radar de la UMAG instalados sobre dos trineos y tractado por un skydoo.

- Apoyo a la realización del proyecto científico “Diversidad bacteriana en el Territorio Chileno Antártico”, que realiza la Universidad de Concepción, y que consiste en estudios relacionados con la diversidad microbiológica antártica, sus mecanismos de sobre vivencia, sus estrategias de adaptación en ambientes extremos y características glaciológicas del continente.



- Apoyo a la realización del proyecto científico biodiésel, “Combustible antártico” del futuro, que materializa la Universidad de Magallanes, y que consiste en la investigación de microalgas encontradas en la Antártica el año 2008, y que poseen potencial para la producción de biodiésel, para lo que se instalarán biorreactores y una planta generadora de “combustible verde” experimental capaz de satisfacer las necesidades operacionales de la Base O’Higgins.



Ciencias de la tierra y cartografía nacional

Desde el año 1881, y oficialmente desde el 29 de agosto de 1922, el Instituto Geográfico Militar (IGM) constituye, en carácter permanente, la autoridad oficial en representación del Estado, en todo lo que se refiere a geografía, levantamientos y elaboración de cartografía del territorio nacional. Es por ello que el IGM se dedica principalmente a desarrollar las siguientes actividades:

- Difundir las materias relacionadas con la geografía nacional y universal.
- Constituir un servicio de información técnico permanente, en todo lo que se refiere a la geografía y cartografía del territorio nacional.
- Satisfacer las necesidades de impresión de cartografía, a nivel nacional e institucional.

Para cumplir su misión el IGM cuenta con profesionales y técnicos altamente calificados, con la más avanzada tecnología, resultado de una continua actualización de sus recursos técnicos y diversos programas de capacitación.

En el periodo 2008 - 2009 el IGM desarrolló, entre otras, las siguientes actividades:

- Continuando con los trabajos técnicos referidos a mejorar la calidad de la información cartográfica para la gestión de la comunidad nacional, elaboró integralmente la cartografía digital del país en escalas 1:50.000 y 1:250:000, las que vienen a constituir las bases de trabajo para localizar fenómenos naturales o humanos, facilitando la administración del Estado y coordinando la estandarización con el Sistema Nacional de Información Territorial (SNIT).
- Participó en el lanzamiento del proyecto educativo, denominado “Una sala, un mapa”, el que contó con el patrocinio del Ministerio de Educación y contempló el financiamiento en base a aportes de empresas privadas. Esta iniciativa ha permitido que las aulas de escuelas de la II, V y VI Región cuenten con material didáctico actualizado, que les permite conocer y reconocer los aspectos más relevantes de nuestro territorio y apoyar el ejercicio docente de los profesores.
- Con el propósito de difundir las materias relacionadas con la geografía nacional y universal, aceptó la invita-





ción del Ministerio de Educación, para formar parte de la vitrina de recursos educativos digitales que desde internet apoyan la función docente por intermedio de la página www.catalored.cl

- Del mismo modo, el instituto firmó un importante convenio de cooperación con la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (Dibam), con la finalidad de intercambiar materias bibliotecológicas, bases de datos bibliográficos, copias digitales de materiales cartográficos, entre otras.
- En el ámbito de la difusión del conocimiento y apoyo a la educación, publicó en 2009 la versión actualizada de dos importantes textos para el trabajo de aula; el primero, “Atlas de la Educación” y, el segundo, “Atlas Básico” orientado a los primeros años de escolaridad.

Reconocimiento

En octubre de 2008 el IGM recibió el reconocimiento de la Sociedad de Ciencias Geográficas, por el apoyo a la generación del conocimiento geográfico y al desarrollo cartográfico del país.

En diciembre de 2009 el IGM renovó exitosamente su certificación de su “Proceso Cartográfico”, bajo la Norma ISO 9001:2008 “Sistemas de Gestión de Calidad-Requisitos”, otorgada por el Instituto Nacional de Normalización (INN).

Conferencia Cartográfica Internacional ICC 2009

En noviembre de 2009 Chile fue anfitrión del más importante encuentro mundial relacionado con la cartografía, aplicaciones geoinformáticas y disciplinas afines a las geociencias, constituyéndose en el primer país sudamericano en adjudicarse su realización.

La conferencia, organizada por la Asociación Cartográfica Internacional (ICA), el Ejército de Chile (Instituto Geográfico Militar) y FISA S.A., tuvo por sede la Escuela Militar y contó con la participación de más de mil expertos: científicos, ingenieros, técnicos, especialistas y estudiosos del tema provenientes de la comunidad nacional e internacional.

El evento constituyó uno de los Proyectos Ejército Bicentenario, para conmemorar los 200 años de Chile y de la institución.

Convenios e investigaciones asociadas a las ciencias de la tierra

Universidad de Chile	2008	Instalación de 140 estaciones GPS y monitoreo de actividades sísmicas a través de ellas.
Pontificia Universidad Católica de Chile	2009	Evaluación del recurso solar, definiendo los parámetros estadísticos de la radiación solar en Chile.
NGA (<i>National Geoespacial Intelligency Agency</i>)	Desde 1999	Coproducción para la generación de cartografía y datos geoespaciales.
INACH (Instituto Antártico Chileno)		Trabajos de investigación científica en el Territorio Chileno Antártico, como así también el levantamiento de Cartografía Antártica Continental y áreas de interés.
BKG (<i>Bundesamt für Kartographie und Geodäsie</i>) (Oficina Federal de Cartografía y Geodesia de Alemania)	2002	Proyecto TIGO (Observatorio Geodésico Integrado Transportable): Corresponde a una de las 8 estaciones fundamentales de geodesia que existen en el mundo, siendo el TIGO la única estación en América Latina.
GFZ (<i>Geoforschung Zentrum Potsdam</i>)	Desde 1993	Proyecto SAGA (<i>South American Geodynamic Activities</i>): Tiene como objetivos principales el monitoreo del área de subducción de la placa de Nazca, en relación a la placa Sudamericana y las deformaciones de esta.
Ohio State University	Desde 1993	Proyecto CAP (Central Andes Project): Tiene por objetivo las mediciones de deformaciones sísmicas y asísmicas en el ciclo de mayor ocurrencia. Así también, establecer una línea de referencia para determinar deformaciones horizontales y verticales.



IPGH
Instituto Panamericano
de Geografía e Historia

Desde
1995

Proyecto SIRGAS (Sistema de Referencia Geocéntrico para las Américas):
Este proyecto, que se encuentra en su fase de ejecución, busca estandarizar a nivel de las Américas, el sistema de referencia geocéntrica.

El IGM es el responsable de dirigir la Sección Nacional de Chile del IPGH, el que está integrado por 4 comisiones (Historia, Geografía, Cartográfica y Geofísica). El SIRGAS constituye, junto con el Mapa Global de las Américas y el Geosur, uno de varios proyectos en ejecución.

Asesorías Técnica

Ministerio de Relaciones Exteriores:

- Dirección de Fronteras y Límites.
- Comisión de Límites Marítimos.

Consejo de Defensa del Estado.

Juzgados de Policía Local.

Ejército de Chile.

Cooperación regional en metrología

El Instituto de Investigaciones y Control (IDIC) fue fundado el 3 de mayo de 1911. Su misión es contribuir a la capacidad operativa requerida por el Ejército, velando por el eficiente ciclo de vida de bastimentos, pertrechos y sistemas del Ejército y asesorar a la toma de decisiones institucional, mediante la certificación de calidad y el diagnóstico en sus áreas de competencia. Asimismo, debe cumplir sus funciones como Banco de Pruebas de Chile, conforme al marco regulatorio vigente, asesorando también a la Di-

rección General de Movilización Nacional en los aspectos técnicos de su competencia.

Los esfuerzos desplegados por IDIC se han plasmado en la mantención y desarrollo de capacidades de certificación de calidad de productos, sistemas de defensa y asesoría tecnológica en las áreas de vestuario y equipo, alimentos, vehículos militares, electrónica de telecomunicaciones y optrónica, armamento militar y de uso civil, municiones, explosivos militares e industriales, química analítica e instrumental y calibración de instrumentos de



medición como patrón secundario, conforme a normas y especificaciones técnicas tanto nacionales como internacionales.

Participación en proyecto triangular Alemania-Chile-ANDIMET

En el contexto del “Proyecto de Cooperación Internacional” que se lleva a cabo a través de las asesorías brindadas por Chile, Alemania, Países Andinos, más Paraguay, Panamá y Uruguay, el IDIC efectuó una auditoría al Sistema

de Calidad en la magnitud de fuerza al Laboratorio Nacional de Colombia perteneciente a la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC). El propósito fue constatar la implementación del sistema de calidad del Laboratorio Nacional de Fuerza de Colombia y comprobar la metodología aplicada en las calibraciones de la magnitud fuerza. También se persiguió el preparar al laboratorio participante, para una futura acreditación nacional y reconocimiento internacional, lo que permitirá incorporarlo, en la región, como un laboratorio capaz de otorgar trazabilidad metrológica reconocida.

Complementariamente, se entrenó a un técnico del Laboratorio Nacional de Fuerza de Ecuador, para que se desempeñe como auditor y pueda homologar criterios de evaluación e interpretación de los requisitos de la norma ISO 17025 e ISO 7500 parte 1 y 2. Con ello se podrá disponer de un staff de auditores técnicos en la región, los que podrán contribuir al reconocimiento internacional del Laboratorio Custodio Patrón Nacional de Fuerzas de Chile.

Este proyecto de cooperación internacional, busca que los laboratorios de los países participantes logren satisfacer la demanda básica de su industria y de las Pymes.

XIX Imeko World Congress “Metrology for a Sustainable Development”

En el contexto del XIX Imeko World Congress "Metrology for a Sustainable Development", efectuado en la ciudad de Lisboa, Portugal, durante el mes de septiembre de 2009, se materializó la presentación del trabajo desarrollado por el Laboratorio Nacional de Fuerza, como asesor en la primera fase del proyecto de Cooperación Internacional Alemania-Chile países Andinos, más Uruguay, Paraguay y Panamá.

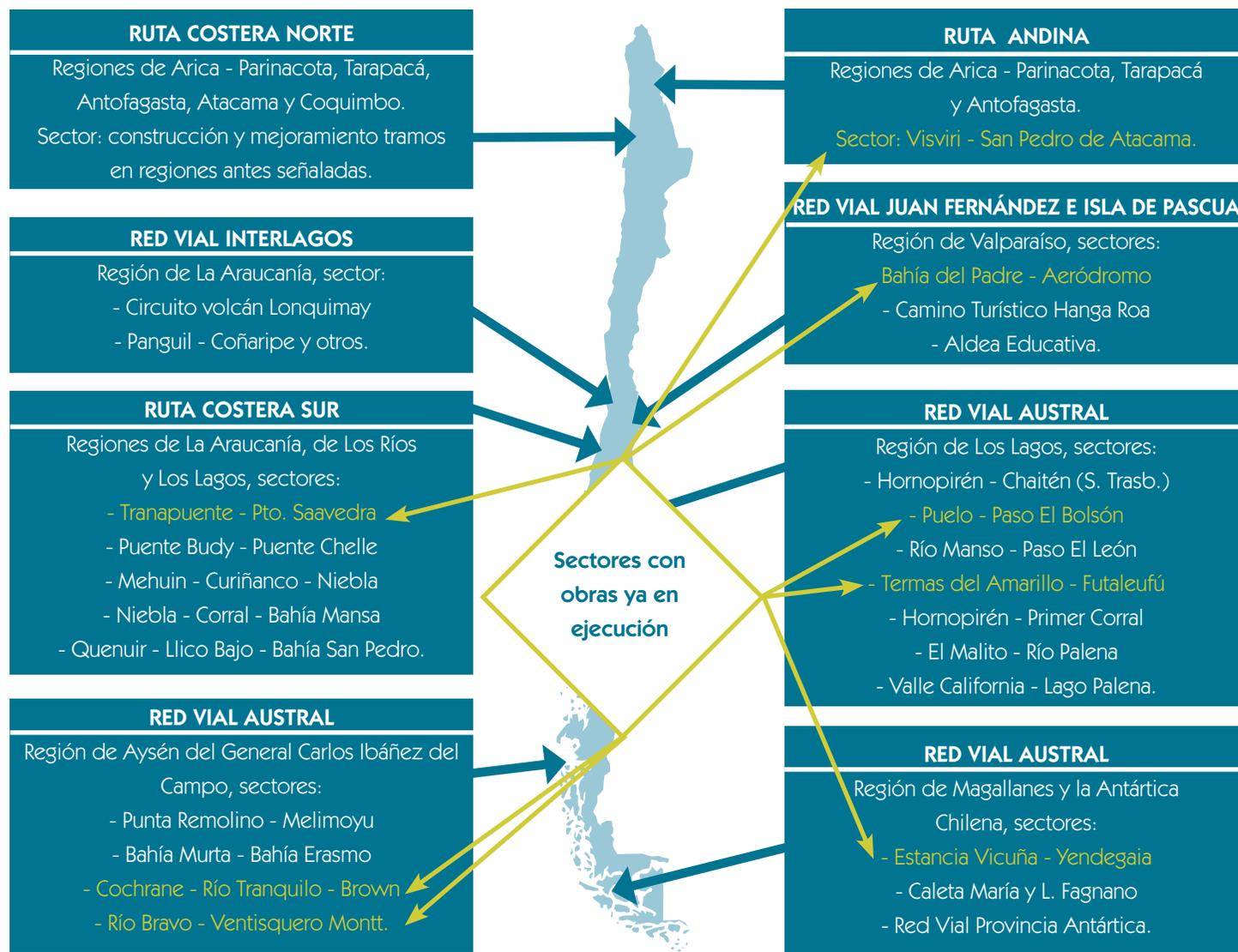
INTEGRACIÓN TERRITORIAL

Construcción de obras de infraestructura para integrar zonas aisladas.

El Comando de Ingenieros del Ejército (CINGE), a través del Cuerpo Militar del Trabajo (CMT), realiza una importante contribución al país a través de obras de infraestructura que permiten mejorar la conectividad y la vertebración territorial. La misión del CMT es la ejecución de obras viales y complementarias encomendadas por organismos fiscales, semifiscales y autónomos, que contribuyan al desarrollo nacional e integración física del país. Para estos efectos mantiene una relación técnica de trabajo con el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y sus diferentes direcciones. Los trabajos realizados por el CMT han sido construcciones de obras viales en zonas apartadas y de difícil acceso, en las que no se presentan empresas contratistas particulares por lo riguroso del clima y lo poco rentable de la inversión. Las obras a ejecutar por el CMT provienen de un mandato presidencial siendo el más reciente el del 9 abril de 2008.



Mandato Presidencial N° 425 de 9 de abril de 2008



OBRAS VIALES (2008 - 2009)

Durante el periodo 2008 - 2009 se han ejecutado 11 proyectos, con un total de 73,10 kilómetros; 5 de ellos corresponden a nuevos caminos, mientras que 6 a mejoramientos de rutas anteriormente construidas.

Las actuales redes viales de trabajo para el CMT son: Ruta Andina, Red Vial Juan Fernández, Ruta Costera Sur y Red Vial Austral.

Ruta Andina

Los trabajos se ejecutan en las regiones de Arica y Parinacota, de Antofagasta y de Tarapacá. Cubren parte del altiplano chileno. El sector es: Visviri - San Pedro de Atacama. Beneficiará el intercambio económico comercial y cultural con Bolivia, Perú y Argentina.



Red Vial Juan Fernández

Comprende la Región de Valparaíso, específicamente el Archipiélago de Juan Fernández, isla Robinson Crusoe. El sector es: Bahía el Padre - Aeródromo Robinson Crusoe. Esta conservación y mejoramiento del camino contribuirá a mejorar el traslado de las personas desde Bahía El Padre a Aeródromo Robinson Crusoe y viceversa, considerando un

aporte directo a los habitantes que utilizan este camino para sus traslados desde el archipiélago Juan Fernández al continente a través de su aeródromo, estableciendo un importante puente comercial y turístico.

Ruta Costera Sur

Comprende las regiones de La Araucanía, de Los Ríos y de Los Lagos. Es la continuación del proyecto Ruta Costera Norte, cuyas obras en tramos parciales terminaron en octubre de 2007, tiene como objetivo facilitar el acceso a diversas localidades, poblados, aldeas y asentamientos indígenas que se encuentran en el litoral sur, entre el golfo de Arauco y Maullín. Los sectores involucrados son: Tranapunte - Pto. Saavedra; Puente Budy - Puente Chelle; Mehuin - Curiñanco - Niebla; Niebla - Corral - Bahía Mansa y Quenuir - Llico Bajo - Bahía San Pedro.



Red Vial Austral

Comprende las regiones de Los Lagos, de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en los sectores de: Puelo - Paso el Bolsón; Termas el Amarillo - Futaleufú; Cochrane - Pasarela Río Tranquilo - Lago Brown y Estancia Vicuña - Yendegaia. Esta red vial contribuye a incorporar a dichas localidades y sectores emplazados entre Puerto Montt y Tierra del Fuego al quehacer nacional, haciéndolos partícipes de diversos procesos productivos, ya sea en el plano turístico o en otros relativos al desarrollo de nuestra soberanía.

Resumen de obras viales realizadas (2008 - 2009)

Del total de las obras en construcción cinco corresponden a caminos nuevos, seis a cambio de estándar, que pretenden mejorar las velocidades de desplazamiento de estas rutas.

Obras	Km.
• Parinacota - Visviri.	8,00
• Ollagüe - Collahuasi.	10,30
• Aeródromo R. C - Bahía El Padre.	1,30
• Tranapunte - Pto. Saavedra - Chelle - Mehuín.	3,00
• Bahía Mansa - Estero Quilhue.	2,50
• Puelo - Paso El Bolsón.	4,00
• Hornopiren - Pichanco.	20,00
• Termas El Amarillo - Futaleufú.	9,00
• Cochran - Pasarela Río Tranquilo Entrada Mayer y Ramal Lago Brown - Frontera.	5,00
• Río Bravo - Ventisquero Montt.	4,00
• Vicuña - Yendegaia.	6,00
Km. Ejecutados Total	73,1

OBRAS PORTUARIAS (2008 - 2009)

El CMT ha construido y mejorado rampas en zonas aisladas de Chile, con el apoyo técnico de la Dirección de Obras Portuarias del MOP. En el periodo, el CMT realizó trabajos

en la obra “Mejoramiento Infraestructura Portuaria Puerto Edén”, cuya inversión alcanzó los \$ 775.497.597.

OBRAS AEROPORTUARIAS (2008 - 2009)

El CMT ha construido aeródromos en zonas aisladas de Chile con el apoyo técnico de la Dirección de Aeropuertos del MOP. En el periodo, el CMT realizó trabajos en la obra "Normalización y Ampliación del Aeródromo de Robinson Crusoe", del archipiélago de Juan Fernández, con una inversión de \$ 1.528.525.733. Este aeródromo contó con la construcción de un refugio de pasajeros de aprox. 96 m².





COLABORACIÓN INSTITUCIONAL EN EMERGENCIAS, DESASTRES Y CATÁSTROFES

El Ejército participa activamente en situaciones de emergencia, desastres y catástrofes, de acuerdo a la siguiente normativa:

- Ley N° 16.282 (1965), Disposiciones para casos de sismos y catástrofes.
- DS N° 156 (2002), Plan Nacional de Protección Civil.
- Directiva “Centinela”, del Ministerio de Defensa Nacional para la coordinación y participación de las Fuerzas Armadas frente a situaciones de emergencia o desastres.
- Plan de Empleo de los Medios del Ejército en Caso de Emergencias, Desastres y Catástrofes “Puelche” (2006).

Unidades Fundamentales de Emergencia (UFEs)

Para cumplir eficientemente con esta misión el Ejército cuenta con 54 “Unidades Fundamentales de Emergencia” (UFEs). Cada UFE tiene generalmente una fuerza de 100

hombres, con medios motorizados, vestuario y equipos para ser empleados ante situaciones de emergencia.





Distribución de Unidades Fundamentales de Emergencia del Ejército

Unidad	Cantidad de UFEs
CGGERM (Santiago).	13
I División (Antofagasta).	7
II División (Santiago).	10
III División (Valdivia).	10
IV División (Coyhaique).	3
V División (Punta Arenas).	2
VI División (Iquique).	6
BAVE (Rancagua).	1
BOE (Peldehue).	1
DIVLOG (Santiago).	1
Total	54 (5.400 hombres aprox.)

Empleo de las UFEs del Ejército, año 2008:

Un total de 3.958 integrantes del Ejército participaron en misiones de diversa índole, tales como:

- Despliegue de personal y medios logísticos en las zonas afectadas, como consecuencia del sismo ocurrido en la Región de Antofagasta, el que afectó principalmente a las ciudades de Antofagasta y Tocopilla.
- A consecuencia de la erupción del volcán Chaitén, ubicado en la provincia de Palena, Región de Los Lagos, a partir del mes de mayo de 2008, se materializa el despliegue de medios humanos y materiales en la zona, con el objeto de prestar apoyo en labores de evacuación de habitantes, encauce de ríos, abastecimiento y distribución de agua potable, entrega de alimentos y forraje al ganado, etc.

- Medios humanos y materiales en apoyo a labores de evacuación y traslado de personal civil, limpieza de casas, de calles etc., a consecuencia del frente de mal tiempo que afectó principalmente a la Región de O'Higgins y la Región de Los Lagos, entre mayo y junio de 2008.
- Apoyo institucional a la comunidad, a consecuencia de la erupción del volcán Llaima en el mes de enero de 2008. Del mismo modo, se desplegaron medios humanos y materiales en el mes de julio del mismo año, con motivo de la reactivación del volcán, efectuando en ambas ocasiones empadronamientos de las familias que habitan en la zona, control de vías de evacuación, además del traslado de personal civil a los distintos albergues dispuestos por la autoridad.
- Como consecuencia del frente de mal tiempo que afectó a la Región de La Araucanía y la Región de Los Lagos, durante el mes de agosto y septiembre del año 2008, se realizó un amplio despliegue de medios institucionales para materializar el apoyo a la población damnificada, destacando las labores de coordinación con autoridades, restablecimiento de contacto con diversas localidades aisladas, evacuación de personas a los distintos albergues dispuestos, y traslado de animales y elementos de abrigo.

Empleo de las UFEs del Ejército, año 2009:

Un total de 18.688 hombres integrantes de la institución, principalmente de la III, IV Divisiones y División Escuela (DIVESC), participaron en el apoyo a la comunidad en 1.012 misiones de diversa índole, tales como:

Erupción volcán Chaitén

A consecuencia de la erupción del volcán Chaitén, ubicado en la provincia de Palena, Región de Los Lagos, a partir del mes de mayo de 2008 y hasta el mes de octubre de 2009, se ha materializado en la zona el despliegue de 18.639 hombres y 236 vehículos, entre los cuales se encuentran, además, remolques, motoniveladoras, camiones aljibes, etc. Todo esto, con el objeto de prestar apoyo en labores de evacuación de habitantes, encauce de ríos, abastecimiento y distribución de agua potable, entrega de alimentos, de forraje al ganado, atención y evacuación de mascotas, etc.

Inundaciones producto de frente de mal tiempo

Del mismo modo, y como consecuencia del frente de mal tiempo que afectó a la Región Metropolitana durante el invierno, se efectuó el despliegue de 49 hombres y 2 vehícu-



los, para materializar el apoyo a la población afectada. Destacan las labores de restablecimiento de contacto con diversas localidades aisladas, evacuación de personas a los distintos albergues dispuestos, llenado y traslado de sacos de arena para prevenir inundaciones y desbordes de caudales.

Brigadas de Incendios Forestales del Ejército (BRIFEs)

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

Asimismo, y en el marco del cumplimiento de los acuerdos logrados en el citado convenio, CONAF finalizó durante la 2ª quincena de noviembre de 2008 la capacitación de la totalidad de las Brigadas Forestales del Ejército.

Del mismo modo, como complemento de lo anterior y como respuesta a una iniciativa planteada por la Cruz Roja Chilena, se desarrolló durante el mismo mes un “Curso de Primeros Auxilios” dirigido al personal integrante de las BRIFEs.

El Ejército cuenta con 47 Brigadas Forestales, correspondiendo cada una de ellas a una sección de 25 hombres, equipados con medios motorizados, vestuario y equipo, para ser empleados en coordinación con CONAF, que anualmente efectúa la instrucción de la unidad.

Distribución de Brigadas Forestales del Ejército

Unidad	Cantidad de BRIFESs
CGGERM (Santiago).	4
CEDOC (Santiago).	6
II División (Santiago).	10
III División (Valdivia).	20
IV División (Coyhaique).	3
V División (Punta Arenas).	4
Total	47 (1.175 hombres)



Empleo de las BRIFES, año 2008

Un total de 1.510 integrantes del Ejército participaron en misiones de apoyo a CONAF, en la extinción de incendios forestales que afectaron a las distintas zonas del país.

Empleo de las BRIFES, año 2009

Un total de 3.096 integrantes del Ejército apoyaron en 74 misiones a CONAF, incrementando así en un 183% la participación de estas unidades respecto al año 2008.

Pelotones y Patrullas de Auxilio y Rescate en Montaña del Ejército (PARMEs).

La misión de los Pelotones y de las Patrullas de Auxilio y Rescate en Montaña del Ejército (PARMEs), 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 accidentadas en territorio de montaña.

El Ejército cuenta con 9 PARMEs, cada uno de ellos formado por 3 patrullas de 7 integrantes cada una. Su actuación está regulada a través del Manual de Organización Orgánico y Funcionamiento del Sistema de Auxilio y Rescate de Montaña del Ejército (2003).

Distribución de Pelotones de Auxilio y Rescate en Montaña del Ejército

Unidad	Cantidad de PARMEs
CEDOC (Santiago).	1
I División (Antofagasta).	1
II División (Santiago).	2
III División (Valdivia).	2
IV División (Coyhaique).	1
V División (Punta Arenas).	1
VI División (Iquique).	1
Total	189



Empleo de las PARMES, año 2008

Un total de 89 integrantes del Ejército participaron en misiones de diversa índole, tales como:

- a Búsqueda del excursionista irlandés Ronan Lawlor (Q.E.P.D.), desaparecido en el sector “Torres del Paine”, Región de Magallanes, durante el mes de enero. Fue encontrado sin vida por la patrulla de rescate.
- b Búsqueda y rescate de una avioneta civil, siniestrada en la zona general de La Junta, Región de Aysén, durante el mes de abril.
- c En el mismo mes se materializó la búsqueda del ciudadano Víctor Reyes Márquez (Q.E.P.D.), desaparecido en el sector de Villa Ortega, Región de Aysén, quien se encontraba fallecido al momento de su hallazgo.
- d Búsqueda, rescate y evacuación de 3 ciudadanos españoles en las inmediaciones del Monte San Valentín, en Campo de Hielo Norte, Región de Aysén, siendo rescatados y evacuados con vida.

Empleo de las PARMES, año 2009

Un total de 31 integrantes del Ejército participaron en misiones de diversa índole, tales como:

- a. Búsqueda en Aysén: Conforme con la solicitud hecha por la Intendencia Regional de Aysén y con medios del R.R. Nº 14 “Aysén”, se materializó la búsqueda del ciudadano Héctor Hernández Rivera, desaparecido en el sector de Viviana Norte, ubicado en la comuna de Puerto Aysén, actividad en la cual no se tuvieron resultados positivos.
- b. Búsqueda de menor desaparecido en río Rahue: Medios anfibios del R.R. Nº 9 “Arauco”, participan en la búsqueda de un menor desaparecido en las aguas del río Rahue, en el sector de Cancura, cercano a la ciudad de Osorno, Región de Los Lagos. Además, esta misma unidad materializó la búsqueda de dos agricultores extraviados en zona boscosa, ubicada entre la ciudad de Castro y Chonchi.
- c. Búsqueda de ciudadanos en río Cuervo: En conformidad a la solicitud realizada por la ONEMI de la Región de Aysén, se materializa la búsqueda de tres ciudadanos



desaparecidos en el sector de río Cuervo, ubicado en la comuna de Puerto Aysén: actividad en la cual no se obtuvieron resultados positivos, debido a que por las características del terreno, solo es posible la búsqueda a través de medios aéreos, la que se vio afectada por las inclemencias del tiempo.

- d. Búsqueda de excursionista: En la localidad del Cajón del Maipo, ubicado en la Región Metropolitana, y conforme a la solicitud efectuada por la Fiscalía Metropolitana, se materializó la búsqueda de un excursionista que se encontraba desaparecido desde el 21 de mayo de 2008, con medios del R.R. N° 3 “Yungay”, el que finalmente fue encontrado por un helicóptero del GOPE de Carabineros.

Ejercicio de entrenamiento para el manejo de desastres “Volcano II”

Contribuir al plan regional de emergencias, mediante la preparación de las autoridades responsables de la protección civil de la Región de Aysén, fue uno de los principales objetivos del ejercicio didáctico de entrenamiento para el manejo de desastres “Volcano II”, que materializó en Coyhaique el Comando de Operaciones Terrestres en conjunto con la ONEMI, y en la que participaron

efectivos de la IV División de Ejército, Armada, Carabineros, delegados del Ejército Sur de Estados Unidos, del Comando Sur y la Guardia Nacional de Texas, además de los diversos estamentos públicos y privados de protección.

En el ejercicio, que se extendió entre el 26 y el 30 de octubre de 2009, se simuló la erupción de un volcán, cuyo propósito fue poner en práctica el plan de emergencia de la Región de Aysén y ver así futuras acciones de perfeccionamiento. Para esta actividad se implementó el sistema de Simulación para el Entrenamiento de Situaciones de Emergencia (SIGEN), el que se desarrolla en la Academia de Guerra del Ejército en Santiago, lo que implicó la materialización de su traslado y posterior puesta en marcha en el Centro de Entrenamiento Táctico (CETAC) de la IV División.



Resumen de medios empleados durante el año 2008

Fecha	Actividad	UACs	Medios	Cantidad
NOV.2007 ABR.2008	Terremoto en Tocopilla.	I DE VI DE	Pers. empleado Veh. mot. Aviones Helicópteros	935 150 3 2
ENE.-ABR.2008	Incendios Forestales.	II DE III DE IV DE V DE	Pers. empleado Veh. mot.	948 70
MAY.-JUN.2008	Temporales VI Región de O'Higgins a la X Región de Los Lagos.	II DE III DE	Pers. empleado Veh. mot.	801 59
MAY.-DIC.2008	Erupción Volcán Chaitén.	III DE IV DE	Pers. empleado Veh. Mot. Maquinaria Remolques Generadores Helicóptero	925 37 1 2 1 8
JUN.2008	Búsqueda de avión extraviado en sector "La Junta".	IV DE	Pers. empleado Veh. mot. Helicópteros Bote zodiac	29 5 1 1

Fecha	Actividad	UACs	Medios	Cantidad
JUL.-AGO.2008	Erupción volcán "Llaima".	III DE	Pers. empleado Veh. mot.	801 114
AGO.-SEP.2008	Inundaciones en Región de La Araucanía y Región de Los Lagos.	III DE BAVE	Pers. empleado Veh. mot. Avión Helicóptero	496 82 02 01
DIC.2008	Rescate de expedición de 3 ciudadanos españoles en Monte San Valentín (Campos de Hielo Norte).	IV DE	Pers. empleado Helicóptero Veh. mot.	60 01 10
SEP.-DIC.2008	Incendios Forestales.	II DE III DE IV DE CGGERM	Pers. empleado Veh. mot.	562 27

Resumen de medios empleados durante el año 2009





Fecha	Actividad	UACs	Medios	Cantidad
ENE.-ABR.2009	Incendios forestales.	II DE III DE IV DE CGGERM	Pers. empleado Veh. mot.	3.078 150
ENE.2009 NOV.2009	Erupción del volcán Chaitén.	III DE IV DE	Pers. empleado Veh. mot. Maquinaria Remolque Helicóptero	18.639 236 01 02 01
ENE.-JUL.2009	Empleo de PARMES Y UFEs.	III DE IV DE CGGERM	Pers. empleado Veh. mot.	80 06
AGO.-SEP.2009	Empleo de PARME Y BRIFE.	III DE II DE	Pers. empleado Veh. mot. Bote zodiac Eq. de buzos	21 03 01 02

APORTE A LA CULTURA Y COHESIÓN SOCIAL



Concurso Histórico Nacional: “El Ejército de los Chilenos”

En el marco del Bicentenario de la República, el Ejército en conjunto con el Ministerio de Educación (MINEDUC) y Canal 13, lanzaron el año 2008 el Concurso Histórico Nacional: “El Ejército de los Chilenos”, destinado a promover la capacidad de analizar, comprender y valorar la historia de Chile del siglo XIX entre los estudiantes chilenos de Enseñanza Media (1º, 2º y 3º). La innovación de esta actividad fue ser el primer concurso histórico *online* de nuestro país, gracias a una plataforma digital activada, a través del sitio: www.elejercitodeloschilenos.cl. Su convocatoria fue abierta para todos los establecimientos educacionales y se materializó por medio de dos modalidades:

- **Modalidad Ensayo**

Permitió a los jóvenes elegir un tema particular como “La niñez de Bernardo O’Higgins” o “Los chinos en la Guerra del Pacífico”, siendo los mejores ensayos seleccionados para una final regional presencial. Los primeros lugares de cada región, pasaron a la final nacional que se celebró en el mes de septiembre en el Aula Magna de la Escuela Militar.

- **Modalidad Interactiva**

La segunda modalidad fue completamente *online* con sesiones de preguntas y respuestas cerradas al estilo del programa ¿Quién quiere ser millonario?, los temas fueron amplios, como por ejemplo: “El General José Miguel Carrera” o “La Campaña de Lima”. Se realizó una sesión eliminatoria final por región, pasando a la final nacional en septiembre, que también fue presencial en el Aula Magna de la Escuela Militar.

Liceos y





colegios de Santiago, Chaitén, Vilcún, Putre e Isla de Pascua, entre muchos otros, midieron sus conocimientos de historia, en ruedas de preguntas y respuestas ante calificados jurados. En cifras, el desarrollo del concurso tiene el mejor aval de su éxito, inscribiéndose 1.216 equipos de colegios e involucrando a cerca de 90 mil jóvenes con la historia. 451 equipos en modalidad *online* y 756 en modalidad ensayo. En las finales regionales participaron cerca de 50 mil jóvenes; 2.432 fueron los profesores que acompañaron a sus alumnos en el concurso.

Los alumnos del Liceo Cardenal Antonio Samoré de la comuna de Santa Bárbara, VII Región fueron los ganadores de la modalidad ensayo y los estudiantes del Colegio Coya de Machalí de la VI Región, obtuvieron el primer lugar en la modalidad *online*.

Con un viaje de más de 1.590 Kilómetros a Buenos Aires y Mendoza, los integrantes de los equipos que obtuvieron los primeros lugares en el certamen, vivieron del 2 al 9 de febrero de 2009 el Premio Comandante en Jefe del Ejército, consistente en un recorrido cultural por aquellos sitios y museos del vecino país, que recuerdan los hitos más im-

portantes en la gestación de la independencia de nuestra nación y de parte importante de Sudamérica.

Actualmente se está desarrollando la segunda versión del concurso, la que culminará en septiembre de 2010. Una nueva invitación para que los jóvenes chilenos celebren el Bicentenario de la República junto a su Ejército, el Ejército de los chilenos.

Museo Histórico y Militar de Chile

El Museo Histórico y Militar de Chile 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.

Cuenta con una moderna y novedosa propuesta museográfica, a partir de un guión histórico didáctico, lúdico e interactivo, que atrae a gran cantidad de visitantes, conforme a la siguiente tabla del último periodo:

Visitas realizadas al Museo Histórico y Militar

	2005	2006	2007	2008	2009
Escolares	14.801	16.786	12.475	13.066	12.507
Público en general	90	4.238	3.399	6.822	11.312
Personal Militar	2.268	2.113	3.012	2.312	2.313
Día del Patrimonio	4.017	5.149	6.753	2.866	4.998
Día del niño	700	433	457	762	*
TOTAL	21.876	28.719	26.096	25.828	**31.130

* Durante el día del niño en el año 2009, no se realizaron actividades, por disposición del Comando de Salud del Ejército, debido a la influenza humana.

** Información al 30 de noviembre del año 2009.

Museo San José del Carmen de "El Huique"

El Museo San José del Carmen de "El Huique" fue abierto al público en agosto de 1996. Declarado Monumento Histórico Nacional en el año 1971, se encuentra en el listado tentativo de Chile para ser declarado Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO.

Este museo se encuentra ubicado en la hacienda "El Huique", camino a Pichilemu, en la VI Región, 56 Km al poniente de la ciudad de San Fernando. Participa activamente con la comunidad local en el ámbito de la cultura, como

también mantiene un vínculo permanente con el Consejo de Monumentos Nacionales y Corporación del Patrimonio Cultural de Chile, de la que es integrante.

Alberga en sus dependencias, piezas del siglo XVII al XX, muy bien conservadas, 16 patios y una iglesia para 250 personas, con objetos religiosos, obras de arte, documentos históricos y colecciones religiosas de alto valor artístico e histórico. En ella se realizan ceremonias religiosas de la comunidad, como bautizos, matrimonios y funerales y se celebra misa los días domingos.



Visitas realizadas al Museo San José del Carmen de “El Huique”

	2005	2006	2007	2008	2009
Estudiantes	4.103	4.372	4.452	3.898	3.715
Público en general	4.044	4.423	3.627	5.546	5.557
Personal Militar	478	262	107	109	236
Día del Patrimonio	254	400	500	*	244
TOTAL	8.879	9.457	8.686	9.553	** 9.752

* Durante el día del Patrimonio Histórico del año 2008 no hubo difusión de dicha actividad, por motivo del sensible fallecimiento del Jefe de Depto. del Museo, coronel Ramón Raposo Sánchez, (Q.E.P.D.).

** Información al 30 de noviembre de 2009.

Reparación del Fuerte Bulnes

El Fuerte Bulnes, ubicado en la ribera norte del Estrecho de Magallanes a 62 Km al sur de la ciudad de Punta Arenas es una reconstitución histórica del primer punto de asentamiento chileno en la Patagonia. Entre marzo y mayo de 2009 personal de la V División del Ejército, específicamente del Regimiento de Ingenieros N° 5 “Punta Arenas”, en el marco del proyecto de Recuperación del Fuerte Bulnes desarrollado con el gobierno regional, se abocó a la restauración de este sitio histórico que se encontraba en deficiente estado de conservación.

Tras la reconstrucción de techumbres, reparación del límite perimetral y la mantención y mejoramiento general del lugar el Fuerte Bulnes quedó nuevamente en condiciones de recibir a los turistas que buscan conocer la historia de nuestro país.

Puesta en valor del ex Tren Militar del Cajón del Maipo

Como parte de sus proyectos “Bicentenario”, el Ejército apoyó la puesta en marcha del ex tren militar del Cajón del Maipo en la estación “El Melocotón”, que considera, entre otros aspectos, la entrega del patrimonio ferroviario a

la agrupación “Ave Fénix”, impulsora de la iniciativa; la reparación de dos locomotoras diésel; la restauración de un antiguo vagón de madera para pasajeros de 1906, y la restitución del patio de maniobras de la estación. En octubre de 2009, después de 30 años en que cesara sus recorridos, el ex Tren Militar del Cajón del Maipo volvió a funcionar en la estación de ferrocarriles “El Melocotón”.

Este proyecto ferroviario patrimonial, cultural y turístico, propone reconstruir en tres etapas el tramo original de siete kilómetros entre las ex estaciones de “El Melocotón” y “San Alfonso”, para la operación de un tren cuya historia se remonta a 1914.





Colaboración con Chile Ancestral

Con el montaje del campamento, transporte, ayuda logística y de abastecimiento, en enero de 2009 el Ejército, por medio de la V División, colaboró en la realización de la segunda expedición del Proyecto de Soberanía Cultural de Chile Ancestral, cuyo objetivo es la recuperación y revalorización del patrimonio cultural de Chile, a través de la difusión de la cultura de los pueblos originarios de la Patagonia y Tierra del Fuego.

Específicamente, el Regimiento Reforzado N° 11 "Cau-policán" de Porvenir colaboró a montar en el Lago Blanco, comuna de Timaukel, la infraestructura necesaria para la realización de las actividades en terreno, en las que también participaron activamente los efectivos militares que se ba-

saron en la cosmovisión de la etnia selk'nam, la que durante 12 mil años habitó la Isla Grande de Tierra del Fuego.

Entre las acciones realizadas destacan un taller de máscaras de la ceremonia selk'nam del "Hain", una representación teatral de mitos y un reconocimiento del territorio y del medioambiente del lugar.

Además, en agosto de 2009, el Ejército materializó, en conjunto con la plataforma cultural "Chile Ancestral", el lanzamiento a nivel institucional de la tercera versión del "Festival de Mitos, Patrimonio de la Humanidad", iniciativa dirigida a toda la comunidad, cuyo objetivo es invitar a la participación creativa en torno a la recuperación, revaloración y salvaguardia del patrimonio inmaterial de los pueblos originarios de la Patagonia y Tierra del Fuego.





Mi labor como Director Médico del HMCE es una de las experiencias profesionales más enriquecedoras que he vivido; el hecho de entregar prestaciones quirúrgicas del más alto nivel a las personas más necesitadas de nuestro país, genera un impacto humano y social inconmensurable. Esto se traduce en una gran satisfacción, tanto personal, como para todo el equipo que trabaja en el HMCE y por tanto extensiva a todo el Ejército.

Doctor Marco Schulz Santibáñez .

Mayor (OSS), Director Médico del Hospital Militar de Campaña del Ejército

“Llevo un año de espera por esta operación. Estoy contenta de poder hacérmela aquí, con personal del Ejército, porque he escuchado que son muy buenos profesionales”.

Alicia Paimilla Ancapi, paciente de vesícula, miembro de la comunidad mapuche Pilguén.





“Es la primera vez que dono sangre, en varias ocasiones había tenido ganas de hacerlo, pero no se había dado la posibilidad. Hoy no dudé en inscribirme y donar, ya que muchas personas –con un poquito de sangre que yo pueda dar– se pueden salvar”.

Cadete de II A.E., Karen Opazo.

Quando me pidieron ver la posibilidad de llevar el Banco de Sangre a la Escuela Militar, no dudé ningún minuto en aceptar. Sabía de la solidaridad de los cadetes y personal del Alcázar. Pero nunca, ni en mis mejores sueños me imaginé la respuesta que tendríamos, no por falta de voluntad, sino por la cantidad de veces que deben donar. Pero aun así habían muchos que podían hacerlo, esta vez una donación VOLUNTARIA, no para reponer la sangre de un enfermo. Atendimos 100 y quedaron muchos más sin poder hacerlo. La jornada se acababa, ese día se respiraba amor y vida. Había respeto, habían jóvenes educados, ordenados, dignos de una institución formadora de líderes. Habían líderes chilenos. Había ambiente de fiesta que a nosotras voluntarias de Humaniza nos energizaron, nos hicieron olvidar las jornadas grises y dimos gracias a Dios por haber tenido el privilegio de pasar una mañana que nos devolvió la esperanza de que sí lograríamos la meta.

Marcia Tabak
Presidenta Fundación Humaniza.



Anexos

- ✓ INDICADORES G-3
- ✓ ENCUESTA DE OPINIÓN

**INDICADORES G-3 DEL REPORTE DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL EJÉRCITO**



Código	Descripción	Página
Estrategia y análisis		
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la institución sobre la relevancia de la sustentabilidad para la institución y su estrategia.	4
1.2	Exposición de los impactos principales en materia de sustentabilidad y sus efectos sobre los grupos de interés.	31
Perfil de la institución		
2.1	Nombre de la institución.	24
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	24
2.3	Estructura operativa de la institución, incluidas las principales divisiones y entidades operativas.	34
2.4	Localización de la sede principal de la institución.	36
2.5	Número de países en los que opera la institución y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sustentabilidad tratados en el reporte.	36
2.6	Forma jurídica.	52
2.7	Territorio servido (incluyendo el desglose geográfico y los sectores que cubre).	53
2.8	Dimensiones de la institución informante: número de funcionarios, ingresos netos y activos totales.	55
2.9	Cambios significativos en tamaño y estructura de la institución, durante el periodo cubierto por el reporte.	56
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	85
Perfil del reporte		
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en el reporte.	8
3.2	Fecha del reporte anterior más reciente (si la hubiere).	8
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	8, 20
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido.	21
Alcance y cobertura del reporte		
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.	8
3.6	Cobertura del reporte (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).	8
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura del reporte.	8
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (Joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	N.A.

Código	Descripción	Página
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas a la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	21
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores. No hubo reexpresión de información del reporte anterior.	No hubo reexpresión de información del reporte anterior.
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en alcance, cobertura o métodos de valoración aplicados a la memoria.	21
Índice del contenido del GRI		
3.12	Tabla que indica localización de contenidos del reporte.	298
Verificación		
3.13	Política y práctica en relación con la verificación externa de la memoria. Explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. Aclarar la relación entre la institución informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	21
Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés		
Gobierno		
4.1	Estructura de gobierno de la institución, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la institución. Describe el mandato y la composición de dichos comités e indica su responsabilidad directa sobre el desempeño económico, social y ambiental.	62
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	N.A.
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	N.A.
4.4	Mecanismos de los funcionarios para comunicar recomendaciones e indicaciones al máximo órgano de gobierno.	71
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	73
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	73
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la institución en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	72
4.8	Declaraciones de misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	24
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la institución, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	73

Código	Descripción	Página
Compromisos con iniciativas externas		
4.10	Principio de precaución (Artículo 15 de los Principios de Río). Descripción del enfoque de la institución en materia de gestión de riesgos en relación con la planificación operativa o el desarrollo y la introducción de nuevos productos.	80
4.11	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la institución suscriba o apruebe.	80
4.12	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la institución apoya.	81
Participación de los grupos de interés		
4.13	Relación de grupos de interés que la institución ha incluido.	9
4.14	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la institución se compromete.	9
4.15	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	9
4.16	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la institución a los mismos en la elaboración de el reporte.	19

INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO

Código	Descripción	Página
Desempeño económico		
EC1	Valor económico directo generado y distribuido (Ingresos y gastos).	90
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	N.A.
Presencia en el mercado		
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	105
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	104, 108
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	105
Impactos económicos indirectos		
EC8	Desarrollo e impacto de inversión en infraestructuras y servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales pro bono, o en especie.	268

INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL

Código	Descripción	Página
Aspecto: Materiales		
Aspecto: Energía		
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras de la eficiencia.	129
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	131
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	131
Aspecto: Agua		
EN8	Captación total de agua por fuentes.	137
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	137
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	149
Aspecto: Biodiversidad		
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	137
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades de la institución.	159
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	145
EN14	Estrategias y acciones implantadas planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	143
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidos en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	148
Aspecto: Emisiones, vertidos y residuos		
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	149
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	150
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	152
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	137
Aspecto: Productos y servicios		
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	126, 143
EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	N.A.

Código	Descripción	Página
Aspecto: Cumplimiento normativo		
EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	152

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

Código	Descripción	Página
Aspecto: Empleo		
LA1	Desglose del colectivo de funcionarios por tipo de empleo, por contrato y por región.	174
LA2	Número total y rotación media de funcionarios, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	177
LA3	Beneficios sociales para los funcionarios con jornada completa, que no se ofrecen a los funcionarios temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	182
Aspecto: Relaciones institución/funcionarios		
LA4	Porcentaje de funcionarios cubiertos por un convenio colectivo.	190
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	190
Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo		
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección, empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	N.A.
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	214
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los funcionarios, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	212
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	N.A.
Aspecto: Formación y educación		
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	201
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los funcionarios y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	191
LA12	Porcentaje de funcionarios que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	190
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades		
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	192
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	195

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS

Código	Descripción	Página
Aspecto: Prácticas de inversión y abastecimiento		
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	117
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	117
Aspecto: No discriminación		
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	195
Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos		
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	200
Aspecto: Explotación infantil		
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	192
Aspecto: Trabajos forzados		
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	192
Aspecto: Prácticas de seguridad		
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	208
Aspecto: Derecho de los indígenas		
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	194

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE SOCIEDAD

Código	Descripción	Página
Aspecto: Comunidad		
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la organización.	220
Aspecto: Corrupción		
SO2	Porcentaje y número total de unidades de la organización analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	118
SO3	Porcentaje de funcionarios formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	209

Código	Descripción	Página
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	121
Aspecto: Política pública		
SO5	Posición en políticas públicas, participación en el desarrollo de las mismas y lobbying.	N.A.
SO6	Valor total de los aportes financieros y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	N.A.
Aspecto: Competencia desleal		
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas a prácticas monopólicas y contra la libre competencia y resultados.	N.A.

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Código	Descripción	Página
Aspecto: Salud y seguridad del cliente		
PR1	Fases del ciclo de vida de productos y servicios en la que se evalúan los impactos en la salud y seguridad de los clientes con el fin de mejorarlos y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	N.A.
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. N.A.	N.A.
Aspecto: Etiquetado de productos y servicios		
PR3	Tipos de información sobre productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, así como porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos.	N.A.
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	N.A.
PR5	Prácticas relacionadas con la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	18
Aspecto: Comunicaciones de marketing		
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluyendo publicidad, otras actividades promocionales y patrocinios.	El Ejército y, particularmente, sus Escuelas Matrices respetan las normas éticas para realizar su difusión, cuidando especialmente, que se dé a conocer lo que realmente la carrera militar ofrece a quienes la siguen.

Código	Descripción	Página
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se registraron incidentes.
Aspecto: Privacidad del cliente		
PR8	Número total de reclamos debidamente fundamentados relacionados con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	No se registraron reclamos.
Aspecto: Cumplimiento normativo		
PR9	Costos de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa relacionados con el suministro y uso de productos y servicios de la organización.	N.A.

N.A. = No aplica.



● Encuesta de opinión acerca del Reporte de Responsabilidad Social

Nos interesa su opinión

Su opinión respecto del presente documento es muy relevante, porque permitirá mejorar el alcance y los contenidos de las publicaciones futuras sobre Responsabilidad Social que realice la institución. Le agradeceremos responder las siguientes preguntas y hacemos llegar sus respuestas a la siguiente dirección: Departamento Comunicacional del Ejército, Zenteno 45, Santiago.

1. ¿En términos generales, cómo califica este reporte?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente

2. La extensión (cantidad de información) del reporte le pareció:

- Muy satisfactoria
- Satisfactoria
- Suficiente
- Insuficiente
- Excesiva

3. La calidad y utilidad del reporte le pareció:

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Deficiente

4. ¿Qué aspectos del reporte sugiere mejorar?

.....

.....

.....

.....

5. ¿Qué aspectos del reporte destacaría?

.....

.....

.....

.....

6. ¿Usted está relacionado con alguna de las siguientes instituciones o sectores? Marque la opción que corresponda:

- Ejército de Chile
- Defensa Nacional y FF.AA.
- Sector público
- Sector empresarial
- Organizaciones sin fines de lucro
- Universidades o centros de estudios
- Estudiante
- Organización relacionada con RSE
- Medio de comunicación
- Otro, especifique

.....

.....

.....

.....

