Reporte de Responsabilidad Social del Ejército

2011

Reporte de Responsabilidad Social del Ejército 2011

Presentación del Comandante en Jefe del Ejército

El año 2010, como consecuencia del violento terremoto y posterior tsunami que golpeó a varias regiones y, por consiguiente, a la población de nuestro país, el Ejército de Chile debió concentrar parte de sus recursos humanos y materiales para acudir en apoyo de sus compatriotas.

Pasada la primera etapa de la emergencia la institución retomó en 2011 el enfoque en sus principales labores profesionales, potenciando el alistamiento operacional de sus unidades para asegurar el cumplimiento cabal y eficiente de sus misiones constitucionales, contribuyendo con ello a brindar seguridad, defensa y paz a todos los chilenos. Lo anterior, en ningún caso, significó que nuestro compromiso con la responsabilidad social disminuyera. En efecto, tal como señalábamos en reportes anteriores, el Ejército concentra su quehacer en tres ejes estratégicos de acción: la defensa; la seguridad y cooperación internacionales y la responsabilidad social institucional (RSI). Precisamente, en este último aspecto, el año pasado se llevó a cabo una etapa de consolidación en lo que a estructura, organización y políticas se refiere, que se expresa concretamente en la incorporación del Departamento de Responsabilidad Social Institucional a la Jefatura de Control y Gestión Estratégica del Ejército (JECONGE) –organismo que depende directamente del Jefe del Estado Mayor General del Ejército–, con lo que se posiciona a este eje de acción en el más alto nivel de responsabilidad de la jerarquía institucional.

Nos parece interesante destacar que en este periodo se marcó un énfasis en las áreas de la probidad, la transparencia y la ética. Si bien el Ejército se encuentra reportando desde 2007 para dar cuenta a la comunidad acerca de su quehacer en los ámbitos económico, social y ambiental –contando con organismos especializados, como la Contraloría del Ejército (creada en 2004), y la Oficina de Transparencia e Información del Ejército (establecida en 2009) –, fue a partir de 2011 cuando se dio un renovado impulso y mayor consideración a estas materias.

Así, a fines de dicho año, se creó el "Programa de Probidad y Transparencia", para su implementación gradual en todo el Ejército a partir de 2012, con el fin de aumentar el *accountability* al interior de la institución, en el convencimiento de que este ejercicio contribuye al "mejoramiento continuo", reforzando la vinculación con nuestros públicos y fortaleciendo la credibilidad entre aquellos a quienes nos debemos: los millones de chilenos que depositan su confianza en el buen desempeño de su Ejército en todas las áreas de su quehacer.

Consideramos que este desafío –que implica asumir no solo nuestras fortalezas, sino también aquellos aspectos en los que nos podemos haber equivocado– es la mejor forma de responder a una sociedad que, ejerciendo sus derechos, demanda de su Ejército no solo un comportamiento altamente profesional sino, además, un actuar probadamente ético.

En este contexto, tenemos el orgullo de presentar nuestro 4º Reporte de Responsabilidad Social Institucional, correspondiente al ejercicio del año 2011. En él los invitamos a conocer más en profundidad al Ejército de Chile, y las labores que desarrolla en el ámbito de la RSI, las que exceden el mero cumplimiento de su misión esencial de garantizar la soberanía nacional y mantener la integridad territorial.

El presente reporte lo consideramos un instrumento esencial para el conocimiento y evaluación de nuestros conciudadanos, a cuyo análisis crítico no nos sustraemos. Con éste y con todo nuestro quehacer institucional aspiramos a continuar siendo percibidos como un Ejército querido y valorado por la sociedad chilena.

En consecuencia, esperamos con interés sus comentarios y sugerencias que, sin duda, serán un valioso aporte y un motivador desafío para optimizar nuestra gestión en estas materias.

COMANDANCIA EN JEFE DEL EJÉRCITO
CHILE

JUAN MIGUEL FUENTE-ALBA POBLETE
General de Ejército
Comandante en Jefe

Índice

	PÁGINA
I Perfil del Reporte	07
II El Ejército de Chile	29
III Desempeño Económico del Ejército	59
IV El Ejército y el Medioambiente	83
V Con la Fuerza de Todos	109
VI El Ejército de los Chilenos	153
Anexos	185

I

Perfil del Reporte

Perfil del Reporte

El Ejército de Chile presenta su cuarto reporte de responsabilidad social, para dar cuenta a sus públicos del interés acerca de las actividades desarrolladas el año 2011 en los ámbitos social, económico y ambiental. Ejercicio que contribuye en forma importante al mejoramiento continuo y al fortalecimiento de la transparencia y el *accountability*, conceptos que tuvieron especial importancia para la gestión institucional del año reportado, particularmente para la responsabilidad social del Ejército.

Este reporte, de periodicidad anual, abarca del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011 y fue elaborado, como los anteriores, bajo los principios y la metodología del *Global Reporting Iniciative*. Esta vez, utilizando su última versión G3.1. A partir de este ejemplar, además, la institución realizó un estudio preliminar orientado a determinar los asuntos pertinentes de la ISO 26000, ya que la considera un estándar de referencia en materia de responsabilidad social.

Las materias que se abordan a continuación reflejan la misión institucional, las orientaciones del mando, la interacción con los integrantes del Comité de Responsabilidad Social Institucional, los resultados de encuestas y la opinión de nuestros públicos de interés, a través de diversos canales. Además, por medio del análisis de la prensa, se consideraron aquellas temáticas que resultaron relevantes para la opinión pública y los medios de comunicación. De esta manera, se llegó a determinar la materialidad de los indicadores cubiertos en este informe.

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. Nº 375, de 28 de diciembre de 1978.

METODOLOGÍA

La información contenida en el presente reporte fue obtenida a través de un proceso participativo y transversal de la institución, por los diversos organismos del Ejército que se encuentran representados por sus delegados en el Comité de Responsabilidad Social Institucional, quienes se abocaron a la tarea de realizar el levantamiento y la recopilación de datos relativos al desempeño económico, social y ambiental del Ejército, material que posteriormente fue procesado por el Departamento de Responsabilidad Social.

Los datos que contiene este informe fueron autenticados y confirmados por los mandos responsables de las unidades pertinentes y se encuentran respaldados en la correspondiente documentación para efectos de verificación.

El Ejército no ha experimentado modificaciones en su estructura ni en sus procedimientos, que requieran la reexpresión de períodos anteriores. Cuando ha existido algún cambio en las técnicas de medición se ha dejado constancia en la tabla respectiva.

Por otra parte, con el propósito de disminuir el impacto al medioambiente y ahorrar recursos, en esta versión, el reporte se entrega en formato digital en un disco compacto y disponible en el sitio web institucional (www.ejercito.cl).

GRUPOS DE INTERÉS

El Ejército cuenta con múltiples grupos de interés, debido a que desarrolla una gran diversidad de actividades en un amplio despliegue territorial, por lo que –tras un trabajo de mapeo– se determinó cuáles son los principales.

Medios de información para el grupo

MEDIOS DE INFORMACIÓN PARA EL GRUPO	GRUPO DE INTERÉS											
	Integrantes del Ejército	Familia de los integrantes del Ejército	Gobierno y autoridades de Estado	Comunidades locales	Proveedores	Familia de los soldados conscriptos	Organizaciones no gubernamentales	Medios de comunicación social	Universidades y centros de investigación	Juventud	Fuerzas Armadas	Comunidad internacional
Revistas institucionales	■	■	■			■			■		■	
Intranet	■											
Sitio web	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Diarios murales	■											
Blog institucional	■											
Flickr	■	■		■		■	■	■	■	■	■	■
YouTube	■	■		■		■	■	■	■	■	■	■
Reporte RSI	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Informes de materias específicas			■									
Publicación en MCS				■		■	■			■	■	■
Comunicados de prensa								■				
Portal ChileCompra					■							
Avisos por la prensa					■							
Boletines institucionales	■											

Medios de participación con el grupo

MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO	GRUPO DE INTERÉS											
	Integrantes del Ejército	Familia de los integrantes del Ejército	Gobierno y autoridades del Estado	Comunidades locales	Proveedores	Familia de los soldados conscriptos	Organizaciones no gubernamentales	Medios de comunicación social	Universidades y centros de investigación	Juventud	Fuerzas Armadas	Comunidad internacional
Reuniones informativas con el mando	■											
Encuestas de bienestar	■											
Encuestas de clima interno	■											
Proceso de calificación	■											
Twitter	■	■		■		■		■		■		
Facebook	■	■		■		■		■		■		
Ceremonias militares		■										
Reuniones en la Unidad		■										
Visitas en terreno			■					■				
Visitas a Unidades			■					■		■	■	
Reuniones y diálogos permanentes con autoridades correspondientes			■									
Oficina de transparencia e información pública del Ejército (OTIPE)				■			■	■	■			
Invitación a la comunidad a exposiciones, representaciones y 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				■								
Oficina de relaciones públicas				■		■	■	■	■	■		
Acciones de apoyo a la comunidad				■								
Contacto a través de correo electrónico, teléfono o carta				■								
Encuesta de opinión				■						■		

MEDIOS DE PARTICIPACIÓN CON EL GRUPO	GRUPO DE INTERÉS											
	Integrantes del Ejército	Familia de los integrantes del Ejército	Gobierno y autoridades del Estado	Comunidades locales	Proveedores	Familia de los soldados conscriptos	Organizaciones no gubernamentales	Medios de comunicación social	Universidades y centros de investigación	Juventud	Fuerzas Armadas	Comunidad internacional
Proceso de licitación					■							
Reuniones					■		■				■	
Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas					■	■	■	■	■	■		
Reuniones con los comandantes de unidades						■						
Oficina de asistencia al soldado conscripto						■						
Invitación a las unidades						■						
Talleres académicos							■	■	■	■	■	■
Seminarios							■	■	■	■	■	■
Reuniones periódicas o esporádicas								■	■	■		
Cursos o diplomados de corresponsales del Ejército								■				
Reuniones informales con la prensa								■				
Realización de memorias y prácticas profesionales									■			
Participación en ferias de educación									■	■		
Programa soldado por un día										■		
Ejercicios											■	
Intercambios profesionales											■	■
Diplomados y cursos											■	
Convenios académicos									■			
Reuniones internacionales												■
Reuniones con agregados militares												■
Cursos en el extranjero												■

Medios de escucha a los públicos de interés

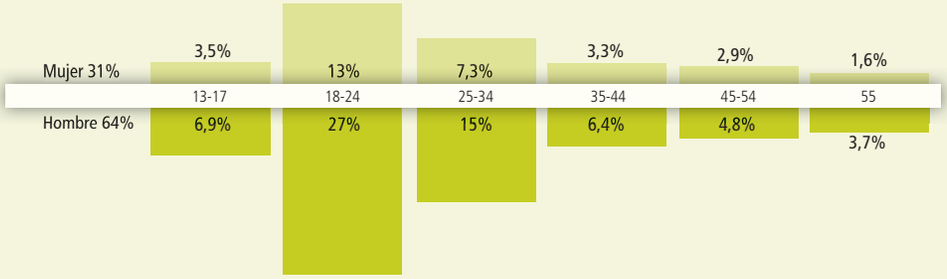
Internet

El año 2011 se constituye como la consolidación del sitio web del Ejército, donde cada mes se promedió un total de 82 mil visitas. Las cuatro principales herramientas sociales en las que la institución participa, Facebook, Twitter, YouTube y Flickr, se establecen como fuente de información y retroalimentación, tanto para la comunidad como para los medios de comunicación.

Estadísticas

Facebook

Período 01/01/2011 al 31/12/2011



PAÍSES		CIUDADES		IDIOMAS	
16.029	Chile	9.311	Santiago	14.345	Español
152	EE.UU.	631	Concepción	1.978	Español (España)
76	Argentina	573	Iquique	229	Inglés (EE.UU.)
55	España	548	Temuco	82	Inglés (Reino Unido)
51	Reino Unido	532	Viña del Mar	56	Español (Chile)
41	Canadá	484	Valdivia	21	Italiano
38	Colombia	346	Valparaíso	17	Francés (Francia)

Total Fans: 17.452

Twitter

Período al 31-12-2011

Twits (se refiere a las actualizaciones que se publican) al día: 2,7
Twits al mes: 83

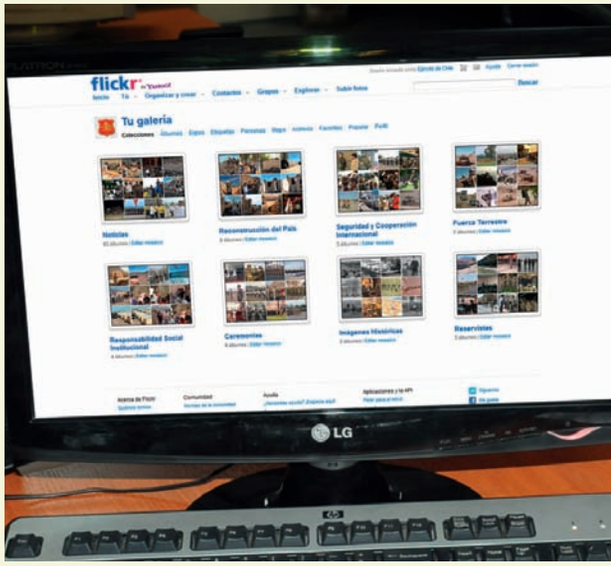
Total de followers (Se refiere a los "seguidores" de la cuenta): 36.984; aproximadamente 50,7 al día.

flickr

Período 01-01-2011 al 31-12-2011

Promedio número de visitas:

Fotos y videos	747.541
Galería	107.733
Álbumes	117.763
Colecciones	4.816



YouTube

Estadísticas período 01-01/2011 al 31/12/2011

Rendimiento

303.807
Reproducciones

441
Número neto de suscriptores

Interacción

717
Me gusta

36
No me gusta

570
Comentarios

300
Videos Compartidos

353
Videos Compartidos

29
Favoritos eliminados

Los 10 mejores videos Explorar todos los videos

	Video	Reproducciones ↓	Me gusta	Comentarios
1.	Mujer boina negra entrena para el salto militar en para...	55.525	61	111
2.	Jóvenes de la Escuela Militar se someten a duro entrenamiento	26.501	20	19
3.	Ejército de Chile en estado de alerta	19.980	24	30
4.	Batallón de Paracaidistas 2010	10.161	17	15
5.	Más de 300 voluntarios realizan servicio militar en Con...	8.411	4	2
6.	Huracán 2011	8.177	33	24
7.	Cuartel Bicentenario en Antofagasta posiciona a la reg...	7.658	29	34
8.	Hombres del Ejército se someten a entrenamientos q...	7.049	32	12
9.	En Pisagua se desarrolló el ejercicio militar Ciclón 2011	6.643	17	19
10.	Emisión de la Parada Militar 2011 en honor a las Gloria...	6.321	38	18

Datos demográficos

Regiones geográficas principales

- Chile
- México
- España
- Estados Unidos
- Perú

Sexo

- Hombre 88,2%
- Mujer 11,8%

Descubrimiento

Principales ubicaciones de reproducción

- Página de visualización de YouTube 74,3%
- Reproductor insertado en otros sitios web 12,2%
- Página de canal de YouTube 9,2%
- Canal/otros 4,3%

Fuentes de tráfico principales

- Reproducciones procedentes de YouTube 71,0%
- Aplicaciones para móviles y tráfico directo 20,9%
- Reproducciones procedientes de fuentes externas a YouTube 8,1%
- Canal/otros 0,0%

Contacto con los familiares de los soldados conscriptos (OCASE)

La Oficina Central de Asistencia al Soldado Conscripto del Ejército (OCASE) fue creada mediante la Ley Nº 20.045 "Moderniza el Servicio Militar", del año 2005, y de acuerdo a esta misma norma, depende del Comando de Bienestar del Ejército. Se encuentra ubicada en Av. Libertador Bernardo O´Higgins Nº 260, Santiago Centro.

La OCASE tiene desplegadas oficinas de atención en todas las unidades del país en donde existen jóvenes realizando su servicio militar. A estas oficinas pueden acudir los padres, apoderados y/o familiares de los soldados conscriptos para contactarlos y hacer las coordinaciones entre la Unidad Militar y la familia y así dar respuesta a las inquietudes, dudas o consultas que se les presenten.

El año 2011 la OCASE efectuó 38.459 atenciones, de estas el 90% corresponden a las de carácter informativo y el 10% a las de carácter específico.

De carácter informativo:

- Antecedentes del proceso de selección para el servicio militar.
- Fechas de presentación para el acuartelamiento.
- Elementos necesarios para acuartelarse.
- Fechas y procedimientos de visitas a los soldados conscriptos (Slcs.).
- Fechas de despachos francos (salidas con permiso del contingente).
- Procedimiento para concurrir a presenciar el juramento a la bandera.
- Fechas y procedimiento para asistir a ceremonias institucionales.
- Procedimientos de reinserción laboral.
- Fechas de licenciamiento.
- Procedimiento para retirar el ahorro voluntario de los Slcs.
- Procedimiento de obtención de puntaje para la vivienda.

- Fechas de despacho para permisos especiales (*).
- Forma de contactarse con el Slc cuando efectúa su servicio militar fuera de su ciudad de residencia.
- Estado de salud del Slc cuando se encuentra enfermo.
- Procedimientos para entrega de encomiendas y correspondencia a los Slcs.
- Procedimiento para regularizar su situación militar al día luego del licenciamiento.
- Solicitudes para entregar una información familiar a los Slcs.
- Proceso de nivelación de estudios.
- Proceso de capacitación laboral.
- Solicitud de un permiso al Slc producto de enfermedades o situaciones que afectan a sus familiares.

(*) Se entiende por permisos especiales, las autorizaciones individuales otorgadas al Slc ante problemas sociales o económicos de la familia, o bien por enfermedad de algún pariente directo. También comprende las autorizaciones colectivas que se otorga al contingente después del juramento a la bandera o para Fiestas Patrias.

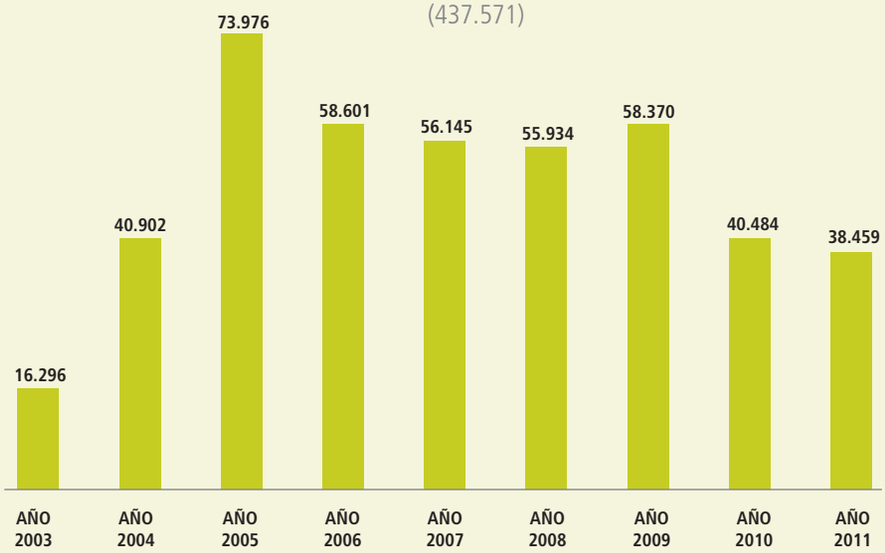
De carácter específico:

- Procedimiento para licenciamiento anticipado.
- Procesos para postulación a escuelas matrices.
- Procesos para postular a soldado de tropa profesional.
- Estado de sustanciación de ISAs (Investigaciones Sumarias Administrativas).
- Situaciones médicas preexistentes al licenciamiento.
- Solicitudes de información en relación con hechos que afectan al contingente.
- Solución a problemas sociales presentados durante el servicio militar.
- Procedimientos para presentar denuncias.

Los familiares efectúan un promedio de cuatro consultas durante el año por cada Slc que está realizando su servicio militar en el Ejército.

Demanda 2003/2011

Gráfico de atenciones a nivel Ejército: Unidad de Armas Combinadas (UACs), Altas Reparticiones (Ars) y Comandos, Año 2003/2011
(437.571)



Encuestas de opinión 2011

- Al conmemorarse un año del terremoto se realizó la Encuesta Sobre Avance de la Reconstrucción (El Mercurio y Opina S.A., febrero de 2011).

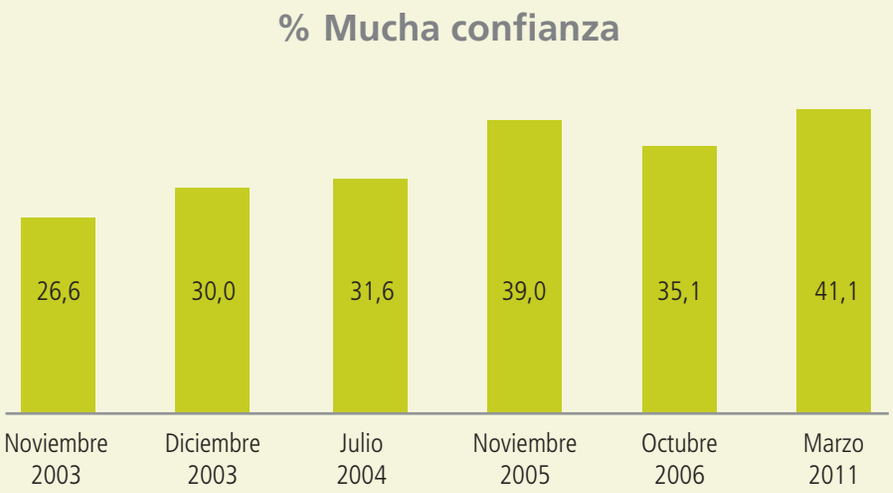
  En relación a la pregunta *"cómo evalúa el compromiso y la actuación de las siguientes instituciones durante la reconstrucción"*, el Ejército obtuvo un segundo lugar, nota 5.9, tras Bomberos (6.4). Cabe señalar que en la VII Región se obtiene nota 6.4, en la VIII, nota 6.6 y en la RM nota 6.3 (escala de notas de 1 a 7).

- Encuesta de Corrupción (Instituto Libertad y Desarrollo, enero-abril 2011) analiza el uso de bienes y servicios públicos. En relación a la percepción de corrupción en las instituciones, las FF.AA. están en el lugar 14 (donde el primer lugar se relaciona con una mayor percepción de corrupción y el último con la menor).

Ranking de percepción

INSTITUCIÓN	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Municipalidades	2	4	4	2	1	2	2	1	1
Poder Judicial	3	3	1	1	4	4	4	6	5
Cámara de Diputados	6	7	7	7	5	9	9	8	7
Empresas públicas	1	2	3	3	2	1	1	2	2
Senado	10	10	10	9	10	11	13	11	9
PDI	1	1	2	4	6	7	7	7	4
Hospitales	7	8	8	8	8	8	6	5	3
Gobiernos regionales	-	-	-	-	-	5	5	3	6
Ministerios	5	5	5	5	3	3	3	4	8
Ministerio Público	-	-	-	-	-	-	11	12	13
Aduanas	9	9	9	10	11	12	12	13	12
Entes fiscalizadores y reguladores	8	6	6	6	7	6	8	9	10
ChileCompra	-	-	11	11	9	10	10	10	11
Fuerzas Armadas	12	13	13	13	13	14	16	14	14
Carabineros	13	12	15	14	15	15	17	16	15
Registro Civil	-	-	-	-	-	-	14	15	16
Impuestos Internos	11	11	12	12	12	13	15	17	17
Contraloría General de la República	14	14	14	15	14	16	18	18	18

- Encuesta Nacional ADIMARK: Evaluación Fuerzas Armadas (marzo, 2011) en relación al grado de confianza en las instituciones: ¿Cuál es su grado de confianza en el Ejército?

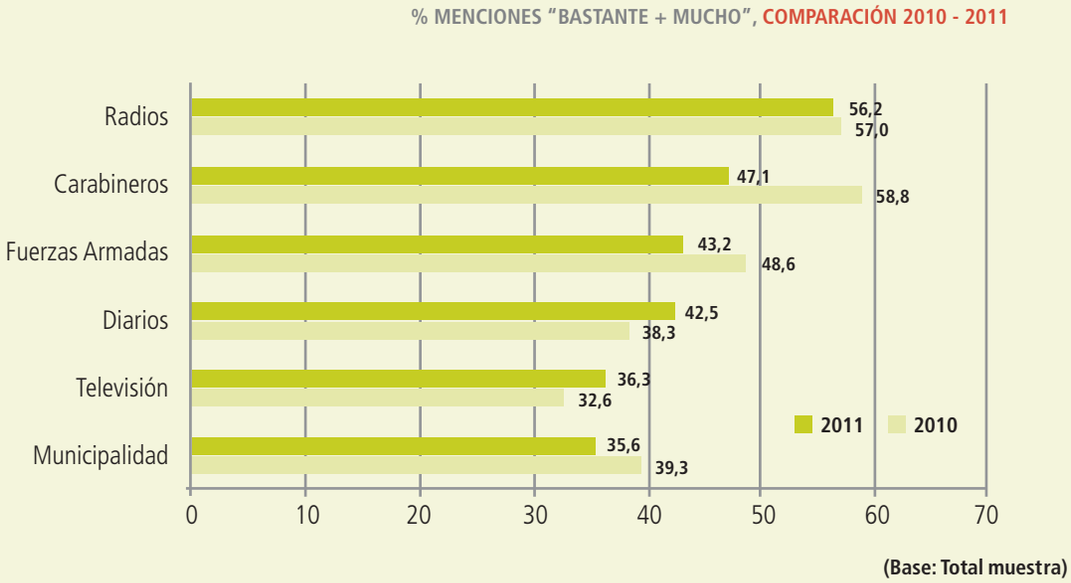


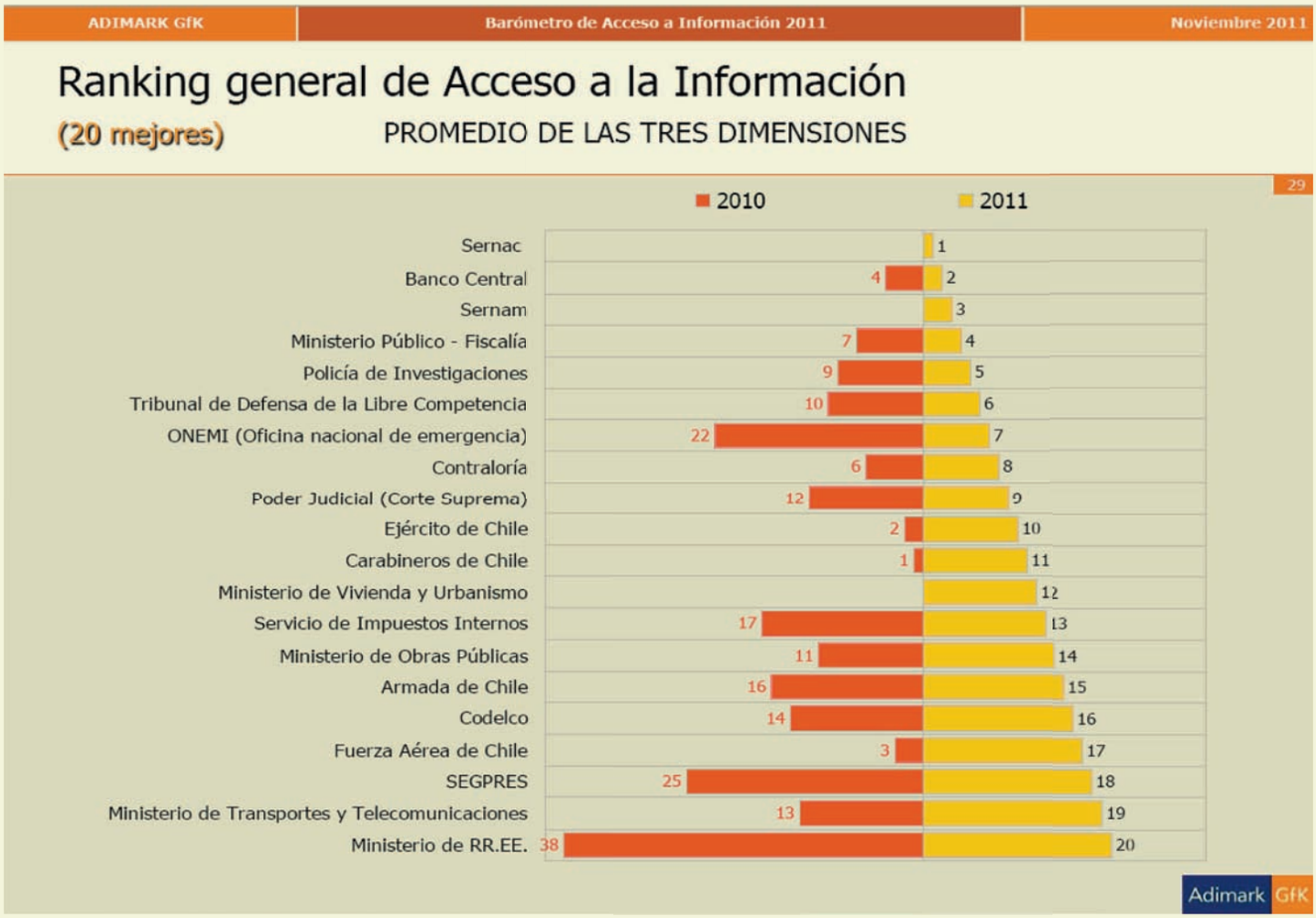
De acuerdo al compilado de la empresa, se aprecia que el año 2011 alcanzó un alto grado en el nivel de confianza en la opinión pública, con 41%.

- Encuesta Nacional UDP 2011 (séptima versión, octubre de 2011). En esta medición de confianza las instituciones de las Fuerzas Armadas obtienen un 43,2%, con un tercer lugar.

Confianza en las instituciones

¿Cuánta confianza tiene usted en las instituciones que le voy a nombrar?





➢ Barómetro Acceso a la información (noviembre, de 2011)

El estudio analiza la percepción de los periodistas que trabajan en los medios de comunicación a lo largo de todo Chile en relación con el acceso de la información por parte de las diversas entidades públicas. Al respecto, evalúa la disposición, confiabilidad-precisión y oportunidad en la entrega de la información.

Diálogo con públicos de interés

A través de reuniones, aplicación de cuestionarios vía correo electrónico y entrevistas, se tomó contacto con algunos de nuestros públicos de interés, tales como integrantes del Ejército, periodistas de medios de comunicación, y especialistas en responsabilidad social, para conocer su opinión respecto al reporte anterior (2010) y, en lo posible, incorporar sus sugerencias en la versión actual. Todos quienes participaron coincidieron en opinar que este es un buen instrumento para dar cuenta acerca del quehacer institucional a la sociedad, lo que constituye una muestra de la intención del Ejército de transparentar sus procesos y generar una mayor vinculación con sus públicos. No obstante, la mayoría piensa que le falta mayor difusión. Asimismo, señalaron que les resultó más amigable que las versiones anteriores y destacaron el nuevo formato en CD. Respecto de sus aportes para mejorarlo, quedan expresados en el siguiente cuadro:

OBSERVACIÓN	ACCIÓN DESARROLLADA
Aún falta una mayor difusión del reporte.	Aumentar las comunicaciones en torno al reporte para que este sea conocido por una mayor cantidad de públicos.
Algunos públicos no especializados consideraron que el reporte tiene demasiada información.	Se considera la realización de un resumen en la página www.ejercito.cl
Aún falta mayor detalle en algunos indicadores.	Profundizar el nivel de información entregado.
Faltan testimonios de *stakeholders*.	Quedará como tarea pendiente para el reporte 2012.
Hacer una mesa de *stakeholders*.	No fue posible realizarla en esta ocasión. Se evaluará la posibilidad de efectuarla para el próximo informe.

Punto de contacto

En este documento se encuentra inserta una encuesta de opinión para medir las percepciones acerca de sus contenidos y contribuir al proceso de consulta e interacción con los públicos de interés, permitiendo la mejora de las 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 al mismo, podrán contactarse con:

responsabilidad.social@ejercito.cl

Participación en iniciativas públicas y privadas

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.

Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) Convenio de cooperación técnica y financiera entre SENDA y el Ejército desde el año 2001, para dar continuidad al Programa de Prevención de Drogas que lleva a cabo el Comando de Salud del Ejército.

Comisión Nacional de Desminado (CNAD): El Ejército participa en esta comisión desde su creación en el año 2002, en su Comité de Asesoría Técnica, por medio del Comando de Ingenieros, para cooperar con el desminado humanitario, en el marco del Tratado de Ottawa.

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".*

Agencia Chilena de Eficiencia Energética del Ministerio de Economía. El Ejército participa desde que este organismo surgió como un programa, en el año 2005.

Convenio de Cooperación Ejército de Chile y SEREMI del Ministerio de Medio Ambiente, Región Metropolitana: el convenio, firmado en julio de 2010, busca compartir y potenciar sus experiencias y conocimientos en la elaboración, ejecución y difusión de proyectos y actividades relacionados con la protección del medioambiente, la preservación de la naturaleza y la conservación del patrimonio ambiental.

Plan de Acción Pucarás del Maipo, CONAMA y la I.M. de Calera de Tango, con el apoyo técnico del SAG, CONAF, Universidad Católica, Parque Metropolitano, CODEFF, PDI-BIDEMA 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 (2009-2013).

Convenio Marco de Cooperación Docente-Técnica e Intercambio Recíproco entre Ejército de Chile y Universidad Mayor, este convenio, establecido el 2010, busca instaurar actividades de apoyo mutuo, referidas a proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en materias de medioambiente y ordenamiento territorial; se está materializando a través de un estudio piloto de Modelo de Gestión Sustentable de Bosques Nativos en predios militares.

Convenio de Cooperación con el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. El 5 de mayo de 2011 se firmó este convenio con el fin de potenciar las actividades en beneficio del desarrollo de las artes y la difusión de la cultura, y contribuir a acercar a las personas a la vida cultural del país.

Convenio de Cooperación con la Corporación Nacional Forestal Región Metropolitana. El 21 de abril de 2011 se firmó este convenio con el objetivo de compartir y potenciar sus experiencias y conocimientos en la elaboración y ejecución de proyectos y actividades relacionadas con la forestación urbana y periurbana, producción de plantas y actividades relacionadas con la protección del patrimonio forestal en la Región Metropolitana de Santiago.

Premios y distinciones recibidos por el Ejército durante el período informativo

Un reconocimiento al Ejército por el apoyo brindado en el combate de los siniestros forestales registrados en nuestro país realizó en Concepción el ministro de Agricultura, José Antonio Galilea, en el marco de una ceremonia en la que se conmemoró a los brigadistas forestales.

En representación de la institución, recibió un estímulo el CB2 Cristián Muñoz Chávez perteneciente al RR N° 7 "Chacabuco" e integrante de una de las BRIFEs que posee la unidad.

El acto, que se realizó en el aeropuerto Carriel Sur y contó con la presencia de las principales autoridades gubernamentales de la Región del Biobío, fue instaurado en reconocimiento a la valentía con que los brigadistas afrontan un trabajo silencioso, de alto riesgo y de aporte social.

En el contexto de la Primera Conferencia de Usuarios de la Tecnología Geoespacial, organizada por la empresa ESRI-CHILE, el Instituto Geográfico Militar (IGM) fue distinguido con el premio "Proyecto más innovador de GIS-ESRI año 2011", por el Proyecto del Sistema Integrado de Información para Emergencias (SIIE), el que fue dado a conocer a la opinión pública el 31 de agosto de ese año y entregado a las autoridades de gobierno.

El proyecto SIIE es un visualizador de cartografía a distintas escalas e imágenes satelitales e integra la información territorial de los organismos públicos y estudios de amenazas naturales, permitiendo la generación de aplicaciones y modelamientos de áreas vulnerables a las catástrofes naturales, como sismos, tsunamis, inundaciones, actividad volcánica, entre otras.

El subdirector general del IGM, coronel Rodolfo Stuven R., recibió el galardón de parte del director ejecutivo de ESRI-CHILE, Alejandro San Martín, quien destacó la importancia de este proyecto para el país y de la nueva forma de enfrentar las emergencias y sus consecuencias.

UN EJÉRCITO SOCIALMENTE RESPONSABLE

El Ejército, a lo largo de sus más de 200 años de historia, ha estado siempre presente en la contribución al progreso nacional a través de diversas acciones, pero es a partir del año 2007 que se compromete con la responsabilidad social. Consciente de que puede generar fuertes impactos a nivel económico, social y ambiental, la institución busca atenuar, compensar y/o eliminar aquellos negativos y fortalecer los que son positivos.

Es así que, con este propósito y sin desnaturalizar la función militar, el Ejército pone sus capacidades a disposición de la comunidad para contribuir a su desarrollo sostenible, respondiendo a la confianza que la sociedad le deposita; contribuyendo al progreso nacional y al bienestar de sus integrantes en el ejercicio de su vocación profesional y cooperando activamente a la preservación del medioambiente. Todo ello, conciliado con un eficiente cumplimiento de su misión fundamental: la defensa.

En este ámbito, el Ejército comparte los principios de la responsabilidad social expuestos en la ISO 26000, pues comprende la importancia de dar cuenta acerca de las actividades institucionales y el deber de dar respuesta a las inquietudes y al escrutinio social, a través de un comportamiento ético y transparente que colabore a la vinculación efectiva con sus públicos de interés en particular, y con la sociedad nacional en general. Asimismo, la institución actúa conforme a la normativa legal vigente y respeta los derechos humanos, reconociendo su relevancia para la construcción de una sociedad mejor.

El año 2011 fue de gran importancia para la Responsabilidad Social Institucional (RSI) debido a que en septiembre, el departamento encargado, pasó a formar parte de la Jefatura de Control y Gestión Estratégica del Ejército (JECONGE), dependiente de la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército (JEMGE), en consideración a que la RSI debe orientar y aplicar los parámetros de control de gestión y mejoramiento continuo en los ámbitos de la dimensión ética, la calidad de vida laboral, las relaciones con la comunidad y el cuidado del medioambiente.

Asimismo, a partir de esa fecha, oficialmente el Departamento de RSI recibió la misión de constituirse en el órgano directivo de la gestión de medioambiente institucional y de asumir dentro de su área de ética el Programa de Probidad y Transparencia del Ejército, con el rol de director ejecutivo de este. Todas estas modificaciones permitirán que la responsabilidad social institucional continúe fortaleciendo su proceso de implementación en la gestión del Ejército.

Difusión de la Responsabilidad Social

En las reuniones bilaterales desarrolladas en junio y octubre de 2011 con los ejércitos de Brasil y Perú, respectivamente, el Ejército de Chile dio a conocer su Política de Responsabilidad Social y la forma de implementar este sistema de gestión, de manera de contribuir al conocimiento y aplicación de esta materia en otros organismos castrenses.

La ruta de la Responsabilidad Social en el Ejército

2006

- Compromiso del Alto Mando institucional.
- Capacitación de personal del Departamento Comunicacional del Ejército.

2007

- Mayo, el Ejército anuncia la elaboración de su primer Reporte de Responsabilidad Social.
- Lanzamiento del primer reporte de RS del Ejército el 12 de diciembre. Se constituye, de acuerdo a expertos, en el primer Ejército en el mundo y el único organismo del Estado en hacerlo.

2008

- A contar de enero, el Ejército forma parte del Comité Espejo Chile, como observador del Grupo Gobierno para la elaboración de la ISO 26000 de Responsabilidad Social.
- Participación 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 26000 en Chile, con el tema "El Reporte de Responsabilidad Social del Ejército de Chile".

2009

- En el 2° Consejo Militar se constituye la RSI como uno de los tres ejes de acción del Ejército.

2010

- Enero: Conformación del Departamento de Responsabilidad Social Institucional en la Dirección Logística del Ejército (EMGE).
- Marzo: Distribución del segundo reporte institucional.

- Junio: Participación en reunión bilateral con el Ejército del Uruguay, con el tema de Responsabilidad Social Institucional.

- Septiembre: Por Orden de Comando se oficializa la Política de Responsabilidad Social del Ejército.

- Octubre: Se forma el Comité de RSI para la elaboración del reporte y análisis de materias pertinentes por subcomités.

2011

- Febrero: Se presta asesoría al Ejército del Ecuador, para la elaboración de su reporte de responsabilidad social.

- Junio: La función de responsabilidad social institucional es presentada en reunión bilateral con Brasil.

- Septiembre: Distribución del tercer reporte de responsabilidad social del Ejército, por primera vez con periodicidad anual y en un nuevo formato.

- Septiembre: Por Orden de Comando, el Departamento de Responsabilidad Social Institucional pasa a formar parte de la Jefatura de Control y Gestión Estratégica del Ejército (JECONGE), dependiente de la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército (JEMGE). Además, asume la función directiva del área de medioambiente institucional y el Programa de Probidad y Transparencia del Ejército.

Política de Responsabilidad Social del Ejército de Chile

(Extracto de sus principales contenidos)

Ámbitos de acción

La responsabilidad social, al ser una actividad transversal, aborda un amplio número de áreas, las que con el fin de facilitar su aplicación en el Ejército, se han agrupado en los siguientes ámbitos: dimensión ética, calidad de vida laboral, medioambiente y relación con la comunidad.

Fundamentos de la Responsabilidad Social Institucional (RSI)

- Las capacidades del Ejército le permiten contribuir a la sociedad.

- En la sociedad está la base de la institución, su raíz y sentido. Por lo que integrar la RS a la gestión del Ejército es un compromiso ético.

- Para cumplir con su misión el Ejército requiere ineludiblemente ser querido y valorado por la sociedad a la que pertenece y se debe y para ello es fundamental la vinculación con sus grupos de interés.

- El Ejército actúa en forma ética y transparente, por lo que entiende que, como toda organización, se encuentra en permanente escrutinio social, lo que colabora a mejorar su actuar en forma permanente.

Características de la RSI

- Asume los impactos que la gestión del Ejército genera en la sociedad y el medioambiente, buscando atenuar, compensar, y si es posible, eliminar, los efectos negativos y fortalecer los positivos.
- Es gradual, es decir, considera objetivos en el corto, mediano y largo plazo.
- Es una función que complementa el accionar institucional de manera de contribuir a la calidad de la vida laboral de sus integrantes; cooperar al desarrollo de la sociedad y a la unidad nacional, y colaborar con la conservación del medioambiente.
- Promueve un comportamiento institucional transparente y ético.
- Considera las expectativas de sus grupos de interés, es decir, toma en cuenta la opinión de quienes se relacionan o se ven afectados por las decisiones y el quehacer institucional.
- Se encuentra integrada al quehacer de toda la institución.
- Busca contribuir decididamente al desarrollo sostenible de la sociedad, sin desnaturalizar la función militar.

Niveles de gestión

- La responsabilidad social, como sistema de gestión que involucra a toda la institución, se encuentra radicada en la visión del Comandante en Jefe del Ejército. Su implementación y desarrollo es tarea de todos sus integrantes, en los diferentes niveles y áreas de desempeño.
- El organismo directivo especializado en esta materia es el Departamento de RSI, el que además de constituirse en la entidad asesora del mando y de las unidades en este ámbito, planifica, evalúa, propone y gestiona todas aquellas materias concernientes a la responsabilidad social del Ejército, de acuerdo con las orientaciones del mando, la doctrina vigente y la normativa que regula su actuar.

La Responsabilidad Social Institucional constituye uno de los tres ejes de acción del Ejército de Chile, que dan sentido a su función militar y orientan el trabajo permanente de la institución, tal como se muestra en la siguiente gráfica:

II

El Ejército de Chile

El Ejército de Chile

El Ejército orienta su planificación, preparación y recursos a desarrollar la capacidad de contar con una fuerza terrestre eficiente, suficiente y sustentable, cumpliendo así 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 (incluido el Territorio Antártico), realizando múltiples actividades en diversas áreas de gestión.

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.[1]

VISIÓN

Un Ejército para el combate; eficaz y eficiente en la disuasión, la seguridad y la cooperación internacionales, y el conflicto; polivalente, interoperativo, actualizado y sustentable; con una adecuada capacidad de gestión, con un actuar funcional y valorado por la sociedad a la que sirve.[2]

1 Libro de la Defensa 2010, Capítulo XVIII, pág. 246.
2 *Ibídem.*

Los valores y las virtudes militares

Constituyen orientaciones que deben regir la conducta de los militares tanto en la paz como en la guerra[3].

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 que 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 se ha dado y que tiene su máxima expresión en la Constitución Política de la república.

3 Ordenanza General del Ejército de Chile, 2006, pág. 65.

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 están mayoritariamente plasmadas en los siguientes cuerpos doctrinarios:

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

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

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

La Ordenanza General del Ejército, está 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, conjunto de conceptos, principios, normas, funciones, procedimientos y directrices fundamentales que orientan la organización, preparación y empleo de la fuerza terrestre.

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

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

Política de Responsabilidad Social Institucional

Se aborda en profundidad en el Capítulo I.

Cartilla "Probidad y Transparencia en el Ejército"

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

Política Comunicacional del Ejército

La Política Comunicacional del Ejército es un conjunto de orientaciones generales y específicas que estructuran, sistematizan, dan coherencia y establecen procedimientos de comunicación institucional, tanto a nivel interno como externo. Se define como:

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

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

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

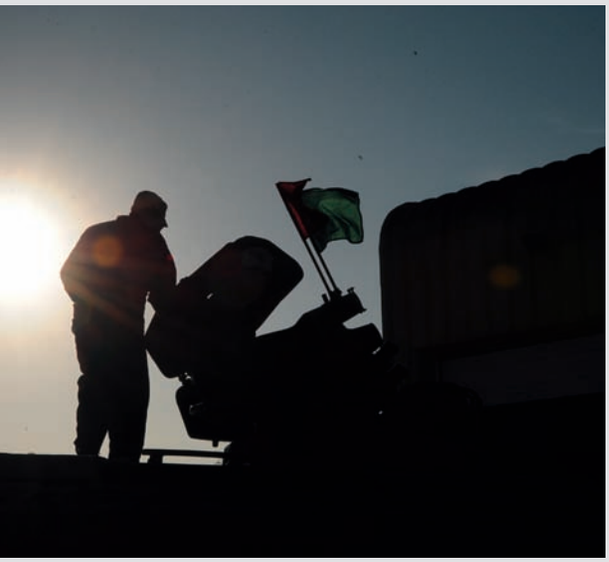
ESTRUCTURA DEL EJÉRCITO

La razón de ser del Ejército es preservar la paz. Con este fin, 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 el cumplimiento de su misión, el Ejército de Chile se encuentra organizado en:

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

Orgánica del Ejército



Localización de la sede principal de la institución

En calle Zenteno Nº 45, Santiago, tienen su sede la Comandancia en Jefe, el Estado Mayor General del Ejército y el Comando de Apoyo a la Fuerza. A partir de 2012 se encuentran en el Edificio "Ejército Bicentenario".

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 Nº 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) Nº 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.

- D.S. (G) Nº 1.445, de 1951, **Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas**, cuya nomenclatura interna corresponde a DNL 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.

A su vez, existe en el Ejército una serie de normas de carácter reglamentario, órdenes de comando, circulares, cartillas de procedimiento y otras, los que respetando la Constitución y las leyes, regulan las múltiples actividades que se efectúan en el cumplimiento de su misión.

Finalmente, el Ejército como órgano de la administración del Estado, está sujeto a la legislación administrativa que regula su actuación, tales como aquellas referidas a materias de contratación pública, probidad administrativa y procedimientos administrativos. Siendo además fiscalizado en su actuar administrativo por la Contraloría General de la República.

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

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

Presencia territorial

El Ejército está presente en todo el territorio nacional, a través de unidades e instalaciones militares ubicadas desde Putre, en el altiplano chileno, hasta el Territorio Antártico. Su presencia en diferentes ciudades y guarniciones del país, permite y propicia una fuerte vinculación con las comunidades aledañas, con las que se procura mantener una constante comunicación y cercanía.

DIMENSIONES DE LA INSTITUCIÓN

Fuerza:

La fuerza o dotación del personal que integra los diversos grados, es determinada por decreto supremo, de acuerdo con las necesidades de la institución.

El Ejército está integrado por personal en las siguientes categorías:

- Oficiales
- Cuadro Permanente
- Soldados Tropa Profesional
- Soldados Conscriptos
- Personal Civil en diferentes categorías

El año 2011 la institución fue conformada por 40.161 personas, entre hombres y mujeres.

Ingresos presupuestarios netos a nivel institución:

Para el año 2011 le fueron asignados M$ 466.464.822, según la Ley Nº 20.481, publicada en el Diario Oficial del 18 de diciembre de 2010.

Activos totales de la institución

Conforme a los Estados Financieros Consolidados del Ejército, en el año 2010 el valor de los activos totales de la institución ascendió a M$ 2.238.308.638 y, para el ejercicio 2011 dicho valor fue de M$ 2.233.558.306.

Cambios en la estructura de la Fuerza

Como es de público conocimiento, el Ejército, como órgano permanente de la estructura del Estado de Chile, no ha estado ajeno a las grandes transformaciones que ha experimentado la sociedad en los últimos años y en función de ello, ha venido readecuando su estructura organizacional para cumplir de mejor forma su misión esencial. En este contexto, y de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de la Fuerza del Ejército, durante el período se crearon y/o se suprimieron unidades, reparticiones o instalaciones, como asimismo se modificó la dependencia orgánica de otras existentes, como sigue:

- Se suprimió en Santiago, la Jefatura de Apoyo General y Atención.
- Se suprimió el Comando General de la Reserva del Ejército dependiente de la Dirección de Operaciones del Ejército.
- Se modificó la denominación de la Jefatura de Abastecimiento y Control de Inventarios, por Jefatura de Abastecimiento, dependiente de la División Logística.
- Se modificó la denominación de la Jefatura de Transporte y Distribución, por Jefatura de Transporte, dependiente de la División Logística.
- Se modificó la denominación de la Jefatura de Mantenimiento y Recuperación del Material, por Jefatura de Mantenimiento, dependiente de la División de Mantenimiento.
- Se modificó la denominación de la Escuela de los Servicios y Educación Física del Ejército, por Escuela de los Servicios, dependiente de la División Escuelas.
- Se modificó la denominación y dependencia orgánica del Comando de Apoyo Administrativo del Ejército, por Comando de Bienestar, dependiente del Comando General del Personal.
- Se modificó la dependencia orgánica del Comando de Salud del Ejército, pasando a depender del Comando General del Personal.
- Se modificó la dependencia orgánica del Regimiento de Artillería Nº 1 "Tacna", pasando a depender de la II División de Ejército.

- Se modificó la dependencia orgánica de la Escuela de Paracaidistas, pasando a depender de la División Escuelas.

- Se creó en Santiago, dependiente de la Comandancia en Jefe del Ejército, el Comando General del Personal.

- Se creó en Santiago el Comando de Personal, dependiente del Comando General del Personal.

- Se creó en Santiago, la Jefatura de Sanidad Militar dependiente del Comando de Apoyo a la Fuerza.

- Se creó en Santiago, la Jefatura Administrativa y Logística del Campo Militar La Reina, dependiente del Comando de Educación y Doctrina.

- Se creó en Rancagua, la Escuela de Aviación de Ejército, dependiente de la División Escuelas.

- Se modificó la dependencia orgánica de la Escuela de Equitación, estableciéndose en Quillota, dependiente de la División Escuelas.

Las modificaciones experimentadas por la estructura orgánica institucional antes reseñada, no han hecho variar los sistemas de vida de la población local donde se encuentran insertas cada una de las unidades, reparticiones o instalaciones antes indicadas.

DIRECCIÓN SUPERIOR DEL EJÉRCITO

El Ejército es conducido por el Comandante en Jefe, con la asesoría del Alto Mando, que está compuesto por oficiales generales –la más alta jerarquía en la institución– quienes ocupan los cargos de mayor responsabilidad y constituyen el Consejo Militar, instancia consultiva y asesora del más alto nivel institucional. Las decisiones asociadas al desempeño operacional y administrativo de carácter rutinario siguen la cadena de mando organizacional preestablecida.

Estructura superior

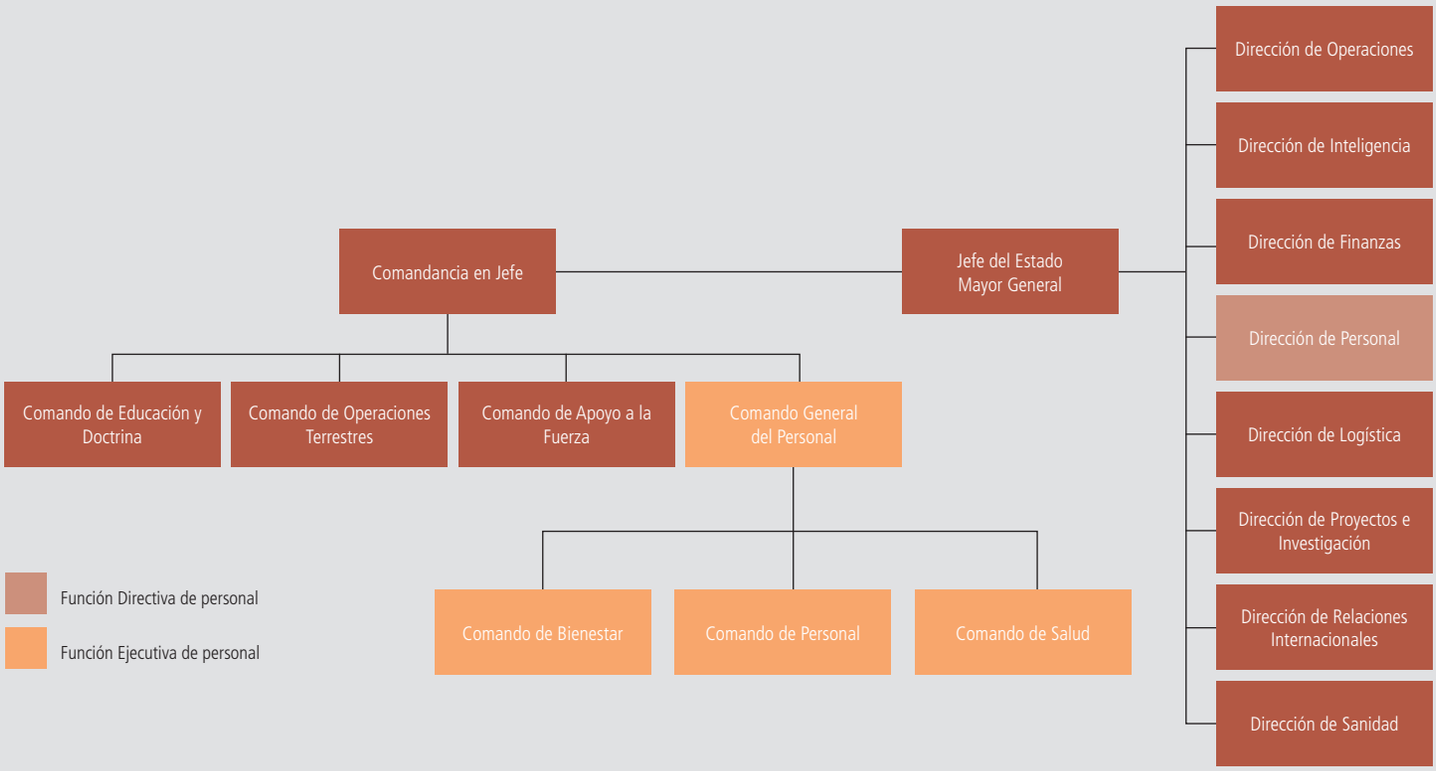
El Comandante en Jefe del Ejército es el oficial general de mayor graduación dentro de la institución y que posee el nombramiento como tal, cuya misión fundamental es el mando, conducción y administración del Ejército. Para el cumplimiento de ella, cuenta con organismos que le prestan directa colaboración, debiendo cumplir las tareas que específicamente les señale, además de las consideradas en los reglamentos que norman su actuación, las contempladas en la normativa legal vigente.

Puede delegar en la persona del general de Armas en servicio más antiguo de la institución, las diferentes tareas propias del mando institucional, exceptuando aquellas que por su trascendencia son de su exclusiva responsabilidad.

COMPOSICIÓN DEL ALTO MANDO INSTITUCIONAL 2011	
GDE Juan Miguel Fuente-Alba Poblete	Comandante en Jefe
GDD Guillermo Castro Muñoz	Jefe del Estado Mayor General del Ejército
GDD Guillermo Ramírez Chovar	Comandante de Educación y Doctrina
GDD Hernán Mardones Ríos	Jefe del Estado Mayor Conjunto**
GDD Ricardo Toro Tassara	Comandante de Operaciones Terrestres
GDD Antonio Cordero Kehr	Comandante de Apoyo de la Fuerza
GDD José Valdivieso Laso	Comandante General del Personal y de Industria Militar e Ingeniería
GDD Guillermo Porcile Arellano	Director de Inteligencia
GDD Mario Arteaga Velásquez	Comandante en Jefe de la VI División
GDB Juan Barros Madrid	Obispo Castrense de Chile
GDB Álvaro Polloni Contardo	Contralor
GDB Antonio Yakcich Furche	Comandante de la División Doctrina y División Educación
GDB Bosco Pesse Quappe	Director de Operaciones
GDB Jozo Santic Palomino	Director de Finanzas
GDB Jorge Salas Kurte	Director de Logística
GDB Carlos Mezzano Escanilla	Director del Personal
GDB Juan Biskupovic Moya	Director de Fábricas y Maestranzas del Ejército
GDB Sergio Lizana Carrasco	Comandante en Jefe de la I División
GDB Carlos Matus Rojas	Comandante de la División Logística
GDB José Cichero Santos	Comandante de Telecomunicaciones
GDB Jorge Fuenzalida Pezzi	Comandante de Bienestar
GDB Luis Pérez Ojeda	Comandante de Salud
GDB Werther Araya Menghini	Director de la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos**
GDB Daniel Arancibia Clavel	Comandante de la 2ª Brigada Acorazada "Cazadores"
GDB Jorge Guzmán Fredes	Comandante en Jefe de la IV División
GDB Alejandro Arancibia Ramírez	Director de Relaciones Internacionales
GDB Carlos Villalobos Vera	Comandante de la División Mantenimiento
GDB Humberto Oviedo Arriagada	Jefe de la Misión Militar de Chile en EE.UU.
GDB Günther Siebert Wendt	Director General de Movilización Nacional**
GDB Óscar Boettiger Bacigalupo	Jefe de Sanidad
GDB Alejandro Maggi Ducommun	Comandante en Jefe de la III División
GDB Miguel Muñoz Farías	Director Operaciones Internacionales del EMCO**
GDB Víctor Arriagada Martínez	Comandante de la Brigada de Operaciones Especiales
GDB Luis Zegpi Pons	Comandante en Jefe de la V División
GDB Iván González López	Comandante de la Brigada de Aviación
GDB Alberto González Martin	Secretario General del Ejército
GDB Waldo Martínez Cáceres	Auditor General
GDB Ricardo Martínez Menanteau	Director de Proyectos e Investigación
GDB Mario Messen Cañas	Comandante en Jefe de la II División
GDB Mario Puig Morales	Comandante de Infraestructura
GDB Guido Montini Gómez	Comandante de la 1ª Brigada Acorazada "Coraceros"
GDB Juan Núñez Bustamante	Comandante de la División Escuelas
GDB Alessandro Cartoni Pruzo	Comandante General de la Guarnición Ejército Región Metropolitana

Nota: GDE: General de Ejército – GDD: General de División – GDB: General de Brigada – **: Cargos extrainstitucionales

Durante el año 2011 se crearon nuevos cargos, debido a que el Sistema de Personal del Ejército presentó una reestructuración en su organización, la que en síntesis consistió en separar las funciones directivas de las ejecutivas, quedando representadas de la siguiente forma:



Con esta nueva organización se busca obtener mayor sinergia y resultados, como asimismo, integrar al Estado Mayor General del Ejército las tareas de planificación de la formación técnico profesional del personal y a la vez optimizar los procesos de planificación y ejecución de la administración del mismo, y de todos los aspectos que lo afectan, tal como el bienestar, la salud y su calidad de vida, buscando con ello potenciar el principio del respeto al ser humano en todos sus ámbitos.

Con la activación del Comando General del Personal y unidades dependientes, sumada a la adecuación de funciones de la Dirección del Personal, finalizó la última organización pendiente en la estructura superior del Ejército, la que actualmente reúne todos los organismos responsables de optimizar la gestión del capital humano institucional.

Requisitos para conformar el Alto Mando

Las instituciones de la Defensa Nacional deben contar con personas que les permitan cumplir eficientemente las funciones propias. De esta forma, surge el profesional militar que debe reunir determinadas competencias, explicitadas por un conjunto de aptitudes, conocimientos y habilidades que lo haga idóneo para servir en las Fuerzas Armadas.

En el caso específico del Ejército, desde los grados subalternos (alférez a capitán), los oficiales deben cumplir una serie de requisitos de antigüedad, capacitación y desempeño para obtener el ascenso. A medida que se va ascendiendo las exigencias son mayores, a consecuencia de lo cual solamente el personal más capacitado y mejor evaluado tiene posibilidades de realizar tareas de conducción superior.

Para conformar el alto mando institucional se requieren además los siguientes requisitos:

- 5 años, como mínimo, en el grado de coronel.
- Estar clasificado en Lista Nº 1, durante toda su permanencia en el grado jerárquico de coronel.
- Tener a lo menos 31 años de servicios efectivos en la institución.
- 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 designado 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 período.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución, el Primer Mandatario, mediante decreto fundado e informando previamente a la Cámara de Diputados y al Senado, podrá llamar a retiro a algún Comandante en Jefe de las ramas de la Defensa Nacional, antes de que este complete su período de mando.

En lo que respecta a 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 y ubicación geográfica, entre otros aspectos. 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 Nº 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 patrimonio de las autoridades de la institución, al momento de asumir sus respectivos cargos.

Estas materias también se encuentran abordadas en los siguientes documentos:

- DNL - 911 "Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas".
- RA (P) - 110 A "Ordenanza General del Ejército".
- Cartilla CAA-03005 "Probidad y Transparencia en el Ejército".

El personal del Ejército, como todo trabajador, tiene derecho, como retribución de sus servicios, a percibir en forma regular y completa, el sueldo y demás remuneraciones y beneficios económicos correspondientes a su empleo, según lo determine la ley.

Las remuneraciones se perciben –en el caso del personal de planta– desde la fecha de nombramiento, respecto del resto del personal, estas rigen desde la fecha de asunción de sus funciones, pagándose por mensualidades iguales y vencidas, en función de los requisitos ya nombrados, considerándose el pago de sobresueldos, gratificaciones y asignaciones de conformidad a la legislación.

Al personal le son aplicables las mismas normas sobre incompatibilidades de funciones, empleos y remuneraciones que rijan para el personal de la administración civil del Estado contenidas en la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo.

Comunicación con el Mando

El Ejército de Chile es una institución disciplinada. Para el ejercicio de las responsabilidades que le son asignadas, es requisito insustituible la disciplina, pues la delicada facultad de obtentar en representación del Estado el uso racional de la fuerza, junto con el resto de las Fuerzas Armadas, así lo demanda. En otras palabras, la disciplina es un valor fundante para el Ejército dado que es un bien esencial que lo fortalece y lo preserva.

Asimismo, el Ejército es una institución jerarquizada. Ello significa que el cumplimiento de la función militar se asocia a una distribución piramidal de las responsabilidades inherentes al mando, que son garantía para la existencia de controles internos que se ejecutan a lo largo de toda la línea o cadena de mando, circunstancia que no inhibe el ejercicio fiscalizador que establecen la Constitución y las leyes.

El concepto de "conducto regular", entendido como la serie de autoridades directamente jerárquicas escalonadas, que forman el camino normal que deben seguir las órdenes, desde el superior que las dicta hasta quienes deben ejecutarlas, es una expresión indispensable de la jerarquía militar, entre cuyas características se encuentra el legítimo derecho de sus integrantes de formular solicitudes u observaciones a la autoridad con las atribuciones reglamentarias para resolver en cada situación.

En el Ejército de Chile estos conceptos de jerarquía y disciplina se ajustan a las normas de un sistema de toma de decisiones razonado, en el que cada miembro de la institución puede hacer presente su opinión o parecer en un asunto concreto y propio de este proceso, sin que ello importe un abandono de la disciplina o la verticalidad del mando.

Se combina, de esta manera, la disciplina y la jerarquía con la aplicación del discernimiento individual, así como también el buen criterio en el momento de tomar las decisiones y el ejercicio del derecho del subalterno de exponer su propio juicio y buen criterio como parte del mismo proceso en que estas decisiones son adoptadas. Debe quedar claro en todo momento, que es en el mando en quien recae, en última instancia, la responsabilidad de las decisiones y que deberá responder por ellas ante distintas entidades, organismos e instancias, y que, a su vez, los subalternos deberán obedecer estas decisiones siempre que ello no importe la comisión de un delito o la transgresión de un reglamento.

En concreto, la forma en que se comunican las decisiones del alto mando es mediante la difusión de oficios, circulares, boletines, etc., existiendo también otras formas de comunicación, como por ejemplo, las 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.

La máxima autoridad institucional, el Comandante en Jefe del Ejército, efectúa visitas a las unidades a lo largo del país, de manera de transmitir en forma directa sus orientaciones sobre el quehacer de la institución y conocer las preocupaciones e inquietudes del personal. Lo anterior, no excluye al resto de la cadena mando que permanentemente está recorriendo las unidades con similar propósito.

Asimismo, la Comandancia en Jefe, 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) recibe habitualmente cartas, llamados y mensajes electrónicos enviados por la comunidad con recomendaciones, indicaciones o sugerencias, que son estudiadas por la autoridad y analizadas por especialistas en las materias tratadas.

Organismos de Asesoría, Supervisión y Control

El Ejército cuenta con una serie de mecanismos de asesoría, control y supervisión de la gestión institucional en todas sus áreas de desempeño, los que constituyen una estructura que permite verificar el cumplimiento de la planificación y de las actividades administrativas.

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.

En lo que tiene relación directa con el presente reporte, a continuación se detallarán los aspectos principales de aquellos organismos relacionados con el control y supervisión en materias atingentes a la responsabilidad social.

Contraloría del Ejército (COTRAE)

La Contraloría del Ejército (COTRAE), es la Unidad que tiene por misión asesorar al Comandante en Jefe del Ejército en el proceso de control superior, relacionado con la administración de la totalidad de la cobertura monetaria institucional, de manera transversal en todos los niveles de la organización, incluyendo la fiscalización a la gestión de los recursos financieros y económicos asignados, velando por el resguardo de la probidad, eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos. Asimismo, le corresponde controlar el grado de eficiencia de 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, referidas a ingresos, traspasos, inversión y gastos.

Es responsable además, de cautelar el cumplimiento de las normas de probidad administrativa en el desempeño de la totalidad del personal, como asimismo en el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley Nº 20.285, "Sobre Acceso a la Información Pública", verificar la observancia de la normativa sobre transparencia activa.

El detalle de las unidades de la institución a fiscalizar anualmente se plasma en el denominado Programa Anual de Inspecciones, el que es propuesto para aprobación del Comandante en Jefe del Ejército, y abarca el control de todas las áreas que competen a la COTRAE.

La elaboración del mencionado programa deriva de la aplicación de una matriz de decisión basada en diferentes variables que aumentan o disminuyen el valor para inspeccionar las unidades, las que asociadas a factores debidamente ponderados, se resumen en la citada matriz de acuerdo al nivel de riesgos asociados a la administración de los recursos asignados.

Auditoría General del Ejército (AUGE)

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

En su calidad de organismo jurídico del más alto nivel en la institución, le corresponde orientar el funcionamiento del Servicio de Justicia Militar; supervigilar técnicamente los intereses del Ejército comprometidos en juicio, y materializar las instrucciones y disposiciones que emita en el ejercicio de las funciones y atribuciones que le otorga el ordenamiento legal vigente.

Asimismo, 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, es decir, que este no la desnaturalice y sea celebrado conforme al ordenamiento jurídico vigente.

La Auditoría General del Ejército ha implementado de manera permanente el Comité Logístico, que sesiona mensualmente, integrado por los asesores jurídicos de altas reparticiones, que participan del proceso de adquisiciones del Ejército todo con el objeto de asesorar a los organismos institucionales que intervienen en la celebración de convenios.

En atención a la necesidad de prestar una asesoría de primer nivel, la AUGE, está implementando sistemas de capacitación en las diversas áreas del derecho, así como también se ha preocupado de intercambiar experiencias con servicios de Justicia Militar extranjeros, todo con el objeto de entregar a los oficiales del Servicio de Justicia los conocimientos técnicos adecuados, tanto en derecho nacional como comparado y así poder asegurar una asesoría informada y profesional, adecuada a las actuales necesidades de los mandos.

Jefatura de Control y Gestión Estratégica del Ejército (JECONGE)

La Jefatura de Control y Gestión Estratégica, dependiente de la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército (JEMGE), desde el año 2010 es el organismo encargado de materializar el control de gestión institucional a través del monitoreo del cumplimiento de los objetivos estratégicos, las actividades programadas y el funcionamiento de los procesos, de manera de generar información fidedigna, objetiva, oportuna y útil que permita contar con antecedentes actualizados para la toma de decisiones,[4] contribuyendo con ello a una mejora continua, mayor eficiencia y transparencia en el accionar institucional.

Desde el mes de septiembre de 2011, y ante la necesidad de mejorar los procesos de gestión de la organización, se integró la función de Responsabilidad Social Institucional a esta jefatura, considerando que la RSI debe orientar y aplicar los parámetros de control de gestión y mejoramiento continuo en los ámbitos de la dimensión ética, la calidad de vida laboral, las relaciones con la comunidad y el cuidado del medioambiente.

Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE)

El 16 de abril de 2011 se cumplieron dos años de la creación de la Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército, dependiente directamente de la JEMGE, y que tiene por misión el cumpli-

4 Extracto de la Misión de la Jefatura de Control de Gestión (JECONGE).

miento de las disposiciones de la Ley Nº 20.285, "Ley de transparencia de la función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado", más conocida como "Ley de Transparencia".

El Ejército ha garantizado el derecho al acceso a la información pública por parte de la ciudadanía mediante el funcionamiento de la Oficina de Transparencia e Información Pública (OTIPE) ubicada en Santiago, por las 35 Oficinas de Recepción de Solicitudes existentes en las distintas guarniciones de Ejército que funcionan a lo largo del territorio nacional, por la implementación del sistema de gestión de solicitudes vía web en internet y por la publicación mensual en la página en internet Gobierno Transparente - Ejército de Chile, de toda la información institucional actualizada que exige dicho cuerpo legal (transparencia activa).

Habida consideración que la Ley de Transparencia entrega a las reparticiones encargadas del control interno de los órganos de la administración del Estado, velar por la observancia de las normas sobre transparencia activa, personal especializado de la OTIPE ha ejecutado un programa de visitas inspectivas a diversas unidades del Ejército. Estas visitas han permitido realizar una labor de control de los antecedentes que se publican en el portal "Gobierno Transparente" de la página web de la institución, capacitar al personal que tiene la responsabilidad de actualizar dichos antecedentes, difundir las disposiciones vigentes sobre la materia e impartir charlas sobre su aplicación y observancia.

Asimismo y a fin de educar permanentemente al personal y formar conciencia en todo lo que significa la transparencia como norma permanente de conducta y eficiencia en la forma y actitud como se debe cumplir la actividad funcionaria, objeto permanente de escrutinio y fiscalización pública, el 28 de noviembre de 2011 se implementó la página www.otipe.mil en la intranet institucional, sitio que permite:

- Consultar textos completos de los cuerpos legales y reglamentarios aplicables en materia de transparencia y protección de datos personales.

- Conocer los instructivos institucionales que se han impartido.

- Acceder a estadísticas de solicitudes presentadas, tiempos de respuesta, materias consultadas, reclamos deducidos, etc.

- Informarse de las noticias relacionadas con la temática.

- Acceder a la información del banner "Gobierno Transparente" del Ejército.

Los integrantes de la oficina han participado e intervenido en seminarios nacionales y de carácter internacional impartidos por el Consejo para la Transparencia, Contraloría General de la República, universidades y otros. Del mismo modo, en forma interna está permanentemente dictando charlas, distribuyendo material de apoyo, prestando asesoría y respondiendo consultas sobre Ley de Transparencia a distintos estamentos institucionales.

La pronta adaptación de la institución a los desafíos que ha significado el derecho ciudadano de acceso a la información pública, la predisposición favorable y preparación del personal en cumplir con las instrucciones que sobre el particular se han impartido, y la responsabilidad en proporcionar en forma oportuna y completa la documentación que es requerida, significó que la Comisión de Probidad y Transparencia, dependiente del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, calificara al Ejército, en su último informe del mes de agosto de 2011, con un 100% de cumplimiento en el contenido y forma de entregar mensualmente al ciudadano la información que exige la ley, a través del banner Gobierno

Transparente, de la página www.ejercito.cl. Similares índices de aprobación ha recibido del Consejo para la Transparencia, de las agrupaciones de periodistas y de la ciudadanía en general.

Cumpliendo con la política institucional de transparentar y avanzar en facilitar el acceso ciudadano a la información pública que obra en poder de la institución, se publica en el Diario Oficial del 2 de agosto de 2011, la Resolución Exenta Nº 6800/1186, de 25 de julio del mismo año, mediante la cual el Ejército acuerda, como regla general, no efectuar cobros por concepto de la reproducción o fotocopiado de la documentación que se solicita y entrega a los ciudadanos, reconociéndose de este modo que la gratuidad en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública constituye una de las herramientas de la transparencia y probidad.

Cantidad de requerimientos efectuados el año 2011

MEDIO	CANTIDAD
Correo electrónico	122
Cartas, oficios o formularios	113
Solicitudes derivadas al Ejército	10
SUBTOTAL	**245**
Solicitudes no formuladas por Ley Nº 20.285	747
TOTAL	**992**

Visitas a la página del Ejército (transparencia activa)	86.300

Tiempos de respuestas (Art. 14 Ley de Transparencia)

Plazo máximo establecido por la Ley de Transparencia	20 días hábiles
Plazo excepcional de prórroga	Otros 10 días hábiles
Tiempo promedio de respuestas del Ejército	12 días hábiles

Materias de las solicitudes

TEMA	CANTIDAD
Contratos, inversiones, adquisiciones - proveedores	31
Reglamentación y documentación vigente	50
Antecedentes de funcionarios en servicio activo o en retiro	70
Derechos humanos (antecedentes período 1973-1975)	8
Decretos y resoluciones institucionales	9
Fichas médicas	2
Consultas sobre investigaciones sumarias administrativas	26
Situación militar y de retiro	9
Investigaciones de bajas	-.-
Resultados postulación al Ejército	1
Copia causas militares de tiempo de guerra	20
Minutas de servicio o certificado servicio militar obligatorio	3
Antecedentes sobre remuneraciones	5
Consultas sobre trámite de denuncias por maltrato	1
Antecedentes de estadística OTIPE	1
Solicitudes de prueba	9
TOTAL	**245**

Actitud del Ejército ante solicitudes

	CANTIDAD
Solicitudes presentadas	245
Información entregada	233
Denegada parcialmente la información	7*
Denegada totalmente la información	5*

* Se deniega parcial o totalmente cuando se trata de información secreta o datos de la vida privada.

Reclamos

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

	CANTIDAD
Inadmisibles	1
Rechazados	2
Pendiente de decisión	1
TOTAL	**4**

Contacto:

Dirección Oficina Central OTIPE: Av. Blanco Encalada 1724, Santiago.
Teléfono: 6932294 FAX: 6932358
Correo Electrónico: transparenciaejercito@hotmail.com

Centro de Estudios e Investigaciones Militares (CESIM)

El CESIM desde su creación el 12 diciembre de 1994, ha trabajado los distintos temas relacionados con las ciencias militares, siendo el organismo del Ejército de Chile, encargado de llevar a cabo actividades de investigación y extensión académica en las áreas de Seguridad y Defensa en la institución, junto con mantener una activa relación con la comunidad académica nacional e internacional y generar diversos proyectos de investigación, talleres y seminarios sobre estos

temas y asesorar al Comandante en Jefe del Ejército en materias generales relacionadas con el quehacer del Ejército, elaborando análisis prospectivos e integrando aspectos sociales, económicos y tecnológicos, destinados a determinar las necesidades futuras de la institución, de su personal y de nuevas formas de conflicto.

Contacto:
Dirección: Bandera 52, Santiago.
Teléfono: (56-2) 4501988
www.cesim.cl

PRESENCIA INTERNACIONAL

El Ejército ha orientado sus acciones internacionales hacia dos grandes objetivos, en consonancia con la política de relaciones internacionales del Estado de Chile:

- Estrechar y profundizar vínculos con países amigos, para recoger y compartir experiencias y difundir las capacidades propias, de manera de generar y construir confianza mutua.

- Satisfacer los compromisos de la política exterior y de defensa de nuestro país, cumpliendo con tratados internacionales, tales como el de la Convención de Ottawa. Además, el Ejército participa activamente en misiones de paz, en las que sus fuerzas actúan con un fuerte acento humanitario.

En este contexto, el Ejército participa en el ámbito internacional, a través de diversas instancias:

Mantiene agregadurías militares en:

- Alemania (concurrente en Austria)
- Argentina
- Brasil
- Colombia
- Ecuador
- El Salvador (concurrente en Guatemala, Honduras y Nicaragua)
- España (concurrente en Bosnia y Herzegovina)
- EE.UU. de América - ONU.
- India
- México
- Paraguay
- Perú
- Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (concurrente en Holanda, Croacia y Portugal).
- Rusia (concurrente en Ucrania)
- Turquía
- Uruguay
- Venezuela

Alternancias con otras instituciones de la Defensa Nacional

- Australia (concurrente en Nueva Zelandia).
- China

- Francia
- Israel
- Sudáfrica
- Italia (concurrente en Suiza y Polonia)

PARTICIPACIÓN MULTILATERAL

Medidas de Fomento de la Confianza y Seguridad (MFCS)

El Ejército, en el contexto de las relaciones internacionales y por recomendación de la OEA y UNASUR, ha desarrollado una serie de actividades con sus países limítrofes, que se enmarcan dentro de las denominadas Medidas de Fomento de la Confianza y Seguridad, las que se materializan a través de acuerdos de cooperación, ejercicios, intercambios, pasantías, reuniones, visitas y otras actividades con la finalidad de acrecentar el vínculo bilateral, lograr un mayor acercamiento entre ejércitos, mantener las buenas relaciones y ayudar a preservar la paz existente en la región.

Medidas de fomento de la confianza y seguridad realizadas:

PAÍS	Nº DE ACTIVIDADES
Argentina	63
Bolivia	1
Perú	28

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 (Mission Des Nations Unies pour la Stabilisation en Haití)

El Ejército participa en esta misión de paz por resolución del Consejo de Seguridad de la ONU Nº 1542 de 30 de abril de 2004, con 271 efectivos como parte integrante del contingente nacional a través de las unidades que se detallan:

El Batallón Chile es la fuerza conjunta Ejército-Armada de Chile que cumple actividades de mantenimiento de la paz y seguridad ciudadana en Haití. Sus cuarteles se ubican en las ciudades de Cap Haitien y Port de Paix, brindando, además, apoyo a la ciudadanía local mediante acciones de apoyo a la comunidad.

La Compañía de Ingenieros de Construcción Horizontal, integrada por miembros del Ejército de Chile y del Ejército del 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, en las ciudades de Puerto Príncipe y Gonaïves.

Además de lo anterior, apoya a las fuerzas de la MINUSTAH, tanto en las acciones operativas como brindando apoyo técnico en sus campamentos.

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 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 la OTAN (SFOR), para posteriormente ser dirigida por las fuerzas de paz de la Unión Europea. Más tarde, en el año 2006, tras el retiro del Ejército británico mantiene su participación junto al Ejército de Holanda hasta el año 2010, durante el año 2011 se produce el retiro de Holanda motivo por el cual el apoyo administrativo y logístico es brindado por Austria.

El Ejército participa con un total de 21 efectivos en esta misión y las tareas del contingente militar nacional, 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.

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 al 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 está compuesta por 7 efectivos del Ejército y 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.

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

India y Pakistán

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. El Ejército participa con efectivos en esta misión correspondiéndoles observar, informar e investigar reclamos de violación al cese del fuego y permanecer en todas las estaciones a lo largo de la línea de control en la frontera.

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. UNSTO 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 de paz en la zona.

Los 2 oficiales se desempeñan como observadores militares, correspondiéndoles observar, informar e investigar reclamos de violación al cese del fuego y permanecer en todas las estaciones a lo largo de la línea de control en la frontera, como labores del cuartel general de UNTSO.

MARMINAS (Misión de Asistencia a la Remoción de Minas en América del Sur)

A partir del 1 de diciembre del año 2000 se da inicio a las Comisiones de Asesoría Técnica en Desminado Humanitario al Ejército de Ecuador, las que finalizaron el 31 de marzo de 2003.

Luego que la OEA solicitase el apoyo de especialistas chilenos, continúa en el año 2004 bajo el nombre de "Misión de Asistencia a la Remoción de Minas en América del Sur", la que consiste en la participación de 2 oficiales en calidad de supervisores en apoyo a las operaciones de desminado humanitario en Ecuador y Perú. Se desarrollan labores de asesoría en planificación para el levantamiento de campos minados y cooperación en actividades de carácter docente, bajo las normas internacionales vigentes, particularmente, en la Escuela de Desminado dependiente del Cuerpo de Ingenieros del Ecuador.

NOMBRE OPERACIÓN	ZONA	PARTICIPANTES		
		2008 -2009	2010	2011
Minustah	República de Haití (*)	991	273	548
Eufor	Bosnia y Herzegovina	84	44	38
Unficyp	Chipre	28	16	14
Unmogip	India-Pakistán	2	1	1
Untso	Medio Oriente	5	2	2
Marminas (**)	Ecuador	2	2	2
TOTAL		**1.112**	**338**	**605**

(*) 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, en forma anual.

(**) Misión de Asistencia a la Remoción de Minas de América del Sur

Participación en ejercicios internacionales

El Ejército de Chile, participa en ejercicios internacionales con la finalidad de mantener y fomentar las medidas de confianza mutua con los países vecinos y generar un acercamiento con otros Estados, mediante la interoperatividad con sus ejércitos, a través de la participación en ejercicios combinados y multinacionales, principalmente en lo relacionado con operaciones de ayuda humanitaria y operaciones de paz, ya sea en territorio nacional como en el extranjero, bajo la modalidad de Naciones Unidas u otra organización.

NOMBRE DEL EJERCICIO	ORGANIZADO POR	PARTICIPANTES		
		2009	2010	2011
"Américas" Operaciones de mantenimiento de la paz	Comando Sur de Estados Unidos de América	54	5	4
"Fahum", Operaciones de ayuda humanitaria	Comando Sur de Estados Unidos de América	-	-	1
"Marará" Operaciones de mantenimiento de la paz y ayuda humanitaria	Comando de las Fuerzas Francesas de la Polinesia	27	0(*)	1
"Aurora Austral" Operaciones de mantenimiento de la paz	Ejercicio Combinado entre el Ejército de Chile y el de Argentina	270	250	20
"Huemul" Operaciones de mantenimiento de la paz	Conferencia de Ejércitos Americanos	-	-	168
"Gama", Operaciones de mantenimiento de la paz	Ejercicio Combinado entre las FAs de Chile y Argentina en el marco de la FPC "Cruz del Sur"	-	-	7
TOTAL		**351**	**255**	**201**

(*) No se participó en este Ejercicio porque las fuerzas estaban concentradas en la reconstrucción tras el terremoto.

Reuniones internacionales

Reunión adhoc de la Conferencia de Ejércitos Americanos, CEA, de Ciencia y Tecnología en apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz en Estados Unidos entre el 27 de marzo y el 1 de abril de 2011.

Conferencia Especializada de la CEA sobre Medioambiente en Operaciones de Mantenimiento de la Paz, realizada en Brasil desde el 15 al 21 de marzo 2011.

Seminario de Líderes Subalternos en Operaciones de Mantenimiento de la Paz, realizado en Santiago de Chile, desde el 11 al 14 de abril de 2011.

III Reunión Anual de las Fuerzas Armadas de Texas, EMC TXMF III ASPPM, realizada en Estados Unidos, entre el 2 al 6 de mayo de 2011.

II Conferencia Especializada de la CEA sobre "Procedimientos, Educación y Entrenamiento en Operaciones de Mantenimiento de la Paz", realizada en Uruguay desde el 20 al 24 de junio de 2011.

Reunión Pacific Armies Chiefs Conference (PACC), realizada en Singapur entre el 27 y 30 de julio de 2011.

Reunión Pacific Armies Management Seminar (PAMS), realizada en Singapur entre el 27 de julio y 2 de agosto de 2011.

IX Reunión Bilateral entre Perú y Chile, realizada en Perú entre el 17 y 20 de octubre de 2011.

Conferencia de Comandantes en Jefes de la CEA, realizada en Perú, del 24 al 28 de octubre de 2011.

VI Reunión Bilateral entre Estados Unidos y Chile, realizada en Estados Unidos entre el 1 y 4 de noviembre de 2011.

Reunión de Comandantes de Ejércitos del MERCOSUR, en Brasil entre el 21 y 25 de noviembre de 2011.

Participación en organizaciones internacionales

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 a esta conferencia desde su creación, en 1960, desarrollando 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. En la actualidad, la secretaría permanente de esta organización multilateral se encuentra radicada en el Ejército del Perú, dando énfasis al desarrollo de conferencias especializadas referidas a ciencia y tecnología, medioambiente y asuntos legales en operaciones de mantenimiento de la paz.

- **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. Su objetivo es fomentar la cooperación entre los ejércitos miembros en el desarrollo de mecanismos de solución para enfrentar problemas comunes. En la actualidad se trabaja en la elaboración de procedimientos 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. Su objetivo es la cooperación y construcción de medidas de confianza basadas en el fortalecimiento y creación de nuevas relaciones militares con líderes actuales y futuros de los ejércitos del Asia Pacífico, participando representantes del Ejército en conferencias especializadas y ejercicios internacionales.

CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN DE OTTAWA: DESMINADO HUMANITARIO

Antecedentes

Como Estado parte de la Convención de Ottawa, nuestro país ha proseguido realizando actividades contra minas, de acuerdo a las coordinaciones efectuadas por la Comisión Nacional de Desminado Humanitario (CNAD).

En el marco señalado, el Ejército ha continuado ejecutando –prioritariamente– operaciones de desminado humanitario, para remover y destruir las minas antipersonales sembradas, tanto en campos minados (CMs) como en áreas de peligro (APs) de su responsabilidad.

Estructura Operacional del Ejército para el Desminado Humanitario (DH)

Para la ejecución de las operaciones se activaron 4 secciones de desminado manual y 6 equipos de desminado mecánico.

En términos organizacionales, los medios de desminado están compuestos por personal de oficiales, cuadro permanente y recientemente se han incorporado soldados de tropa profesional a los medios de la VI División de Ejército.

Organización y despliegue territorial

UAC	UNIDADES	ZONA DE DESPLIEGUE
VI DE	1 Compañía de DH integrada por : - 2 Secciones de Desminado Manual - 1 Equipo Desminado Mecánico Pesado - 1 Equipo Desminado Mecánico Pesado - 1 Equipo Desminado Mecánico Mediano	- Región de Arica - Parinacota - Región de Tarapacá
I DE	- 1 Sección Desminado Manual - 1 Equipo Desminado Mecánico Pesado - 1 Equipo Desminado Mecánico Mediano	- Región de Antofagasta
V DE	- 1 Sección Desminado Manual - 1 Equipo Desminado Mecánico Mediano	- Región de Magallanes y Antártica Chilena

Estado general de avance del levantamiento de Campos Minados (CMs).

Avance general

Al 31 de diciembre de 2011, el Ejército ha levantado 50 campos minados de un total de 166 existentes al año 2002, fecha en que entra en vigencia la Convención de Ottawa para el país, lo que constituye un avance de un 30,2%, como se muestra en el cuadro siguiente:

LUGAR	TOTAL CMs EXISTENTES AL AÑO 2002	TOTAL CMs LEVANTADOS	PORCENTAJE DE CMs LEVANTADOS	TOTAL MINAS LEVANTADAS	
				AP	AT
XV Región	95	17	17.9%	14.161	7.523
I Región	7	1	14.3%	124	-
II Región	52	26	50.0%	11.155	2.820
V Región	1	1	100%	125	21
XII Región	11	5	45.5%	3.640	3.361
TOTAL	**166**	**50**	**30.2%**	**29.205**	**13.725**

- AP: minas antipersonal.
- AT: minas antitanque.

Despeje manual de Campos Minados (CMs) realizados el año 2011

LUGAR	UNIDAD DE ARMAS COMBINADAS	CMs LEVANTADOS EL AÑO 2010	MINAS LEVANTADAS	
			AP	AT
I Región	VI División de Ejército	-	-	-
XV Región	VI División de Ejército	2	716	358
II Región	I División de Ejército	4	704	860
XII Región	V División de Ejército	1	-	972
TOTAL		**7**	**1.420**	**2.190**

Despeje y/o certificación mecánica y/o manual de Campos Minados (CMs) realizados el año 2011:

LUGAR	DENOMINACIÓN	UBICACIÓN
XV Región	CM Tambo Quemado Nº 2 (1)	ZG paso Chungará
	CM Guacollo (2)	ZG Norte lago Chungará
	CM XOB Nº 9 (3)	ZG Borde Costero E. Ruta 5
	CM XOB Nº 6 (4)	ZG Borde Costero E. Ruta 5
	CM XOB Nº 7 (4)	ZG Borde Costero E. Ruta 5
	CM XOB Nº 8 (4)	ZG Borde Costero E. Ruta 5
	CM XOB Nº10 (4)	ZG Borde Costero E. Ruta 5

(1) Solo despeje, realizado de manera adicional, para una mayor seguridad de la zona donde se construirá el complejo aduanero binacional (ECD ser certificado).

(2) Despeje certificación mecánica.

(3) Certificación mecánica.

(4) Certificación manual.

Despeje mecánico de Campos Minados (CMs) al interior de la quebrada Escritos, realizado el año 2011:

LUGAR	DENOMINACIÓN	UBICACIÓN
XV Región	CM interior quebrada Escritos Nº 3 y Nº 4	En el FNC, al este y oeste de la ruta internacional Nº 5

(1) Permitió certificar 60 m hacia ambos costados de la ruta internacional Nº 5.

Estado general de avance del levantamiento de Áreas de Peligro (APs) de responsabilidad de la institución

Avance general

Como se observa en el cuadro siguiente, el Ejército ha levantado al 31 de diciembre del año 2011, un total de 3 APs de un total de 16 APs existentes al año 2002, lo que constituye un avance porcentual de un 25.0%.

LUGAR	TOTAL APs EXISTENTES	TOTAL APs LEVANTADAS	PORCENTAJE DE APs LEVANTADAS
I Región	1	-	-
II Región	13	3	23.1%
R.M.		1	100.0%
V Región	1	-	-
TOTAL	**16**	**4**	**25.0%**

Despeje y certificación mecánica de área de peligro (APs) realizada el año 2011:

LUGAR	UNIDAD DE ARMAS COMBINADAS	DENOMINACIÓN
II Región	I División de Ejército	Corralitos

La importancia del trabajo realizado en esta AP, radica en que permitió liberar del riesgo de minas un sector ubicado en una zona relevante desde el punto de vista turístico y de gran connotación desde la perspectiva del patrimonio cultural y de la naturaleza.

Operaciones en desarrollo

Despeje y certificación mecánica de CMs

LUGAR	DENOMINACIÓN	UBICACIÓN
XV Región	CMs Interior Quebrada Escritos Nº 3 y Nº 4	Al este y oeste de la ruta internacional Nº 5

El trabajo realizado ha permitido recuperar la certificación de una franja de 60 m a cada lado de la calzada de la Ruta Nº 5, lo que permitirá la construcción de la segunda calzada hacia la ZG de la aduana, por parte del Ministerio de Obras Públicas.

Despeje mecánico de APs

LUGAR	DENOMINACIÓN	UBICACIÓN
I Región	AP Seilao	San Pedro de Atacama
I Región	AP Lampallar y Lampallar Sur	San Pedro de Atacama

III

Desempeño Económico del Ejército

Desempeño Económico del Ejército

Cumplir la misión constitucional que se le ha asignado al Ejército implica contar con los recursos humanos y materiales necesarios, los que requieren de financiamiento por medio de las asignaciones presupuestarias correspondientes y de una gestión donde la planificación, la eficiencia, la probidad y la transparencia son fundamentales en los procesos de manejo de los recursos financieros que el Estado chileno le otorga, para el desempeño de sus obligaciones.

GESTIÓN FINANCIERA DEL EJÉRCITO

La Dirección de Finanzas del Ejército es el organismo institucional responsable de asesorar al Comandante en Jefe del Ejército, 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 diferentes fuentes de financiamiento que tiene. Proponiendo 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.

A partir del año 2011, el Ejército de Chile por disposiciones de la Contraloría General de la República, difunde los Estados Financieros Consolidados, bajo formato de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).

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 e Ingeniería", 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 definitivo en este capítulo para el año 2010 fue de M$ 400.300.506 y el ejercicio 2011 fue de M$ 421.297.531.

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. Comprende los Hospitales Militares de Santiago y Antofagasta, la Central Odontológica, los Centros Clínicos y los Centros Médicos Militares del Ejército. El presupuesto definitivo en este capítulo para el año 2010 ascendió a la cifra de M$ 57.973.085 y el año 2011 es de M$ 62.635.049.

c. Recursos Presupuestarios Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar"
Comprende todos aquellos recursos autogenerados destinados al funcionamiento del Instituto de Investigaciones y Control del Ejército y del Comando de Industria Militar e Ingeniería. El presupuesto definitivo en este capítulo para el año 2010 fue de M$ 4.818.769 y el año 2011 fue de M$ 4.471.147.

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

a. Recursos Ley Reservada Nº 13.196. "Ley del Cobre"
Son aquellos recursos financieros que otorga el Estado a la institución en moneda extranjera, con el objeto de adquirir elementos y pertrechos militares, de acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 13.196, de 1958.

b. Decreto Ley Nº 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 2011, el gasto alcanzó el monto de M$ 9.709.627, y en el año 2010, los egresos alcanzaron a M$ 10.320.127.

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 del 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.

Durante el año 2010 se efectuaron gastos por M$ 24.472.114, y en el año 2011 el gasto generado ascendió a M$ 26.873.745, de acuerdo a la información proporcionada por los Estados Financieros Consolidados del Ejército.

d. Ley Nº 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 2010 se efectuaron gastos en beneficio del personal por M$ 155.417.158 y en el ejercicio 2011 dicho gasto ascendió M$ 40.962.349, según se contempla en los Estados Financieros Consolidados del Ejército 2011.

e. Fondos Cuerpo Militar del Trabajo (CMT). DFL 200, de 2 de abril del año 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 2010 se efectuaron gastos propios de la operación por M$ 29.912.636, monto que para el ejercicio 2011 disminuyó a M$ 7.263.111, según se refleja en los Estados Financieros Consolidados del Ejército 2011. Los gastos patrimoniales del CMT del año 2011 son considerablemente menores a los del año 2010, ya que en ese año producto del terremoto del 27.FEB.2010 se activa la "División Fraternidad" con fondos del gobierno central, los gastos asociados a esta emergencia ascendieron a

$ 19.193.244.022 que considera la contratación de 19.000 trabajadores (pagos remuneraciones, instituciones previsionales, proveedores y finiquitos, entre otros), con la finalidad de desarrollar las tareas de demolición de viviendas, armado de viviendas básicas, reparación de veredas y soleras en la vía pública, junto con la construcción, reparación y mejoramiento de áreas verdes y de infraestructura escolar, las que fueron definidas en coordinación con los respectivos municipios.

f. Ley Nº 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 2010 se ejecutaron gastos ascendentes a M$ 4.262.678 con cargo a estos fondos y en el año 2011, la inversión alcanzó a la cifra de M$ 5.395.818.

PARTICIPACIÓN EN EL PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO

a. Comparación del Presupuesto del Ejército respecto del Presupuesto del Sector Público año 2010, montos aprobados en la Ley Nº 20.407.

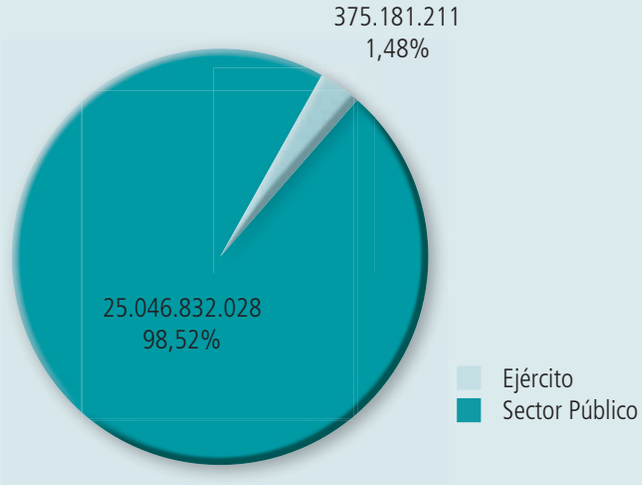
Ingresos y gastos del presupuesto del Sector Público, para el año 2010

	EN MILES DE $	EN MILES DE US$
Ingresos	25.046.832.028	3.562.128
Gastos	25.046.832.028	3.562.128

Capítulo 01 "Ejército de Chile" 2010

	EN MILES DE $	EN MILES DE US$
Ingresos	375.181.211	35.412
Gastos	375.181.211	35.412

Presupuesto del Ejército vs. presupuesto del Sector Público año 2010 (Miles de $)



Comparación del Presupuesto del Ejército respecto del Presupuesto del Sector Público año 2011, montos aprobados en la Ley Nº 20.481.

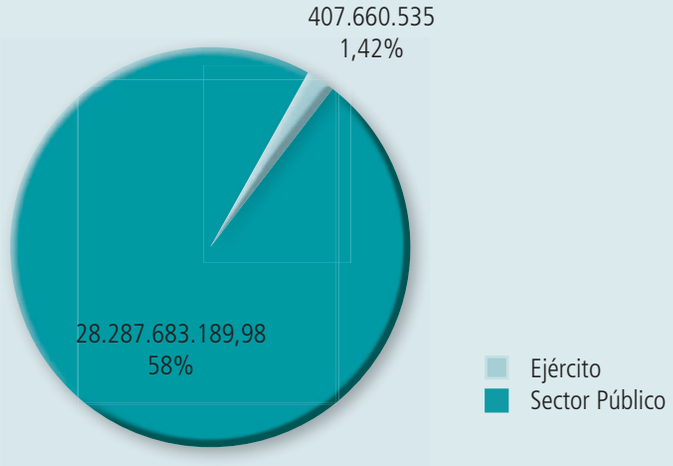
Ingresos y gastos del presupuesto del Sector Público, para el año 2011

	EN MILES DE $	EN MILES DE US$
Ingresos	28.287.683.189	2.228.531
Gastos	28.287.683.189	2.228.531

Capítulo 01 "Ejército de Chile" 2011

	EN MILES DE $	EN MILES DE US$
Ingresos	407.660.535	28.558
Gastos	407.660.535	28.558

Presupuesto del Ejército vs. presupuesto del Sector Público año 2011 (Miles de $)



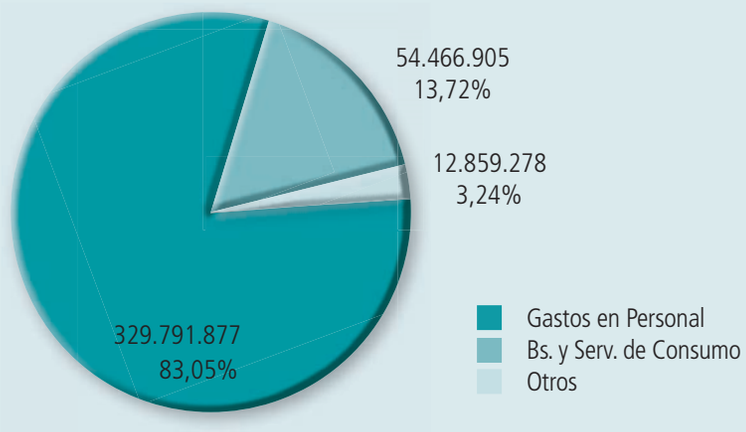
Ingresos y gastos

Comparación de los gastos ejecutados de los rubros relevantes de los diferentes capítulos presupuestarios.

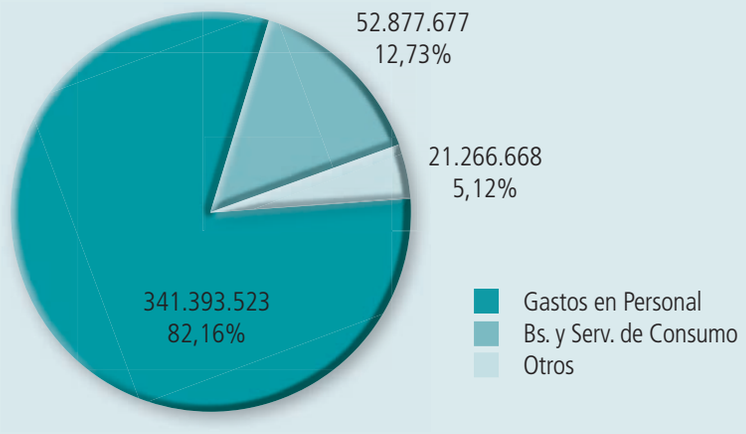
Gastos más relevantes Capítulo 01 "Ejército de Chile"

	2010 EN MILES DE $	2010 EN MILES DE US$	2011 EN MILES DE $	2011 EN MILES DE US$
Gastos Personal	329.791.877	16.490	341.393.523	15.284
Bs. y Serv. de Consumo	54.466.905	9.346	52.877.677	9.544
Otros	12.859.278	2.147	21.266.668	1.736
TOTAL	**397.118.060**	**27.983**	**415.537.868**	**26.564**

Distribución de gastos relevantes Capítulo 01 "Ejército de Chile" año 2010 (Miles de $)



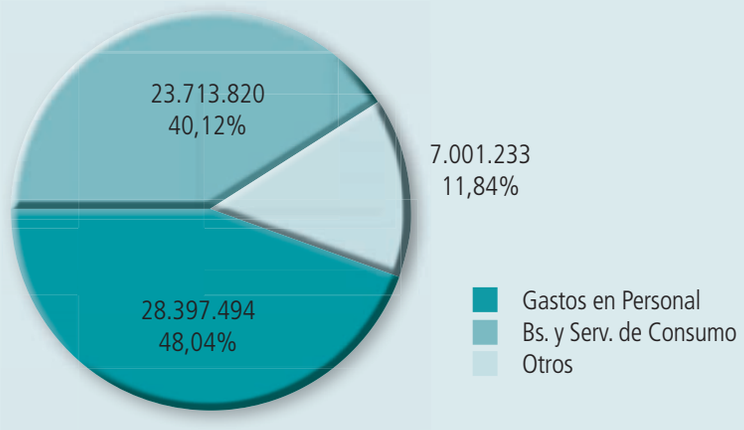
Distribución de gastos relevantes Capítulo 01 "Ejército de Chile" año 2011 (Miles de $)



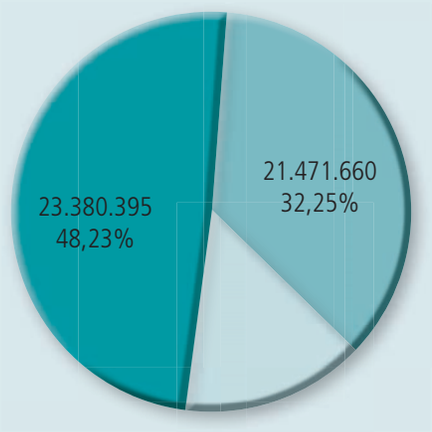
Gastos relevantes Capítulo 03 "Organismos de Salud"

	2010 EN MILES DE $	2011 EN MILES DE $
Gastos en Personal	28.397.494	29.380.395
Bs. y Serv. de Consumo	23.713.820	21.471.660
Otros	7.001.233	10.064.434
TOTAL	**59.112.547**	**60.916.489**

Distribución de gastos relevantes Capítulo 03 "Organismos de Salud" año 2010 (Miles de $)



Distribución de gastos relevantes Capítulo 03 "Organismos de Salud" año 2011 (Miles de $)

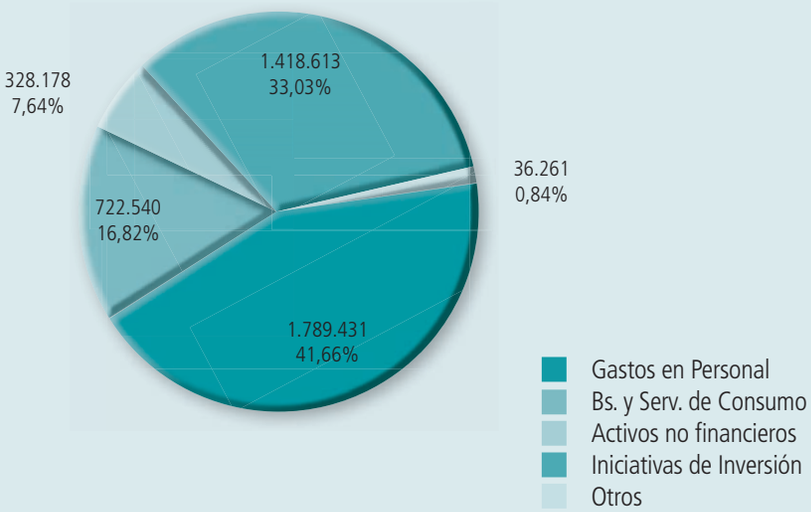


Gastos en Personal
Bs. y Serv. de Consumo
Otros

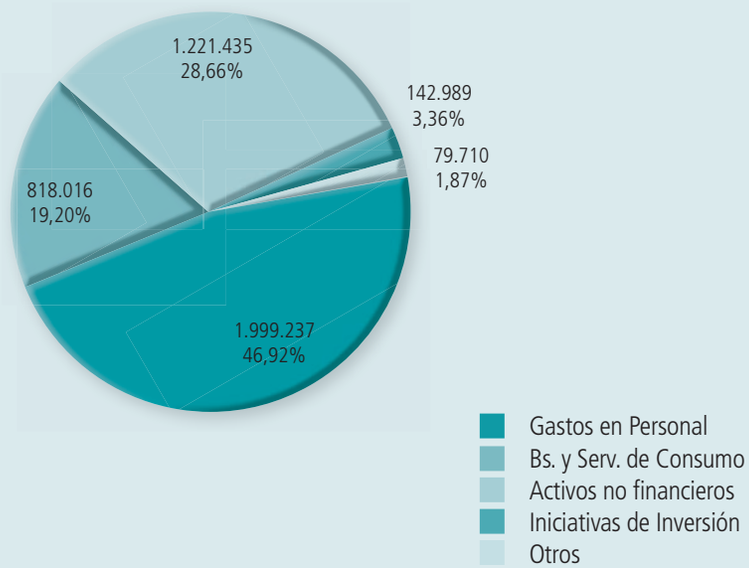
Gastos relevantes Capítulo 04 "Organismos de Industria Militar"

	2010 EN MILES DE $	2011 EN MILES DE $
Gastos en Personal	1.789.431	1.999.237
Bs. y Serv. de Consumo	722.540	818.016
Activos no Financieros	328.178	1.221.435
Iniciativas de Inversión	1.418.613	142.989
Otros	36.261	79.710
TOTAL	**4.295.023**	**4.261.387**

Distribución de gastos relevantes Capítulo 04 "Industria Militar" año 2010 (Miles de $)



Distribución de gastos relevantes Capítulo 04 "Industria Militar" año 2011 (Miles de $)

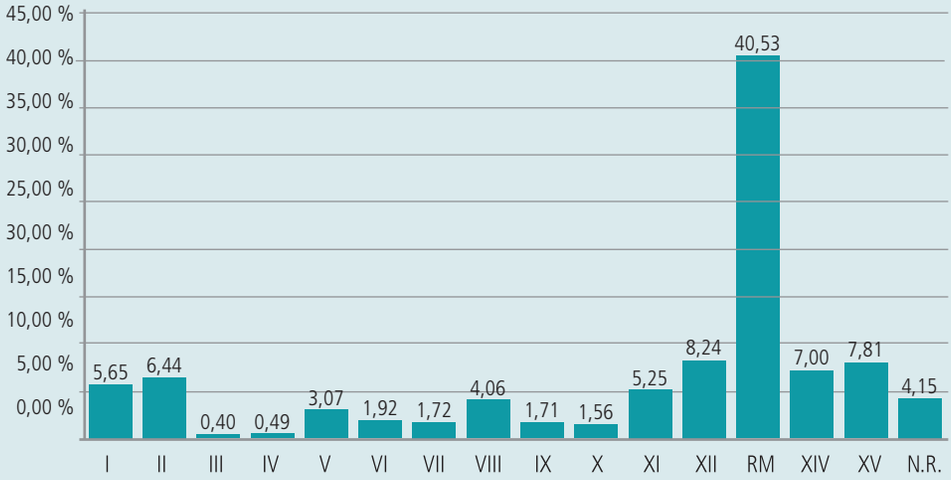


Resumen del gasto total institucional por regiones

En el siguiente cuadro se expone un consolidado con los gastos presupuestarios institucionales del año 2010, de personal y de operación, por regiones.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA POR REGIÓN		PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEL GASTO TOTAL
I	Región de Tarapacá	5,65%
II	Región de Antofagasta	6,44%
III	Región de Atacama	0,40%
IV	Región de Coquimbo	0,49%
V	Región de Valparaíso	3,07%
VI	Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	1,92%
VII	Región del Maule	1,72%
VIII	Región del Biobío	4,06%
IX	Región de La Araucanía	1,71%
X	Región de Los Lagos	1,56%
XI	Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	5,25%
XII	Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	8,24%
RM	Región Metropolitana	40,53%
XIV	Región de Los Ríos	7,00%
XV	Región de Arica y Parinacota	7,81%
No	regionalizable	4,15%

El cuadro indica que el gasto total presupuestario del Ejército, en personal y de operación, se centraliza principalmente en la Región Metropolitana. Los gastos no regionalizables corresponden a gastos de las agregadurías militares y misión militar en el extranjero.

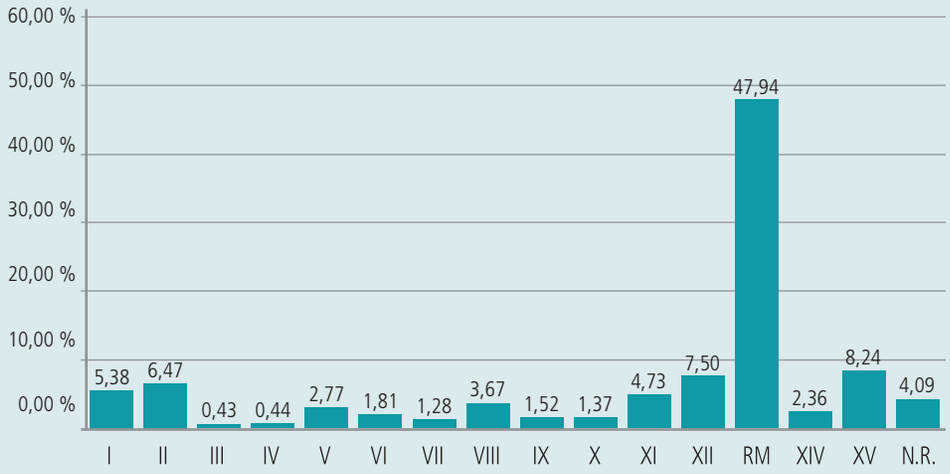


Resumen del gasto total institucional por regiones año 2011

En el siguiente cuadro se expone un consolidado con los gastos presupuestarios institucionales del año 2011, de personal y de operación, por regiones.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA POR REGIÓN	PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEL GASTO TOTAL
I Región de Tarapacá	5,38%
II Región de Antofagasta	6,47%
III Región de Atacama	0,43%
IV Región de Coquimbo	0,44%
V Región de Valparaíso	2,77%
VI Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	1,81%
VII Región del Maule	1,28%
VIII Región del Biobío	3,67%
IX Región de La Araucanía	1,52%
X Región de Los Lagos	1,37%
XI Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	4,73%
XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	7,50%
RM Región Metropolitana	47,94%
XIV Región de Los Ríos	2,36%
XV Región de Arica y Parinacota	8,24%
No regionalizable	4,09%

* Los gastos no regionalizables corresponden a gastos de las agregadurías militares y misión militar en el extranjero.



El cuadro indica que el gasto total presupuestario del Ejército, en personal y operación, se centraliza principalmente en la Región Metropolitana, debido a que en esta se encuentran los estamentos de la estructura superior del Ejército representados por el Cuartel General del Ejército, comandos y altas reparticiones del Ejército, entre otros organismos.

ADQUISICIONES

El Comando de Apoyo a la Fuerza (CAF) a través de la Jefatura de Adquisiciones del Ejército (JAE), es responsable de realizar las compras institucionales a través del portal de compras públicas "ChileCompra", o de aquellos proyectos y gastos financiados con fondos provenientes de la Ley Reservada Nº 13.196. "Ley del Cobre".

Adquisiciones a través del portal de compras públicas "ChileCompra"

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

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

Los Centros de Gestión de Adquisiciones (CGA) inscritos a lo largo de todo el país, interactúan de forma permanente con proveedores regionales y también con aquellos ubicados en la Región Metropolitana. Durante el año 2011, operaron (compraron a través del portal) 152 Centros de Gestión de Adquisiciones, los que emitieron 84.106 órdenes de compra, según el siguiente cuadro:

ÓRDENES DE COMPRAS 2011	O/C EN CANTIDADES			% TOTAL
REGIÓN	I SEMESTRE	II SEMESTRE	TOTAL	
I Región de Tarapacá	1.625	1.879	3.504	4,2%
II Región de Antofagasta	2.011	2.330	4.341	5,2%
IV Región de Coquimbo	136	166	302	0,4%
V Región de Valparaíso	918	1.132	2.050	2,4%
VI Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	519	542	1.061	1,3%
VII Región del Maule	365	348	713	0,8%
VIII Región del Biobío	1.152	1.154	2.306	2,7%
IX Región de La Araucanía	486	416	902	1,1%
X Región de Los Lagos	578	660	1.238	1,5%
XI Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	1.762	1.591	3.353	4,0%
XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	2.423	2.882	5.305	6,3%
RM Región Metropolitana	25.656	27.685	53.341	63,4%
XIV Región de Los Ríos	1.565	1.400	2.965	3,5%
XV Región de Arica y Parinacota	1.307	1.418	2.725	3,2%
TOTAL	**40.503**	**43.603**	**84.106**	**100%**

Asimismo, los montos de las órdenes de compras emitidas en el portal fueron por un total en pesos de $ 70.775.241.583, (USD$ 141.550.483 aproximadamente), de acuerdo al siguiente detalle:

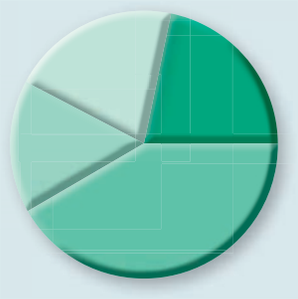
ÓRDENES DE COMPRAS 2011	O/C EN PESOS			% TOTAL
REGIÓN	I SEMESTRE	II SEMESTRE	TOTAL	
I Región de Tarapacá	657.469.460	955.974.718	1.613.444.178	2,3%
II Región de Antofagasta	977.121.885	1.015.318.577	1.992.440.462	2,8%
IV Región de Coquimbo	38.732.713	59.268.032	98.000.745	0,1%
V Región de Valparaíso	315.060.642	577.633.842	892.694.484	1,3%
VI Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	670.970.955	511.019.241	1.181.990.196	1,7%
VII Región del Maule	354.735.531	210.578.253	565.313.784	0,8%
VIII Región del Biobío	407.439.106	492.687.489	900.126.595	1,3%
IX Región de La Araucanía	95.009.346	139.001.429	234.010.775	0,3%
X Región de Los Lagos	308.040.798	401.111.695	709.152.493	1,0%
XI Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	920.867.877	880.096.943	1.800.964.820	2,5%
XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	1.287.042.636	1.394.852.733	2.681.895.369	3,8%
RM Región Metropolitana	27.594.422.776	27.864.945.517	55.459.368.293	78,4%
XIV Región de Los Ríos	451.393.809	634.884.953	1.086.278.762	1,5%
XV Región de Arica y Parinacota	681.203.213	878.357.416	1.559.560.629	2,2%
TOTAL	**34.759.510.747**	**36.015.730.838**	**70.775.241.585**	**100%**

Adquisiciones a pequeñas, medianas y microempresas

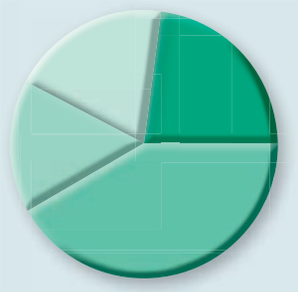
De acuerdo con los datos que se obtuvieron mediante consulta a la Dirección de Compras Públicas, más del 50% de las compras durante el año 2011 correspondieron a medianas, pequeñas y microempresas, lo que demuestra la posibilidad cierta de estas, de participar y adjudicarse los

procesos de compra, convirtiéndose dichas adquisiciones en un factor que incentiva su existencia y sostenimiento, al tener oportunidades de participar en un mercado abierto y transparente.

Monto USD y cantidad de órdenes de compra por fecha, envío de orden de compra por proveedor y tamaño por comprador



Monto USD - 2011



Cantidad Órdenes de Compra - 2011

- Ejército de Chile Grande
- Ejército de Chile Mediana
- Ejército de Chile Micro
- Ejército de Chile Pequeña
- Ejército de Chile Sin Dato

TIPO DE EMPRESA	DISTRIBUCIÓN POR MONTOS INVERTIDOS	DISTRIBUCIÓN POR NÚMERO DE O/C
Grande	48,0%	42,6%
Mediana	16,0%	18,4%
Pequeña	18,5%	17,0%
Micro	17,5%	22,0%

Cuadro comparativo del porcentaje de adquisiciones a pequeñas, medianas y microempresas

AÑO	POR O/C	POR MONTO
2008	43,5%	43,1%
2009	43,5%	42,,4%
2010	56,5%*	56,0%*
2011	57,4%	52,0%

* Existe un aumento en relación con los años anteriores porque en esta cifra se incluye la microempresa junto con las pymes.

SISTEMA DE RECLAMOS

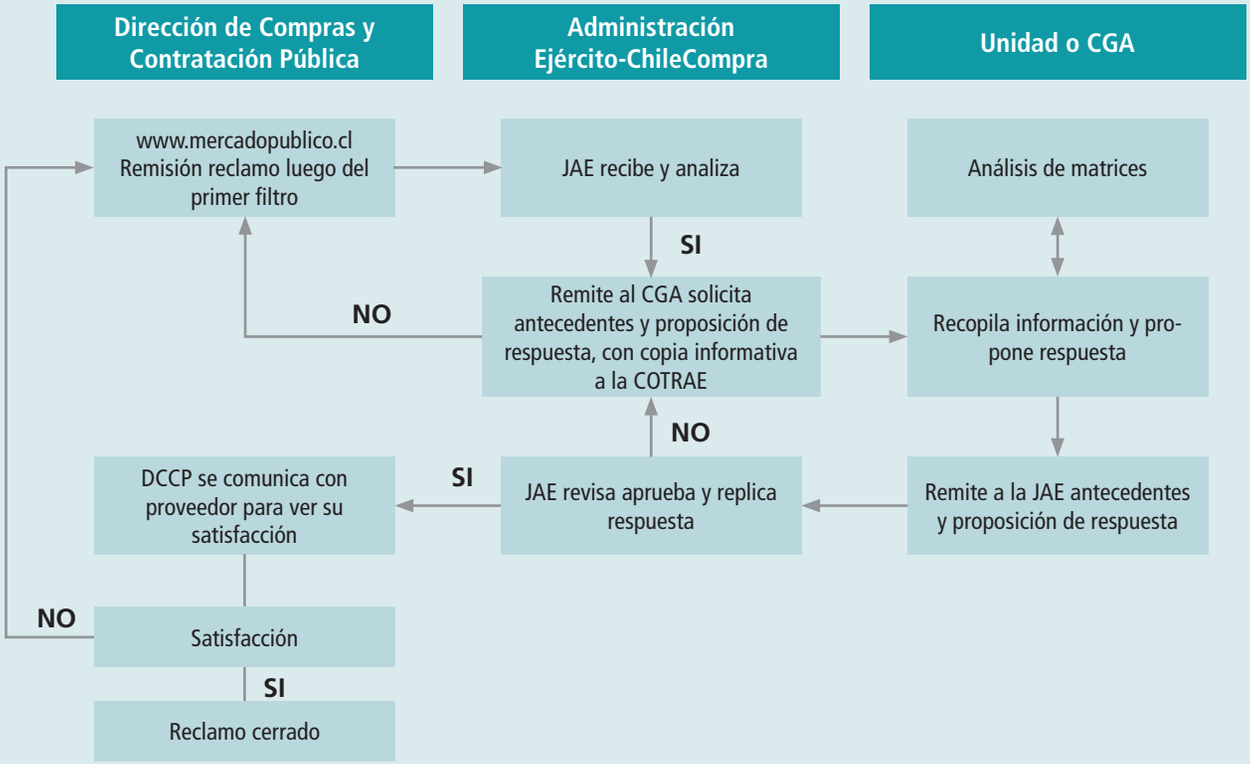
Por otra parte, el portal entrega una herramienta de control con la plataforma de probidad activa a través de los indicadores de gestión. Uno de ellos está relacionado con reclamos recibidos de proveedores participantes en los múltiples procesos de compras que realizan las unidades en todo el país.

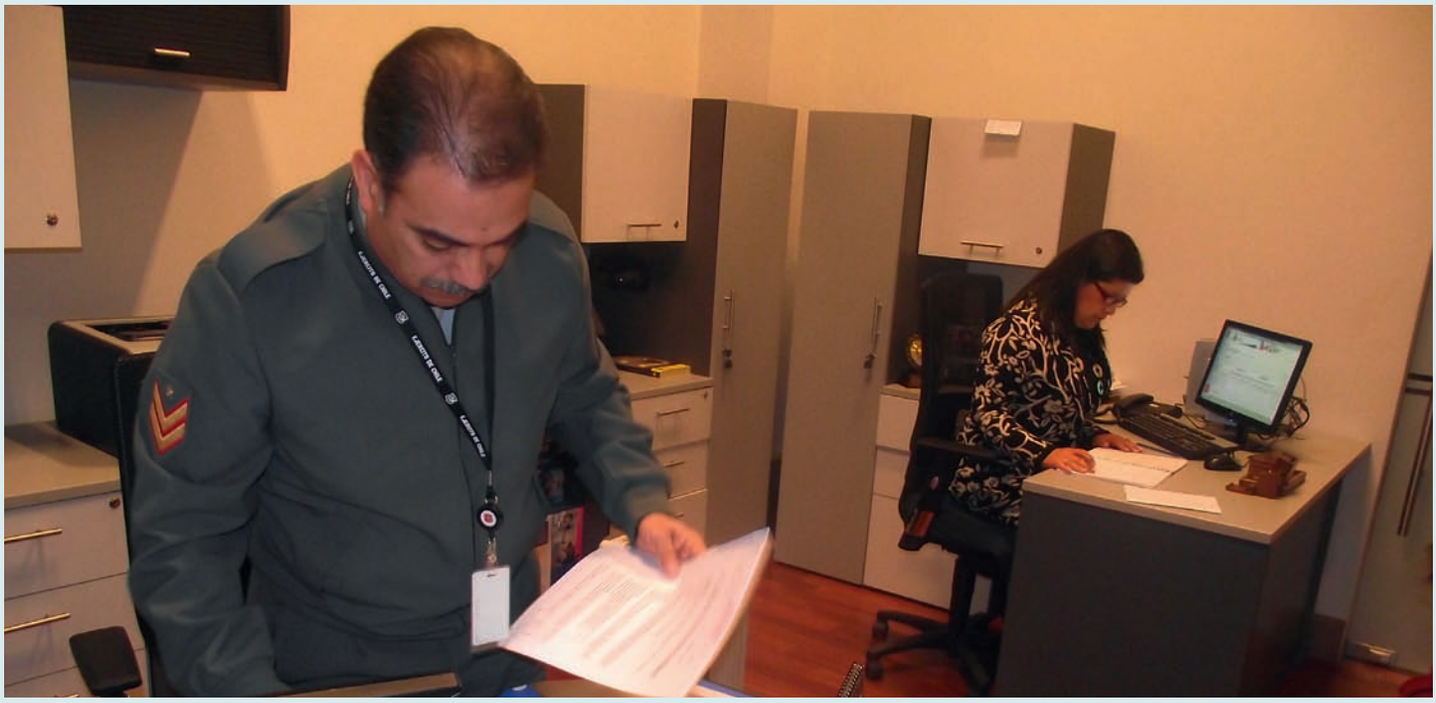
Gestión de reclamos es un indicador público al que también pueden acceder otras organizaciones o particulares, permitiendo identificar, entre otros aspectos: el servicio o institución, estado en que se encuentra y, básicamente, el motivo del reclamo; por lo tanto, es la vitrina permanente que señala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

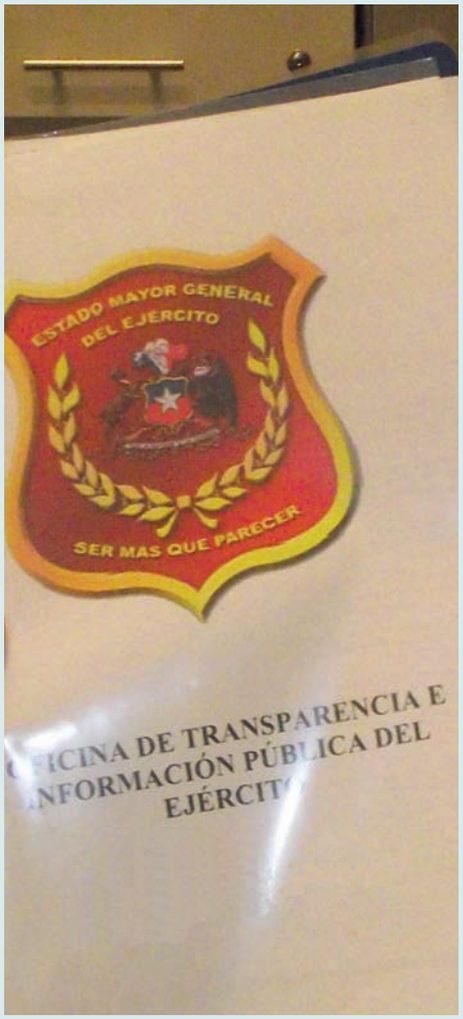
La reclamación da a conocer el desacuerdo del proveedor con algún proceso, la que, luego de un exhaustivo análisis donde participan la unidad objeto del reclamo y la Administración Ejército-Chile-Compra, se resuelve si la reclamación procede o no. En el primer caso, es decir, si ha habido error de parte 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

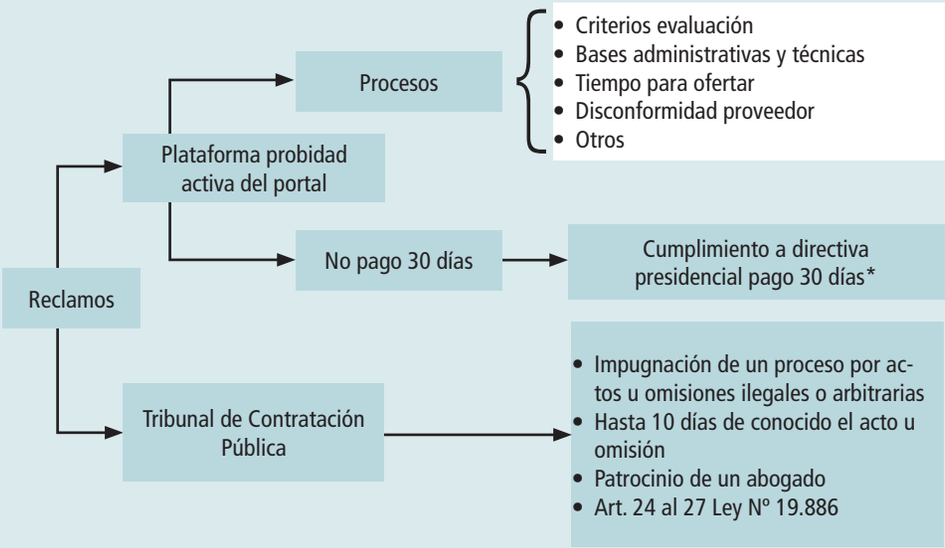






Para efectos de análisis y estudio los reclamos recibidos se dividen en dos tipos:

Tipos de reclamos

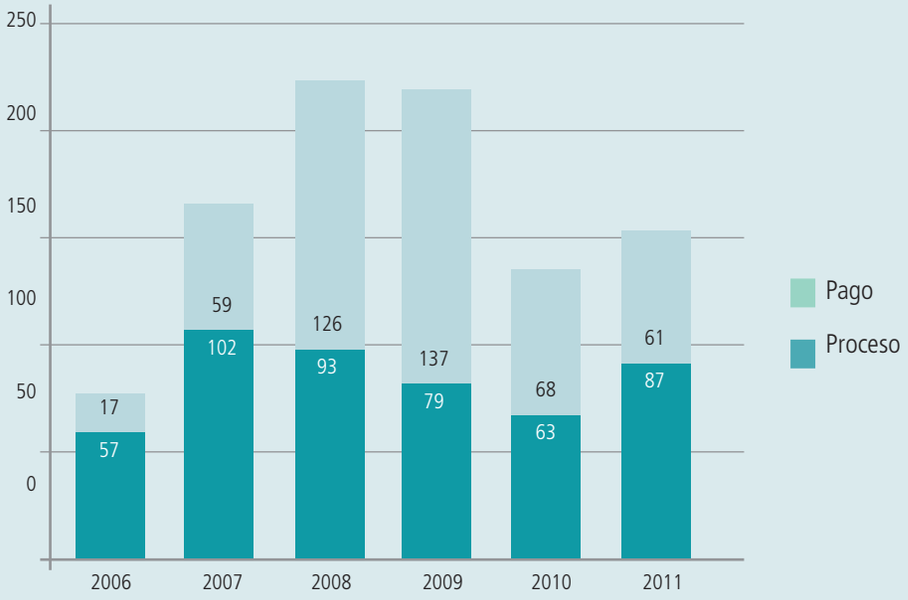


* Oficio Circular Nº 23 del ministro de Hacienda, de 13 de abril de 2006.

Resumen de reclamos anuales vs. transacciones realizadas

Como consecuencia de los procesos realizados, se presentaron por el portal 148 reclamos a la institución, representando 0,18% sobre el total de órdenes emitidas. De los reclamos efectuados, 61 de ellos corresponden al "no pago de la factura dentro de los plazos establecidos" (30 días según mandato presidencial) y 87 corresponden a problemas derivados de las bases de licitación o de las adjudicaciones de estas.

AÑO	TIPO	RECLAMOS	TOTAL	O/C	%
2007	Proceso	102	161	74.542	0,22
	Pago	59			
2008	Proceso	93	219	84.321	0,26
	Pago	126			
2009	Proceso	79	216	90.379	0,24
	Pago	137			
2010	Proceso	63	131	93.880	0,14
	Pago	68			
2011	Proceso	87	148	84.106	0,18
	Pago	61			
O/C: Órdenes de compras			875	427.228	0,21



Proceso de acreditación de usuarios compradores

Según lo establece el reglamento de la Ley de Compras 19.886, en su artículo 5° bis, para poder operar en el sistema de ChileCompra, se debe estar acreditado en los diferentes perfiles establecidos: "operador", "supervisor", "abogado", "auditor" y "administrador". Para cada uno de estos perfiles se le asignan las competencias correspondientes que hacen que el portal pueda funcionar de acuerdo con las previsiones establecidas. El estado general de los usuarios para la acreditación de competencias año 2011 a nivel institucional, fue el siguiente:

ESTADO DE USUARIOS DEL EJÉRCITO	N° DE USUARIOS
Acreditación vencida, no dieron o reprobaron prueba en el mes de octubre 2011, se bloqueó acceso a Mercado Público (MP) el 16 de febrero de 2012.	35
Acreditados y aprobados durante el año 2011, mantienen su acceso a MP, hasta el 2013.	200
Acreditado durante el año 2010, mantiene su acceso a MP. Debe acreditar el 2012, pues vence período de dos años de vigencia.	217
Debe Acreditar el 2012, usuarios nuevos con más de 6 meses de antigüedad en el portal, creados después del 1 de noviembre de 2011.	103
Administrador, mantiene su acceso a MP (acreditado) hasta 2013.	1
Mantiene bloqueo acceso a MP. Debe acreditar para recuperar su clave. Personal bloqueado durante el 2011, que no rindió examen o lo volvió a reprobar.	2
Usuario sin acreditación, se bloqueó su acceso a MP el 16 de febrero de 2012, quienes tienen más de 6 meses creados antes del 1 de noviembre de 2011 y no dieron prueba en el mes de octubre.	61
TOTAL	**619**

Por otra parte, cabe señalar que en las bases de licitación se exige a todos los participantes en las propuestas, sean estas canceladas con recursos presupuestarios, FORA o por la Ley Reservada del Cobre, que presenten entre otros documentos, una declaración jurada que exprese que no tienen deudas previsionales ni de sueldos con sus empleados. De no cumplir este requisito, no se pueden adjudicar la propuesta. Este procedimiento se aplica en todas las licitaciones desde enero de 2008.

CONTROL INSTITUCIONAL

La Contraloría del Ejército (COTRAE), organismo asesor del Comandante en Jefe del Ejército, en cumplimiento de su misión de ejercer el control superior de la gestión, administración y legalidad de todos los recursos de la cobertura monetaria institucional, inspeccionó durante el año 2011 de acuerdo al calendario de inspecciones programadas, las unidades que se detallan.

Las inspecciones están enfocadas a efectuar una revisión 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 2011		
FECHA		UNIDADES INSPECCIONADAS
DESDE	HASTA	
ENE	FEB	Revisión y opinión del Balance Consolidado del Ejército año 2010.
3.MAR	25.MAR	III División del Ejército; Cuartel General; Regimiento Reforzado Nº 7 "Chacabuco"; Regimiento Reforzado Nº 9 "Arauco"; Regimiento Reforzado Nº 17 "Los Ángeles"; Regimiento de Infantería Nº 8 "Tucapel"; Regimiento de Infantería Nº 9 "Chillán"; Regimiento de Caballería Blindada Nº 3 "Húsares"; Regimiento de Telecomunicaciones Nº 4 "Membrillar"; Regimiento de Infantería Nº 12 "Sangra"; Regimiento de Artillería Nº 2 "Maturana"; Regimiento Logístico Nº 3 "Victoria"; Comandancia Guarnición "Valdivia".
7.MAR	25.MAR	Centro Clínico Militar Valdivia
11.ABR	29.ABR	Comando de Apoyo a la Fuerza; Cuartel General del CAF; División Logística; Cuartel General de la División Logística; Regimiento Logístico Nº 1 "Bellavista"; Regimiento Logístico Nº 2 "Arsenales de Guerra"; Dirección General de Fomento Equino y Remonta; División de Mantenimiento; Cuartel General de la División Mantenimiento; Regimiento Logístico Nº 3 "Limache"; Jefatura de Adquisiciones del Ejército; Jefatura de Sanidad Militar del Ejército.
9.MAY	27.MAY	II División de Ejército; Cuartel General; Regimiento de Infantería Nº 1 "Buin"; Regimiento de Infantería Nº 2 "Maipo"; Regimiento Reforzado Nº 3 "Yungay"; Regimiento de Infantería Nº 16 "Talca"; Regimiento de Infantería Nº 19 "Colchagua"; Regimiento de Infantería Nº 21 "Coquimbo".
6.JUN	19.JUN	Hospital Militar de Santiago
18.JUL	27.JUL	Estado Mayor General del Ejército; Jefatura del Estado Mayor General del Ejército; Dirección de Logística del Ejército; Dirección de Inteligencia del Ejército; Comando de Personal; Dirección de Finanzas del Ejército; Dirección de Sanidad del Ejército.
16.AGO	19.AGO	Brigada de Operaciones Especiales.
22.AGO	26.AGO	Misión Militar de Chile en Estados Unidos.
29.AGO	2.SEPT	Comando de Telecomunicaciones del Ejército.

INSPECCIONES DE LA COTRAE AÑO 2011		
FECHA		UNIDADES INSPECCIONADAS
DESDE	HASTA	
26.SEPT	14.OCT	Comando de Educación y Doctrina del Ejército.
24.OCT	28.OCT	Agregaduría Militar de Chile en España.
27.OCT	28.OCT	Comando de Personal.
7.NOV	18.NOV	IV División de Ejército; Cuartel General; Regimiento Reforzado Nº 14 "Aysén"; Regimiento de Artillería Nº 8 "San Carlos de Ancud"; Regimiento de Ingenieros Nº 8 "Chiloé"; Compañía Logística Divisionaria Nº 4 "Coyhaique"; Criadero Militar "Las Bandurrias"; Centro Clínico Militar "Coyhaique".
28.NOV	2.DIC	Comando de Operaciones Terrestres; Centro Clínico Militar de Concepción.
6.DIC	7.DIC	Comando General del Personal.
11.DIC	17.DIC	Departamento Antártico del Ejército.
11.DIC	17.DIC	Desminado.

Las principales novedades detectadas durante las fiscalizaciones de la Contraloría del Ejército, a las distintas unidades del país, conforme al Programa de Inspecciones año 2011 detallado en el presente informe, se relacionaron con errores derivados de la incorrecta aplicación o equivocada interpretación de la normativa vigente, produciéndose errores de carácter administrativo los que fueron solucionados en el mediato y mediano plazo.

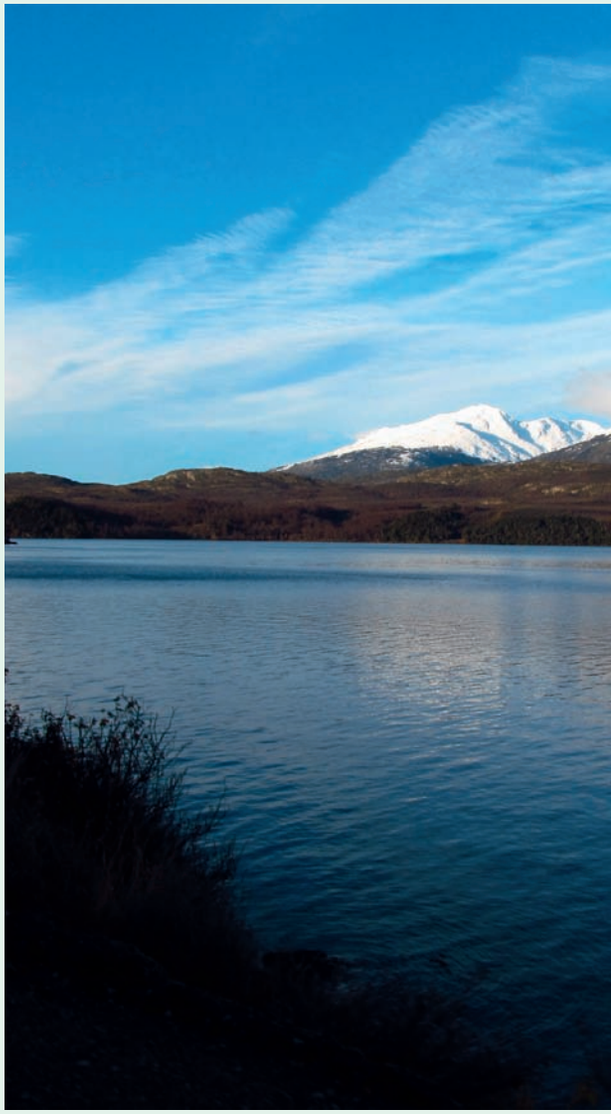
Por otra parte, cabe hacer presente que el año 2011 la institución fue también objeto de fiscalizaciones por parte de la Contraloría General de la República, organismo superior de control que formuló sus observaciones y se tomaron las medidas tendientes a dar curso a su normalización y también a dar respuestas a dicho organismo de la adopción de las diferentes acciones para su solución final.

INVESTIGACIONES SUMARIAS ADMINISTRATIVAS ORDENADAS INSTRUIR EN EL AÑO 2011 POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
1. ISAs dispuestas por la CGR = 09
2. ISAs instruidas por la CGR = 02
3. ISAs dispuestas por el Ejército como consecuencia de auditorías efectuadas por la CGR = 05
4. ISAs dispuestas por el Ejército como consecuencia de requerimientos de información de la CGR = 08

IV

El Ejército y el Medioambiente

El Ejército y el Medioambiente



Cada día, la temática ambiental adquiere mayor relevancia a nivel nacional e internacional, ya que de esta depende el futuro de las siguientes generaciones. En este ámbito, el Estado de Chile ha venido construyendo los marcos normativos pertinentes, generando políticas orientadas principalmente a la conservación y preservación de los recursos naturales, la minimización en la generación de residuos contaminantes y a la protección de la biodiversidad entre otras materias.

En este contexto, el Ejército comprometido con la Responsabilidad Social, promueve la protección del medioambiente y las buenas prácticas, asegurando el cuidado de los recursos naturales, el mejoramiento continuo y el desarrollo sustentable, en función de la normativa ambiental vigente y a los compromisos adquiridos voluntariamente. Consciente de que las diversas actividades que debe desarrollar para el cumplimiento de su misión a lo largo del territorio nacional revisten un impacto directo e indirecto en el medio, la institución busca crear conciencia y educación respecto de este tema, de tal forma de eliminar, atenuar y/o compensar los efectos negativos, cooperando activamente a la protección del medioambiente.

Es así como el Ejército trabaja día a día para mejorar sus prácticas ambientales, bajo el concepto de gradualidad, teniendo la certeza que en este ámbito de acción, aún hay un amplio camino que recorrer.

Cabe señalar asimismo, que la actuación institucional en relación al medioambiente se orienta por el estricto cumplimiento de la ley, y se enmarca en diversas orientaciones y reglamentos institucionales, tales como:

- La Política de Medioambiente del Ejército.
- Reglamento RA (P) Nº 109 de Medioambiente.
- Manual de Manejo de Residuos Sólidos, 2004.
- Cartilla de Sustancias y Residuos Peligrosos, 2010.

ENERGÍA

La institución, orientada hacia la eficiencia energética, promueve la educación ambiental en el empleo de la energía, impulsa el ahorro por consumo, aumenta la eficiencia en el uso e implementación de energías limpias, y elabora auditorías especializadas con el objeto de mejorar los sistemas de gestión energética.

Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias

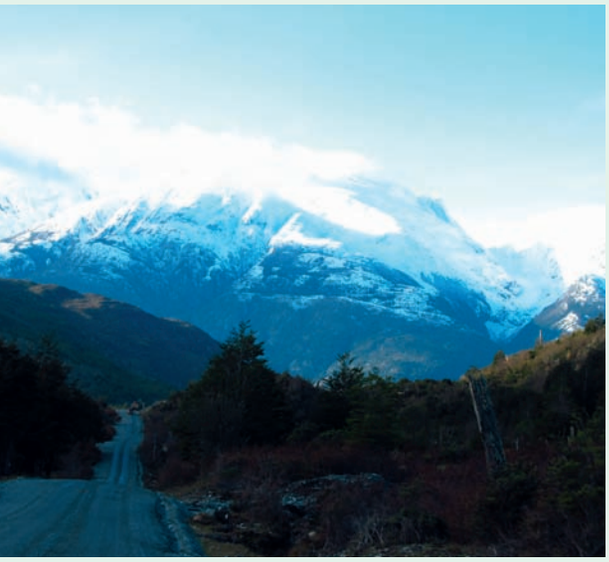
AÑO 2011	
FUENTES PRIMARIAS	**CANTIDADES**
Gas Natural	148.965 kg
Gas licuado granel	804.156 kg
Petróleo	3.800.786 l
Gasolina	737.335 l

Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias

TIPO	NORTE	CENTRO	SUR	TOTAL
Electricidad (Kw/h)	7.557.353	32.972.362	6.246.489	**46.776.204
Refrigeración (Kw/h)	26.364	1.297.648	S/I	1.324.012
Calefacción (Kw/h)	0	3.418.710	100.024	3.518.734
*Gas Licuado (Kg)	0	148	161.198	161.346
*Gas Natural (Kg)	2.698	729.251	491.591	1.223.540
Carbón (Kg)	0	6.000	400	6.400

* Factor de Conversión 1m^3 equivale a 1.964 kg y 1 litro equivale a 0,001964 kg.

** Las variaciones que puedan existir con años anteriores se debe a que la forma de medición está siendo más exhaustiva y mediante métodos estandarizados.



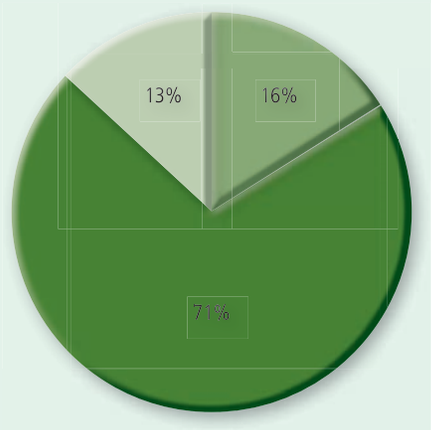
Zonas Norte: XV-I-II-III-IV
Zona Centro: V-RM-VI-VII-VIII
Zona Sur: IX-XIV-X-XI-XII

El consumo nacional de energía eléctrica el año 2011 fue de 61.973.000.000 Kw/h y el consumo del Ejército –de ese total– representa el 0,076%.

El consumo de gas natural el año 2011 de la institución equivale al 0,000059%, el consumo de gas licuado representa el 0,042% y el consumo del combustible (incluyendo el petróleo y la gasolina) es el 0,032%, del consumo nacional.

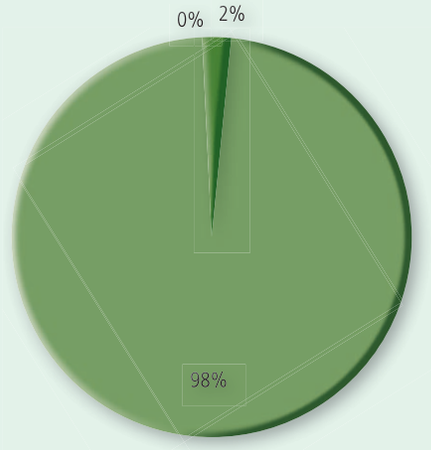
TIPO	NORTE	CENTRO	SUR
Electricidad (Kw/h)	7.557.353	32.972.362	6.246.489

Electricidad



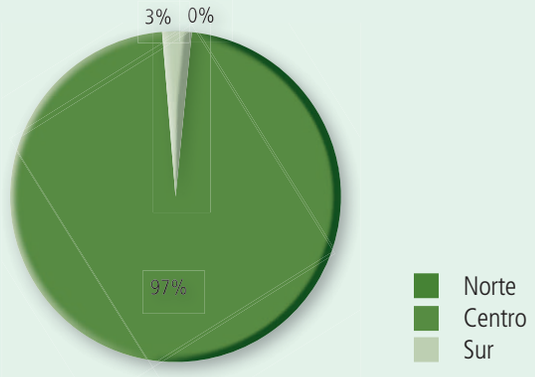
TIPO	NORTE	CENTRO	SUR
Refrigeración (Kw/h)	26.364	1.297.648	S. I.

Refrigeración



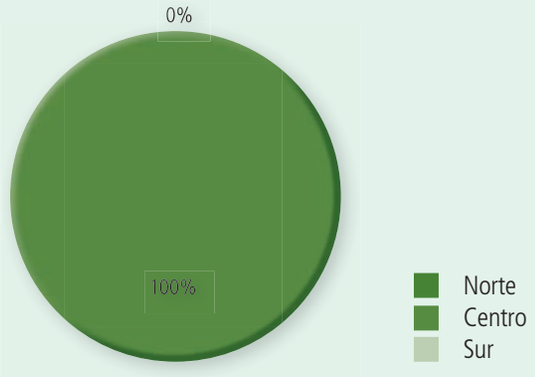
TIPO	NORTE	CENTRO	SUR
Calefacción (Kw/h)	0	3.418.710	100.024

Calefacción



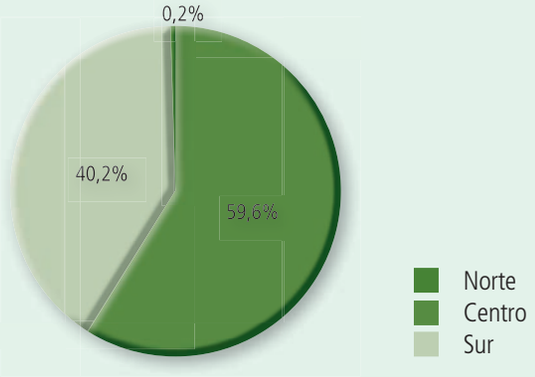
TIPO	NORTE	CENTRO	SUR
*Gas licuado (kg)	0	148	161.198

*Gas licuado

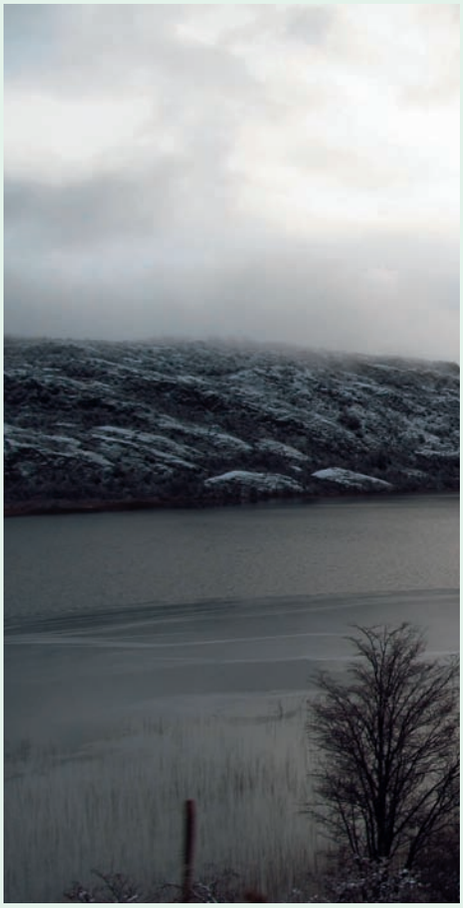


TIPO	NORTE	CENTRO	SUR
*Gas natural (kg)	2.698	729.251	491.591

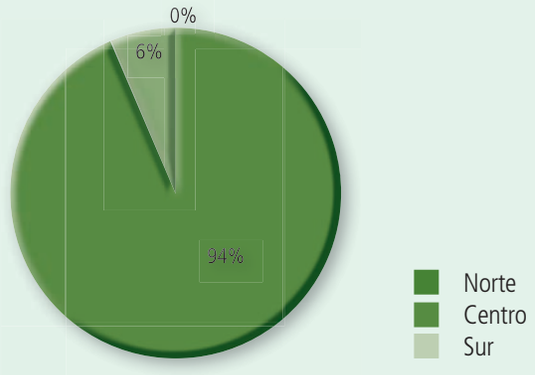
*Gas natural



TIPO	NORTE	CENTRO	SUR
Carbón (kg)	0	6.000	400



Carbón



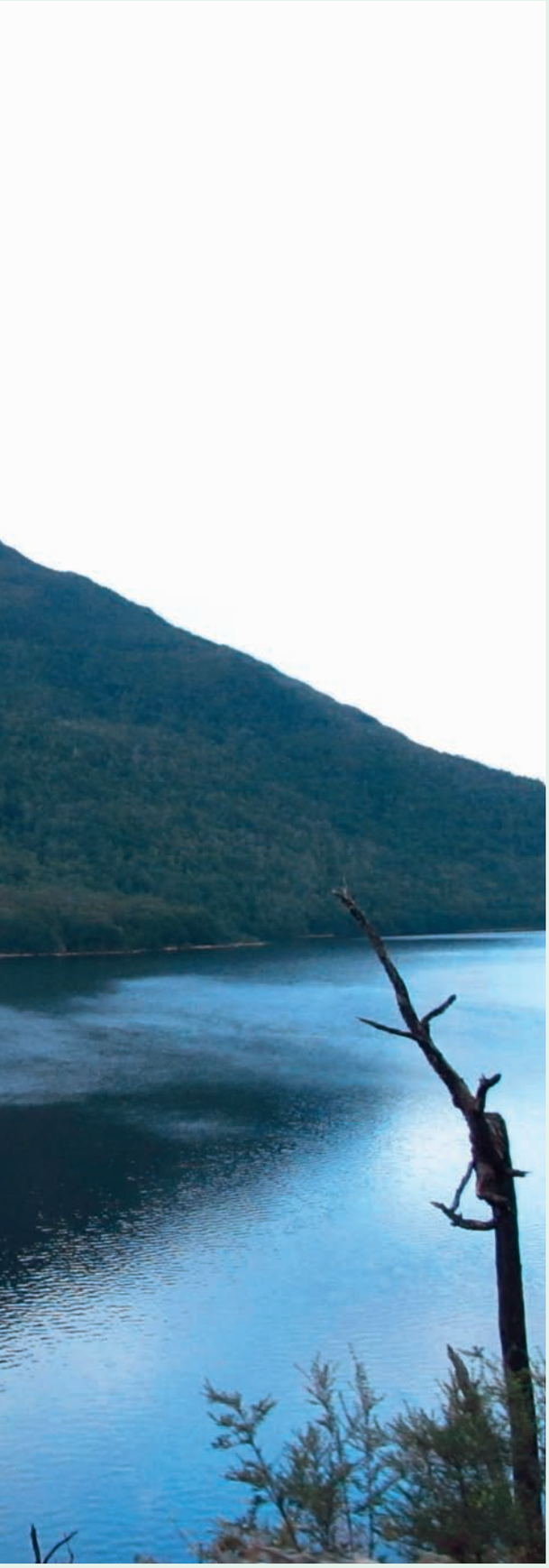
Se puede evidenciar que el mayor consumo de energía indirecta, dependiendo de la fuente, se presenta en las unidades que se encuentran en la zona centro, lo que se explica debido a que en esta zona se concentra la mayor cantidad de personal y de unidades militares.

Ahorro de energía

En este ámbito, con el propósito de contribuir a la generación de energías limpias y renovables, se inició el desarrollo e implementación de proyectos tendientes a utilizar la energía solar en algunas unidades de la institución. Tales como:

AHORRO DE ENERGÍA DEBIDO A LA CONSERVACIÓN Y A MEJORAS EN LA EFICIENCIA						
AÑO	UNIDAD	NOMBRE DEL PROYECTO	TIPO DE ERNC	TECNOLOGÍA DISEÑADA	BENEFICIARIO	CONSUMO
2011	Centro Recreacional Quilimarí	Energía renovable no convencional	Solar	Paneles fotovoltaicos	270 Usuarios	*140 Kw/h
2011	RI N° 12 "Sangra"	Calentador solar de agua	Solar	Placas fotovoltaicas	53 SLCs	*30 Kw/h

*Promedio anual de consumo



INICIATIVAS PARA REDUCIR EL CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA

En el año 2011, se tomaron las siguientes medidas para optimizar el uso de energía:

- Se amplió la difusión de la política del gobierno en cuanto al ahorro y eficiencia energética, enviando a todas las unidades militares las recomendaciones de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y disponiendo "medidas de eficiencia energética", por parte del Comandante en Jefe del Ejército.
- Se invirtió en el mantenimiento de la infraestructura eléctrica para aumentar su eficiencia. Se detalla en el cuadro "Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia".
- En la actualidad, la plataforma computacional con que cuenta la institución mantiene activados los modos de ahorro de energía, para lograr la reducción del consumo energético, estableciendo los modos de operación "sleep" y "stand by".
- Se priorizó la iluminación natural en dependencias cerradas por sobre la artificial, dependiendo de las condiciones climáticas y en especial en zonas que la luz solar en invierno tiene una reducción importante.

Agua

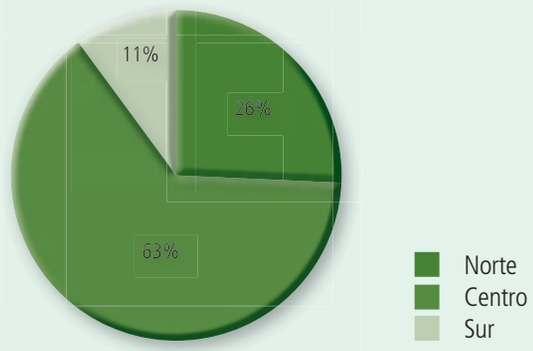
Considerando la importancia de los recursos hídricos para el desarrollo nacional, el Ejército fomenta su uso responsable en los procesos institucionales, a través del ahorro de su consumo, la educación, el reciclaje y la reutilización siempre que sea posible.

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, han construido y operan sus propios sistemas de captación y distribución de agua para el consumo humano, la que es debidamente tratada antes de ser devuelta al medio.

Captación total de agua por fuentes:

CONSUMOS TOTALES	NORTE	CENTRO	SUR	TOTAL
Consumo de agua (m^3)	2.475.134	5.863.591	1.029.758	9.368.483

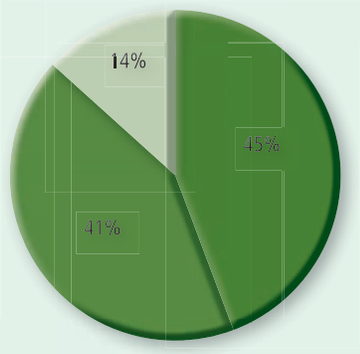
Consumo de Agua



** Las variaciones que puedan existir con años anteriores, se debe a que la forma de medición está siendo más exhaustiva y mediante métodos estandarizados.

TIPO DE CAPTACIÓN DE AGUA	CANTIDAD M³
Pozo	4.181.824
Agua Potable	3.830.324
Otros	1.356.335

Cantidad



El consumo total del país el año 2011, de acuerdo a los datos de la SISS, fue de 1.028.097.628 m³. Con respecto a este, el consumo del Ejército representa 0,91% del consumo nacional de este año.

Cabe señalar que aún existen unidades militares que no reciben servidumbre de agua y que aún no poseen medidores, por lo que no se tienen registros medidos de sus consumos. Un ejemplo de lo anterior lo constituyen las siguientes unidades:

UNIDAD MILITAR	FUENTE DE CONSUMO
Predio "El Culenar"	Noria
4ta BRIACO "Chorrillos"	Río Chacabuco
Escuela Montaña	Canal La Polvareda
Criadero Militar "Las Bandurrias"	Laguna Baguales

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 la CONAF.

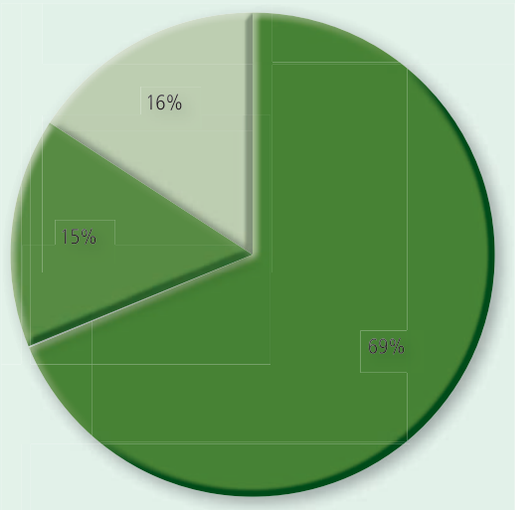
De acuerdo con lo anterior, aquellos predios o terrenos militares que se encuentran en estas zonas protegidas, poseen los procedimientos y planes de manejo respectivos para cumplir con la legislación vigente en estas materias.

Espacios naturales protegidos y de áreas de alta biodiversidad no protegidas

ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS, UBICADOS DENTRO DE ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS Y DE ALTA BIODIVERSIDAD NO PROTEGIDOS

ZONA	ÁREA (KM^2)
Norte	5.883,92
Centro	1.288,04
Sur	1.365,75
TOTAL	**8.537,71**

Hectáreas de Espacios Naturales Protegidos



Norte
Centro
Sur

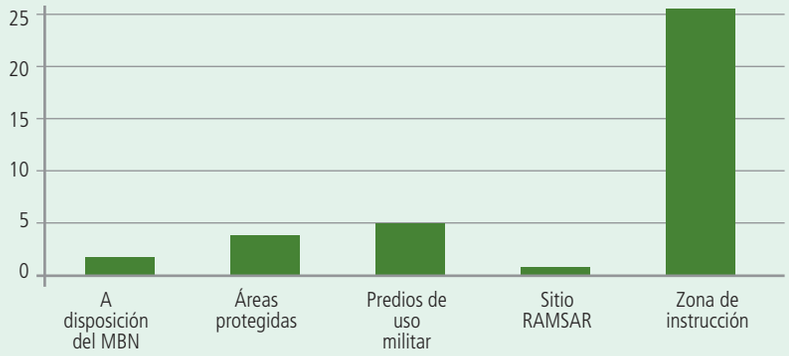
TERRENOS DEL EJÉRCITO EN ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS			
UBICACIÓN	**IDENTIFICACIÓN DEL PREDIO**	**SUPERFICIE**	**DESTINO**
XV Región de Arica y Parinacota	Predio "Quebrada Mal Paso", Cuevas de Anzota.	129,1 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Pampa Chaca y Camarones", caleta Vítor.	1.057,85 km^2	Zona de instrucción
	Huamachuco	S/I	Predio de uso militar
II Región de Antofagasta	Predio "Laguna Legía", considerado Reserva Nacional por la presencia de humedales.	378,89 km^2	Predio de uso militar
	Predio "Toconao", Calama, Aguas Calientes IV.	8,43 km^2	Sitio RAMSAR
	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.	4.036,59 km^2	Predio de uso militar
III Región de Atacama	Predio "Laguna del Negro Francisco", área incluida en el Parque Nacional Tres Cruces.	273,05 km^2	Predio de uso militar
	Predio "Laguna Verde", Copiapó.	1,8 ha	Área protegida
V Región de Valparaíso	Predio "Laguna Verde", acantilados Federico Santa María. Santuario de la Naturaleza.	0,2 ha	Área protegida
	Predio "Hijuela Séptima de Bucalemu", Lote A5	20,8 ha	Zona de instrucción
XIII Región Metropolitana	Predio "Casas Viejas de Chena", ladera del cerro Chena.	4,50 km^2	Área protegida
	Predio "Lo Aguirre", comuna Pudahuel, "Área de Preservación Ecológica".	694 km^2	Área protegida
	Predio Hacienda "Río Colorado", comuna de San José de Maipo.	1.117,52 km^2	Zona de instrucción
VIII Región del Biobío	Predio "Termas de Chillán", corredor Biológico Nevados de Chillán-Laguna del Laja.	6,9 ha	Zona de instrucción
	Predio Militar "Quilmo"	3,80 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Los Barros", refugio Mariscal.	5,4 ha	Zona de instrucción
	Predio "Refugio La Cortina", faldeo volcán Antuco.	13,0 ha	Zona de instrucción
	Predio "Potrero Lo Aguirre".	131,94 km^2	Zona de instrucción
	Predio "El Culenar".	22,88 km^2	Zona de instrucción

TERRENOS DEL EJÉRCITO EN ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS			
UBICACIÓN	**IDENTIFICACIÓN DEL PREDIO**	**SUPERFICIE**	**DESTINO**
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.	2,26 km^2	Predio de uso militar
	Los predios "Canchas de Sky Nº 4 y 5, volcán Llaima", dentro del Parque Nacional Conguillío.	31,5 ha	Zona de instrucción
	Predio "Refugio Hijuela Nº 17, Alto Biobío".	5,0 ha	Zona de instrucción
X Región de Los Lagos	Predio "Choshuenco".	2,0 ha	Zona de instrucción
	Predio "Llancahue".	3,28 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Antillanca".	3,0 ha	Zona de instrucción
	Predio "Santa Lucía".	45,5 ha	Zona de instrucción
	Predio "Valle El Frío".	1,3 km^2	Zona de instrucción
XI Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Predio "Isla Melchor".	438,44 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Isla Traiguén".	428,18 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Río Claro cerro del Diablo".	352,97 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Estancia El Baker".	31,30 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Fiordo Ciego".	31,87 km^2	A disposición del Ministerio de Bienes Nacionales.
	Predio "Puerto Yungay".	24,05 km^2	A disposición del Ministerio de Bienes Nacionales.
XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	Predio "Cuartel Nº 3 Las Mercedes".	17,14 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Lote 102"	15,60 km^2	Zona de instrucción
	Predio "Lote 159".	18,5 km^2	Zona de instrucción

TERRENOS DEL EJÉRCITO EN ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS	
TIPO	**CANTIDAD**
A disposición del Ministerio de Bienes Nacionales	2
Áreas protegidas	4
Predios de uso militar	5
Sitio RAMSAR*	1
Zona de instrucción	24

(*): Chile ratificó la convención relativa a los humedales, conocida como Convención Ramsar, en septiembre de 1980. Actualmente, el país cuenta con 9 humedales de importancia internacional (Sitios Ramsar), cubriendo un total de 160.154 hectáreas.

Terrenos del Ejército en espacios naturales protegidos



Impactos significativos en la biodiversidad

Conscientes del impacto que su quehacer puede causar en el medioambiente, las unidades del Ejército desplegadas a lo largo del 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 los que se encuentran insertas.

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

- ✓ Educación ambiental al personal de planta y soldados conscriptos, en lo referido al cuidado de la flora y fauna del predio o lugar de instrucción.
- ✓ Prohibición de 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 o, 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.

Asimismo, se está implementando el "uso racional" de un campo de tiro de artillería de la zona central que –por sus condiciones geográficas– permite un lugar de práctica adecuado, reduciendo el riesgo de incendios forestales y favoreciendo la protección directa sobre el bosque nativo que existe en el área. Para ello se cuenta con la asesoría de la CONAF, asegurando de esta forma, sectores que cuentan con ciprés de cordillera, roble maulino, quillay y espino y a la fauna de la zona, mediante el empleo responsable de los sectores de instrucción.

Por otro lado, se está en proceso de elaboración en distintos predios del ordenamiento territorial, como por ejemplo: Río Colorado en la RM y la V DE ubicada en la XII Región, que consideran una serie de estudios en terreno y recopilación de antecedentes relacionados con el empleo sustentable del patrimonio del Ejército, que satisfaga, desde el punto de vista ambiental y uso militar, la adecuada protección de la biodiversidad y de los ecosistemas existentes en los predios con el ejercicio militar.

Hábitat protegidos o restaurados

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

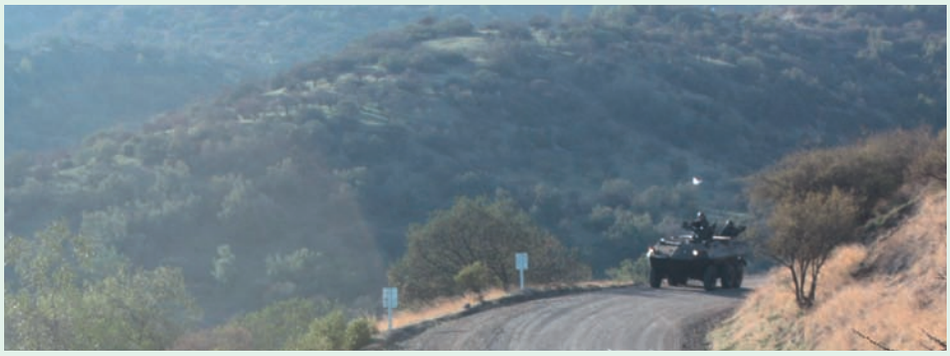
La institución posee actualmente en vigencia cuatro convenios de cooperación, que tienen relación con la protección/recuperación de la biodiversidad de predios y cuarteles militares como mecanismo de protección: Servicio Agrícola Ganadero (SAG), Ministerio de Medio Ambiente, Corporación Nacional Forestal (CONAF RM) y convenio de cooperación con la Universidad Mayor.

Como resultado del convenio firmado con el SAG, se puede señalar la implementación del proyecto "Santiago Andino", que busca preservar y proteger los ecosistemas productivos alto andinos de la Región Metropolitana, realizándose para ello una caracterización del territorio y –posteriormente– un Plan de Ordenamiento Territorial para cada uno de los actores involucrados. La institución participó en el proyecto, al incluir el predio militar "Hacienda Río Colorado", considerado como un sitio "Prioritario" en la Estrategia Regional de la Conservación de la Biodiversidad (Sitio N° 5 "Río Olivares, Río Colorado y Tupungato"). El predio representó el 50% del total de la superficie del proyecto.

A través de un convenio de cooperación con la Universidad Mayor, el año 2011 alumnos que realizaron sus prácticas profesionales, desarrollaron el diseño de un proyecto de restauración ambiental, en coordinación con la CONAF, el que permitirá proteger, preservar, conservar y mejorar la biodiversidad existente en el predio militar "Casas Viejas de Chena", que se encuentra considerado como un sitio "Prioritario N° 23 Cerro Chena", dentro de la Estrategia Regional de Conservación de la Biodiversidad. Asimismo se realizó el curso de monitores forestales, con lo que se ejecutó la primera etapa experimental de reforestación en dicho predio, con la plantación de 4.500 árboles. Ello permitió evaluar y seleccionar aquellas especies más propicias para el área, lo que permitirá implementar a futuro, el proyecto de restauración ambiental que se está diseñando para el lugar.

En el mes de abril de 2011, el Ejército suscribió un convenio con la CONAF, con el propósito de incrementar la forestación de sus unidades. El RLE Nº 1 "Bellavista", ubicado en la zona central, se constituyó como unidad piloto para la siembra de 210 especies como: ciprés, jacarandá, brachichito, quillay, pimiento, pelú y peumo, considerando que algunas de ellas se encuentran en peligro de extinción.

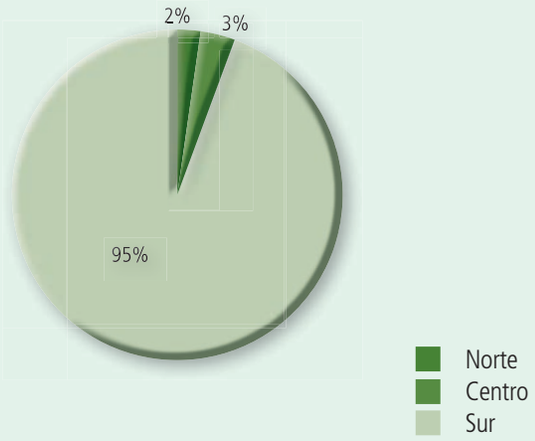
Otro ejemplo de esto es el criadero militar "Los Cóndores", que realiza una incorporación de rastrojos cerealeros, a fin de mejorar en forma paulatina la estructura del suelo empleado en el cultivo de avena forrajera, lo que mejora la capacidad de retener humedad y devuelve al suelo parte importante del potasio que es extraído por el cultivo.



Con respecto de la restauración, forestación y protección de los predios militares durante el año 2011, los resultados fueron los siguientes:

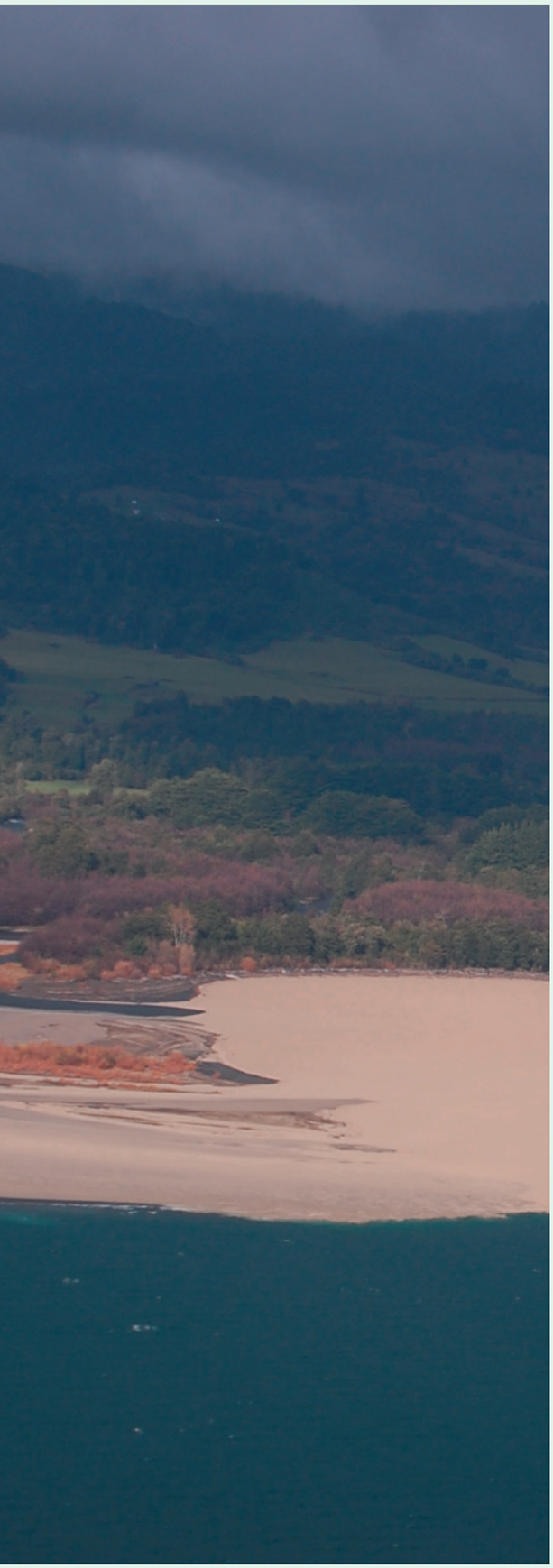
ZONA	CANTIDAD DE ÁRBOLES
Norte	885
Centro	2.010
Sur	57.375
TOTAL	**60.270**

Cantidad de Árboles



CONVENIOS Y/U OTROS	CANTIDAD DE ÁRBOLES
CONAF	59.435
Ilustre Municipalidad de La Serena	505
Proyecto de reforestación del gobierno	330
Proyecto de reforestación oasis del Tarapacá	S/I
TOTAL	**60.270**

De acuerdo al ya señalado convenio con la CONAF, se aportó el año 2011 con el 3,15% del total de las plantaciones que se proponen en el Proyecto "Arborízate" del año 2011.



GESTIÓN DE RESIDUOS

Vertidos totales de aguas residuales según su naturaleza y destino

En concordancia con las normas chilenas, en especial los D.S. Nº 609 y D.S. Nº 90 y el Reglamento Administrativo sobre Medioambiente del Ejército, se dispone que las aguas servidas de carácter doméstico sean conducidas al alcantarillado público o en su defecto, 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 las 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
Pozo Almonte, Iquique.	2ª Brigada Acorazada "Cazadores".	Laguna de estabilización de aguas servidas.
Río Blanco	Escuela de Montaña.	Lodos activos.
	Cuartel Nº 2 "Portillo".	Lodos activos.
Quillota	Escuela de Caballería Blindada.	Lodos activos.
Maipú	Escuela de Suboficiales.	Lodos activos.
Región Metropolitana	RLE Nº 2 "Arsenales de Guerra".	Lodos activos.
Peldehue	Brigada de Operaciones Especiales.	Laguna de estabilización de aguas servidas.
Osorno y Puerto Varas	Rgto. Reforzado Nº 9 "Arauco".	Lodos activados con digestores.
	Rgto. de Infantería Nº 12 "Sangra".	Lodos activos.
Coyhaique	Rgto. de Artillería Nº 8 "San Carlos de Ancud".	Lodos activos.
Puerto Natales	Rgto. Reforzado Nº 5 "Lanceros".	Lodos activos.

En las unidades militares también se construyen cámaras desgrasadoras que reciben las descargas de agua de los casinos y comedores de tropa, para evitar que la grasa y residuos orgánicos acumulados originen problemas de mal olor, producto de la degradación incompleta de los residuos líquidos producidos hacia el alcantarillado o los cauces receptores.

Especies desglosadas por su peligro de extinción ubicadas en predios militares

El Ejército tiene terrenos a lo largo del país y en diferentes tipos de zonas, lo que implica tener una convivencia constante con especies que se encuentran dentro del UICN (Unión Internacional

para la Conservación de la Naturaleza). Por ello se está tratando de identificar las especies que se encuentran protegidas dentro o cerca de sus predios, y en primera instancia se ha obtenido la siguiente información:

UNIDAD	ESPECIE	TIPO DE ESPECIE	TIPO DE PELIGRO
RR Nº 24 "Huamachuco"	Guanaco	Mamífero	En peligro
	Vicuña	Mamífero	En peligro
	Taruca	Mamífero	Rara
	Puma	Mamífero	Casi amenazada
	Zorro	Mamífero	Vulnerable
	Vizcacha	Mamífero	En peligro
	Perdiz Lela	Aves	Vulnerable
	Huairavillo	Aves	Rara
	Flamenco Chileno	Aves	Vulnerable
	Parina Grande	Aves	Vulnerable
	Tagua	Aves	Vulnerable
	Cóndor	Aves	Vulnerable
1ª BRIACO "Coraceros"	Zorro	Mamífero	Vulnerable
	Quique	Mamífero	Vulnerable
4ª BRIACO "Chorrillos"	Cauquén Colorado	Aves	En peligro
RI Nº 16 "Talca"	Zorro Chilla	Mamífero	Preocupación menor
	Chingue	Mamífero	Rara
	Zorro Colorado	Mamífero	Vulnerable
	Ratón Topo del Matorral	Mamífero	En peligro
	Cururo	Mamífero	En peligro
	Cóndor	Ave	Vulnerable
	Lagarto	Reptil	Insuficientemente conocida
	Chungungo	Mamífero	Vulnerable

Peso total de residuos generados según tipo y método de tratamiento

El Ejército en su gestión de mejorar los procedimientos del ciclo de vida de los residuos, ha establecido y difundido un Plan de Manejo de Residuos y la Cartilla de Sustancias y Residuos Peligrosos, los que consideran una serie de aspectos y procedimientos para su adecuado tratamiento, ello con la finalidad de gestionar los residuos con mínimo riesgo para la salud y el medioambiente, propiciar una visión integral y asegurar un desarrollo sustentable y eficiente.

El total de los residuos generados es muy variable, ya que dependiendo de la unidad militar y su función, es el tipo y cantidad de residuo que se genera y el tratamiento que se le realiza, por lo que existen desde residuos domiciliarios en unidades militares administrativas e industriales, de construcción en regimientos y residuos peligrosos en casi la totalidad de las unidades militares, es decir, se generan residuos No Peligrosos, Peligrosos y de construcción a nivel institucional.

Es importante señalar que los residuos producidos en las unidades militares son tratados de acuerdo a su naturaleza. En el caso de los residuos peligrosos (aceites, lubricantes usados y baterías, entre otros) se acopian en la unidad correspondiente.

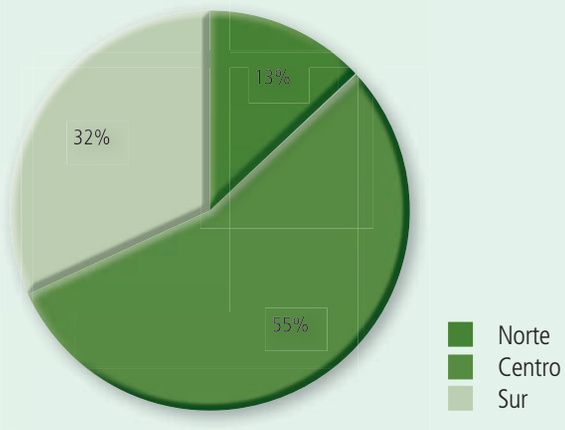
El retiro del aceite usado se realiza a través de la empresa Vía Limpia (Copec), en toda la institución y estos se declaran a través del Sistema de Declaración de Residuos Peligrosos (SIDREP) vía internet.

De acuerdo a un diagnóstico realizado el 2011, respecto a los residuos generados por cada una de las unidades de la institución, se obtuvieron los siguientes resultados:

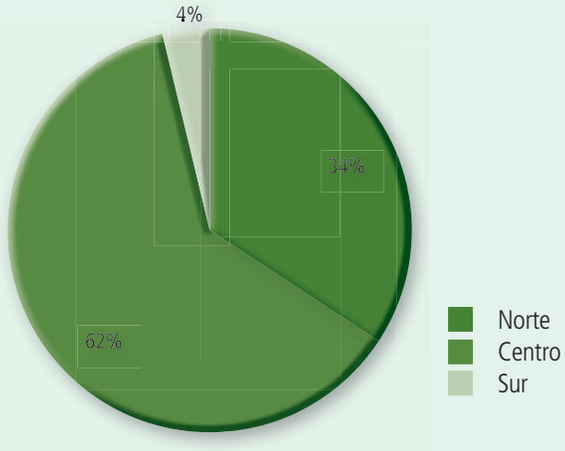
Generación de residuos no peligrosos 2011

RESIDUO SÓLIDO	NORTE (KG)	CENTRO (KG)	SUR (KG)
Orgánicos	1.749.576	7.327.578	4.272.948
Papeles y cartones	472.476	857.654	49.913
Plásticos	560.837	364.106	19.282
Tetrapack	54.693	200.676	15.570
Gomas y cueros	11.310	120.666	7.752
Textiles	97.846	38.228	3.440
Vidrios	75.562	235.459	8.386
Metales	82.406	55.974	6.128
Neumáticos	18.576	149.113	14.058

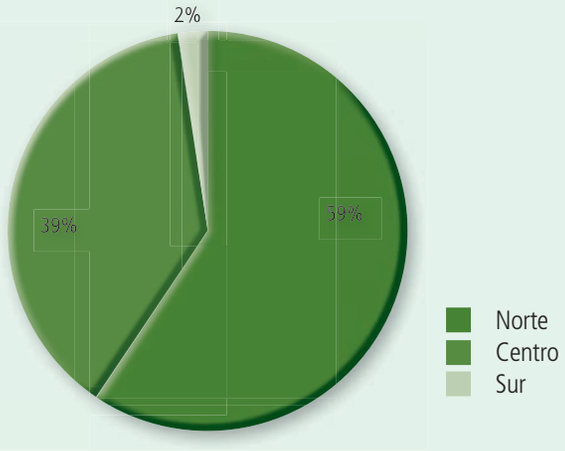
Residuos Orgánicos



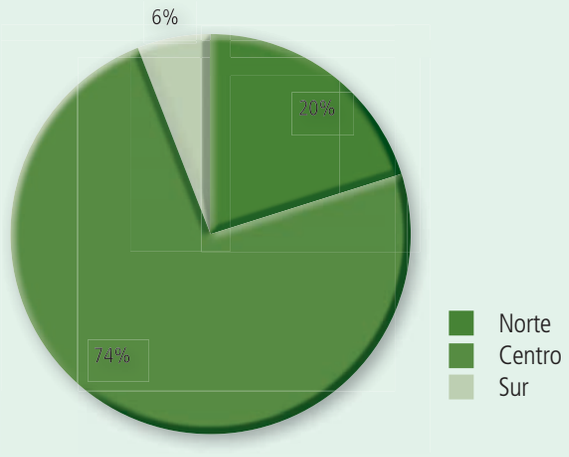
Papeles y Cartones



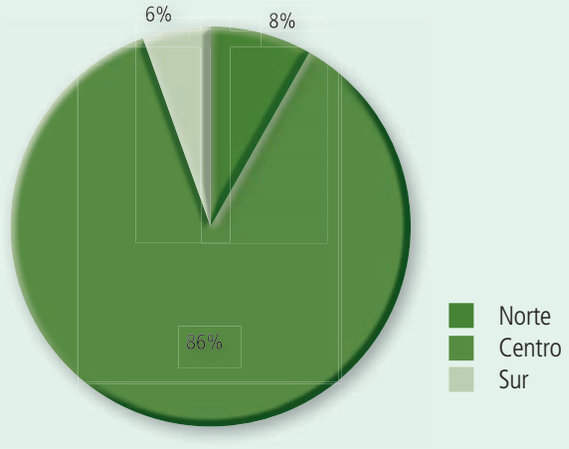
Plásticos



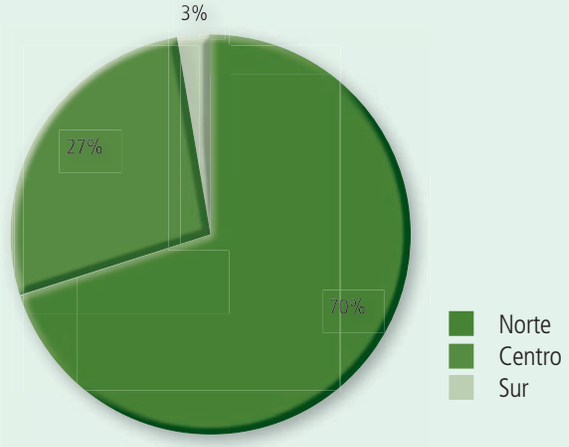
Tetrapack



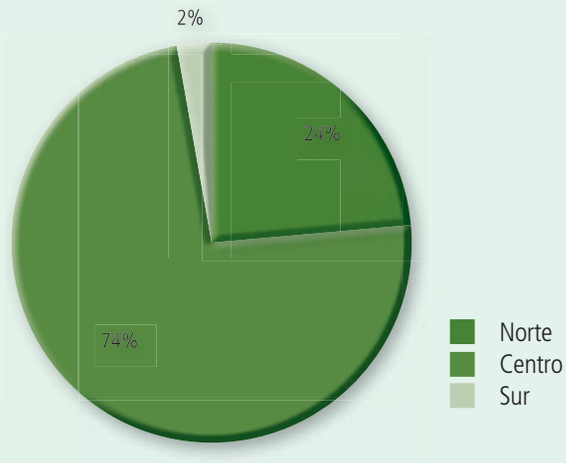
Gomas y Cueros



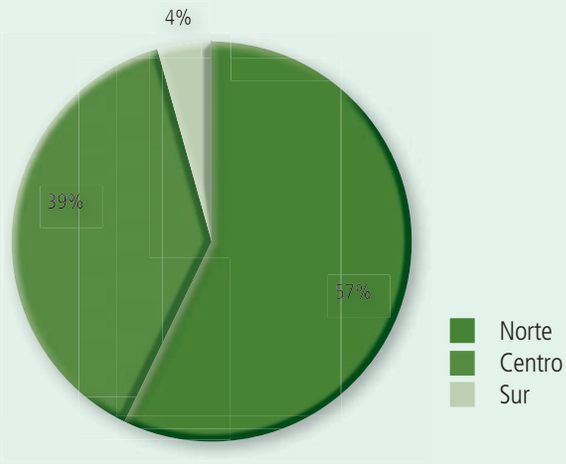
Textiles



Vidrios

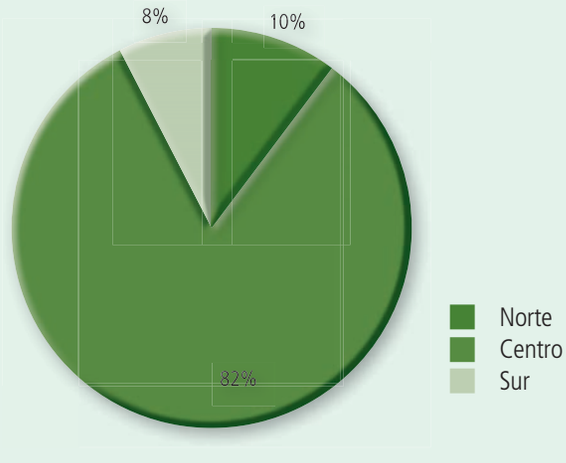


Metales



Son chatarras y otros tipos de residuos metálicos no peligrosos.

Neumáticos



Generación de residuos peligrosos 2011

RESIDUOS PELIGROSOS	NORTE	CENTRO	SUR	TOTAL
Explosivos (kg)	0	841,2	0	841,2
Venenosos (kg)	28,8	14.454	144	14.626,8
Radiactivos (kg)	0	27,6	0	27,6
Corrosivos (kg)	4.950	4.632	4,8	9.586,8
Baterías (kg)	15.300	16.019	13.362	44.681
Pilas (kg)	3,6	2.600,4	280,8	2.884,8
Aceites y grasas (l)	38.790	176.892	82.248	297.930

ASPECTO TRANSPORTE:

Impactos ambientales significativos en transporte

El parque automotor del Ejército es de 5.958 vehículos, los que se clasifican en vehículos de transporte de personal y vehículos de campaña.

Este parque contempló la utilización de los siguientes combustibles:

TIPO DE COMBUSTIBLE	CONSUMO AÑO 2011 (L)
Petróleo diésel	3.001.345
Gasolina 97 octanos	799.441

Con respecto de los residuos generados por el parque automotor del Ejército, los principales son: aceites y grasas, baterías de vehículos, paños contaminados, aserrín, entre otros. Las cantidades asociadas a estos residuos, son las siguientes:

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD GENERADA 2011	DISPOSICIÓN
Aceites y grasas	35.000 l	Retirados por vía limpia.
Baterías de vehículos	23.999 kg	Retiradas por la empresa IMPAMET, para su desmontaje y/o reciclaje de metales.
Paños contaminados, aserrín, filtros de combustible y agua entre otros.	No se encuentra medido este ítem.	Son tratados como residuos domiciliarios o urbanos

Durante el año 2011 se impartieron 2 multas o fiscalizaciones en el área ambiental:

- **Hospital Militar de Santiago:** en período invernal con alerta ambiental la SEREMI de Salud RM, revisó las emisiones de las fuentes fijas, en la que se percató que no estaba dando cumplimiento cursando una multa de aproximadamente $ 100.000, a lo que el HOSMIL reaccionó proactivamente realizando una revisión y control de sus emisiones, sobre todo, tomando en consideración las alertas ambientales en períodos de invierno.

- **RI N° 19 "Colchagua":** fue controlado y fiscalizado por la sanitaria ESBBIO, empresa encargada del servicio de alcantarillado de la unidad militar, la sanitaria realizó las mediciones correspondientes de las aguas residuales, las que arrojaron valores sobrepasados (DBO5, poder espumógeno y sólidos suspendidos), oportunidad en que la unidad militar debió pagar una multa de alrededor de $ 1.000.000. Actualmente, la unidad se encuentra en proceso de desarrollar un proyecto de tratamiento de las aguas residuales para cumplir con los establecido en el D.S. Nº 609.

EL CUERPO MILITAR DEL TRABAJO Y EL MEDIOAMBIENTE

La Ley Nº 19.300, señala a través del artículo Nº 10, las actividades y proyectos a los que corresponde ingresar al SEA (Sistema de Evaluación Ambiental), esto mediante una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) o bien un Estudio de Impacto Ambiental (EIA):

a. Ingreso de forma voluntaria, es decir, sin necesidad de que la ley lo señale.
b. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Nº 19.300, literales "e" y "p".

- Literal "e": señala los proyectos de obras civiles que ingresan al SEA, sean estos aeropuertos, terminales de buses, camiones y ferrocarriles, vías férreas, estaciones de servicio, autopistas y los *caminos públicos que puedan afectar áreas protegidas.*

- Literal "p": está referido al ingreso al SEA, de cualquier *actividad emplazada dentro de área protegida*, sean estas 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 cualquier otra área colocada bajo protección oficial, en los casos en que la legislación respectiva lo permita.

Obras que ingresaron al Sistema de Evaluación Ambiental (SEA) el 2011

Obra: Camino Parinacota - Visviri

La obra camino "Parinacota - Visviri", localizada en la provincia de Parinacota, Región de Arica y Parinacota, contempla el mejoramiento del camino existente en una extensión de 90 km. El objetivo principal de la construcción de esta vía es la integración de las localidades altiplánicas situadas en la zona, potenciándose de esta manera su desarrollo así como el fomento de la actividad turística. La ejecución de este camino fue dispuesta por el Mandato Presidencial MOP-CMT 2008-2015 y es parte de la "Ruta Andina Visviri - San Pedro de Atacama", proyectada para las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá y Antofagasta, GAB PRES Nº 425 de fecha 9 abril 2008.

Esta obra comenzó su ejecución en el año 2005 desde Visviri (km 90) hacia el sur y para el primer trimestre del año 2012 se tiene contemplado llegar al límite del Parque Nacional Lauca (km 12)

y Reserva Mundial de la Biosfera declarado por UNESCO el año 1981. La continuidad de la obra para el período 2013-2015 contempla recorrer 12 kilómetros dentro del área protegida; lo anterior hace necesario el ingreso obligatorio del Estudio de Impacto Ambiental al Sistema de Evaluación Ambiental (SEA) por el numeral "p" del artículo 10 de la Ley Nº 19.300.

Para dar cumplimiento a la ley, se elaboró un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) que fue ingresado al Servicio de Evaluación Ambiental para ser calificado ambientalmente en octubre de 2011. Se espera que la RCA (Resolución de Calificación Ambiental) que apruebe el EIA y autorice la ejecución de la obra se obtenga a mediados del año 2012.

Proceso de participación ciudadana temprana fuera del Sistema de Evaluación Ambiental (SEA)

El Cuerpo Militar del Trabajo (CMT) desarrolla actividades de "participación ciudadana temprana" incluso si los proyectos no están obligados a ingresar al SEA. Las reuniones de "participación ciudadana temprana" se realizan antes y durante la construcción, con la finalidad de consensuar un camino que favorezca los intereses de las comunidades beneficiarias.

La información proporcionada por los lugareños y los conocimientos ancestrales de su medioambiente, son una valiosa fuente de información que el CMT rescata durante la fase de diseño del proyecto de camino e incorpora posteriormente a los estudios, que luego se traducen en medidas a implementar durante la construcción del camino.

Durante el año 2011 (3 de agosto) se efectuó una reunión de participación ciudadana para la obra ruta andina "Camino Parinacota-Visviri", debido a que el proyecto contempla un *by pass* para Parinacota, necesario para desviar el tránsito de camiones del pueblo (patrimonio arqueológico) y por la proximidad del camino con el bofedal Parinacota. Se informó a la comunidad acerca de este proyecto *by pass* con la finalidad de validar un trazado que reduzca al máximo los posibles impactos ambientales sobre el patrimonio biótico, cultural y arqueológico existente en estas tierras.

Medidas de protección ambiental de las obras

Las obras realizadas por el CMT son ejecutadas cumpliendo las exigencias ambientales contenidas en el Manual de Carreteras Volumen Nº 9, "Estudios y Criterios Ambientales en Proyectos Viales", el que recopila todas las medidas exigidas en las normas y especificaciones ambientales específicas para proyectos viales, aplicándose las medidas que procuren eliminar o minimizar los efectos adversos producidos por la construcción de caminos, además de aplicar las respectivas acciones de reparación del medio impactado.

Asimismo, aquellas obras que cuentan con Resolución de Calificación Ambiental (RCA) deben, obligatoriamente, dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley Ambiental Nº 19.300, en relación con la ejecución de las medidas de mitigación, reparación y compensación apropiadas que los estudios de impacto ambiental comprometen.

Dentro de las medidas adoptadas se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Reparación de las áreas utilizadas para empréstitos y botaderos a través de la recuperación de la vegetación.

- Compensación a través de la ejecución de planes de manejo de obras civiles de aquellas superficies cuyas formaciones boscosas sean afectadas. Estos corresponden a los denominados Planes de Manejo Forestal.
- Capacitación del personal en el conocimiento y sensibilización respecto de la alteración de hábitat, en especial madrigueras, sitios de anidamiento, entre otros.
- Eliminación y almacenamiento de residuos sólidos y residuos peligrosos en lugares autorizados.
- Utilización de sistemas de tratamiento de aguas residuales.
- Ejecución de planes de monitoreo y rescate de biodiversidad.
- Monitoreo y rescates arqueológicos.

La relevancia de cumplir con las medidas de mitigación, reparación y/o compensación responde a la necesidad de proteger y mantener los espacios naturales intervenidos en condiciones apropiadas, asegurando el futuro de las generaciones venideras. Es por esto que el CMT, en su intento de aportar al cuidado del medioambiente, ejecuta sus labores bajo estrictas medidas de protección del entorno natural contenidas en la cartilla "Normativa Interna de Protección Ambiental CMT".

Manejo de Residuos Peligrosos (RESPEL) en el CMT

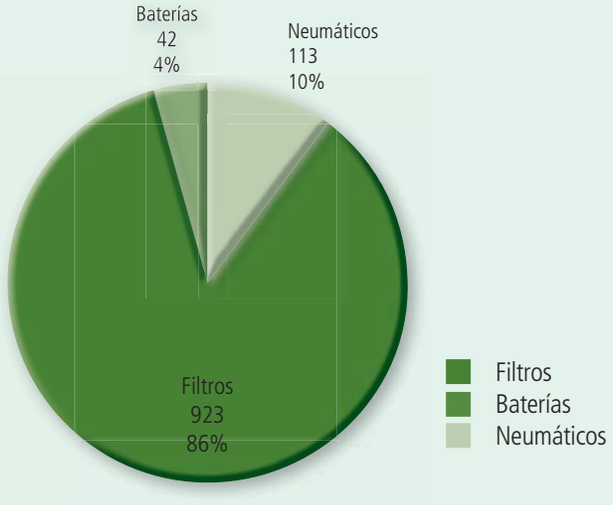
La generación de residuos peligrosos es una de las actividades que, de no tratarse adecuadamente, provoca alto impacto en el ambiente. La disposición de los residuos peligrosos es cuidadosamente manejada de acuerdo a la legislación establecida. Los desechos, luego de ser almacenados en la bodega de RESPEL de la respectiva obra, son transportados a lugares de disposición final debidamente autorizados donde son eliminados o reciclados por empresas especializadas como vía limpia para el caso de los aceites y lubricantes usados y Tecnorec para las baterías.

A continuación se muestra un cuadro resumen de los residuos generados el año 2011 en todas las obras ejecutadas por el CMT.

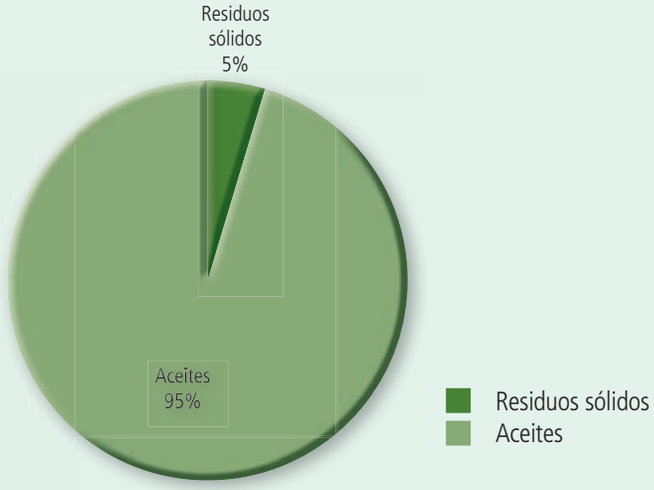
Tabla 1: Total de residuos peligrosos generados en conjunto durante el 2011 por todas las obras que desarrolla CMT a lo largo de Chile.

A. RESIDUOS SÓLIDOS	UN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
A1. Filtros	Un	116	129	59	38	76	90	64	67	104	59	100	21	923
A2. Baterias	Un	0	0	1	5	8	7	4	3	0	4	10	0	42
A3. Neumáticos	Un	0	0	0	2	16	10	24	30	0	5	20	6	113
A4. Otros	Un	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL RESIDUOS SÓLIDOS (UN)													1.078
B. RESIDUOS LÍQUIDOS	**UN**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**	**TOTAL**
B1. Aceites	l	1.043	2.596	1.451	1.665	1.587	1.563	894	4.927	1.641	1.546	1.911	454	21.277
B2. Otros - grasas	Kg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL RESIDUOS LÍQUIDOS (L)													21.277

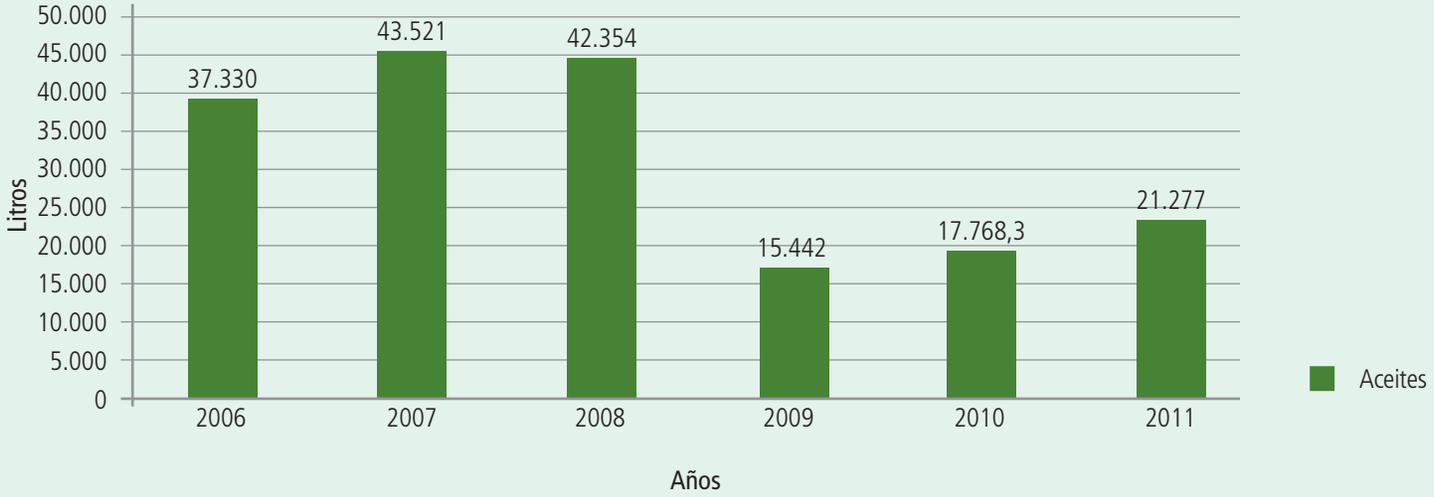
RESIDUOS PELIGROSOS SÓLIDOS 2011



TIPO DE RESIDUOS PELIGROSOS 2011



ACEITES USADOS 2006-2011



V

Con la Fuerza de Todos

Con la Fuerza de Todos

Los hombres y mujeres que integran el Ejército, constituyen el recurso institucional más valioso, por ello, su preparación, bienestar, salud y desarrollo profesional y personal, son motivo de preocupación permanente para quienes ejercen el mando en todos los niveles. Es así que en búsqueda del mejoramiento continuo, el año 2011 se realizó una reestructuración del sistema de personal institucional, que consistió en la separación de la función directiva de las funciones ejecutivas, las que hasta el año 2010 se encontraban representadas solo en la Dirección del Personal del Ejército.

A continuación se presentan las principales materias referidas a la gestión de personal de la institución durante el año 2011.

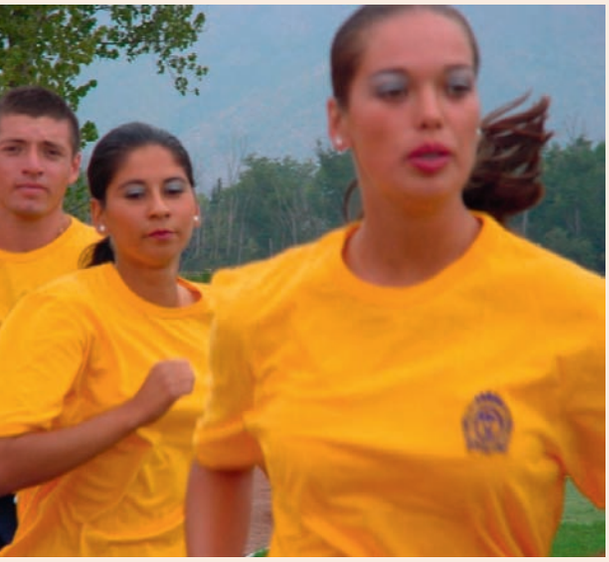
EL EJÉRCITO Y SUS INTEGRANTES

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

Dotación de Personal

El Ejército está integrado por un grupo de profesionales de las armas que son oficiales, suboficiales, soldados de tropa profesional, empleados civiles profesionales y técnicos. El otro grupo –que cambia anualmente– lo conforman los soldados conscriptos: hombres y mujeres que cumplen con el servicio militar, que en este período –al igual que en los años anteriores– alcanzó un 100% de voluntariedad.

Cabe mencionar que cuando hablamos de "fuerza", nos referimos a la dotación de personal del Ejército, catalogada de acuerdo a las diferentes condiciones contractuales vigentes, según la siguiente categorización:



CATEGORÍAS DE PERSONAL DEL EJÉRCITO	
1.	Militares: - Oficiales - Cuadro Permanente - Soldados de la Tropa Profesional - Soldados Conscriptos
2.	Civiles : - Empleado Civil de Planta - Personal a Contrata - Ley 15.076 (Roles médicos, cirujanos dentistas y químicos farmacéuticos). - Asimilados a Grado - Personal a Honorarios - Personal a Jornal - Obreros a Trato

El año 2011 la institución fue conformada por 40.161 personas, entre hombres y mujeres.

Procedimientos de ingreso a la institución

Conforme a la normativa legal vigente, la incorporación a las plantas y dotaciones de las Fuerzas Armadas se realiza a través de sus propias escuelas, además de los escalafones profesionales y de empleados civiles. En el caso de estos últimos, cuando existen las respectivas vacantes, se llama a "Concurso Público" a través del sitio web institucional (www.ejercito.cl) y de la prensa escrita.

Escuelas Matrices

Por las características propias que identifican la profesión militar y la naturaleza de sus misiones –que pueden incluso comprometer la vida de sus integrantes si fuera necesario– quienes ingresan a sus filas, lo hacen impulsados eminentemente por una fuerte vocación de servicio a la patria. Lo anterior, sin duda, imprime rasgos singulares a la educación y formación de sus integrantes, razón por la cual todo quien desee incorporarse al Ejército, lo debe hacer ingresando a sus escuelas matrices.

En consecuencia, la institución se nutre de personal a través de la postulación voluntaria de miles de jóvenes que, año tras año, se presentan a la Escuela Militar o de Suboficiales y conforman así los cuerpos de oficiales y suboficiales, con las virtudes y carácter necesarios para quienes han elegido ser profesionales de las armas.

Escuela Militar

La formación del oficial es un proceso permanente y progresivo que se da a lo largo de toda su carrera profesional y que comienza en la Escuela Militar, tras rendir la PSU y los exámenes de selección, y continúa con exigencias académicas y de entrenamiento que le permiten desempeñarse en diferentes cargos. Los conocimientos y la práctica en temas específicos de su competencia son obtenidos tanto en centros institucionales como en otros, ya sean nacionales o internacionales que pueden ser o no de tipo castrense.

Durante el año 2011 ingresaron 244 alumnos, 213 hombres y 31 mujeres.

Escuela de Suboficiales

Como en el caso de los oficiales, la formación del personal del cuadro permanente es un proceso continuo y progresivo, que comienza en esta escuela y se desarrolla durante su carrera militar con

exigencias académicas y de entrenamiento específico para las armas o servicios a las que pertenecen. También dentro de sus posibilidades de desempeño profesional, la institución les brinda la oportunidad de acceder a determinados escalafones de oficiales.

Durante el año 2011 ingresaron 835 alumnos a este instituto, 746 hombres y 89 mujeres.

Soldados de la Tropa Profesional

La planta Tropa Profesional está constituida por "Soldados Operativos" y "Soldados Administrativos/Logísticos", de acuerdo a lo que establece la reglamentación institucional.

El ingreso al Ejército como soldado en la planta "Tropa Profesional" se realiza mediante un proceso de selección anual a nivel nacional coordinado por la Dirección del Personal del Ejército, para ciudadanos con y sin servicio militar, por un período máximo de 5 años. Ingresan a la planta institucional y son destinados a diferentes unidades, conforme a necesidades preestablecidas.

Durante el año 2011 se incorporaron 1.311 jóvenes en esta categoría (solamente personal masculino).

Llamado al Servicio Activo

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

El llamado respectivo se realizará mediante Decreto Supremo, conforme a las necesidades institucionales y será por el tiempo que determinen las necesidades del servicio. Asimismo, mientras los reservistas permanezcan en esta condición, tendrán los mismos deberes, rango y prerrogativas que las leyes y reglamentos consultan para el personal de planta de la institución.

Durante el año 2011 fueron llamados al servicio activo en la institución 3 personas del sexo masculino.

Empleados Civiles

Los empleados civiles son aquellos que ingresan a la planta del Ejército como profesionales, técnicos o administrativos. Conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo (G) 501 de 1977 y modificado por el DFL (R) Nº 1 de 23 de agosto de 1998 "Ley de Planta de las Fuerzas Armadas", los empleados civiles profesionales estarán integrados por los escalafones de Arquitectos, Abogados, Psicólogos y Sociólogos; Constructores Civiles, Ingenieros Civiles, Ingenieros Comerciales, Administradores Públicos y Contadores Auditores Públicos; Bioquímicos y Químicos; Periodistas, Ingenieros de Ejecución, Enfermeras Universitarias, Matronas, Kinesiólogos, Asistentes Sociales, Educadoras de Párvulos, Nutricionistas, Terapeutas, Fonoaudiólogos, Tecnólogos Médicos y Bibliotecarios.

Por su parte, los empleados civiles técnicos, de acuerdo con la normativa legal citada en el párrafo anterior, se agrupan en escalafones de Técnicos Nivel 1 (título universitario), Técnicos Nivel 2 (institutos profesionales y centros de formación técnica con más de 1.600 horas) y Técnicos de Justicia.

Los escalafones de los empleados civiles administrativos, regidos por la misma normativa anterior, están conformados por Administrativos de Justicia Militar, Administrativos, Administrativos de Apoyo Técnico, Administrativos Especialistas, Administrativos Cartógrafos, Administrativos Operadores de Computador y Administrativos del Área de Salud.

Durante el año 2011 se incorporaron 2 personas en esta categoría en la institución, correspondiendo a un hombre y una mujer.

Personal a Contrata

De la misma forma que los empleados civiles, el personal que es contratado bajo esta modalidad con el objeto de satisfacer necesidades específicas institucionales, puede ser profesional, técnico o administrativo. Su contrato es de carácter transitorio y expira el 31 de diciembre de cada año por el solo ministerio de la ley.

No obstante lo anterior, en caso de ser necesario seguir contando con los servicios para el siguiente año, es posible renovar el contrato por otro período.

Este personal se encuentra conformado por integrantes de dos orígenes, los que son del ámbito militar y el civil.

Durante el año 2011, el personal a contrata de origen militar que ingresó a la institución alcanzó a 67, correspondiendo a 59 hombres y 8 mujeres.

Durante el año 2011, el personal a contrata de origen civil que se incorporó a la institución alcanzó a 133 personas, correspondiendo a 41 hombres y 92 mujeres.

Personal a Honorarios

La institución contrata sobre la base de honorarios a profesionales, técnicos de nivel superior o expertos en determinadas materias cuando deban realizarse labores accidentales y no habituales para cometidos específicos. La selección de este personal se lleva a cabo a través de un concurso público o bien mediante selección directa, según la función y período en que se desarrollará la actividad.

Durante el año 2011, el personal a honorarios que ingresó a la institución alcanzó a 35, correspondiendo a 13 hombres y 22 mujeres.

Personal Ley 15.076

Esta ley permite el ingreso a la planta institucional con régimen previsional en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y con roles de horas funcionarias a profesionales Médicos, Cirujanos Dentistas y Químicos Farmacéuticos para servir en diferentes instalaciones de salud del Ejército.

La selección de este personal se realiza a través de concurso público o mediante selección directa, según necesidades.

Durante el año 2011, el personal a honorarios que ingresó a la institución alcanzó a 4, correspondiendo a 2 hombres y 2 mujeres.

Personal a Jornal y Obreros a Trato

Las funciones de servicios menores de carácter administrativo en la institución son cubiertas por personas contratadas bajo esta modalidad, cuya selección es directa y según las necesidades en cada una de las unidades militares del Ejército. Ambas categorías están bajo régimen previsional de AFP.

Durante el año 2011, el personal a jornal que ingresó a la institución alcanzó a 4, correspondiendo a 1 hombre y 3 mujeres, no ejecutándose ingresos en la categoría de obreros a trato.

Servicio Militar

Cada año ingresan al Ejército, en calidad de soldados conscriptos, aquellos ciudadanos que fueron inscritos automáticamente en el registro militar al cumplir 18 años de edad, formando parte de la base de conscripción elaborada por la Dirección General de Movilización Nacional, en virtud de lo establecido en el D.L. Nº 2.306 sobre Reclutamiento y Movilización de las Fuerzas Armadas. Es importante destacar que, en los últimos años, el proceso de selección se ha desarrollado sobre la base de voluntarios.

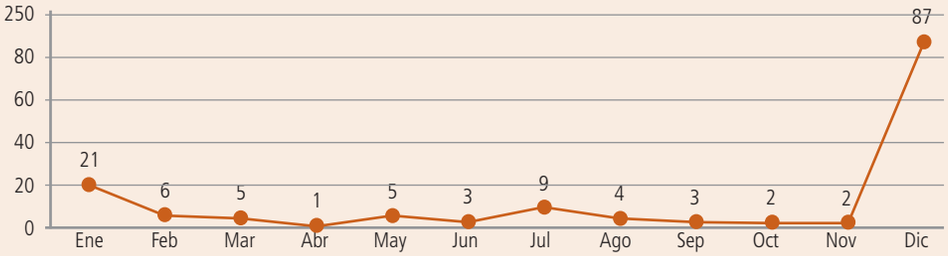
Cabe precisar que el soldado conscripto no forma parte de la planta institucional.

Durante el año 2011 ingresaron 11.090 soldados conscriptos, correspondiendo a 10.088 hombres y 1.002 mujeres.

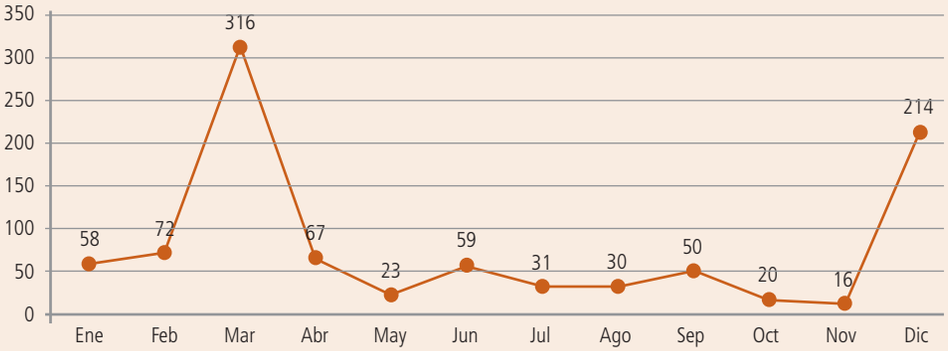
AÑO	PORCENTAJE DE VOLUNTARIEDAD
2002	70%
2003	74%
2004	67%
2005	86,4%
2006	89,6%
2007	100%
2008	100%
2009	100%
2010	100%
2011	100%

Índice de rotación media (relación ingresos/egresos en la institución).

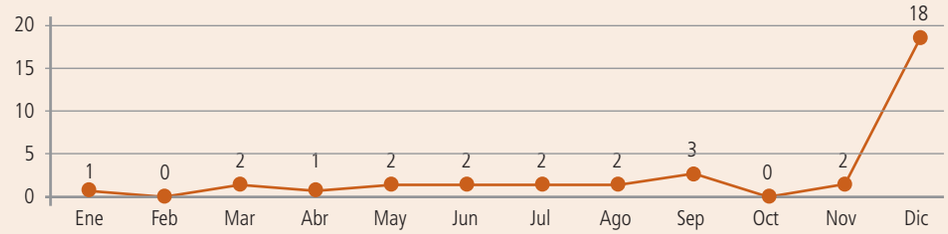
Índice rotación media 2011 Oficiales



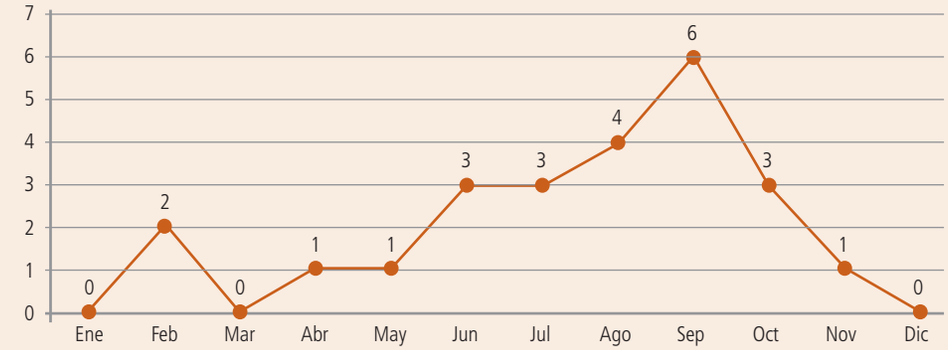
Índice rotación media 2011 Cuadro Permanente



Índice rotación media 2011 Empleado Civil de Planta



Índice rotación media 2011 Tropa Profesional

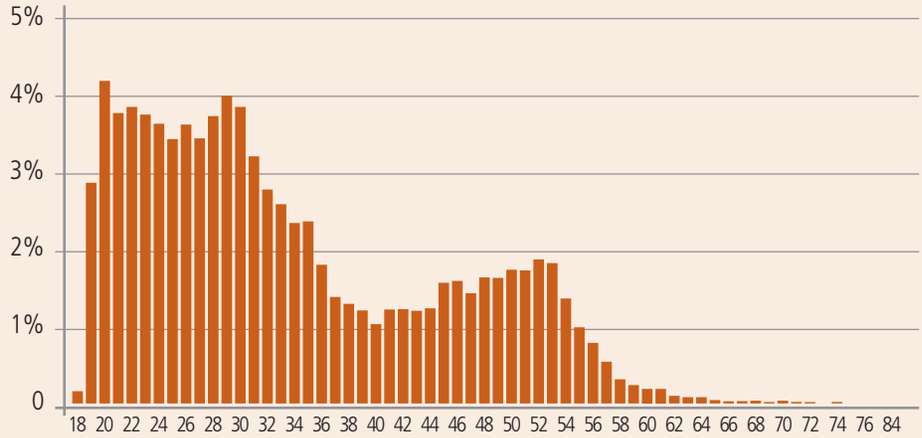


De las categorías expuestas, la que tiene una dotación más estable es el personal militar, cuyo movimiento se debe mayoritariamente a los nombramientos de nuevas promociones egresadas desde las escuelas matrices (ingreso) y del término de la carrera militar como resultado de los períodos de calificaciones (retiros).

En contraste, la tropa profesional tiene una mayor rotación porque el nombramiento del contingente que la integra es por un período de hasta 5 años, al término del cual se debe proceder a reemplazarlo con los nuevos ingresos, así como las renuncias al empleo por la fuerte oferta laboral, sobre todo en las ciudades del norte del país.

En este ámbito, cabe puntualizar que la categoría con mayor movimiento de personal corresponde al civil, originada por la temporalidad asociada a la calidad contractual de gran parte de este, centrándose principalmente en retiros voluntarios de estas categorías.

Distribución etaria



El gráfico representa la distribución porcentual del personal institucional (sin incluir soldados conscriptos) conforme a la edad.

Distribución por sexo

Distribución por sexo, de ingresos a la institución durante el año 2011

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Escuela Militar	213	31	244
Escuela de Suboficiales	746	89	835
Empleados Civiles	01	01	02
Soldados de la Tropa Profesional	-	-	1.311
Llamado al Servicio Activo	03	-	03
Personal a Contrata de origen militar	59	8	67
Personal a Contrata de origen civil	41	92	133
Personal a Honorarios	13	22	35
Personal Ley 15.076	2	2	4
Personal a Jornal	1	3	4
Servicio Militar	10.088	1.002	11.090

Remuneraciones del personal militar:

Las disposiciones generales sobre sueldo y demás remuneraciones están fijadas por el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, DFL (G) Nº 1, de 1997, a partir del cual se determinan las retribuciones correspondientes a cada integrante de la institución, en función del grado, años de servicio, nivel de especialización, ubicación geográfica, etc. Estas son actualizadas anualmente conforme a la Orden Ministerial emanada por la Subsecretaría de las Fuerza Armadas.

ESTAMENTO	GRADO	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUALIZADA
Oficiales	GDE	3.300.315
Oficiales	GDD	3.164.916
Oficiales	GDB	2.973.444
Oficiales	CRL.	2.532.876
Oficiales	TCL.	2.099.491
Oficiales	MAY.	1.539.168
Oficiales	CAP.	1.341.143
Oficiales	TTE.	1.068.418
Oficiales	STE.	780.889
Oficiales	ALF.	670.955
Cuadro Permanente	SOM	1.226.088
Cuadro Permanente	SOF	1.058.060
Cuadro Permanente	SG1º	898.318
Cuadro Permanente	SG2º	695.067
Cuadro Permanente	CB1º	559.827
Cuadro Permanente	CB2º	496.649
Cuadro Permanente	CBº	413.017
Tropa Profesional	SLTP	296.615

En el año 2011, el sueldo más bajo fue de $ 296.615, que representa 1,63 veces el sueldo mínimo legal (conforme a la Ley Nº 20.524, publicada en el D.O. el 14 de julio de 2011, el Ingreso Mínimo Mensual válido para los trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años de edad corresponde a $ 182.000).

RELACIONES LABORALES

Evaluación de desempeño (sistema de calificaciones)

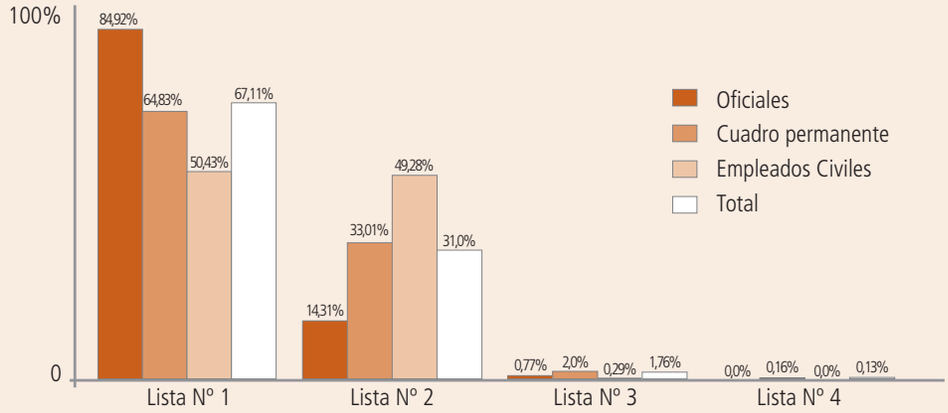
Se continúa aplicando el procedimiento de evaluación al 100% del personal de planta del Ejército a través del "Sistema de Calificaciones", que tiene la capacidad para medir las competencias conductuales y funcionales, ratificando a la fecha ser un instrumento eficiente para la gestión del capital humano institucional.

En materia de evaluación de desempeño, es preciso mencionar que con el término del proceso anual de calificación 2010/2011, se cumplieron tres períodos de aplicación de las modificaciones incorporadas al Sistema de Calificación Institucional a partir del proceso 2008/2009.

Resumen de listas de clasificación, período 2010-2011

CATEGORÍA	LISTA Nº 1	LISTA Nº 2	LISTA Nº 3	LISTA Nº 4
Oficiales	84,92%	14,31%	0,77%	-
Cuadro Permanente	64,83%	33,01%	2,00%	0,16%
Empleados Civiles de Planta	50,43%	49,28%	0,29%	-
TOTAL	**67,11%**	**31,00%**	**1,76%**	**0,13%**

• Lista Nº 1 "Muy Buena".



Constituye la excepción en el desempeño que un calificado puede demostrar en virtud de su eficiencia profesional, liderazgo, conducta personal y privada, cultura general, conocimientos profesionales y sobresalientes condiciones físicas; todo ello, de acuerdo con su edad, grado y cargo que ocupa, destacándose en forma nítida dentro del conjunto de su unidad.

• Lista Nº 2 "Normal".

Se refiere al nivel de desempeño satisfactorio del calificado, en términos de su eficiencia profesional, liderazgo, conducta personal y privada, cultura general, conocimientos profesionales y condiciones físicas, conforme a las exigencias y doctrina institucional; todo ello, de acuerdo con su edad, grado y cargo que ocupa.

- **Lista Nº 3 "Condicional".**

Se refiere al desempeño insuficiente que el calificado ha demostrado durante el período de calificaciones, a través del cual ha tenido un comportamiento por bajo de lo normal, comprometiendo la eficiencia profesional, condiciones de mando y liderazgo y/o las cualidades personales. Un segundo período consecutivo clasificado en Lista Nº 3 "Condicional", le impide al personal continuar en la institución, salvo cuando se aplique lo establecido en el inciso segundo del artículo 120 del DFL (G) Nº 1, de 1997.

- **Lista Nº 4 "Deficiente".**

Se refiere al mal desempeño de un calificado e inaceptable para la doctrina institucional, lo que le impide continuar al servicio del Ejército.

El gráfico muestra que la mayor concentración del personal clasificado en el período 2010/2011 se encuentra en la Lista Nº 1 "Muy Bueno", el que representa el 67,11%.

Empleabilidad y gestión final de carrera ("Desvinculación Asistida")

Una de las preocupaciones del Ejército en el área laboral consiste en brindar las oportunidades para que su personal, una vez finalizada la carrera, se inserten en nuevos campos de trabajo. Por ello, además de la capacitación continua, se considera la desvinculación asistida y la empleabilidad laboral.

El Comando de Personal (COP), tiene la misión de apoyar al Personal de Planta (oficiales, suboficiales y empleados civiles) que son incluidos en la Lista Anual de Retiro o bien solicitan su retiro voluntario en Lista Nº 1 y/o Nº 2. Lo mismo ocurre con los soldados de la tropa profesional y soldados conscriptos (incluidos a partir del año 2011, producto de la reestructuración del sistema de personal del Ejército). A todos ellos, se les apoya en la búsqueda de su continuidad laboral mediante el asesoramiento, procedimientos, alianzas estratégicas y seminarios de desvinculación asistida.

Sobre el particular, cabe mencionar que se realizaron seminarios de Desvinculación Asistida en los meses de octubre y noviembre, dirigidos a oficiales, suboficiales y empleados civiles de Santiago, Colina, Río Blanco, Los Andes, Valparaíso, Quillota, Tejas Verdes, San Bernardo, Talagante, Rancagua y San Fernando, en los que se observó un 30% más de participación con respecto al año 2010, con un total de 114 participantes.

En las guarniciones militares de Arica a Punta Arenas, dichos seminarios se efectuaron en forma descentralizada. Además, se efectuaron encuestas de satisfacción al cliente cuyos resultados permiten redireccionar los esfuerzos para el mejoramiento de estos.

Asimismo, se mantienen vigentes y se han incrementado las alianzas de recursos humanos con diversas e importantes empresas nacionales que ofrecen puestos de trabajo al personal militar que se ha desvinculado de la institución en todas sus categorías.

Es así como de un total de 85 inscritos en la base de datos 2011 de la Oficina de Desvinculación Asistida, un 67% de ellos, correspondiente a 57, han sido contratados por diversas empresas en puestos de administración y gestión.

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 Chile y su gente, 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, credo religioso o situación socioeconómica entre otras.

En relación al trabajo infantil, cabe señalar que el Ejército adhiere a la política nacional y Plan de Acción integrado a favor de la infancia y adolescencia que permite a los ministerios, servicios públicos y a la sociedad civil a coordinar sus acciones y unificar esfuerzos para la protección de los derechos de los niños.

El primer producto concreto de esta política, es el Plan de Acción Nacional para la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil y adolescente. Los objetivos y las acciones contemplados en este documento abarcan los distintos factores asociados a este fenómeno, destacándose la ***educación*** como eje central del plan. La protección del derecho a la educación y el consecuente aumento del nivel educacional de los niños y niñas es un requisito para un mejor y más armonioso nivel de desarrollo.

En tal sentido, el Ejército se compromete decididamente con este fin, desarrollando acciones permanentes y específicas. Por un lado, potencia las condiciones de bienestar necesarias para la familia en orden a que alcance su pleno desarrollo individual y colectivo, mediante la entrega oportuna de ayuda en las áreas asistencial, recreacional y habitacional, entre otras. Por otro, específicamente en lo relativo a la educación, ejecuta diversas iniciativas. En este plano resalta la implementación ya consolidada de una red institucional de apoyo a la educación preescolar y que se materializa a través de los jardines infantiles, para su personal, existentes desde Arica a Punta Arenas. También hay que mencionar que en la Región Metropolitana se apoya a la Fundación Alcázar, para el funcionamiento de 2 colegios que van en directo beneficio de la educación (Básica y Media) de los hijos del personal militar y también beneficia a la comunidad aledaña a dichos establecimientos, constituyéndose en una alternativa más de educación de calidad. Por último –y no menos importante– se apoya, promueve y alienta a que los soldados conscriptos –en el año que dura su servicio militar– hagan uso del beneficio establecido y las facilidades otorgadas en este plano y completen parte o toda su escolaridad.

Por consiguiente, podemos afirmar que la institución no admite políticas que avalen el trabajo infantil y adolescente al interior de sus organizaciones y que, por el contrario, adhiere y apoya las iniciativas que favorezcan su desarrollo integral.

Religión y creencias

En cuanto a la religión o creencia a las que adhiera el personal de la institución, el Ejército respeta la libertad de credo religioso y otorga facilidades para su práctica al interior de los cuarteles. Es así como, además del Servicio Religioso del Ejército que depende en lo eclesiástico y religioso del Obispado Castrense de Chile, desde septiembre de 2008 existe la Oficina de Asuntos Religiosos del Ejército, 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. Por lo mismo y en relación a lo anterior se encuentran acreditados pastores en las diferentes unidades del país.

En cuanto a las religiones que principalmente profesa y declara voluntariamente el personal integrante de la institución, este se puede agrupar en el siguiente resumen:

RELIGIÓN	PORCENTAJE
CATÓLICOS	82%
EVANGÉLICOS	12%
OTRAS RELIGIONES, AGNÓSTICOS Y ATEOS	3%
NO DECLARA	3%
TOTAL	**100%**

Origen

En materias netamente castrenses 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.

Etnia o raza determinada

No es causal excluyente o determinante para ingresar a la institución. En el Ejército se puede encontrar integrantes de las diversas etnias originarias de nuestro país.

Discapacidad

El Ejército de Chile acoge en sus filas a todos quienes, teniendo vocación de servicio, deseen voluntariamente servir desde ellas a la patria.

Sin perjuicio de ello, y atendiendo las características y especificidades de la función y carrera militar, existen condiciones incompatibles por lo cual –quienes sufren enfermedades o limitaciones físicas de carácter invalidante– ven restringidas sus posibilidades de postular y acceder a ella, en determinadas categorías y/o modalidades contractuales.

No obstante, el Ejército ha buscado la forma de promover y aplicar medidas de acción positiva para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tales como:

- La institución mantiene desde el año 2003 un programa de contratación de personas con discapacidad, en áreas donde es posible aprovechar integralmente todo su potencial profesional. En la actualidad, veinte personas con diferentes grados de discapacidad desarrollan funciones de gran utilidad para el Ejército.

- El Instituto Geográfico Militar implementó esta iniciativa a partir del año 1970 y en la actualidad cuenta con dos empleados civiles que presentan algún tipo de discapacidad.

- En octubre del año 2004, el Ejército, representado por el Director de la Academia Politécnica Militar, suscribió un convenio de colaboración con la Teletón, consistente en dos becas completas de estudios superiores para cursar la carrera de ingeniería en sus aulas, las que consideraron los costos de inscripción, colegiatura y gastos docentes, correspondientes a los 10 semestres de la carrera. Además, incluyó cursos de extensión, seminarios y charlas complementarias al programa de estudios. En enero del año 2005, ingresó un becado a la Academia Politécnica Militar junto a 39 oficiales. Luego de 5 años de estudios, en diciembre de 2009 se tituló de Ingeniero Politécnico Militar, con la especialidad de comunicaciones, siendo contratado el año 2010 para trabajar en el Comando de Telecomunicaciones del Ejército.

- En lo que respecta a la accesibilidad, se ha completado la ejecución de la construcción del Edificio Ejército Bicentenario, el que cumple con la normativa legal vigente, por cuanto ha considerado las facilidades necesarias para el acceso expedito al conjunto de edificios que forman parte de él, para personas discapacitadas que forman parte de su dotación o quienes requieran ingresar a ellos para efectuar algún trámite o simplemente en calidad de visita, pudiéndose mencionar, por ejemplo:

  - 10 (diez) rampas de acceso a los 4 (cuatro) edificios, incluido helipuerto.
  - Ascensores en todos los edificios desde el subterráneo.
  - Baños exclusivos repartidos en todos los pisos.
  - Estacionamientos exclusivos y preferenciales.
  - Asimismo, el Ejército desarrolla programas de rehabilitación destinados a su personal y a la comunidad a través de:

    - Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército (CRIE). (Tema tratado en profundidad en este mismo capítulo.
    - Hipoterapia en Centros Ecuestres (materia abordada en el Capítulo VI del presente reporte).

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.

Participación 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 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; lo que, en ningún caso da lugar a que esta se haga explícita ni origine actividades político-partidistas, dentro o fuera del servicio.

Acoso Sexual: durante el año 2011 se efectuaron 10 denuncias de acoso sexual, de los cuales dos se encuentran en proceso de término de la Investigación Sumaria Administrativa (ISA), dos en proceso en la Fiscalía Civil y seis casos finalizados. De ellos, cuatro fueron sobreseídos por no existir méritos suficientes para su proceso y dos sancionados.

Abuso de autoridad: durante el año 2011 se registraron 12 casos, 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.

En relación a este tema, cabe destacar que el Ejército rechaza cualquier tipo de maltrato hacia los soldados que hacen su servicio militar o de cualquier superior hacia un subalterno dentro de la institución. Desde hace casi dos décadas atrás (1993) se ha venido reforzando una serie de medidas tendientes a evitar cualquier tipo de abuso o maltrato hacia los soldados conscriptos. Esas medidas establecen drásticas sanciones hacia quienes cometen este tipo de hechos y se ha establecido como política institucional que ***"el maltrato implica una grave falta, que determina indefectiblemente la baja (despido) de la institución de quién lo ejecuta, no solo por el daño a la otra persona, sino que también al Ejército"***.

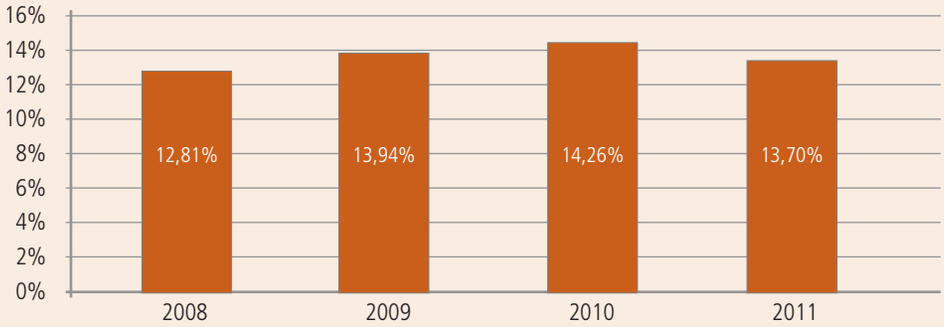
Por consiguiente, ante una denuncia de maltrato, está dispuesto que esta se atienda con prontitud, recabando todos los antecedentes probatorios que permitan acreditarla y adoptar las medidas correctivas a la brevedad posible, otorgando en forma simultánea el apoyo al afectado y sus familiares si fuera del caso.

Estas medidas adoptadas han hecho que el maltrato sea un hecho anormal, aislado y de ocurrencia infrecuente.

Sexo

La integración del personal femenino más que un proyecto es una realidad concreta, que el Ejército

Participación de la mujer en la dotación institucional



ha cristalizado en un contexto real de creciente igualdad de oportunidades, lo que se puede constatar a través de los siguientes datos estadísticos:

Presencia de la mujer en el Ejército

Algunos datos a considerar en cuanto a la presencia femenina en el Ejército (no se consideran soldados conscriptos):

- 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 2011, se incorporaron a la planta institucional 26 oficiales que corresponden a un 22,03% de su promoción.
- Con fecha de nombramiento 1 de enero de 2011, se incorporaron a la planta institucional 84 clases, que corresponden a un 10,21% de su promoción.

- Soldados de la Tropa Profesional (SLTPs): Su dotación no sufrió incrementos respecto al año 2010. (279 mujeres, equivalentes a 6,85% de la fuerza).

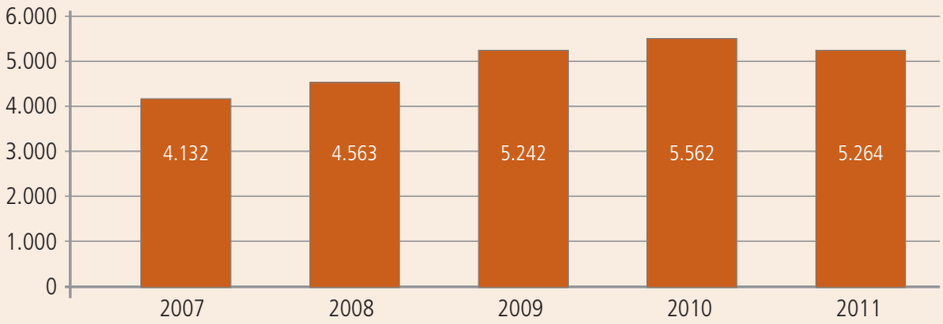
- Servicio Militar Voluntario, existiendo dotaciones de soldados conscriptos (F) desde 1979 a 2011, en abril del 2011 se acuartelaron, 996 soldados, que corresponden a 8,99%.

- Participación de personal femenino en operaciones de paz: la institución continuó integrando a personal femenino en la Misión de Naciones Unidas para la Estabilización de la República de Haití (MINUSTAH), en la que participaron 2 oficiales y 5 integrantes del cuadro permanente durante el año 2011.

- **Personal Femenino de la Institución Años 2007-2011**

CATEGORÍAS	2008	2009	2010	2011
Oficiales	301	333	369	421
Cuadro Permanente	761	891	1.005	1.086
Empleados Civiles (ecp, pac, pah, paj, ot, ley, asim. grado)	2.395	2.551	2.643	2.482
Tropa Profesional	54	267	335	279
Soldados Conscriptos	1.052	1.200	1.210	996
TOTAL	**4.563**	**5.242**	**5.562**	**5.264**

Personal femenino 2007-2011



En cuanto a la presencia de las mujeres en el Alto Mando institucional, se debe puntualizar que éstas no han ingresado debido a que la primera promoción de oficiales de Armas egresadas desde la Escuela Militar, ascendieron con fecha 1 de enero de 2012 al grado de capitán, razón por la cual no reúnen el requisito de grado para postular a la Academia de Guerra.

Por otra parte, las oficiales Ingenieros Militares Politécnicos, no han alcanzado aún los grados y requisitos que les permita incorporarse al Alto Mando institucional.

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 renuncias personales en función de la demanda de seguridad de la sociedad toda. Las responsabilidades derivadas

de la facultad conferida por el Estado, en cuanto al monopolio en el empleo de las armas y de la fuerza, obligan a su prescindencia de la contingencia político-partidista y de la limitación de ciertos derechos, como la expresión pública de ideas o afinidades políticas, integrar un partido político, participar de demandas salariales o formar asociaciones gremiales, entre otras.

Beneficios sociales para el personal

Para el Ejército, el bienestar de sus integrantes y de sus familias es fundamental, por lo que pone a su disposición diversos beneficios que van en la dirección de mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar.

En este contexto a partir del 27 de enero de 2011, el Comando de Apoyo Administrativo del Ejército (CAAE) cambió su nombre al de Comando de Bienestar (COB), pasando a formar parte del recién creado Comando General del Personal (CGP), junto al Comando de Personal (COP) y al Comando de Salud del Ejército (COSALE).

El COB –que desarrolla sus acciones de bienestar tanto en tiempos de paz como de guerra– tiene por visión la de *"constituir la mejor alternativa de bienestar, brindando soluciones integrales, eficientes y oportunas, que permitan satisfacer las misiones institucionales y las crecientes demandas de bienestar del personal, teniendo como ejes principales, mejorar la calidad de vida de este y la preservación del patrimonio de afectación fiscal. Contar con una planta de profesionales y técnicos de excelencia, a fin de ejecutar proyectos de alta rentabilidad social, que contengan la variable medioambiental y la optimización en el uso de los recursos naturales, ello, unido al permanente compromiso ético del personal"*.

Para lo anterior, el Comando de Bienestar, definió los siguientes productos y servicios a entregar al personal de la institución:

Zonas de Bienestar

Productos y servicios de Bienestar

Con el fin de acercar y facilitar el acceso a las diferentes prestaciones de bienestar de la institución, se estableció un nuevo sistema de administración, creando el concepto de "Zonas de Bienestar"

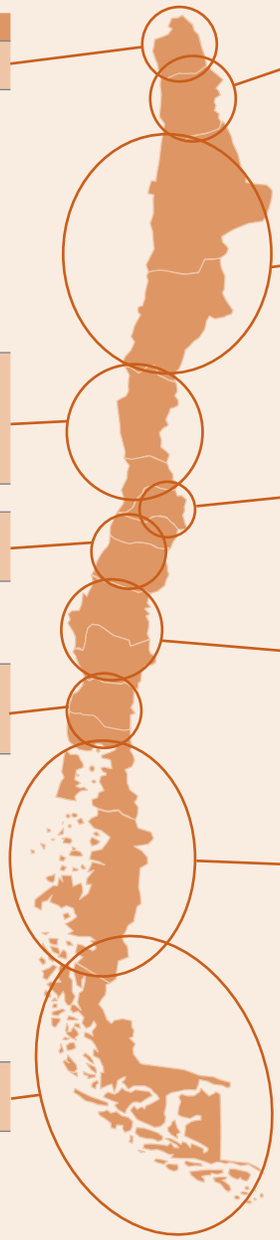
que se traduce en representaciones del COB a nivel guarnicional de modo de hacer más eficiente el sistema.

Con ello se pretende cumplir con uno de los objetivos propuestos en este proyecto, cual es, liberar a los comandantes de unidades de la tarea de proporcionar prestaciones de bienestar a su personal, dejando esta función bajo la responsabilidad del COB.

En el siguiente gráfico se observan las nuevas Zonas de Bienestar que dependen del COB desde el 1 de diciembre de 2011:

Detalle de las zonas de Bienestar, las UACs que atienden y las oficinas de Bienestar dependientes

UAC	CDO. ZB	OF. BTAR.
VI DE	6 Norte Arica	Putre
II DE	2 Norte Valparaíso (Santiago)	La Serena Los Andes Río Blanco Quillota Valparaíso San Antonio
II DE	2 Sur Rancagua (Santiago)	San Fernando Talca Linares
III DE	3 Sur Valdivia	Temuco La Unión Osorno Puerto Varas
V DE	5 Punta Arenas	Puerto Natales Porvenir Base Antártica



UAC	CDO. ZB	OF. BTAR.
VI DE	8 Sur Iquique	Pozo Almonte
I DE	1 Antofagasta	Calama Copiapó
II DE	2 Centro Santiago	Colina San Bernardo
III DE	3 Norte Concepción	Chillán Los Ángeles Angol Victoria
IV DE	4 Coyhaique	Las Bandurrias Puerto Aysén Cochrane Chaitén

* DE = División de Ejército

Principales productos y servicios de bienestar

Beneficios habitacionales

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

El índice de habitabilidad correspondiente al año 2011, para oficiales y cuadro permanente a nivel nacional, es el siguiente:

CATEGORÍA	SHS	TSHR	DÉFICIT	ÍNDICE DE HABITABILIDAD
Oficiales	2.199	2.224	25	98,88%
Cuadro Permanente	4.658	5.171	513	90,08%

Notas:
SHS = Soluciones habitacionales satisfechas.
TSHR = Total de solicitudes habitacionales requeridas.

Ahorro y préstamo para la vivienda propia

Uno de los objetivos institucionales prioritarios en el ámbito del bienestar, es la de orientar y apoyar a su personal activo para que pueda acceder a la vivienda propia.

La Jefatura de Ahorro para la Vivienda del Ejército (JAVE) tiene como tarea prioritaria constituir un sistema de ahorro y crédito eficiente, ventajoso y oportuno, garantizando el principio de legalidad, probidad e impulsando alianzas estratégicas rentables, seguras y confiables a sus socios.

Los productos inmobiliarios que ofrece la JAVE son:

- Ahorro para adquisición de vivienda propia.
- Préstamos para adquisición, reparación y/o ampliación de vivienda propia.
- Saldos de precio por adquisición.

Pueden optar a dichos productos, los socios que voluntariamente estén adscritos (oficiales, cuadro permanente y empleados civiles de planta). Todos los procedimientos para optar a estos productos, están claramente establecidos en la reglamentación existente para ello.

Cuadro demostrativo con la cantidad de socios de la JAVE 2011

ESCALAFÓN	Nº DE SOCIOS			
	2008	2009	2010	2011
Oficiales	3.305	3.266	3.369	3.341
Cuadro Permanente	13.329	13.034	13.900	14.581
Socios en retiro	3.513	4.412	4.338	4.627
TOTAL	**20.147**	**20.712**	**21.607**	**22.549**
Incremento	3,6%	2,7%	4,1%	4,4%

Proyectos habitacionales año 2011

- Proyecto "Las Torres" de Arica, que considera la construcción de 132 viviendas. Proyecto actualmente en ejecución.
- Proyecto "Los Torreones" de Coyhaique. Se encuentra en etapa de constitución de la comunidad habitacional para adquirir o construir 230 viviendas.
- Proyecto en Punta Arenas. Se encuentra en la fase de evaluación de los socios que conformarán en definitiva la comunidad inmobiliaria. Actualmente cuenta con 239 socios ya evaluados.

Convenios inmobiliarios vigentes año 2011

- Inmobiliaria "Blanco" (Santiago, frente al edificio Centenario de las FF.AA.).
- Inmobiliaria ESEPE.
- Inmobiliaria FUNDAMENTA.
- Inmobiliaria RVC.
- SOCOVESA de Punta Arenas

Cuadro demostrativo con la cantidad de socios que han operado con diferentes tipos de créditos de la JAVE (último trienio móvil)

TIPO DE CRÉDITO	AÑO 2009		AÑO 2010		2011	
	CANTIDAD	MONTO UF	CANTIDAD	MONTO UF	CANTIDAD	MONTO UF
Adquisición	230	187.611	550	535.578	657	555.269
Construcción	35	40.433	12	11.770	14	15.203
Ampliación	9	3.054	5	1.952	2	972
Reparación	82	23.899	112	29.616	83	23.822
Saldo precio	130	42.156	77	25.085	51	17.998
Reparación menor	1.622	141.627	1.575	142.225	1.242	110.990
TOTAL	**2.108**	**438.780**	**2.331**	**746.226**	**2.049**	**724.254**

Sistema recreacional

La Jefatura Recreacional del Ejército tiene como tarea primordial la entrega de diversas alternativas de descanso, recreación y distracción al personal de la institución y su grupo familiar, en instalaciones ubicadas en distintos puntos del país, especialmente diseñadas para este efecto.

Asimismo, existen acuerdos de reciprocidad en el uso de instalaciones con las demás instituciones de las Fuerzas Armadas del país, y también acuerdos de similares características con los ejércitos de Argentina, Brasil, Ecuador, España, Perú y Uruguay.

Pueden optar al uso de estas instalaciones todos quienes sean socios del sistema recreacional (oficiales, cuadro permanente, empleados civiles de planta y otros socios especiales que voluntariamente deseen adscribirse).

Las instalaciones del sistema recreacional durante el año 2011 fueron:

- Hotel Militar "Granaderos" en Iquique
- Centro Recreacional "El Peral" en el Tabo

- Hotel Marina "Punta Verde" en Rapel
- Centro Recreacional "Farellones" en El Colorado
- Hotel Militar "Termas de Colina" en la Región Metropolitana
- Club Militar de Chile en Vitacura
- Centro Recreacional "Quintay" en Valparaíso
- Club de Campo de Oficiales "Peñalolén" en Santiago
- Hotel Militar "Kontiki" en Pichidangui
- Club Militar de Suboficiales del Ejército en Santiago
- Hotel Militar "Guayacán" en San José de Maipo
- Hotel "Granaderos" en Iquique
- Hotel Militar "Coraceros" en Viña del Mar
- Hotel Militar "11 de Septiembre" en Santiago
- Hotel Militar "Italia" en El Quisco
- Centro Recreacional Quilimarí en Pichidangui

Convenios de bienestar

A fin de acrecentar las acciones de bienestar y así contribuir a mejorar la calidad de vida del personal, la Oficina de Convenios del COB ha suscrito contratos que representan beneficios al personal activo y en retiro y sus respectivos grupos familiares.

Por tanto y a través del COB, el Ejército mantiene vigente a nivel nacional diversos convenios de bienestar. Durante 2011 se firmaron convenios con las empresas que a continuación se mencionan:

N°	NOMBRE DE LA EMPRESA	N°	NOMBRE DE LA EMPRESA
1	Seguros Magallanes	11	Abastible
2	Seguros Liberty	12	Unidad Coronaria Móvil
3	Automóvil Club de Chile	13	Empresa Pro-carne
4	Asesorías Holanda S.A.	14	Comercial Acuña Hnos.
5	Lifan Motors	15	Hotel Presidente (B. Aires)
6	Citroën Chile	16	Transvip
7	Cabañas "Tolanche" de San Pedro de Atacama	17	Perfumes Moure y CIA.
8	Hotel Antofagasta	18	Credi Chile
9	San Martín de Antofagasta	19	Seguros hogar HDI
10	Hotel El Paso de Arica	20	Automotora Kovacs

Becas institucionales

En este mismo orden de cosas, la institución ofrece dos tipos de becas de estudios, las que se dividen en:

Beca Ejército de Chile

Destinada a estudiantes universitarios que cursen los tres últimos años o seis últimos semestres de estudios en las carreras de derecho, medicina, odontología, psicología, medicina veterinaria e ingeniería, conforme a lo señalado en el DFL N° 1 edición 1997, y tiene por objeto promover el ingreso al Ejército de los becarios que hayan obtenido su título profesional, estén o no vinculados con la institución.

La beca 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.

Para determinar su adjudicación, se realizó la reunión de selección y renovación en abril de 2011 en dependencias del COB, con la participación de las siguientes autoridades:

- Comandante de Bienestar
- Jefe de la Jefatura Asistencial
- Jefe del Departamento de Apoyo Social
- Jefe de la Sección Becas del COB
- Delegado del Comando de Salud del Ejército (COSALE)
- Delegado de la Dirección de Personal del Ejército (DPE)
- Delegado del Comando de Industrias Militares e Ingeniería del Ejército (CIMI)
- Delegado de la Dirección de Finanzas del Ejército (DIFE)
- Delegado de la Auditoría General del Ejército (AUGE)

El proceso se desarrolló conforme a lo siguiente:

- Postularon 37 estudiantes
- Se renovó a 9 postulantes
- Excepcionalmente se otorgó a 11 nuevos alumnos
- En total se adjudicaron 20 becas
- A cada uno de los becados se le entregará $ 2.153.150 anual
- En total se entregó $ 43.063.000

Beca Comandante en Jefe del Ejército

Está dirigida a los hijos que son cargas familiares del personal de planta de la institución, a partir del 2° año de educación superior, y que hayan aprobado el año anterior con nota igual o superior a 5.5, entre otros requisitos. Se considera además del rendimiento académico, la situación económica familiar. Se otorgan 50 becas anuales.

Se realizó la reunión pertinente de adjudicación durante el mes de mayo del 2011 en el edificio corporativo del COB, con la participación de 5 asistentes sociales institucionales.

Los resultados fueron los siguientes:

- Postularon 95 estudiantes
- Se adjudicaron 50 becas
- A cada uno de los becados se le entregará $ 554.260 anual
- En total se entregaron $ 27.713.000

La ceremonia de diplomas y estímulos a los 70 alumnos beneficiarios de ambas becas, se realizó el 23 de junio de 2011 en dependencias del Club Militar de Suboficiales del Ejército y fue presidida por el Comandante en Jefe del Ejército.

Casa de acogida

Su finalidad es otorgar alojamiento y desayuno a familiares directos y cargas familiares del personal del personal del cuadro permanente que reside fuera de la Región Metropolitana y que presentan problemas de salud grave o catastrófica y que deben concurrir 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.

	2009	2010	2011
Cantidad de personas atendidas	57	62	102

Residencias universitarias

Las residencias universitarias tienen como finalidad el proporcionar servicio integral en alojamiento, alimentación, lavandería, infraestructura adecuada y otros, a hijos del personal de planta de la institución, que cursen estudios superiores en la ciudad de Santiago, mientras sus padres se encuentran destinados en el extranjero o fuera de la Región Metropolitana.

Para acceder a los cupos de cada residencia, se han establecido como política las siguientes prioridades:

- 1ª prioridad: personal en servicio activo
- 2ª prioridad: personal en condición de retiro (de acuerdo a disponibilidad de cupos).
- 3ª prioridad: personal de otras instituciones (de acuerdo a disponibilidad de cupos).

RESIDENCIA	LUGAR DE FUNCIONAMIENTO	2009	2010	2011	CAPACIDAD TOTAL
Santa Teresa de Los Andes	Villa Militar del Este	38	40	40	40
San Alberto Hurtado	Villa Militar Cordillera	32	32	37	40

Jardines infantiles y salas cuna

El Ejército cuenta con 33 jardines infantiles. Nueve de ellos tienen sala cuna, otorgando educación, alimentación y bienestar a hijos del personal de la institución y 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".

Se cuenta con Jardines Infantiles en:

Arica - Iquique - Pozo Almonte - Calama - Antofagasta - Copiapó - La Serena - San Felipe - Quillota - Valparaíso - Tejas Verdes - Colina - Santiago (5) - San Bernardo - San Fernando - Talca - Linares - Chillán - Concepción - Los Ángeles - Angol - Temuco - Valdivia - Osorno - Puerto Montt - Coyhaique - Las Bandurrias - Punta Arenas - Porvenir

Se cuenta con Salas Cuna en:

Arica - Iquique - Santiago (4) - Talca - Concepción - Punta Arenas

Oficina de Mediación

El Comando de Bienestar ha desarrollado y puesto en funcionamiento las Oficinas de Mediación, en beneficio del personal y su grupo familiar que presenta conflictos de índole familiar, social, es-

colar o comunitario, de manera de cooperar en el mejoramiento de la situación personal, del clima organizacional y de las relaciones interpersonales de los integrantes de la institución.

Es un nuevo sistema de resolución de conflictos en el que un profesional especialista llamado "mediador (a)", ayuda a las partes a buscar soluciones a los conflictos y sus efectos, mediante acuerdos satisfactorios y duraderos. Cabe destacar que a este proceso requiere adherirse en forma totalmente voluntaria y los temas tratados en ella son materia de absoluta reserva.

Durante el año 2011, se efectuaron un total de 456 entrevistas, con 114 mediaciones.

Vestuario

El Almacén Militar del Ejército (AME) tiene por misión genérica el proporcionar bienestar al personal militar a través de la comercialización de vestuario y equipo militar complementario, gestionando su calidad, oportunidad y cantidad.

Asistencia ante el deceso

La institución cuenta con personal, infraestructura y convenios en condiciones de entregar asistencia personalizada, en forma permanente e inmediata, al personal en servicio activo o en condición de retiro y su grupo familiar que sufran la pérdida de un pariente cercano.

Para cumplir lo anterior, el COB mantiene en el HOSMIL de Santiago una Oficina de Asistencia Ante el Deceso, la que atiende todos los días del año de 08:30 a 20:00 horas y los fines de semana y festivos a partir de las 09:00 horas, contando para ello con un asesor especialista y personal de turno, con quienes se apoya a la totalidad de las peticiones realizadas en este ámbito. Estas pueden provenir de los deudos y/o familiares de pacientes fallecidos en el HOSMIL de Santiago o en sus domicilios, o bien de aquellos a los que les asiste el derecho de ser sepultados en mausoleos militares, igualmente a los que les corresponda honores fúnebres, entre otros requerimientos.

Cabe señalar que los procesos de apoyo denominados "asistencia ante el deceso", no forman parte del servicio administrativo denominado "Servicio de Sepulturas" del Ejército, ello en consideración de que la tarea de prestaciones de bienestar que desarrolla el COB, está orientada a atender al integrante de la institución y su grupo familiar individualmente, a diferencia del Servicio de Sepulturas que atiende a la fuerza en su globalidad.

Asistencia legal

Otro de los servicios que ofrece el Comando de Bienestar, está relacionado con la Defensoría del Personal, que consiste en la asesoría sin costo que se le otorga al miembro activo de la institución y sus cargas familiares directas en materias propias de la asistencia legal (ej.: representación ante tribunales). La reglamentación vigente regula este tipo de prestaciones, cuyas atenciones durante el año 2011 fueron 346.

En el ámbito de la salud:

Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército (CRIE)

Su origen surgió de la necesidad de prestar atención en forma integral a los hijos de los integrantes 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.

En el año 2011 el CRIE realizó 21.076 atenciones a cargas familiares del personal del Ejército, de otras ramas de la Defensa Nacional, del personal en condición de retiro y de civiles.

Total de atenciones para cargas familiares del personal del Ejército:

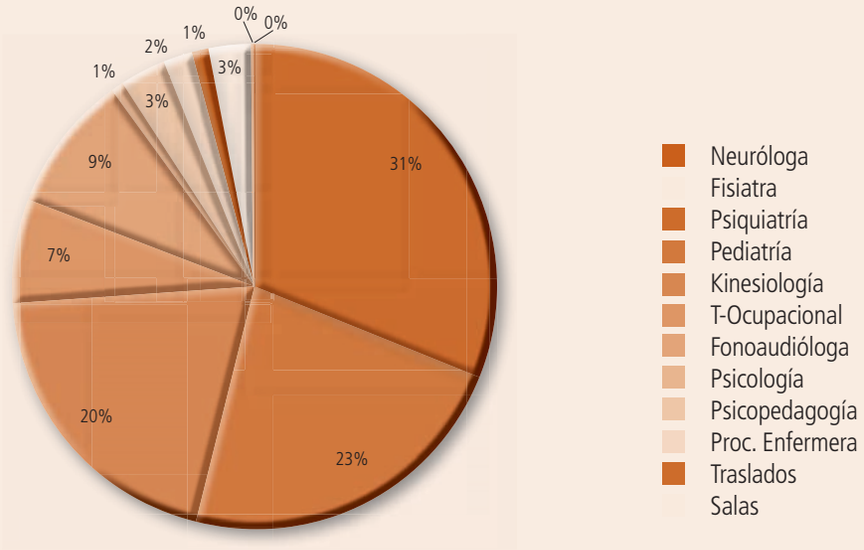
	2010	2011
ACTIVO	13.121	14.322
PASIVO	1.377	391
TOTAL	**14.498**	**14.713**

En relación a otras instituciones y particulares, las cifras fueron las que a continuación se exponen:

	2010	2011
ARMADA	917	870
FACH	1.914	1.785
DIPRECA	303	303
PARTICULARES	3.700	3.405
TOTAL	**6.834**	**6.363**

Distribución porcentual por especialidades

Distribución Porcentual



El financiamiento del Centro de Rehabilitación Infantil, obedece al presupuesto por programa inserto en el Capítulo 3 "Organismos de Salud" para el año 2011, considerando en el plan de cuentas los ingresos por prestaciones a los beneficiarios del SISAE, Fuerzas Armadas, de Orden y particulares.

RUBROS	TOTAL PARA AÑO 2011
GASTO EN RR.HH.	506.610.220
ALIMENTOS Y BEBIDAS (Navidad, niños, pacientes)	2.068.002
TEXTIL, VESTUARIO, CALZADO	1.238.850
COMBUSTIBLE Y LUBR. VEHÍCULO	7.000.000
MATERIALES DE USO Y CONSUMO	14.878.850
SERVICIOS BÁSICOS	30.917.168
SERV. MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	3.517.861
SERVICIOS GENERALES	22.066.323
COMPRA DE ACTIVOS FIJOS (inventarios)	2.639.944
TOTAL	**$ 590.937.218**

Porcentaje de satisfacción de la demanda a nivel nacional aproximadamente:

Se realizaron 21.076 prestaciones sin latencia anual, vale decir, sin tener tiempos de espera para acceder en forma oportuna a las prestaciones médicas especializadas.

- ✓ Porcentaje de rehabilitación:
  De 255 niños atendidos se dieron de alta 29, lo que corresponde al 11,4%.

Cabe destacar que las patologías tratadas en el CRIE están relacionadas con enfermedades o trastornos crónicos de tipo neurológico, muscular o motor y enfermedades afines a la población infanto-juvenil (0 a 18 años). Por lo tanto, las altas no son de carácter de alta normal y durante el transcurso de su tratamiento se logra avances o disminución de la patología.

Centro de Atención Psiquiátrico diurno Infanto Juvenil (CAPDIJ)

Este centro de salud, inaugurado en diciembre del año 2010, se encuentra ubicado en un sector aledaño al Hospital Militar de Santiago, está orientado a dar solución integral –en cuanto a tratamiento y rehabilitación– a los hijos de los beneficiarios del Sistema de Salud del Ejército, que padecen problemas de salud mental.

Se trata de un centro de hospitalización diurna para pacientes infanto-juveniles de entre 6 y 19 años de edad, que busca garantizar la continuidad de atención de aquellos jóvenes que superaron la etapa de crisis que requirió régimen de hospitalización completa.

De esta manera, a través de este centro, se da respuesta a ciertas áreas de la rehabilitación psicosocial que por razones técnicas aún no han sido resueltas, constituyéndose de esta forma en la primera instalación de estas características a nivel de las Fuerzas Armadas.

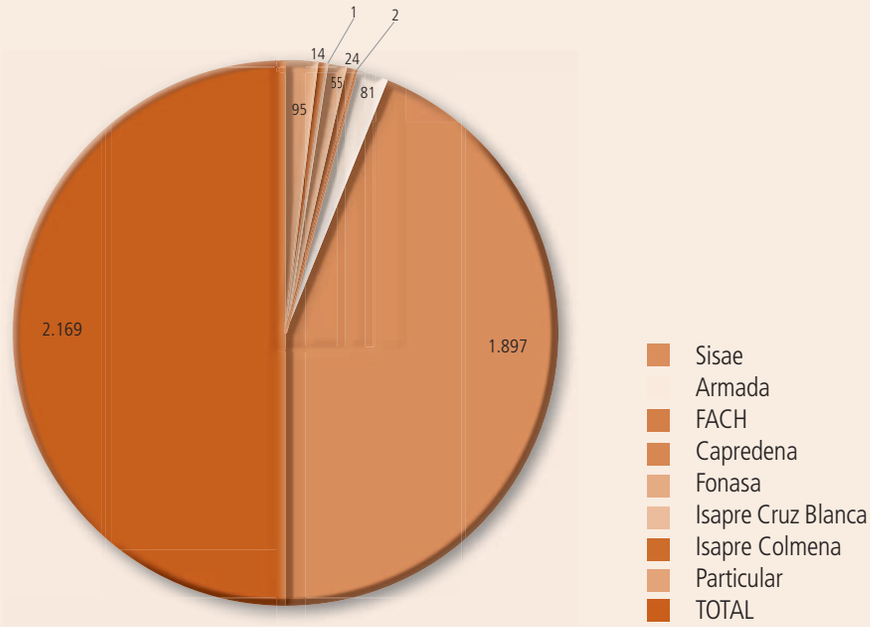
Estadística de atenciones año 2011

Durante el año 2011 se realizaron 2.169 atenciones de diversas especialidades

N° ORDEN	PROFESIONAL	DESCRIPCION PRESTACIÓN	TOTAL
1	Terapia ocupacional	Reeducación motriz (individual y por sesión)	2
2	Musicoterapeuta, prof. Educación física y tepapeuta ocupacional	Actividades básicas cotidianas	294
3		Actividades terapéuticas	295
4	Psiquiatra	Aten. Médica psiquiátrica o psicoterapia de familia	85
5	Psicóloga	Bender bip	1
6	Asistente social	Consulta asistente social	12
7	Psicóloga	Consulta psicólogo clínico (sesiones 45')	139
8	Psiquiatra	Control paciente psiquiátrico crónico	18
9	Psicopedagoga	Diagnóstico psicopedagógico	47
10	Asistente social	Entrevista grupo familiar 90 minutos (serv. social)	25
11	Terapia ocupacional	Evaluación prevocacional y/o capacidad funcional	49
12	Psiquiatra	Evaluación psiquiátrica previa a terapia (1ª consulta)	146
13	Capdij	Hospitalización ambulatoria psiquiátrica, régimen completo	516
14	Terapeuta ocupacional y psicóloga	Psicoterapia individual (sesiones 45')	387
15	Psicóloga	Test de apercepción temática, t.A.T., C.A.T.-H o c.A.T.A.	4
16	Psicóloga	Test de Bender	5
17	Psicóloga	Test de Relaciones Objetales	4
18	Psicóloga	Test de Rorschach	16
19	Psicóloga	Test de Wais	1
20	Psicóloga	Test de Weschler, Wais, Wisc o Wppsi	24
21	Psicopedagoga	Tratamiento psicopedagógico	99
TOTAL			**2.169**

N° Atenciones realizadas por previsión

ORDEN	PREVISIÓN	TOTAL
1	Sistema de Salud Ejército (SISAE)	1.897
2	Armada	81
3	FACH	2
4	CAPREDENA	24
5	FONASA	55
6	Isapre Cruz Blanca	1
7	Isapre Colmena	14
8	Particular	95
TOTAL		**2.169**



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 Nº 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 su calidad de vida.

Asimismo, sin perjuicio de la inexistencia de convenios colectivos, el Ejército mantiene permanentemente informado al personal que lo compone, mediante documentos internos oficiales y reuniones, entre otros medios.

Formación y educación

Con el fin de mantener la preparación de la fuerza y –consecuentemente– ir de la mano con las demandas que surgen desde el entorno nacional e internacional, la División de Educación del Ejército (DIVEDUC) durante el año 2011 ejecutó distintos cursos de capacitación de corta y larga duración, programas de posgrado a lo largo del país y en el extranjero.

CURSOS	CANTIDAD DE CURSOS	OFICIALES		CUADRO PERMANENTE		EC*		SLTP**	
		M	F	M	F	M	F	M	F
Institucionales	40	201	9	578	29	4		101	5
Interinstitucionales	9	6	1	43	2	-	-	-	-
Conjuntos	8	17	5	78	10	-	-	-	-
Extrainstitucionales	52	41	4	10	-	1	2	-	-
ANEPE	3	4	-	-	-	1	-	-	-
CECOPAC	3	10	-	-	-	-	-	-	-
Extranjeros	55	127	19	23	-	-	-	-	-

*Empleados Civiles

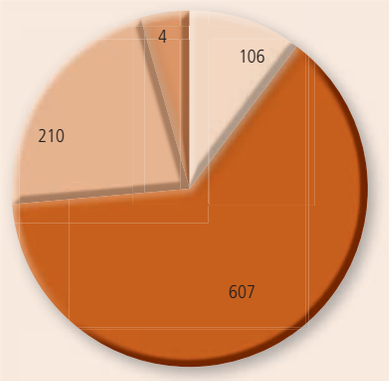
**Soldados Tropa Profesional

Capacitación nacional

Cursos institucionales

Estos se imparten fundamentalmente en las Unidades de Armas Combinadas (UACs), unidades regimentarias e institutos y están dirigidos a oficiales, cuadro permanente y empleados civiles, con el objeto de prepararlos mediante un proceso de masificación y transferencia del conocimiento, para un óptimo desempeño en su área de empleo y conforme a la evolución de escenarios nacionales e internacionales.

Capacitación institucional
Total personal capacitado: 927 personas



CATEGORÍA	MASCULINO	FEMENINO
Oficiales	201	9
Cuadro Permanente	578	29
*SLTP	101	5
**EC	4	-

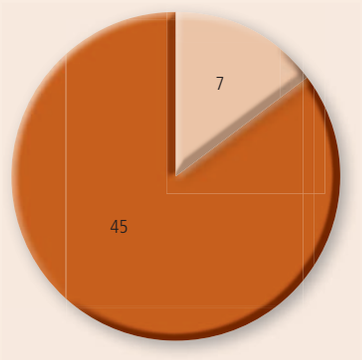
*Soldados Tropa Profesional

**Empleados Civiles

Cursos interinstitucionales

Están dirigidos a oficiales y cuadro permanente del Ejército que participan en actividades específicas de capacitación en otras instituciones de la Defensa Nacional.

Capacitación interinstitucional
Total personal capacitado: 52 personas

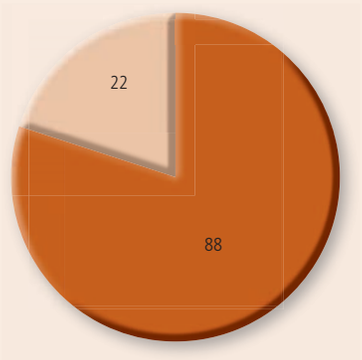


CATEGORÍA	MASCULINO	FEMENINO
Oficiales	6	1
Cuadro Permanente	43	2

Cursos conjuntos

Son actividades de aprendizaje dirigidas a oficiales y cuadro permanente, en las que participa personal de otras ramas de la Defensa. Tiene como propósito unificar esfuerzos, intercambio de experiencias de aprendizajes, doctrina conjunta y gestión del conocimiento para el desarrollo de nuevas habilidades.

Capacitación cursos conjuntos



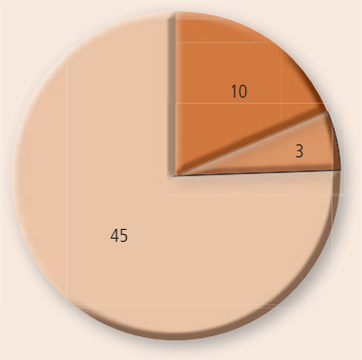
CATEGORÍA	MASCULINO	FEMENINO
Oficiales	17	5
Cuadro Permanente	78	10

Cursos extrainstitucionales

Este tipo de cursos se realizan en universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica u organismos capacitadores, están dirigidos a oficiales, cuadro permanente y empleados civiles en áreas de interés y necesidad institucional.

Cursos extrainstitucionales

Total personal capacitado: 58 personas



CATEGORÍA	MASCULINO	FEMENINO
Oficiales	41	4
Cuadro Permanente	10	-
**EC	1	2

**Empleados Civiles

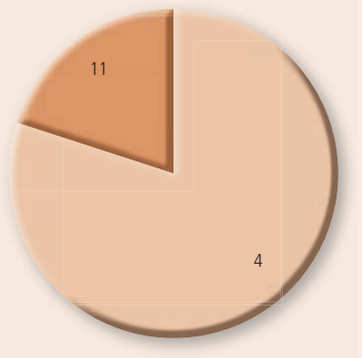
Cursos desarrollados en la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos (ANEPE)

Se orientan a las actividades de aprendizaje dirigidas a oficiales y empleados civiles de la institución, con el propósito de prepararlos en materias de defensa y seguridad nacional, los que el año 2011 fueron los siguientes:

- Curso de Dirección Político Estratégica y Conjunta (C.D.P.E.C.)
- Curso Estudios Políticos Estratégicos (C.E.P.E.)
- Magíster en Ciencia Política, Seguridad y Defensa
- Diplomado "Función de Inteligencia en el Estado Contemporáneo, 2011".

Capacitación cursos ANEPE

Total personal capacitado: 15 personas



CATEGORÍA	MASCULINO	FEMENINO
Oficiales	4	-
EC	1	10

Cursos desarrollados en el Centro Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAC)

Corresponden a actividades de aprendizaje dirigidas al personal de la institución, con el propósito de prepararlos para participar en operaciones de paz.

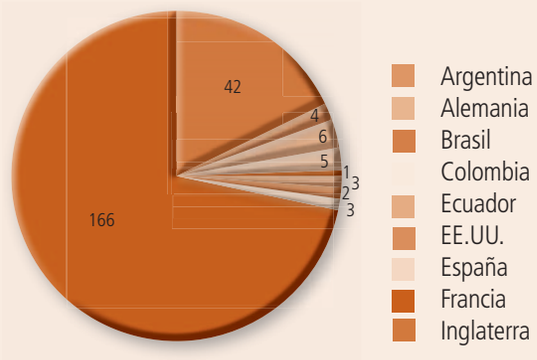
CATEGORÍA	MASCULINO	FEMENINO
Oficiales	10	-

Capacitación en el extranjero

Cursos en el extranjero

Estos cursos son actividades de carácter militar y de alta especialización profesional asociadas a proyectos, orientados a adquirir nuevas competencias, desarrollar habilidades y destrezas en el marco del plan de modernización del Ejército.

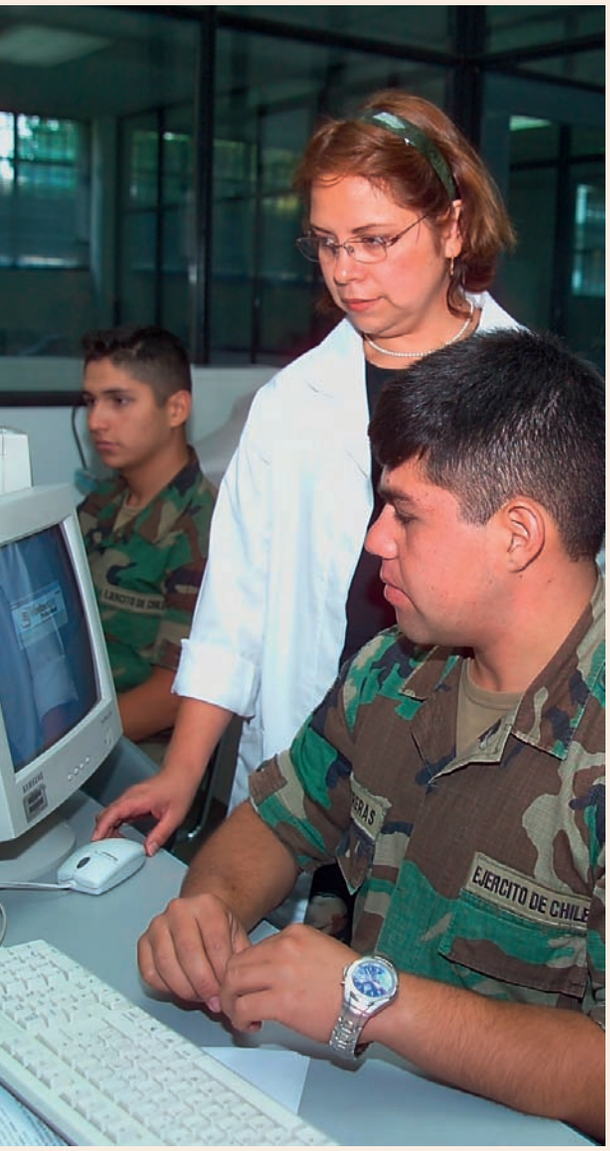
Personal capacitado en el extranjero
Total personal capacitado: 232 personas



CATEGORÍA	MASCULINO	FEMENINO
Oficiales	190	19
Cuadro Permanente	23	-

Posgrados en las academias del Ejército

INSTITUTO	CURSO POSGRADO	CANTIDAD ALUMNOS	SEXO		HORAS DE FORMACIÓN POR CURSO
			M	F	
Academia de Guerra	Magíster en Historia Militar y Pensamiento Estratégico	20 oficiales Ejército	19	1	2.160
Academia Politécnica Militar	Magíster en Ciencias de la Ingeniería mención Sistemas Logísticos de Defensa	4 oficiales Ejército 2 civiles	5	1	2.560
	Magíster en Ciencias de la Ingeniería mención en Sistemas Logísticos	9 oficiales Ejército 1 oficial Armada 1 oficial Armada de Colombia 8 civiles	18	1	2.560



Diplomados en las academias del Ejército

INSTITUTO	CURSO POSTGRADO	CANTIDAD ALUMNOS	SEXO		HORAS DE FORMACIÓN POR CURSO
			M	F	
Academia de Guerra	Diplomado en Doctrina Operacional Militar de la Fuerza Terrestre	28 oficiales Ejército 1 oficial Fuerza Aérea	24	3	200
	Diplomado en Doctrina Operacional	20 oficiales Ejército	20	-	632
	Diplomado para Corresponsales de Defensa	1 oficial Ejército 25 civiles	12	14	848
Academia Politécnica Militar	Diplomado en Gestión de Recursos de Proyectos de Defensa	40 oficiales Ejército	40	-	256
	Diplomado en Tecnología Militar	42 oficiales Ejército	23	19	200
	Diplomado en Adquisiciones de Defensa	11 oficiales Ejército 5 civiles	15	1	2.200

Educación a distancia

El Departamento de Educación a Distancia del Ejército (DEADE), perteneciente a la División Educación del Ejército, tiene la misión de apoyar la gestión educativa y de formación continua del personal institucional, produciendo, implementando y supervisando el funcionamiento de cursos a distancia, material educativo multimedia y comunidades virtuales, utilizando recursos de tecnología digital y de redes, para que el personal acceda a ellos desde sus respetivas unidades militares y hogares, a través de internet e intranet mediante el Sistema de Educación a Distancia (SEADE).

Acreditación computacional

Para estos efectos la acreditación como usuario del SEADE, constituye una conducta de entrada para la participación en la fase a distancia de estos cursos.

Personal acreditado:

ACREDITADOS AL 31.DIC.2010	ACREDITADOS 2011	SEXO		CRECIMIENTO	TOTAL A LA FECHA
		M	F		
13.737	675	603	72	4,68%	14.412

Cursos a distancia

Durante el 2011 se realizaron un total de 30 cursos a través del SEADE, capacitándose a 1.566 personas, cifra menor a la de años anteriores, ya que, con motivo de la emergencia nacional producto del sismo de febrero de 2010, se dispuso la suspensión y/o reprogramación de algunos cursos para ese período.

PERSONAS CAPACITADAS	SEXO	
	M	F
1.566	1.404	162

Enseñanza de idiomas

La Escuela de Idiomas del Ejército (EIE), dependiente de la División Escuela del Ejército, DIVESC, para el 2011 consideró cursos institucionales, cursos particulares, tutorías y cursos de educación a distancia. El primero, entregó enseñanza idiomática a los oficiales y cuadro permanente para ejercer misiones, actividades académicas y asesorías, en su rol estratégico de seguridad y cooperación internacional que requiere el Ejército.

Cursos particulares, tutorías y talleres son opciones voluntarias de perfeccionamiento en un área determinada, para satisfacer demandas específicas, tanto propias como externas en lo que se refiere a:

- Integrar el vocabulario técnico para incrementar las capacidades de las especialidades.
- Apoyar las necesidades de aprendizaje de idiomas a otras instituciones.

Sus sedes a lo largo del país conforman la extensión del proceso idiomático que la EIE imparte y que se desarrolla en las guarniciones donde estas existen. Durante el 2011 se realizaron 57 cursos con 856 alumnos en las sedes que se indican:

- Arica
- Iquique
- Antofagasta
- Santiago Centro
- Villa Militar del Este
- Concepción
- Valdivia
- Coyhaique
- Punta Arenas

En cuanto a la acreditación, en el año 2011 se acreditaron 3.408 personas: 1.617 alumnos se acreditaron en la Escuela de Idiomas y 1.791 en las sedes de las UACs, correspondiendo un 95,62% al idioma inglés.

PERSONAS ACREDITADAS	SEXO	
	M	F
3.408	3.203	205

Formación valórica

En derechos humanos

El Ejército incorpora en el diseño curricular de los cursos institucionales la temática de los derechos humanos (DD.HH.) y el derecho internacional humanitario (DIH) además de los convenios y tratados internacionales suscritos por Chile en estas materias, con el 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.

De acuerdo a los cursos programados para el año 2011, un 80% del personal correspondiente a la fuerza total de los alumnos que conforman la fuerza de los institutos dependientes del Comando de Educación y Doctrina (CEDOC), recibieron formación en derechos humanos, lo que equivale a 4.200 personas capacitadas, con un total de 529 horas de formación impartidas.

PERSONAS CAPACITADAS	SEXO	
	M	F
4.200	3.896	304

En el caso del Ejército, todo su personal realiza misiones de seguridad dentro de las instalaciones y cuarteles militares y –eventualmente– en misiones de paz en el extranjero. Además, en ocasiones debe cubrir la seguridad en actividades de apoyo a la población civil a raíz de los desastres naturales; es así como un 72,65% del personal que se desempeñó en misiones de seguridad, guardias, servicios y misiones de paz recibieron formación en derechos humanos, lo que equivale a 3.074 personas capacitadas, con un total de 529 horas de formación impartidas.

En políticas y procedimientos anticorrupción

El Sistema de Educación Militar considera en la formación de su personal la difusión y enseñanza de las unidades de aprendizaje de "Probidad y Transparencia", en los programas curriculares de los diferentes cursos docentes que se efectúan en los institutos dependientes del CEDOC. Asimismo, dispone el reforzamiento de los valores que permiten un actuar probo y transparente.

Es así como durante el año 2011 se ejecutaron charlas y conferencias por los directores de academias y escuelas a su personal, sobre casos de infracción a la norma, instancias de control y su relación con la cultura militar.

Se efectuó además un curso a distancia sobre probidad y transparencia, que se impartió para personal del área jurídica de la institución.

PERSONAS CAPACITADAS	SEXO	
	M	F
3.597	3.293	304

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

A través del sistema educativo institucional y con la participación de las instancias mencionadas, la formación valórica alcanzó un total de 5.000 alumnos, representados por oficiales de las armas y servicios, alumnos de las Academias de Guerra y Politécnica Militar, además de las Escuelas de armas y servicios, que involucran al cuadro permanente y alumnos de las escuelas matrices. En síntesis, se logró un porcentaje de un 95,5% de alumnos incluidos en estos programas.

PERSONAS CAPACITADAS	SEXO	
	M	F
5.000	4.682	318

Respecto de las prácticas en inversión y abastecimiento, se enseñan las normas de probidad y transparencia para adquisiciones contenidas en el sitio www.mercadopublico.cl y el correcto trato con proveedores.

Salud y seguridad en el trabajo

El Comando de Salud del Ejército (COSALE) incorporó dentro de su misión, la responsabilidad técnica y ejecutiva de controlar 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.

Medicina preventiva

La medicina preventiva en Chile data desde 1938, siendo incorporada al Ejército a partir de 1940, mediante la Ley Nº 6.501, encontrándose actualmente en pleno vigor, luego de ser respaldada, en 1996, a través de la Ley Nº 19.465 "Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas". En general, su doctrina se encuentra establecida en el "Reglamento de Medicina Preventiva de las Fuerzas Armadas" creado a partir del DNL-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 sea más eficaz, 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 2011

Programa de nefrourología

Con el objetivo de efectuar una detección precoz de patologías nefrourológicas o condiciones que impliquen riesgo de presentar alguna anomalía, se aplicó un tamizaje nefrourológico a un total de 11.090 integrantes de la institución.

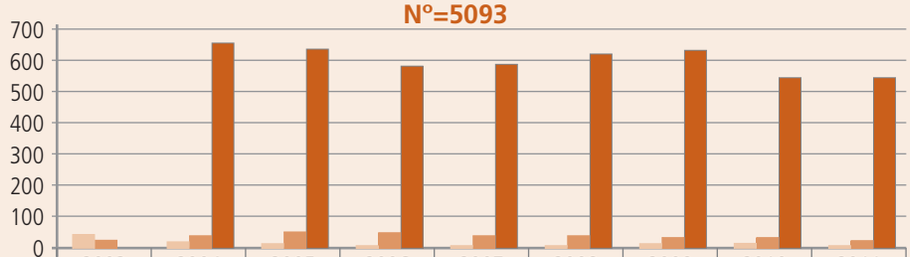
Programa de protección de la salud del personal en comisión de servicio en el extranjero

Durante el año 2011 se continuó apoyando el proceso de selección del personal que integraría las misiones de la MINUSTAH, UNFICYP, EUFOR, y otras de observadores militares y comisiones especiales al extranjero.

Total fuerza evaluada en fase predespliegue OPAZ

Años 2003-2011

Nº=5093



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Chipre	43	29	22	14	14	14	20	20	15
Bosnia	32	46	54	58	42	42	46	45	36
Haití	0	652	618	577	580	607	630	557	546

Programa de prevención y detección oncológica de la mujer

El propósito de este programa consiste en asegurar un estado de salud mamario y de cuello uterino adecuado en el personal de planta y a contrata del Ejército, mediante la promoción de la salud y prevención en la aparición de cáncer de mama y de cuello uterino.

A ello hay que agregar que se elaboró por primera vez la normativa de ejecución para matronas en las instalaciones de salud que aplicarán el programa de prevención y detección de enfermedades oncológicas de la mujer.

Población-objetivo para la realización de exámenes:

INSTALACIONES	PAP	MAMOGRAFÍA
I DE	174	34
III DE CCM Concepción	122	23
III DE CCM Valdivia	91	30
III DE SCMM Osorno	42	9
IV DE	53	11
V DE	116	12
VI DE CCM Iquique	141	20
VI DE CCM Arica	202	19
TOTAL	**941**	**158**

Programa de prevención de consumo de drogas

Durante el año 2011, el COSALE, con el apoyo técnico y financiero del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), realizó 10 cursos de monitores en prevención de drogas para oficiales subalternos y clases.

Se logró capacitar a 360 instructores, los que junto al personal preparado en años anteriores, realizaron los 12 talleres preventivos previstos en el convenio EJÉRCITO-SENDA, dirigidos a soldados conscriptos. Además, se efectuaron 2 cursos de monitores en prevención de drogas a alumnos del último año de la Escuela Militar.

PERSONAL QUE RECIBIÓ CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE DROGAS DURANTE EL AÑO 2011	
PERSONAL DE PLANTA	
Hombres	Mujeres
312	48
TOTAL 360	

Programa de detección de drogas ilícitas

Durante el año 2011, el COSALE realizó disuasión del consumo de drogas, en la mayoría de las unidades militares, por medio de la recolección de 8.214 muestras biológicas, distribuidas como se detalla a continuación:

DISTRIBUCIÓN DE LA RECOLECCIÓN DE LAS MUESTRAS BIOLÓGICAS		CASOS POSITIVOS
UNIDAD	CANTIDAD	
JEMGE	31	Se detectaron un total de 19 casos de muestras positivas al consumo de drogas ilícitas, los que fueron dados de baja de la institución y puestos a disposición de la justicia, conforme a lo estipulado en los Arts. 13 y 14 de la Ley 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.
COT	38	
CAF	228	
CGGERM	263	
DINE	61	
DOE	45	
DIFE	23	
TEMGE	18	
TES. EJTO	18	
CAP	218	
DIVESC	998	
COSALE	439	
CTE	21	
BAVE	27	
BOE	50	
I DE	1.407	
II DE	560	
III DE	697	
IV DE	238	
V DE	306	
VI DE	2.528	
TOTAL	**8.214**	

Programa de prevención de enfermedades cardiovasculares

El objetivo de este programa es la detección precoz de patologías cardiovasculares o condiciones que impliquen riesgo de presentar alguna anomalía. El Hospital Militar es la entidad médica encargada de coordinar la toma de muestra y procesar los resultados para todas las unidades del Ejército.

El programa contempla la toma de muestras sanguíneas, efectuadas al personal activo del Ejército, para su comparación con registros anteriores y posterior seguimiento. Este programa consideró un total de 24.161 integrantes de la institución.

Programa de vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles

El objetivo de este programa es reducir al mínimo las enfermedades transmisibles en la institución y así asegurar el estado de salud y/o condición física, psíquica y socioocupacional del personal de planta y a contrata del Ejército afectos al sistema previsional de la CAPREDENA, mediante la reducción en la incidencia a niveles mínimos de enfermedades transmisibles a través de la prevención, educación y el control de aquellas ya presentes en la institución.

Programa de prevención y control infección VIH

El propósito de este programa es evitar y detectar la infección por el VIH al ingreso y durante la permanencia del personal en servicio activo en la institución, además de educar al personal sobre enfermedades de transmisión sexual y promover conductas sexuales saludables.

Algunos de las principales actividades desarrolladas en el 2011 fueron:

1. Tamizaje VIH postulantes al SM.

2. Distribución de material gráfico a todas las unidades del país, destinados al reforzamiento de las medidas preventivas de la infección VIH/SIDA.

3. Ejecución del 4º Curso de Educación Interpares para personal de las FAs, Orden y Seguridad desde el 24 al 26 de agosto de 2011, en Iquique, con la participación de 25 alumnos pertenecientes a la FAs, Carabineros y Policía de Investigaciones.

4. Ejecución del 5º Curso de Educación Interpares para personal de las FAs, Orden y Seguridad desde el 12 al 14 octubre de 2011, en Arica , con la participación de 29 alumnos de las ramas de las FAS, Carabineros y Policía de Investigaciones

Salud ocupacional

Debido a la naturaleza de la profesión militar, constituye una preocupación constante para la institución y sus mandos, las condiciones tanto de salud como de trabajo en las que se desenvuelve el personal.

A nivel Ejército, la Ley de Salud de las Fuerzas Armadas (FAs) N°19.465 en su Art. N° 20, referido al ámbito de la medicina preventiva, establece que a nivel de las FAs deben ser consideradas en todo plan preventivo de enfermedad a nivel Ejército, aquellas acciones y programas de protección e identificación de condiciones que representen riesgos de accidentes del servicio, de enfermedades profesionales y de enfermedades asociadas a deficientes condiciones de saneamiento del ambiente laboral.

Consecuente con lo anterior, el Servicio de Medicina Preventiva, durante el año 2011, desarrolló las siguientes actividades:

Programa Salud Ocupacional

- Creación de una Unidad de vigilancia ocupacional compuesta por personal especialista en seguridad laboral (3 profesionales) y equipos de monitoreo fisicoquímico para monitoreo en

terreno (sonómetro, luxómetro, medidor de gases, radiación ionizante, vibraciones, bombas de aspiración para material particulado, anemómetro, medidor de estrés térmico, entre otros), con el fin de proteger la salud del personal de los peligros presentes en el ambiente, durante el desarrollo de actividades militares.

- Se proporcionó al personal que trabaja en talleres y maestranzas de la I DE, V DE, VI DE y DIVLOG, elementos de protección personal, correspondientes a fonos y tapones de protección auditiva y respiradores para filtrar gases, solventes y soldaduras.

- Se efectuaron exámenes de salud al 100% del personal de enfermeros de veterinaria especialistas en salud ambiental (180 personas) orientados a la detección precoz de enfermedades profesionales.

- Adquisición y distribución de 30 equipos portátiles fotómetros digitales para medición de cloro libre residual en agua de consumo en las unidades y de 77 termómetros digitales para medición de temperatura en cadena de alimentación de comedores y casinos.

- Adquisición de equipos de monitoreo (screening) para realizar medición de plomo en sangre y arsénico en orina. Dichos elementos fueron distribuidos a la VI DE para que personal de sanidad implemente programas de vigilancia en el personal militar en la guarnición de Arica.

- Elaboración y distribución de 10.000 dípticos destinados a reducir el riesgo de contagio por exposición a virus hanta, en consideración de la situación que afectó a la zona centro-sur del país.

- Elaboración de material educativo correspondiente a letreros en acrílico con indicaciones de **"lavado y desinfección de manos",** principal deficiencia detectada en la transmisión de agentes patógenos a alimentos listos para consumo.

Programa Vigilancia Epidemiológica de Enfermedades Transmisibles y Programa VIH/Sida

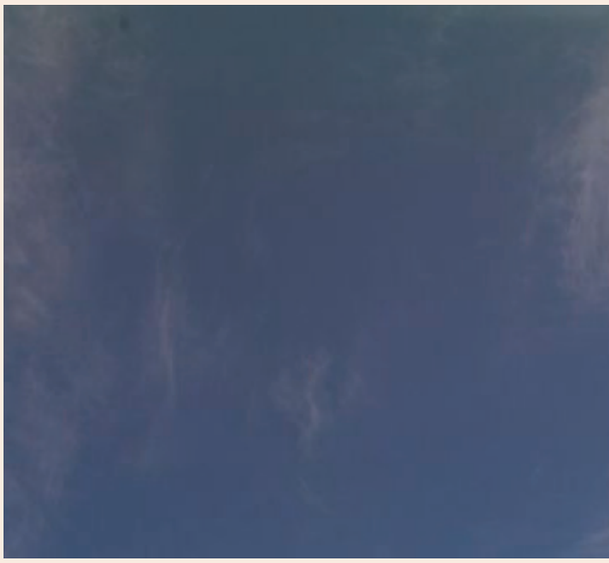
- Recepción, registro computacional y seguimiento de enfermedades de declaración obligatoria institucional de acuerdo al momento de ocurrencia. Actualización permanente en el conocimiento de enfermedades transmisibles de interés epidemiológico para el personal de la institución.

- Elaboración y distribución de material educativo enmarcado en el Programa VIH/SIDA del Servicio de Medicina Preventiva orientada a la promoción de conductas sexuales saludables y de prevención.

Área salud ambiental

Asimismo, la autoridad sanitaria institucional prosiguió con las inspecciones, revistas técnicas y actividades de capacitación y educación en las unidades, las que fueron llevadas a cabo por personal del ámbito de la salud institucional, tanto curativa como preventiva.

Lo anterior, con la finalidad de fiscalizar en terreno el cumplimiento de las condiciones higiénicas y sanitarias básicas de las instalaciones y a promover el cumplimiento de las mismas, de manera tal de controlar los riesgos de enfermedades asociadas a peligros derivados de focos de insalubridad o ambientes nocivos presentes en el entorno.



De este modo, durante el año 2011 se realizaron a nivel institucional evaluaciones de:

- Calidad sanitaria de los sistemas de abastecimiento de agua de consumo.
- Condiciones higiénicas y sanitarias de: los servicios de eliminación de aguas servidas (riles); los servicios de recolección y disposición final de residuos sólidos, cuadras (dormitorios) de SLCs y/o alumnos de escuela correspondientes a 400 servicios o instalaciones, servicios higiénicos y/o baños correspondientes a 3.486 instalaciones, viviendas fiscales correspondientes a 5.031 instalaciones, locales de alimentos correspondientes a 254 instalaciones.
- Análisis microbiológico en alimentos (platos preparados) correspondientes a 409 muestras.
- Análisis microbiológicos y de control de cloro libre en agua de consumo correspondiente a 395 muestras.

Derivado de lo anterior, se evacuaron las siguientes resoluciones sanitarias:

- 16, de funcionamiento a las instalaciones de salud del Sistema de Salud del Ejército (SISAE).
- 7, de funcionamiento a las instalaciones recreacionales del Comando de Bienestar del Ejército (COB).
- 4, de funcionamiento a instalaciones y/o a equipos relacionados con salud.

Actividades de capacitación

Igualmente se materializaron diversas actividades de capacitación orientadas a la nivelación y renovación de los conocimientos del personal que se desempeña en la institución:

- Diplomado "Salud Ocupacional" impartido por la Escuela de Salud Pública de la U.Chile, cursado por 10 oficiales de veterinaria de diferentes unidades.
- Se realizó un curso de capacitación en enfermedades de transmisión sexual VIH/SIDA, dirigido al personal militar institucional para replicación de esas actividades entre sus pares en sus unidades dependientes.
- Realización de seis talleres de autocuidado para fomentar la salud mental, enfocado en personal de sanidad de la VI DE, II DE, IV DE y V DE.
- Desarrollo de 4 talleres de evaluación enmarcados en el programa Salud Mental del Servicio de Medicina Preventiva orientadas a la identificación y manejo de los principales problemas mentales en ambiente OPAZ, tanto en el predespliegue como el apoyo a distancia para cada agrupación desplegada en área de misión.
- Curso de capacitación vía e-learning en materias de autoridad sanitaria, dirigido a 75 oficiales de sanidad, sanidad dental y veterinaria del país.

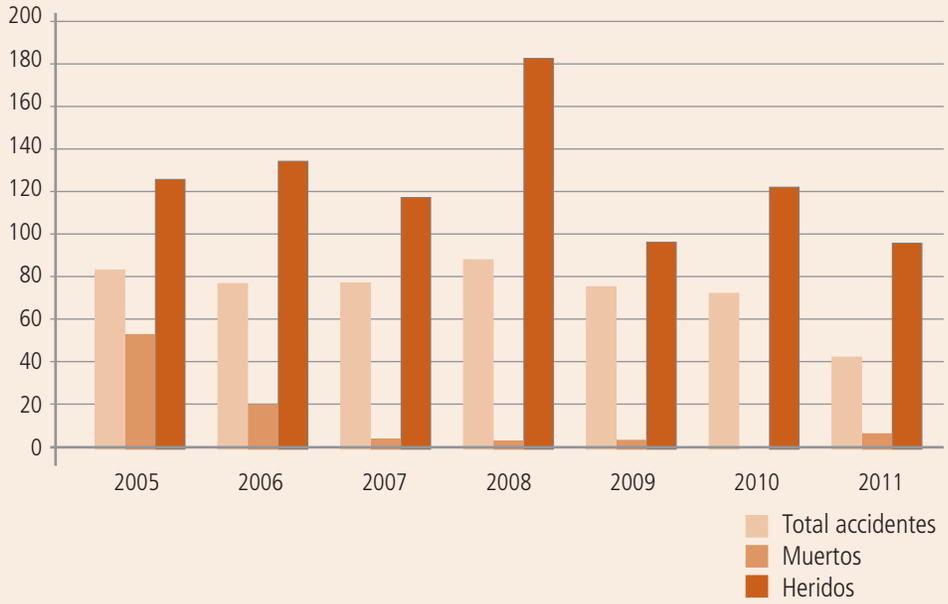
Estadísticas de accidentabilidad del Ejército

Accidentes en el servicio que involucraron a personal militar, específicamente:

Año	Accidentes	Muertos			Heridos		
		Volcamiento vehículos	Colisiones vehículos	Otros	Volcamiento vehículos	Colisiones vehículos	Otros
2001	121	1	0	3	53	11	120
2002	102	1	1	3	12	54	90
2003	77	5	0	2	54	13	65
2004	96	1	0	8	66	34	81
2005	82	4	0	49	43	14	71
2006	78	17	2	0	39	6	90
2007	77	0	2	2	24	31	63
2008	88	1	2	0	71	38	73
2009	75	0	0	1	14	18	63
2010	74	0	0	0	23	41	57
2011	42	3	0	1	58	6	31
TOTAL	**912**	**33**	**7**	**69**	**457**	**266**	**804**

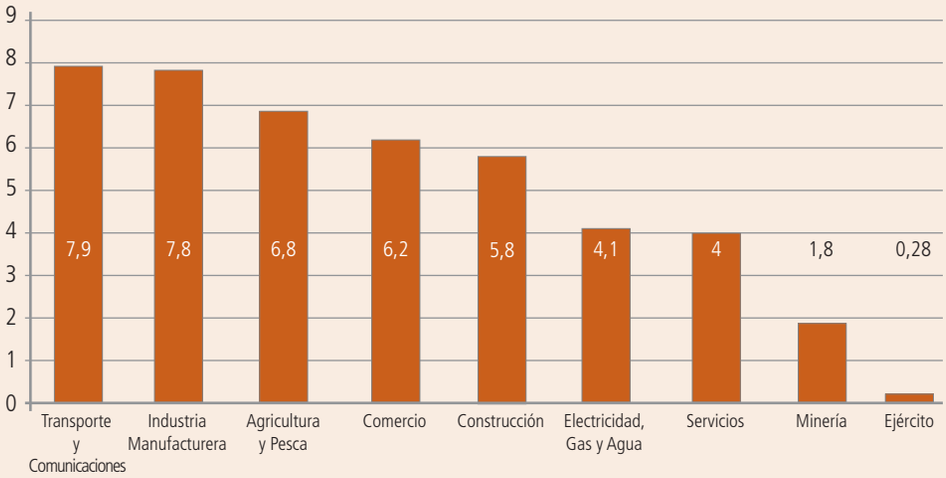
Los índices de accidentabilidad y en particular, aquellos con consecuencias fatales han disminuido notoriamente, conforme se indica en los cuadros y gráficos siguientes:

Situación de accidentes institucionales, en el servicio, período 2006/2011, ambos años inclusive:



NOTA: SE INCLUYE EL AÑO 2005 PARA EFECTOS REFERENCIALES Y COMPARATIVOS.

Tasa de accidentabilidad institucional (número de accidentes del trabajo con tiempo perdido, en un período considerado por cada cien trabajadores), comparativo con algunas actividades productivas del país, año 2011:



Tasa de accidentabilidad de determinadas actividades productivas del país. Fuente: Superintendencia de Seguridad Social – SUSESO (prymae).

En algunos casos puede no haber coincidencia con lo publicado en informes anteriores, porque para el presente reporte se aplicó un nuevo sistema de medición consistente en la recolección de antecedentes históricos de diferentes bases de datos. Durante el año 2012 se espera poner en funcionamiento un solo sistema de control de accidentabilidad institucional, el que, a través del ingreso de datos a un software, directamente por las unidades e instalaciones a lo largo del territorio nacional, entregará la información estadística a requerimiento.

VI

El Ejército de los Chilenos

El Ejército de los Chilenos

La amplia gama de actividades que el Ejército desarrolla para cumplir con su misión fundamental de contribuir a la preservación de la paz en nuestro país, conlleva contar con una organización, equipamiento y preparación profesional que le permita cumplir eficientemente con su rol en la defensa de la patria.

Estas mismas capacidades que ha desarrollado en sus ámbitos de competencia, son las que pone a disposición para ser empleadas en la cooperación internacional y en el plano interno, al servicio de la comunidad nacional para contribuir a su desarrollo sostenible, sin desnaturalizar la función militar.

Es así como, por ejemplo, el Ejército aporta a la salud, la educación, la ciencia y la tecnología, la unificación del territorio nacional, la ayuda ante catástrofes y la conservación del patrimonio histórico y cultural, entre otros, como se detallará en el presente capítulo.

APORTE A LA SALUD

El Hospital Modular de Campaña del Ejército (HMCE)

Esta moderna instalación de salud puede ser desplegada en todo el territorio nacional, posee gran movilidad y 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.

Durante el año 2011, y como ya es tradicional, la institución colaboró brindando atenciones de salud a la población en sus instalaciones del Hospital Modular de Campaña, a fin de aliviar las listas de espera del sistema de salud existentes en las comunas de Conchalí y La Florida de la Región Metropolitana.

AÑO	CIRUGÍAS	OTRAS PRESTACIONES*	TOTAL
2001	105	117	222
2002	100	413	513
2003	180	297	477
2004	171	248	419
2005	289	354	643
2006	304	240	544
2007	107	295	402
2008	185	290	475
2009	185	625	810
2010	872**	**	**
2011	279	481	760

* Comprende exámenes y atenciones dentales.

** No se puede establecer comparabilidad ya que el HMC amplió sus márgenes de atención al ponerse a disposición de la población en Talca, afectada por el terremoto.

Hipoterapia

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

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

Atenciones año 2011

UNIDADES Y CENTROS ECUESTRES MILITARES	Nº DE PACIENTES
I División de Ejército	
Centro Ecuestre Militar "La Concepción"	18
II División de Ejército	
Regimento Reforzado Nº 3 "Yungay"	65
Regimento de Infantería Nº 19 "Colchagua"	25
Regimiento de Artillería N° 1 "Tacna"	60
III División de Ejército	
Regimiento Reforzado N° 9 "Arauco"	176
Regimiento de Infantería N° 9 "Chillán"	198
Regimiento Reforzado N° 17 "Los Ángeles"	18
IV División de Ejército	
No ha desarrollado actividades de hipoterapia en el período.	
V División de Ejército	
4ª Brigada Acorazada "Chorrillos", CEM "Dragones"	126
Regimiento Reforzado N° 5 "Lanceros"	10
Comando de Educación y Doctrina	
Escuela de Caballería Blindada	54
Escuela de Equitación	12
TOTAL	**762**

Atenciones

Nº DE PACIENTES AL MES 2007	Nº DE PACIENTES AL MES 2008	Nº DE PACIENTES AL MES 2009	Nº DE PACIENTES AL MES 2010	Nº DE PACIENTES AL MES 2011
656	661	534	728	762

Cuadro de Organizaciones que trabajan con el Ejército

DIVISIÓN	ORGANIZACIONES
I DE	Colegio Raíces de Antofagasta, Fundación Teletón en Antofagasta.
II DE	Escuela de lenguaje "Paicabí" de Los Andes, Escuela Especial "Valle Andino" de Los Andes, DAEM Proyecto de Integración de Los Andes, Proyecto de Integración Andes Chile, Escuela "Ignacio Carrera Pinto", Escuela "Gabriela Mistral", Liceo "América" de Los Andes, Asociación de Discapacitados Físicos de San Fernando, Escuela Especial E-791.
III DE	Coanil de Osorno, Colegio "Bernard Rimland" de Osorno, Colegio "CELIPRAS" de Río Negro y de Paillaco, Colegio "Raíces" de Osorno, Colegio "Emprender" de Osorno, Escuela Especial y Taller Laboral "Ríe" de Osorno, Centro de Educación Diferencial "Amanecer" de Los Ángeles, COANIL de Chillán, Centro de Recursos "Perseveras", Escuela Especial "Las Acacias", Escuela Municipal "Juan Madrid", Escuela "Reyes de España", Escuela "México", Colegio "Hispanoamericano", Colegio "Padre Hurtado", Escuela "José María Caro", Escuela Especial "El Roble", Centro Laboral "Bernardo O'Higgins", DAEM Municipalidad de Pinto, DAEM Municipalidad del Carmen, DAEM Municipalidad de Bulnes, Escuela "San José" de San Carlos, Escuela Especial "Renacer" de San Carlos, DAEM Municipalidad de Yungay.
V DE	Universidad del Mar, Taller Laboral "UNPADE", Escuela "Paul Harris", Escuela "Santa Laura", Club de Leones, Fundación "Esperanza", SENAME, Centro de Capacitación Laboral, Centro de Rehabilitación "Cruz del Sur", Corporación Municipal de Puerto Natales.
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA	Flor del Inca, Teletón, Arandia, COANIL de Iquique y de Alto Hospicio, Afanea, Centro "Los Paltos", Quillota.
El Ejército trabaja, en conjunto, con un total de 53 organizaciones para la rehabilitación de menores y adultos.	

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 financiera con el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA).

Durante el año 2011 se realizaron 10 cursos de monitores en prevención de drogas para oficiales subalternos y clases, capacitándose a 360 instructores, los que junto al personal preparado en años anteriores, desarrollaron los 12 talleres preventivos previstos en el convenio EJÉRCITO-SENDA, dirigidos a los cerca de 11.000 jóvenes que año a año realizan su servicio militar.

APORTE A LA COMUNIDAD NACIONAL

Plan Nacional de Fomento Equino

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

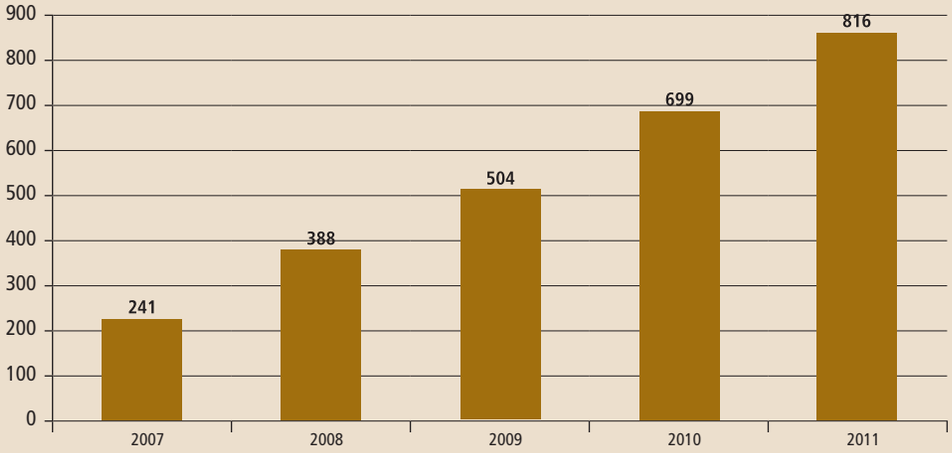
Al respecto, vale precisar que en la actualidad una cantidad creciente de agricultores están convirtiendo sus sistemas de producción al uso del caballo como energía limpia, lo que genera menores impactos en el medioambiente y menores gastos de operación. Esto se ha corroborado mediante estudios realizados en conjunto con la Universidad Austral de Chile, en los que se ha evidenciado que existe un gran potencial para poder masificar el uso del caballo de tiro en Chile.

Con este objetivo, la DGFER ha establecido convenios de colaboración con el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y diferentes municipalidades con altos niveles de ruralidad. A través de estos convenios se han establecido 19 estaciones de monta, distribuidas desde la V a la XI Región, lo que beneficia a pequeños y medianos agricultores. Estas estaciones de monta operan gracias a un financiamiento compartido, comenzando su funcionamiento a partir del 1 de septiembre de 2011, beneficiando a más de 730 usuarios con 816 yeguas cubiertas durante el período.

A través de estos mecanismos el Ejército, institución responsable de desarrollar esta iniciativa, presta colaboración profesional, animal y de infraestructura, para transmitir la genética de las razas caballares Percherón, Breton de Montaña y Belga Ardenés, lo que implicó un aumento sostenido durante los últimos años, desde 241 montas en el año 2007, hasta 816 en la última temporada reproductiva 2011.

Cantidad de montas efectuadas por el PNFE período 2007-2011.

Montas PNFE por temporada



APOYO A LA COMUNIDAD INTERNACIONAL

Acciones sociales en misiones de paz

El contingente para la MINUSTAH, junto con contribuir a fortalecer la paz en Haití, realiza en forma permanente acciones en beneficio de la comunidad haitiana, destacándose durante el año 2011 las siguientes:

- Tratamiento de aguas obtenidas de las napas subterráneas, las que se encuentran contaminadas, instalando plantas de osmosis inversa, por parte del servicio de veterinaria, encargado de mantener las condiciones de salubridad básica.
- Construcción conjuntamente con el contingente de Ecuador, de puentes, caminos y otras obras similares, luego del terremoto que afectó la zona.
- Atención médica y acciones preventivas en salud ambiental y fumigaciones en las instalaciones que albergan a niños.

Del mismo modo el contingente desplegado en Bosnia y Herzegovina ejecuta una labor social en ayuda de los jóvenes en el tema de la autoprotección ante campos minados con charlas y clases en los colegios de cada región.

EDUCACIÓN

Programa de capacitación de apoyo al contingente año 2011

El Ejército anualmente realiza una importante contribución al desarrollo nacional a través del servicio militar. Miles de jóvenes que ingresan voluntariamente, además de cumplir sus obligaciones militares, se capacitan laboralmente aprovechando de continuar con sus estudios y/o con la posibilidad de participar en programas de reinserción laboral implementados por la institución.

Capacitación laboral

El año 2011, con recursos provenientes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), se capacitó laboralmente a soldados conscriptos (SLCs.).

Contingente capacitado.

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
4.900 (27%)	4.850 (26,8%)	5.129 (31,5%)	4.245 (30,1%)	4.705 (34,7%)	4.195 (32,9%)	4.000 (29%)	6.300 (56,8%)	8.925 (80,5)

Puede existir una variación mínima con cifras de algunos años expresadas en el reporte anterior, por cambio en la metodología de medición.

Alfabetización Digital.

ACTIVIDAD	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alfabetización Digital	5.423 29,8%	11.968 66,2%	9.938 61%	14,103 56%	13,558 53%	6.280 49,2%	5.600 41,2%	*	**683 (6,1%)

***Por el empleo de la fuerza en la reconstrucción no se pudo realizar el curso - ** Ese año solo se realizó en la IV DE**

Completación de estudios

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
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%)	6.264 (56,5%)	6.589 (59,4%)

Puede existir una variación mínima con cifras de algunos años expresadas en el reporte anterior, por cambio en la metodología de medición.

Durante el año 2011, se capacitaron SLCs 8.925 en los siguientes oficios:

Nº	NOMBRE DEL CURSO
1	Administrador de Bodegas
2	Administrador de Edificios
3	Albañil de Obras
4	Apicultor
5	Armador y Mantenedor de Computadores Personales
6	Barman y Servicio de Comedores
7	Brigadista Forestal
8	Carpintero de Terminaciones
9	Cocinero Industrial
10	Cocinero Internacional
11	Cultivador de Invernaderos
12	Electricista Automotriz
13	Gásfiter
14	Guardia de Seguridad
15	Guía Turístico
16	Instalador Eléctrico Domiciliario
17	Instalador y Operador de Riego Tecnificado
18	Jardinero Paisajista
19	Mecánico Automotriz
20	Operador de Sistemas Computacionales
21	Operador y Mantenedor de Motosierras
22	Panificador, Pastelero y Repostero
23	Pintor y Empapelador
24	Plantador Forestal
25	Revestidor de Muros
26	Tapicero Mueblista
TOTAL: 26 OFICIOS	

Capacitación del programa de la Tropa Profesional

Corresponden a las actividades de capacitación laboral (reinserción a la vida civil) las que se desarrollan en conjunto con organismos técnicos capacitadores. Durante el año 2011 se capacitó a un total de 480 SLTP en diferentes oficios relacionados con el área del montaje industrial.

MONTAJE INDUSTRIAL CAÑERÍAS	MONTAJE INDUSTRIAL ESTRUCTURAS	MONTAJE INDUSTRIAL ELECTRICIDAD	MONTAJE INDUSTRIAL MECÁNICA	MONTAJE INDUSTRIAL CONCRETOS
120	60	150	120	30
TOTAL: 480 SLTP				

Reinserción laboral

La Oficina Central de Reinserción Laboral del Ejército (OCRELE), constituye un nexo entre las empresas o fuentes laborales públicas y privadas y los ex soldados inscritos en el sistema, de manera de facilitar la reinserción laboral en el ámbito civil, acorde al perfil de este personal. La OCRELE tiene desplegadas oficinas de atención por todo el país, conectadas mediante una red computacional vía internet.

ACCIONES	CANTIDAD
Inscripción de fuentes laborales (empresas)	68
Puestos de trabajo ofrecidos por las empresas inscritas	2.962
Inscripción de ex SLCs en el sistema	713
Colocaciones de ex SLCs (2010)	264

Difusión del conocimiento

El Centro de Estudios e Investigaciones Militares (CESIM) organizó durante el año 2011 los siguientes talleres abiertos a la comunidad académica nacional: "La entrada en vigencia de UNASUR: Desafíos actuales", "Recursos naturales estratégicos y Defensa Nacional" y "El concepto de seguridad en el régimen internacional", que contaron con la presentación de relevantes panelistas.

Asimismo, el CESIM en septiembre de 2011, publicó y distribuyó la revista "Escenarios Actuales" Nº 2, cuya temática principal fue "La integración regional" y en diciembre, la revista "Escenarios Actuales" Nº 3, la que abordó "Los desafíos internacionales en el ámbito de la Defensa".

APORTE A LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Departamento Antártico del Ejército

Apoyo a la actividad científica

Conforme a lo establecido en los objetivos de la Política Institucional Antártica, una de las tareas fundamentales que le corresponde desarrollar al Ejército en su rol de operador antártico, es la de cooperar al desarrollo de actividades y proyectos de investigación científica en la Base O`Higgins, para tal efecto, durante la campaña antártica 2011, se desarrollaron varias actividades científicas con el apoyo de los integrantes de la dotación, las que fueron programadas en coordinación con el Instituto Antártico Chileno (INACH), en el marco del Proyecto Ciencia en la Antártica (PROCIEN) y el Programa Antártico de la Universidad de Magallanes UMAG, cuyo detalle se señala en cuadro adjunto:

ORGANISMO RESPONSABLE	FECHA	PROYECTO, ESTUDIO O ACTIVIDAD	DURACIÓN DEL PROYECTO
INACH	13 al 18 ENE.2011	Evaluación de efectos contaminantes relacionados con actividades antropogénicas en las bases antárticas chilenas.	2008 A 2011
INACH	21.ENE. al 4.FEB.2011	Contaminantes orgánicos persistentes en la Península Antártica, tendencias, transporte, bioacumulación y potenciales efectos.	2011 A 2011
UMAG	24.ENE. al 2.FEB.2011	Generación de cartografía de zonas de riesgo por presencia de grietas en la Península Antártica, sector base O`Higgins y áreas aledañas.	2006 A 2011
UMAG	7 al 20 ENE.2011	Proyecto Estudio de bahía Duse, perteneciente al mar de Weddell, sector en exploración con fines de establecer el potencial de estudio del área.	2011
INACH	4 al 25 FEB.2011	Estudios conjugados de la dinámica de la magnetósfera interna durante tormentas magnéticas.	2009 A 2011
INACH	4 al 22 FEB.2011	La garrapata de aves marinas *Ixodes Uriae*, como vector de virus, bacterias y protozoos patógenos para pingüinos de ambientes antárticos.	2010 A 2013
UMAG	22 al 27 FEB.2011	Proyecto ozono y mediciones de radiación ultravioleta en Base O´Higgins.	PERM.
HOSMIL	22 al 27 FEB.2011	Estudio comparativo de citología ocular en condiciones climáticas extremas.	2010 A 2011
UMAG EDELMAG	22 al 27 FEB.2011	Estudio hídrico eólico diésel en sector aledaño a la Base O´Higgins, para determinar el potencial eólico.	2010 A 2012

Base O'Higgins declarada monumento histórico

En el año 2011 el Consejo de Monumentos Nacionales dependiente del Ministerio de Educación, declaró como monumento histórico a la antigua Base Antártica de Ejército "Capitán General Bernardo O`Higgins Riquelme", la que fue inaugurada el 18 de febrero del 1948.

Lanzamiento del libro "Jalonando Chile Austral. El Ejército en la Antártica 1948"

El año 2011, el Ejército efectuó el lanzamiento del libro "Jalonando Chile Austral: El Ejército en la Antártica 1948", de los autores Consuelo León Wöppke, Mauricio Jara Fernández y el coronel Eduardo Villalón Rojas, el que se refiere a un importante período no explorado en la historia de la ocupación del territorio antártico chileno, destacando la labor del general de división Ramón Cañas Montalva.

Ciencias de la tierra y cartografía nacional

El Instituto Geográfico Militar (IGM), creado oficialmente el 29 de agosto de 1922, tiene la siguiente misión, fijada por el Decreto C.I. Nº 2090 de 30 de julio de 1930: *El Instituto Geográfico Militar, dependiente del Ministerio de Guerra, constituirá en carácter de permanente, la autoridad oficial, en representación del Estado, en todo lo que se refiere a la geografía, levantamiento y confección de cartas del territorio. Ninguna repartición pública o privada podrá ejecutar trabajos de la índole de los ejecutados por el Instituto Geográfico Militar.* A su vez, el artículo 14 de la Ley Nº 16.771, de 22 de marzo de 1968, en relación al artículo 2º, inciso 2º, de la Ley Nº 15.284 de 11 de octubre de 1963, establece que: *El Instituto Geográfico Militar constituye el servicio oficial, técnico y permanente del Estado en todo lo que se refiere a actividades geográficas y para cumplir con su misión cuenta con la capacidad técnica y de personal, para producir cartografía a diferentes escalas.*

Asimismo, es el organismo encargado de la elaboración de la cartografía topográfica oficial del Estado de Chile bajo las siguientes misiones:

1. *Constituir en carácter de permanente la autoridad oficial, en representación del Estado, en todo lo que se refiere a la geografía, levantamientos y confección de cartas del territorio nacional.*

2. *Constituir la base cartográfica oficial del Estado, considerando todo el territorio nacional, para su empleo en los organismos públicos y privados, como apoyo al desarrollo y la seguridad nacional.*

El IGM durante el 2011 desarrolló, entre otras, las siguientes actividades:

Día del Patrimonio Cultural

Se abrieron las puertas del IGM para que el público general pudiera tener acceso a las dependencias, la infraestructura, el personal y sus logros principales, como una forma de acercar y dar a conocer su quehacer a la comunidad.

Publicación de obras geocartográficas del Instituto Geográfico Militar

El IGM publicó las nuevas ediciones del "Atlas Geográfico de Chile para la Educación" y el "Atlas Escolar Básico", además de mapas de la colección "Mapas continentales". Estos productos contemplan contenidos e información actualizada sobre la geografía física y humana de Chile y el mundo.

Presentación del "Sistema Integrado de Información para Emergencias" (SIIE)

El SIIE es un visualizador de cartografía a distintas escalas e imágenes satelitales, al que puede accederse vía internet y que integra información territorial temática –entregada por diferentes organismos públicos– sobre población, distribución geográfica e infraestructura. Este sistema permite realizar modelamientos de áreas vulnerables a amenazas naturales como sismos, tsunamis, erupciones volcánicas o inundaciones, sobre una base cartográfica digital precisa y georreferenciada, con diferentes aplicaciones necesarias para reaccionar eficazmente ante un evento catastrófico.

Este sistema fue desarrollado por el Ministerio de Defensa en conjunto con el Ejército a través del Instituto Geográfico Militar y la Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI). Ambos trabajaron en forma paralela para entregar un prototipo que abarcó las cuatro primeras regiones del extremo norte del país.

Inauguración de exposición "La Cartografía de Alberto María de Agostini" y presentación de la reedición del libro "Andes Patagónicos"

El sacerdote salesiano de origen italiano Alberto María de Agostini se destacó como fotógrafo, explorador y cartógrafo de la Patagonia. Así se constituyó en una de las primeras personas en realizar estudios geográficos sistemáticos de esta parte del territorio nacional, creando de este modo un registro valiosísimo que no solo abarcó los aspectos físicos, sino también los aspectos humanos y culturales de esa zona austral. La exposición incluyó una importante muestra de mapas a diferentes escalas elaborados por De Agostini. Tanto la inauguración de la exposición como la presentación del libro tuvieron el apoyo del Instituto Geográfico Militar, quien facilitó sus dependencias para realizar este evento.

Conferencia Geográfica Regional UGI 2011

Este evento fue organizado en conjunto por el Instituto Geográfico Militar, la Unión Geográfica Internacional y la empresa FISA S.A. y tuvo como sede la Escuela Militar del Libertador Bernardo O'Higgins. Se reunieron 38 comisiones científicas que abarcaron temas variados de la geografía

como la planificación y ordenamiento territorial, climatología, turismo, educación geográfica, riesgos naturales y medioambiente, entre otras materias afines. Participaron en este evento académicos y científicos provenientes de más de 50 países de todo el mundo, especialmente de América Latina, y de las principales universidades del país. Para esta actividad se solicitó la colaboración de estudiantes universitarios de la carrera de Geografía, que prestaron apoyo en cada una de las salas que funcionaron durante esta conferencia internacional, aprovechando de este modo de participar de las exposiciones de académicos y profesionales de otros países.

Taller sobre sistemas de referencia

La cartografía oficial del país se sustenta en coordenadas precisas obtenidas a partir de observaciones y mediciones de terreno y un estricto posproceso de datos. El marco de referencia geodésico del país, es el Sistema de Referencia Geocéntrico para las Américas (SIRGAS), establecido y administrado por el Instituto Geográfico Militar. Con el objetivo de difundir sus características y alcances, el IGM organizó este seminario dirigido a profesionales, técnicos, académicos y estudiantes del área de la geodesia y de la información georreferenciada, tanto del ámbito privado como del ámbito público como privado.

El taller se realizó en el salón auditórium del IGM y contó con la participación del destacado geodesta alemán Dr. Hermann Drewes, presidente de la Asociación Internacional de Geodesia y de la Dra. Laura Sánchez, vicepresidenta de SIRGAS. Las materias abordadas en este taller fueron: sistemas y marcos de referencia, determinación de coordenadas, datums verticales y ecuaciones de observación, entre otros aspectos.

El objetivo general del taller fue el de mantener adecuadamente informados a los profesionales que trabajan con este tipo de información, difundiendo la situación actual en la que se encuentran los sistemas y marcos de referencia mundiales.

Visita de colegios

Como parte de su política de difusión e integración, el IGM invita a los estudiantes de los colegios a que visiten sus instalaciones, con el objeto de que puedan interiorizarse de las formas de elaboración de la cartografía oficial del país, además de las técnicas empleadas para el diseño, actualización y publicación de los atlas, obras geocartográficas destinadas a la educación de los alumnos del país.

Visita de estudiantes de universidades e institutos profesionales

Constantemente alumnos de diferentes carreras universitarias e institutos profesionales solicitan visitar el IGM, con el objeto de conocer las técnicas e instrumental empleados, además de dialogar con los profesionales encargados de elaborar la cartografía del país. Es por ello que estas visitas, de profundo contenido técnico, aportan una visión profesional que es utilizada por los alumnos en su propio quehacer académico, dándose cuenta del gran aporte que significa contar con cartografía actualizada y de detalle en beneficio del desarrollo nacional.

Instituto de Investigaciones y Control

El Instituto de Investigaciones y Control, IDIC, fue fundado el 3 de mayo de 1911, según Decreto Orgánico G.4 Nº 1.108. Su misión es *"verificar la calidad de los bastimentos, pertrechos y sistemas militares, en cualquier etapa del ciclo de vida; certificar la calidad de los elementos sometidos al*

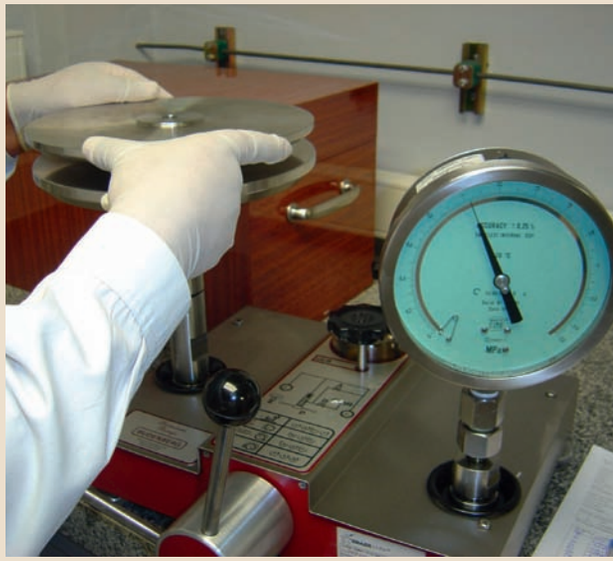
control establecido en la Ley Nº 17.798 "Control de Armas" y su Reglamento Complementario y efectuar investigación en ámbitos de su competencia técnica. Todo lo anterior, para satisfacer necesidades del Ejército y la Dirección General de Movilización Nacional".

El Instituto de Investigaciones y Control del Ejército cumple además con la función de ser el Banco de Pruebas de Chile desde el año 1961, ejerciendo el control de calidad desde el punto de vista de la seguridad para uso y manipulación de las armas de fuego, municiones, explosivos y demás artificios que se fabriquen o importen al país, estando facultado para proporcionar asesoría y asistencia técnica a empresas relacionadas con el clúster del sector minero en sus distintos encadenamientos.

Dentro de las actividades desarrolladas por el IDIC en el 2011, destacan las siguientes:

IDIC celebró su 100° aniversario

El instituto conmemoró los cien años desde su creación –el 3 de mayo de 1911– aprovechando la oportunidad para realizar el seminario "El Centenario de IDIC: sus aportes al Ejército y a la nación" donde se analizó la problemática del desarrollo minero nacional y las medidas para no dañar el medioambiente.



Asimismo, se realizó el lanzamiento del libro "Cien años de historia: 1911-2011", que buscó centralizar la ya centenaria historia del IDIC, presentado por el director académico del magíster en Historia Militar y Pensamiento Estratégico de la Academia de Guerra del Ejército y vicepresidente ejecutivo de la Corporación de Conservación y Difusión del Patrimonio Militar y el presidente del Consejo de la Especialidad de Defensa del Colegio de Ingenieros de Chile.

Reunión anual de la Comisión Internacional Permanente para las Pruebas de Armas de Fuego Portátiles (C.I.P.), con la participación del director del Instituto de Investigaciones y Control, que paralelamente ejerce como director del Banco de Pruebas de Chile, y representante del Estado de Chile ante dicha instancia, cuya casa central se encuentra en la ciudad de Bruselas (Bélgica), como el único país americano en pertenecer a esta instancia, junto a 12 países europeos y uno del Medio Oriente.

Recibió en sus instalaciones a los participantes de la "IV Reunión del Cono Sur sobre Control de Tráfico Ilícito y Transferencia de Armas de Fuego", durante el mes de octubre de 2011.

Visitas. El IDIC recibe permanentemente a diferentes estamentos académicos, instituciones y organismos, para dar a conocer sus funciones y tecnologías.

Certificaciones. En mayo de 2011, el IDIC es acreditado por el AENOR bajo la norma ISO 9001-2008. Además, en junio de 2011, recibió la certificación por cinco años del Quality System Task Force (QSTF) por su laboratorio designado de fuerza; encargado de calibrar esta magnitud en equipos e instrumentos de diferentes entidades y empresas de Chile; esta acreditación se formalizó en el marco de la reunión de los países del Sistema Interamericano de Metrología (SIM) firmantes del Acuerdo de Reconocimiento Mutuo del Comité Internacional de Pesos y Medidas.

INTEGRACIÓN TERRITORIAL

Obras viales ejecutadas por CMT el 2011

El Comando de Ingenieros del Ejército (CINGE), a través del Cuerpo Militar del Trabajo (CMT), ejecuta obras de beneficio público, principalmente de infraestructura vial en comunas aisladas y ubicadas en zonas estratégicas del país. El CMT tiene presencia y capacidad operacional para llevar a cabo dichas obras en estas zonas.

Las distintas obras que el CMT desarrolla provienen de instructivos presidenciales (Mandato Presidencial Nº 425 de 9 abril de 2008 obras 2010-2015) que priorizan la ejecución de las redes viales austral, andina, costera y otras que tengan esa misma connotación.

La supervisión técnica de cada proyecto es de responsabilidad de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas.

Resumen obras realizadas el año 2011

CONVENIO	SJZ	ETAPA	PERÍODO EJECUCIÓN	LONGITUD	AVANCE 2011 %	ACUMULADO DIC. 2011 %
Parinacota - Visviri	Arica	III	MAR.2010 - DIC.2012	90,34	7,35	66,34
Cierre Perimetral Aeropuerto Chacalluta	Arica	III	AGO.2011 - ENE.2012	9,84	7,2	7,2
Emergencia Budi	Osorno	I	JUL.2011 - OCT.2011	sin longitud	100	100
Puelo - Paso El Bolsón	Osorno	VII	MAR.2010 - DIC.2012	94,82	2,2	81
Tranapuente - Mehuín	Osorno	IV	DIC.2011 - NOV.2013	14	0	0
Río Bravo - Ventisquero Montt	Coyhaique	IV	MAR.2009 - MAR.2012	57,68	3,8	56
Pasarela Río Tranquilo - Entrada Mayer	Coyhaique	III	ABR.2010 - MAR.2013	30	4	17
Estancia Vicuña - Yendegaia/ Ramal Caleta María	Punta Arenas	VIII	AGO.2011 - ENE.2014	13	3,27	3,67
Conservación camino Estancia Vicuña - Yendegaia	Punta Arenas	I	AGO.2011 - AGO.2013	65	65	65

Para el año 2011 el CMT ejecutó nueve obras, tres de ellas no correspondieron a construcciones de ruta, sino a una conservación de camino durante el invierno para permitir la transitabilidad, una reparación de daños producto del terremoto para restaurar la conectividad y un cerco perimetral en un aeropuerto próximo a campos minados. El total de kilómetros construidos el año 2011 fue de 20,5 km.

Resumen obras viales realizadas 2011

A diciembre de 2011 se construyó un total de 20,5 kilómetros de caminos.

Inversión realizada 2011 convenios MOP - CMT

La inversión realizada a diciembre de 2011 alcanzó un total de $ 4.934.720.162 los que fueron proporcionados por la Dirección de Vialidad del MOP.

Obras Ejecutadas al año 2011

Ruta Andina

Los trabajos se ejecutan en la Región de Arica y Parinacota. Esta obra tiene por finalidad beneficiar el intercambio económico, comercial y cultural entre nuestro país y los países vecinos de Bolivia y Perú, sirviendo de alternativa a la carga de tránsito que circula por la Ruta Internacional 11-CH, desde y hacia Bolivia por el paso internacional Tambo Quemado.

Ruta Costera

La ruta costera sur comprende las regiones del Biobío, de La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos; y forma parte de la prolongación del proyecto Ruta Costera Norte. Está conformada por varios tramos discontinuos en distintas localidades.

La ruta costera tiene como objetivo facilitar el acceso y desarrollo de diversas localidades, poblados, aldeas y asentamientos indígenas que se encuentran en el litoral sur, entre el golfo de Arauco y Maullín. Los sectores involucrados son: Tranapuente, Pto. Saavedra, Puente Budi, Puente Chelle, (tramo conocido también como Ruta Lafkenche), Mehuín, Curiñanco, Niebla, Corral, Bahía Mansa, Quenuir, Llico Bajo y Bahía San Pedro.

Red Vial Austral

Comprende las regiones de Los Lagos, de Aysén y de Magallanes, uniendo diversos sectores como Puelo, Paso el Bolsón, Termas el Amarillo, Futaleufú, Cochrane, Pasarela río Tranquilo, lago Brown, Estancia Vicuña y Yendegaia.

La red vial austral contribuye al desarrollo productivo, económico y turístico de las localidades mencionadas anteriormente. Por otra parte, los tramos ya construidos han conseguido sacar del aislamiento geográfico a estos sectores localizados entre Puerto Montt y Tierra del Fuego.

La obra Puelo – Paso El Bolsón tiene por objetivo generar y facilitar el desarrollo del valle del río Puelo, el que posee un gran potencial turístico y económico. Se pretende, además, lograr la integración de los habitantes del valle y sus alrededores con el resto de la región.

Las obras del Camino Cochrane, Pasarela río Tranquilo, Entrada Mayer y Ramal lago Brown Frontera se comenzaron a construir en el mes de diciembre del año 2005. Actualmente las obras ejecutadas corresponden a la Etapa III y consisten en la construcción de un camino entre la pasarela ubicada en el río Tranquilo y lago Brown-Frontera y además la continuación de la construcción del camino entre San Lorenzo y Entrada Mayer, ambos con características de gran belleza escénica. Esta obra permitirá unir los mencionados lugares en las comunas de Cochrane y Villa O'Higgins, respectivamente, provincia de Capitán Prat, Región de Aysén.

La obra Río Bravo - Ventisquero Montt corresponde a la continuación del camino Río Bravo - Ventisquero Montt, además de la construcción de los puentes Quetro, Bergues, Bórquez y Traro (Etapa III). El objetivo de estas obras es conformar un nuevo eje multimodal estructurante para la futura interconexión de las regiones de Aysén y Magallanes, junto con facilitar la conexión entre las localidades que en esta zona se sitúan.

La obra Estancia Vicuña - Yendegaia se localiza en la Región de Magallanes y Antártica Chilena, provincias de Tierra del Fuego, Cabo de Hornos y Antártica Chilena, comunas de Timaukel y Cabo de Hornos, respectivamente. Los objetivos principales son integrar zonas de potencialidad productiva, incorporar áreas para el desarrollo turístico nacional e internacional, dar continuidad a la red vial nacional y generar alternativas a las vías de conexión existentes.

Relación del CMT con pueblos originarios

Durante el 2011 el CMT ejecutó tres obras emplazadas en dos áreas de desarrollo indígena.

- La ruta Andina Parinacota - Visviri en la Región de Arica y Parinacota está situada en terrenos declarados "Área de desarrollo indígena Alto Andino, Arica y Parinacota" habitados por la población Aimara.

- Ruta costera sur Tranapuente - Mehuín (Ruta Lafkenche), en la Región de La Araucanía, está situada en terrenos declarados "Área de desarrollo indígena lago Budi", habitados por población mapuche - Lafkenche. (Lafkenche es el territorio entre la zona litoral costera entre Concepción, por el norte y Toltén por el sur).

Obras ejecutadas el 2011 en áreas de desarrollo indígena

1) Ruta Andina

El convenio en ejecución para el período 2010-2012 entre el MOP y el CMT comprende 20 kilómetros entre el km 32 al 12. Siendo el km 0,00 la intersección de la ruta en construcción con la ruta 11-CH (Parinacota), durante el 2011 el CMT construyó 12 km de esta ruta.

Los terrenos necesarios para construir el camino y constituir la faja fiscal han sido sometidos a expropiación. Cabe señalar que muchas de las actuales propiedades aimaras fueron constituidas por Cédulas Reales, durante el período colonial, títulos que incluían a los poblados y los territorios comunales. Durante el siglo XIX y bajo la administración peruana, los aimaras inscribieron en registros de propiedad las tierras ocupadas, las que fueron reconocidas en el artículo 7 del Tratado de Ancón de 1883. Bajo dominio chileno, y hasta las primeras décadas del siglo XX, los aimaras procedieron a inscribir o reinscribir sus propiedades en el Conservador de Bienes Raíces de Tacna, Arica e Iquique.

El Estado chileno en desconocimiento de esta realidad, creyó fiscales las tierras de los valles y del altiplano, pero el Ministerio de Bienes Nacionales en 1998 publicó el "Plan de Saneamiento para Tierras Aimaras y Atacameñas de la I y II Región", resultando un total de 190 propiedades aimaras que ocupan una superficie de 1.400.000 hectáreas del altiplano de las regiones de Arica-Parinacota y Tarapacá. De estas propiedades, solo 30 son ocupaciones de tierras fiscales, y 160 son títulos de propiedad indígena.

En la comuna de General Lagos, las tierras aimaras representan el 95% de la superficie comunal y en Putre el 45%.

Dado lo anterior, esta obra cuenta con una partida de obra denominada "Gestión intercultural", en que una antropóloga se relaciona con la comunidad para establecer diálogos informativos con la ciudadanía, sobre los aspectos constructivos y administrativos de la obra, como períodos de corte de camino, desvíos, tronaduras y fechas en que se desarrollarán levantamientos arqueológicos o excavaciones de tierra importantes. Esto último es de gran importancia, ya que las comunidades altiplánicas tienen un gran apego a la "Pachamama" o madre tierra y cada vez que se intervendrá en ella, es recomendable realizar una ceremonia de "permiso y agradecimiento" hecha por un "Yatiri", ya que las excavaciones molestan al "mangha pacha" o mundo de abajo donde habitan las fuerzas disruptivas y el caos.

Con fecha 1 de agosto de 2011 se realizó una ceremonia con un Yatiri en el km 32, ya que la arqueóloga realizaría la confección de pozos de sondeo para estudiar unos aleros y paravientos, cuyo uso ancestral desde tiempos prehispanos los convierte en sitios arqueológicos que podían ser afectados por las obras en construcción.

Con fecha 3 de agosto de 2011 se realizó una reunión de participación ciudadana informativa en la sede de la CONAF en Parinacota, donde el MOP y el CMT presentaban a la comunidad la continuación del proyecto vía, el que posteriormente se sometió a estudio de impacto ambiental en noviembre de 2011 al SEA. El proyecto presentado es la continuación de la Ruta Altiplánica entre los km 0,00 al km 12,00 que se emplaza dentro del Parque Nacional Lauca.

2) Emergencia Budi (ruta costera sur)

La ruta costera sur sectores Tranapuente - Tirúa, Puerto Saavedra - Rompulli - Isla Huapi fue gravemente deteriorada por el terremoto del 27 de febrero de 2010. Los sectores puntuales en los que el CMT trabajó en su reparación durante el año 2011 fueron:

- Sector 1: Puente Budi a ruta Lafkenche, tramos en km 4,50 - km 4,95 - km 7,18 - km 7,22 - km 7,34 - km 7,80.
- Sector 2: Ruta Puerto Saavedra a Puente Budi, tramos en km 6,90 y km 7,10.
- Sector 3: Ruta Puerto Saavedra a Villa Maule, tramos en km 0,60 y km 0,90.
- Sector 4: Ruta Tranapuente a límite regional, tramos en Km 0,8 - km 2,3 - km 3,3 - km 4,4 - km 13,1 - km 23,3, en las comunas de Puerto Saavedra y Carahue, provincia de Cautín, Región de La Araucanía.

Los trabajos correspondientes a las faenas "Emergencia Budi" que se desarrollaron desde mediados de julio de 2011 se vieron interrumpidos durante el mes de septiembre, por la intervención de comuneros mapuches, quienes reclamaban por demandas incumplidas por parte de la Dirección de Vialidad del MOP.

Producto de lo anterior se realizaron gestiones en conjunto con la Dirección de Vialidad Regional, a objeto de buscar una pronta solución a esta situación, dentro de las que, después de varios intentos fallidos, se logró concertar una reunión con la participación del alcalde de la Ilustre Municipalidad de Puerto Saavedra, Inspector Fiscal de Vialidad Regional, representantes de las 11 comunidades

mapuches y personal de la Subjefatura Zonal (SJZ) CMT Osorno, actividad que se realizó el día martes 27 de septiembre de 2011.

En dicha reunión, las autoridades tomaron conocimiento de las demandas de las comunidades presentes, acordándose que el CMT podría continuar con los trabajos, situación que no fue posible debido a que otros comuneros disidentes no acataron el acuerdo, impidiendo nuevamente el reinicio de las faenas, esta vez con una actitud más radical, al proferir amenazas a los integrantes de la SJZ CMT Osorno, provistos de palos y hachas.

En atención a la gravedad de la situación producida, el personal del CMT paralizó las faenas y se retiró del lugar para no incurrir en conflictos mayores, toda vez que no estaban dadas las garantías de seguridad para el personal y equipos, informando oportunamente y en detalle de lo ocurrido, a las autoridades militares correspondientes.

Por otra parte, los representantes de las comunidades mapuches anunciaron que el día sábado 1 de octubre se reunirían nuevamente para intentar resolver esta situación con los comuneros disidentes, lo que tampoco fue posible ya que estos no asistieron a la reunión, posponiéndose esta para el día jueves 6 del mismo mes.

Finalmente, como no hubo acuerdo ni solución por las vías de diálogo antes mencionadas, el CMT tuvo que interponer varias denuncias. El juzgado emitió una orden a Carabineros para dar resguardo policial las 24 horas del día a la obra, el campamento y escolta a los camiones hasta el término de las obras en diciembre de 2011.

3) Ruta Lafkenche (ruta costera sur)

En noviembre de 2011 se comenzó con la continuación del tercer tramo de la construcción de la ruta costera sur, tramo Tranapuente - Mehuin, sector puente Budi - Puente Chelle. El convenio MOP-CMT para el período 2011-2013 comprende 14 km de los cuales el 2011 se construyó uno.

Los terrenos necesarios para habilitar la faja fiscal donde se construye el camino fueron expropiados el año 2007, con lo cual se abarcaron los primeros 8 kilómetros.

Los kilómetros faltantes serán expropiados durante el año 2012.

La información a la ciudadanía se realizó con la cooperación de la Municipalidad de Puerto Saavedra.

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;
- D.S. N° 156 (2002), Plan Nacional de Protección Civil;
- Directiva "Centinela", del Ministerio de Defensa Nacional para la coordinación y participación de las Fuerzas Armadas frente a situaciones de emergencia o desastres;
- Plan de Empleo de los Medios del Ejército en Caso de Emergencias, Desastres y Catástrofes "Puelche" (2006).

Unidades Fundamentales de Emergencias (UFEs)

Para cumplir eficientemente con esta misión, el Ejército cuenta con 51 "Unidades Fundamentales de Emergencia" (UFEs). Cada UFE tiene una fuerza promedio de 100 hombres, con los correspondientes medios motorizados, de vestuario y equipo y enlace para ser empleados ante situaciones de emergencia.

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

UNIDAD	CANTIDAD DE UFEs
Comandancia General Guarnición de Ejército Región Metropolitana (Santiago)	15
I División (Antofagasta)	7
II División (Santiago)	10
III División (Valdivia)	9
IV División (Coyhaique)	3
V División (Punta Arenas)	2
VI División (Iquique)	3
Brigada de Aviación Ejército (Rancagua)	1
Brigada de Operaciones Especiales	1
TOTAL	**51**

Empleo de las UFEs del Ejército año 2011:

Sequía Región de Coquimbo:

Apoyo en diversas misiones con motivo de la sequía que afectó a la Región de Coquimbo durante los meses de febrero y marzo, en esta actividad participó el Regimiento de Infantería Nº 21 "Coquimbo".

Erupción volcánica Cordón del Caulle:

Medios de la III División de Montaña apoyaron a la comunidad en tareas de evacuación, traslado de víveres, elementos de forraje, abrigo y reconocimientos aéreos y terrestres, con motivo de la erupción volcánica del Cordón del Caulle.

Tornado comuna de Villarrica:

Apoyo del Regimiento de Infantería Nº 8 "Tucapel", en la comuna de Villarrica, producto del tornado que afectó a la mencionada comuna el día 7 de junio. Esta actividad se centró en apoyos de traslado de materiales para reparación de casas afectadas y despeje de escombros de la vía pública.

Brigadas de Incendios Forestales del Ejército (BRIFE)

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

Para estos efectos el Ejército cuenta con 47 Brigadas Forestales, correspondiendo cada una de ellas a una sección con un máximo de 25 y un mínimo de 15 hombres con medios motorizados, vestuario y equipo y telecomunicaciones, para ser empleados en coordinación con la CONAF (que anualmente efectúa la instrucción de la unidad) en apoyo al combate de incendios forestales.
Distribución de Brigadas Forestales del Ejército:

UNIDAD	CANTIDAD DE BRIFESs
Comandancia General Guarnición de Ejército Región Metropolitana	5
II División	18
III División	17
IV División	3
V División	4
TOTAL	**47**

El año 2011 se emplearon las BRIFEs con un total de 1.461 hombres en 41 misiones de apoyo en la extinción de incendios forestales, disminuyendo en aproximadamente un 5% la cantidad de personal respecto del año 2010, en el que se emplearon 1.544 hombres en apoyo a 24 misiones.

La cantidad de BRIFEs empleadas durante el año 2011 es la que se indica en el cuadro que se muestra a continuación y en la que se puede concluir que la UAC más empleada en incendios forestales fue la II División Motorizada:

UAC	BRIFEs ENE-ABR
II División	74
III División	4
IV División	2
Comandancia General Guarnición de Ejército Región Metropolitana	10
TOTAL	**90 BRIFEs**

Pelotones y Patrullas de Auxilio y Rescate Militar del Ejército (PARME).

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

El Ejército cuenta con 9 Pelotones PARME, cada uno de ellos formado por 3 patrullas de 7 integrantes cada una.

Distribución de Pelotones de Auxilio y Rescate Militar del Ejército

UNIDAD	CANTIDAD DE PARMEs
Comando de Educación y Doctrina (Santiago)	1
I División (Antofagasta)	1
II División (Santiago)	1 (Patrulla)
III División (Valdivia)	3 (más dos patrullas)
IV División (Coyhaique)	1
V División (Punta Arenas)	1
VI División (Iquique)	1
TOTAL	**9**

Empleo de las PARMEs del Ejército año 2011:

Un total de 223 integrantes de la institución participaron en misiones de rescate, entre las que destacan las siguientes:

Búsqueda de ciudadana australiana en Villarrica:

Durante el mes de enero de 2011 se emplearon dos patrullas del Regimiento de Infantería Nº 8 "Tucapel", en la búsqueda de una ciudadana australiana extraviada en las aguas del río Toltén, a 15 km de la comuna de Villarrica.

Búsqueda de ciudadano extraviado en San Carlos de Purén:

Los días 20 y 21 de enero, a solicitud de la gobernación provincial del Biobío, se solicitó apoyar la búsqueda del ciudadano Jonathan Ortiz Hernández, extraviado en la ribera del río Biobío, en el sector de San Carlos de Purén, actividad en la que participó la PARME del Regimiento Reforzado Nº 17 "Los Ángeles".

Búsqueda de dos personas extraviadas:

Durante el mes de marzo, conforme a la solicitud realizada por la Intendencia Regional de La Araucanía, medios del Regimiento de Infantería Nº 8 "Tucapel" apoyaron la búsqueda de dos personas civiles que se encontraban extraviadas en la comuna de Curarrehue.

Rescate de mineros atrapados:

Entre el 28 de junio y el 2 de julio, la PARME del Regimiento Reforzado Nº 1 "Topáter", apoyó a Carabineros en el rescate de cinco mineros atrapados en el campamento y avanzada el Laco, zona general de paso Sico, Calama.

Ejercicio Virtual de Coordinación ante Catástrofes Naturales

El Ejercicio "VOLCANO IV", se realizó entre el 12 y 14 de octubre de 2011 en el Instituto de Informática de la Universidad Austral de Chile, en la ciudad de Valdivia, por un equipo de profesionales del Centro de Entrenamiento Operativo Táctico Computacional de la Academia de Guerra del Ejército (ACAGUE) en coordinación con el Comando de Operaciones Terrestres (COT), utilizando el software SIGEN (Simulación para la Gestión y Entrenamiento de Situaciones de Emergencia) desarrollado en el instituto y que permite el entrenamiento de las autoridades responsables de la gestión de emergencias y desastres, en el proceso de toma de decisiones correspondiente.

La actividad consistió en la recreación virtual de un terremoto de magnitud 8.9 Richter que afectó severamente a las comunas de Valdivia, Corral, Mariquina, Máfil y Los Lagos, con un tsunami asociado que impactó todo el borde costero de la región, produciendo situaciones que obligaron a las autoridades a poner en ejecución el Plan Regional de Emergencia, a activar el Comité Regional de Operaciones de Emergencia (COE) y a hacer uso de los medios humanos y materiales disponibles en la región hasta que estos fueron superados por los acontecimientos, decretándose el estado de Catástrofe y la designación del Jefe de Defensa Nacional por parte del gobierno central.

El ejercicio, además de entrenar a las autoridades en el proceso de toma de decisiones, permitió comprobar la factibilidad de los procesos de respuesta, así como establecer coordinaciones entre las instituciones y organismos que nunca antes se habían materializado, lo que constituye un importante avance en su proceso de preparación para enfrentar emergencias.

APORTE A LA CULTURA Y COHESIÓN SOCIAL

La Jefatura de Administración del Patrimonio de Afectación Fiscal (PAF) del Comando de Bienestar (COB), tiene como misión genérica gestionar recursos para coadyuvar al bienestar, realizando actividades sociales, culturales y administrando los medios disponibles en beneficio del personal de la institución y su grupo familiar.

En este contexto, una de las áreas de responsabilidad de esta jefatura la constituyen la administración y gestión de los museos asignados a su responsabilidad.

Museo Histórico y Militar (MHM)

El Museo Histórico y Militar (MHM) es una entidad de carácter permanente, sin fines de lucro, abierto al público, al servicio de la sociedad y su desarrollo. Es el más importante centro Museológico y Cultural del Ejército de Chile, ya que difunde la visión institucional sobre la historia militar y el patrimonio de la nación.

En el caso del MHM, y como consecuencia del terremoto de 27 de febrero del 2010, esta instalación sufrió daños estructurales que afectaron aproximadamente el 60% del inmueble.

El COB gestionó el pago de los seguros comprometidos, obteniéndose un total de $ 1.500 millones, los que se han invertido en su totalidad en la recuperación de la instalación, la que presenta un estado de avance aproximadamente del 80%, previéndose su funcionamiento normal durante el 1er trimestre de 2012.

Dentro de las gestiones realizadas, cabe mencionar que se actualizó la tecnología de comunicaciones, la metodología de enseñanza y los recorridos turísticos (con muestras de piezas históricas).

Actualmente, la totalidad de las colecciones patrimoniales e históricas fueron recuperadas y el museo está difundiendo la historia de Chile en colegios de educación básica y media, y a través de un novedoso sistema de videoconferencias móviles, atiende de manera personalizada a colegios de provincia. La evaluación de estas actividades ha sido reconocida por directores y profesores de los establecimientos educacionales que han participado en la marcha blanca de este programa. El uso de la tecnología señalada ha generado mayor interés de los educandos, especialmente de aquellos que presentan déficit atencional.

Pese a que el museo permaneció cerrado al público, durante este período se atendió a más de 6.000 personas (delegaciones nacionales y extranjeras pertenecientes al mundo militar).

Tareas y logros obtenidos por el Museo Histórico y Militar en el período 2011.
Infraestructura edificio "Alcázar", el que alberga al MHM.

Desde el terremoto de 2010 a la fecha, se materializó la primera fase de la restauración del Edificio Alcázar, la que abarcó las zonas de la primera y segunda etapa de la exhibición permanente: área administrativa y auditórium. Una vez tramitada la recepción final de estos trabajos, se dio inicio a la segunda fase de reparación correspondiente al área de la biblioteca, la fachada del edificio y la tercera etapa de la exhibición permanente.

Exhibición permanente:

- Inicio de proyecto de creación de una Sala de Armas para el MHM, determinando durante el mes de noviembre los límites temáticos, espaciales y patrimoniales.

- Reapertura de visitas guiadas de etapas 1 y 2, contabilizando una cantidad de 6.590 visitantes durante el año 2011.

Exposiciones itinerantes realizadas:

- Fecha: 6 al 17 de junio: Exposición en Universidad Andrés Bello con ocasión de las III Jornadas de Historia de Chile. "La Guerra Civil de 1891".

- Fecha: 14 de septiembre al 9 de octubre: Exposición "Héroes del Bicentenario" en Casas de Lo Matta, comuna de Vitacura, asistiendo una cantidad de público de 1.467 personas.

  Se destaca que por primera vez el MHM confecciona copias de piezas patrimoniales con resina poliéster, con la finalidad de no exhibir las originales, evitando el deterioro de estos bienes culturales. Durante la exposición se incluyeron charlas históricas y actividades didácticas, como otras actividades paralelas.

- Fecha: 24 al 28 de octubre: Exposición en Universidad SEK, para dar a conocer las actividades del Museo Histórico y Militar, todo en el marco de las jornadas de historia organizadas por esa casa de estudios.

Ceremonias y actividades de extensión:

- El 16 de noviembre se efectuó la ceremonia de reconocimiento a los donantes de objetos patrimoniales al museo, oportunidad en la que se oficializó su entrega, que incrementarán y enriquecerán la muestra permanente de la instalación.

- Asimismo, el 17 de noviembre se materializó la presentación y lanzamiento del libro patrocinado por el MHM y la Universidad San Sebastián, "Fortificaciones Históricas de Valdivia", del escritor y periodista Alejandro Wagner. Se destaca la colaboración de historiadores en la investigación del mismo.

Convenios:

Actualmente el MHM está realizando un estudio para desarrollar diversos convenios de cooperación y colaboración entre la U. Bernardo O'Higgins, la U. de Santiago de Chile, y la U. Pedro de Valdivia. Además, se están realizando acciones para reactivar el convenio ya existente entre la U. SEK y el MHM.

Participación de personal del MHM en cursos y seminarios:

A lo largo del año, el personal del MHM, según su especialidad, asistió a diversos simposios, congresos y seminarios de actualización profesional.

Acciones desarrolladas en el ámbito interno:

El MHM ha brindado un importante apoyo a diversas unidades del Ejército, realizadas durante el año, destacando entre otras:

- Visita al Regimiento de Artillería Nº 1 "Tacna" para diagnosticar y asesorar en la restauración de las obras pictóricas y otros bienes culturales dañados por el terremoto de 2010.

- Asesoría al Departamento Comunicacional del Ejército, en el diseño del embalaje de obras, trámites para exportación de obras sin valor comercial, gestión ante aduana para su envío al Perú y asesoría a la Agregaduría Militar en Lima para la recepción, traslado y montaje de obras.

- Tratamiento de restauración del Acta de Inauguración de los trabajos de la Escuela Militar, y de una tetera de hierro "T.C. Clark & C°", confeccionada en Inglaterra y atribuida a don Bernardo O´Higgins R., de propiedad del Museo de la Escuela Militar.

- Restauración de óleos pertenecientes al Regimiento de Infantería Nº 1 "Buin".

- Valorización de 35 objetos patrimoniales de la colección expuesta en el Museo Militar de Tarapacá, Iquique, llegando a un total de 63 objetos valorizados, completando la primera fase de este proyecto.

- Con motivo de la conmemoración de los 250 años de la creación de la carrera de Veterinaria a nivel mundial, se materializó una exhibición de objetos relacionados con esta área, actividad efectuada en el Club Hípico de Santiago.

- Asesoría permanente a la Comandancia General Guarnición Ejército Región Metropolitana, en la recepción de autoridades gubernativas extranjeras, que visitan la Plaza de la Ciudadanía, en donde se ubica la cripta del CGL. Bernardo O'Higgins Riquelme.

  Además, se está colaborando en el Proyecto de Remodelación Cripta del Libertador General Bernardo O'Higgins R., desarrollando los lineamientos temáticos para una nueva propuesta museográfica.

- Continuación de proyecto-guion, investigación y diseño del libro "Los Uniformes del Ejército en Chile, desde sus orígenes hasta nuestros días (1603-2010)".

- Apoyo bibliográfico para el proyecto de "Reedición de las Memorias de Guerra del Ejército", iniciativa impulsada por el Depto. de Historia Militar del Estado Mayor General del Ejército (EMGE).

Acciones desarrolladas en el ámbito externo:

El MHM ha brindado apoyo a la comunidad durante el 2011, a través de diversas actividades, entre las que se destacan:

- En el ámbito del patrimonio histórico cultural:

  - Asesoría al curador del Museo Nacional de Medicina Enrique Labal, dependiente de la Universidad de Chile.

  - A solicitud de la Brigada Investigadora de Delitos Contra el Medioambiente y Patrimonio Cultural Metropolitana de la Policía de Investigaciones de Chile, se realiza el peritaje de una serie de elementos patrimoniales asociados a la Guerra del Pacífico y que fueran decomisados en procedimientos policiales, con la finalidad de determinar la identificación, antecedentes históricos, características del elemento, análisis de los materiales constitutivos y conclusiones generales.

- En el ámbito de la educación:

  - Durante el mes de junio se ejecutó el Proyecto Redes Sociales MHM, consistente en la creación y activación de cuentas del museo en las redes sociales Twitter, YouTube y blog word press, con las que se tiene presencia en forma permanente para la difusión de las actividades realizadas en el museo, conformando así lazos con la comunidad y seguidores virtuales.

  - Desde agosto de 2011, se está desarrollando un proyecto educativo denominado "Museo Histórico y Militar de Chile, Patrimonio de todos", el que integra elementos educativos y patrimoniales a las tecnologías de la información y comunicación. Uno de los objetivos de este proyecto es difundir y posicionar al MHM en el mundo educativo formal, como un instrumento de apoyo en el proceso de aprendizaje de los niños y niñas a nivel local y nacional, incorporando un público virtual escolar que solo se había considerado en las visitas a la web y redes sociales como Facebook.

    Para ponerlo en práctica, se comenzó en el mes de septiembre un plan piloto, realizando la primera visita virtual con el Colegio "Mahatma Gandhi" de la ciudad de Iquique, siguiendo en octubre con dos cursos básicos del Colegio Seminario "Pontificio Menor" de Las Condes y en noviembre con el Liceo "Domingo Herrera Rivera" de Antofagasta.

  - El área de Educación presentó el taller de títeres "Las Florcitas de la Independencia", en diversas instituciones sociales, con un total de 93 niños que presenciaron la obra, conforme al siguiente detalle:

    - 30 de junio: Fundación Teletón
    - 21 de julio: Fundación Santa Clara
    - 30 de agosto: Escuela de Lenguaje "La Granjita" de la población San Gregorio
    - 29 de septiembre: Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército, (CRIE)
    - 11 de noviembre: Fundación Nuestros Hijos

- En el ámbito de la investigación histórica destacan:

  - De marzo a diciembre: proyecto en conjunto con la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE), la U. de Santiago y la Municipalidad de Maipú, en relación con la Batalla de Maipú y el lugar donde fueron sepultados los restos de los combatientes muertos en la batalla. El que se encontraría bajo las ruinas de la antigua iglesia Nuestra Señora de la Victoria, frente al Templo Votivo de Maipú. Participan en este proyecto además del escalón historia, los escalones de Fotografía, Conservación y Restauración.

  - Abril: proyecto de investigación sobre los antecedentes históricos del récord mundial de salto ecuestre, del capitán Alberto Larraguibel. Ello en apoyo a la petición formulada por la investigadora norteamericana Paula Carleton Evans y el agregado cultural de nuestra embajada en Estados Unidos, señor Nicholas Bar.

  - Asesoría al Instituto del Patrimonio de la Facultad de Arquitectura de la U. de Chile en el Proyecto Fuertes de Chiloé. La primera etapa terminó el año 2010 y se trabaja en la segunda que culminará con la publicación de una obra y una exposición en el MHM el año 2012. Proyecto en desarrollo a lo largo del año 2011.

- Apoyo a estudiantes de la U. del Pacífico, carrera de Diseño, en la elaboración de una tenida de la Guerra del Pacífico que debían presentar para su examen de grado. Dicho examen fue aprobado y la tenida será obsequiada al MHM para ser incorporada a la segunda etapa del museo.

Visitas realizadas al Museo Histórico y Militar

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Escolares	16.786	12.475	13.066	12.507	3.545	3.688
Público en general	4.238	3.399	6.822	11.312	-	2.439
Personal militar	2.113	3.012	2.312	2.313	-	1.218
Día del Patrimonio	5.149	6.753	2.866	4.998	-	-
Día del niño	433	457	762	-	-	467
TOTAL	**28.735**	**26.226**	**25.828**	**31.130**	**3.545**	**7.812**

Las visitas durante el 2010 y parte de 2011 fueron restringidas como consecuencia de los trabajos de reparación por los efectos del terremoto.

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. 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. Se integra 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.

Como consecuencia del terremoto del 27 de febrero de 2010, el museo sufrió daños estructurales que afectaron aproximadamente el 80% del inmueble. Es preciso tener presente que este museo tiene la doble condición de haber sido declarado Monumento Histórico Nacional y a la vez Zona Típica de la VI Región.

Atendiendo a las orientaciones emanadas del Presidente de la República y ante el requerimiento efectuado por el Consejo de Monumentos Nacionales, el COB inició el proceso para recuperar a la brevedad esta instalación:

Se gestionó el pago de los seguros comprometidos, con los que se recuperó en una primera fase el 50% de las cubiertas (techumbres) especialmente de la edificación principal, con una superficie aproximada de 2.700 m². La obra se entregó en el mes de abril de 2011, lo que permitió proteger la estructura de adobe de las inclemencias del tiempo del invierno de 2011.

En el mes de septiembre de 2010, el Presidente de la República dispuso que a través del Ministerio de Educación, Consejo de Monumentos Nacionales, se transfirieran 500 UTM para recuperar el 50% de las cubiertas faltantes del museo (50% fueron reparadas en la fase anterior). Esta obra se entregó en el mes de abril de 2011.

A través de la Oficina de Arquitectura del SEREMI de OOPP de la VI Región, se postuló el proyecto de recuperación del museo a fondos concursables del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, adjudicándose la suma total de $ 1.900 millones. Es así como el 4 de agosto de 2011, en una ceremonia oficial realizada en la Intendencia de la VI Región, el Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo, Miguel Flores, firmó el acuerdo que traspasa los fondos para la restauración y reconstrucción de El Huique al COB, representado por su Comandante, el general de brigada Jorge Fuenzalida.

Se encuentra en desarrollo el proceso de licitación para adjudicar las obras de recuperación de la infraestructura dañada principal. Se estima que el tiempo de ejecución de esta obra será de 3 años.

En cuanto a las colecciones patrimoniales e históricas, se ha recuperado aproximadamente el 98% con la participación de universidades que han cooperado en ello. Actualmente queda el 2% en proceso de recuperación.

Visitas realizadas al Museo "San José del Carmen El Huique"

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Estudiantes	4.372	4.452	3.898	3.715	-	-
Público en general	4.423	3.627	5.546	5.557	-	-
Personal militar	262	107	109	236	-	-
Día del Patrimonio	400	500	*	244	-	-
TOTAL	**10.644**	**9.659**	**9.553**	**9.758**	**	**

*** No abrió sus puertas por duelo (fallecimiento del Crl. Raposo (QEPD), a la fecha Director del MHM)**
**** Durante el año 2010 y 2011 no recibió público como consecuencia de los severos daños a la infraestructura**

Actividades realizadas por las bandas instrumentales

Durante el año 2011, la Banda de Conciertos del Ejército, dependiente del Comando de Bienestar, realizó cuatro presentaciones de carácter nacional, con una asistencia aproximada de 7.600 personas, de acuerdo al detalle que se señala a continuación:

ACTIVIDAD	LUGAR	FECHA	ASISTENTES
Inicio del año escolar Escuela "Graciela Letelier de Ibáñez"	Escuela "Graciela Letelier de Ibáñez"	21 de marzo	300
Presentación de la Banda de Conciertos del Ejército en la Ilustre Municipalidad de La Cisterna	I. M. de La Cisterna	20 de abril	800
EXPOBIENESTAR 2011	Museo Histórico Militar	25 y 26 de agosto	2.000
Presentación de la Banda de Conciertos del Ejército en la Ilustre Municipalidad de Macul	I. M. de Macul	26 de octubre	1.500
"Clásico Hípico, El Ensayo Cristal 2011"	Club Hípico de Santiago	6 de noviembre	3.000

Gala en homenaje al Día de las Glorias del Ejército

En conmemoración del "Día de las Glorias del Ejército" se realizó una función de gala denominada "Historia del Ejército a través de la Música Militar", actividad que se realizó el día 15 de septiembre de 2011 en el aula magna de la Escuela Militar. En esa ocasión participó la Orquesta Sinfónica del Ejército, ofreciendo un gran espectáculo musical, al que asistieron aproximadamente 2.000 personas.

Día de las Fuerzas Armadas Italianas

En el marco de la celebración del "Día de las Fuerzas Armadas Italianas", el agregado de Defensa a la embajada de Italia en nuestro país, invitó al Ejército de Chile a sumarse a esta actividad y solicitó la participación de un grupo de músicos para efectuar un concierto.

El Servicio de Bandas, dependiente del Comando de Bienestar, junto a músicos de la Escuela Militar, se sumó a la conformación de una Banda Sinfónica Militar que reunió a músicos miembros de la institución, realizando un concierto el día 3 de noviembre de 2011, en el Teatro Escuela de Carabineros, con una asistencia de aproximadamente 3.000 personas.

A

Anexos

I
Perfil del Reporte
III
Desempeño económico del Ejército
V
Con la Fuerza de Todos
II
El Ejército de Chile
IV
y el Medioambiente
VI

Encuesta de opinión acerca del reporte de responsabilidad social

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 hacernos llegar la respuesta a la siguiente dirección: Departamento de Responsabilidad Social Institucional, JECONGE, Blanco Encalada 1724, 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 aspecto del reporte sugiere mejorar?**

   _____
   _____
   _____

5. **¿Qué aspecto del reporte destacaría?**

   _____
   _____
   _____

6. **¿Usted está relacionado con alguna de las siguientes instituciones o sectores? Marque la opción que corresponda:**
   Ejército de Chile
   FF.AA.
   Sector público
   Defensa Nacional
   Sector empresarial
   Organizaciones sin fines de lucro
   Universidades o centros de estudios
   Estudiante
   Organización relacionada con RSE
   Otro

7. **¿Qué opinión le merece que el Ejército de Chile presente un Reporte de Responsabilidad Social?**

_____

_____

_____

8. **Sugerencias y comentarios**

_____

_____

_____

Si quisiera expresar alguna duda, sugerencia u opinión, también puede hacerlo enviando un correo a: responsabilidad.social@ejercito.cl

Indicadores GRI e ISO 26000

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
Estrategia y análisis			
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sustentabilidad para la organización y su estrategia.	6.2 Gobierno Organizacional	**3**
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	6.2 Gobierno Organizacional	**23**
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
2.1	Nombre de la organización.		**31**
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.		**31**
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones y entidades operativas.	6.2 Gobierno Organizacional	**34**
2.4	Localización de la sede principal de la organización.		**36**
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.		**50**
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.		**36**
2.7	Territorio servido (incluyendo el desglose geográfico y los sectores que cubre).		**37**
2.8	Dimensiones de la organización informante: número de funcionarios, ingresos netos y activos totales.		**37**
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por el reporte en el tamaño y estructura de la organización.		**38**
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo.		**22**
PARÁMETROS DE LA MEMORIA			
PERFIL DE EL REPORTE			
3.1	Período cubierto por la información contenida en el reporte.		**9**
3.2	Fecha del reporte anterior más reciente (si la hubiere).		**9**
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).		**9**
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido.		**21**

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ALCANCE Y COBERTURA DEL REPORTE			
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.		**9**
3.6	Cobertura del reporte (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).		**9**
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.		**9**
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 períodos y/o entre organizaciones.		**N.A.**
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.		**9**
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.		**10**
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados a la memoria.		**10**
ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI			
3.12	Tabla que indica localización de los contenidos básicos en la memoria.		**189**
VERIFICACIÓN			
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	7.5.3 Verificación	**10**
GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
GOBIERNO			
4.1	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	6.2 Gobierno Organizacional	**39**
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	6.2 Gobierno Organizacional	**N.A.**
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	6.2 Gobierno Organizacional	**N.A.**
4.4	Mecanismos de los funcionarios para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	6.2 Gobierno Organizacional	**43**
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	6.2 Gobierno Organizacional	**43**
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	6.2 Gobierno Organizacional	**43**

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
4.7	Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluida cualquier consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad.	6.2 Gobierno Organizacional	**42**
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	6.2 Gobierno Organizacional	**31**
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, 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.	6.2 Gobierno Organizacional	**45**
COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS			
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución. (Artículo 15 de los Principios de Río).	6.2 Gobierno Organizacional	**85**
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	6.2 Gobierno Organizacional 6.8.4 Educación y cultura	**154**
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	6.2 Gobierno Organizacional	**21** **55**
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	6.2 Gobierno Organizacional	**10**
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	6.2 Gobierno Organizacional	**10**
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	6.2 Gobierno Organizacional	**11**
4.17	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 organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	6.2 Gobierno Organizacional	**20**

Indicadores del Desempeño Económico

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido. (Ingresos y gastos).	6.8.3 Participación activa de la comunidad 6.8.7 Generación de riquezas e ingresos 6.8.9 Inversión social	**61**
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social	El Ejército cumple con el sistema de obligaciones pre-previsionales de su personal, conforme a la normativa.
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	6.6.4 Participación política responsable	**N.A.**
PRESENCIA EN EL MERCADO			
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social 6.8.7 Generación de riquezas e ingresos	**118** **124**
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades 6.8.7 Generación de riquezas e ingresos	**71** **74**
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades 6.8.7 Generación de riquezas e ingresos	**112**
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie.	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.8.3 Participación activa de la comunidad 6.8.4 Educación y cultura 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades 6.8.6 Desarrollo y acceso a la tecnología 6.8.7 Generación de riquezas e ingresos 6.8.9 Inversión social	**63** **168**

Indicadores del Desempeño Ambiental

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ASPECTO: MATERIALES			
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**N.A.**
EN2	Porcentaje de materiales utilizados que son materiales valorizados.	6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**N.A.**
ASPECTO: ENERGÍA			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático	**86**
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**86**
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras de la eficiencia.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**89**
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**90**
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**90**
ASPECTO: AGUA			
EN8	Captación total de agua por fuentes.	6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**90**
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	6.5.4 Uso sostenible de los recursos	**91**
ASPECTO: BIODIVERSIDAD			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	6.5.6 Protección del medioambiente, la biodiversidad y restauración de hábitat naturales	**92**

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
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 organización.	6.5.6 Protección del medioambiente, la biodiversidad y restauración de hábitat naturales	**95**
EN13	Hábitat protegidos o restaurados.	6.5.6 Protección del medioambiente, la biodiversidad y restauración de hábitat naturales	**96**
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	6.5.6 Protección del medioambiente, la biodiversidad y restauración de hábitat naturales	**99**
ASPECTO: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS			
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	6.5.3 Prevención de la contaminación	**100**
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	6.5.3 Prevención de la contaminación	No se han registrado
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	6.5.3 Prevención de la contaminación	**N.A.**
ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS			
EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos 6.7.5 Consumo sostenible	**N.A.**
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	6.5.3 Prevención de la contaminación	**105**
ASPECTO: TRANSPORTE			
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.4 Uso sostenible de los recursos 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático	**104**

Indicadores del Desempeño de Prácticas Laborales y Ética del Trabajo

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ASPECTO: EMPLEO			
LA1	Desglose del colectivo de empleados por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.	6.4.3 Trabajo y relaciones laborales	**111**
LA2	Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	6.4.3 Trabajo y relaciones laborales	**116**
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	6.4.3 Trabajo y relaciones laborales 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social	**126**
ASPECTO: RELACIONES ORGANIZACIÓN/FUNCIONARIOS			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social 6.4.5 Diálogo social	**137**
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	6.4.3 Trabajo y relaciones laborales 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social 6.4.5 Diálogo social	**137**
ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo	**N.A.**
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo	**151**
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.	6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo 6.8.3 Participación activa de la comunidad 6.8.4 Educación y cultura 6.8.8 Salud	**145**
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo	**N.A.**
ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.	6.4.7 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo	**138**
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	6.4.7 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades	**120** **138**

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.	6.4.7 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo	**119**
	ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales	**111** **121**
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social	**124**

Indicadores del Desempeño de Derechos Humanos

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ASPECTO: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO			
HR1	Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporan preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	6.3.3 Debida diligencia 6.3.5 Evitar la complicidad 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	**80**
HR2	Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	6.3.3 Debida diligencia 6.3.5 Evitar la complicidad 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	**80**
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	6.3.5 Evitar la complicidad	**143**
ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	6.3.5 Evitar la complicidad 6.3.6 Resolución de reclamaciones 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables 6.3.10 Principios y derechos fundamentales del trabajo 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales	**121** **123**
ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS			
HR5	Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	6.3.3 Debida diligencia 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos 6.3.5 Evitar la complicidad 6.3.8 Derechos civiles y políticos 6.3.10 Principios y derechos fundamentales del trabajo 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales 6.4.5 Diálogo social	**125** **80**
ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL			
HR6	Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.	6.3.3 Debida diligencia 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos 6.3.5 Evitar la complicidad 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables 6.3.10 Principios y derechos fundamentales del trabajo 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	**121** **80**

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ASPECTO: TRABAJOS FORZADOS			
HR7	Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.	6.3.3 Debida diligencia 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos 6.3.5 Evitar la complicidad 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables 6.3.10 Principios y derechos fundamentales del trabajo 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	**121** **80**
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.	6.3.5 Evitar la complicidad 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	**144**
ASPECTO: DERECHO DE LOS INDÍGENAS			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	6.3.6 Resolución de reclamaciones 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables 6.3.8 Derechos civiles y políticos 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad	No se han registrado incidentes de esta naturaleza **171**
ASPECTO: MEDIDAS CORRECTIVAS			
HR10	Porcentaje número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.		Todas las operaciones son objeto de revisión
HR11	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.		No se han presentado quejas al respecto en el período 2011

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE SOCIEDAD

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ASPECTO: COMUNIDADES LOCALES			
SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.8.3 Participación activa y desarrollo de la comunidad	**155**
SO9	Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.6 Protección del medioambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales 6.8.3 Participación activa y desarrollo de la comunidad	**168**
SO10	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.5.3 Prevención de la contaminación 6.5.6 Protección del medioambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales 6.8.3 Participación activa y desarrollo de la comunidad	**168**
ASPECTO: CORRUPCIÓN			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de la organización analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	6.6.3 Anticorrupción	**81**
SO3	Porcentaje de funcionarios formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	6.6.3 Anticorrupción	**144**
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	6.6.3 Anticorrupción	**82**
ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA			
SO5	Posición en las políticas públicas, participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	6.6.4 Participación política responsable 6.8.3 Participación activa y desarrollo de la comunidad	**N.A.**
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	6.6.4 Participación política responsable 6.8.3 Participación activa y desarrollo de la comunidad	**N.A.**
ASPECTO: COMPETENCIA DESLEAL			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas a prácticas monopólicas y contra la libre competencia y sus resultados.	6.6.5 Competencia justa 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad	**N.A.**
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
SO8	Valor monetario de sanciones, multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad 6.8.7 Generación de riquezas e ingresos	**No se han registrado**

Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre productos

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE			
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores 6.7.5 Consumo sostenible	**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.	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores 6.7.5 Consumo sostenible	**N.A.**
ASPECTO: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS			
PR3	Tipos de información sobre los 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.	6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores 6.7.5 Consumo sostenible 6.7.6 Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias 6.7.9 Educación y toma de conciencia	**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.	6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores 6.7.5 Consumo sostenible 6.7.6 Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias 6.7.9 Educación y toma de conciencia	**N.A.**
PR5	Prácticas relacionadas con la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores 6.7.5 Consumo sostenible 6.7.6 Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias 6.7.8 Acceso a servicios esenciales 6.7.9 Educación y toma de conciencia	**18**

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	ISO 26000	PÁGINA
ASPECTO: COMUNICACIONES DE MARKETING			
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y patrocinios.	6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación 6.7.6 Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias 6.7.9 Educación y toma de conciencia	El Ejército basado en su política comunicacional realiza acciones comunicacionales de acuerdo con la normativa nacional legal vigente. En relación con las acciones publicitarias de sus escuelas matrices, se respetan las normas éticas para la realización de campañas comunicacionales, cuidando que se de a conocer a los postulantes lo que realmente ofrece la carrera militar
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.	6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación 6.7.6 Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias 6.7.9 Educación y toma de conciencia	Durante el período enero-diciembre de 2011 la organización no presentó ni incidentes ni reclamos
ASPECTO: PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
PR8	Número total de reclamos debidamente fundamentados en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	6.7.7 Protección y privacidad de los datos de los consumidores	No se registraron reclamos
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
PR9	Costos de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	6.7.6 Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias	**N.A.**

N.A. = No aplica.

Es una publicación del Ejército de Chile

Director Responsable
General de División Antonio Cordero Kehr
Jefe del Estado Mayor General del Ejército

Comité Editorial
Coronel Víctor del Prado Montory
Jefe de la Jefatura de Control y Gestión Estratégica
del Ejército, JECONGE

Francisca Olea Normandin
Sergio Silva Beas
Asesores del Departamento de Responsabilidad
Social Institucional, perteneciente a la JECONGE

Integrantes del Comité de Responsabilidad Social
del Ejército

Diseño
Instituto Geográfico Militar

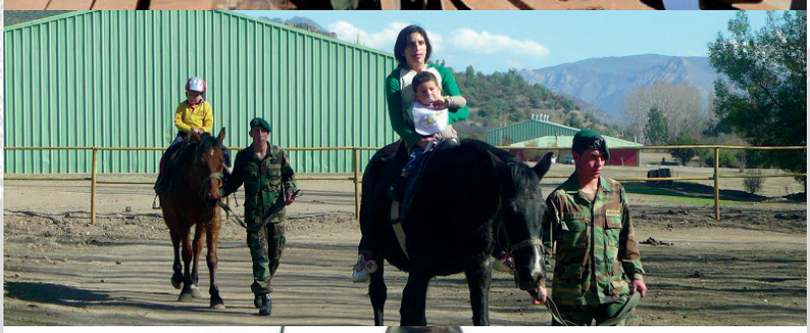
Fotografías
Ejército de Chile

Dirección y Administración:
Avda. Blanco Encalada 1724, Santiago
Teléfono 693 4460

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

Inscripción Registro de Propiedad Nº 223.066
ISBN Nº 978-956-7527-49-6

Impreso en los Talleres del Instituto Geográfico
Militar, en papel reciclable Kimberly Sahara 90 gr



responsabilidad.social@ejercito.cl

IGM TALLERES GRÁFICOS