



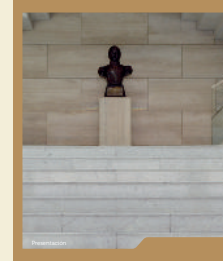
Reporte

de Responsabilidad Social del Ejército 2014



Reporte

de Responsabilidad Social del Ejército 2014



Pág. 6

Presentación



Pág. 70

Un Ejército comprometido con Chile



Pág. 10

El Ejército de Chile



Pág. 96

El Ejército y el medio-ambiente



Pág. 32

Desempeño económico del Ejército



Pág. 110

Política de sostenibilidad del Ejército



Pág. 46

Nuestra gente es nuestra fuerza



Pág. 124

Anexos



Durante el año 2014, me correspondió ejercer mi primer año al mando del Ejército, una institución permanente de la república que brinda seguridad y defensa a Chile, que participa en la seguridad y cooperación internacional y que se encuentra comprometida con el desarrollo nacional y el bienestar de nuestros compatriotas.

En este período, el Ejército buscó ir perfeccionando su gestión de manera de estar a la altura de las expectativas que tiene su propio personal, el Estado de Chile y la sociedad en general, respecto de su quehacer. Por ello, el año 2014 se vivió un período de intensa planificación estratégica para proyectar nuestra institución al año 2026, de manera de consolidar una institución con capacidades fortalecidas, pero al mismo tiempo, sustentable, valorada e integrada a la sociedad.

Es así como, dentro de este proceso de planificación, definido al año 2026, me correspondió asumir el primer plan de acción, que cubre el período 2015-2018, y el que, centrado en los conceptos de racionalización, funcionalidad y de completación de capacidades, busca, entre otros objetivos:

- Desarrollar las capacidades requeridas para la Fuerza Terrestre, en todos sus ámbitos de acción.
- Consolidar una estructura superior del Ejército, racional, funcional y eficiente.
- Modernizar el sistema de gestión del recurso humano, considerando el ciclo de ingreso, formación y desempeño, entre otras.

Y de esa forma, llegar al año 2026 como *“Un Ejército funcional y operacional, plenamente integrado a la sociedad y valorado por ésta. Eficaz y eficiente en su aporte a la disuasión; la seguridad y cooperación internacional; la contribución al desarrollo y la cohesión social y en la responsabilidad social institucional, con claros atributos de polivalencia, disponibilidad, precisión, proyectabilidad, sostenibilidad y protección. Responsable y riguroso en el empleo de los recursos que el Estado le asigna, con un sistema de desarrollo y gestión estratégica integral que le permita concebir, ejecutar y verificar su eficiencia”*.

Asimismo, para alcanzar este objetivo, se han definido cinco dimensiones que permiten establecer variables y atribuirles importancia. Estas son las siguientes: **Dimensión Humana**, es decir, las acciones destinadas a fortalecer el desarrollo del principal activo



del Ejército: sus hombres y mujeres; **Dimensión Profesional**, se refiere a la formación y preparación continua, integral y sistematizada de sus integrantes; **Dimensión Operacional**, que agrupa las actividades relacionadas con el cumplimiento de los estándares de operabilidad, disponibilidad y alistamiento de la Fuerza Terrestre; **Dimensión Gestión Estratégica**, que representa el imperativo de sistematizar las tareas de planificación, organización, dirección y control institucional; y **Dimensión Económica**, que enfatiza la necesidad de actuar con eficiencia y eficacia en el uso de los recursos que el Estado pone a disposición de la institución y de sus integrantes, para el cumplimiento de sus tareas fundamentales y el desarrollo de sus capacidades estratégicas.

Todo lo cual puede ser conceptualizado en tres grandes áreas estratégicas que determinan el accionar institucional: la Defensa, la Seguridad y Cooperación Internacional, y el Ejército y Sociedad.

El año 2014, nuestra institución orientó además, sus esfuerzos a fortalecer la instrucción, capacitación, bienestar y operabilidad de la Fuerza, lo que nos permite tener medios siempre dispuestos para participar también, en el ámbito internacional, en las operaciones distintas a la guerra y en la responsabilidad social institucional, destacando en este período la colaboración que el Ejército prestó tras el terremoto del norte y el incendio en Valparaíso, así como también, el apoyo a cuatro comunidades aisladas y dos rezagadas que se efectuó en el marco del “Plan Septiembre Amigo”, entre otras actividades que permitieron a nuestra institución continuar aumentando los vínculos con la sociedad a la que pertenecemos y nos debemos.

Todo lo anterior, queda de manifiesto en el presente Reporte de Responsabilidad Social Institucional, en el que damos a conocer nuestra gestión en los ámbitos económico, social y ambiental correspondiente al año 2014, con el fin de comunicar, transparentar y acercar nuestras actividades a la comunidad.

Este documento, por tanto, resulta fundamental como herramienta de control de gestión para evaluar cómo se va desarrollando el quehacer institucional en el área de la sostenibilidad, con sus aciertos y fortalezas, pero también detectando debilidades y desaciertos que nos permitan implementar el mejoramiento continuo.

Con esta intención, es que difundimos nuestro séptimo reporte, para dar así a conocer qué está haciendo el Ejército en esta materia, intentando ser fieles al concepto de: *“un Ejército comprometido con Chile y que avanza decididamente hacia un futuro cada vez mejor”*.

HUMBERTO OVIEDO ARRIAGADA
General de Ejército
Comandante en Jefe



El Ejército de Chile

Contenido

- Mandato constitucional
- Misión
- Visión
- Estructura del Ejército
- Fundamentos éticos
- Presencia internacional
- Desminado humanitario



Con más de doscientos años de historia, el Ejército de Chile ha estado siempre presente en el desarrollo del devenir nacional. En la actualidad, además de cumplir con su misión constitucional de contribuir eficazmente a la defensa nacional, desempeña un rol en la cooperación y seguridad internacional, en variados escenarios, y contribuye al progreso nacional poniendo sus capacidades al servicio de la sociedad, a través de las acciones de apoyo en caso de catástrofe (operaciones distintas a la guerra) y en la aplicación de la responsabilidad social institucional.

Con el fin de dar cumplimiento a estos objetivos, el Ejército debe continuar siendo una fuerza bien equipada, entrenada y con una alta capacidad de despliegue, encontrándose presente a lo largo de todo el territorio nacional, incluido el Territorio Antártico.

Mandato constitucional

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

Misión

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

Visión

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

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

Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica

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

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

- Ley N° 18.948, **“Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”**, de 1990, que regula materias referidas a la organización de la institución, facultades de los Comandantes en Jefe, ingreso, carrera profesional, perfeccionamiento, calificaciones, ascensos, grados, jerarquías, mando, destinaciones, término de la carrera y materias de orden previsional.
- DFL (G) N° 1 de 1997, **“Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”**, cuerpo normativo que regula en detalle las materias relativas a los derechos y obligaciones que tienen los integrantes de las instituciones de la Defensa Nacional.
- **Código de Justicia Militar**, normativa que establece los delitos de carácter militar y el procedimiento a que se sujetan los juicios que se siguen por los tribunales militares en la investigación de los mismos.
- D/S (G) N° 1.445 de 1951, **Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas**, cuya nomenclatura interna corresponde a DN-L 911, que a nivel reglamentario fija los deberes a que están sujetos los integrantes de las Fuerzas Armadas, establece el catálogo de faltas a la disciplina y el procedimiento disciplinario militar.

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

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

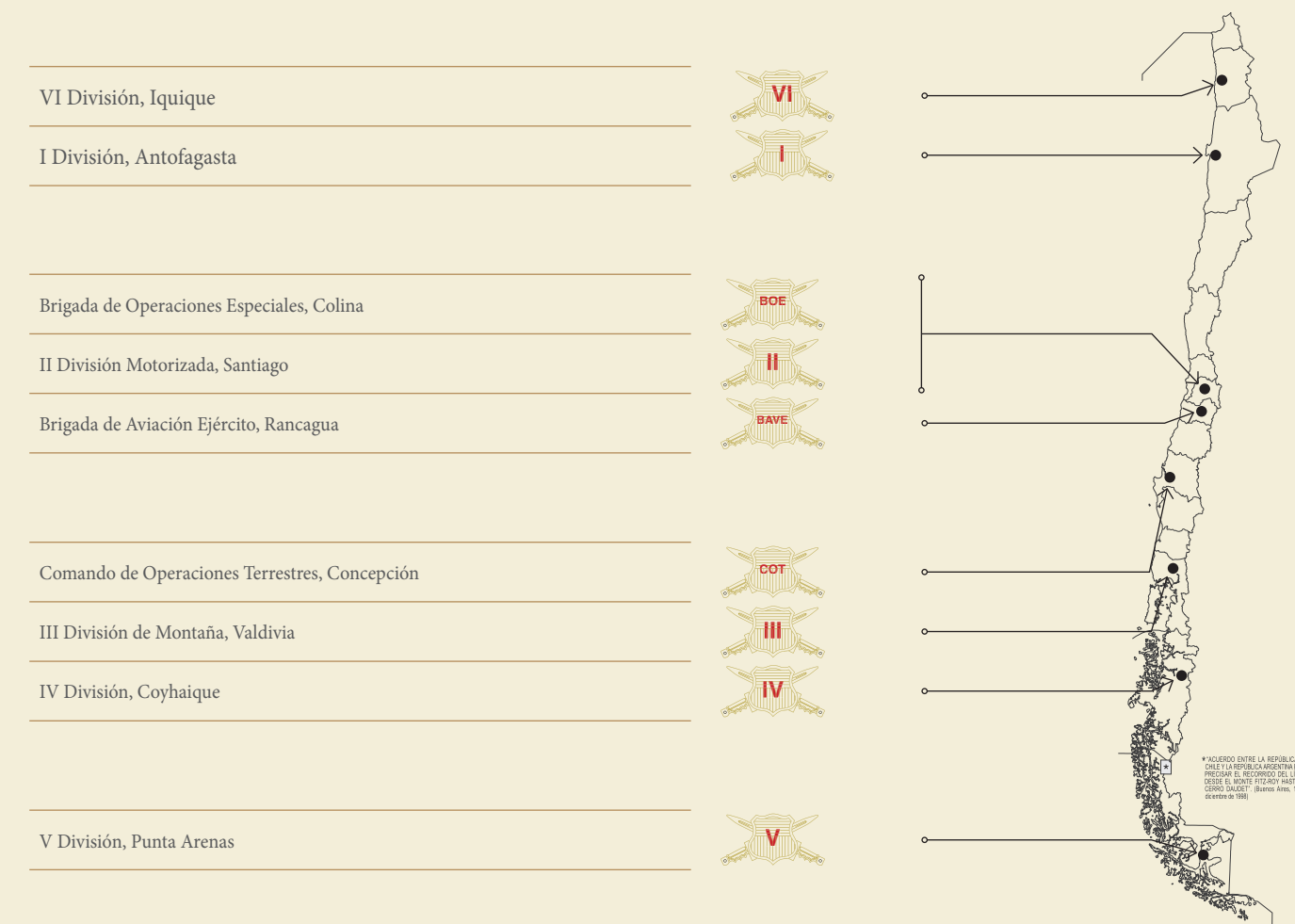
En los contratos que celebra el Ejército comparece el Comandante en Jefe en representación del Fisco-Ejército de Chile o el Director de Logística. En materia de juicios, la institución es representada por el Consejo de Defensa del Estado.

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

Presencia Territorial

El Ejército está presente en todo el territorio nacional, a través de unidades e instalaciones militares ubicadas desde Putre, en el altiplano chileno, hasta nuestro Territorio Antártico. Su despliegue territorial en diferentes ciudades y guarniciones del país, le permite actuar con oportunidad en el marco de sus misiones y tareas y a la vez mantener un fuerte vínculo con las comunidades aledañas y sus autoridades, con las que se procura mantener una constante comunicación y cercanía.

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



En el “Edificio Ejército Bicentenario”, emplazado en Avda. Almirante Blanco Encalada 1724, Santiago, tienen su sede la Comandancia en Jefe, el Estado Mayor General del Ejército, el Comando General del Personal y el Comando de Apoyo a la Fuerza.

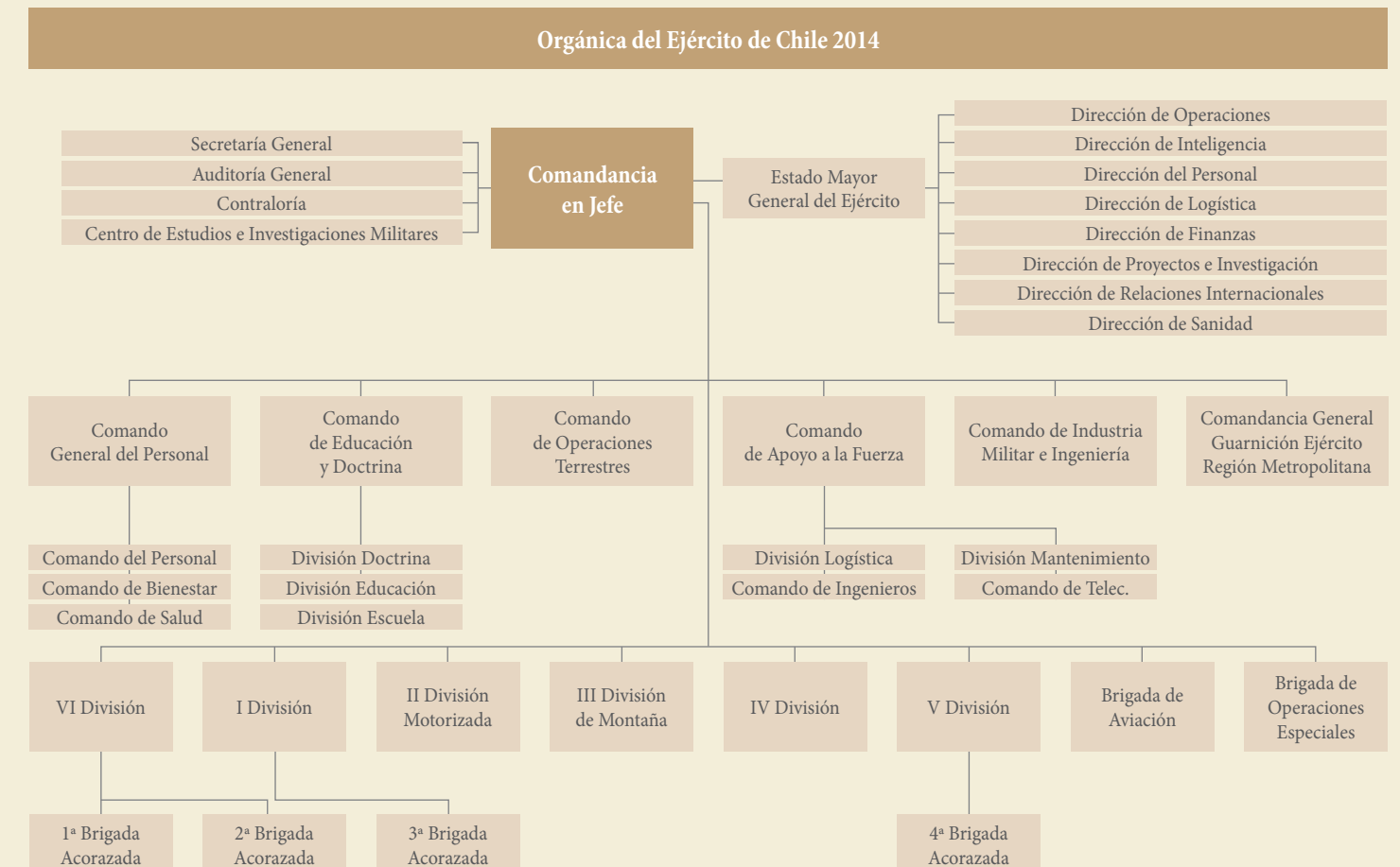


Estructura del Ejército

El Ejército, como integrante de las Fuerzas Armadas, existe para la defensa de la patria y es esencial para la seguridad nacional. Su razón de ser es contribuir de manera fundamental a 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.
- Academias y Escuelas.
- Regimientos.
- Reparticiones, Jefaturas e Instalaciones.
- Unidades de Combate.
- Unidades Fundamentales Independientes.



Estructura de Mando

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

Alto Mando 2014

N°	Grado	Apellidos y Nombre	Cargo
1	GDE	HUMBERTO OVIEDO ARRIAGADA	Comandante en Jefe del Ejército
2	GDD	WERTHER ARAYA MENGHINI	Presidente de la Junta Interamericana de Defensa
3	GDD	MIGUEL MUÑOZ FARÍAS	Jefe del Estado Mayor General del Ejército
4	GDD	IVÁN GONZÁLEZ LÓPEZ	Comandante de Apoyo a la Fuerza
5	GDD	ALBERTO GONZÁLEZ MARTIN	Comandante de Educación y Doctrina
6	GDD	RICARDO MARTÍNEZ MENANTEAU	Subjefe del Estado Mayor Conjunto
7	GDD	GUIDO MONTINI GÓMEZ	Comandante General del Personal y CIMI
8	GDD	JUAN NÚÑEZ BUSTAMANTE	Comandante de Operaciones Terrestres
9	GDD	LUIS FARÍAS GALLARDO	Jefe de la Misión Militar de Chile en EE.UU.
10	GDB	JUAN BARROS MADRID	Obispo General Castrense de Chile
11	GDB	WALDO MARTÍNEZ CÁCERES	Auditor General del Ejército
12	GDB	LEONARDO MARTÍNEZ MENANTEAU	Comandante General Guarnición Ejército Región Metropolitana
13	GDB	CRISTIAN CHATEAU MAGALHAES	Comandante en Jefe de la VI DE
14	GDB	SUCRE ELGUETA SEGURA	Director de Inteligencia del Ejército
15	GDB	CURT WITT SÁNCHEZ	Comandante del Comando de Personal
16	GDB	ÓSCAR BUSTOS CARRASCO	Comandante de Salud del Ejército
17	GDB	LUIS CHAMORRO HEILIG	Contralor del Ejército
18	GDB	GUSTAVO PORCILE ARELLANO	Director de Logística del Ejército
19	GDB	FELIPE ARANCIBIA CLAVEL	Comandante en Jefe de la V DE y del CCA.
20	GDB	HÉCTOR URETA CHINCHÓN	Comandante de la División de Mantenimiento
21	GDB	JOHN GRIFFITHS SPIELMAN	Secretario General del Ejército
22	GDB	LUIS ESPINOZA ARENAS	Director de Operaciones del Ejército
23	GDB	RODRIGO CARRASCO GONZÁLEZ	Comandante de la Brigada de Operaciones Especiales
24	GDB	ÓSCAR MEZZANO ESCANILLA	Director General de Movilización Nacional

N°	Grado	Apellidos y Nombre	Cargo
25	GDB	CLAUDIO HERNÁNDEZ MUÑOZ	Comandante en Jefe de la I DE
26	GDB	RENÉ LEIVA VILLAGRA	Comandante de Telecomunicaciones
27	GDB	CLAUDIO CUBILLOS LARENAS	Comandante de la División Logística
28	GDB	GERARDO STUVEN RAMÍREZ	Director del Personal del Ejército
29	GDB	JORGE PEÑA LEIVA	2º Comandante de la Misión de Naciones Unidas para la Estabilización de Haití
30	GDB	MAURICIO HEINE GUERRA	Director de las Fábricas y Maestranzas del Ejército
31	GDB	JUAN GONZÁLEZ FUENTEALBA	Director de Relaciones Internacionales
32	GDB	SCHAFIK NAZAL LÁZARO	Comandante en Jefe de la II DIVMOT
33	GDB	HERNÁN RAMÍREZ COYDAN	Comandante de la División Escuelas y Educación
34	GDB	SERGIO RETAMAL RUBIO	Comandante de la Brigada de Aviación Ejército
35	GDB	MIGUEL ALFONSO BELLET	Comandante de la 1ª BRIACO "Coraceros"
36	GDB	CAMILO VIDAL CASTILLO	Comandante en Jefe de la III DIVMÑA
37	GDB	RENÉ PALAVECINO PONCE	Director de Proyectos e Investigación del Ejército
38	GDB	ANDRÉS FUENTEALBA GÓMEZ	Director de Operaciones y Planes Estratégicos del EMCO
39	GDB	RODRIGO DÍAZ AMECHAZURRA	Comandante en Jefe de la IV DE
40	GDB	ÓSCAR ÁLVAREZ GUZMÁN	Comandante de Bienestar
41	GDB	RODRIGO URRUTIA OYARZÚN	Comandante de la División Doctrina
42	GDB	VÍCTOR MIZÓN GARCÍA-HUIDOBRO	Comandante de Ingenieros del Ejército
43	GDB	JORGE ROJAS MEISSNER	Director de Finanzas del Ejército
44	GDB	JUAN DURRUTY ORTÚZAR	Director del Hospital Militar
45	GDB	SERGIO GÓMEZ BANNURA	Pdte. de la Confederación Deportiva de la Defensa Nacional

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

- Oficiales, de los grados de alférez a general
- Cuadro Permanente, de los grados de cabo a suboficial mayor
- Soldados Profesionales, desde 1º a 5º año
- Soldados conscriptos, con una duración de 1 año de servicio militar
- Personal Civil, en diferentes categorías

A diciembre de 2014, la institución estaba conformada por 38.115 integrantes, 32.398 hombres y 5.717 mujeres, las que representan un 15% de la institución.



Activos totales de la institución

Conforme a los Estados Financieros Consolidados del Ejército, en el año 2014 el valor de los activos totales de la institución ascendió a M\$ 2.676.970.939:

	M\$
Total Activos	2.676.970.939
Total Activos Corriente	848.014.805
Recursos Disponibles	290.247.113
Bienes Financieros	522.697.492
Bienes de Consumo de Cambio	35.070.200
Total Activo no Corriente	1.828.956.134
Bienes Financieros	39.628.541
Bienes de Uso	1.098.318.593
Otros Activos	691.009.000

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 la estructura organizacional de la institución, experimentó los siguientes cambios:

- Se crearon, dependiendo del Comando de Bienestar, las Zonas de Bienestar que se indican, en los lugares que se señalan:
 - Zona de Bienestar “Arica”, con asiento en la ciudad de Arica, para atender al personal de las guarniciones de Arica y Putre.
 - Zona de Bienestar “Iquique”, con asiento en la ciudad de Iquique, para atender al personal de las guarniciones de Iquique y Pozo Almonte.
 - Zona de Bienestar “Antofagasta”, con asiento en la ciudad de Antofagasta, para atender al personal de las guarniciones de Antofagasta, Calama y Copiapó.
 - Zona de Bienestar “Valparaíso”, con asiento en la ciudad de Valparaíso, para atender al personal de las guarniciones de La Serena, Valparaíso, Quillota, San Antonio, Los Andes, Río Blanco, Rancagua y San Fernando.
 - Zona de Bienestar “Concepción”, con asiento en la ciudad de Concepción, para atender al personal de las guarniciones de Talca, Linares, Chillán, Concepción, Los Ángeles y Angol.
 - Zona de Bienestar “Valdivia”, con asiento en la ciudad de Valdivia, para atender al personal de las guarniciones de Victoria, Temuco, Valdivia, La Unión, Osorno y Puerto Varas.
 - Zona de Bienestar “Coyhaique”, con asiento en la ciudad de Coyhaique, para atender al personal de las guarniciones de Puerto Aysén, Coyhaique, Cochrane y Chaitén.
 - Zona de Bienestar “Punta Arenas”, con asiento en la ciudad de Punta Arenas, para atender al personal de las guarniciones de Puerto Natales, Punta Arenas y Porvenir.

- Zona de Bienestar “Región Metropolitana”, con asiento en la ciudad de Santiago, para atender al personal de las guarniciones de Santiago, Colina y San Bernardo.
- Se efectuó el traslado de la Escuela de Inteligencia, desde la comuna de San Bernardo (Nos), a la comuna de Colina.
- Se modificó la dependencia orgánica del Centro de Entrenamiento de Combate Acorazado del Ejército, desde la VI División de Ejército a la División Escuelas.

La creación de las zonas de bienestar, concretó una descentralización efectiva de la función de bienestar, permitiendo a la institución efectuar un apoyo más efectivo y cercano en beneficio de su personal. Ello, no implicó variar los sistemas de vida de los efectivos que sirven en dichas organizaciones, como tampoco afectó a la población local donde se encuentran insertas las organizaciones en comento.

Por su parte, el traslado de la Escuela de Inteligencia a Colina significó solo un cambio de ubicación del cuartel de la unidad, manteniéndose en San Bernardo y Santiago las residencias del personal, no produciéndose variaciones que afecten los sistemas de vida de los efectivos y sus familias. El Ejército adoptó las medidas para facilitar el traslado diario del personal al nuevo lugar de trabajo. Este traslado de la unidad desde San Bernardo, no ha producido un impacto en Colina, producto del reducido número de efectivos, como también, por haberse mantenido las familias en San Bernardo.

Fundamentos éticos

La profesión militar es una profesión de servicio a la sociedad y a cada uno de sus integrantes, lo que implica contar con una vocación de entrega, de renuncia, que es fortalecida por la confianza que los ciudadanos y el Estado depositan en el Ejército para que este realice sus funciones inherentes establecidas por ley. Esa confianza obliga a no defraudar y a cumplir con el comportamiento profesional esperado por parte de un militar, por lo que resulta fundamental la adhesión a ciertos valores, virtudes y principios que pueden ser practicados y desarrollados por todo ciudadano, pero al militar le son demandables por la sociedad, sus autoridades y la jerarquía militar, pues si carece de ellas, no está en condiciones de cumplir con su deber.

Los valores y virtudes militares

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

- **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 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.

1. Ordenanza General del Ejército de Chile, 2006. Página 65.

- **Cumplimiento del deber militar:** Acción voluntaria y predisposición positiva para cumplir las obligaciones inherentes al servicio, poniendo en primer lugar el amor a la patria. Puede llevar hasta el sacrificio de la propia vida, de ser necesario.
- **Integridad:** Probidad, honradez, honestidad y rectitud que llevan a actuar permanentemente con honor, conforme a la verdad e inspirados en valores éticos.
- **Respeto:** Llevar la propia actuación valorando los derechos, condición y circunstancias de los demás, sin discriminación ni marginación de ninguna especie.
- **Espíritu de servicio:** Disposición a ofrecer voluntaria y activamente su trabajo en beneficio de la unidad y la cohesión social.
- **Subordinación al derecho:** Sujeción de quienes tienen la potestad legal del uso de las armas, al orden normativo que la sociedad legítimamente se ha dado y que tiene su máxima expresión en la Constitución Política de la República.

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

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

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

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

- **La Ordenanza General del Ejército,** constituye una matriz conceptual que fija los ejes en torno a los cuales se articula el accionar del Ejército como institución del Estado. Está, por tanto, dirigida a establecer los principios esenciales en los que se funda el Ejército y las distintas dimensiones que adquiere su quehacer profesional y que orienta la conducta, comportamiento y costumbres militares, sustentado en valores morales que configuran una sólida ética profesional.
- **La Doctrina Operacional del Ejército,** es un conjunto de conceptos, principios, normas, funciones, procedimientos y directrices fundamentales que orientan la organización, preparación y empleo de la fuerza terrestre.

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

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

Política de Responsabilidad Social Institucional

Se aborda en profundidad en el Capítulo VI.

Cartilla “Probidad y Transparencia en el Ejército”

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



Política Comunicacional del Ejército

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

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

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

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

Contraloría del Ejército (COTRAE)

Conforme a su misión, materializa diversas fiscalizaciones a Comandos, Altas Reparticiones, Unidades de Armas Combinadas, Jefaturas, Unidades Regimentarias y Unidades Independientes o Dependientes, desplegadas en el territorio nacional y en el extranjero, seleccionadas a través de una metodología de evaluación de riesgos, en las áreas de personal, logística y jurídica en forma integral y en el área de finanzas en lo que respecta a la gestión de todos los recursos que se asignan en moneda nacional o extranjera, con la finalidad de velar por la observancia de las disposiciones sobre transparencia activa, el resguardo de la probidad, eficiencia y apego a la ley.

Auditoría General del Ejército (AUGE)

Cumple un 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 requerimientos específicos.

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.

Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE)

Está a cargo del cumplimiento en la institución de las disposiciones de la Ley N° 20.285, "Ley de Transparencia". Fue creada el 16 de abril de 2009 y depende de la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército.

En ese cometido le corresponde:

- Recibir y tramitar todas las solicitudes de información pública que se formulan al Ejército, ya sea presencialmente o a través del sitio web que para tal efecto mantiene la institución (Transparencia pasiva). Para ello cuenta con 35 Oficinas de Recepción de

Solicitudes en cada una de las comandancias de guarnición de Ejército a lo largo del país y, una oficina central en Santiago en el Edificio Ejército Bicentenario.

- Mantener en forma actualizada, en internet, en el banner “Ejército de Chile – Gobierno Transparente”, la información referida a aquellas materias que la Ley de Transparencia dispone publicar a todos los organismos públicos por igual (Transparencia activa).

Además, constituye el enlace oficial del Ejército, en materia de acceso a la información pública, con el Consejo para la Transparencia y la Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia, dependiente del Ministerio Secretaría General de la Presidencia e imparte instrucciones, cursos o charlas de capacitación y académicas al interior de la institución, sin perjuicio de su participación en similares actividades fuera del Ejército.

Estadísticas							
Medio de ingreso	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Solicitudes web	45	57	122	120	149	260	753
Cartas, oficios o formularios	36	88	113	93	131	199	660
Solicitudes derivadas al Ejército	--	--	10	40	37	52	139
Total	81	145	245	253	317	511	1.552

Tiempo de Respuesta (Art. 14 Ley de Transparencia)

Estadísticas	
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	18 días hábiles

Reclamos o Amparos

Es el recurso que puede ser deducido por un solicitante ante el Consejo para la Transparencia por haberse denegado la información requerida, por no estar de acuerdo con la respuesta entregada o por no recibir respuesta dentro del plazo establecido en la legislación vigente.

Reclamos desde abril de 2009 al 31 de diciembre de 2014	
Recurso deducido por el solicitante ante el Consejo para la Transparencia por no estar de acuerdo con la respuesta del Ejército	Cantidad
Declarados inadmisibles	28
Declarados inadmisibles parcialmente	7
Desistidos por el propio solicitante	5

Reclamos desde abril de 2009 al 31 de diciembre de 2014

Recurso deducido por el solicitante ante el Consejo para la Transparencia por no estar de acuerdo con la respuesta del Ejército	Cantidad
Rechazados	18
Acogidos	4
Pendientes de decisión	8
Total de recursos presentados a la fecha	70

Contacto: Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército - OTIPE: Avda. Almirante Blanco Encalada N° 1724, Santiago Centro.

Presencia internacional

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

El accionar internacional del Ejército responde a los lineamientos del área de Defensa, en directo apoyo a la política exterior de Chile. En este sentido ha existido un mayor involucramiento del país en los asuntos de carácter mundial, destacando la participación de Chile como miembro no permanente del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas a contar de principios de 2014, lo que





implicó la designación de un Agregado Militar a la ONU para que se desempeñe como asesor en materias de Seguridad y Defensa. Desde el año 1935, el Ejército ha participado en operaciones de paz. En el año 2014, estuvo presente en las siguientes misiones:

Misión de Estabilización de Naciones Unidas en Haití

El Ejército mantuvo 147 efectivos en el Batallón Chile. Entre ellos, 2 oficiales y cinco clases femeninas. 70 efectivos, además, fueron desplegados en la Compañía de Ingenieros de Construcción Horizontal, que emplazada en Puerto Príncipe, efectúa misiones de apoyo a la misión y a los diferentes contingentes. A esto se suman 3 oficiales que se desempeñan en el Cuartel General, siendo uno de ellos, con el grado de general de brigada, el segundo comandante de la MINUSTAH.

Fuerza de Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre

La misión consiste en desplegar puntos de observación, patrullajes terrestres y aéreos en la llamada “Zona de Amortiguación”. El año 2014 el Ejército mantuvo una fuerza de 7 efectivos.

Grupo de Observadores Militares de Naciones Unidas en India y Pakistán

El Ejército de Chile participa en esta misión desplegada desde 1949, dispuesta por el Consejo de Seguridad de la ONU, con un observador que supervisa el alto al fuego acordado entre la India y Pakistán, en el Estado de Jammu y Kashmir.

Organismo de Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua

La institución participa con dos observadores desde 1948, los que permanecen en Medio Oriente para supervisar los altos al fuego, los acuerdos de armisticio, evitar que incidentes aislados alcancen mayores proporciones, y ayudar a otras operaciones de paz en la zona, conforme a las resoluciones emitidas por el Consejo de Seguridad de la ONU.

Operación Militar de la Unión Europea en Bosnia y Herzegovina

La misión es 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 la reparación de la violencia. El año 2014 la fuerza de Chile estuvo conformada por 15 efectivos.

Misión de Asistencia para la Remoción de Minas Antipersonales en América del Sur, Ecuador y Perú (MARMINAS). OEA-JID

Su tarea fue la supervisión y monitoreo del trabajo realizado por Ecuador y Perú en el desminado fronterizo, mediante actividades de entrenamiento, asesoría técnica y monitoreo, prestando apoyo técnico al Programa de Asistencia para la Acción Integral contra las Minas Antipersonal, con la finalidad de certificar las operaciones de desminado humanitario, llevadas a cabo en Ecuador y Perú. Esta misión finalizó en enero del año 2014.

En forma paralela, el Ejército de Chile continuó acrecentando las relaciones bilaterales con los diferentes ejércitos del mundo, ante lo cual destacan las visitas y acuerdos alcanzados con el Ejército de EE.UU., con el área del Asia-Pacífico, España y Australia. En el ámbito regional/vecinal se continuó con los lineamientos fijados por la política exterior del gobierno, donde se ha buscado acrecentar las relaciones militares con los distintos ejércitos de la región.

A su vez, la institución participó en diferentes reuniones bilaterales organizadas por la Subsecretaría de Defensa, el Estado Mayor Conjunto y el Ejército, en las que se generaron acuerdos en diferentes temas y actividades de relevancia internacional.

En cuanto a las reuniones bilaterales efectuadas por el Ejército con Argentina, Ecuador, Estados Unidos y Uruguay, se revisaron y aprobaron los programas de cooperación, intercambios y pasantías y se trataron importantes temas de interés institucional en lo que respecta al accionar internacional.

Asimismo, es pertinente destacar la participación del Ejército en la Conferencia de Comandantes en Jefes, el Comité de Comandantes de Ejércitos del MERCOSUR, el Seminario de Gestión de Ejércitos del Pacífico y la Conferencia de Comandantes de Ejércitos del Pacífico, siendo estos últimos, foros multilaterales que reúnen a casi todos los ejércitos del Asia-Pacífico.

En el ámbito de las representaciones militares, desde el año 2000, el Ejército ha mantenido una activa y sostenida actividad de afianzamiento de su presencia, reflejada en la apertura de nuevas agregadurías permanentes o concurrentes, por ejemplo, en Australia, Croacia, Holanda, India, Italia, Nicaragua, Nueva Zelanda, Portugal, Rusia, Turquía y Bosnia Herzegovina, lo que representó un aporte significativo hacia esas regiones de indudable interés para la política exterior y económica de Chile.

Los Agregados Militares cumplen con la misión de mantener y estrechar los lazos de amistad y cooperación con países afines a los intereses institucionales y coherentes con la política exterior de Chile, permitiendo dar una proyección y presencia institucional y cumpliendo un rol de asesoría en materias de Defensa y/o militares en las respectivas embajadas donde se encuentran acreditados. En el año 2014, 18 fueron los agregados militares institucionales que prestaron sus servicios en el extranjero.

En el contexto latinoamericano, es importante mencionar la concurrencia de personal del Ejército, en el Grupo de Instrucción Operacional a las Fuerzas Armadas de El Salvador, Honduras y Guatemala como parte del Programa de Cooperación de Defensa en Centroamérica y el Caribe, y la participación del Ejército en los diferentes ejercicios multinacionales, tales como: Más allá del Horizonte, Panamax, FAHUM, entre otros.

En el ámbito continental, personal de la institución participó en la Junta Interamericana de Defensa, organización militar y de defensa regional más antigua del mundo. En la actualidad y por primera vez, un oficial general del Ejército de Chile ocupa la presidencia de este organismo.

Desminado humanitario

Coherente con el compromiso asumido por el Estado, respecto de la “Convención de Ottawa”, que considera el levantamiento de la totalidad de los campos minados (CM) antipersonal (AP) al año 2020² y de acuerdo al Plan Nacional de Desminado Humanitario, el Ejército continuó realizando durante el año 2014, operaciones de desminado a objeto de levantar los CMs previstos, como también verificar determinadas áreas de peligro, para liberar del riesgo de minas los respectivos terrenos.

Estructura Operacional para el Desminado Humanitario (DH)

Para la ejecución de las operaciones, la institución mantuvo activas 5 secciones de desminado manual y 6 equipos de desminado mecánico.

Despeje de Campos Minados (CMs)

En conformidad con las previsiones institucionales, durante el año 2014 se despejó un total de 13 CMs de acuerdo a ello, al 30 de diciembre del año 2014, se había despejado un total de 97 CMs AP y mixtos de un total de 159 CMs por levantar³ en las zonas de responsabilidad del Ejército, lo que constituye un avance porcentual de un 61%.

2. De acuerdo a la prórroga concedida a nuestro país.

3. Excluido: 7 CMs interior quebrada escritos y 3 CMs AT e incluido el CM de Tejas Verdes.

Difusión y educación del riesgo de minas

Asimismo, las diferentes Unidades de Desminado Humanitario de las Unidades de Armas Combinadas realizaron diversas actividades conducentes a difundir y educar respecto del riesgo de minas, teniendo como público objetivo principalmente a las comunidades escolares. Ello, en el marco de un trabajo conjunto realizado con las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación (SEREMIS), en conformidad a las orientaciones impartidas por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional de Desminado (CNAD).

Estado general de avance del despeje de CMs

UACs	Región Administrativa	Total CMs sembrados al año 2002	Total CMs despejados al 31.DIC.2013	CMs despejados el año 2014	Total CMs despejados al 31.DIC.2014	% Total de CMs despejados al 31.DIC.2014
VI DE	XV Región	88	41	7	48	54.5%
	I Región	7	1	-	1	14.3%
I DE	II Región	52	36	3	39	75.0%
V DE	XII Región	11	5	3	8	72.7%
DIVESC	V Región	1	1	-	1	100.0%
Total		159	84	13	97	61.0%





Desempeño económico del Ejército

Contenido

- Gestión financiera del Ejército
- Fuentes de financiamiento correspondientes al presupuesto institucional
- Participación en el presupuesto del sector público
- Gastos presupuestarios
- Prácticas de adquisición
- Control institucional



El Ejército tiene la particularidad de ofrecer “bienes intangibles” –pero no por ello menos valiosos– como la paz y la seguridad. Al respecto, es oportuno recordar que la inversión en defensa, es compleja, se ejecuta a largo plazo, tiene importancia estratégica, requiere de un permanente sostenimiento y muchas veces plantea la disyuntiva de si constituye un gasto o una inversión. La ecuación es compleja de analizar y, finalmente, la respuesta es que se trata de una inversión. Prueba de ello es que nuestro país ha estado 131 años en paz porque históricamente ha invertido para ello.

Es así que el Ejército, para cumplir con la misión constitucional que se le ha asignado, requiere contar con los recursos humanos y materiales necesarios, lo que implica contar con 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 misión general de la Dirección de Finanzas es asesorar al Comandante en Jefe del Ejército, a través del Jefe del Estado Mayor General, en todas aquellas materias de orden económico, financiero y presupuestario de la institución y ejercer la dirección técnica en todos sus niveles.

Fuentes de financiamiento correspondientes al presupuesto institucional

En la Ley Anual de Presupuestos, el Ministerio de Hacienda ha estructurado las actividades relacionadas con la institución de acuerdo a funciones específicas, distinguiendo aquellas propias del Ejército, de las correspondientes a la salud y la industria militar. Es así que por asociación se han agrupado en tres capítulos denominados: 01 “Ejército de Chile”, 03 “Organismos de Salud” y 04 “Organismos de Industria Militar”.

Según la estructura diseñada por el Ministerio de Hacienda, la Ley Anual de Presupuestos contempla las siguientes cifras, en moneda de cada año:

Recursos Presupuestarios Capítulo 01 “Ejército de Chile”

Son todos aquellos recursos autorizados por el Estado de Chile al Ejército, para cubrir los gastos operacionales, administrativos y de funcionamiento de la institución. El presupuesto definitivo en este capítulo para el año 2013 alcanzó a M\$ 464.086.430 y para el ejercicio 2014 fue de M\$ 489.598.510.

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 y enfermerías regimentarias. El presupuesto definitivo en este capítulo para el año 2013 ascendió a la cifra de M\$ 66.361.092 y el año 2014 a M\$ 72.790.288.

Recursos Presupuestarios Capítulo 04 “Organismos de Industria Militar”

Comprende todos aquellos recursos autogenerados, destinados al funcionamiento del Comando de Industria Militar e Ingeniería y del Instituto de Investigaciones y Control. El presupuesto definitivo en este capítulo para el año 2013 alcanzó los M\$ 3.543.309 y el año 2014 fue de M\$ 4.070.571.

Adicionalmente, el Ejército posee otras fuentes de financiamiento, según se detalla a continuación:

Recursos de la “Ley Reservada 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 N° 13.196 de 1958.

Fondo Rotativo de Abastecimiento (FORA)

El Fondo Rotativo de Abastecimiento está destinado a financiar gastos en moneda nacional y extranjera, derivado de la adquisición, almacenamiento, mantención, conservación y distribución de equipos, materiales y consumos necesarios para la formación y reposición de los niveles de existencias. Asimismo, podrá financiar cualquier gasto accesorio que origine el sistema de abastecimiento.

Conforme a la información contenida en los Estados Financieros Consolidados del Ejército, por este concepto el gasto alcanzó un monto de M\$ 11.033.784 el año 2013 y de M\$ 3.397.465 en el año 2014.

Fondos Internos Institucionales

Son aquellos recursos financieros cuyo origen se deriva del funcionamiento de las comisiones administrativas en las diferentes unidades y reparticiones de la institución, los que se generan por los aportes del personal y los valores recibidos por consumo o prestaciones de servicios, realizados por estas comisiones.

Estos recursos financieros tienen por finalidad satisfacer las necesidades de bienestar del personal mediante las atenciones que les brindan las comisiones administrativas. La definición de los tipos de comisiones administrativas y sus alcances, son establecidos por la institución conforme a la reglamentación vigente.

En este rubro, durante el año 2013 se efectuaron gastos por M\$ 24.949.437, mientras que para el año de 2014 el gasto fue de M\$ 22.504.099, de acuerdo a la información proporcionada por los Estados Financieros Consolidados del Ejército 2014.

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 2013 se efectuaron gastos en beneficio del personal por M\$ 39.021.635 y en el ejercicio 2014 dichos gastos fueron de M\$ 45.268.585, según se contempla en los Estados Financieros Consolidados del Ejército 2014.

Fondos del Cuerpo Militar del Trabajo (CMT)

Son aquellos recursos presupuestarios, que se entregan en calidad de “Fondos en Administración” por parte del Ministerio de Obras Públicas, para la ejecución de proyectos, programas u otras actividades específicas asociadas a obras públicas, esencialmente de vialidad. Durante el año 2013 se efectuaron gastos propios de la operación por M\$ 8.296.742 y en el ejercicio 2014 ascendieron a M\$ 12.708.056, según reflejan los Estados Financieros Consolidados del Ejército 2014.

Fondos Ley de Obras

La Ley N° 17.174, faculta al presidente de la República para que, previa proposición de los comandantes en Jefe del Ejército, Armada y Fuerza Aérea, en su caso, enajene a título oneroso, los predios, viviendas y cuarteles de propiedad fiscal, afectos al servicio de dichas instituciones que queden fuera del uso a que estaban destinados.

Los fondos provenientes de estas enajenaciones, ingresarán a cuentas especiales, en la Tesorería General de la República, a nombre de la rama de las Fuerzas Armadas que corresponda, con el fin exclusivo de invertirlos en la adquisición de propiedades y de terrenos o para la construcción de nuevas instalaciones y viviendas destinadas al uso de la respectiva institución, o en la ampliación, reparación y dotación de las ya existentes.

Durante el año 2013, la ejecución de estos fondos ascendió a M\$ 5.338.046 y en el año 2014 alcanzó la cifra de M\$ 6.474.325.

Fondos Predios Militares

Según el DFL N° 130, los predios fiscales destinados al servicio de las Fuerzas Armadas serán utilizados para la realización de ejercicios y maniobras militares, como también aquellos predios que no sean ocupados para estos fines podrán ser explotados agrícola y ganaderamente, de acuerdo a un Plan de Explotación.

Concerniente con lo anterior, los gastos efectuados en el año 2013 en predios militares fueron de M\$ 1.536.666, mientras que para el año 2014 fue de un orden de M\$ 1.018.605, conforme a los Estados Financieros Consolidados del Ejército 2014.

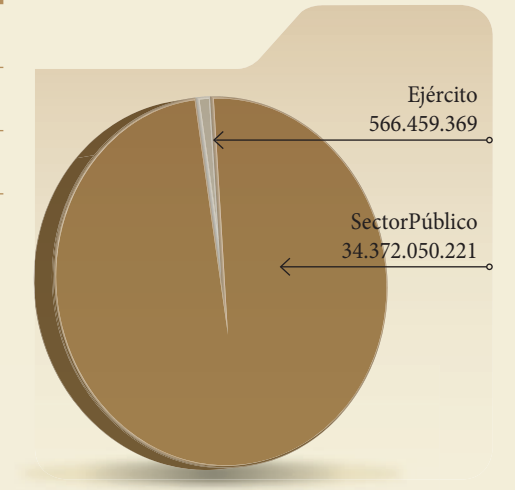


Participación en el presupuesto del sector público

Comparación del presupuesto definitivo del Ejército respecto al presupuesto del Sector Público de los años 2013 y 2014, que fueron comunicados por las leyes N°s 20.641 y 20.713, respectivamente.

	2013	2014
Presupuesto	En miles de \$	En miles de \$
Presupuesto Sector Público	32.461.931.361	34.372.050.221
Presupuesto Ejército de Chile	533.990.831	566.459.369

Distribución del Presupuesto Año 2014



Nota: El presupuesto del Ejército de Chile, incluye montos asociados al presupuesto definitivo del Capítulo 01 "Ejército de Chile", Capítulo 03 "Organismo de Salud" y Capítulo 04 "Organismo Industria Militar".

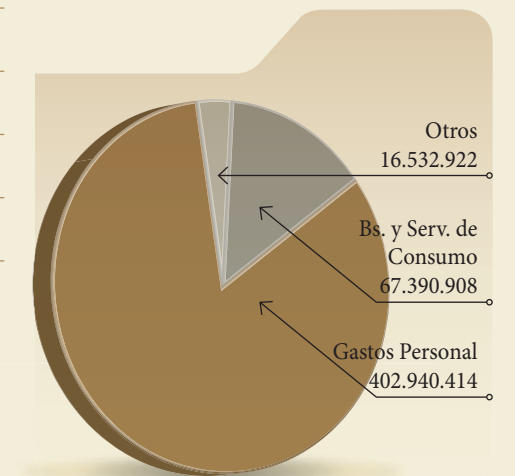
Gastos presupuestarios

Corresponde al desempeño económico efectivo, destacando aquellos rubros de gastos más importantes en el total ejecutado.

Ejecución del gasto Capítulo 01 "Ejército de Chile"

	2013	2014
Gastos	En miles de \$	En miles de \$
Gastos Personal	385.842.711	402.940.414
Bs. y Serv. de Consumo	65.500.478	67.390.908
Otros	12.345.653	16.532.922
Total	463.688.842	486.864.244

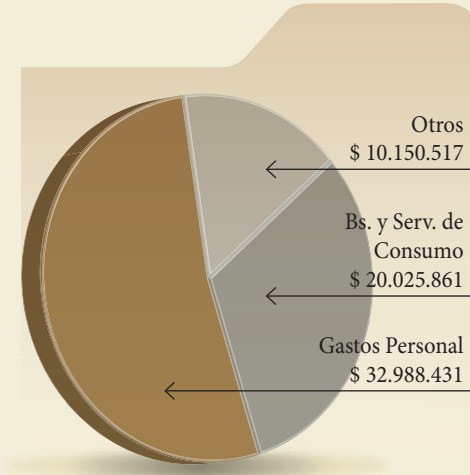
Distribución del gasto en moneda nacional Capítulo 01 "Ejército de Chile" Año 2014



Ejecución de gastos relevantes Capítulo 03 “Organismos de Salud”

	2013	2014
Gastos	En miles de \$	En miles de \$
Gastos Personal	35.509.019	32.988.431
Bs. y Serv. de Consumo	19.307.523	20.025.861
Otros	10.710.065	10.150.517
Total	65.526.607	63.164.809

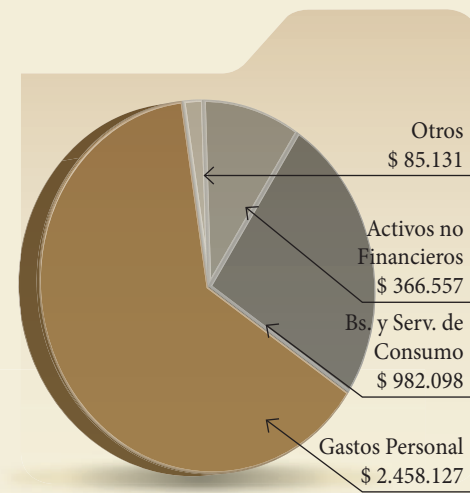
Distribución del gasto Capítulo 03 “Organismos de Salud” Año 2014



Ejecución de gastos relevantes Capítulo 04 “Organismos de Industria Militar” Año 2014

	2013	2014
Gastos	En miles de \$	En miles de \$
Gastos Personal	2.302.845	2.458.127
Bs. y Serv. de Consumo	885.275	982.098
Activos no financieros	218.793	366.557
Otros	81.677	85.131
Total	3.488.590	3.891.913

Distribución del gasto Capítulo 04 “Organismos de Industria Militar” Año 2014



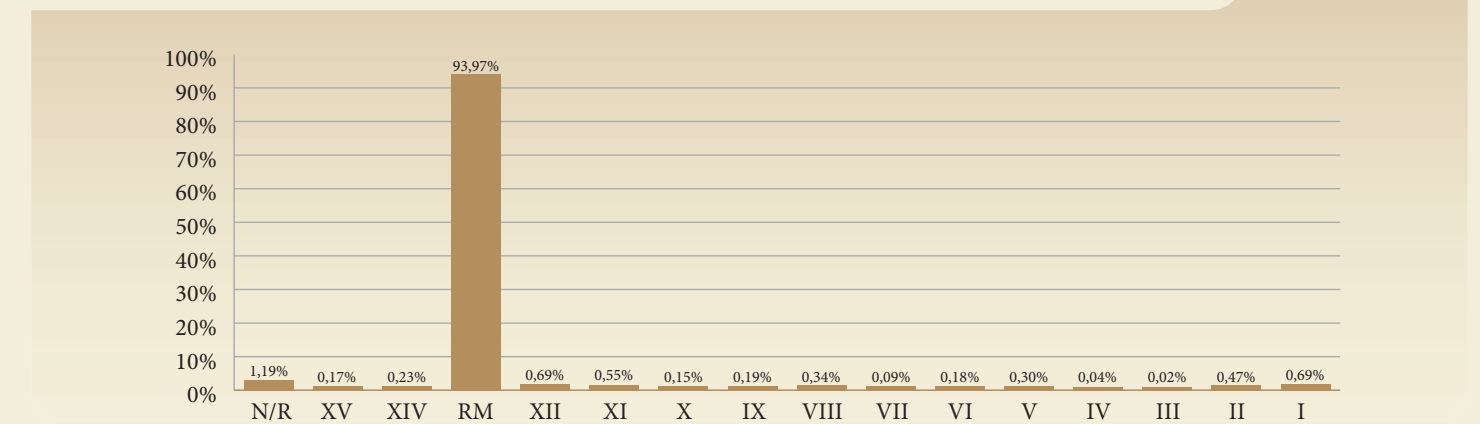
Resumen del gasto total institucional por regiones

En el siguiente cuadro se expone un consolidado con los gastos presupuestarios institucionales, en personal y operaciones, correspondiente al período 2014.

Distribución porcentual del gasto total institucional por regiones año 2014

Ubicación	Participación porcentual del gasto total
I REGIÓN DE TARAPACÁ	0,69%
II REGIÓN DE ANTOFAGASTA	0,47%
III REGIÓN DE ATACAMA	0,02%
IV REGIÓN DE COQUIMBO	0,04%
V REGIÓN DE VALPARAISO	0,30%
VI REGIÓN DEL LIB. GRAL. BERNARDO O'HIGGINS	0,18%
VII REGIÓN DEL MAULE	0,09%
VIII REGIÓN DEL BIOBÍO	0,34%
IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	0,19%
X REGIÓN DE LOS LAGOS	0,15%
XI REGIÓN DEL GRAL. CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	0,55%
XII REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	0,69%
REGIÓN METROPOLITANA	93,97%
XIV REGIÓN DE LOS RÍOS	0,23%
XV REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	0,17%
NO REGIONALIZABLE	1,91%

Participación porcentual del gasto total



Nota: los gastos no regionalizables corresponden al gasto en personal destinado y comisionado en el extranjero.



Prácticas de adquisición

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

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

Los Centros de Gestión de Adquisiciones (CGA) inscritos a lo largo de todo el país, interactúan de forma permanente con proveedores regionales y también con aquellos ubicados en la Región Metropolitana. Es así como, el año 2014, se transaron más de 294 mil millones a través de 76.455 órdenes de compra las que, gestionadas a lo largo del país, significaron una contribución a las economías regionales.

Proceso de compra	Cantidad de órdenes de compra	Montos transados
Trato directo	18.908	\$ 208.678.748.535
Licitación	28.159	\$ 49.828.606.140
Convenio marco	29.388	\$ 36.109.224.910
Total	76.455	\$ 294.616.579.585



Sistema de reclamos

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

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

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

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

Como consecuencia de los procesos realizados, el año 2014 se presentaron por el portal 532 reclamos a la institución, representando un 0,7% sobre el total de órdenes emitidas. De los reclamos efectuados, 264 de ellos corresponden al “no pago de la factura dentro de los plazos establecidos” (30 días según mandato presidencial) y 268 corresponden a problemas derivados de procesos asociados a licitaciones o de las adjudicaciones de estas.

Proveedores

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

Asimismo, la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), a través de la entidad de verificación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (VERIFICA CCS), www.verificaccs.cl, acreditada ante el Instituto Nacional de Normalización (INN) certifica el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores en régimen de subcontratación, de acuerdo a la Ley N° 20.123. Los incumplimientos de estas obligaciones implican que el registro de Chileproveedores invalide a las empresas.

Control institucional

Ejecutar el presupuesto institucional requiere de un riguroso proceso de control. Este rol es asumido por la Contraloría del Ejército, organismo que materializa diversas fiscalizaciones a las diferentes unidades y estamentos institucionales, en las áreas de personal, logística y jurídica, en forma integral; y en el área de finanzas, en lo que respecta a la gestión de todos los recursos que se asignan en moneda nacional o extranjera, con la finalidad de velar por la observancia de las disposiciones sobre transparencia activa, el resguardo de la probidad, eficiencia y apego a la ley.

Dichos procedimientos se fortalecieron además, con la incorporación de la Jefatura de Control y Gestión Estratégica, con el fin de integrar el sistema de control institucional en un solo organismo de nivel superior.

Es así que en el año 2014 se auditaron un total de 18 unidades del Ejército, lo que permitió identificar, entre otras observaciones, tres graves irregularidades que ameritaron adoptar las medidas y acciones administrativas y judiciales pertinentes.

Las otras observaciones se centraron fundamentalmente en aspectos de administración de personal, en debilidades de conocimiento respecto al sistema de mercado público, falta de actualización en los antecedentes de Transparencia Activa y algunas falencias en el control del sistema financiero, que también denotan desconocimiento en ciertas materias, entre otros aspectos.

Sin perjuicio de los controles y auditorías iniciadas por la COTRAE, la Contraloría General de la República efectuó auditorías a 20 unidades y reparticiones del Ejército, lo que trajo como consecuencia la detección de 75 observaciones, las que derivaron finalmente, en 12 investigaciones sumarias administrativas.

Ante estos antecedentes, la institución determinó la necesidad de reforzar medidas tales como: la capacitación permanente del personal especialista, evitar la excesiva rotación del personal en puestos que requieren determinadas competencias y experiencia profesional e impulsar una cultura de control y evaluación constante de los procesos institucionales. Incluso, se está evaluando la posibilidad de incorporar auditorías externas a sus procedimientos.





Nuestra gente es nuestra fuerza

Nuestra gente es nuestra fuerza

Contenido

- El Ejército y sus integrantes
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Beneficios sociales para el personal
- Beneficios habitacionales
- Beneficios recreacionales
- Beneficios asistenciales
- Beneficios de ahorro y préstamo para adquirir la vivienda propia
- Ámbito de la salud
- Derecho de asociación
- Salud y seguridad en el trabajo
- Medicina preventiva
- Prevención de riesgos
- Capacitación y educación
- Formación valórica



Para el cumplimiento de su misión, el Ejército se encuentra presente en todo el territorio nacional, a través de unidades e instalaciones militares ubicadas a lo largo de Chile. Unidades que deben integrar una organización militar versátil, celer y altamente profesional, con capacidad de despliegue y de sostenerse en variados escenarios, constituyendo la fuerza que dispone la nación para las acciones decisivas, relevantes y de alta efectividad en los distintos roles que le corresponde asumir.

En este contexto, los hombres y mujeres que integran la institución constituyen su principal capital, y por ello se busca fortalecer su preparación, su calidad de vida laboral y su bienestar personal y familiar.



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 y soldados de tropa profesional, así como también por 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.

El año 2014, la institución fue conformada por 38.115 personas, 32.398 hombres y 5.717 mujeres, las que –en particular– representan un 15% de la institución.

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

Militares
Oficiales
Cuadro Permanente
Soldados Tropa Profesional
Soldados Conscriptos
Civiles
Empleados civiles de planta
Personal a contrata
Personal a honorario
Personal a jornal
Obreros a trato
Ley N° 15.076 (médicos, cirujanos dentistas y químicos farmacéuticos)
Asimilados a grado

Remuneraciones del personal militar

Las disposiciones generales sobre sueldo y demás remuneraciones están fijadas por el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, DFL (G) N° 1 de 1997, a partir del cual se determinan las retribuciones correspondientes a cada integrante de la institución, en función del grado, años de servicio, nivel de especialización, ubicación geográfica, etc. Estas son actualizadas anualmente conforme a la Orden Ministerial emanada por la Subsecretaría de las Fuerzas Armadas, existiendo igualdad de sueldos entre hombres y mujeres en igualdad de condiciones. El detalle de las remuneraciones se encuentra publicado en el sitio web del Ejército, en el banner “Gobierno Transparente”.



Evaluación de desempeño (Sistema de Calificación)

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

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

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

Una de las preocupaciones del Ejército en el área laboral, es brindar las oportunidades al personal para el mejor desarrollo de su carrera profesional que le permita además, una vez que finaliza esta, insertarse exitosamente en nuevos campos de trabajo en el ámbito civil.

Por ello, además de la capacitación continua, el Comando de Personal a través de la Oficina de Inserción Laboral Asistida (OILA), durante el año 2014 desarrolló diversas actividades para incrementar el apoyo al personal que se ha desvinculado de la institución, tales como:

Charlas informativas realizadas al personal de Soldados de la Tropa Profesional

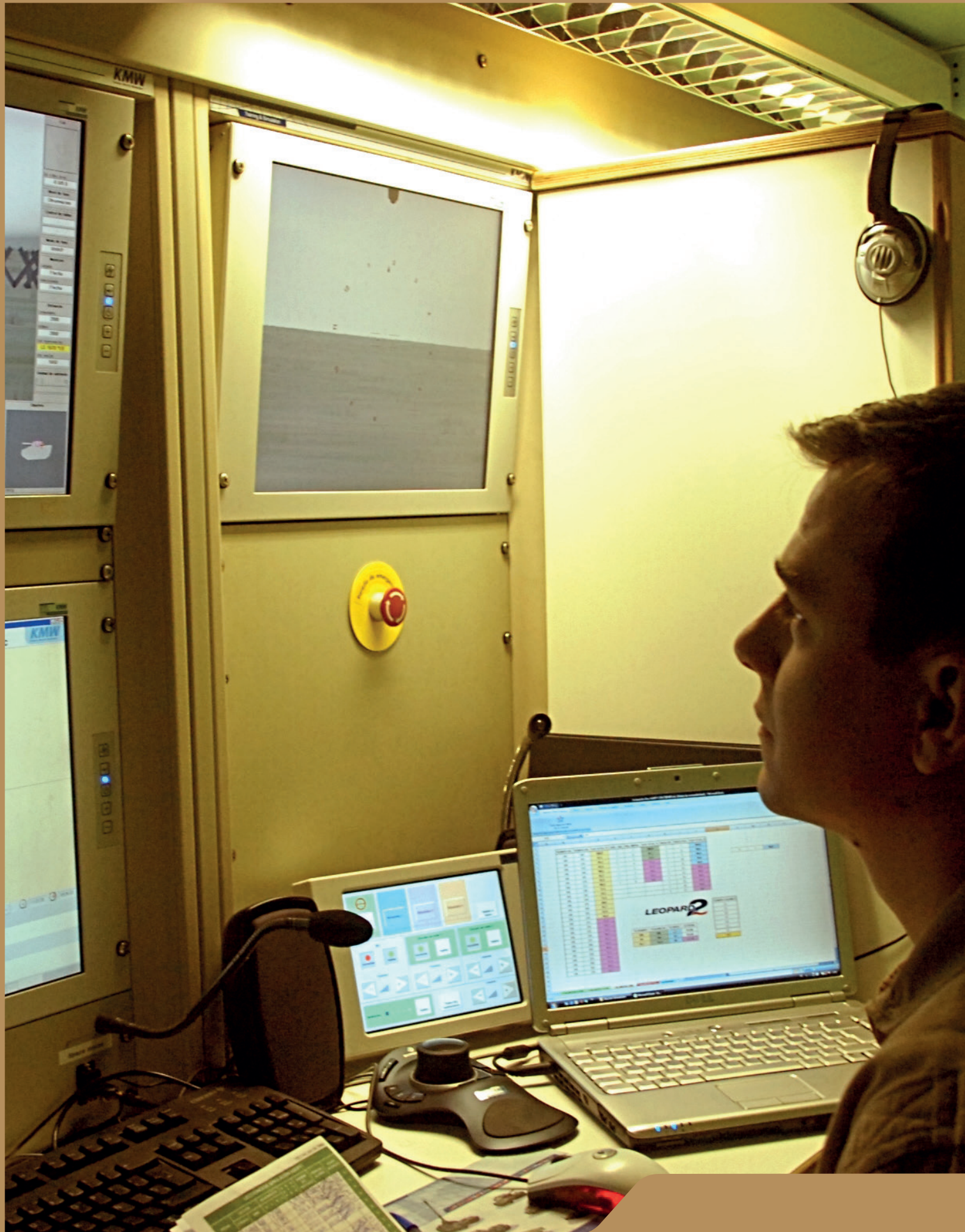
- Los días 26 y 27 de mayo de 2014 se llevaron a efecto charlas informativas al personal de soldados de la tropa profesional, en vías de terminar su contrato con la institución. En dicho evento se entregó información de las actividades que desarrolla la Oficina de Inserción Laboral Asistida (OILA), en beneficio de aquellos que desean ser apoyados en el ámbito laboral civil, una vez que se desvinculen de la institución.

Seminarios de desvinculación asistida

Modalidad presencial:

- El año 2014 se realizaron dos seminarios de Desvinculación Asistida en el Edificio Ejército Bicentenario (EEB). Uno, dirigido a los oficiales jefes y superiores y otro, al personal de suboficiales de la Región Metropolitana y sus alrededores, que fueron incluidos en la Lista Anual de Retiro.
- Durante la jornada, representantes del Comando de Personal (Sección Egresos, Psicología y la OILA), Subsecretaría de la Fuerzas Armadas (SSFAs), Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), Comando de Bienestar (COB), Jefatura Ejecutiva Administración de Fondos (JEAFOALE), Mutualidad de Ejército y Aviación, expusieron materias de interés relacionadas con sus áreas, asimismo, producto del acuerdo de cooperación existente con la empresa Laborum.com, se les entregó orientaciones referidas al ámbito laboral civil.





Modalidad videoconferencia:

- Asimismo, se desarrollaron otros dos seminarios por videoconferencia transmitidos desde el Edificio Ejército Bicentenario, al personal de oficiales jefes y superiores y cuadro permanente de las guarniciones alejadas de Santiago que fueron incluidos en la Lista Anual de Retiros año 2014. Esta modalidad permitió alcanzar un amplio espectro geográfico para entregar información y resolver las dudas de los participantes.

Capacitaciones

- El Colegio de Gestión y Administración Inmobiliaria de Chile (CGAI), el día 13 de enero de 2014, realizó un curso de “Conserjería” para el personal del cuadro permanente, soldados de la tropa profesional y soldados conscriptos, inscritos en la base de datos institucional. El curso contó con la participación de 13 suboficiales, provenientes de la Región Metropolitana, de las ciudades de Viña del Mar, Valparaíso, Rancagua, con inscripción voluntaria, sin costo para los participantes, permitiendo, al término del curso, que los participantes puedan realizar actividades laborales en el ambiente inmobiliario.
- La Fundación Almirante Carlos Condell, organismo ejecutor de cursos y actividades de capacitación, el día 14 de abril de 2014, dio inicio al primer curso de “Guardias de Seguridad Multifuncional”, el que fue difundido al personal del cuadro permanente, soldados de la tropa profesional y soldados conscriptos. Capacitación que comprendió las áreas de Seguridad General, Seguridad Aeroportuaria, Conserje de Condominios y Edificio.
- La Oficina de Inserción Laboral Asistida (OILA), en coordinación con el Área de Asistencia Social de la Caja de Previsión de Defensa Nacional (CAPREDENA), formalizó la realización de un curso de capacitación “Administración de Edificios”, impartido por INACAP, para el personal del cuadro permanente, sin costo.
- Además, se han desarrollado conferencias y talleres con el fin de entregar conocimientos útiles para el inicio de emprendimientos personales.



Diversidad e igualdad de oportunidades

El Ejército acoge a toda persona con vocación de servicio, salud compatible y que, voluntariamente, desee integrar sus filas para servir a Chile y a su gente, cumpliendo los requisitos reglamentarios según categoría y modalidad de ingreso. Solo es necesario adscribir a los valores y disciplina que toda organización militar debe poseer para cumplir con sus funciones. La institución no tolera las prácticas de trabajo infantil ni de trabajo forzado, así como no discrimina a ningún segmento de la población ya sea por sexo, raza, etnia, cultura, credo religioso o situación socioeconómica, entre otras.

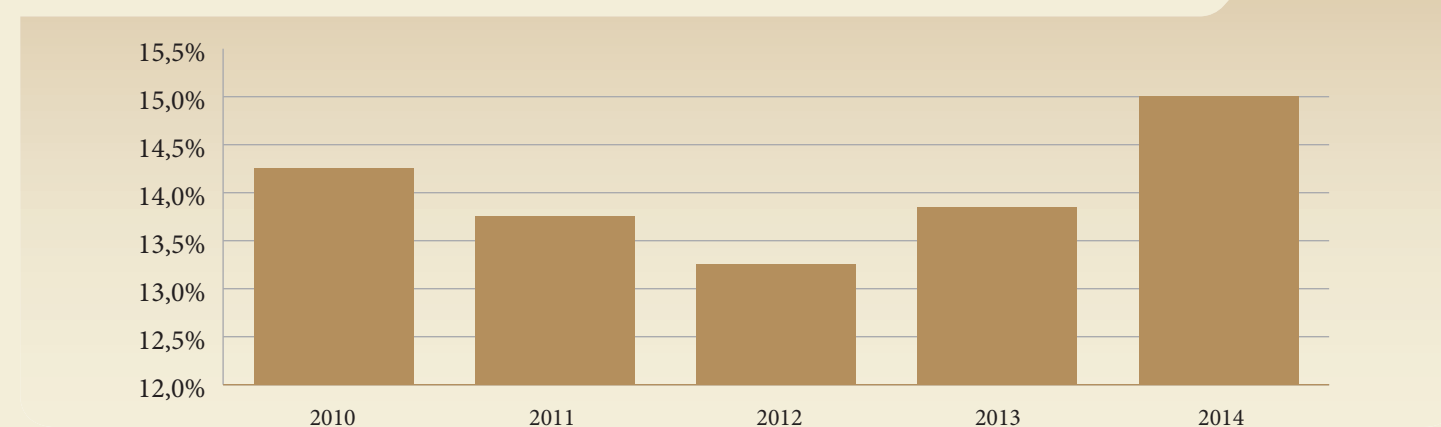
Participación de la mujer

La mujer se encuentra integrada a la gestión institucional. Las oficiales y suboficiales, además de conformar los servicios logísticos y administrativos, sirven en las armas de artillería, ingenieros y telecomunicaciones, existiendo igualdad de sueldo con los hombres en igualdad de condiciones. Las oficiales pueden ingresar a las Academias de Guerra y Politécnica Militar y, posteriormente, llegar a integrar el Alto Mando de la institución, en la medida que alcancen los grados y requisitos correspondientes. El año 2014 la presencia de la mujer en la institución alcanzó a un 15% de su planta, con 5.717 integrantes, superando a los años anteriores.

Personal femenino de la institución años 2010-2014

Categorías	2010	2011	2012	2013	2014
Oficiales	369	421	418	467	497
Cuadro Permanente	1.005	1.086	1.163	1.246	1.380
Empleados Civiles (Ecp, Pac, Pah, Paj, Ot, Ley, Asim. Grado)	2.643	2.482	2.693	2.763	2.959
Tropa Profesional	335	279	263	229	169
Soldados Conscriptos	1.210	996	783	717	712
Total	5.562	5.264	5.320	5.422	5.717

Participación de la mujer en la dotación institucional



Pueblos originarios

Los pueblos originarios desde siempre han tenido participación en el Ejército, existiendo una importante cantidad de oficiales, cuadro permanente y empleados civiles que pertenecen a estos, y que han tenido un importante rol en la historia del Ejército y de

Chile. El año 2014 hicieron su servicio militar soldados rapanui, aimaras, atacameños, mapuches, quechuas y colla, en diversas unidades institucionales, lo que permitió un intercambio cultural sumamente enriquecedor.

Diversidad sexual

En temas de diversidad sexual, no es posible desconocer que ha habido hechos que, tras la promulgación de la ley antidiscriminación impulsaron a la institución a revisar su reglamentación y disposiciones, pero la política institucional es clara: todos los que quieran servir a Chile a través del Ejército lo pueden hacer, aprobando los exámenes de admisión y las pruebas médicas. Asimismo, el Ejército es una institución jerarquizada donde existen parámetros de comportamiento que deben ser respetados, pero quien ingresa, los acepta libremente. Por ello, es que todas las personas que sienten el llamado del servicio a la patria son bienvenidas.

Religión

En cuanto a la religión o creencia a las que adhiera el personal de la institución, el Ejército respeta la libertad religiosa y de culto otorgando asistencia espiritual a sus integrantes así como facilidades para su práctica al interior de los cuarteles e instalaciones militares.

Personas en situación de discapacidad

La incorporación de personas en situación de discapacidad es una realidad hace años. Si bien la especificidad de la profesión militar exige algunas condiciones físicas determinadas, la institución ha buscado la forma de promover y aplicar medidas de acción positiva para fomentar su inclusión laboral en actividades administrativas. Es así como el año 2014, veintiún personas en situación de discapacidad desarrollaron funciones de gran utilidad para el Ejército. Además, en el mismo año, por un convenio existente con la Fundación Teletón, un joven fue aceptado como alumno becado en la Academia Politécnica Militar para cursar estudios de Ingeniería Militar.

Reclamaciones

El Ejército, en su desarrollo, considera la evolución que va experimentado la sociedad, así como los valores y atributos que caracterizan el "ser militar", donde la disciplina, el liderazgo y el mando conforman características esenciales de la profesión, que deben ser constantemente fortalecidas porque una adecuada formación profesional del personal, una gestión institucional eficiente, sólidas y motivadoras relaciones interpersonales, asociadas al entorno familiar, darán como resultado una fuerza altamente operacional y en condiciones de cumplir eficientemente sus tareas.

No obstante ello, durante el transcurso del año 2014, se presentaron 23 denuncias por incidentes de connotación sexual que involucraron a personal de la institución lo que equivale a un 0,06% en relación al número de sus integrantes. Además, se registraron 8 denuncias por abuso de autoridad, equivalentes al 0,02% del personal y 3, por acoso laboral lo que representa un 0,0075% del personal.

En todos estos casos, se dispuso realizar las investigaciones correspondientes, con el fin de determinar las responsabilidades en los hechos y tomar las medidas legales y/o administrativas pertinentes, cuando así correspondiere; porque es preciso señalar que el Ejército no tolera la conducta impropia y existen claras disposiciones en el caso de ocurrencia de estas situaciones para que se atiendan con prontitud, recabando todos los antecedentes probatorios que permitan acreditarla y adoptar las medidas correctivas a la brevedad posible, otorgando en forma simultánea apoyo al afectado y sus familiares si fuera del caso.

Beneficios sociales para el personal

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



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.

La situación de habitabilidad (uso de viviendas fiscales) a nivel nacional, presentó un déficit de 45 viviendas para oficiales y 593, para personal del cuadro permanente.

Beneficios recreacionales

Estos beneficios están orientados a administrar y gestionar las instalaciones asignadas al Sistema Recreacional del Ejército (SIS-RE), con el propósito de que los miembros de la institución, su grupo familiar y los asociados, puedan tener un descanso adecuado, recreación y esparcimiento en condiciones económicas favorables en instalaciones especialmente diseñadas y adecuadas para ello.

Beneficios asistenciales

Jardines infantiles y salas cunas

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

Casa de acogida

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

El 28 de julio de 2014, se inauguraron las nuevas dependencias de la Casa de Acogida “Peñalolén”, la cual va en beneficio de las cargas familiares (cónyuge e hijos) del personal del cuadro permanente activo de la institución.

Consta de cinco cabañas completamente remodeladas y equipadas, tienen una capacidad para cuatro personas cada una, atendiendo a veinte beneficiarios en su totalidad, a los cuales se les brinda un lugar acogedor en momentos difíciles. Dos de ellas se encuentran adaptadas para personas con dificultad para desplazarse, las cuales cuentan con baño y puertas amplias, una rampa de fácil acceso para una mayor comodidad y desplazamiento.

Fundación de Señoras del Ejército de Chile

Como institución de derecho privado y autónoma, sin fines de lucro, tiene la misión de brindar apoyo a las familias de los integrantes del Ejército. En este contexto, el 27 de mayo de 2014, firmó un convenio con el Comando de Bienestar de la institución en el que, entre otras materias, la Fundación señala que realizará actividades en beneficio de las casas de acogida, residencias universitarias, jardines infantiles y salas cunas, con apoyo espiritual y material en conformidad a las necesidades requeridas y a los recursos con ésta cuenta. Asimismo, expresa que desarrollará talleres y charlas en las villas militares que propendan al crecimiento personal de las familias de los integrantes de la institución.

Lo anterior, se vio reflejado el año 2014 a través de diversas acciones tales como: colaboración a las familias que resultaron damnificadas con el terremoto del norte del país y el incendio de Valparaíso; aportes a los jardines infantiles del Ejército y las residencias

universitarias “Padre Alberto Hurtado” y “Juanita de Los Andes”, entre otras labores que se desarrollaron con el fin de aportar al fortalecimiento de la calidad de vida de las familias del personal.

Residencias universitarias

Consiste en proporcionar a los hijos del personal en servicio activo de la institución, un lugar adecuado para vivir, mientras cursan estudios superiores estando sus padres destinados en otras guarniciones o cumpliendo comisión de servicio en el extranjero.

En estas instalaciones se puede acceder a los siguientes servicios: alojamiento, alimentación, lavado de ropa, salas de estudio y salas de computación.

Existen cuatro residencias universitarias administradas y gestionadas por el COB, en Santiago:

- “Santa Teresa de Los Andes” en la Villa Militar del Este (40 vacantes: 22 hombres y 18 mujeres).
- “San Alberto Hurtado” en la Villa Militar “Cordillera” (40 vacantes: 20 hombres y 20 mujeres).

En Concepción hay una residencia universitaria con capacidad para 16 estudiantes y en Antofagasta una, con capacidad para 9 jóvenes.

Becas de estudio

Tipo de Beca	Objetivo	Beneficiados
Comandante en Jefe del Ejército	Colaborar con el personal en servicio activo de la institución, de óptimo desempeño profesional, en el financiamiento de los costos de los estudios superiores de sus hijos, cuando estos son alumnos destacados.	50 becados
Ejército de Chile	Promover el ingreso al Ejército de los becarios que hayan obtenido su título profesional, estén o no vinculados con la institución.	13 becas nuevas y 5 becas para renovaciones
FOBE	Es entregada por la Mutualidad de Ejército y Aviación a los hijos del personal en servicio activo fallecido en un acto de servicio.	41 becados
Fundación de Señoras del Ejército	Se entrega a alumnos destacados académicamente de los colegios de la fundación “Alcázar”.	2 becados

Beneficios de ahorro y préstamo para adquirir la vivienda propia

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

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

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.

Subsidios

Una solución importante de acceso a la vivienda propia son los subsidios que entrega el Estado, es por ello que la JAVE fue acreditada mediante el D/S N° 137 del 13 de mayo de 2000, por el MINVU, para efectos de certificar las cuentas de ahorro de sus socios a objeto que les permita postular a los beneficios estatales. Es así que, durante el período 2011-2014 nuestro personal ha accedido a los subsidios que se señalan:

Detalle	2011	2012	2013	2014
Postulaciones	824	871	619	360
Rechazados por el MINVU	352	380	241	151
Personal beneficiado	472	491	378	209

Asesoría personalizada para adquisición de viviendas

Con el objeto de integrar la demanda individual de vivienda propia con la oferta inmobiliaria presente en el mercado, se creó el área de asesoría personalizada en gestión inmobiliaria, con la finalidad de apoyar la decisión de compra e información de detalle en cuanto a ubicación, precios, créditos y características de las viviendas, permitiendo al comprador entender sus opciones para realizar una decisión informada respecto de su adquisición.

Ámbito de la salud

Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército (CRIE)

El Centro de Rehabilitación Infantil del Ejército tiene como misión prestar atención a los hijos del personal de la institución y otras ramas de las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile y, eventualmente, personal del extrasistema, que presenten enfermedades o trastornos crónicos de tipo neurológico, muscular, motor u otras patologías afines.

Para ello cuenta con un equipo multidisciplinario de profesionales, a fin de lograr la habilitación y rehabilitación de los pacientes, con el objetivo fundamental de lograr la inclusión e inserción de estos a la sociedad.

Asimismo, a través del Comando de Salud del Ejército, existe un convenio suscrito con la Fundación TELETÓN desde octubre de 2001, con el objeto de mejorar la detección y pesquisa de niños y jóvenes en situación de discapacidad que son cargas de los funcionarios del Ejército, particularmente de aquellos que residen fuera de la ciudad de Santiago, de manera de mejorar su acceso a los procesos de rehabilitación, entre otras materias.

Derecho de asociación

La profesión militar requiere de quienes la ejercen, dedicación plena y consagración integral a los valores y principios permanentes de la nación chilena; por tanto, de renunciaciones personales en función de la demanda de seguridad de la sociedad toda. Las responsabilidades derivadas de la facultad conferida por el Estado, en cuanto al monopolio en el empleo de las armas y de la fuerza, obligan a su prescindencia de la contingencia político-partidista y de la limitación de ciertos derechos, como la expresión pública de ideas o afinidades políticas, integrar un partido político, participar de demandas salariales o formar asociaciones gremiales, entre otras. Esto se encuentra específicamente consignado en la Constitución Política de la República.



Salud y seguridad en el trabajo

Por lo expuesto en el párrafo anterior, el Ejército no cuenta con comités de seguridad y salud, no obstante, posee organismos cuya labor es cautelar la salud y seguridad de sus integrantes.

Es así como el Comando de Salud del Ejército (COSALE) incorpora 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 de 1938, siendo incorporada al Ejército a partir de 1940, mediante la Ley N° 6.501, encontrándose actualmente en plena vigencia, luego de ser respaldada, en 1996, a través de la Ley N° 19.465 “Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas”. En general, su doctrina se encuentra establecida en el “Reglamento de Medicina Preventiva de las Fuerzas Armadas” creado a partir del DNL - 928.

Los objetivos del Servicio de Medicina Preventiva son

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

Programas de medicina preventiva

- Programa cardiovascular

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

Durante el año 2014 se desarrollaron las siguientes actividades:

- Ejecución de evaluación antropométrica, entrevista personal y exámenes de laboratorio a personal en servicio activo hipertenso, con sobrepeso y obesidad de unidades de la Región Metropolitana.
- Realización de cursos de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y uso de los Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) al personal de sanidad (PRO), personal no perteneciente al área de la salud (LEGO) y personal civil de la institución:
 - 32 Cursos PRO (504 personas capacitadas)
 - 37 Cursos LEGO (981 personas capacitadas)
 - Total: 1.485
 - Personal Civil capacitado: 884
 - Total personal militar y civil capacitado: 2.369

- Programa de salud mental

El programa de salud mental surgió para dar una solución oportuna a la necesidad de la Fuerza Terrestre y otros beneficiarios del SISAE, mediante la elaboración de estrategias y actividades en salud mental que contribuyan a la curación de enfermedades, la prevención de su desarrollo y a la promoción de un nivel de salud mental adecuado, desarrollando sus factores protectores.

Durante el año 2014 se efectuaron las siguientes actividades:

- Realización del taller de “Autocuidado e intervención temprana en salud mental” en unidades de Arica, Iquique, Puerto Natales, Porvenir, Coyhaique y Santiago.
- Capacitación del personal sanitario de operaciones de paz en el período de predespliegue.
- Participación en el proceso de creación de cartilla para la detección psicológica de conductas de riesgo en el personal militar.
- Elaboración de circulares de prevención de consumo de alcohol y tabaco en el personal de la institución.
- Trabajo en conjunto con la Dirección del Personal, Comando de Bienestar, Auditoría General del Ejército y Comando General del Personal para la elaboración de una Cartilla de Procedimientos para el abordaje de la violencia intrafamiliar en la institución.
- Confección y diseño del “módulo 2”, en conjunto con el Departamento de Educación a Distancia, del curso “Nociones de salud mental para personal no médico”.

- Programa de salud ocupacional

Su objetivo es definir, implementar y supervisar las actividades de salud ocupacional orientadas a preservar la salud del personal beneficiario de la medicina preventiva institucional, para reducir el riesgo de enfermedades profesionales, eventos adversos para la salud o accidentes de trabajo derivados de peligros fisicoquímicos y biológicos presentes en el ambiente laboral-militar.

Durante el año 2014, se visitaron 34 unidades del Ejército en territorio nacional contempladas en este programa, evaluando las diferentes tareas y actividades desarrolladas por el personal, además, el ambiente de trabajo donde se ejecutan agentes de riesgos físicos, químicos y biológicos con instrumentos de medición certificados bajo la normativa legal vigente.

Este programa contempla los siguientes planes de vigilancia ocupacional:

- Vigilancia de exposición a sílice
- Vigilancia a personal expuesto al ruido
- Vigilancia a personal expuesto a pesticidas
- Vigilancia a personal expuesto a radiación ionizante (RI)

- Programa de Educación y Promoción de la Salud

El propósito de este programa preventivo es asegurar y mantener un nivel adecuado de salud del personal en servicio activo del Ejército, a través de actividades que permitan controlar los factores de riesgo responsables de la aparición de enfermedades y potenciar los factores protectores de la salud, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas enfatizando el autocuidado y el cambio de estilo de vida.

Durante el año 2014 se desarrollaron, entre otras, las siguientes actividades:

- Ejecución de módulo “Progrese” con los temas “vida sana” y “alimentación saludable”, dirigido a los alumnos de IV año de la Escuela Militar y II año de la Escuela de Suboficiales.
- Realización de mediciones antropométricas e intervención nutricional y física en el RA N° 1 “Tacna”, el Comando de Bienestar (COB) y el RLE N° 1 “Bellavista”.
- Exposición educativa sobre los beneficios de un ejército sano. Recolección de datos RA N° 1 “Tacna” y COB sobre estilos de vida saludable y entrega de propuesta de intervención basado en la recolección de datos de encuestas de estilos saludables año 2013.
- Curso a distancia “Promoción de la Salud” a través del sistema de E-learning del Departamento de Educación a Distancia
- Exposiciones durante el mes del corazón para Prevención de Enfermedades Cardiovasculares en la Brigada de Aviación Ejército, COB, Comando de Industria Militar e Ingeniería, Escuela de Suboficiales, Regimiento de Infantería N° 1 “Buin” y Edificio Ejército Bicentenario.

- Programa de salud VIH

El propósito de este programa es detectar y prevenir la infección VIH en el personal en servicio activo de la institución, al ingreso y durante su permanencia, educándolo además, sobre enfermedades de transmisión sexual y promoviendo conductas sexuales saludables. Este programa también incluye a los postulantes seleccionados al servicio militar (soldados conscriptos).

Entre las actividades realizadas el año 2014 se pueden destacar:

- Realización de 23.500 exámenes de detección VIH/SIDA al personal de oficiales, cuadro permanente, empleados civiles y soldados profesionales imponentes de CAPREDENA de la institución.
- Realización de 12.300 tomas de muestra de VIH/SIDA al contingente seleccionado para cumplir el servicio militar obligatorio período 2014 en las Unidades Base de Selección.
- Participación en el proceso de selección de contingente 2014, con información educativa y preventiva sobre las infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA.
- Charlas educativas a alumnos de IV año de la Escuela Militar. (Módulo Progrese) sobre prevención de infecciones de transmisión sexual/VIH.
- Charlas al personal que se despliega en operaciones de paz (Minustah - Bosnia & Herzegovina - Chipre) sobre prevención de infecciones de transmisión sexual/VIH.
- Charlas de extensión en diferentes unidades de las guarniciones de Santiago y Quillota.

- Programa de Prevención de la Salud del Personal en Comisión de Servicio en el Extranjero

- Evaluación de salud a agregados militares: Toma de exámenes médicos, evaluación médica-dental, consejería del viajero, y administración de vacunas.
- Evaluación de salud predespliegue operaciones de paz: Toma de exámenes médicos, evaluación médica, llenado de fichas y administración de vacunas para el personal que se despliega a: Haití, Bosnia y Chipre.



- Evaluación de salud redespliegue operaciones de paz:
Toma de exámenes médicos, evaluación médica-dental y administración de vacunas para el personal que se despliega a: Haití, Bosnia y Chipre.

- Programa “Enfermedades oncológicas de la mujer”

Este programa consiste en asegurar un estado de salud mamario y de cuello uterino adecuado del personal femenino activo de planta y a contrata del Ejército afecto al sistema previsional de CAPREDENA, mediante la promoción de la salud y prevención, en la aparición de cáncer de mama y de cuello uterino, a través de la detección precoz de estos cánceres y sus factores de riesgo, con el seguimiento de aquel personal que los haya presentado durante su permanencia. Este programa incluye control en forma anual al personal femenino mencionado anteriormente.

- Programa de Prevención y Control de Drogas

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

El objetivo general del Programa de Prevención de Drogas del Ejército, es “evitar, retardar y/o disminuir el consumo de drogas en el personal de la institución, especialmente en un segmento de la juventud que se encuentra en una etapa crítica en relación con el consumo de drogas y que se halla en una instancia de formación y aprendizaje de nuevas habilidades, como es el servicio militar”.

Para el cumplimiento de lo anterior, en el 2014 se realizaron 11 cursos de Monitores en Prevención de Drogas para oficiales subalternos y clases que se encontraban en contacto con la instrucción de los SLCs, capacitándose a 277 instructores (249 masculinos y 28 femeninos), en las siguientes unidades:

Cursos de monitores en prevención de drogas durante el año 2014		
Unidades	Lugar	Cantidad de cursos
I DE	Antofagasta	1
II DIVMOT	Santiago y Concepción	2
III DIVMÑA	Valdivia	1
IV DE	Coyhaique	1
V DE	Punta Arenas	1
VI DE	Arica e Iquique	2
DIVESC	Santiago	1
BOE	Colina	1
CGGERM y DIVLOG	Santiago	1

Los instructores capacitados ese año, como monitores de prevención de drogas junto al personal preparado en años anteriores, desarrollaron talleres preventivos previstos en el convenio Ejército-SENDA, capacitándose un total de 7.512 SLCs de los cuales 6.838 son hombres y 674 mujeres.

- En materias de detección de drogas ilícitas

Durante el año 2014, el COSALE realizó disuasión del consumo de drogas en la mayoría de las unidades militares, y recolectó 6.165 muestras biológicas, detectándose 24 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 N° 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

Es importante destacar que el número de casos positivos de consumo de sustancias ilícitas detectados el año 2014 disminuyó en un 22,5%, respecto de los detectados el año 2013.

Prevención de riesgos

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

Es así como la Dirección de Sanidad, organismo directivo en esta materia, junto con la Jefatura de Salud, desarrolló y controló la ejecución de la “Directiva de Prevención de Riesgos del Ejército para el año 2014”; inició el proceso de contratación de asesores de prevención de riesgos para unidades de Armas Combinadas y Comandos; actualizó el “Reglamento de Prevención de Riesgos en el Ejército” y diseñó el primer curso institucional a distancia “Básico en Prevención de Riesgos”, entre otras acciones.

Capacitación y educación

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

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

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

Durante el año 2014, 15.577 integrantes del Ejército, a nivel nacional e internacional, participaron en cursos destinados a la formación, especialización y capacitación de la fuerza terrestre. De esta cifra 2.422 corresponden a oficiales, 3.976 a clases y suboficiales, 8.829 a soldados conscriptos y 350 a soldados de tropa profesional.

Oficiales	Cuadro Permanente	Soldado Tropa Profesional	Soldado Conscripto	Total
2.422	3.976	350	8.829	15.577

Formación valórica

En políticas y procedimientos anticorrupción

El sistema de educación militar considera en la formación de su personal, la difusión y enseñanza de unidades de aprendizaje relacionadas con “Probidad y Transparencia” en los programas curriculares de los diferentes cursos docentes que se efectúan en los

institutos dependientes del Comando de Educación y Doctrina (CEDOC). Asimismo, dispone el reforzamiento de los valores que permiten un actuar probo y transparente, a través de charlas y talleres formativos.

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

En los cursos institucionales, también se encuentran incorporados temas de derechos humanos y derecho internacional humanitario, además de los convenios y tratados internacionales suscritos por Chile en estas materias, a fin de que el personal los conozca y los aplique en forma reflexiva y con criterio.

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

Institutos	Masculino	Femenino	Total horas (DIH y DD.HH.)	Cantidad personal
Escuelas Matrices	984	134	80	1.118
Academias	108	5	39	113
Escuelas de Armas	734	22	47	756
Escuela de los Servicios	448	95	51	543
Total	2.274	256	217	2.530





Un Ejército comprometido con Chile

Contenido

- Colaboración en emergencias y catástrofes
- Aporte a la salud
- Aporte a la comunidad nacional
- Apoyo a la comunidad internacional
- Apoyo a la educación
- Aporte a la ciencia y tecnología
- Integración territorial
- Aporte a la cultura y cohesión social



Las actividades que el Ejército desarrolla en procura del cumplimiento de las tareas propias de su misión, le permite tener medios siempre dispuestos para participar también, en el desarrollo sostenible de Chile.

Es así como el despliegue de las unidades del Ejército en el territorio nacional, que obedece a la política de defensa, constituye a su vez, puntos de encuentro con las comunidades que permiten mantener una fuerte vinculación y cercanía con estas, para aportar a su desarrollo, ya sea respondiendo ante las emergencias que desafían la seguridad y el bienestar de la sociedad, como también, cumpliendo con la Responsabilidad Social Institucional.

Colaboración en emergencias y catástrofes

El Ejército participa activamente ante situaciones de emergencia, desastres y catástrofes que afectan al país, de acuerdo a la normativa vigente. En este sentido, el año 2014 se firmó un convenio marco con la Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI) mediante el cual se forma una alianza estratégica con la finalidad de generar acciones o actividades que sean necesarias y ventajosas para contribuir a la reducción del riesgo de desastres.

Para cumplir eficientemente con esta misión, se desplegaron a lo largo de nuestro territorio nacional 40 Unidades Fundamentales de Emergencia de 100 personas cada una, a lo que se suman 6 Secciones de Emergencia de 26 integrantes cada una, con los medios de transporte, enlace, vestuario y equipo requeridos para el cumplimiento de su misión, con un total de 5.254 personas que participaron activamente para brindar apoyo a la comunidad.

Es así como al Ejército le correspondió colaborar en las regiones de Arica y Parinacota y de Tarapacá, tras los fuertes sismos que las afectaron los días 1 y 2 de abril.

En este contexto, la institución cumplió misiones de seguridad, traslado de personas a los albergues y colaboración con los centros de acopio, desplegando un total de 2.352 efectivos provenientes de Arica, Iquique, Antofagasta, Santiago y Valdivia con el empleo de 46 vehículos de apoyo y de 52 horas de vuelo de aeronaves institucionales, y entregando 38.127 raciones de víveres y 179.904 litros de agua a los damnificados.

Además, como el terremoto afectó seriamente a la red asistencial de la ciudad de Iquique, en particular a las instalaciones del Hospital Regional “Dr. Ernesto Torres Galdames”, quedaron fuera de uso los pabellones quirúrgicos; frente a esta situación las respectivas autoridades definieron que el Hospital Modular de Campaña institucional apoyara las actividades destinadas a prestaciones médicas en la ciudad de Iquique.

En espera de su despliegue, se dispuso el empleo del Puesto de Atención Médico Especializado de la 2^{da} Brigada Acorazada “Cazadores” para apoyar inicialmente al Hospital Regional, entre el 3 y el 23 de abril, donde se realizaron 1.245 atenciones médicas con la participación del personal clínico del hospital de Iquique.

El Hospital Modular de Campaña del Ejército comenzó sus funciones el día 25 de abril. Con dicho objetivo, se suscribió un convenio de colaboración con el Servicio de Salud de Iquique por un plazo de 86 días, el que luego se amplió, hasta el día 29 de agosto de 2014, con la finalidad de evitar una interrupción en las atenciones de salud a los habitantes de esa región. Durante su funcionamiento, se efectuaron 958 atenciones quirúrgicas, siempre con la participación de personal clínico del hospital de Iquique.

Más tarde, el país debió enfrentar otra emergencia: el 12 de abril se desató el trágico incendio que sufrió la ciudad de Valparaíso. En esa ocasión fueron empleados 228 brigadistas de la institución, provenientes de Tejas Verdes, Valparaíso y Los Andes.

También se desplegaron 1.425 hombres de Santiago y Valdivia, quienes, entre el 12 de abril y el 15 de mayo, cumplieron misiones de seguridad, traslado de personas a los albergues y colaboración en los centros de distribución y de acopio.

Por otra parte, el Cuerpo Militar del Trabajo suscribió dos convenios con la Intendencia Regional de Valparaíso. El primero, consistió en el despeje, limpieza y habilitación de tranques y quebradas para la evacuación de aguas lluvias en las quebradas Kayser, Cousiño y Jaime, lo que implicó efectuar trabajos de retiro de 32.414 metros cúbicos de escombros, entre otras actividades.

El segundo convenio consistió en efectuar 1.520 georreferenciaciones (trabajo desarrollado por el Instituto Geográfico Militar), junto con 1.400 chequeos constructivos, 242 baños y 760 reparaciones de viviendas de emergencia.

A su vez, se efectuaron trabajos de apoyo por la crisis provocada por los sistemas frontales que afectaron a Valparaíso durante los meses de mayo y junio, lo que implicó desviar medios para los trabajos de reparación, aislación estructural, anegamiento de viviendas, desprendimiento de suelo y otros.

Para concretar los compromisos suscritos en ambos convenios, se emplearon 407 hombres entre militares, funcionarios del CMT y trabajadores contratados especialmente para esta tarea.

En el combate de incendios forestales que afectaron a nuestro país, el año 2014 se empleó una fuerza total de 3.478 hombres pertenecientes a las Brigadas de Refuerzo a Incendios Forestales del Ejército (BRIFEs), realizando control de cenizas, faenas de liquidación y cortafuegos. Además, en diciembre la institución firmó un convenio con ONEMI Y CONAF, que actualizó el que existía desde el año 2003, permitiendo el empleo de las BRIFES durante todo el año en el caso de emergencias ante incendios forestales, entre otras materias.

Distribución de brigadas forestales del Ejército

Unidad	Cantidad de BRIFEs
CGGERM	6
II DIVMOT	16
III DIVMÑA	16
IV DE	3
V DE	6
Total	47

Asimismo, los pelotones y las Patrullas de Auxilio y Rescate en Montaña del Ejército (PARMEs), que tienen la misión de 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; emplearon 80 efectivos con el fin de participar en misiones específicas en las Torres del Paine, volcán Llaima, Panguipulli, glaciar San Rafael en la Región de Aysén, Calama y San Pedro de Atacama.

Distribución de las PARMES y patrullas anfibias

Unidad	Cantidad de PARMES
I DE	3 Patrullas 1 Patrulla Anfibia
II DIVMOT	3 Patrullas
III DIVMÑA	1 Patrulla
IV DE	11 Patrullas
V DE	3 Patrullas 1 Patrullas Anfibia
VI DE	3 Patrullas
Total	24 Patrullas y 2 Patrullas Anfibias

Con el fin de mantener la preparación ante la ocurrencia de catástrofes y optimizar la coordinación de diversos organismos nacionales e internacionales, el Ejército continúa con el desarrollo del Sistema de Simulación para la Gestión y Entrenamiento de Situaciones de Emergencia (SIGEN) a través del cual se entrena a autoridades civiles de diversas organizaciones nacionales y extranjeras en el proceso de toma de decisiones en situaciones de emergencias y desastres.

Durante el año 2014 se realizaron los ejercicios Volcano VI, en Arica y Solidaridad 2014, en Valdivia, donde se efectuó un entrenamiento de empleo conjunto-combinado entre fuerzas militares de Argentina y Chile, en apoyo al Sistema Nacional de Protección Civil Chileno y a las autoridades de la Región de Los Ríos.



Asimismo, en la Academia de Guerra del Ejército se realizaron dos versiones del “Diplomado de Planificación y Gestión del Riesgo de Desastres”, programa abierto a la comunidad, que cuenta con el patrocinio de la ONEMI y del Sistema de Naciones Unidas en Chile.

Aporte a la salud

Programas de hipoterapia

A través de las unidades y centros ecuestres militares presentes a lo largo de Chile, y por medio de convenios con organizaciones civiles especializadas, el Ejército 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 caballos, está destinada a personas con enfermedades neurovegetativas, traumatólogicas, 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 2014

Unidades y Centros Ecuestres Militares 2014	Nº de pacientes por mes
II DIVISIÓN MOTORIZADA	
Regimiento de Artillería Nº 1 “Tacna” (San Bernardo)	60
III DIVISIÓN DE MONTAÑA	
Regimiento Reforzado Nº 3 “Yungay” (Los Andes)	120
Regimiento Reforzado Nº 9 “Arauco” (Osorno)	130
V DIVISIÓN DE EJÉRCITO	
4ª Brigada Acorazada “Chorrillos” (Punta Arenas)	150
Regimiento Reforzado Nº 5 “Lanceros” (Puerto Natales)	80
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA (DIVESC)	
Escuela de Caballería Blindada (Iquique)	45
Escuela de Equitación (Quillota)	35
Total	620

Atenciones

Año	Nº de pacientes al mes
2009	534
2010	728
2011	762
2012	739
2013	904
2014	620

Cuadro de organizaciones que trabajan con el Ejército

División	Organizaciones
II DIVMOT	Escuela Diferencial N° 297
III DIVMÑA	Escuela "Valle Andino", Escuela "Paicavi", Escuela "Horizonte", Municipalidad de Los Andes, Municipalidad San Esteban, Municipalidad San Felipe, Municipalidad Santa María, Municipalidad Calle Larga, Municipalidad Rinconada, Colegio "Schaddae", Colegio "Río Negro", Colegio "Bernard Rindland", Colegio "Raíces", Colegio especial Paillaco, Río Bueno y Los Lagos, COANIL, RIE.
V DE	Escuela Especial "Santa Laura", Escuela "Paul Harris", Colegio Luterano, Escuela "Pedro Pablo Lamaitre", Escuela "Luis Alberto Barrera", Fundación Esperanza, Centro "Padre Vígano", Escuela España, Comunidad Terapéutica "San Juan", Escuela Portugal, Liceo Industrial, Escuela "Padre Hurtado", Escuela "Patagonia", Corporación UNPADE, Escuela O'Higgins, Escuela "Arturo Prat", Escuela "Pedro Sarmiento Gamboa", Liceo "Sara Braun", Escuela "La Milagrosa", Centro de Capacitación Laboral.
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA	Flor del Inca, Teletón, COANIL, Afanea, Centro de Educación Integral Los Paltos, Colegio "Abraham Lincoln".

Prevención de drogas para soldados conscriptos

Dentro de la formación integral de los soldados conscriptos, se considera un programa de prevención de drogas con el objetivo de evitar, retardar y/o disminuir el consumo de drogas, con la colaboración técnica y financiera del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA).

Para ello, se realizaron 11 Cursos de Monitores en prevención de drogas dirigido a oficiales subalternos e integrantes del cuadro permanente que realizan instrucción a soldados conscriptos, capacitándose a 277 instructores (249 masculinos y 28 femeninos), en las divisiones y altas reparticiones del Ejército.

Los instructores capacitados junto al personal preparado en años anteriores, desarrollaron 12 talleres preventivos dirigidos a 7.512 soldados conscriptos (6.838 hombres y 674 mujeres).

Unidades	Slcs.		Total
	Masculino	Femenino	
I DE	578	31	609
II DIVMOT	1.919	59	1.978
III DIVMÑA	1.416	331	1.747
IV DE	606	30	636
V DE	787	61	848
VI DE	548	24	572
BAVE	62	36	98
BOE	48	0	48

Unidades	Slcs.		Total
	Masculino	Femenino	
DIVESC	510	0	510
DIVLOG	101	0	101
CGGERM	263	102	365
Total	6.838	674	7.512

Aporte a la comunidad nacional

"Septiembre amigo"

La presencia del Ejército 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 con el fin de aportar a su desarrollo sostenible.

Es así como el año 2014, en el marco de la Responsabilidad Social Institucional, se determinó que en el Mes de la Patria, entre el 2 y el 14 de septiembre, los esfuerzos se enfocaran en apoyar cuatro comunas de zonas aisladas (Visviri en la XV Región, Ollagüe en la II Región, Lonquimay en la IX Región y Villa O'Higgins en la XI Región) y dos, de zonas rezagadas (Punitaqui en la IV Región y Pelluhue en la VII Región), lo que se conceptualizó con el nombre de plan "Septiembre Amigo".

Para el logro de dicho objetivo, fue preciso implementar una metodología basada en el diálogo con los diversos representantes de las comunidades, especialmente con los intendentes, gobernadores y alcaldes entre el 27 de julio y el 4 de agosto de 2014, lo que posibilitó el levantamiento de información útil respecto de sus percepciones, expectativas y necesidades. Con esos antecedentes se realizó un cruce con las capacidades institucionales disponibles, con el fin de determinar la planificación de las acciones que permitieran contribuir, efectivamente, al desarrollo y progreso de las zonas seleccionadas.

De esta forma, se determinó la realización de múltiples actividades en los ámbitos de la salud, veterinaria, apoyo social y cultural entre otras, en coordinación con diversas autoridades regionales, provinciales, comunales, voluntarios y personal de la reserva, entre otros, quienes participaron activamente en el convencimiento de que cada día se hace más indispensable desarrollar un involucramiento efectivo con la sociedad, para colaborar con el progreso de las comunidades y, además, establecer vínculos de confianza que promuevan las relaciones positivas y la cohesión nacional.

Para la implementación de las actividades del plan, se buscó generar el trabajo en alianza con diversos participantes que se sumaran a los integrantes del Ejército, como una forma de generar una sinergia que enriqueciera el desarrollo de una actividad de interés nacional. Es así como se contó con el apoyo de las siguientes organizaciones:

Organizaciones	Apoyo
Unidades de Armas Combinadas del Ejército	748 (oficiales, cadetes Esc. Militar, suboficiales, clases y dragoneantes, soldados de tropa profesional, soldados conscriptos)
Oficiales de Reserva	5
Universidad Católica - Jóvenes Sin Fronteras	25 estudiantes
Municipalidades: General Lagos, Ollagüe, Lonquimay, Villa O'Higgins, Punitaqui y Pelluhue	130 funcionarios
Clínica Las Condes	2 equipos de oftalmología
Compañía de teatro "Compañía Histórica de Chile"	11 actores



Cuadro resumen de actividades

Actividades	Visviri	Ollagüe	Lonquimay	Villa O'Higgins	Punitaqui	Pelluhue	Totales
Atenciones médicas	203	33	140	88	34	25	523
Atenciones dentales	61	26	64	52	28	21	252
Control de plagas (desratización y fumigación) N° de instalaciones	9	6	2	17	40	10	84
Charlas de autocuidado y medioambiente (participantes)	50	22	-	160	-	-	232
Atenciones de peluquería	82	26	105	30	88	29	360
Atenciones veterinarias	-	26	-	144	-	-	170
Instrucción de deporte y empleo máquinas de ejercicio del internado (participantes)	20	11	-	-	30	-	61
Reparaciones y pintura de instalaciones (N° de instalaciones)	22	6	2	2	6	15	53
Armado de casas	-	-	34	-	-	-	34
Entrega de material docente del IGM (Pack escolar)	11	2	56	6	-	-	75
Concurso pictórico y literario (participantes)	38	29	40	84	-	-	191
4 Cursos de capacitación (alumnos)	-	-	101	-	-	-	101
Hipoterapia (participantes)	-	-	13	-	-	-	13
Corrida (participantes)	-	-	43	-	-	-	43
Donaciones (cobertores, termos, vajillas, etc.)	1	1	16	2	80	-	100
Donación de libros a bibliotecas	860	859	2.007	988	-	-	4.714
Actuación de la Big Band	-	-	530	-	-	-	530
Entrega de alimentos (golosinas, sopaipillas, pizzas y/o completos), a la población local y personal en acción cívica	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
Concierto de la Banda Instrumental	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
Muestra estática de material militar	✓	✓	✓	✓	-	-	-
Show y juegos para niños	-	-	-	-	80	-	-
Obra de teatro "El Combate de La Concepción" (espectadores)	-	-	400	-	-	-	400

Estas actividades contribuyeron a mejorar la calidad de vida de las personas de las mencionadas localidades e hicieron posible que personal del Ejército, funcionarios municipales y voluntarios de Jóvenes Sin Fronteras, entre otros, pusieran lo mejor de sí para lograr este objetivo en un trabajo mancomunado y sumamente enriquecedor.

Además, cabe señalar que en Villa O'Higgins, con la colaboración de organismos de salud del Estado, se desarrollaron operativos médicos-dentales en noviembre y diciembre del 2014, con el fin de continuar entregando apoyo a una zona de gran aislamiento geográfico y que alberga a una unidad del Ejército.

Plan nacional de fomento equino

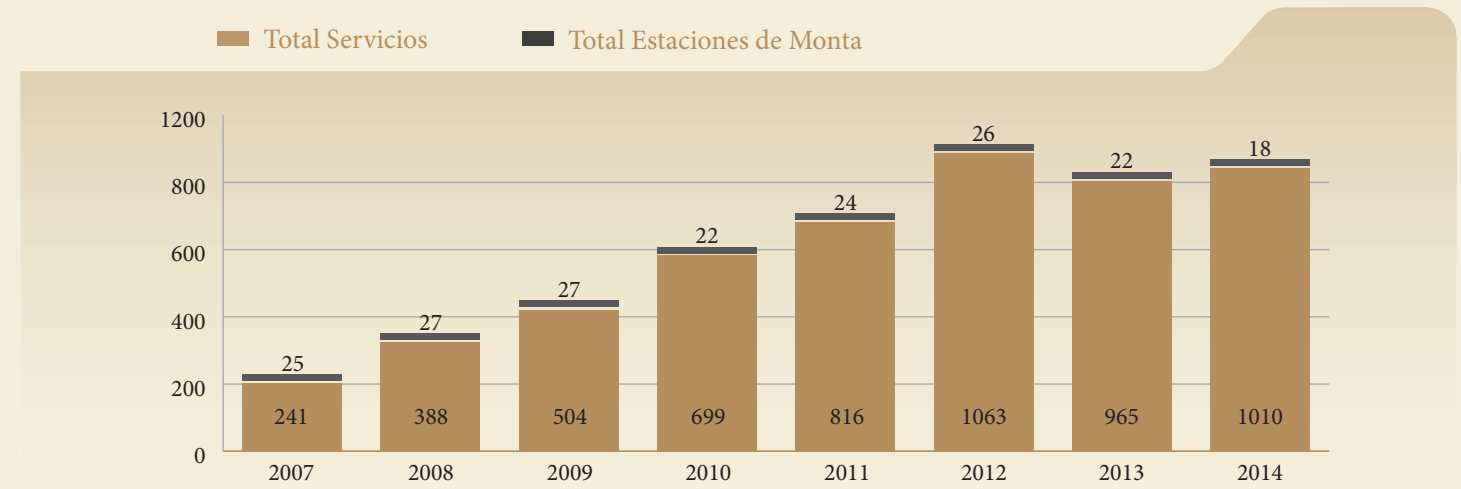
La Dirección General de Fomento Equino y Remonta (DIGEFER), dependiente de la División Logística, fue creada el 17 de julio de 1953 por DFL N° 192, como un organismo rector del fomento equino en el país a objeto de evitar el decrecimiento y regular la heterogeneidad en la población caballar y mular,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

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 DIGEFER 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 18 estaciones de monta año 2014, distribuidas desde la VI a la IX 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 30 de septiembre de cada año, beneficiando a más de 850 usuarios con 1.010 montas aproximadas durante la última temporada.

A través de estos mecanismos el Ejército, institución responsable de desarrollar esta iniciativa, presta colaboración profesional, animal y de infraestructura, para transmitir la genética y pureza de las razas caballares de tiro de alto nivel como son: Percherón, Bretón de Montaña y Belga Ardenés, conforme al siguiente gráfico.

Cantidad de Montas efectuadas y cantidad de Estaciones de Monta Programa Nacional de Fomento Equino (PNFE) período 2007-2014.



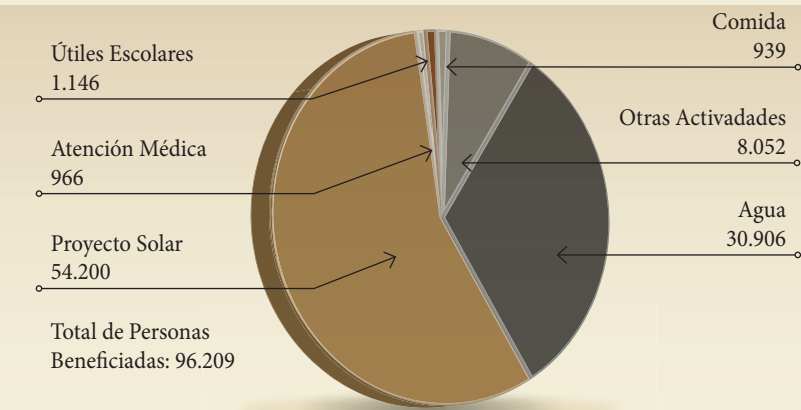
Apoyo a la comunidad internacional

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 2014 las siguientes:

- Reparto de agua a colegios, localidades y orfanatos.

- Reparto de comida en orfanatos.
- Entrega de útiles escolares en colegios de diferentes localidades.
- Atención médica en sectores de los orfanatos.
- Desarrollo de "Proyecto Solar" con la instalación en la localidad de Cap. Haitien de lámparas solares.
- Exhibición de películas, entrega de ropa, juguetes y fiesta navideña.

Ayuda Humanitaria Chilena en la Minustah 2014





Apoyo a la educación

El Ejército colabora con la formación de la juventud. Es así como año a año, a través de un convenio con el Ministerio de Educación, los jóvenes que realizan su servicio militar pueden nivelar sus estudios de enseñanza básica y media. El año 2014, del total de los soldados conscriptos (SLCs) acuartelados iniciaron su proceso de nivelación de estudios, 8.829 jóvenes, de los cuales, 5.871 lo hicieron en enseñanza media, 1.211 en enseñanza media técnico profesional y 1.747 en enseñanza básica.

Nivelación de estudios

2013	2014
6.074	8.828

El Ejército de Chile con el Ministerio del Trabajo, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), realizan anualmente un convenio de capacitación laboral, mediante el cual este último otorga fondos para capacitar al contingente que cumple su servicio militar a lo largo del país, quienes tienen la posibilidad de obtener habilidades y competencias básicas en oficios que podrán significarle una alternativa laboral con posterioridad al cumplimiento de su servicio militar.

De este modo, se efectuaron 142 cursos dirigidos a 3.550 soldados conscriptos y, con el aporte de empresas externas se capacitó a otros 1.044 jóvenes. Ello, da una cifra total de 4.594 soldados que recibieron capacitación laboral durante el año recién pasado.

Contingente capacitado con fondos SENCE

2013	2014
5.550	4.594

Además, se realizaron 16 cursos de capacitación destinados a 350 soldados de tropa profesional.

El contingente que realiza su servicio militar, también tiene la posibilidad de recibir alfabetización digital de tal manera de optimizar el uso del computador personal e internet. Es así como 9.622 jóvenes recibieron esta capacitación.

Asimismo, se considera de gran importancia la cercanía de la familia para los jóvenes que realizan su servicio militar, por ello, desde el año 2006 se realiza una iniciativa coordinada con el Escalón Gobierno, que tiene por objetivo facilitar que familiares de los SLCs del Ejército de escasos recursos económicos, acompañen a sus hijos en la ceremonia del Juramento a la Bandera en las zonas extremas del país.

El año 2014 se transportaron 1.462 familiares de SLCs, quienes pudieron acompañar a sus hijos en uno de los más importantes hitos de la vida militar.

Aporte a la ciencia y tecnología

En el territorio antártico

A fines del año 2014 se llevó a cabo en el Instituto Antártico Chileno (INACH), en la ciudad de Punta Arenas, la LI (quincuagésima primera) Reunión del Consejo de Política Antártica, presidida por el Ministro de Relaciones Exteriores, oportunidad en la que se aprobó el Plan Estratégico Antártico 2015-2019, que iluminará el quehacer de las instituciones nacionales en la materia.

Por ello, el Ejército de Chile, fiel a su compromiso con los intereses antárticos y de soberanía de nuestro país, comenzó a concretar iniciativas al respecto: oficializó el traspaso de la dependencia orgánica del Departamento Antártico del Ejército, desde la guarnición de Santiago, a la V División de Ejército, en la ciudad de Punta Arenas, con el fin de optimizar el accionar coordinado con los operadores antárticos de las Fuerzas Armadas y el propio INACH.

Cabe destacar, que en esta misma zona del país se realizó en el mes de noviembre y organizado por la Universidad de Magallanes y el Ejército, el “Seminario de Investigación: operaciones e infraestructura polar 2014”, con el U.S. Army Research, Development and Engineering Command del Ejército de Estados Unidos, con la finalidad de explotar áreas de la investigación en ciencia y tecnología que impactan en operaciones e infraestructura polar.

Además, en su rol de operador antártico, el Ejército dio inicio a los estudios conducentes a fortalecer la cooperación institucional para el desarrollo de la actividad científica en la península, iniciativa en la cual juega un rol de primera importancia la Base Antártica del Ejército “Bernardo O’Higgins”, debido a sus altos estándares de habitabilidad y medios que presenta para tales efectos, desarrollando, entre el 23 de noviembre y el 3 de diciembre del 2014, una campaña a la estación polar científica conjunta “Glaciar Unión”, lo que, con la participación del Instituto Geográfico Militar, permitió crear dos puntos SIRGAS (Sistema de Referencia Geodésica), realizar el levantamiento topográfico del campamento y pista de aterrizaje para aviones pequeños y la medición de la pista de hielo Runway que permite el aterrizaje del avión Hércules de la Fuerza Aérea.

Todo lo anterior, con la intención de continuar aportando a la política antártica del país, y a la concreción de las previsiones contempladas en el Plan Estratégico Antártico 2015-2019 recientemente aprobado.

Ciencias de la tierra y cartografía nacional

El Instituto Geográfico Militar (IGM) fue creado oficialmente el 29 de agosto de 1922, a través del Decreto N° 1.664. Mediante el DFL N° 2090, de 30 de julio de 1930, tiene la siguiente misión: *“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 N° 16.771, de 22 de marzo de 1968, en relación al artículo 2°, inciso 2°, de la Ley N° 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. 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:

- 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.
- 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 desarrolló, entre otras, las siguientes actividades durante el 2014:

Red Geodésica Nacional. Base del desarrollo cartográfico del país, brinda apoyo a todos los trabajos cartográficos en Chile, efectuando las siguientes actividades:

- Georreferenciación de Viviendas de Emergencia en Valparaíso. A raíz de un convenio firmado entre la Intendencia Regional de Valparaíso y el Ejército de Chile, a través del CMT, el IGM entre el 9 y el 23 de mayo de 2014 georreferenció 1.400 viviendas de emergencia, ubicadas dentro de las 965 hectáreas que fueron afectadas por el incendio en la ciudad de Valparaíso durante el presente año.
- Determinación del Nuevo Límite Marítimo Chile-Perú. Conforme al cronograma establecido en la Declaración Conjunta de los Ministros de RR.EE. y de Defensa del Perú y de Chile, y el Acta del Grupo de Trabajo Técnico y Cartográfico, se determinó en conjunto, las coordenadas geográficas precisas del límite marítimo entre ambos países. Esta actividad se realizó entre el 6 de febrero y el 25 de marzo de 2014.
- Participación en Campaña al Glaciar Unión en la Antártica, como se señala en los párrafos superiores.

Además el IGM continuó desarrollando el proyecto “Latitud Sur”, que considera la generación de cartografía digital a escala 1:25.000 del territorio nacional, exceptuando la comuna de la Antártica. Su elaboración considera la utilización de tecnologías emergentes, so-

bre plataformas de hardware y software de última generación, con una línea de producción sustentada en estándares internacionales, mosaico de ortoimágenes provenientes de imágenes de alta resolución obtenidas por sensores remotos y modelos digitales de superficie, todos referidos a un sistema único de referencia: SIRGAS, constituyendo un producto actualizado, de mayor detalle y precisión.

Se realizó también, la 45° Reunión del Consejo Directivo del Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH) entre el 11 y el 14 de noviembre de 2014, organismo técnico dependiente de la Organización de Estados Americanos (OEA), que agrupa académicos y profesionales en cuatro áreas científicas: historia, cartografía, geografía y geofísica. Esto permite al instituto contribuir con la interacción temática entre los países miembros y así mantener dicha organización que aporta con proyectos de investigación, publicaciones y la cooperación entre países.

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 N° 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 N° 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 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.

El IDIC, durante el 2014, como Custodio del Patrón Nacional de la Magnitud de Fuerza, prestó apoyo técnico a los países de la región andina, además de Uruguay y Paraguay, a través del proyecto de cooperación coordinada por el Instituto Nacional de Normalización (INN), y asistido por el gobierno alemán.





Integración territorial

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 que se desarrollan en base a instructivos presidenciales 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.

Kilómetros construidos durante el 2014

Los kilómetros de camino construidos para cada obra y en cada Subjefatura Zonal (SJZ) del CMT durante el año 2014, se muestran en la siguiente tabla:

SJZ CMT/Obra	Región	Km Construidos
SJZ CMT "Arica" Parinacota - Visviri	XV	12,0 Conservación
SJZ CMT "Osorno" Puente Budi - Puente Chelle Puelo - Paso El Bolsón	IX X	2,0 3,7
SJZ CMT "Coyhaique" Cochrane - E. Mayer - L. Brown Puentes Río Bravo Puentes Cochrane	XI	4,0 165,0 m 131,0 m
SJZ CMT "Punta Arenas" Bahía Talcahuano Estancia Vicuña - Yendegaia	XII	3,3 1,2
Total Caminos Construidos		14,2 Km
Total Conservación Caminos		12,0 Km
Total Puentes Mecano		270,0 m

Relación del CMT con pueblos indígenas

Durante el año 2014 el CMT ejecutó tres obras emplazadas en tres áreas de desarrollo indígena.

Ruta	Área
Ruta Andina "Parinacota - Visviri" en la Región de Arica y Parinacota .	"Área de desarrollo indígena Alto Andino, Arica y Parinacota" habitados por población aimara.
Ruta Costera Sur "Tranapunte - Mehuín (Ruta Lafkenche)", en la Región de La Araucanía.	"Área de desarrollo indígena Lago Budi", habitados por población mapuche - lafkenche.
Ruta Vicuña - Yendagaia, Región de Magallanes.	Área de desarrollo indígena Cabo de Hornos. La zona en donde se ejecuta la construcción (parte sur de Tierra del Fuego) no está habitado por población yámana, ni se realizan rituales o ceremonias.

Ruta Andina "Parinacota - Visviri"

El convenio que se ejecutó el año 2014 entre el MOP y el CMT, se realizó entre los km 0 al 12. 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 Aymaras 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 interviene en ella, es recomendable realizar una ceremonia de "permiso y agradecimiento" hecha por un "Yatiri".

Durante el año 2014 no se realizaron actividades de participación ciudadana, ya que los trabajos correspondieron a la conservación del camino y no a construcción.



Ruta Lafkenche (ruta costera sur) Km 0-14

En noviembre de 2011, se comenzó con la continuación del tercer tramo de la construcción de la ruta costera sur, tramo Trana-puente - Mehuin, sector puente Budi - Puente Chelle.

Sin embargo, desde su inicio a diciembre de 2014, estas obras han sufrido dos paralizaciones por razones ajenas al CMT, lo que ha obligado a reprogramar los trabajos inicialmente hasta abril de 2015.

El convenio MOP - CMT para el período 2011-2015, que comprende 14 km de camino, a diciembre de 2014, solo se ha podido materializar 8 km. Durante el año 2014, se expropiaron los 6 km que faltaban, ubicados entre el km 8 y el km 14.

Sin embargo, producto de los atentados que afectaron a la maquinaria del CMT, en febrero del año 2014 nuevamente fueron paralizadas, esta vez con la intención de abandonar definitivamente las obras, ya que en esas condiciones no se podía continuar, solicitándose al MOP, el cierre del convenio en forma anticipada.

La comunidad, ante la noticia de que el CMT se retiraría del proyecto en forma definitiva, informó que querían el camino y para ello, el intendente y el MOP se reunieron con las comunidades, a objeto de aunar criterios y así evitar los conflictos.

El CMT reanudó las obras en octubre de 2014, tras 7 meses de paralización. Los trabajos realizados a fines del 2014, corresponden principalmente a movimientos de tierra desde el km 8 al km 10.

Camino Estancia Vicuña - Yendegaia

El camino Estancia Vicuña - Yendegaia en su parte sur, Caleta 2 de mayo, se inserta en el Área de Desarrollo Indígena Cabo de Hornos, asignado a la etnia yámana o yagán.

Previo al inicio de las obras, el MOP realizó una reunión informativa a las autoridades en Puerto Williams, sin la participación de las comunidades indígenas, en la cual el CMT participó como invitado.

En octubre de 2014, el CMT inició los trabajos de construcción del camino, desde Caleta 2 de mayo hacia el norte.

Los trabajos ejecutados durante el año 2014 desde Lago Fagnano al sur, estaban fuera del área de desarrollo indígena. Sin embargo, previo a la declaración del "Parque Nacional Yendegaia" a fines del año 2013, el Ministerio de Bienes Nacionales realizó una consulta a la comunidad indígena yámana de Caleta Mejillones de la isla Navarino. En dicha consulta la comunidad manifestó preocupación por la posibilidad de que las obras que ejecutaría el CMT en la construcción del camino, pudiera afectar el patrimonio arqueológico presente, representado por la existencia de "Conchales" en la costa. La comunidad le solicitó al Ministerio de Bienes Nacionales que se hicieran estudios arqueológicos para proteger el patrimonio.

El Ministerio de Bienes Nacionales comunicó al CMT y al MOP las inquietudes recopiladas mediante el documento: ORD GAMN N° 676/29.NOV.2013 Ministerio de Bienes Nacionales.

El proyecto Construcción Camino Estancia Vicuña - Yendegaia fue ingresado voluntariamente por parte del MOP al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) y obtuvo la Resolución de Calificación Ambiental (RCA N° 155/2008) que aprobó la ejecución del proyecto.

El Estudio de Impacto Ambiental incluyó un "Estudio Arqueológico", el que fue aprobado en el marco del SEIA por las autoridades competentes, en especial el Consejo de Monumentos Nacionales (CAP IV. 2.7) "Aspectos Arqueológicos" y "Anexo N° 11 Plan de Manejo Arqueológico", realizado por el arqueólogo Víctor Bustos Santelices el año 2007.

Existen 4 estudios más que complementan los trabajos realizados por MOP y el CMT.

- Línea Base Arqueológica km 139 (rampa Yendegaia) al km 132,8 arqueólogos Manuel San Román y Omar Reyes. Mayo 2008.
- Línea Base de Arqueología Informe acceso rampa Yendegaia al km 137, Florence Constantinescu 2006.



- Geovenor Consultores, Anexo F Arqueología (José Veiga M.), Proyecto Diseño Construcción Rampa Yendegaia, MOP-DOP, 2005.
- Informe Final Rescate Arqueológico sitio tenencia 1, Yendegaia. Abril 2006.

Relación del CMT con las comunidades

El CMT, en principio, intenta contratar personas de las comunidades vecinas a la obra, no obstante muchas veces esto se dificulta debido a que el Código del Trabajo y la Contraloría General de la República exigen que las personas que trabajan en el CMT tengan enseñanza media cumplida y como sus obras se desarrollan en zonas aisladas y casi deshabitadas, encontrar mano de obra local con escolaridad cumplida resulta difícil.

La evaluación de impactos sobre comunidades vecinas se realiza eventualmente y para ello hay que ceñirse a la definición de “comunidad”, según la guía de criterios para evaluar la alteración significativa de los grupos humanos (CONAMA 200/) la que establece lo siguiente:

“Comunidad: Todo conjunto de personas que comparten un territorio en el que interactúan permanentemente dando origen a un sistema de vida formado por relaciones sociales, económicas y culturales que eventualmente tienden a generar tradiciones, intereses comunitarios y sentimientos de arraigo”.

De acuerdo a esta definición, no es necesario que existan personas viviendo en las inmediaciones del camino que se está construyendo, para que sea considerado comunidad. El territorio que ocupan para otras actividades, es en esencia, parte de la comunidad aunque no esté habitado.

Los proyectos vienen previamente definidos por el Ministerio de Obras Públicas, el CMT no los evalúa. La obligación de evaluar los impactos de los proyectos recae en la Dirección de Vialidad del MOP (mandante) a excepción de las obras anexas, cuyo emplazamiento y extensión es propuesto por el CMT, por lo que este tiene la obligación de evaluarlos.

Las obras anexas son:

- Instalación de faenas y campamentos.
- Apertura, explotación y cierre de botaderos.
- Apertura, explotación y cierre de empréstitos.
- Apertura, explotación y cierre de plantas de materiales.

La realización de estas actividades corresponden a aquellas que el CMT debe evaluar durante la construcción de las obras, para ello debe realizar informes ambientales que evalúen los impactos en forma previa a su puesta en marcha, los que deben ser aprobados por el IFO.

El CMT ocupa dos sistemas para “evaluar impactos”, ambos sistemas se basan en la “Matriz FEARO”, por sus siglas en inglés de la Oficina Federal de Revisión y Análisis Ambientales de Canadá. Este método consiste en el desarrollo de una matriz de doble entrada con el fin de realizar una evaluación preliminar. La matriz sirve para hacer un análisis general de impactos, donde se interrelacionan las acciones del proyecto a ejecutar con las zonas o áreas específicas del territorio donde se emplaza el proyecto.

Para evaluar impactos en las “comunidades vecinas”, se ocupa la evaluación sobre el componente “Socioeconómico y Cultural” o también denominado “Medio Humano”. Previamente, los impactos son identificados en la Matriz de Causa-Efecto del Manual de Carreteras Volumen 9.

El otro sistema que tiene el CMT para evaluar los impactos sobre el medio socioeconómico y cultural, es ocupando una matriz muy similar a la del Manual de Carreteras, cuya diferencia principal es que agrupa los impactos potenciales de un mismo componente o elemento en vez de separarlo por actividad.

Esta segunda matriz es más flexible y breve que la anterior, los impactos los define el evaluador luego de conocer el territorio. Además, es más sencilla de ocupar porque al agrupar por “medio” y por “componente”, la evaluación se concentra sobre un grupo de actividades propias de la obra vial, que generan el mismo tipo de impactos.

Operaciones con evaluaciones de impacto

La continuación del Proyecto Ruta Andina en la región de Parinacota entre el km 0 - 12 y que incluye el By Pass Parinacota, se desarrolla dentro del Parque Nacional Lauca, ingresó al Servicio de Evaluación Ambiental (SEIA) para su evaluación en noviembre del año 2011, saliendo aprobada mediante la RCA N° 041 de fecha 11.NOV.2014.

Cabe señalar que el emplazamiento del “By Pass de Parinacota”, fue acordado con la comunidad de Parinacota en varias reuniones previas con participación ciudadana, realizadas entre el año 2008 al 2011. Sin embargo, los servicios con competencia ambiental manifestaron el año 2013 que no estaban de acuerdo con el emplazamiento del “By Pass Parinacota”, por lo que la Dirección de Vialidad y el CMT se reunieron en terreno con estos servicios (SAG, CONAF) y desarrollaron en conjunto una propuesta de emplazamiento denominada “Nuevo By Pass Parinacota”, la que fue presentada para su Evaluación de Impactos Ambientales en la Adenda 3 del SEIA, actualmente calificada durante el año 2014.

Porcentaje de operaciones donde se ha implantado evaluaciones de impacto o participación de la comunidad.

Región	Obra	Evaluación de impacto y/o participación ciudadana	Año
XV	Parinacota – Visviri	SI	2014
IX	Tranapunte – Mehuín	SI	2014
X	Puelo – Paso Bolsón	NO	-
	Leptepú – Vodudahue	NO	-
XI	Río Bravo – Ventisquero Montt	NO	-
	Puentes Río Bravo	NO	-
	Puentes Cochrane	NO	-
	Cochrane – Entrada Mayer	NO	-
XII	Caleta María	NO	-
	Puentes Alonso y Sturiza	NO	-
	B. Talcahuano – E. Worsley	NO	-
	Troncal Yendegaia	SI	Antes del 2013
II	Caleta 2 de Mayo	SI	2014
	Proyecto Ruta Andina Sector Ollague – Collahuasi	SI	2013
XV	Proyecto Ruta Andina Sector Parinacota – Visviri	SI	2011
	Tramo Parinacota Parque Nacional Lauca Km 0 - 12		2013

Total de obras y proyectos	Proyectos con participación y/o evaluación de impactos
15	6 (40%)

Aporte a la cultura y cohesión social

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

“Sistema cultural, histórico y de extensión del Ejército”

Bajo dicho concepto, se creó el “Sistema Cultural, Histórico y de Extensión del Ejército”, que busca un desarrollo integral de la gestión cultural institucional enfocada hacia la sociedad, es decir, sistematizar el patrimonio histórico y cultural de la institución y extenderlo, compartirlo, con la comunidad. En este contexto, con un concierto del destacado pianista nacional, Roberto Bravo, se dio inicio a la materialización del proyecto Parque del Encuentro del Morro de Arica, cuya ejecución se logra gracias al esfuerzo integrado del gobierno, a través del Plan Especial de Zonas Extremas para la Región de Arica y Parinacota, la Intendencia de la XV Región, la Corporación para la Conservación y Difusión del Patrimonio Histórico Militar, la Municipalidad de Arica y el Ejército, entre otras instituciones. Este proyecto es el primero de los 60 que se pretende concretar.

Museo Histórico y Militar (MHM)

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

- Durante el año 2014, el MHM desarrolló entre otras, las siguientes actividades:
- Con el fin de acercar su quehacer al público lanzó una aplicación para celulares que permite conocer su historia, programar visitas y facilitar la llegada a este, entre otras funciones.
- Celebró en su biblioteca el Día del Libro con la presencia de niños del sector a quienes se les incentivó el hábito de la lectura a través de un cuentacuentos. También, celebró el Día del Patrimonio Cultural con una asistencia de 2.468 personas.
- En junio del 2014, firmó un convenio de colaboración conjunta con el Centro de Estudios Integrales de Japón (CEIJA) por medio del cual, dicho centro imparte en vacaciones de verano e invierno, en forma gratuita, talleres para niños entre 5 y 15 años, tales como joyería mapuche, joyería inca, origami, títeres, entre otros.
- Además de su exhibición permanente, durante el año 2014 se dieron a conocer las siguientes exposiciones: “Ojos que sí ven” de Daniela López; participación en “Comunidad y patrimonio: Una mirada desde el Barrio Dieciocho”; “La Historia a Escala” de maquetismo; “Chile patrimonio natural” de la fotógrafa Paulina Retamal; “Heroicas”, muestra colectiva de biografías, pinturas y esculturas de 34 mujeres chilenas, que lleva a reflexionar acerca del rol femenino en la historia nacional.
- Se realizó, asimismo, la celebración del Día del Niño; el “Día de las Puertas Abiertas” y participó en el circuito “Museos de Medianoche”; entre otras actividades.

Visitas realizadas al museo Histórico y Militar

2010 *	2011 *	2012	2013	2014
3.545	7.812	15.011	17.633	25.289

*Las visitas durante el 2010 y parte del 2011 fueron restringidas como consecuencia de los trabajos de reparación por los efectos del terremoto 27-F.

Banda

El servicio de Bandas del Ejército realizó conciertos en: Ancud, Puerto Montt, Villarrica, Lican Ray, Valdivia, Panguipulli, San José de la Mariquina y Pucón. Además, participó en la producción musical de la Alegoría Histórica de la Batalla de Rancagua, la que contó con la presencia de más de 5.000 espectadores.

Asimismo, el conjunto vocal “Los Cuatro Cuartos” realizó 21 presentaciones en distintos lugares del país, dando a conocer —a través de esta expresión artística— hechos históricos trascendentales de nuestra historia y del Ejército.



El Ejército y el medioambiente

Contenido

- Energía
- Agua
- Biodiversidad
- Especies protegidas
- Efluentes y residuos
- Cumplimiento regulatorio



El Ejército, en sintonía con la evolución y preocupación nacional por el medioambiente, tiene presente que se debe hacer cargo de los impactos que, en el cumplimiento de sus múltiples misiones, pudiese ocasionar en este.

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

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

Energía

La energía es relevante para la institución y el país, ya que existen políticas de Estado referidas al uso responsable y eficiente de los recursos energéticos, estableciendo una disminución progresiva de los consumos en todas sus áreas.

Además, el Ejército y el Ministerio de Energía durante el año 2014 firmaron un convenio, mediante el cual ambas partes se comprometieron a la generación de una política de Eficiencia Energética (EE); la preparación de un plan e implementación de medidas en estas materias y generar instancias de educación y capacitación al personal militar, entre otras. A lo anterior, se agrega el desarrollo de un proyecto denominado “Techos Solares en Edificios Públicos”, que se pretende implementar, en una primera etapa, en unidades militares de la zona norte del país.

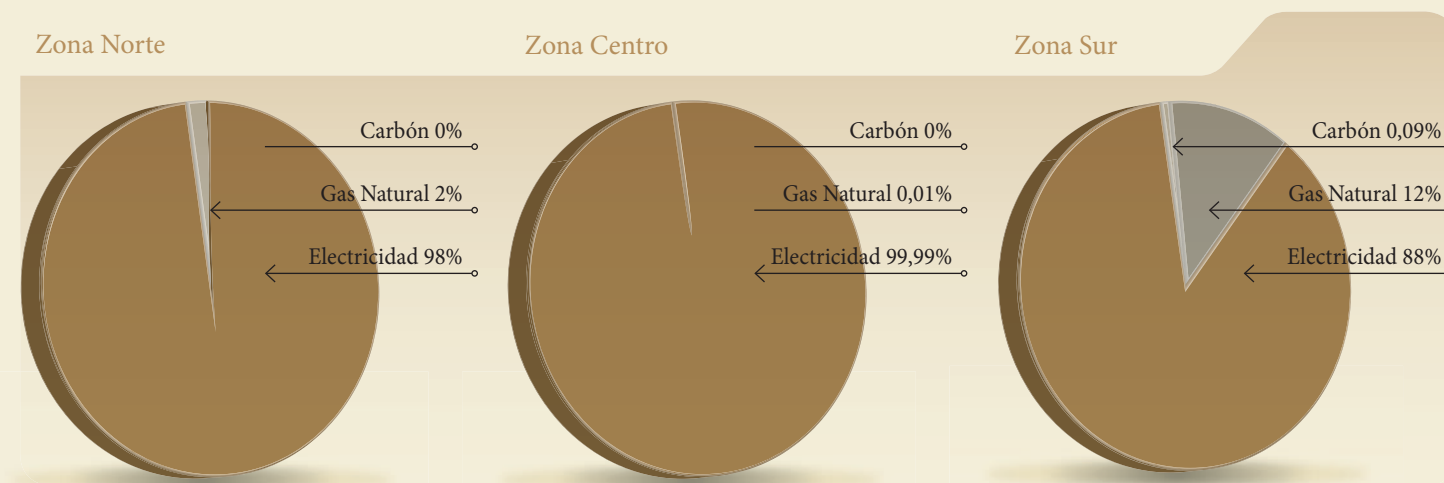
Consumo energético interno

Durante el año 2014, el consumo energético de las unidades militares, fue el que se detalla a continuación:

Tipo de consumo	Zona Norte	Zona Centro	Zona Sur
Carbón (Kg)	0	0	7.000
Gas Natural (m³)	94.419	13.984	968.223
Electricidad (Kw/h)	4.459.659	85.202.962	7.136.638

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

Los consumos en porcentajes por cada zona son los siguientes:



Intensidad energética

La intensidad energética, considera el consumo energético promedio por unidad de medida. Por ello, se debe tener en consideración que todas las unidades militares tienen diferentes funciones y cantidad de personal, materiales, terrenos, etc, lo que explica que sus consumos no sean uniformes.

Considerando lo anteriormente expuesto, se ha calculado que la intensidad energética institucional, es la que se describe en la siguiente tabla:

Tipo de energía	Intensidad energética
Carbón (Kg/unidad militar)	67
Gas Natural (m³/unidad militar)	10.352
Electricidad (Kwh/unidad militar)	930.762

Reducción del consumo energético

Las medidas implementadas para disminuir los consumos energéticos, han sido las siguientes:

- Utilización de tecnología LED y de bajo consumo, en las luminarias de las unidades.
- Convenios con la Asociación Chilena de Eficiencia Energética (AChEE) e implementación de Programa de Eficiencia Energética en Edificios Públicos (PEEEP) y programas de Eficiencia Energética en la Escuela Militar, Hospital Militar y Comando de Salud del Ejército.
- Disposiciones para la disminución de los consumos.
- Gestión energética, a través de charlas y capacitaciones al personal sobre el buen uso de la energía.





Agua

El recurso hídrico en Chile, es cada vez más importante debido a los efectos del cambio climático en nuestro territorio y por los impactos de la actividad industrial. Por ello, el Ministerio de Obras Públicas ha implementado una Estrategia Nacional de Recursos Hídricos, para mitigar los efectos negativos en la disponibilidad para la población.

Considerando al Ejército, como una institución que tiene como función resguardar la seguridad de la nación, este aspecto es considerado como estratégico y relevante.

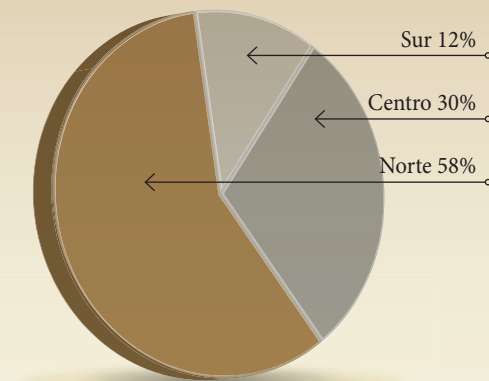
Captación total de agua según la fuente

Es por lo anterior, que el Ejército procura contar con todas las mediciones de su consumo hídrico, con el objetivo de gestionar de manera eficiente un recurso cada día más escaso.

Durante el año 2014 el consumo medido (de alcantarillado público) por las unidades del país, fue el que a continuación se describe:

Zona	Consumo total (mt ³)
Norte	2.450.947
Centro	1.251.503
Sur	492.793
Total	4.195.243

Consumo Total



Biodiversidad

El Ejército al estar desplegado en todo el territorio nacional (incluida la Antártica), produce efectos (positivos y negativos) en los distintos ecosistemas con los que convive.

Desde el año 2012, la institución participa activamente de los Planes Seccionales de Acción Nacional de Adaptación al Cambio Climático, siendo el primero de ellos el relacionado con la biodiversidad.

La institución cuenta con unidades militares que se encuentran cercanas a santuarios de la naturaleza, sitios RAMSAR, y otras zonas de protección ambiental.

Las unidades que se encuentran en este tipo de condición u otras similares, son las siguientes:

Nombre del predio	Región		Comuna	Superficie (hectáreas)	Destino de uso	Observaciones
Predio San Pedro de Atacama	II	De Antofagasta	San Pedro de Atacama	403.659,00	Instrucción	El sector Pampa Elvira incluye los salares Morros y Elvira.
Sector Toconao	II	De Antofagasta	San Pedro de Atacama	843,10	Instrucción	Sitio RAMSAR.
Predio Laguna Legía	II	De Antofagasta	San Pedro de Atacama	33.909,05	Instrucción	Incorporado a un área de conservación de la biodiversidad por presencia de humedales.
Predio Río Colorado	XIII	Metropolitana	San José de Maipo	102.014,25	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130. Proyecto piloto plantación de Guindilla (Convenio de Cooperación Ejército y U. Mayor), para la generación de biocombustibles. Se encuentra dentro de la zona declarada como Sitio Prioritario N° 5 de la estrategia para la conservación de la biodiversidad en la Región Metropolitana.
Casas Viejas de Chena	XIII	Metropolitana	San Bernardo	411,75	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130. Proyecto piloto de Reforestación por Convenio de Cooperación entre Ejército y CONAF RM, que ha involucrado una superficie de 17,3 hectáreas y 49.932 individuos arbóreos. Se encuentra dentro de la zona declarada como Sitio Prioritario N° 23 de la estrategia para la conservación de la biodiversidad en la Región Metropolitana. Se está ejecutando una compensación ambiental por parte de la empresa Santa Marta.
Predio Las Margaritas	VIII	Del Biobío	Concepción	436,03	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130. Actividades de reforestación del sector aledaño al polígono de tiro con especies nativas. Implementación de energías renovables no convencionales en sector de la guardia del predio.
Criadero Militar Riñihue Hijuela "A" Porvenir	XIV	De Los Ríos	Los Lagos	1.001,90	Criadero militar	Parte del proyecto GEF- MMA - PNUD para la conservación del valle del río San Pedro, por medio de la creación de un Sistema Regional de Áreas Protegidas bajo la categoría de paisaje de conservación.
Criadero Militar Pupunahue Fundo Pupunahue (Lote A)	XIV	De Los Ríos	Máfil	660,00	Criadero militar	Parte del proyecto GEF- MMA - PNUD para la conservación del valle del río San Pedro, por medio de la creación de un Sistema Regional de Áreas Protegidas bajo la categoría de paisaje de conservación.

Nombre del predio	Región		Comuna	Superficie (hectáreas)	Destino de uso	Observaciones
Criadero Militar Pupunahue Fundo Pupunahue (Lote B)	XIV	De Los Ríos	Máfil	212,20	Criadero militar	Parte del proyecto GEF - MMA - PNUD para la conservación del valle del río San Pedro, por medio de la creación de un Sistema Regional de Áreas Protegidas bajo la categoría de paisaje de conservación.
Cuartel Las Bandurrias Lotes "B" y "C"	XI	De Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	Coyhaique	6.507,00	Instrucción	Se han efectuado actividades de reforestación, considerando el establecimiento de aproximadamente 65.000 ejemplares arbóreos.
Estancia Santa María	XII	De Magallanes y de la Antártica Chilena	San Gregorio	22.085,00	Instrucción	Uso agrícola conforme al DFL N°130. Acciones de protección de fauna en categorías de conservación, mediante la exclusión con cerco de zonas de anidación del canquén colorado.
Ctel N° 3 Las Mercedes	XII	De Magallanes y de la Antártica Chilena	Porvenir	1.714,00	Instrucción	Al interior del predio de instrucción se encuentra una zona de protección, "Reserva de Aves Acuáticas", la que cuenta con la presencia de flamencos en la laguna Santa María.
Predio "Río Colorado"	XIII	Metropolitana	Cajón del Maipo	102.014,67	Instrucción y entrenamiento	Uso agrícola conforme al DFL N° 130. Se encuentra dentro de la zona declarada como sitio prioritario N° 5 (río Olivares, río Colorado y Tupungato) para la conservación de la biodiversidad.

Especies protegidas

Se debe contar con una caracterización de las especies protegidas, ya que a nivel de Estado, existe una preocupación cada vez más relevante con respecto a estas materias.

Es por esto que la institución durante el año 2014, clasificó las siguientes especies dentro de las categorías de conservación del listado del UICN, en las siguientes unidades militares:

Unidad	Tipo	Especie
Escuela de Ingenieros del Ejército	Flora	<i>Scirpuscalifornianus</i>
		<i>Tatora</i>
		<i>Acacia cavens</i>
		<i>Distichlis picata</i>
		<i>Peumusboldus</i>
		<i>Maytenusboaria</i>
		<i>Baccharislinearis</i>
	Fauna	<i>Plategolanceolata</i>
		<i>Eucaliptos robusta</i>
		<i>Falco sparverius</i>
		<i>Charadriuscollaris</i>
		<i>Lessonia rufa</i>
		<i>Muscisaxiolamacloviana</i>



Unidad	Tipo	Especie
Escuela de Ingenieros del Ejército	Fauna	<i>Larusmodestus</i>
		<i>Larusdanicus</i>
		<i>Sternahirundo</i>
		<i>Nycticoraxnycticorax</i>
		<i>Anascyanoptera</i>
		<i>Anasmelanops</i>
		<i>Agelauristhilius</i>
		<i>Egrattathula</i>
		<i>Ana flavirostris</i>
		<i>Fulicaarmillata</i>
		<i>Cygnusmelecarphus</i>
		<i>Tachurisrubigastra</i>
		<i>Phoenicopteruschilensis</i>
		<i>Laruspipixcan</i>
		<i>Chroicocephalusmaculepennis</i>
		<i>Tyto alba</i>
		<i>Buomagallanicus</i>
		<i>Theristicusmelanopsis</i>
		<i>Columbia picui</i>
		<i>Mus musculus</i>
<i>Abothrixolivaceus</i>		
<i>Abothrixsanbori</i>		
<i>Iremonystarsalis</i>		
<i>Mycastor coipus</i>		
<i>Lycalopexgriseus</i>		
<i>Lontra felina</i>		
1° BRIACO	Flora	<i>Oasis de niebla</i>
	Fauna	<i>Pseudalopexculpaeslycoides</i> <i>Galictis cuja</i>
2° BRIACO	Flora	<i>Prosopis flexuosa</i>
	Fauna	<i>Chaetophractusnationi</i> <i>Liolaemusalticolor</i>
RR N° 4 "Rancagua"	Fauna	<i>Sternalorata</i>
RR N° 24 "Huamachuco"	Fauna	<i>Lama guanicoe</i>
		<i>Vicugnavicugna</i>
		<i>Hippocamelusantisensis</i>
		<i>Puma concolor</i>
		<i>Pseudalopexculpaeus</i>
		<i>Lagidiumviscacia</i>
		<i>Rheapennatapennata</i>
		<i>Tinamotispentlandii</i>
		<i>Ixobrychusinvulcris</i>
		<i>Phoenicopteruschilensis</i>
		<i>Phoenicoparrusandinus</i>
<i>Fulica gigantea</i> <i>Vulturgryphus</i>		
3° BRIACO	Fauna	<i>Chloephagarubidiceps</i>
RT N° 6 "Tarapacá"	Flora	<i>Prosopis flexuosa</i>

Unidad	Tipo	Especie
RT N° 6 “Tarapacá”	Fauna	<i>Chaetophractusnationi</i>
		<i>Liolaemusalticolor</i>
RR N° 2 “Maipo”	Flora	<i>Pouteriasplendens</i>
		<i>Caricachilensis</i>
		<i>Bipinnulafimbriata</i>
		<i>Alstroemeria peregrina</i>
		<i>Anemone decapellata</i>
		<i>Neoporteria horrida</i>
		<i>Calydoreaxiophioides</i>
	Fauna	<i>Myrceugenia rufa</i>
		<i>Pseudalopexgriseus</i>
		<i>Octodonlunatus</i>
		<i>Columba araucana</i>
		<i>Philodryaschamissonis</i>
		<i>Alsodesnodosus</i>
		<i>Rhinellaarunco</i>
RR N° 9 “Arauco”	Fauna	<i>Cyanoliseuspatagonus</i>
		<i>Puma concolor</i>
		<i>Pudupudu</i>
		<i>Hippocamelusbisulcus</i>
RR N° 16 “Talca”	Fauna	<i>Vulturgryphus</i>
		<i>Pseudalopexculpaeus</i>
		<i>Chelomysemegalonyx</i>
		<i>Liolaemuschiliensis</i>
		<i>Liolaemuscuricensis</i>
		<i>Pseudalopexgriseus</i>
		<i>Conepatus chinga</i>
RT N° 4 “Membrillar”	Flora	<i>Kageneckia angustifolia</i>
		<i>Myrceugeniacolchaguensis</i>
		<i>Maytenuschubutensis</i>
	Fauna	<i>Legrandiaconcinna</i>
		<i>Oritesmyrtoidea</i>
		<i>Pudupudu</i>
RA N° 8 “San Carlos de Ancud”	Fauna	<i>Zaedyuspichiy</i>
		<i>Leopardusgeoffroyi</i>
		<i>Conepatushumboldtii</i>
		<i>Pseudalopexculpaeus</i>
CAD N° 20 “Cochrane”	Fauna	<i>Hippocamelusbisulcus</i>
		<i>Puma concolor</i>
		<i>Vulturgryphus</i>
		<i>Pseudalopexculpaeus</i>

se generan por las actividades normales de las unidades. En este sentido, cabe precisar que existen 12 unidades militares que cuentan con planta de tratamiento o lagunas de estabilización, para dar cumplimiento a la normativa del país, y que a continuación se detallan:

Zona	Unidad	Descarga a:
Pozo Almonte, Iquique	2ª Brigada Acorazada “Cazadores”	Laguna
Río Blanco	Escuela de Montaña	Río Blanco
	Cuartel N° 2 “Portillo”	
Quillota	Regimiento de Caballería Blindada N° 1 “Granaderos”	Canal de regadío
Maipú	Escuela de Suboficiales	Canal de regadío
Región Metropolitana	RLE N° 2 “Arsenales de Guerra”	Canal de regadío
Peldehue	Brigada de Operaciones Especiales	Canal de regadío
Osorno	Regimiento Reforzado N° 9 “Arauco”	Río Damas
Puerto Varas	Regimiento de Infantería N° 12 “Sangra”	Canal de regadío
Coyhaique	Regimiento de Artillería N° 8 “San Carlos de Ancud”	Río Coyhaique
Puerto Natales	Regimiento Reforzado N° 5 “Lanceros”	Canal de regadío
Antártica	Base Antártica “Bernardo O’ Higgins”	Mar

Cumplimiento regulatorio

Como institución permanente del Estado, es deber del Ejército cumplir con toda la normativa ambiental vigente del país. Al respecto, cabe señalar que el Ejército durante el año 2014, no fue multado por incumplimientos a la normativa y legislación ambiental vigente.

Asimismo, constituye un deber para la institución dar respuesta a cualquier tipo de consulta relacionada con materias medioambientales. Es así como el año 2014 se presentaron consultas a través de diversos canales institucionales, las que fueron respondidas en los plazos pertinentes.

Efluentes y residuos

Aunque no se generan cantidades importantes de residuos líquidos y sólidos –tanto peligrosos, como no peligrosos– es un aspecto material, debido a que es importante para nuestros públicos de interés.

Vertido total de aguas, según su calidad y destino

En la mayor cantidad de sus unidades, el Ejército realiza las descargas de sus aguas residuales al alcantarillado, dando cumplimiento a la normativa ambiental del país. Para el resto de las unidades, se debe contar con métodos para reducir los contaminantes líquidos que



Política de sostenibilidad del Ejército

Política de sostenibilidad del Ejército

Contenido

- Política de Responsabilidad Social del Ejército de Chile
- Comité de Responsabilidad Social Institucional
- Trabajando en alianza
- Perfil de la memoria
- Participación de los grupos de interés
- Aspectos materiales y cobertura



El Ejército se encuentra comprometido con el desarrollo sostenible de Chile, por lo que se hace cargo de los impactos que su quehacer puede generar a nivel económico, social y ambiental, buscando atenuar, compensar y/o eliminar los efectos negativos y fortalecer los que son positivos.

Por ello, basa su Política de Responsabilidad Social en las orientaciones entregadas por la ISO 26000 y reporta de acuerdo a las normas de GRI, con el propósito de contribuir –sin desnaturalizar la función militar– al progreso de la comunidad, poniendo sus capacidades al servicio de la sociedad, contribuyendo al bienestar de sus integrantes en el ejercicio de su vocación profesional y cooperando activamente a la preservación del medioambiente, a través de un comportamiento ético y transparente, que colabore a la vinculación efectiva con sus públicos de interés en particular, y con la sociedad nacional en general.

Lo anterior, se ve plasmado en su política de responsabilidad social, su política de medioambiente y en su política de relación con la comunidad, entre otros documentos que abordan su compromiso con la sostenibilidad.



Política de Responsabilidad Social del Ejército de Chile (Extracto de sus principales contenidos)

Ámbitos de acción

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

Fundamentos de la responsabilidad social institucional (RSI)

- Las capacidades del Ejército le permiten contribuir a la sociedad, sin desnaturalizar la función militar.
- En la sociedad está la base de la institución, su raíz y sentido, por lo que integrar la RS a la gestión del Ejército es un compromiso ético.
- Para cumplir con su misión, el Ejército requiere ser querido y valorado por la sociedad a la cual pertenece y se debe y, para ello, es fundamental la vinculación con sus grupos de interés.
- El Ejército actúa en forma ética y transparente, por lo que entiende que, como toda organización, se encuentra en permanente escrutinio social, lo que colabora al mejoramiento continuo.

Características de la RSI

- Asume los impactos que la gestión del Ejército genera en la sociedad y el medioambiente, buscando atenuar, compensar y, si es posible, eliminar los efectos negativos y fortalecer los positivos.
- Es gradual, es decir, considera objetivos en el corto, mediano y largo plazo.
- Es una función que complementa el accionar institucional de manera de contribuir a la calidad de vida laboral de sus integrantes; cooperar 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 Responsabilidad Social Institucional, el que además de constituirse en la entidad asesora del mando y de las unidades en este ámbito, planifica, evalúa, propone y gestiona todas aquellas materias concernientes a la responsabilidad social del Ejército, de acuerdo a las orientaciones del mando, la doctrina vigente y la normativa que regula su actuar.

Tras un estudio desarrollado por la institución, en el contexto de la Planificación al 2026, se determinó reemplazar el concepto de “Ejes de Acción del Ejército” por el de “Áreas Estratégicas del Ejército”, las que son tres: “Defensa”, “Seguridad y Cooperación Internacional” y “Ejército y Sociedad” y si bien se estableció que en todas ellas la Responsabilidad Social Institucional debe estar presente por tratarse de una actividad transversal al quehacer institucional, se hizo especial énfasis en mantener en forma explícita la RSI en el área “Ejército y Sociedad”, por cuanto es la que articula la relación del Ejército con las comunidades, en conjunto con todas aquellas actividades institucionales que se relacionan con las operaciones distintas a la guerra, como el apoyo en catástrofes y desastres naturales y que en suma, contribuyen al desarrollo sostenible del país.

Comité de Responsabilidad Social Institucional

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

El comité se encuentra conformado por 25 delegados designados por las altas reparticiones, comandos y unidades de armas combinadas del Ejército, reuniéndose periódicamente en forma total o parcial, de acuerdo a los requerimientos que se presenten.

Trabajando en alianza

El Ejército como institución pública cumple con aquellos principios e iniciativas con que se ha comprometido el Estado de Chile, y en lo que compete a la responsabilidad social, ha adherido a la Norma ISO 26000, en cuya elaboración participó como miembro observador del Grupo gobierno desde el año 2008.

Asimismo, en el convencimiento que el trabajo en alianza con otros organismos puede ser de gran importancia para el progreso del país, es que el Ejército mantiene importantes convenios en el área de la educación, la salud, el medioambiente y la colaboración ante emergencias y catástrofes, entre otras, tales como:

Educación

- A partir del año 2001 se firmó un convenio entre el Ejército y el Ministerio de Educación, donde ambas partes se comprometen a nivelar los estudios del contingente que realiza su servicio militar, que de manera voluntaria desee optar por la realización y obtención de las correspondientes licenciaturas, ya sea de enseñanza básica, media científico humanista o media técnico profesional.
- Anualmente, el Ejército y el Ministerio del Trabajo, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), realizan un convenio de capacitación laboral, mediante el cual este último asigna fondos para capacitar al contingente que cumple su servicio militar a lo largo del país, con el objeto de obtener habilidades y competencias básicas en oficios, que podrán significarle en el futuro, una alternativa laboral.
- El año 2014 se firmó un convenio marco de colaboración con la Universidad de Chile en áreas tales como: formación, capacitación y perfeccionamiento tanto de académicos y estudiantes de la universidad, como de integrantes del Ejército y cooperación en temas de investigación, desarrollo e innovación; entre otras materias de interés. Es así como, el primer convenio específico de colaboración académica, entregará 12 becas para la educación superior a soldados conscriptos.

Salud

- Convenio entre el Ejército, a través de la Dirección de Sanidad, y el Ministerio de Salud por medio de las redes asistenciales de salud, para la resolución de parte de la lista de espera existente en los hospitales del Servicio de Salud Pública, por medio de atenciones prestadas por un equipo de profesionales y médicos del Ejército y el Hospital Modular de Campaña, cuyo financiamiento es garantizado por el Estado.

- Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA): Convenio de Cooperación Técnica y Financiera entre 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.

Medioambiente

- Convenio con el Ministerio de Energía: desde el año 2014, para el desarrollo conjunto de planes, programas, proyectos y acuerdos particulares de colaboración para las unidades que lo requieran, relacionados con eficiencia energética y energías renovables en el marco de la agenda de energía del gobierno, de manera de avanzar en el concepto de sustentabilidad y equidad en el acceso a esta.
- Agencia Chilena de Eficiencia Energética: el Ejército participa desde que este organismo surgió como un programa en el año 2005, para la conservación de la energía.
- Convenio Marco de Cooperación Docente - Técnica e Intercambio Recíproco entre Ejército de Chile y Universidad Mayor (agosto 2010): este convenio busca instaurar actividades de apoyo mutuo, referidas a proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en materias de medioambiente y ordenamiento territorial; se está materializando a través de un estudio piloto de Modelo de Gestión Sustentable de Bosques Nativos en predios militares.
- Convenio de Cooperación con la Corporación Nacional Forestal Región Metropolitana (abril de 2011): se firmó este convenio con el objetivo de compartir y potenciar sus experiencias y conocimientos en la elaboración y ejecución de proyectos y actividades relacionadas con la forestación urbana y periurbana, producción de plantas y actividades relacionadas con la protección del patrimonio forestal en la Región Metropolitana de Santiago.
- Ministerio de Medio Ambiente: mediante este convenio (julio 2010), el Ejército y la citada cartera, buscan potenciar experiencias en la elaboración y difusión de proyectos relacionados con la protección y preservación del patrimonio medioambiental. Adicionalmente, se participa en el Subcomité del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático para Biodiversidad.
- Subsecretaría para las Fuerzas Armadas: el Ejército, junto con las demás instituciones de las Fuerzas Armadas, participa en el Subcomité de Energía y Medioambiente, en el marco del Consejo Consultivo de Defensa Chile Estados Unidos, y en el Subcomité sobre el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático.
- Comisión Nacional de Desminado (CNAD): el Ejército participa en esta comisión desde su creación en el año 2002, en su Comité de Asesoría Técnica, por medio del Comando de Ingenieros, para cooperar con el desminado humanitario en el marco del Tratado de Ottawa suscrito por Chile en 1997.

Apoyo a la comunidad

- Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP): la Dirección General de Fomento Equino y Remonta del Ejército (DIGEFER) ha establecido convenios de cooperación con INDAP y diferentes municipalidades con altos niveles de ruralidad. A través de estos, se han establecido 22 estaciones de monta, distribuidas desde la V hasta la IX Región, lo que beneficia a pequeños y medianos agricultores.
- El año 2014, durante el desarrollo del “Plan Septiembre Amigo”, el Ejército, en alianza con la organización “Jóvenes Sin Fronteras” de la Pontificia Universidad Católica de Chile, trabajaron en la construcción de viviendas en la comuna de Lonquimay, Región de La Araucanía.

Colaboración en emergencias y catástrofes

- De acuerdo al convenio suscrito entre el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Defensa (2003) y lo acordado en septiembre de 2012 entre el Ejército, ONEMI y CONAF, se participa en labores de apoyo al combate de incendios forestales.



- En el mes de diciembre del año 2014, la institución firmó un convenio con ONEMI Y CONAF, que actualizó el que existía desde el año 2003, permitiendo el empleo de las BRIFEs durante todo el año en el caso de emergencias ante incendios forestales, entre otras materias.

Perfil de la memoria

El Ejército de Chile, consciente de la importancia de hacerse cargo de los impactos que genera en su entorno, da cuenta a sus públicos de interés, en este su séptimo Reporte de Responsabilidad Social, acerca de las actividades desarrolladas durante el año 2014 (1 de enero a 31 de diciembre) en los ámbitos social, económico y ambiental.

Al igual que en el ejercicio anterior, correspondiente al año 2013, utiliza la metodología del Global Reporting Initiative, no obstante, en esta oportunidad comienza a reportar con la versión G4 de conformidad esencial, integrando además, los estándares de la ISO 26000. La institución no ha experimentado modificaciones sustanciales en su estructura ni en sus procedimientos y cuando ha existido algún cambio en las técnicas de medición, se ha dejado constancia en la tabla respectiva.

Los datos que contiene este informe fueron autenticados y confirmados por los mandos responsables de las unidades pertinentes y se encuentran respaldados en la correspondiente documentación para efectos de verificación. Cabe consignar que, por razones presupuestarias, como organismo público, no es posible para el Ejército realizar una verificación externa de su reporte.

Por otra parte, con el propósito de disminuir el impacto al medioambiente y ahorrar recursos, este documento se encuentra disponible en el sitio WEB institucional (www.ejercito.cl) y en intranet.

El reporte cubre la totalidad de los organismos y actividades de la institución, salvo el desempeño de las Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMAE), por constituir una corporación de derecho público con personalidad jurídica, administración autónoma y patrimonio propio, según el D/S N° 375, del 28 de diciembre de 1978.

Participación de los grupos de interés

El Ejército desarrolla una gran diversidad de actividades a lo largo de un amplio despliegue territorial, por lo que constantemente se vincula con diversos públicos. De estos, tras un análisis de impacto y el correspondiente trabajo de mapeo, se determinó cuáles son los que se relacionan más directamente con la institución y afectan o son afectados por esta, produciéndose un ajuste respecto a los años anteriores. A continuación, en la tabla se da a conocer los grupos de interés con los que el Ejército trabaja y los medios de información y participación con que se interactúa.

Grupo de interés	Medios de información para el grupo	Medios de participación con el grupo
Integrantes del Ejército	<ul style="list-style-type: none"> • Boletines institucionales • Revistas institucionales • Intranet • Sitio WEB • Diarios murales • Blog institucional • Flickr • Youtube • Memoria del Ejército • Reporte de RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones informativas con el mando • Encuestas de bienestar • Encuestas de clima interno • Proceso de calificación • Focus groups • Twitter • Facebook
Familias de los integrantes del Ejército	<ul style="list-style-type: none"> • Revistas institucionales • Sitio WEB • Flickr • Youtube • Memoria del Ejército • Reporte de RSI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones en la unidad • Ceremonias militares • Focus groups • Twitter • Facebook

Grupo de interés	Medios de información para el grupo	Medios de participación con el grupo
Gobierno y autoridades del Estado	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio WEB • Revistas institucionales • Informes de materias específicas • Memoria del Ejército • Reporte de RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas a Unidades • Visitas en terreno • Reuniones y diálogo permanente con autoridades correspondientes
Comunidades locales	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de información en medios de comunicación • Sitio WEB • Flickr • Youtube • Memoria del Ejército • Reporte de RSI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE) • Invitaciones a la comunidad a exposiciones, representaciones, presentaciones de las bandas • Participación en ferias y eventos comunales • Día de las Puertas Abiertas • Reuniones con diversos representantes de la comunidad • Oficinas de Relaciones Públicas • Acciones de apoyo a la comunidad • Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas • Encuestas de Opinión • Twitter • Facebook
Organizaciones no gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio WEB • Publicación de información en medios de comunicación • Flickr • Youtube • Memoria del Ejército • Reporte de RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE) • Talleres académicos • Seminarios • Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas • Reuniones • Oficinas de Relaciones Públicas
Medios de comunicación social	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio WEB • Comunicados de prensa • Flickr • Youtube • Memoria del Ejército • Reporte de RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Transparencia e Información Pública del Ejército (OTIPE) • Reuniones periódicas o esporádicas • Cursos o diplomado de corresponsales de Ejército • Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas • Oficinas de Relaciones Públicas • Visitas a las Unidades • Visitas a terreno • Seminarios • Talleres académicos • Reuniones informales con la prensa • Twitter • Facebook
Fuerzas Armadas nacionales e internacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio WEB • Revistas institucionales • Publicación de información en medios de comunicación • Flickr • Youtube • Memoria del Ejército • Reporte de RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios • Intercambios profesionales • Seminarios • Talleres académicos • Diplomados y cursos • Reuniones • Visitas a las unidades

Grupo de interés	Medios de información para el grupo	Medios de participación con el grupo
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Portal Chilecompra • Avisos por la prensa • Sitio WEB • Reporte de RSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de licitación • Reuniones • Contacto a través de correo electrónico, teléfono o cartas

Para el desarrollo del “Plan Septiembre Amigo”, en el que el Ejército enfocó sus esfuerzos en apoyar cuatro comunas de zonas aisladas (Visviri en la XV Región, Ollagüe en la II Región, Lonquimay en la IX Región y Villa O’Higgins en la XI Región) y dos, de zonas rezagadas (Punitaqui en la IV Región y Pelluhue en la VII Región) entre el 2 y el 14 de septiembre, fue preciso implementar una metodología basada en el diálogo con los diversos representantes de las comunidades, entre el 27 de julio y el 4 de agosto de 2014, para levantar información útil respecto de sus percepciones, expectativas y necesidades. Con esos antecedentes, se realizó un cruce con las capacidades institucionales disponibles, determinándose las acciones a realizar en dichas comunidades que permitieran contribuir, efectivamente, a su desarrollo y bienestar (mayor información al respecto, en el Capítulo IV de este reporte).

Aspectos materiales y cobertura

El presente Reporte de Responsabilidad Social, correspondiente al año 2014, adoptó –por primera vez– la metodología del GRI G4, la que implica abordar con mayor profundidad la materialidad con el fin de dar a conocer lo que realmente es esencial en su gestión en el ámbito de la sostenibilidad. Por ello, se ahondó la búsqueda de antecedentes que permitieran establecer cuáles son los aspectos materiales a reportar a través de:

- Análisis de la estrategia institucional para el año 2026 en general, y período 2014-2018, en particular; las políticas de sostenibilidad del Ejército y la misión y visión institucionales.





- Actualización del mapeo de grupos de interés sobre la base de las experiencias obtenidas en los últimos años de gestión e integración de la responsabilidad social al quehacer institucional.
- Evaluación de las encuestas de percepción pública, los estudios de clima organizacional, los temas que resultaron relevantes para la opinión pública y los medios de comunicación.
- Realización de un benchmark con diversas organizaciones que desarrollan reportes de sostenibilidad.
- Se efectuaron focus groups a lo largo de Chile con diversos estamentos de los integrantes del Ejército (oficiales, cuadro permanente, empleados civiles y soldados de tropa profesional y conscriptos; hombres y mujeres).
- Se realizaron entrevistas a representantes de comunidades locales, parientes de integrantes de la institución, expertos en RS y medioambiente, personal de las FAs y periodistas de medios de comunicación.
- Se realizó un taller de análisis de los asuntos materiales con el Comité de Responsabilidad Social Institucional.

Producto del cruce de la información levantada se logró determinar los principales asuntos materiales que se detallan a continuación sobre la base de los ámbitos de gestión de la Responsabilidad Social Institucional:

Ámbito	Temas o asuntos materiales	Grupos de interés	Capítulo del reporte
Dimensión ética	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño económico • Prácticas de adquisición • Lucha contra la corrupción 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrantes del Ejército • Gobierno y autoridades • Medios de comunicación • Comunidad 	Capítulos I y II
Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Seguridad y salud ocupacional, capacitación y educación, diversidad e igualdad de oportunidades • Igualdad de retribución entre mujeres y hombres • Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales • No discriminación • DD.HH. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrantes del Ejército • Familias del personal • Gobierno y autoridades • Medios de comunicación • Comunidad • ONGs • FAs 	Capítulo III
Relación con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidades locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrantes del Ejército • Gobierno y autoridades • Medios de comunicación • Comunidad • ONGs • FAs 	Capítulo IV
Medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Agua • Biodiversidad • Emisiones • Efluentes y residuos • Cumplimiento regulatorio 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrantes del Ejército • Gobierno y autoridades • Medios de comunicación • Comunidad • ONGs • FAs 	Capítulo V



Anexos

Contenido

- Tabla de indicadores GRI G4
- Contenidos básicos generales
- Contenidos básicos específicos



Tabla de indicadores GRI G4

Contenidos básicos generales

Aspectos: Estrategia y Análisis		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-1: Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.		5
Aspecto: Perfil de la Organización		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-3: Nombre de la organización.		9
G4-4: Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.		12
G4-5: Lugar donde se encuentra la sede de la organización.		13
G4-6: Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.		25
G4-7: Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.		12
G4-8: Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).		13
G4-9: Determine la escala de la organización, indicando: 1. Número de empleados; 2. Número de operaciones; 3. Ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); 4. Capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y 5. Cantidad de productos o servicios que se ofrecen.		17

Aspecto: Perfil de la Organización		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-10: 1. Número de empleados por contrato laboral y sexo. 2. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. 3. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. 4. Tamaño de la plantilla por región y sexo. 5. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. 6. Comuníquese todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	6.4.3 “Trabajo y Relaciones Laborales”	49
G4-11: Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	6.3.10 “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”.	59
G4-12: Describa la cadena de suministro de la organización.		41
G4-13: Comuníquese todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionaria o la cadena de suministro de la organización: 1. Cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones. 2. Cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado). 3. Cambios en la ubicación de proveedores, la estructura de la cadena de suministros o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato.		19
G4-14: Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.		95
G4-15: Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.		114
G4-16: Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: 1. Ostente un cargo en el órgano de gobierno; 2. Participe en proyectos o comités; 3. Realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; 4. Considere que ser miembro es una decisión estratégica. Esta lista incumbe fundamentalmente a las membresías de titularidad de la organización.		114

Aspecto: Aspectos Materiales y Cobertura		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-17: 1. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. 2. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.		117
G4-18: 1. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto. 2. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.		119
G4-19: Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.		121
G4-20: Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.		121
G4-21: Indique la cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.		121
G4-22: Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.		117
G4-23: Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.		117

Aspecto: Participación de los Grupos de Interés		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-24: Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.		117
G4-25: Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.		117
G4-26: Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.		117
G4-27: Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.		91 119

Aspecto: Perfil del Informe		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-28: Período objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).		117
G4-29: Fecha de la última memoria (si procede).		117
G4-30: Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).		117
G4-31: Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.		responsabilidad. social@ejercito.cl
G4-32: 1. Indique qué opción “de conformidad” con la Guía ha elegido la organización. 2. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida. 3. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.		117
G4-33: 1. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. 2. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. 3. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. 4. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.		117

Aspecto: Gobierno		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-34: Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.		16

Aspecto: Ética e Integridad		
Indicador	ISO 26000	Pág.
G4-56: Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.		20

Contenidos básicos específicos

Categoría Económica			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA			33
Desempeño Económico	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.	6.8.1 – 6.8.2 – 6.8.3 – 6.8.7 – 6.8.9	34
	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	6.3.7 - 6.3.10 – 6.4.3 – 6.4.4 – 6.8.1 – 6.8.2	51
	G4-EC7: Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	6.3.9 – 6.8.1 – 6.8.2 – 6.8.7 – 6.8.9	87
	G4-EC8: Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	6.3.9 – 6.6.6 – 6.6.7 – 6.7.8 – 6.8.1 – 6.8.2 – 6.8.5 – 6.8.7 – 6.8.9	87
	G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	6.4.3 – 6.6.6 – 6.8.1 – 6.8.2 – 6.8.7	39

Categoría Medioambiente			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA		6.5.1 – 6.5.2	97

Aspecto: Energía			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Energía	G4-EN3: Consumo energético interno.	6.5.4	98
	G4-EN5: Intensidad energética.	6.5.4	99
	G4-EN6: Reducción del consumo energético.	6.5.4 – 6.5.5	99

Aspecto: Agua			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Agua	G4-EN8: Captación de agua según fuente.	6.5.4	101

Aspecto: Biodiversidad			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Biodiversidad	G4-EN11: Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	6.5.5	102
	G4-EN13: Hábitats protegidos o restaurados.	6.5.5	102
	G4-EN14: Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	6.5.5	103

Aspecto: Efluentes y residuos			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Efluentes y residuos	G4-EN22: Vertimiento total de aguas, su naturaleza y destino.	6.5.3 – 6.5.4	106

Aspecto: Cumplimiento regulatorio			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Cumplimiento regulatorio	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	4.6	107

Aspecto: Mecanismos de reclamación ambiental			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Mecanismos de reclamación ambiental	G4-EN34: Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resultado mediante mecanismos formales de reclamación.	6.3.6	107

Categoría Desempeño Social Subcategoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA			47

Aspecto: Empleo			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-LA2: Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicación significativa de actividad.	6.4.4 – 6.8.7	55

Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA5: Porcentaje de trabajadores que está en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	6.4.6	61
	G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	6.4.6 – 6.8.8	

Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.	6.4.6 – 6.8.8	66
	G4-LA8: Asuntos de salud y seguridad en acuerdos formales con sindicatos.	6.4.6	59

Aspecto: Capacitación y educación			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y formación que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	6.4.7 – 6.8.5	51, 66
	G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	6.4.7	51

Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Diversidad e igualdad de oportunidades	G4-LA12: Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	6.2.3 – 6.3.7 – 6.3.10 – 6.4.3	54

Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	G4-LA13: Relación entre el salario base de los hombres con respecto de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	6.3.7 – 6.3.10 – 6.4.3 – 6.4.4	49

Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA14: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	6.3.5 – 6.4.3 – 6.6.6 – 7.3.1	42

Aspecto: Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	G4-LA16: Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	6.3.6	55

Subcategoría derechos humanos			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA		4.8 – 6.3.1 – 6.3.2	47, 54, 66

Aspecto: Inversión			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
	G4-HR2: Horas de formación de los empleos sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluidos el porcentaje de empleados capacitados.	6.3.5	67

Aspecto: No discriminación			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
No discriminación	G4-HR3: Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	6.3.6 – 6.3.7 – 6.3.10 – 6.4.3	55

Aspecto: Libertad de asociación y negociación colectiva			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Libertad de asociación y negociación colectiva	G4-HR4: Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.3.8 – 6.3.10 – 6.4.5 – 6.6.6	42

Aspecto: Trabajo infantil			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Trabajo infantil	G4-HR5: Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.3.7 – 6.3.10 – 6.6.6 – 6.8.4	42

Aspecto: Trabajo forzoso			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Trabajo forzoso	G4-HR6: Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.3.10 – 6.6.6	42

Aspecto: Medidas de seguridad			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Medidas de seguridad	G4-HR7: Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	6.3.4 – 6.3.5 – 6.6.6	67

Aspecto: Derecho de la población indígena			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Derecho de la población indígena	G4-HR8: Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	6.3.4 – 6.3.6 – 6.3.7 – 6.3.8 – 6.6.7 – 6.8.3	No se han presentado casos.

Aspecto: Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	6.3.3 – 6.3.4 – 6.3.5 – 6.6.6	42

Aspecto: Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	G4-HR12: Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismo formales de reclamación.	6.3.6	55

Subcategoría Sociedad			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
DMA			71

Aspecto: Comunidades locales			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Comunidades locales	G4-SO1: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluación de impactos y participación de la comunidad local.	6.3.9 – 6.5.1 – 6.5.2 – 6.5.3 – 6.8	77, 87

Aspecto: Comunidades locales			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Comunidades locales	G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	6.3.9 – 6.5.3 – 6.8	91

Aspecto: Lucha contra la corrupción			
Aspecto	DMA o Indicadores	ISO 26000	Pág.
Lucha contra la corrupción	G4-SO3: Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	6.6.1 – 6.6.2 – 6.6.3	43
	G4-SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	6.6.1 – 6.6.2 – 6.6.3 – 6.6.6	43
	G4-SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	6.6.1 – 6.6.2 – 6.6.3	43



Es una publicación del Ejército de Chile

Director Responsable
General de División Miguel A. Muñoz Fariás
Jefe del Estado Mayor General del Ejército

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

Coronel Jorge Durand Luna
Jefe de Responsabilidad Social Institucional

General de Brigada (R)
Carlos Mezzano Escanilla

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

Integrantes del Comité de Responsabilidad Social del Ejército

Diseño
Instituto Geográfico Militar

Fotografías
Departamento Comunicacional del Ejército
Responsabilidad Social Institucional

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

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

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

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



responsabilidad.social@ejercito.cl