



MDN. AUD. MIN. (ORD.) N° 10500/79 /2025

- ANT.:**
1. Resolución Exenta N° 1096, que aprueba Estrategia Nacional de Integridad Pública 2023 – 2033, de fecha 04 de diciembre de 2023.
 2. RES CDO CJE COTRAE DEPLANCO C-2 (P) N° 3400/54/3345/ "EXENTA", de fecha 09 de diciembre de 2024, del Ejército de Chile.
 3. Resolución Exenta N° 0290, de fecha 10 de diciembre de 2024, de la Fuerza Aérea de Chile.
 4. Resolución Exenta (P) N° 1395, de fecha 13 de diciembre de 2024, del Estado Mayor Conjunto.
 5. ORD. N° 3400/660/1/ VRS, de fecha 27 de diciembre de 2024, de la Armada de Chile.

MAT.: Remite políticas de integridad de las Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto.

SANTIAGO, **15 ENE 2025**

DE : JEFE DE GABINETE
MINISTRA DE DEFENSA NACIONAL

A : SECRETARIA EJECUTIVA
COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA Y
TRANSPARENCIA

Por medio del presente y en virtud de las medidas comprometidas por el Sector Defensa a partir de Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP), remito para su conocimiento y fines pertinentes políticas de integridad sancionadas del Ejército de Chile, Armada de Chile, Fuerza Aérea de Chile y Estado Mayor Conjunto, lo que permite dar por cumplida la medida relativa a establecer sistemas de integridad en las Fuerzas Armadas y Estado Mayor Conjunto.

Sin otro particular, saluda atentamente,


CLAUDIO PÉREZ ORREGO
JEFE DE GABINETE
MINISTRA DE DEFENSA NACIONAL

Distribución:

1. Destinataria (c/adj).
 2. Gabinete Ministra de Defensa Nacional (c/inf).
 3. Auditoría Ministerial (Archivo).
- 3 Ejs. 1 Hoja



Aprueba la "Política de Integridad del Estado Mayor Conjunto" y dispone su implementación.

RESOLUCIÓN EXENTA (P) N° 1395

SANTIAGO, 13 DIC 2024

RESOLUCIÓN EXENTA DEL JEFE DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO.

VISTO:

1. Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de fecha 17 de noviembre de 2001, que "Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado".
2. Ley N° 19.880, "Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado".
3. Ley N° 20.424 "Estatuto Orgánico del Ministerio de Defensa Nacional", de fecha 4 de febrero de 2010.
4. Orden Ministerial, MDN.EMCO N° 2393, de fecha 9 de diciembre de 2020, que "Dispone Organización y Funcionamiento del Estado Mayor Conjunto".
5. Orden Administrativa (R) N° 9 del JEMCO, de fecha 09 de diciembre de 2020, que "Dispone la Organización y Funcionamiento Interno del EMCO".
6. Estrategia Nacional de Integridad Pública, de fecha diciembre de 2023.
7. Oficio MDN.AUD.MIN. (ORD) N° 6800/183/1, de fecha 26 de enero de 2024, que informa y dispone el cumplimiento a las cuatro medidas comprometidas en el Sector Defensa.
8. Oficio MDN.AUD.MIN. (ORD) N° 6800/183/3, de fecha 7 de mayo de 2024, que dispone informar medidas para la implementación del Sistema de Integridad en las Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto.
9. Oficio EMCO.CONTE. (P) N° 10500/207, de fecha 11 de noviembre de 2024, que dispone medidas para la ejecución del taller de Autoevaluación de la Gestión, Integridad y Lucha contra la Corrupción (AGIL).
10. Informe del Equipo Moderador y Coordinador de la Contraloría General de la República sobre el resultado del taller de Autoevaluación de la Gestión, Integridad y Lucha contra la Corrupción (AGIL) en el Estado Mayor Conjunto, de fecha 3 de diciembre de 2024.

CONSIDERANDO:

1. La implementación de la "Estrategia Nacional de Integridad Pública", señalado en el documento de antecedentes "N° 6", publicada en diciembre del año 2023, y que tiene un enfoque de política pública, orientado a mejorar los estándares de transparencia e integridad del país. Asimismo, fortalecer la confianza en las instituciones, con un enfoque proactivo y sostenible en el combate contra la corrupción, disponiendo un Plan de Acción para su cumplimiento en el corto, mediano y largo plazo.
2. Lo dispuesto por la Ministra de Defensa Nacional, a través de los antecedentes señalados en los numerales "7 y 8", mediante los cuales informa y dispone la implementación en el Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto, de cuatro medidas establecidas en la Estrategia Nacional de Integridad Pública, dentro de las

cuales se encuentra "Establecer sistemas de integridad en las Fuerzas Armadas y el Estado Mayor Conjunto".

3. La ejecución y resultado del Taller de Autoevaluación de la Gestión, Integridad y Lucha contra la Corrupción (AGIL), dirigido por monitoras de la Contraloría General de la República, los días 26 y 27 de noviembre de 2024, en el Estado Mayor Conjunto, conforme a lo señalado en el numeral "N° 10".
4. Con los antecedentes aportados en el informe de resultados, por parte de la Contraloría General de la República y los documentos internos que rigen el funcionamiento de la Organización, se elaboró la "Política y Sistema de Integridad", del Estado Mayor Conjunto, que permiten regular la gestión de la Integridad y dar cumplimiento a las medidas establecidas en el Plan de Acción de la Estrategia Nacional de Integridad Pública para el Sector Defensa.

RESUELVO:

APRUÉBASE e impleméntese la "Política de Integridad del Estado Mayor Conjunto" y su anexo "Sistema de Integridad", mediante el cual se regula la Gestión de Integridad y Lucha contra la Corrupción al interior de la Organización.

ANÓTESE, comuníquese y difúndase a quienes corresponda, para su conocimiento y cumplimiento.



PABLO NIEMANN FIGAR
Vicealmirante
Jefe del Estado Mayor Conjunto

DISTRIBUCIÓN:

1. JEFATURA (AYMIL)
 2. SUBJEMCO
 3. SEGEMCO
 4. DIPERLOG
 5. DID
 6. DOPCON
 7. DIPLANCO
 8. DIPRO
 9. DIREPENCO
 10. DIFEMCO
 11. DAG
 12. DAI
 13. ASJUR
 14. CCN
 15. CCA
 16. CECOPAC
 17. CONGE
 18. CONTE (Archivo).
- 18 Ejs. 3 Hjs.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO

1. Introducción:

a. Objetivo:

La Política de Integridad del Estado Mayor Conjunto del Ministerio de Defensa Nacional, tiene como propósito promover un comportamiento ético y transparente en todas las actividades y decisiones que se deban adoptar, de acuerdo a su misión, tareas y objetivos estratégicos establecidos conforme lo establece la ley. Esta política establece los principios y normas que guiarán la conducta del personal en el ejercicio de sus funciones, garantizando que todos los actos se realicen conforme a los más altos estándares de integridad.

b. Alcance:

Esta política se aplica a todos los integrantes del Estado Mayor Conjunto, incluyendo a los Oficiales, Suboficiales, Gente de Mar, Personal Civil y toda otra persona que se desempeñe en la institución.

2. Principios Generales:

a. Integridad:

La integridad es un valor esencial en todas las actividades que deba ejecutar el Estado Mayor Conjunto. Todos sus integrantes deben actuar con honestidad y transparencia, asegurando que sus acciones reflejen aquellos valores que guían a la institución a la cual sirven, como parte de la administración del Estado.

b. Responsabilidad:

Cada integrante del Estado Mayor Conjunto, es responsable personalmente de sus actos y decisiones. Es fundamental su actuar, conforme lo establece la ley, las normativas internas y los principios éticos de la institución, asumiendo las consecuencias de cualquier incumplimiento.

c. Imparcialidad:

Las decisiones y acciones dentro del Estado Mayor Conjunto deben ser imparciales, basadas en criterios objetivos, y libres de cualquier favoritismo, discriminación o conflicto de interés. Todos sus miembros deben asegurar que su comportamiento sea justo y equitativo en todas las circunstancias.

d. Respeto por los Derechos Humanos:

En todas las operaciones y decisiones, el Estado Mayor Conjunto conforme lo establece la ley, se compromete a respetar los derechos humanos. Esto incluye garantizar el trato digno y respetuoso de todas las personas, tanto dentro como fuera de la institución, y actuar conforme a las obligaciones que establece el ordenamiento jurídico en la materia.

3. Código de Ética:**a. Comportamiento Profesional:**

Se espera que todos los miembros del Estado Mayor Conjunto mantengan un comportamiento profesional en todo momento. Esto incluye el respeto mutuo, la disciplina, el cumplimiento a la probidad administrativa y la dedicación al cumplimiento de las misiones y objetivos de la institución.

b. Confidencialidad:

El personal del Estado Mayor Conjunto tiene acceso a información sensible y confidencial que debe ser protegida. La divulgación no autorizada de dicha información puede poner en riesgo la seguridad nacional y la integridad de las operaciones militares, por lo que se deben seguir estrictamente los protocolos de seguridad, establecidos para su manejo.

c. Conflicto de Intereses:

Los miembros del Estado Mayor Conjunto deben evitar cualquier situación en la que sus intereses personales, financieros o de otra índole puedan entrar en conflicto con sus deberes oficiales. Es obligatorio declarar cualquier posible conflicto de interés y abstenerse de participar en decisiones o acciones donde tal conflicto exista, conforme a la normativa que establece la ley 20.880 que rige la materia.

d. Uso de Recursos Públicos:

Los recursos asignados al Estado Mayor Conjunto, incluidos bienes materiales, instalaciones y fondos, deben ser utilizados exclusivamente para fines institucionales y de acuerdo con la normativa vigente.

4. Cumplimiento y Monitoreo:**a. Comité de Integridad:**

Se constituirá un Comité de Integridad como órgano asesor y de control, encargado de velar por el cumplimiento de esta política. Este comité estará compuesto por representantes de diferentes áreas del Estado Mayor Conjunto y serán responsables de:

- Supervisar la implementación y cumplimiento de la política de integridad.

- Evaluar el ambiente ético de la organización y proponer mejoras.
- Coordinar actividades de capacitación y difusión relacionadas con la integridad.

El Comité de Integridad promoverá espacios de participación activa del personal mediante reuniones periódicas, encuestas internas y canales digitales, donde los integrantes del EMCO puedan expresar sus opiniones, sugerencias y preocupaciones relacionadas con la implementación y cumplimiento de la Política de Integridad. Las propuestas recibidas serán analizadas y consideradas en el desarrollo de mejoras continuas.

b. Control Interno:

El sistema de control interno se basará en el modelo de tres líneas de defensa, diseñado para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y fortalecer la supervisión y gestión de riesgos dentro del EMCO:

- **Primera Línea de Defensa:** Comandos Conjuntos, Direcciones del EMCO y/o áreas operativas, responsables directos de la gestión de riesgos y la implementación de controles internos. Cada unidad debe asegurar el cumplimiento de la política de integridad en sus operaciones diarias.
- **Segunda Línea de Defensa:** Unidad de Control de Gestión (CONGE), quien ejercerá funciones de supervisión y control, como el área de cumplimiento y el funcionamiento del Comité de Integridad, que monitorean y facilitan la aplicación de la política, proporcionando directrices y apoyo en la gestión de riesgos.
- **Tercera Línea de Defensa:** Unidad de Auditoría Interna (CONTE), que evalúa de manera independiente la eficacia del sistema de control interno y la adherencia a la política de integridad. Realizará auditorías periódicas y reportará directamente al Jefe del Estado Mayor Conjunto, al Subjefe del Estado Mayor Conjunto, como además a los comandantes de los Comandos Conjuntos y a los Directores o Jefes de Departamento, cuando corresponda, sobre sus hallazgos.

c. Sugerencias de Fiscalización:

El Estado Mayor Conjunto proporcionará un canal seguro y confidencial para que el personal pueda manifestar cualquier violación a la política de integridad, proponiendo la fiscalización, a través del link de la página de intranet "Sugerencias de Fiscalización Interna", a fin de que las materias sean adecuadamente investigadas de manera imparcial y rigurosa, asegurando la protección del emisor contra todo tipo de represalias.

d. Consecuencias:

El incumplimiento de esta política puede resultar en infracciones de conformidad con la normativa y respectivos reglamentos. Sin perjuicio de lo señalado, cuando el incumplimiento pueda constituir un delito, se efectuarán las denuncias correspondientes, de conformidad con la normativa vigente.

5. Capacitación y Concienciación.**a. Programa de Capacitación:**

Conjuntamente con la ejecución de una inducción inicial para todo el personal que se integre al EMCO, se implementará un programa de capacitación continua para todos los miembros del Estado Mayor Conjunto, enfocado en la ética, probidad, integridad y cumplimiento de esta política. Estas capacitaciones incluirán talleres, seminarios y otros recursos educativos para asegurar que todo el personal esté plenamente informado sobre sus responsabilidades.

El programa de capacitación será de carácter permanente, incluyendo formación específica en áreas como ética organizacional, manejo de conflictos de interés, uso responsable de recursos públicos y derechos humanos. Además, se realizarán actualizaciones periódicas en función de las necesidades detectadas, cambios normativos y retroalimentación del personal.

Como parte del Programa de Capacitación, se implementará un sistema de inducción destinado al personal recién destinado al EMCO. Este sistema incluirá una introducción a la misión, valores y principios de la institución, un resumen de las normativas internas, y talleres sobre la Política de Integridad. La inducción será obligatoria y deberá completarse durante los primeros 30 días de incorporación.

b. Difusión:

La Política de Integridad será difundida ampliamente dentro del EMCO mediante comunicaciones regulares dispuestas por los distintos mandos internos, documentos oficiales y en todas las instancias de formación, para que todos los miembros estén conscientes de sus principios y normas. Para ello, constituye un canal importante de información, la página de intranet del Estado Mayor Conjunto, la cual se encuentra disponible en todos los escritorios de trabajo de los integrantes del EMCO.

La Política de Integridad se difundirá mediante una estrategia multicanal que incluirá entre otras, las siguientes iniciativas:

- Boletines electrónicos regulares enviados a todo el personal.
- Uso de la intranet institucional con accesos intuitivos y material interactivo.

- Instalación de carteleras físicas en puntos clave dentro del EMCO.
- Campañas de comunicación en redes sociales internas y talleres virtuales para reforzar los valores y principios del EMCO.

Asimismo, se informará al personal sobre los riesgos a la integridad como fraude, corrupción, conflictos de interés, discriminación, intimidación y divulgación de información confidencial, entre otros, y las medidas para reducirlos y atenuar su impacto u ocurrencia.

6. Revisión y Actualización

a. Proceso de Revisión:

La Política de Integridad será revisada periódicamente para asegurar su relevancia y efectividad. Esta revisión se realizará al menos una vez al año o cuando surjan circunstancias que lo requieran, como cambios en la legislación o en el entorno institucional.

b. Responsabilidad de Actualización:

El SUBJEMCO, en coordinación con el Comité de Integridad, será responsable de coordinar la revisión y actualización de esta política, en colaboración con las unidades pertinentes.

7. Premio a la Integridad del Estado Mayor Conjunto

a. Objetivo del Premio a la Integridad

El Premio a la Integridad tiene como propósito reconocer y valorar públicamente a aquellos integrantes del Estado Mayor Conjunto (EMCO) que, mediante sus acciones, actitudes y conducta, sean un ejemplo vivo de los valores y principios establecidos en el Código de Ética del EMCO. Este galardón busca incentivar el compromiso con una gestión pública íntegra, promoviendo un ambiente laboral donde la ética sea el pilar fundamental de las relaciones y decisiones.

b. Proceso de Postulación y Elección

• Criterios de Selección:

El premio será otorgado a la persona que, de acuerdo con la opinión de sus superiores y sus pares, haya demostrado de manera constante:

- Compromiso con los principios de probidad, responsabilidad, respeto y transparencia.
- Un actuar ejemplar frente a situaciones éticamente complejas.
- Un aporte significativo a la promoción de una cultura de integridad dentro del EMCO.

- **Postulación:**

Los directores y Comandantes de Comandos Conjuntos del EMCO, nominarán a los candidatos mediante un formulario estandarizado, destacando las razones de su nominación y ejemplos concretos que respalden la propuesta.

- **Evaluación:**

Un comité integrado por representantes de distintas direcciones y áreas del EMCO revisará las postulaciones para garantizar que los nominados cumplen con los criterios establecidos. Posteriormente, se realizará una votación abierta entre los integrantes, en un proceso transparente y anónimo.

c. Entrega del Premio

El Premio a la Integridad será otorgado anualmente en una ceremonia oficial del EMCO, con la participación de autoridades y personal. El galardón incluirá un reconocimiento público, un diploma conmemorativo y, en su caso, un incentivo simbólico previamente definido.

d. Importancia del Premio

Este reconocimiento refuerza el compromiso institucional con los valores éticos y destaca la importancia de construir un entorno laboral basado en la confianza, la transparencia y la excelencia. A su vez, incentiva a todos los integrantes del EMCO a seguir fortaleciendo una cultura organizacional íntegra y coherente con los lineamientos de la Política de Integridad.

e. Difusión y Seguimiento

El EMCO garantizará la difusión de las historias de los premiados a través de medios internos, destacando las buenas prácticas éticas como ejemplos a seguir. Asimismo, se realizará una evaluación anual del impacto del premio, incorporando sugerencias para fortalecer esta iniciativa.

8. Anexos:

Nº 1 Sistema de Integridad del Estado Mayor Conjunto.

Nº 2 Código de Ética del Estado Mayor Conjunto.

Nº 3 Manual para el uso del Canal de Sugerencia de Fiscalización.

SISTEMA DE INTEGRIDAD DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO

1. Introducción.

El Estado Mayor Conjunto (EMCO) es el organismo de trabajo y asesoría permanente del Ministro de Defensa Nacional en materias que tengan relación con la preparación y empleo conjunto de las Fuerzas Armadas, tales como la conducción estratégica en estados de excepción constitucional que afecten la seguridad de la República. Así también, es el encargado de la planificación, coordinación y conducción de operaciones internacionales y actividades de los medios chilenos que participen en misiones de paz y entrenamiento conjunto.

Para el cumplimiento de lo anterior y a fin de coadyuvar al logro de sus objetivos, se ha definido el presente Sistema de Integridad, el cual operacionaliza la Política de Integridad del EMCO, garantizando que todas las acciones y decisiones, se realicen con los más altos estándares de ética, transparencia, responsabilidad y probidad administrativa, desarrollando un conjunto de normas, procedimientos, herramientas e iniciativas destinadas a promover y reforzar la integridad en cada uno de los integrantes del EMCO.

En virtud de ello, el EMCO ha implementado un Sistema de Control Interno Integral, definiendo normas, procesos y estructuras, basado en el modelo de líneas de defensa, con un primer nivel de control jerárquico correspondiente a los Comandos Conjuntos, Direcciones y Departamentos, un segundo nivel de control cimentado en la gestión y riesgos de la organización, y un tercer nivel constituido por las auditorías forenses especializadas, definiendo para ello, la responsabilidad funcional y los niveles de control y auditoría correspondientes a cada uno de los procesos y/o procedimientos de acuerdo a lo siguiente:

- a. **Primer nivel de Control**, responsabilidad de los respectivos Comandantes de los Comandos Conjuntos, Directores y Jefes de Departamentos, cuyos procesos internos contengan puntos de control constantes (día a día) que garanticen el adecuado cumplimiento de sus tareas y determinen responsabilidades específicas en cada una de ellas (listas de chequeo).
- b. **Segundo nivel de Control**, a cargo de la Unidad de Control de Gestión y Riesgos (CONGE), la cual efectuará un monitoreo estandarizado, al cumplimiento de las tareas establecidas para cada proceso, de acuerdo a los principales objetivos definidos por el Jefe del Estado Mayor Conjunto.
- c. **Tercer nivel Auditoría**, función independiente y objetiva a cargo de la Unidad de Contraloría Interna, la cual, a través del Plan Anual de Auditorías, permite el aseguramiento de las tareas de acuerdo a la normativa existente.

2. Objetivos.

- Promover una cultura de integridad y ética en todas las operaciones y decisiones del EMCO.
- Prevenir y detectar actos de corrupción, conflictos de intereses y conductas contrarias a la normativa vigente.
- Asegurar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normativas militares y civiles aplicables al EMCO.
- Fomentar la responsabilidad y rendición de cuentas en todos los niveles jerárquicos del EMCO.

3. Ámbito de Aplicación.

- Todo el personal militar y civil del EMCO, sin importar su grado jerárquico o función.
- Contratistas, proveedores y cualquier otra entidad que interactúe con el EMCO.
- Colaboradores y consultores externos involucrados en operaciones o proyectos del EMCO.

4. Estructura del Sistema de Integridad.**4.1. Comité de Integridad.****➤ Composición:**

El Comité de Integridad es el órgano de carácter propositivo y consultivo que representa los intereses de la institución, incentivando la participación y el compromiso con el EMCO y robusteciendo confianzas en las relaciones internas, con el fin de alcanzar altos estándares éticos.

➤ Estará integrado por:

- Coordinador de Integridad (SUBJEMCO).
- Oficiales de Cumplimiento (designado por Direcciones).
- Asesores técnicos (Jurídico, Gestión, Personal, Comunicacional).
- Jefe Unidad de Auditoría Interna (cuando sea requerido).

➤ Responsabilidades:

- Proponer al JEMCO programas para impulsar e incentivar el cumplimiento a las materias de probidad y ética, generando instancias de interacción y participación.
- Supervisar la implementación y efectividad del Sistema de Integridad.
- Aprobar políticas y procedimientos en materia de integridad.
- Desarrollar y coordinar programas de formación en ética y transparencia para el personal del EMCO.
- Monitorear el cumplimiento del Sistema de Integridad y recomendar mejoras.

4.2. Coordinador de Integridad (SUBJEMCO).

Responsable operativo de la correcta implementación y funcionamiento del Sistema de Integridad, le corresponderá la coordinación de las actividades del Comité de Integridad y los Oficiales de Cumplimiento. Será el encargado de crear estrategias de gestión que permitan fortalecer una cultura organizacional con altos estándares éticos, advertir riesgos y generar campañas de difusión e iniciativas de capacitación en materia de integridad previniendo el daño a la organización y la posterior sanción a los integrantes del EMCO.

➤ **Responsabilidades:**

- Implementar acciones que fomenten las mejores prácticas y actualice el código de ética, incentivando el criterio ético en los funcionarios/as del EMCO.
- Coordinar la ejecución de los programas necesarios para difundir e instruir a los integrantes del EMCO en la estructura de integridad, con foco en el uso adecuado de los canales de comunicación y consulta ética.
- Velar por el eficiente funcionamiento del canal de sugerencia de fiscalización y consulta organizacional, garantizando su confidencialidad.
- Reportar tanto al jefe del Estado Mayor Conjunto como al comité de integridad el desarrollo y los indicadores de seguimiento, identificando los avances realizados en estas materias y generando credibilidad y confianza institucional.
- Difundir el código de ética actualizado y materias afines, en la página web interna del EMCO o los medios de los que disponga el servicio para comunicarse con sus funcionarios.

4.3. Oficiales de Cumplimiento

➤ **Designación:**

Cada dirección del EMCO contará con un Oficial de Cumplimiento que reportará directamente al Comité de Integridad.

➤ **Responsabilidades:**

- Asegurar que las políticas de integridad sean conocidas y aplicadas en su área de responsabilidad.
- Servir como punto de contacto para atender consultas relacionadas con temas de integridad.
- Coordinar acciones correctivas en caso de detectar incumplimientos.

4.4. Asesores Técnicos:

La función de asesoría técnica se constituye como apoyo experto para el Jefe del Estado Mayor Conjunto en la toma de decisiones y considera las siguientes jefaturas:

- Jefatura del área Jurídica.
- Jefatura del área de Control de Gestión.
- Jefatura de Departamento de Personal.
- Asesor Comunicacional (eventual).

➤ **Responsabilidades:**

- Informar y asesorar al Jefe del Estado Mayor Conjunto en materias de legalidad, políticas internas y jurisprudencia del ámbito ético, fortaleciendo la toma de decisiones.
- Poner a disposición del servicio criterios y soluciones alternativas para la toma de decisiones eficiente y ecuánime, en el ámbito de su competencia.
- Participar en los proyectos y programas relacionados a buenas prácticas éticas de la organización.

5. Políticas y Procedimientos

5.1. Código de Ética.

- **Contenido:** El Código de Ética del EMCO establece las normas de comportamiento esperadas de todo el personal, incluyendo la obediencia a la ley, la honestidad, la lealtad institucional y el respeto de la reglamentación de las FF.AA.
- **Divulgación:** Todo el personal del EMCO debe tomar conocimiento bajo firma del Código de Ética al asumir sus funciones, lo que requiere de una renovación periódica cada dos años con este compromiso.

5.2. Prevención de Conflictos de Intereses.

- **Declaración:** Toda persona del EMCO que participe en procesos de toma de decisiones y cuyas funciones puedan verse influenciadas por intereses personales, financieros o profesionales puedan influir en sus decisiones o comprometer la imparcialidad de su rol, deberá informar oportunamente a fin de evitar un posible conflicto de interés, lo que garantizará la imparcialidad y transparencia en el cumplimiento de sus funciones.
- **Resolución:** Los conflictos de interés serán revisados y gestionados por el Comité de Integridad, que tomará las medidas necesarias para evitar cualquier afectación a la imparcialidad y objetividad en las decisiones.

5.3. Gestión de Riesgos de Integridad.

- **Identificación de Riesgos:** La unidad de Control de Gestión (CONGE) llevará a cabo una evaluación periódica de riesgos, enfocándose en áreas críticas como adquisiciones, contratación de personal, y manejo de información clasificada.
- **Medidas de Mitigación:** Se implementarán procedimientos específicos y controles internos para mitigar los riesgos identificados, con un Plan de monitoreo continuo por parte de la CONGE, en coordinación con los Oficiales de Cumplimiento.

5.4. Procedimiento de Denuncias

- **Conducto Regular:** El personal es libre de expresar a sus superiores directos, toda acción que estime afecta el Código de Ética del EMCO, será entonces la cadena de mando la encargada de analizar y transmitir

las inquietudes u observaciones de acuerdo a como estas afectan a cada nivel de la organización, pudiendo llegar incluso al más alto nivel jerárquico del EMCO, donde se podrá resolver o bien remitir al Comité de Integridad, sin que ello implique acción alguna por parte de la o las personas o entidad denunciada.

- **Contraloría General de la República:** Por otra parte, frente a irregularidades en instituciones o servicios públicos, la CGR ha habilitado en su página web, un canal de denuncias con identidad y protección del denunciante (www.contraloria.cl, atención ciudadana, servicios CGR en línea, denuncie en línea), cuyo procedimiento se describe al ingreso con clave única del denunciante.

5.5. Sugerencias de Fiscalización:

- **Canal de Sugerencia de Fiscalización:** Complementariamente se ha habilitado un canal para Sugerencias de Fiscalización de carácter confidencial, accesible para todo el personal interno, cuya finalidad de implementación es acoger, centralizar y canalizar las sugerencias de fiscalización en el Estado Mayor Conjunto, además de establecer las líneas de comunicación para la prevención y detección de posibles irregularidades, con la opción de presentar sugerencias e interactuar de forma anónima.

Corresponde al medio de búsqueda del Sistema de Integridad de los servicios públicos, su nominación fue modificada para evitar interferencias jurídicas con la nueva ley 21.480 (protección denunciante), permitiendo anticipar hechos y disuadir la intención de cometer actos de corrupción.

- **Investigación:** Todas las sugerencias de fiscalización serán analizadas de acuerdo a lo dispuesto en el “Manual de uso del canal de sugerencias de fiscalización en el EMCO” y puestas en conocimiento del Comité de Integridad, el cual dispondrá las medidas o investigación necesarias para confirmar o descartar los hechos, con la participación de los Oficiales de Cumplimiento cuando sea necesario.
- **Protección al sugerente:** Información podrá ser anónima con seguimiento, estableciendo medidas para proteger a los sugerentes contra cualquier tipo de represalia.
- **Unidad de Análisis Financiero:** su implementación en el Estado Mayor Conjunto, permite a través del “Manual de Prevención de Lavado de Activos (LA), Financiamiento del Terrorismo (FT) y Delitos Funcionarios (DF)”, aprobado mediante la Resolución Exenta (P) N° 129, de fecha 20 de enero de 2020, que el personal del Estado Mayor Conjunto se informe detalladamente, en relación a la implementación y reporte preventivo contra los delitos allí señalados, y cumplir con sus obligaciones sosteniendo en todo momento la probidad, buenas prácticas y transparencia en sus funciones.

El principal objetivo del “Manual” señalado precedentemente es disponer de un procedimiento que permita organizar, identificar, evaluar y reportar a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) las sospechas de LA,

FT y DF, conforme lo establece el Sistema Nacional de Prevención, en sus fases de Prevención y Detección de Operaciones sospechosas.

5.6. Formación y Sensibilización.

- **Programas de Capacitación:** Se desarrollarán programas de formación continua en temas de ética, cumplimiento normativo y prevención de la corrupción, dirigidos a todo el personal del EMCO.
- **Campañas de Sensibilización:** Se llevarán a cabo campañas de sensibilización periódicas para reforzar la importancia de la integridad y la ética en la institución, utilizando medios internos como el intranet y boletines informativos internos.

6. Mecanismos de Monitoreo y Control.

6.1. Auditorías Internas

- **Frecuencia:** Se realizarán auditorías internas anuales para evaluar el cumplimiento del Sistema de Integridad, con reportes directos al Comité de Integridad.
- **Alcance:** Las auditorías incluirán revisiones de procesos administrativos, financieros y operativos, así como la evaluación de los conocimientos del personal en la implementación de las Políticas de Integridad.

6.2. Informes de Cumplimiento

- **Periodicidad:** Los Oficiales de Cumplimiento deberán presentar informes trimestrales al Comité de Integridad, detallando el estado de cumplimiento en sus respectivas áreas y reportando cualquier incidente relevante.
- **Contenido:** Los informes incluirán estadísticas de denuncias, resultados de las auditorías, y recomendaciones para mejoras en el Sistema de Integridad.

6.3. Evaluación y Mejora Continua

- **Revisión:** El Sistema de Integridad será revisado cada dos años por el Comité de Integridad para asegurar su efectividad y adecuación a las necesidades de cambio interna o aquellas externas que afecten a la institución.
- **Mejoras:** Se implementarán mejoras continuas basadas en los hallazgos de las auditorías, investigaciones de denuncias, y cambios normativos o en la estructura del EMCO.

7. Cumplimiento Normativo.

- **Incumplimiento:** El incumplimiento de las políticas de integridad será analizado por el Comité de Integridad, el cual evaluará las circunstancias del caso y determinará las medidas correctivas necesarias. Dichas medidas podrán incluir la revisión y ajuste de las políticas o procedimientos existentes, así como la implementación de acciones orientadas a reforzar la

comunicación, formación y compromiso del personal con el modelo de integridad establecido en el Estado Mayor Conjunto (EMCO).

8. Difusión y Comunicación.

- **Estrategias de Difusión:** El Sistema de Integridad se comunicará a todo el personal del EMCO a través de circulares, reuniones informativas y la página de intranet institucional.
- **Medios de Comunicación:** Se utilizarán diversos medios, incluyendo correos electrónicos, boletines y presentaciones en reuniones, para mantener informado al personal sobre actualizaciones, casos de estudio y buenas prácticas de integridad.

9. Revisión y Actualización del Sistema

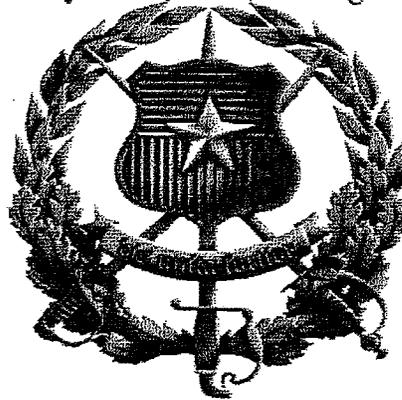
- **Periodicidad de la Revisión:** El Sistema de Integridad será revisado cada dos años o cuando las circunstancias lo requieran, para asegurar que siga siendo pertinente y efectivo.
- **Proceso de Actualización:** Las actualizaciones serán realizadas por el Comité de Integridad y deberán ser aprobadas por la autoridad máxima del EMCO.

10. Terminología Asociada (problemas recurrentes)

- **Faltas a la Probidad:** Es la falta o ausencia de honradez, integridad y rectitud en el actuar en el desempeño de sus funciones.
- **Uso indebido de Información:** Es el empleo de información, a la cual ha accedido en virtud de su cargo o funciones, con el propósito de obtener beneficios personales o para dañar o influenciar a otro.
- **Fraude:** Acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud. Es el engaño económico con la intención de conseguir un beneficio y con el cual alguien queda perjudicado.
- **Cohecho:** Delito que implica la entrega de un soborno para corromper a alguien y obtener un favor de su parte. En el ámbito del derecho, es un delito que consiste en sobornar a una autoridad o funcionario público mediante el ofrecimiento de una dádiva a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo.
- **Adulteración de Documentos:** Presentar o utilizar documentación o información falsa con el propósito de lograr un beneficio o ventaja es considerada un acto de corrupción, así como utilizar información que no está a disposición del público para crear una oportunidad de negocio o beneficio personal.
- **Conflictos de interés:** son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

- **Apropiación o uso indebido de fondos:** Se trata del desfalco, la apropiación indebida u otras formas de desviación en beneficio propio o de terceros u otras entidades, de bienes, fondos o títulos públicos o privados o cualquier otra cosa de valor que se hayan confiado al funcionario en virtud de su cargo.
- **Debilidades asociadas al control de inventarios:** Es la falta u omisión de las medidas de control interno para alterar los estados de inventarios con el propósito de ocultar negligencia u acciones premeditadas destinadas a obtener provecho personal.

ESTADO MAYOR CONJUNTO



CHILE

CÓDIGO DE ÉTICA
DEL
ESTADO MAYOR CONJUNTO

2023

[Small handwritten mark]

CONTENIDO

Nº DE ORDEN	MATERIA	PÁGINA
1	PRESENTACIÓN	3
2	INTRODUCCIÓN	3
3	MISIÓN	3
4	PRINCIPIOS	3
5	VALORES	4
6	COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN CON LOS FUNCIONARIOS	5
7	COMPROMISO DE LOS FUNCIONARIOS CON LA INSTITUCIÓN	5
8	COMPROMISO CON INSTITUCIONES O PERSONAS QUE SE RELACIONAN CON EL EMCO.	6
9	COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	6
10	PROCEDIMIENTO PARA USO DEL CANAL DE FISCALIZACIÓN INTERNO	7
11	SANCIONES	7
12	GLOSARIO	7

1. PRESENTACIÓN:

El presente Código de Ética tiene por objeto dar a conocer los principios y valores del Estado Mayor Conjunto, representados por la impronta de la Disciplina, el Respeto, el Trabajo en Equipo, la Colaboración, la Excelencia, la Probidad y la Transparencia, como guía orientadora del quehacer del Estado Mayor Conjunto.

El actuar ético no solo se garantiza a través de la publicación del presente Código de Ética, se requiere para tal fin, un compromiso por parte de los integrantes del EMCO y particularmente un proceso de mejora continua que actualice los procedimientos de acuerdo a los estándares exigidos para la administración pública y para las Instituciones de las FF.AA. del país.

Los contenidos del presente Código, buscan plasmar todas aquellas virtudes que se espera de los integrantes del EMCO, reflejo de la sinergia que da el trabajo conjunto entre las FF.AA. y apoyo del personal civil de esta organización, cuyo fruto será un trabajo de excelencia, fortalecido por las buenas prácticas, la transparencia y la probidad en el quehacer habitual de sus integrantes.

2. INTRODUCCIÓN:

El Código de Ética tiene como objetivo informar y poner en práctica los estándares éticos y valóricos que guían y orientan la cultura, la misión y los objetivos estratégicos del Estado Mayor Conjunto.

No obstante, que cada institución de la Defensa Nacional posee sus propios Códigos Éticos, los cuales deben ser cumplidos a cabalidad por el personal que se encuentra destinado en la organización, el presente instrumento busca complementar y ajustar al quehacer propio del Estado Mayor Conjunto las conductas, comportamiento y principios de todos sus integrantes, a través de un documento único y centralizado, que permitan una sana convivencia entre personal civil y militar, un buen clima laboral, una promoción de la integridad y una guía, respecto de los derechos y obligaciones comunes dentro de la organización.

3. MISIÓN:

La gestión del Estado Mayor Conjunto, se basa en los lineamientos estipulados en su Misión Institucional, a saber:

“El Estado Mayor Conjunto (EMCO) constituye un organismo para el trabajo y asesoría permanente del Ministro/a de Defensa Nacional, en materias que tengan relación con la preparación y el empleo conjunto de las Fuerzas Armadas, tales como la Conducción Estratégica en estados de excepción constitucional, guerra externa, o crisis internacional que afecten la seguridad de la República”.

4. PRINCIPIOS:

Si bien muchos de los principios son de carácter universal, el EMCO enfatiza en aquellos propios del trabajo en equipo y el cumplimiento del deber, tarea fundamental para el cumplimiento de sus delicadas funciones vinculadas a la Seguridad Nacional, tales como:

- a. **Respeto:** Es el principio básico de toda relación humana, de éste emanan la tolerancia, la convivencia armónica y el equilibrio social dentro de una organización, lo que implica reconocer en sí mismo y en los demás, los derechos y las obligaciones.

- b. **Justicia:** Principio que busca dar a cada quien lo que le corresponde en mérito a su contribución al bien común y de la institución.
- c. **Responsabilidad:** Corresponde al cumplimiento adecuado de las tareas y obligaciones que le son encomendadas, el cual se nutre de la puntualidad, prevención y preparación de labores, la diligencia frente a desafíos, el compromiso, la proactividad y la excelencia en el cumplimiento de las obligaciones.
- d. **Honestidad:** Toda aquella persona franca cuya integridad es creíble, quien no toma ventajas injustamente. La honestidad es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo.
- e. **Patriotismo:** Adhesión que vincula a las personas a los valores patrios, a su cultura, su historia y sus ciudadanos, es el profundo afecto por un bien común, el cual conlleva a la necesidad de defender y custodiar sus intereses.

5. VALORES:

En nuestra calidad de servidores públicos, es responsabilidad de cada uno de los integrantes del EMCO conocer y respetar los valores inherentes a la Defensa Nacional, como también a aquellos valores propios de la administración pública, entre los que se destacan:

- a. **La Excelencia:** Promover un desempeño ejemplar en las tareas asignadas, comprometiendo el mejor esfuerzo en el logro de la eficacia, la eficiencia, la discreción, la transparencia, la probidad, la responsabilidad y el respeto al medio ambiente, todo lo cual permite cumplir eficientemente las necesidades del EMCO.
- b. **Probidad:** En el ejercicio de la función pública, es propio demostrar un actuar honesto e íntegro, demostrando permanentemente una conducta laboral correcta e intachable, con amplio apego a la normativa vigente y basada en los valores de la honestidad, integridad y lealtad que caracterizan a las FF.AA. del país, entendiendo así mismo, que los actos administrativos que emanan del Servicio, deben dar fiel cumplimiento a la normativa legal y administrativa vigente.
- c. **Transparencia:** El accionar de cada uno de los integrantes del EMCO, debe ser reflejo de una actitud madura y profesional, la cual es descrita en cada uno de los perfiles de cargo de los componentes del EMCO, funciones cumplidas a través de la administración de información oportuna, clara y confiable, manteniendo los protocolos de seguridad y reserva propios de una organización altamente sensible para la seguridad nacional.
- d. **Compromiso:** Promocionar permanentemente la identificación del personal con la misión, valores y objetivos estratégicos institucionales, así como fomentar el desarrollo del desempeño laboral, tanto individual como colectivo (trabajo en equipo), orientado hacia el logro de dichos objetivos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y preservando sus oportunidades de desarrollo, haciendo uso de herramientas como notas de mérito, oportunidades de capacitación en temas pertinentes y también en mejoras salariales en cuanto exista una política que lo regule, evitando decisiones arbitrarias.
- e. **Confianza:** Es propio procurar lograr un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada integrante del EMCO, cumpla colaborativamente con sus tareas en un ambiente de respeto y cordialidad con sus superiores, pares y subalternos.

6. COMPROMISO DE LA INSTITUCION CON LOS FUNCIONARIOS:

La promoción de relaciones de respeto mutuo entre los integrantes del EMCO, busca alcanzar la dignidad de manera recíproca, incentivando un ambiente laboral saludable, de trato igualitario y respeto a la jerarquía existente al interior de las FF.AA. que lo componen.

Este tipo de valores, se hace extensible a todas las personas que se relacionan de una u otra forma con el EMCO, independiente de su condición.

Igualmente, el EMCO promueve un ambiente laboral transparente e íntegro, donde impere un trato digno, igualitario, exento de acoso sexual o laboral y sin prejuicios de ningún tipo, donde se valore la calidad del trabajo.

a. Reconocimiento del buen desempeño del personal.

El EMCO promueve a través de distintas instancias, el reconocimiento al esfuerzo y la calidad del trabajo llevado a cabo por sus integrantes, lo cual es destacado de acuerdo a los procedimientos propios de cada institución y a los correspondientes incentivos determinados para su planta, lo cual contribuye al crecimiento profesional y a la adecuada administración de Justicia.

b. Clima laboral colaborativo, dialogante y en equipo.

Nuestra política promueve tanto el conocimiento como la experiencia, por ello es que, la designación de los diferentes cargos corresponde a profesionales con amplia experiencia o trayectoria, la gran mayoría provenientes de instituciones de las Fuerzas Armadas, en las cuales han cumplido distintas responsabilidades de mando o técnicas, lo cual contribuye a un liderazgo proactivo, entusiasta y profesional, promoviendo así un clima de convivencia dialogante y de trabajo en equipo.

c. Comunicaciones internas transparentes.

El EMCO promueve el uso de canales de comunicación formales y transparentes, principalmente a través del Conducto Regular imperante en las FF.AA., procedimiento que incluye al personal civil que labora en la organización, no obstante, y en forma paralela, cuenta con un Canal de Fiscalización Interno para efecto de faltas a la probidad que hagan necesario su empleo, especialmente cuando se afecte a los objetivos de la Institución y las tareas asignadas.

7. COMPROMISO DE LOS FUNCIONARIOS CON LA INSTITUCIÓN:

a. Uso de bienes institucionales.

Serán utilizados de acuerdo a su naturaleza de bienes públicos y de acuerdo a los protocolos técnicos asignados a cada uno de ellos, por lo que se espera un uso racional y adecuado de ellos, tratando de maximizar la eficiencia y eficacia de nuestra función pública, prescindiendo el uso en beneficio propio o de terceros, instalando medidas tendientes a su cuidado, mantención y custodia, según corresponda (teléfonos, fotocopiadoras, insumos, etc).

b. Uso adecuado del tiempo laboral.

Se evitará ocupar parte de la jornada laboral en actividades de índole particular, tales como negocios, compras o estudios personales. Excepto aquellas situaciones previamente convenidas y/o autorizadas, como las atenciones médicas de urgencia o un trámite impostergable.

c. Conflictos de intereses.

Como funcionarios públicos, corresponde evitar cualquier situación en que se comprometa la imagen institucional del EMCO, ya sea directa o indirectamente, así como también aquellas situaciones que impliquen la posibilidad de beneficiar a un tercero en desmedro del interés público, como asesorías, negociaciones u otras acciones que puedan constituir un trato preferencial real o aparente, particularmente cuando la relación con la contraparte haga presumir falta de probidad, independencia o imparcialidad.

d. Correcto uso de la información reservada.

En pleno conocimiento de la normativa legal respectiva y dadas las características del EMCO, debemos garantizar el adecuado uso de la información confidencial, la cual es propia del campo de competencias de nuestra institución, la cual no será utilizada para fines personales ni para beneficio de terceros, guardando absoluta reserva de la información confidencial que nos sea asignada para el desarrollo de nuestras actividades.

e. Participación en actividades u opiniones políticas.

Fieles a la condición no deliberante de las FF.AA., el EMCO fortalece su imagen proba, transparente e imparcial frente a las actividades políticas, electorales o proselitistas con las cuales se relaciona en sus actividades profesionales, haciendo abstracción de toda opinión que propenda a emitir juicios de este tipo, menos aún al uso de recursos públicos para estos fines.

8. COMPROMISO CON INSTITUCIONES O PERSONAS QUE SE RELACIONAN CON EL EMCO:

- a. El cohecho, en cualquiera de sus formas, son acciones contrarias al actuar del EMCO. Para ello su personal está sometido a estrictos controles de seguridad, por lo que su imagen debe ser catalogada como intachable, circunstancia que obliga a rechazar todo tipo de influencias ya sean directas o a través de regalos, invitaciones, favores o beneficios de cualquier tipo en el desarrollo de sus funciones.
- b. El EMCO promueve la transparencia y la Probidad en sus integrantes, quienes deben estar conscientes de la delicada función que colectiva e individualmente se desarrolla en la institución, razón por la cual se objeta cualquier acción tendiente a evadir voluntariamente o no, cualquier normativa que permita obtener indebidamente alguna ventaja en derechos o beneficio económico alguno para sus integrantes.

9. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE:

El personal integrante del EMCO se compromete a respetar y cuidar el medioambiente, a través de acciones concretas que permitan el ahorro de energía, el recurso hídrico y el manejo responsable de los residuos; promoviendo el uso controlado de papel y potenciando la tramitación documental a través del uso intensivo de sistemas informáticos.

En materia de reciclaje, tanto el papel residual como aquellos elementos reciclables, son destinados a contenedores clasificados para recolectar los desechos y hacer la separación requerida para poder reciclar, esto es: papeles, cartón, envases plásticos, pilas, latas, vidrios, aceites, velando para que estos sean lo menos dañinos para el medioambiente.

10. PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL CANAL DE SUGERENCIAS DE FISCALIZACIÓN INTERNO

El EMCO está conformado por personal mayoritariamente proveniente de las FF.AA., condición que permite a través del debido conducto regular, hacer presente aquellas inquietudes que surjan, no obstante cuenta con un Canal de Sugerencias de Fiscalización Interno por intermedio del cual, cada integrante puede poner en conocimiento de las autoridades pertinentes, toda mala práctica y/o conducta que se estime incorrecta y que esté en conflicto con los valores y compromisos consignados en el presente código, ello con el fin de que se investigue y se adopten las medidas pertinentes de cada caso en particular.

No obstante, se insta al personal a emplear como primera instancia, el conducto regular de la cadena de mando interna del EMCO. Si por alguna razón, el funcionario considera que requiere mayor confidencialidad o protección, se recomienda acudir al oficial de mayor jerarquía de su dirección o bien directamente al Secretario General.

En la eventualidad de que los hechos constituyan una falta al principio de probidad administrativa, la información podrá ser derivada directamente ante la propia jefatura o bien podrá entregar los antecedentes a través del Canal de Sugerencias de Fiscalización Interno, cuyo Oficial de Cumplimiento adoptará las medidas administrativas necesarias, previa investigación, garantizando la protección de la identidad del funcionario/a que aporte los antecedentes iniciales.

11. SANCIONES

Las conductas y actuaciones que deben regir a los funcionarios de las FF.AA., están contenidas en el Reglamento de Disciplina correspondiente y para el personal civil de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Administrativo.

Cabe consignar que, una vez comprobada la responsabilidad administrativa de un funcionario civil, las medidas disciplinarias que proceden son la censura, multa, suspensión temporal del empleo de treinta días a tres meses y la destitución, según sea la gravedad del hecho, todo lo cual quedará consignado en la hoja de vida funcionaria. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil o penal que le corresponda.

12. GLOSARIO (*Definiciones del Servicio Civil*):

Acoso Laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, creando con ello condiciones laborales degradantes u hostiles, y que tenga como resultado para él los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, poniendo en riesgo además el desempeño laboral de la víctima.

Acoso Sexual: cuando una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo o causen un menoscabo en su integridad o en su vida privada, sin importar su procedencia (ascendente, descendente u horizontal).

Cohecho/Soborno: Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario (a) ejecute, omita o infrinja sus deberes públicos, o bien ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio

indebido (funcionario público = cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica = soborno).

Conflicto de interés: situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas.

Corrupción: El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.

Discriminación: son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.

Ética: la correcta actuación vinculada a la moral y que establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión.

Inclusión: políticas y directrices al interior de un Servicio que buscan un adecuado equilibrio entre los aspectos sociales, económicos y ambientales, para otorgar igualdad de acceso, participación y oportunidades a aquellas personas que presentan alguna característica de desventaja, buscando atenuar las barreras que por diversas circunstancias le impiden estar en una condición de igualdad material frente a quienes no presentan una situación desaventajada y que desean incorporarse o mantenerse en la Institución.

Probidad: el ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honrada, observando una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal del cargo, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito.

Tráfico de Influencias: cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

Transparencia: Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas, con excepción de aquellas materias de carácter reservado.

Uso de la información reservada: toda la información de carácter reservada no se debe comentar, divulgar, ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), particularmente aquella referida a datos personales, sumarios o información clasificada de las FF.AA., de acuerdo a lo estipulado en la Ley 19.628 y la Ley 19.974.



RODRIGO CARRASCO GUZMÁN
CONTADOR EN JEFE

MANUAL DE USO DEL CANAL DE SUGERENCIAS DE FISCALIZACIÓN EN EL EMCO

A. Referencias.

1. Estrategia Nacional Anticorrupción de la Contraloría General de la República, de octubre 2021.
2. Resolución exenta (P) JEMCO N° 465, de fecha 19 de abril de 2022, que dispone implementar un “Sistema de Control Interno” en el EMCO.
3. Resolución exenta (P) JEMCO N° 120, de fecha 27 de enero de 2023, que dispone implementar “Canal de Sugerencias de Fiscalización” en el EMCO.

B. Antecedentes.

Esta herramienta digital, ha sido creada para establecer procedimientos que faciliten y promuevan la sugerencia de fiscalización sobre hechos que puedan afectar la probidad, transparencia, buen uso de los recursos públicos y el ambiente laboral en el Estado Mayor Conjunto. Asimismo, asegura y protege la identidad, confiabilidad y los intereses de los usuarios al interior del EMCO, así como también, el tratamiento que se puede dar a los antecedentes que se aporten, siendo una herramienta de recolección de información que permita disponer aquellas medidas administrativas y de mejora para el cumplimiento de los objetivos y tareas de la Organización.

Como se señaló, este canal de sugerencias busca establecer los procedimientos y medidas para facilitar y fomentar la transparencia frente a posibles faltas a la probidad, reglamentación, leyes vigentes u otras disposiciones existentes, permitiendo que el personal cuente con un canal para comunicarlos de forma segura.

Las sugerencias de fiscalización internas del EMCO, representan uno de los insumos más importantes en una política de integridad corporativa, pues son el medio por el cual se podrán generar líneas de investigación y áreas de oportunidad para que el EMCO de forma proactiva, pueda disuadir y mitigar los eventuales riesgos de integridad en su personal, fortaleciendo la comunicación y la confianza en la planta del EMCO, y la imagen frente a las entidades externas que operan con él.

Para la aplicación del presente manual, será requisito que todo el personal del EMCO tenga conocimiento del “Reglamento de Disciplina aplicado en las respectivas instituciones de las FF.AA., lo contemplado en la Ley N° 18.884 “Estatuto Administrativo” y el Código de Ética para los Funcionarios Públicos que conformarán la Planta del EMCO, conjuntamente con la misión, visión y valores propios de la Organización, con la finalidad de conocer las políticas internas que les permitan distinguir los comportamientos no íntegros e incongruentes con lo determinado en dichos principios.

El Código de Ética es la guía para el actuar dentro del EMCO, no cumplir con lo estipulado generará riesgos de faltas administrativas o a la probidad, para cuyo efecto es fundamental la colaboración de sus integrantes en sugerir responsablemente, con el máximo de antecedentes comprobatorios, cualquier acto que amerite una posible fiscalización, debiendo estar familiarizados con el funcionamiento de los

procedimientos de sugerencia, así como también, con el detalle de los procesos relacionados a la prevención y control del cumplimiento de su política de integridad.

Para dicho propósito, la presente herramienta deberá garantizar la imparcialidad en la recepción de “Sugerencias de Fiscalización” y al mismo tiempo, verificar el correcto funcionamiento de los canales de información, de forma constante y periódica, fomentando la cultura de la confianza y confidencialidad, evitando que el empleo del presente instrumento sea utilizado con propósitos ajenos a su intención y/o actos de mala fe que resulten falsos.

C. **Objetivo.**

Contar con un instructivo que facilite y aclare a la persona que efectuará la “Sugerencia de Fiscalización”, el procedimiento inicial y el proceso de investigación posterior, ante un determinado caso que sea levantado a través de este sistema interno del EMCO.

Lo anterior, permitirá disuadir y reducir el riesgo de malas prácticas, sean estas intencionales o involuntarias, permitiendo aplicar protocolos o procedimientos para generar una mejora continua en el funcionamiento interno del EMCO.

D. **Alcance.**

Todo el personal integrante del EMCO, que tenga conocimiento de la transgresión de los valores y principios propios del Código de Ética y de los procedimientos internos que rigen para el buen funcionamiento de la Organización o bien, toda situación que pudiera afectar la integridad personal y la reputación del Estado Mayor Conjunto, sin perjuicio de la obligación de informar, por el debido conducto regular, las situaciones que afecten una falta administrativa o delito.

E. **Definiciones Generales.**

A continuación, se presentan algunas definiciones de los términos relacionados con el presente instructivo:

1. **Canal de Sugerencias de Fiscalización:** Canal o medio por el cual, toda persona integrante del EMCO, puede realizar una “Sugerencia de Fiscalización”, con el fin de poner en conocimiento a las autoridades jerárquicas, las irregularidades que se puedan detectar, de manera de iniciar un proceso de investigación y proponer las medidas que correspondan al Jefe del Estado Mayor Conjunto.
2. **Persona involucrada:** Persona (s) quien (es) realiza (n) la acción de transgredir los valores propios del EMCO (Código de Ética) o cometer cualquier incumplimiento de la normativa y procedimientos internos, y/o la legalidad vigente.
3. **Usuario (a):** Persona que realiza la “Sugerencia de Fiscalización” a través del sistema Intranet del EMCO.
4. **Código de seguimiento:** Código alfanumérico que se asigna al momento de ingresar una sugerencia. Mediante este código, el usuario puede realizar el seguimiento del estado de la sugerencia; realizar las aclaraciones cuando le sean solicitadas; y conocer la resolución adoptada en cada caso.
5. **Oficial de Cumplimiento:** Persona designada por el JEMCO para ser el responsable de monitorear, junto a un equipo de trabajo, los temas asociados al Canal de Sugerencias de Fiscalización.

6. **Equipo de trabajo del Oficial de Cumplimiento:** El equipo de trabajo sesionará a petición del Oficial de Cumplimiento y estará compuesto por los siguientes integrantes con derecho a voz y voto:

- Contralor del EMCO (Oficial de Cumplimiento).
- Integrante de la CONTE (Secretario).
- Integrante de AS.JUR.
- Integrante de la CONGE.
- Integrante invitado de acuerdo a la temática a tratar.

F. Etapas del proceso de fiscalización:

1. **Revisión Inicial:** Al momento de recibir una sugerencia de fiscalización, el Oficial de Cumplimiento junto a su equipo de trabajo, analizarán el contexto de la información proporcionada, definiendo su admisibilidad o inadmisibilidad.

Se considerará admisible, la sugerencia que contiene toda la información para desarrollar las acciones de control y fiscalización correspondientes, o que, si bien no contiene toda la información, ésta es susceptible de ser solicitada al usuario. Al ser consultada, el sistema entregará el estado "procesando".

Se considerará inadmisibile, la sugerencia que por su forma de redacción resulte ininteligible, incoherente o de difícil comprensión. Asimismo, tendrá esta condición, la sugerencia que se sustente sobre hechos o situaciones que no guarden relación con el objeto del Canal de Sugerencias de Fiscalización. Al ser consultada, el sistema entregará el estado "rechazada".

De lo anterior, se levantará un acta dejando constancia de las consideraciones y conclusiones.

2. **Custodia de los antecedentes:** El Oficial de Cumplimiento procederá a la custodia física y digital de los antecedentes, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona que ingresa la sugerencia.

3. **Solicitud de Antecedentes:** En el caso de precisar mayores antecedentes para aclarar el caso, se enviará al usuario, por medio del código de seguimiento, la solicitud de mayores antecedentes para continuar con el proceso.

En el caso que no se reciban los antecedentes solicitados en el lapso de 15 días corridos, se dispondrá dejar sin efecto la revisión, cerrando el caso, dejando constancia en un acta para este efecto. Al ser consultada, el sistema entregará el estado "rechazada".

4. **En Revisión:** En el caso de contar con todos los antecedentes necesarios, el Oficial de Cumplimiento junto al equipo de trabajo, darán inicio a la fiscalización a fin de acreditar el caso, definir líneas de investigación y determinar sus conclusiones, las que serán propuestas al JEMCO.

5. **Finalizada:** Una vez fiscalizada la sugerencia, su resultado se presentará previamente ante el Subjefe del Estado Mayor Conjunto, para posteriormente proponer al Jefe del Estado Mayor Conjunto el o los cursos de acción a seguir, autoridad que, determinará las medidas a adoptar, para así dar cierre formal a la fiscalización, y por medio del código de seguimiento, se informará al usuario de forma general la resolución adoptada. Al ser consultada, el sistema entregará el estado "finalizada".

6. **Seguimiento:** El Oficial de Cumplimiento mantendrá un registro formal y estadístico de cada uno de los procesos de fiscalización, controlando periódicamente el correcto funcionamiento del Canal Sugerencia de Fiscalización y de los protocolos definidos para su funcionamiento.

G. Medios para efectuar Sugerencias de Fiscalización.

1. **Digital:** A través del portal de Sugerencias de Fiscalización de la página Intranet del EMCO.
2. **Telefónica:** Directamente al Oficial de Cumplimiento al N° +56 2 23465014.

H. Difusión e incentivo para su empleo.

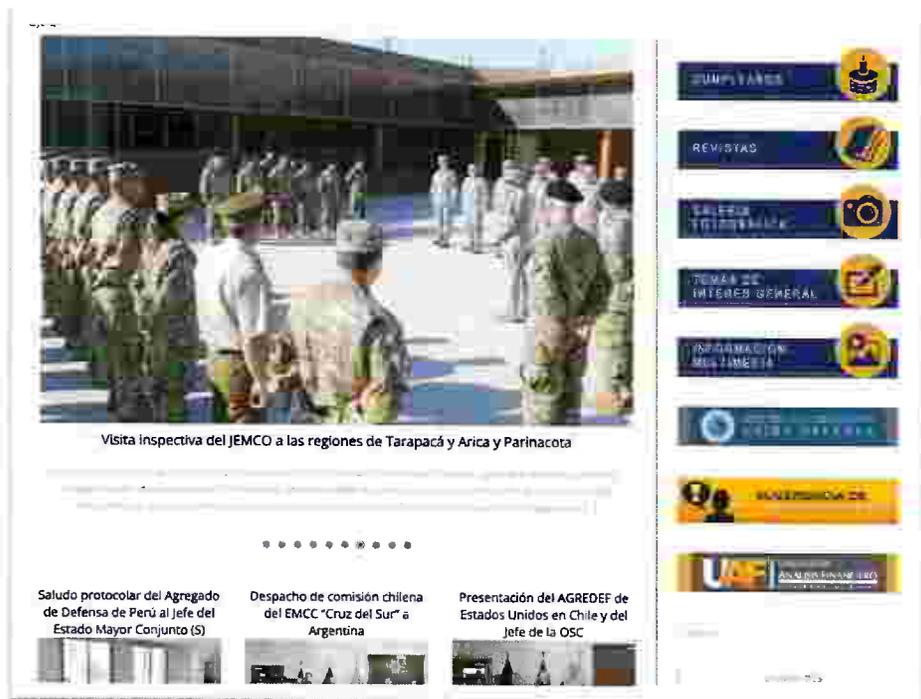
La principal característica del “Canal de Sugerencia de Fiscalización”, es la garantía de la reserva de los antecedentes del usuario que sugiere una fiscalización, de manera tal que no exista temor a represalias de ningún tipo, principio fundamental para la credibilidad, confiabilidad y efectividad en el uso de la herramienta.

Para tales fines se promoverá la información pertinente, a través de la Intranet del EMCO y por medio de documentos Ejecutivos, emanados por el Oficial de Cumplimiento.

I. Pasos a seguir para la Sugerencia de Fiscalización en la página de Intranet del EMCO.

1. Ingrese al link “Sugerencia de Fiscalización Interna”:

Para ingresar al Sistema de “Sugerencias de Fiscalización Interna”, se encuentra habilitado un banner en el sitio Intranet del EMCO. (<http://intranet.emayor.cl/>).



2. Página de inicio:

Al ingresar, se desplegará la siguiente imagen, en donde el usuario podrá encontrar el menú de opciones.



2.1 Información General:

En este punto, el usuario podrá acceder al sitio de ayuda y/o terminología de sugerencias, en donde se señalan los antecedentes que deben ser considerados y las definiciones de los tipos de irregularidades que serán ingresadas por los usuarios.

2.2 Ingrese Sugerencia:

Para ingresar una sugerencia, se puede hacer mediante los dos vínculos que señala la imagen.



2.2.1 Ingreso de Sugerencia:

Al acceder a “Ingresar Sugerencia”, se desplegará un cuadro solicitando la identificación del usuario, cédula de identidad, número de documento, grado, nombres y apellidos, asunto y el relato de la sugerencia, con la finalidad de evitar la suplantación de personal.

Los antecedentes que ingrese el usuario, estarán siempre a resguardo del Oficial de Cumplimiento, en conformidad a lo que establece la Ley 19.628 Sobre Protección de la Vida Privada.

Una vez que sean ingresados los datos, se debe “enviar la sugerencia”. Esto, generará un código alfanumérico, iniciando de esta forma el proceso.

INGRESE SU SUGERENCIA

El Estado Mayor Conjunto acogerá y analizará todas las sugerencias recibidas a través de este sitio, las cuales deberán ser resueltas lo más pronto y veraz posible. Los antecedentes de la persona que realiza la sugerencia se mantendrán con absoluta reserva en la Contraloría Interna del Estado Mayor Conjunto.

Cédula de Identidad	Número de Documento
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Grado	Nombres
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Apellidos	
<input type="text"/>	
Asunto	
<input type="text"/>	
Relate su Sugerencia	
<input type="text"/>	

[Enviar Sugerencia](#)

3. Consultar la Sugerencia:

Para que el usuario pueda conocer el estado de la sugerencia, debe acceder con el código alfanumérico generado, en el campo “consultar sugerencia”.

Se desplegará una ventana, en donde el usuario podrá conocer el estado de la Sugerencia de Fiscalización (rechazada, procesando y/o finalizada).





J. Pasos a seguir en caso de que efectuar la Sugerencia de Fiscalización vía telefónica.

1. Número de contacto:

Para que el usuario pueda ingresar una sugerencia de fiscalización mediante llamado telefónico, debe llamar Directamente al Oficial de Cumplimiento al N° **+56 2 23465014 (08:00 a 17:00 Hrs.)**.

2. Registro de datos:

Durante la comunicación telefónica, el Oficial de Cumplimiento solicitará los datos personales del usuario, cédula de identidad, número de documento, grado, nombres, apellidos, asunto y relato de la sugerencia, para ingresarlo al sistema de Sugerencia de Fiscalización Interna del Estado Mayor Conjunto.

3. Consultar la Sugerencia:

El Oficial de Cumplimiento entregará un código alfanumérico al usuario, el cual debe ser guardado para consultar los estados de la sugerencia ingresada, siguiendo los pasos establecidos en letra "I", punto N°3.



RODRIGO CARRASCO GONZÁLEZ
Contralor Interno EMCO

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 0290 /

CERRILLOS, 10 DIC 2024

**CON ESTA FECHA SE HA DICTADO LA SIGUIENTE
RESOLUCIÓN DE LA FUERZA AÉREA DE CHILE (C.J.)**

I.- VISTOS

- A.- Resolución Exenta Nº 1096 de fecha 04 diciembre 2023, que "Aprueba Estrategia Nacional de Integridad Pública" 2023-2033".
- B.- Las facultades que me confiere el artículo 47, letras g y m, de la Ley Nº 18.948, "Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas" y lo dispuesto en el artículo 144 Nº 31 del Reglamento Serie "D" Nº 6, "De Documentación de la Fuerza Aérea".
- C.- Lo propuesto por la Contraloría General de la República, Unidad de Estudios, y

II.- CONSIDERANDO

La necesidad de establecer una "Estructura de Funcionamiento del Sistema de Integridad", que permita analizar las situaciones de riesgo, el cual cuente con distintos instrumentos que orienten el actuar de los miembros de la Institución, fortaleciéndolo, promoviéndolo y manteniéndolo actualizado; consolidando de esta manera, la confianza y respeto de la ciudadanía.

A través de un Sistema de Integridad que promueva y resguarde los valores institucionales, con herramientas concretas para orientar el comportamiento ético, probo e imparcial de todos quienes cumplen funciones y/o labores en la Fuerza Aérea de Chile.

III.- RESUELVO

Apruébese la "Política Integridad de la Fuerza Aérea de Chile".

Anótese y comuníquese y publíquese en el Boletín Oficial de la Fuerza Aérea de Chile y en la Biblioteca Electrónica Institucional para su conocimiento y cumplimiento., FDO. HUGO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, General del Aire, COMANDANTE EN JEFE."

Lo que se transcribe a US. para su conocimiento y cumplimiento.



LEONARDO ROMANINI GUTIÉRREZ
General de Aviación
JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL

DISTRIBUCIÓN:

- 1.- Comandancia en Jefe.
- 2.- EMGFA. (DIRPLAN).
- 3.- Comando de Combate.
- 4.- Comando Logístico.
- 5.- Comando de Personal.
- 6.- EMGFA - Secretaría. (Info.).
- 7.- EMGFA. Dirección de Personal y Logística. (Archivo).

FUERZA AÉREA DE CHILE
ESTADO MAYOR GENERAL
DIR. DE PERSONAL Y LOGÍSTICA

PÚBLICO

POLÍTICA

DE INTEGRIDAD
DE LA
FUERZA AÉREA DE CHILE



2024

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
FUERZA AÉREA DE CHILE
COMANDANCIA EN JEFE

OBJ.: Aprueba "Política Integridad de
la Fuerza Aérea de Chile".

RESOLUCIÓN EXENTA N° 0290 /

CERRILLOS, **10 DIC 2024**

RESOLUCIÓN DE LA FUERZA AÉREA DE CHILE (C.J.)

I.- VISTOS:

- A.- Resolución Exenta N° 1096 de fecha 04 diciembre 2023, que "Aprueba Estrategia Nacional de Integridad Pública" 2023-2033.
- B.- Las facultades que me confiere el artículo 47, letras g y m, de la Ley N° 18.948, "Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas" y lo dispuesto en el artículo 144 N° 31 del Reglamento Serie "D" N° 6, "De Documentación de la Fuerza Aérea".
- C.- Lo propuesto por la Contraloría General de la República, Unidad de Estudios,
y

II.- CONSIDERANDO:

La necesidad de establecer una "Estructura de Funcionamiento del Sistema de Integridad", que permita analizar las situaciones de riesgo, el cual cuente con distintos instrumentos que orienten el actuar de los miembros de la Institución, fortaleciéndolo, promoviéndolo y manteniéndolo actualizado; consolidando de esta manera, la confianza y respeto de la ciudadanía.

A través de un Sistema de Integridad que promueva y resguarde los valores institucionales, con herramientas concretas para orientar el comportamiento ético, probo e imparcial de todos quienes cumplen funciones y/o labores en la Fuerza Aérea de Chile, que contribuya a instalar estándares de integridad;

III.- RESUELVO:

Apruébese la "Política Integridad de la Fuerza Aérea de Chile".

Anótese, comuníquese y publíquese en el Boletín Oficial de la Fuerza Aérea de Chile y en la Biblioteca Electrónica Institucional, FDO. HUGO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, General del Aire, COMANDANTE EN JEFE.

ÍNDICE

POLÍTICA DE INTEGRIDAD DE LA FUERZA AÉREA DE CHILE

	Página
I.- DE LA POLÍTICA	1
II.- OBJETIVOS.....	2
III.- ALCANCE.....	3
IV.- DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL	4
A.- COMITÉ DE INTEGRIDAD CENTRAL.....	4
B.- COORDINADOR DE INTEGRIDAD	5
C.- COMITES DE INTEGRIDAD DESCENTRALIZADOS.....	7
V.- MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD.....	9
A.- MARCO NORMATIVO	9
B.- MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN	13
VI.- REVISIÓN.....	15
VII.- VIGENCIA.....	15
VIII.- DISTRIBUCIÓN	15

POLÍTICA INTEGRIDAD DE LA FUERZA AÉREA DE CHILE

“Como Institución de la Defensa Nacional, no hay espacios para cometer errores, debiendo velar, cada uno de nosotros, por la mantención de los intereses y credibilidad institucionales, en todas nuestras acciones, actuando con profesionalismo, lealtad y estricto apego a los principios de probidad y transparencia, entendiendo que nos debemos a la sociedad y al consecuente valor público que generamos día a día”.

(Concepto de Mando, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile, 2023-2026)

Hugo Rodríguez González
General del Aire
Comandante en Jefe

I.- DE LA POLÍTICA

Uno de los pilares fundamentales del quehacer público y en especial de los integrantes de las Fuerzas Armadas, es la integridad de sus funcionarios. Integridad, que consiste simplemente en hacer lo correcto, aunque nadie esté mirando, por las razones correctas y del modo correcto. La integridad debe ser total y practicada a diario, ya que no se puede ser integro sólo en algunas circunstancias. Actuar siempre con integridad, convierte al Aviador Militar, en una persona confiable, capaz de generar apoyo y adhesión, incluso en las situaciones más extremas en las que se pueda ver enfrentado.

La Fuerza Aérea de Chile busca desarrollar y resguardar una cultura institucional basada en la incorporación de conductas ajustadas en cuatro valores fundamentales: Honor, Lealtad, Cumplimiento del Deber y Excelencia en el Servicio; los cuales, desde una dimensión ética, son referentes o pautas que contribuyen y orientan el comportamiento y conducta del Aviador Militar.

Para lo anterior, es necesario establecer una “Estructura de Funcionamiento del Sistema de Integridad”, que permita analizar las situaciones de riesgo, el cual cuente con distintos instrumentos que orienten el actuar de los miembros de la Institución, fortaleciéndolo, promoviéndolo y manteniéndolo actualizado; consolidando de esta manera, la confianza y respeto de la ciudadanía.

Para efectos de la presente Política, se entenderá por Sistema de Integridad, como un conjunto de herramientas y actividades que fomentan entre sus integrantes, un comportamiento apegado a los valores descritos, que contribuyan a instalar estándares de integridad y que coadyuven, de esta forma, al cumplimiento de la misión y visión institucional.

Asimismo, esta política promueve y garantiza los valores y principios contenidos en el artículo 3° del DFL N° 1-19.653 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del 13 de diciembre del 2000 y aquellos contenidos en el artículo 61° del DFL N° 29 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, del 16 de junio de 2004.

Al respecto, se ha establecido en la Institución, un Sistema de Integridad que promueva y resguarde dichos valores con herramientas concretas para orientar el comportamiento ético, probo e imparcial; entendiéndose por Integridad, al conjunto de valores que orientan el correcto e imparcial comportamiento de los funcionarios y funcionarias que se desempeñan en la Fuerza Aérea de Chile, contribuyendo a la lucha contra la corrupción y el fortalecimiento de la confianza pública.

La preeminencia del interés público por sobre el particular, es uno de los principios de la función pública, tal como se establece en el artículo 8° de la Constitución Política de la República, artículo 54.- del DFL N° 1-19.653 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del 13 de diciembre del 2000 y en los artículos primero y segundo de la Ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.

El sistema de integridad descrito en la presente política, en conjunto a las normas, procedimientos, herramientas e iniciativas destinadas a promover y reforzar la integridad de cada una de las personas que integran la Fuerza Aérea de Chile, permitirá disminuir los riesgos de corrupción en todos los procesos y niveles de la institución.

II.- OBJETIVOS

La Fuerza Aérea de Chile tiene por misión, *“Defender a la República de Chile por medio del Control y Uso en beneficio propio del espacio aéreo, participar en la batalla de superficie y apoyar a fuerzas propias y amigas, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos estratégicos que la Política Nacional le fija a las Fuerzas Armadas”*. Asimismo, tiene por visión, *“Ser una Institución moderna, íntegra y cohesionada, con una capacidad de defensa acorde a las necesidades estratégicas y la realidad del país, y reconocida y valorada por la ciudadanía en su función de servicio a la comunidad, participativa y contribuyente al desarrollo nacional y a la integridad territorial”*

La misión y visión constituyen la declaración de principios de nuestra Institución, principios que son la base y que justifican su existencia; razón por la cual, esta Política de Integridad institucional busca promover la integridad de todas las personas que laboran en la Fuerza Aérea de Chile, en cumplimiento de nuestros declarados valores institucionales.

Con el objetivo general de incentivar un actuar correcto, honesto y ajustado a lo que nuestra Institución y la ciudadanía espera de nosotros, constituyéndose en un marco referencial que guíe el actuar de todos quienes integran la Fuerza Aérea de Chile; dando el más estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, estando obligados ética, moral y administrativamente a observar una conducta intachable, privilegiando siempre, el interés institucional y del Estado de Chile, es que se establecen objetivos específicos.

Para dar cumplimiento a este objetivo, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- A.- Fortalecer el liderazgo y la ética profesional, a través de una formación y capacitación continua, fomentando un comportamiento legal, y un comportamiento ético y estético intachable (el ser y parecer).
- B.- Promover una cultura de integridad en toda la organización, con un enfoque preventivo, para asegurar conductas ajustadas con los principios y valores de la probidad administrativa.
- C.- Orientar y actualizar de manera permanente el marco normativo, para fortalecer y mantener vigente el Sistema de Integridad.
- D.- Disponer de canales simples y procedimientos formales de consultas y denuncias, entregando un sistema de respuesta y corrección oportuna.

III.- ALCANCE

La presente Política será aplicable a todo el personal de la Fuerza Aérea de Chile, cualquiera sea su vínculo jurídico y funciones o labores, que respectivamente desempeñe.

Se declara también que el funcionamiento exitoso de la Política, requiere de la participación y compromiso del personal institucional.

IV.- DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

El Sistema de Integridad en la Fuerza Aérea de Chile comprende los siguientes roles, quienes serán responsables de la gestión del sistema y de dar cumplimiento a las disposiciones de esta Política.

A.- COMITÉ DE INTEGRIDAD CENTRAL

1.- DESCRIPCIÓN

- a.- El Comité de Integridad Central constituye una instancia de evaluación, mejora, seguimiento y correcto funcionamiento del Sistema de Integridad.
- b.- Sus integrantes serán los responsables de asesorar al Sr. Comandante en Jefe en la dirección del Sistema de Integridad Institucional, promoviendo un comportamiento ético de los funcionarios, basado en los principios de la probidad administrativa.

2.- COMPOSICIÓN

- a.- Jefe del Estado Mayor General (Presidente).
- b.- Comandante del Comando de Combate.
- c.- Comandante del Comando Logístico.
- d.- Comandante del Comando de Personal.
- e.- Auditor General.
- f.- Inspector General.
- g.- Director de Personal y Logística.
- h.- Coordinador de Integridad (Secretario, con derecho a voz).
- i.- Oficial Responsable Institucional (ORI), (concurrente solo en caso de existir Reportes de Operaciones Sospechosas Internos (ROSI) para análisis del Comité de Integridad Central).
- j.- Quienes determine el Presidente, en calidad de concurrentes.

3.- FUNCIONES

- a.- El Comité de Integridad Central es el órgano de carácter propositivo y consultivo, que incentiva la participación y el compromiso de los funcionarios con la integridad institucional, y de robustecer las confianzas en las relaciones funcionarias y/o laborales, según corresponda.
- b.- Resolver situaciones que eventualmente comprometan los estándares y/o comportamiento ético y legal que caracterizan a la Institución.
- c.- Resolver o generar una respuesta de carácter institucional, sobre aquellas consultas y/o inquietudes vinculadas al cumplimiento del Sistema de Integridad y su código de ética.

- d.- Proponer al Sr. Comandante en Jefe, los cursos de acción a seguir respecto de los Reportes de Operaciones Sospechosas Internos (ROSI) analizados en cada sesión.
- e.- Proponer estrategias para perfeccionar el funcionamiento del Sistema de Integridad Institucional.
- f.- Recepcionar las iniciativas propuestas por los Comités de Integridad descentralizados para análisis y difusión.
- g.- Su funcionamiento estará a cargo del Coordinador de Integridad, en su rol de Secretario del Comité de Integridad Central.
- h.- Analizar y aprobar las sugerencias del Coordinador de Integridad, en cuanto a:
 - Actualizaciones a la política, código, manuales, normativa y/o protocolos que conforman el Sistema de Integridad.
 - Campañas de difusión y promoción a nivel institucional, que promuevan y refuercen la cultura de integridad y el comportamiento ético y probado de todos los funcionarios de la institución.
 - Iniciativas de formación y capacitación institucional en materias de Integridad.
- i.- Sesionar semestralmente y en casos excepcionales a solicitud del Presidente del Comité de Integridad Central.

B.- COORDINADOR DE INTEGRIDAD

1.- DESCRIPCIÓN

- a.- El Coordinador de Integridad será designado por el Sr. Comandante en Jefe de la Institución.
- b.- Será el responsable de crear estrategias de gestión, para implementar acciones y herramientas que permitan robustecer una cultura organizacional de integridad en la institución, y dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados en la presente política.

2.- FUNCIONES

- a.- Gestionar y orientar el esfuerzo en alcanzar los objetivos específicos establecidos en la presente Política.
- b.- Gestionar las campañas de difusión y promoción a nivel institucional, promoviendo la cultura de integridad y el comportamiento ético y probo de todos los funcionarios de la institución.
- c.- Gestionar las iniciativas de formación y capacitación institucional en materias de Integridad.
- d.- Gestionar la convocatoria del Comité de Integridad Central, a requerimiento del Presidente del citado órgano.
- e.- Coordinar técnicamente y desempeñarse como Secretario del Comité de Integridad Central; gestionando con el debido resguardo, la información recepcionada y tratada.
- f.- Elaborar las Actas del Comité de Integridad Central.
- g.- Velar por una coherente conexión entre la política, código, manuales, normativa y/o protocolos, con los lineamientos definidos en el marco del Sistema de Integridad.
- h.- Presentar y sugerir al Comité de Integridad las siguientes actividades y/o acciones:
 - Actualizaciones a la política, código, manuales, normativa y/o protocolos que conforman el Sistema de Integridad.
 - Campañas de difusión y promoción a nivel institucional, que promuevan la cultura de integridad y el comportamiento ético y probo de todos los funcionarios de la institución.
 - Iniciativas de capacitación institucional en materias de Integridad.
- i.- Actualizar y administrar los contenidos disponibles del Sistema de Integridad, en la plataforma informática institucional.
- j.- Coordinar que tanto los Comités de Integridad descentralizados como aquellos Comités relacionados con materias de acoso sexual y laboral y violencia intrafamiliar, se vinculen con el Sistema de Integridad.

- k.- Coordinar con el Oficial Responsable Institucional (ORI), el requerimiento de antecedentes respecto de Reportes de Operaciones Sospechosas Internos (ROSI) para ser presentados al Comité de Integridad Central.
- l.- Emitir anualmente un informe del desempeño del Sistema de integridad institucional, el cual debe ser visado por el Comité de Integridad, donde se analicen los resultados de las decisiones y/o acciones efectuadas, para alcanzar los objetivos establecidos en la Política; y los desafíos para el siguiente periodo, de tal manera de ir robusteciendo y perfeccionando el Sistema.

C.- COMITES DE INTEGRIDAD DESCENTRALIZADOS

1.- DESCRIPCIÓN

- a.- Existirán Comités de Integridad descentralizados a nivel Unidades Mayores: Estado Mayor General, Comandos y Brigadas Aéreas.
- b.- Sus integrantes serán los responsables de asesorar al Comandante de la respectiva Unidad Mayor en la dirección del Sistema de Integridad Institucional, promoviendo un comportamiento ético de los funcionarios, basado en los principios de la probidad administrativa.

2.- COMPOSICIÓN

Los Comités de Integridad descentralizados se conformarán de la siguiente forma:

- a.- Estado Mayor General:
 - Director más antiguo (Presidente).
 - Directores.
 - Secretario del Estado Mayor General.
 - Asesor Legal, designado por la Auditoría General.
 - Jefe Departamento de Personal (Secretario, con derecho a voz).
- b.- Comandos:
 - Jefe de División más antiguo (Presidente).
 - Jefes de División.
 - Jefe de Estado Mayor. (Presidente en caso de ser más antiguo que los Jefes de División).
 - Asesor Legal.
 - Jefe Departamento A-1 (Secretario, con derecho a voz).

- c.- Brigadas Aéreas:
 - Jefe de Estado Mayor. (Presidente).
 - Comandante de Ala Base (Presidente en caso de ser más antiguo que el JEM).
 - Comandantes de Unidades Tácticas.
 - Asesor Legal.
 - Jefe Departamento A-1 (Secretario, con derecho a voz).

Los Presidentes de los Comités de Integridad descentralizados, podrán citar en carácter concurrente al personal que estime pertinente.

3.- FUNCIONES

- a.- Los Comités de Integridad descentralizados son los órganos que apoyan y coordinan las iniciativas del Sistema de Integridad en la respectiva Unidad Mayor, estimulando la participación y el compromiso de los funcionarios con la integridad institucional.
- b.- Orientar y resolver situaciones que eventualmente comprometan los estándares y/o el comportamiento ético y legal que caracterizan a la Institución, dentro de la jurisdicción de sus Unidades.
- c.- Derivar antecedentes sobre situaciones complejas al Coordinador de Integridad Institucional, como así también, proponer las mejoras que estimen pertinentes, para perfeccionar el funcionamiento del Sistema de Integridad Institucional.
- d.- Remitir al Comité de Integridad Central, a través del Coordinador de Integridad, los siguientes antecedentes previo a cada sesión:
 - Denuncias y consultas analizadas por el Comité de Integridad descentralizado y que deban ser de conocimiento del Comité de Integridad Central, detallando estado de avance.
 - Actividades relacionadas con la difusión, promoción y capacitación de todas aquellas iniciativas y materias que promuevan la Integridad.
 - Catastro de denuncias de acoso sexual, laboral y VIF y estado de avance.
- e.- Su funcionamiento estará a cargo del Jefe de la organización de Personal de la Unidad Mayor, en su rol de Secretario del Comité de Integridad descentralizado.
- f.- Sesionar semestralmente y en casos excepcionales, a solicitud del Presidente del Comité de Integridad descentralizado.

V.- MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD

A.- MARCO NORMATIVO

Son parte del Sistema de Integridad Institucional, la siguiente reglamentación, la que tendrá como propósito establecer reglas formales para orientar el comportamiento íntegro de los funcionarios de la institución:

- 1.- Reglamento, “De Disciplina para las Fuerzas Armadas”.
(Aprobado por Decreto Supremo N° 1445, de fecha 14 DIC.1951)

Establece un conjunto de deberes, jerarquía y acciones disciplinarias que debe observar el personal en el ejercicio de su carrera militar.

- 2.- Reglamento serie “E” N° 60 “Para la realización del control del consumo de sustancias estupefacientes o sicotrópicas, para el personal que trabaja en la Fuerza Aérea de Chile y los Cadetes y Alumnos de las Escuelas Matrices”.

Tienen por finalidad establecer el procedimiento de control de consumo, como instrumento para la prevención del uso ilegal de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, tratándose del personal que cumpla funciones y/o labores, según corresponda, en la Fuerza Aérea de Chile, cualquiera sea la calidad jurídica en que se desempeñe; lo que será aplicable también a los Cadetes y Alumnos de las Escuelas Matrices, aprobado por Resolución Exenta N° 1310 del 30 diciembre de 2015.

Sin embargo, tratándose del consumo la Fuerza Aérea de Chile no tolerará esta conducta y conforme a la Ley 20.000 “que sanciona el tráfico ilícito de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas”, en su Artículo 14, el consumo es castigado con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo y todo funcionario (a) que incurra en este delito será desvinculado, atendiendo a la naturaleza de las funciones de la Institución.

La Fuerza Aérea de Chile, ordenará la realización periódica de controles de consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas al personal, cualquiera sea la calidad jurídica en que se desempeñe.

- 3.- Doctrina Serie DFA N° A-07, “Código de Ética, Conducta y Buenas Prácticas”.
(Aprobado por Resolución Exenta N° 0537 de fecha 06 OCT. 2020)

Es una herramienta que permite convenir los estándares éticos y legales que caracterizan a la Institución, con los criterios claros e internalizados que deben orientar la conducta del personal hacia el buen ejercicio de sus funciones.

Este Código que en conjunto con el Manual Serie "C" N° 97, "De Ética de la Fuerza Aérea de Chile" constituye una declaración formal respecto de la dimensión ética, que debe guiar el desempeño Institucional, y personal, como también otros temas relevantes, que se generan en los contextos en que cada miembro de la Institución se desenvuelve, intentando modelar lo que conforma la cultura organizacional.

- 4.- Doctrina Serie DFA N° A-04, "Ordenanza de la Fuerza Aérea de Chile".
(Aprobado por Resolución Exenta N° 0203 de fecha 28 AGO.2024)

La intención de la Ordenanza es fortalecer en los integrantes militares y civiles de la Fuerza Aérea, la unidad de pensamiento y de comportamiento, a través de la estandarización de códigos de conducta, reforzando las tradiciones y costumbres que son propias de la Institución, con el propósito de robustecer su Cultura Organizacional y optimizar el cumplimiento de la misión de la Fuerza Aérea de Chile.

- 5.- Manual Serie "C" N° 9, "De Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios".
(Aprobado por Resolución Exenta N° 0760 de fecha 06 OCT.2016)

Tiene como propósito describir el modelo que la Fuerza Aérea ha adoptado para la prevención del lavado de activos, del financiamiento del terrorismo y de los delitos funcionarios, como las medidas para fortalecer la probidad, la transparencia y el control interno.

- 6.- Norma Administrativa NA-RH-2022-146 "Procedimiento de Denuncias por Faltas a la Probidad Administrativa y Otros Delitos".

Establece disposiciones y procedimientos que permiten, formular, tramitar y resolver denuncias efectuadas por los funcionarios de la Fuerza Aérea, ante faltas al principio de Probidad Administrativa, que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Chile y en las Leyes Nos 18.575 y 20.880.

- 7.- Norma Administrativa N° NA-DPYD-2020-002 "Funcionamiento del Comité de Ética Institucional".

Regula el funcionamiento y desarrollo del Comité de Ética Institucional, a fin de orientar el trabajo del Comité en la materialización, reforzamiento, promoción y aseguramiento de la vigencia de la ética y la probidad administrativa en la Institución, a través de la proposición de iniciativas que incrementen la valorización ética, promuevan principios fundamentales y éticos, y se constituya en un órgano que conoce, evalúa y canaliza consultas y/o denuncias de las organizaciones y del personal de la Institución.

- 8.- Norma Administrativa N° NA-DPYL-2019-002, “Conocimiento y Denuncia de Acoso Sexual, Laboral, Discriminación y Violencia de Género”.

Establece un procedimiento, para recibir, tramitar y acompañar el proceso de denuncias de Acoso Sexual, Laboral, Discriminación y Violencia de Género, respectivamente; con eficiencia, objetividad, celeridad y la reserva necesaria.

Asimismo, entregar orientaciones que permitan la identificación y prevención del Acoso Sexual, Laboral, Discriminación y Violencia de Género, respectivamente; con la finalidad de erradicar ese tipo de conductas, mejorar la calidad de vida laboral y resguardar el derecho, la integridad y dignidad de las personas que sirven en la Fuerza Aérea de Chile.

- 9.- Norma Administrativa NA EMG (OTAIP)-2015-01 de “Implementación de la Ley del Lobby”.

Dispone las instrucciones para la materialización de lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, que regula el Lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante autoridades y funcionarios de la Administración del Estado.

Asimismo, regular las obligaciones de los Sujetos Pasivos, de los funcionarios y de las Unidades que realizan este tipo de actividades.

- 10.- Norma Administrativa NA-IG-2023-01 “Operación del Canal de Reportes de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Delitos Funcionarios (LA/FT/DF), 2023.

Operacionaliza lo contenido en el Manual Serie “C” N° 09, sobre “Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios” y lo establecido en la Doctrina Serie DFA N° A-07 “Código de Ética, Conducta y Buenas Prácticas de la Fuerza Aérea de Chile”, para realizar en el Canal de Reportes de la intranet, los reportes relativos a operaciones sospechosas que puedan ser constitutivas de delitos de LA/FT/DF, a fin de fortalecer la probidad, transparencia y el control interno en la Institución.

- 11.- Norma Administrativa, N° NA-DPYL-2022-01, “Conocimiento y Denuncia de Violencia Intrafamiliar”.

Establece procedimientos de intervención ante la existencia de hechos constitutivos de violencia intrafamiliar (VIF) y que permite identificar situaciones de maltrato, otorga a su vez las pautas de acción para abordar estas dificultades desde la prevención, detección, intervención, sanción, erradicación y protección del funcionario y su grupo familiar.

- 12.- Norma Administrativa NA-RH-2015-04 “Declaración de Intereses y de Patrimonio”.

Establece las disposiciones, procedimientos y responsabilidades para el personal institucional que está afecto a realizar la declaración de intereses y patrimonio, conforme a lo dispuesto por la Ley 20.088 que “Establece como Obligatoria la Declaración Jurada Patrimonial de Bienes a las Autoridades que ejercen una Función Pública”.

- 13.- Política de Perspectiva de Género de la Fuerza Aérea de Chile.
(Aprobado por Resolución Exenta N° 0396 de fecha 17 AGO.2022)

Establece los lineamientos que permite la implementación y aplicación del enfoque de género en los ejes de personal, educacional y operacional, sobre la base que dicha perspectiva resulta una herramienta de eficiencia, a ser observada en la elaboración de políticas, programas, normas y actos administrativos que se emitan y se orienten efectivamente a la igualdad de oportunidades.

- 14.- Política de no Discriminación Arbitraria, Igualdad de Oportunidades e Inclusión en la Fuerza Aérea de Chile.
(Aprobado por Resolución Exenta N° 0276 de fecha 01 JUN.2020)

Establece los lineamientos que garantiza a todo el personal que se desempeña en la Fuerza Aérea de Chile y a quienes se encuentren en proceso de incorporarse a ella, ejercer sus funciones y actividades en un ambiente libre de todo tipo de discriminación arbitraria, junto con el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales vigentes ratificados por Chile.

- 15.- Orientaciones para el uso de lenguaje inclusivo de la Fuerza Aérea de Chile.
(Aprobado por Resolución Exenta N° 0395 de fecha 17 AGO.2022)

Entrega herramientas claras que facilitan el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales que se realizan en la Institución. En este contexto, tiene como idea general facilitar la preparación de discursos oficiales, conferencias, informes y otros textos, en los que el lenguaje y las ilustraciones no refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexistas, u otros de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

- 16.- Protocolo Conjunto de Denuncias de Acoso Sexual o Laboral en las Fuerzas Armadas.

(Aprobado por Resolución Exenta N° 6800/76 de fecha 12 MAR.2019).

Establece un procedimiento de actuación ante denuncias de acoso sexual o laboral, o ambos, que sea común para las Fuerzas Armadas, con la finalidad de resguardar el derecho, la integridad y dignidad de las personas que sirven en las instituciones de la Defensa Nacional, para que puedan cumplir sus funciones en un ambiente libre de acoso, donde sean respetadas y tratadas de manera digna.

- 17.- Matriz de Riesgos Estratégicos.

Define tareas y responsabilidades para orientar el desarrollo del Proceso de Gestión de Riesgos Institucional, el cual considera las fases metodológicas para su ejecución, a fin de lograr un ambiente de control, enmarcado en los principios de transparencia y probidad.

Como idea de cumplimiento, está la de gestionar los riesgos más relevantes con un enfoque preventivo y proactivo, basado en el cumplimiento de los roles definidos para el desarrollo del Proceso de Gestión de Riesgos, de manera de mantener y asegurar un ambiente de control protegido.

B.- MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la presente Política en la Institución agrupa una serie de acciones que refuerzan los objetivos previamente planteados, entre los que se encuentran:

- 1.- MECANISMOS DE FORMACIÓN:

Implementar iniciativas o programas educacionales que deben ser considerados en la etapa de formación de los Cadetes y Alumnos de la Escuela de Aviación y Escuela de Especialidades; cuyo propósito será formar y desarrollar el comportamiento íntegro, que se espera de un integrante de la Institución. Los cuales, como mínimo deberán comprender las áreas de la Ética Militar y/o Profesional, y los Valores y Conductas del Aviador Militar.

- 2.- MECANISMOS DE CAPACITACIÓN:

Implementar iniciativas o programas educacionales, que deben ser considerados durante la carrera profesional del personal de planta y extensivo a otras categorías en los cursos a que puedan optar, cuyo propósito será perfeccionar y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes en los aviadores militares, para que puedan encaminar su desempeño y comportamiento a los estándares éticos institucionales.

Iniciativas que pueden ser incluidas en las asignaturas de los Programas Educativos impartidos por Academias y/o Escuelas de la Institución, orientado a fortalecer los estándares éticos y legales que caracterizan a la Fuerza Aérea de Chile.

Lo anterior, con el propósito de estandarizar criterios e internalizarlos, de tal manera de conducir la conducta del Personal institucional hacia el buen ejercicio de sus funciones; hasta el Marco Normativo que antecede, el cual permite guiar el desempeño del Aviador Militar por las buenas prácticas; como también, otros temas relevantes que se generan en los contextos en que cada miembro de la Institución se desenvuelve, intentando modelar lo que conforma la Integridad Institucional y la cultura organizacional.

3.- MECANISMOS DE DIFUSIÓN:

Implementar acciones periódicas que permitan socializar y comunicar el objetivo y principales herramientas del Sistema de Integridad, a fin de generar un impacto positivo y adhesión al concepto de integridad entre los funcionarios de la Fuerza Aérea de Chile, con miras a impulsar una cultura de integridad institucional.

El principal mecanismo de difusión de las iniciativas del Sistema de Integridad será la plataforma informática, a la cual deben tener acceso todos los funcionarios de la Fuerza Aérea de Chile, a través de la Intranet Institucional, la cual deberá contar con, al menos, los siguientes elementos:

- a.- Canales de Denuncias.
- b.- Canales de Consultas.
- c.- Formularios de denuncias.
- d.- Publicación del Código de ética y conducta del Aviador.
- e.- Manuales, Normas y/o Procedimientos de denuncias.
- f.- Noticias y/o Boletines informativos de buenas prácticas.

Otras actividades que complementan la difusión:

- a.- Visitas en terreno y exposiciones.
- b.- Foros de discusión.
- c.- Seminarios de Integridad.
- d.- Encuestas enfocadas a la Integridad.
- e.- Utilización de otras plataformas informáticas, para promocionar el Sistema de Integridad y fomentar las buenas prácticas.

4.- MECANISMOS DE GESTIÓN DEL RIESGO

Implementar mecanismos de gestión de los riesgos institucionales, analizando los procesos institucionales, identificando los riesgos más relevantes, que puedan afectar la integridad de la Fuerza Aérea de Chile. Definiendo las acciones necesarias para poder analizarlos, evaluarlos, priorizarlos, atenuarlos y monitorearlos.

VI.- REVISIÓN

Entendiendo que la gestión de la integridad es un proceso permanente, que debe adaptarse a los constantes cambios y desafíos que tiene la Fuerza Aérea de Chile, así como de los riesgos a los que se expone, se establece que la revisión de la presente Política debe ser al menos cada 4 años, o cuando existan cambios normativos en esta materia que requieran su modificación.

Para velar por la concreción de los objetivos, propósitos y líneas de acción de la Política, será el Estado Mayor General la organización encargada del seguimiento y evaluación de las tareas y metas definidas, a través de la Directiva Bienal de Actividades de la Fuerza Aérea de Chile (DIBIAFA), monitoreando el estado de cumplimiento de las tareas planificadas. Asimismo, el Jefe de Estado Mayor General, en su calidad de presidente del Comité de Integridad, dispondrá a la Dirección de Planificación y Doctrina, protocolizar las modificaciones que el Comité estime necesarias para la presente política.

VII.- VIGENCIA

La presente Política entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación, debiendo los Comandantes de Unidades difundirla ampliamente entre todo el personal, como asimismo, ser debidamente comentada en los distintos niveles de la organización.

VIII.- DISTRIBUCIÓN

La presente Política de Integridad será publicada en la Biblioteca Electrónica Institucional (BEI FACH).



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDANCIA EN JEFE DE LA ARMADA
VALPARAÍSO, 27 DE 2024

POLÍTICA DE INTEGRIDAD DE LA ARMADA

ORD. N° 3400/660/ ↓ VRS.

- REF.:**
- a) Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Art. 52 y siguientes.
 - b) Ordenanza de la Armada, aprobada por Decreto Supremo N° 487, del 21 de abril de 1988.
 - c) D.F.L. (G.) N° 1 de 1997, "Estatuto del Personal de las FF.AA.", Art. 138 y 153-A.
 - d) D.F.L. N° 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, Art. 61.
 - e) Plan Estratégico de la Armada "Océano" (2017-2028).
 - f) Manual de Prevención del lavado de activos, delitos funcionarios y financiamiento del terrorismo, de fecha 31 de mayo de 2017.
 - g) Política de Gestión de Riesgos de la Armada, Ord. N° 6000/1657 Vrs., de fecha 31 de mayo de 2021.
 - h) Resolución C.J.A. Ord. N° 6800/2198 Vrs. de fecha 02 de julio de 2021.
 - i) Política de Control Interno de la Armada, Ord. N° 6000/127 Vrs., de fecha 12 de octubre de 2022.
 - j) Estrategia Nacional de Integridad Pública, diciembre 2023.
 - k) MDN.AUD.MIN. (ORD.) N° 6800/183/1/2024, de fecha 26 de enero de 2024.
 - l) Resolución C.J.A. Ord. N° 6800/1651 Vrs., de fecha 31 de mayo de 2024.

ORG. RESPONSABLE: DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA
(D.G.P.A.).

I.- ANTECEDENTES.

A.- Desde el año 1994, se han desarrollado a nivel nacional variadas iniciativas que tuvieron como finalidad generar mejores mecanismos de control sobre el actuar de la administración, lo que permitió que Chile se situara dentro de las naciones con mejores índices de corrupción de la región; sin embargo, durante los últimos años, estos indicadores de percepción han evidenciado un visible estancamiento. Lo anterior, se ha manifestado en las agendas de probidad impulsadas por los diferentes gobiernos, los que han dado cuenta de

que la corrupción, el tráfico de influencias y los conflictos de intereses requieren una permanente atención, con esfuerzos coordinados y sistematizados.

- B.- Durante los años 2022 y 2023 se elaboró la Estrategia Nacional de Integridad Pública, la cual define a la integridad como el concepto que engloba la "anticorrupción" y "probidad", lo que incluye un ámbito más amplio que comprende una dimensión ética y cultural, involucrando también a actores del sector privado y a la sociedad en su conjunto.

Es así como en la citada estrategia se establecen objetivos con un horizonte de diez años, lo que permitió diseñar un track de navegación con más de 200 medidas para la administración pública en general y privada, siendo además compromisos puntuales y prioritarios de las FF.AA. la implementación de cuatro de ellas, como se indica en documento de la referencia k).

- C.- Desde la independencia nacional, la Armada de Chile ha establecido un conjunto de disposiciones y preceptos fundamentales que han regido el comportamiento de sus miembros. El primer escrito al respecto fue adoptado una vez formada la primera Escuadra Nacional, siendo una derivación de las "Ordenanzas Generales de la Armada Naval" publicada el año 1793. Este primer libro fue conocido, en la marina, como la "Ordenanza General de la Armada".

- D.- Actualmente, la Armada de Chile busca desarrollar y resguardar una cultura institucional basada en los valores fundamentales de la institución, consagrados en el plan estratégico de la Armada "Océano", los cuales son: Deber, Honor, Lealtad, Integridad, Valentía y Patriotismo, que se complementan con el Código de Honor y tienen un sustento y arraigo de más de dos siglos de historia, y representando normas de conducta que permiten discernir el bien del mal, lo que se debe hacer y lo que no, lo justo de lo injusto. En este contexto, estos valores son los que deben caracterizar a todo miembro de la institución, puesto que representan convicciones que orientan el correcto comportamiento ante los diversos escenarios a los cuales se ve y puede verse enfrentado el personal institucional.

En el mismo documento de la referencia e), se conceptualiza a la integridad a nivel institucional como:

"Dícese de una persona recta, proba e intachable.

La integridad fortalece el espíritu para permanecer fiel a los principios institucionales.

Va directamente ligada con el valor de la verdad.

Se sustenta en la máxima: "Basarse en la veracidad".

E.- La presente política de integridad es concordante con el reglamento de gobernanza y las políticas de gestión de riesgos y control interno.

F.- A través del documento de la referencia I), se nombra como mando responsable de la integridad institucional al Director General del Personal de la Armada, específicamente en lo referido a la conceptualización, información, capacitación y difusión.

II.- OBJETIVO.

Establecer criterios, lineamientos y directrices que permitan promover, en cumplimiento de los valores institucionales, la integridad de todos los servidores de la institución, permitiendo desarrollar y fortalecer la integridad institucional a través de un enfoque sistémico, proactivo y sostenible, logrando con ello prevenir y combatir la corrupción e incrementar la confianza ciudadana en la institución.

III.- DIRECTRICES.

Como principio, la Armada de Chile no acepta ningún tipo de comportamiento que tenga relación con faltas a la integridad o cualquier otra práctica ilegal o indebida y, en general, que no se ajuste a los valores institucionales. Asimismo, cada Mando debe fortalecer y promover, en las dotaciones, un comportamiento apegado al código de ética y conducta, establecidos en el Ethos Naval y en el Código de Honor institucional.

Por otro lado, el establecimiento de un Sistema de Integridad Institucional (SINI), derivado de la presente política, permitirá integrar mecanismos preventivos, correctivos y de aseguramiento que orienten el actuar de todos los miembros de la institución, en la línea de los valores fundamentales enunciados por la Armada.

Es así como se han definido cuatro dimensiones, en las cuales se encontrarán los diferentes componentes del sistema:

A.- Normativa:

Esta dimensión establece el marco referencial respecto del correcto comportamiento, valores fundamentales y actuar que debe tener cada miembro de la Armada, considerándose en este punto, toda la reglamentación y directivas vigentes, además de aquella normativa subsidiaria necesaria a desarrollar para el cumplimiento del objetivo institucional.

B.- Responsabilidades y estructura:

En esta dimensión se encontrarán los organismos y responsables necesarios para el funcionamiento del SINI, como son el Estado Mayor General de la Armada (E.M.G.A.), la Dirección General del Personal de la Armada (D.G.P.A.), el Comité de Riesgos y Control Interno, la Contraloría de la Armada (C.A.), el Encargado de Integridad Institucional (ESINI), entre otros organismos que sean incorporados.

C.- Cultura, valores y liderazgo:

En este ámbito, se encontrarán las actividades y canales que permitan la difusión, consulta y retroalimentación para una mejora continua del SINI, como lo son la declaración de valores institucionales en medios escritos y digitales, y la formación del personal en aspectos de ética e integridad.

D.- Operativa del Sistema:

En esta dimensión se encontrarán las acciones específicas orientadas a planificar, ejecutar y controlar el funcionamiento del SINI, dando énfasis a la formación y capacitación de los miembros de la institución. En este punto, se pueden mencionar los planes de formación y mallas curriculares, el plan de auditorías, entre otros.

La presente política, establece que el SINI debe ser un mecanismo continuo de actividades, siendo su dinámica de funcionamiento general como se muestra en la figura N° 1.



Figura N° 1: Funcionamiento general del Sistema de Integridad (SINI).

Asimismo, considerando que todos los miembros de la Institución tienen responsabilidad en la integridad institucional, para la creación, asimilación y funcionamiento de los componentes del SINI, los diferentes niveles de conducción deben considerar los siguientes aspectos:

1.- Nivel estratégico.

Deberá mantener actualizada de la normativa superior de acuerdo con las nuevas exigencias en materia de integridad dispuestas para los organismos del Estado, considerando incorporar las funciones de elementos sugeridos como el Comité de Integridad, consejeros, asesores técnicos y riesgos de integridad a órganos que existen bajo la actual organización institucional.

Además, deberá considerar mantener, en la normativa y planificación estratégica, la declaración de los valores fundamentales institucionales, monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y dar respuesta a los requerimientos de organismos externos en materia de integridad, como así también gestionar los recursos que demande la implementación, operación y difusión del SINI.

Para supervisar el funcionamiento del SINI, se designará un comité, el que asesorará al Consejo de Dirección Estratégica de la Armada respecto a casos/situaciones/aspectos críticos que sean detectados.

2.- Nivel operacional.

En el ámbito del personal, se deberá analizar, desarrollar, actualizar e incorporar, a la normativa institucional necesaria, los elementos sugeridos en cuanto a Código de Ética y Conducta; Gestión de Denuncias; Protocolo de Consultas de Integridad; Prevención de Acoso Laboral y Sexual; Gestión de Conflictos de interés; Declaración de Intereses y Patrimonio; Actividades de Sensibilización y Difusión sobre Integridad; Banner de integridad en sitio institucional; Sistema de Monitoreo de II.SS.AA.; Prevención de lavado de activos; Financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios y, Canal de Denuncias y Consultas de Integridad.

Se deberá designar un encargado de integridad institucional, quien liderará y conducirá la dimensión operativa del sistema.

En el aspecto académico deberá desarrollar y supervisar las actividades de inducción, formación y capacitación del personal y jefaturas institucional en las materias de integridad y ética.

La Contraloría de la Armada, como órgano institucional de control interno, deberá brindar un grado de aseguramiento razonable en materia de integridad para asesorar al Comandante en Jefe de la Armada en cuanto a la eficacia, eficiencia y economicidad en el funcionamiento del Control Interno en la Institución.

Así también, en la planificación institucional comunicacional, se debe incorporar, la difusión del SINI, por todos los canales internos y externos establecidos.

3.- Nivel Táctico.

Se debe considerar, designar un encargado que realice la labor como Oficial de Cumplimiento, en el ámbito del Sistema de Prevención LA/FT/DF (Lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos financieros).

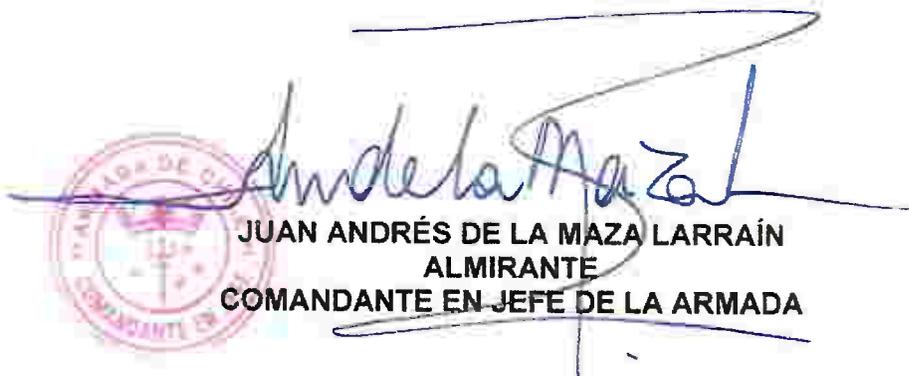
Los diferentes mandos, deberán tomar las medidas necesarias con la finalidad de fortalecer la cultura de integridad y el entorno de control interno.

V.- REVISIÓN.

En atención al carácter permanente del proceso de gestión de integridad, y teniendo presente la necesidad de adaptación a los constantes cambios, riesgos y desafíos institucionales, la presente política será revisada periódicamente por la D.G.P.A.

VI.- VIGENCIA.

La presente política entra en vigencia a contar de esta fecha y será aplicable a todos los miembros de la Institución, independiente de su vínculo jurídico con la Armada.



JUAN ANDRÉS DE LA MAZA LARRAÍN
ALMIRANTE
COMANDANTE EN JEFE DE LA ARMADA

DISTRIBUCIÓN:

De acuerdo Carpeta Políticas C.J.A.

EJÉRCITO DE CHILE
CONTRALORÍA

EJEMPLAR N.º 1/2/HOJA N.º 1/1

COTRAE DEPLANCO C-2 (P) N.º
6080/1945 /MDN

OBJ: Remite Política de
Integridad Institucional.

REF: Estrategia Nacional de
Integridad Pública (ENIP).

SANTIAGO, **11 DIC. 2024**

DEL CONTRALOR DEL EJÉRCITO

A LA MINISTRA DE DEFENSA NACIONAL

1. Durante el mes de diciembre del 2023 fue difundida por el gobierno, la “Estrategia de Integridad Pública”, citada “Referencia”, con misiones específicas para el sector Defensa.
2. De acuerdo a lo señalado precedentemente, adjunto se remite a US. la Política de Integridad Institucional, para su conocimiento.

Saluda a US.,



SERGIO GUTIÉRREZ SEPÚLVEDA
General de División
Contralor del Ejército

ANEXO:
Política de Integridad Institucional.

DISTRIBUCIÓN:

1. MDN (AUD MIN) ✓
2. COTRAE DEPLANCO C-2 (Archivo).

2 Ejs. 1 Hja.
DEPLANCO/ C-2/PAC (CRL) RMT

PÚBLICO

EJÉRCITO DE CHILE
COMANDANCIA EN JEFE

EJEMPLAR N.º 104 / HOJA N.º 2/12

OBJ: Aprueba la Política de Integridad Institucional.

REF: DA - 10001, Doctrina “El Sistema Ejército proceso 1.3.1 “Establecimiento de Políticas”.

AUTENTICADO


GENERAL ARMANDO CARRIZOSA
Coronel
Subcontralor

SANTIAGO, 09 DIC 2024

RES. CDO. CJE COTRAE DEPLANCO C-2 (P) N.º 3400/ 54 13345
“EXENTA”

VISTOS:

1. El DFL N.º 1/19.653 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, “Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado” de 17NOV2001.
2. La Ley N.º 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas” de 27FEB1990.
3. La Ley N.º 19.880 que establece las “Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado” de 29MAY2003 (última modificación 01MAR2024).
4. La Ley N.º 20.818 que “Perfecciona los mecanismos de prevención, detección, control, investigación y juzgamiento del delito de lavado de activos” de 18FEB2015.
5. El DFL (G) N.º 1 que establece el “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas” de 1997
6. La Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP), de diciembre 2023 elaborada por la Comisión de Integridad Pública y Transparencia del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (MINSEGPRES).
7. La Orden de Comando CJE SGE DAI f (R) N.º 3195/449 de 05SEP2019, que “Dispone implementación del Sistema de Prevención de Delitos del Ejército”.
8. La Resolución de Comando CJE COTRAE C-2 (R) N.º 6030/17653 de 25OCT2019, que Dispone la creación del Sistema de Prevención de Delitos.
9. La Resolución de Comando CJE COTRAE AJ (R) N.º 6030/713/51 de 13ENE2023, que modifica el “Sistema de Prevención de Delitos en el Ejército”.

10. La Resolución de Comando CJE JEMGE DIVPER (P) N.º 6583/2/101 de 20ENE2023, “Implementa sistema de presentación e ingreso de denuncias por hechos o conductas que contravengan la probidad administrativa”.
11. La Resolución de Comando CJE N.º 6030/1713/193 de 01FEB2023, que “Dispone regulación de detalle del Canal de Sugerencias de Fiscalización”.
12. La Ordenanza General del Ejército de Chile (R.A. (P) 110 – A), edición 2006.
13. El Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas (DNL-911), edición 2002.
14. El Manual Ethos del Ejército de Chile MOLD – 02005, edición 2018.

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de implementar en el Ejército los aspectos relevantes y necesarios de la Estrategia Nacional de “VISTOS 6.” la que, en su plan de acción, considera 210 medidas para avanzar hacia los objetivos de cada eje temático: Transparencia, Recursos Públicos, Función Pública, Sector Privado y Política.
2. Lo imperativo de establecer en el Ejército un sistema de integridad que considere: encargados, código de ética, actividades de prevención, canales de denuncias, procedimientos disciplinarios transparentes que sancionen irregularidades, y que incorporen materias de integridad en las mallas curriculares de los cursos de formación y perfeccionamiento que se imparten.
3. Las atribuciones que me confiere la norma legal de “VISTOS 2.” en su artículo 47 letra b) señala, “*Son facultades de cada Comandante en Jefe formular las doctrinas que permitan la unidad de criterio en el ejercicio del mando*”.
4. La orden de comando de “VISTOS 7.”, y las resoluciones de comando de “VISTOS 8., 9., 10. y 11.” respectivamente, han generado una respuesta normativa robusta, en transparencia, integridad y lucha contra la corrupción, y que producto de la ENIP, se hace necesario, complementar, orientar, encauzar y coordinar los actuales esfuerzos institucionales.
5. Lo establecido en las disposiciones señaladas en el “CONSIDERANDO 4.”, es preciso elaborar una política funcional, que permita mejorar los actuales estándares en la Institución, sistematizando el conjunto de regulaciones y las actuales estructuras existentes, explicitando los criterios rectores y el conjunto de instrumentos en los ejes de acción de la ENIP, que se relacionan con el Ejército.

~~AUTENTICADO~~

GERMÁN MORENO CASANOVA
Coronel
Subcontralor

6. Lo señalado por el Auditor General del Ejército mediante Oficio AUGESC (P) N.º 3400/51 de 03DIC2024, indicando que este documento se ajusta a la normativa vigente y no presenta observaciones de orden jurídico que formular, pudiendo continuar con su tramitación reglamentaria.

RESUELVO:

1. Apruébese la Política de Integridad Institucional, como sigue:

a. ANTECEDENTES

1) Introducción

- El Ejército de Chile como parte de la organización del Estado, debe dar cumplimiento a las disposiciones legales, ministeriales e internas que regulan su funcionamiento.
- El éxito de las iniciativas en materia de probidad se fortalece, al incorporar distintas miradas y realidades complementarias, y hacer más factible el involucramiento y la adquisición de compromisos por parte de los diversos órganos del Estado y de los diferentes segmentos de la sociedad; comprende medidas de transparencia, rendición de cuentas y anticorrupción.
- La integridad del sector público –o integridad pública– se refiere al uso de poderes y recursos confiados al sector público de forma efectiva, honesta y para fines públicos.
- Los estándares éticos relacionados adicionales que se espera que sostenga el sector público incluyen transparencia, rendición de cuentas, eficiencia y competencia.
- El Sistema de Integridad, es un conjunto de instrumentos internos que fomentan un comportamiento apegado a determinados valores que contribuyan a instalar estándares de integridad, fortaleciendo una conciencia ética entre quienes forman parte de las instituciones públicas.
- La integridad fomenta un clima que estimula el comportamiento ético y legal del personal desde un punto de vista preventivo, pero también establecen mecanismos correctivos ante faltas a la probidad y/o posibles hechos de corrupción.

2) Objetivo general de la política funcional de Integridad

Armonizar y encauzar el conjunto de normas de conducta y procedimientos afines, existentes en el ámbito institucional, así como las respectivas estructuras, que configuran su sistema de integridad, posibilitando un adecuado reforzamiento de estas materias.

AUTENTICADO

Control
Subcontralor

b. ASPECTOS NORMATIVOS

AUTENTICADO

1) Glosario

Abreviaturas	Significados
CGP	Comando General de Personal
CGR	Contraloría General de la República
CJE	Comandante en Jefe del Ejército
DPE	Dirección de Personal del Ejército
COTRAE	Contraloría del Ejército
DIFE	Dirección de Finanzas del Ejército
DF	Delitos funcionarios
DIVPER	División de Personal
EPD	Encargado de Prevención de Delitos
FAs	Fuerzas Armadas
FOS	Formulario de operación sospechosa
FT	Financiamiento al Terrorismo
LA	Lavado de activos
OS	Operación sospechosa
ROS	Reporte de Operaciones Sospechosas
SLC	Soldado Conscripto
SLTP	Soldado de Tropa Profesional
SIPDE	Sistema de Prevención de Delitos en el Ejército
UAF	Unidad de Análisis Financiero

- 2) El Ejército como integrante de las Fuerzas Armadas, existe para la defensa de la patria y es esencial para la seguridad nacional, finalidades cuya consecución es permanente y descansa en un adecuado alistamiento del personal y del material, y en el cumplimiento del juramento de servicio a la patria y de defensa a sus valores fundamentales, de lo cual, se derivan particulares exigencias propias de la función militar y carrera profesional, las que exigen ajustarse a normas jurisdiccionales, disciplinarias y administrativas consagradas de manera especial en el ordenamiento jurídico vigente.
- 3) De acuerdo con lo anterior, en la Institución, existe una serie de textos que norman la conducta del personal. En este sentido, es posible sostener que el Ejército de Chile cuenta, de manera efectiva, con una estructura valórica robusta, documentada y declarada, la que, en su conjunto, comprenden un compendio de reglas o preceptos que expresan los estándares éticos que caracterizan a la Institución. Dentro de esta estructura, es posible distinguir documentos que constituyen sus cimientos esenciales que, durante todo el ejercicio profesional, moldean y orientan la formación, preparación y el propio ejercicio de la profesión militar, a saber:
 - La Ordenanza General del Ejército de Chile (R.A. (P) 110 – A) edición 2006, documento mediante el cual el Ejército establece y declara tanto a sus integrantes como a la sociedad a la que sirve, los principios fundamentales en los que se funda, las distintas dimensiones que

orientan el comportamiento personal de sus integrantes, establece las definiciones y principios morales que distinguen el quehacer colectivo e individual del Ejército y precisa los parámetros éticos que orientan y guían el comportamiento del personal militar. Una de las partes esenciales de la ordenanza lo constituye el capítulo III “Las Dimensiones Profesional, Ética y Cívica de la Función Militar”, contenido que se refiere en profundidad y amplitud a la conducta que deben observar los militares como resultado de la convicción y aplicación de los principios y valores que la institución promueve y sostiene.

- El Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas (DNL-911), documento que, entre otros aspectos, refuerza los principios y valores que establecen el comportamiento de todo militar, determina quienes se rigen por este código de conducta, regula las acciones que se deben ejercer para asegurar y reforzar la vida militar conforme a los principios y valores previamente declarados y señala o tipifica la forma de corregir aquellas conductas que se separen de la ética institucional establecida.
 - El Manual Ethos del Ejército de Chile MOLD – 02005 edición 2018, es un documento orientador que establece los estándares que se esperan de las acciones y decisiones morales de los integrantes del Ejército. Su énfasis es positivo y se orienta a establecer el modelo de conducta que debe guiar el comportamiento de los integrantes de la Institución, reforzando y complementando los conceptos generales de la cultura militar chilena señalados en la Ordenanza General del Ejército, interiorizando los valores y motivando su puesta en práctica a través de las virtudes en el ejercicio de la profesión militar. En síntesis, es un cuerpo ético al cual adhiere voluntariamente todo integrante del Ejército, sin dejar de lado los diferentes mecanismos de control, formativos y disciplinarios que permitan asegurar su comprensión e internalización. Su contenido busca formar el carácter a través de valores y normas que inspiren a sus integrantes y les ayuden en la reflexión y toma de decisiones morales ante situaciones particulares de la profesión. De esta forma, la lista de valores éticos se concibe como guías de comportamiento, que son aceptadas por lo general por la sociedad en la que se vive, con el fin de diferenciar qué es correcto y qué no lo es.
- 4) Las medidas Pro-Integridad se refieren a las estrategias y buenas prácticas que buscan garantizar altos niveles de transparencia, ética y responsabilidad en las actividades institucionales.

Para estructurar estas medidas, se han definido líneas generales de acción, vinculados a áreas o actividades institucionales, que deben integrar estos aspectos en sus procesos de planificación, ejecución y control, las que se pueden catalogar como sigue:

AUTENTICADO


GERALDINO MORENO CASANOVA
Coronel
SUBCOMANDO

a) Medidas de Control Interno.

El Ejército, a través del texto matriz DA - 10001 Doctrina, "EL SISTEMA EJÉRCITO", ha definido el Modelo de Funcionamiento, el que considera los procesos institucionales, los que han sido agrupados en sistemas y subsistemas, considerando al Sistema de Control como uno de los subsistemas del Sistema de 1er Nivel "Gestión".

Derivado de ello se ha definido al Control Interno como el proceso efectuado por todo el personal de la Institución, para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto al logro de los objetivos, dentro de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información.
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables al Ejército.

El modelo por aplicar para estructurar el Sistema de Control es el denominado "Modelo de las Tres Líneas" (M3L), complementado con los aspectos esenciales de control interno. Este modelo, adaptado al Ejército, es el que se basa en la Declaración de Posición del IIA (Institute of Internal Auditors) de enero de 2013: las Tres Líneas para una Efectiva Gestión de Riesgos y Control. El modelo definido, clasifica las áreas funcionales y de responsabilidad de la organización en tres líneas. Estas líneas representan una serie de niveles de actividad, que garantizan el control, la gestión y supervisión de riesgos de forma eficaz. Los tres grupos (o líneas) que participan en una efectiva gestión de riesgos asociadas a los procesos y en el control interno son como se detallan y se grafican en (Fig.1) :

1ra. Línea:

El comandante o jefe de cada unidad, departamento, sección, oficina, repartición u otro organismo, en cualquier nivel institucional, es responsable de prever, instrumentar y poner en práctica los procesos (propios o institucionales) en su nivel, la gestión de los riesgos de procesos y controles necesarios para asegurar el logro de los objetivos fijados, así como el eficaz y eficiente uso de los recursos puestos a disposición para dichos fines.

Involucra principalmente el control jerárquico, entendido como la obligación especial de toda jefatura por ejercer un control permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia (artículo 10 de Ley N.º 18.575), extendiéndose dicho control, tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones. Se asocia al tradicional concepto que señala que "todo comandante es responsable de lo que hace y deja de hacer su unidad".

AUTENTICADO

COMANDO EN JEFE
COMANDO EN JEFE
Subcontralor

2da. Línea:

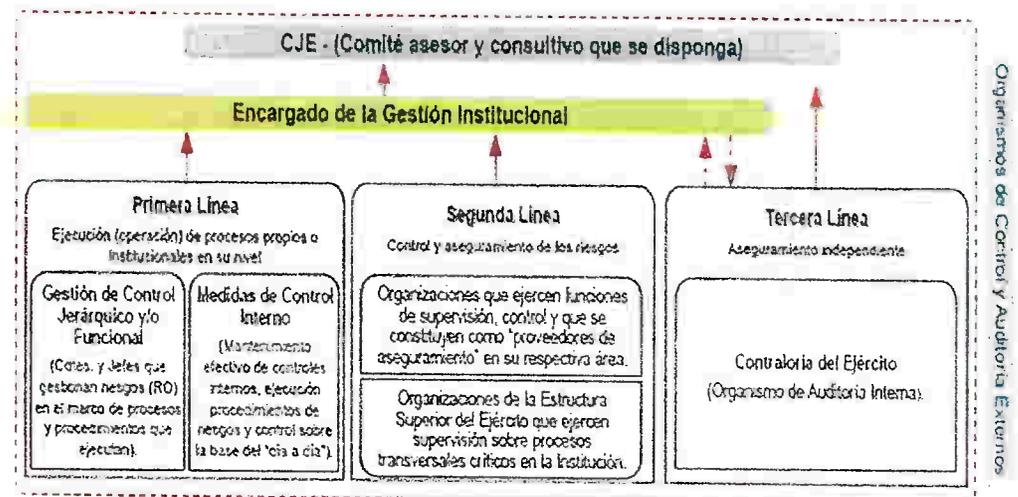
Con una visión transversal, en comparación con la 1ra línea, la 2da. línea está asociada a la supervisión de la gestión de funciones y procesos transversales, funciones críticas y sus riesgos, de cumplimiento normativo, de políticas y estándares establecidos por el mando y al ejercicio de funciones de aseguramiento en aquellas materias, procesos y funciones antes señaladas. Las unidades que la integran, por su responsabilidad funcional, tienen un propósito esencial en el sistema respecto de la gestión de riesgos y controles internos al poseer una visión transversal de los procesos.

3ra. Línea:

Debe proporcionar al CJE y a la Institución aseguramiento suficiente, basado en independencia y objetividad, referido a los temas de control interno y gestión de los riesgos.

En ese contexto, aporta supervisión objetiva sobre las dos primeras líneas y evalúa el Sistema de Control en su conjunto, para identificar debilidades y recomendar mejoras. El nivel de independencia que le caracteriza, no lo posee la 1raL ni la 2daL y, además, debe ser garantizado por el mando.

En este ámbito de control, la 3ra. línea (COTRAE), realiza auditorías internas regulares y planificadas, como también aquellas no planificadas que surgen de acontecimientos no previstos y ordenados por el Comandante en Jefe del Ejército o por un imperativo de carácter externo, para evaluar el cumplimiento de políticas, procesos y procedimientos, y detectar así, aquellas posibles áreas que requieren una mejora.



(Fig 1. Modelo de las tres líneas adaptado al Ejército)

- b) Medidas de Fiscalización y Denuncias por medio de Canales Específicos (canal de denuncias, sugerencias de fiscalización y reporte de operaciones sospechosas).

AUTENTICADO

[Firma manuscrita]
Comandante en Jefe del Ejército
Subcomandante

En la Institución, se han implementado mecanismos seguros y confidenciales, a través de los cuales sus integrantes pueden realizar denuncias y sugerencias de fiscalización, cuando estos estimen deban denunciar hechos o comportamientos reñidos con la probidad o por el no cumplimiento de actividades administrativas conforme está definido en la reglamentación vigente.

En conformidad a lo expuesto precedentemente, se detallan los canales de fiscalización existentes, con las principales ideas de fuerza de estas, exigiéndose el cumplimiento de los procedimientos a todo el personal de la Institución:

1) Canal de Denuncias (DIVPER)

Representa el mecanismo o herramienta para que el personal institucional pueda presentar denuncias y colaborar con la fiscalización de los estándares legales de probidad que rigen a los Órganos de la Administración del Estado, aportando antecedentes, información y/o referencias que digan relación con el servicio, para efectos de la adopción de medidas ante hechos o situaciones que pudieran constituir incumplimientos normativos y faltas al principio de probidad administrativa, otorgando garantías suficientes al personal, de que no será objeto de medidas arbitrarias ante formulación de denuncias por hechos vulneratorios de que se tome conocimiento.

2) Canal de Sugerencias de Fiscalización (COTRAE)

El canal de Sugerencias de Fiscalización es uno de los elementos que componen el Sistema de Prevención de Delitos en el Ejército y, como tal, representa un mecanismo o herramienta para que el personal institucional pueda colaborar con la función de control interno que compete a la COTRAE, aportando antecedentes, información y/o referencias que digan relación con el servicio, para efectos de perfeccionar los procedimientos institucionales, advertir sobre riesgos en la gestión y/o, dar cuenta de hechos o situaciones que pudieran constituir incumplimientos normativos, pudiendo verificarse tal sugerencia.

AUTENTICADO

3) Reporte de Operaciones Sospechosas

El reporte de operaciones sospechosas (ROS) es el informe o comunicación que todo oficial de cumplimiento o funcionario responsable designado (en el caso del Ejército tiene tal calidad el Contralor del Ejército) debe enviar a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) cuando, en el ejercicio de su actividad o de sus funciones, detecte una operación sospechosa de Lavado de Activos (LA) y/o Financiamiento al Terrorismo (FT), que corresponda ser informada en los casos y condiciones establecidos en la Ley N.º 19.913.

El ROS no implica una denuncia, sino que sólo constituye información útil y pertinente para que la UAF pueda realizar inteligencia financiera y, con ello, detectar señales indicativas de LA y/o FT.


Comandante en Jefe
Subcontralor

c) Medidas de Educación y Capacitación

El Ejército de Chile ha desarrollado un Sistema de Formación Conductual o Valórico, aplicable desde el proceso formativo inicial en las escuelas matrices, reforzado en las diferentes instancias de capacitación y especialización durante todo el desarrollo de la carrera profesional. Adicionalmente, la Institución cuenta con un cuerpo doctrinario complementario y en constante actualización, que refuerza y facilita la internalización de los preceptos de los tres documentos matrices antes indicados, los que se orientan a la formación, educación y refuerzo de la conducta profesional en las áreas de liderazgo, tradiciones y buenas prácticas, que sirven de modelo y guía a todo el personal que sirve en el Ejército.

Este programa valórico armónico está integrado a todos los cursos de requisito y formación, que acompaña a través de la carrera profesional a todos los integrantes de la Institución en cada uno de sus niveles (oficiales y suboficiales).

El proceso de formación de oficiales y suboficiales considera desde el inicio de su carrera materias relacionadas con “Ética”, “Control Interno y Prevención del Delito” y “Probidad y Transparencia”, lo cual se encuentra declarado en los perfiles de egreso de las escuelas matrices de la Institución.

En la actualidad los procesos formativos institucionales son continuos a lo largo de la carrera del personal, (el proceso curricular del oficial de Ejército y el desarrollo profesional del suboficial de Ejército), lo que permite dar un encadenamiento en el desarrollo de los conocimientos y competencias en estas áreas a lo largo de la carrera militar.

Lo anterior, es reforzado e instruido a través de una serie de cursos de capacitación, los que permiten complementar los conocimientos adquiridos y que son necesarios para el desempeño de ciertas funciones institucionales.

El CEDOC, mantendrá el control de los estándares de conocimiento y perfeccionamiento alcanzado por los integrantes de la Institución en el ámbito valórico en cada uno de los niveles que correspondan.

d) Medidas de Administración de recursos humanos

La relación entre la administración del recurso humano y la integridad es crucial para el éxito de la organización institucional. La Dirección de Personal del Ejército (DPE/JEMGE) y los órganos ejecutivos de la función, el Comando General de Personal (CGP) y la División de Personal (DIVPER), establecerán la normativa que promueva la integridad. Así también, en los procesos de selección, se identificarán entre los candidatos, aquellos que demuestren valores éticos alineados a nuestra cultura organizacional. Al mismo tiempo, se desarrollarán instancias de capacitación, como también, se incorporarán métricas de

AUTENTICADO


Comando General de Personal
Subcomandante

integridad en las evaluaciones de desempeño, promoviendo también una comunicación abierta y transparente, fomentando así, la confianza entre el personal institucional.

e) Medidas de Administración de recursos financieros

La integridad en la administración de recursos financieros implica llevar a cabo prácticas contables transparentes. Para ello, la Dirección de Finanzas del Ejército (DIFE/JEMGE) implementará y difundirá, las regulaciones y normativas financieras, evitando fraudes y malas prácticas que puedan perjudicar la confianza de la Institución en la sociedad, protegiéndola de riesgos legales y reputacionales, como, además, promueve un entorno de confianza y responsabilidad.

La implementación de controles regulares entre otras, llevadas a cabo por esa Dirección, ayuda a que las prácticas financieras se realicen con integridad, identificando las irregularidades y las áreas de mejora continua.

f) Medidas Relacionadas a comunicaciones estratégicas (DIRECOME)

La comunicación en el Ejército deberá ser clara y honesta, proporcionando información precisa sobre acciones, decisiones y políticas institucionales. Los respectivos mandos deberán mantener un mensaje coherente en todas las plataformas y canales de información; si existen discrepancias, la integridad se verá comprometida. El manejo de la información en situaciones de crisis es muy importante para la confianza y el compromiso institucional. Así entonces, la integridad en las comunicaciones estratégicas es fundamental para establecer relaciones de confianza, construir credibilidad y fomentar un ambiente de respeto y colaboración, tanto interno como externamente.

AUTENTICADO

c. OTROS ASPECTOS

- 1) Esta política, es aplicable a todas las organizaciones del Ejército y a su personal, independiente de la ubicación geográfica, modalidad de trabajo (presencial o telemática), así como su modalidad de ingreso (planta, a contrata, honorarios, SLTP y SLC).
- 2) Los respectivos mandos serán aquellos que deberán hacer efectivas las responsabilidades ante acciones que vulneren los procesos de la Institución, de acuerdo con lo establecido en la reglamentación vigente.
- 3) Todas las materias descritas relacionadas con el concepto de Integridad serán anualmente evaluadas, por el oficial de integridad.
- 4) Oficial de Integridad:

El Contralor del Ejército, que actualmente es la autoridad institucional responsable de la gestión y coordinación de las actividades y tareas del Sistema de Prevención de Delitos. Adicionalmente, será la autoridad institucional que se desempeñará como oficial de integridad.

En tal calidad, la competencia del Contralor del Ejército se extiende a las tareas y acciones de control que a continuación se indican:

- Velar por la adecuada coordinación de las actividades institucionales para el correcto funcionamiento, operación y cumplimiento razonable de los objetivos del Sistema de Prevención de Delitos.
 - Incorporar en los procesos de auditorías la verificación de protocolos, reglas y procedimientos que prevengan la comisión de delitos.
 - Coordinar lo pertinente con las autoridades institucionales que tienen responsabilidad en cada uno de los componentes que integran el Sistema de Prevención de Delitos, tanto en orden al buen funcionamiento, actualización y perfeccionamiento del Sistema, como a la difusión y conocimiento de este en cada uno de dichos ámbitos de competencia.
 - Evaluar permanentemente el funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos en conformidad a la evolución normativa y entorno operativo de la Institución, proponiendo las adecuaciones correspondientes al mejoramiento de su eficiencia y eficacia.
 - Será el responsable de coordinar con la DIVEDUC, las mallas curriculares de las respectivas escuelas matrices y de formación, de las armas y servicios, a fin de mantener actualizadas las materias concernientes a la integridad.
 - Revisará anualmente la presente política y gestionará, según sea necesario, su actualización.
- 5) Los diferentes organismos institucionales, comandos y unidades, como, asimismo, las respectivas áreas funcionales encargadas de la elaboración de la doctrina institucional deberán revisar, ajustar y modificar lo necesario a fin de incorporar estos nuevos estándares definidos en la presente política.
- 6) Difusión.
La presente política será difundida por los canales normales de comunicación institucionales, a través de las diferentes plataformas y documentos de carácter informativo internos.
- 7) Vigencia.
La presente política entrará en vigencia desde su aprobación y difusión correspondiente.

AUTENTICADO



Contralor del Ejército

PÚBLICO

EJEMPLAR N.º 34 / HOJA N.º 22/32

2. El CESIM, incorporará la presente política a la base de datos y al sistema de control institucional.

Anótese, comuníquese y publíquese en el Boletín Oficial Reservado del Ejército.



RODRIGO PINO RIQUELME
General de División
Comandante en Jefe del Ejército Subrogante

DISTRIBUCIÓN:

1. BOLOF (R)
2. JEMGE
3. CEDOC
4. COT
5. CGP
6. CAF
7. COTRAE
8. COPE
9. CGGERM/CIMI
10. CESIM (C/I)
11. CJE SGE DIRECOME (C/I)
12. CJE SGE DAG (C/I)
13. JEMGE AGE (C/I)
14. CJE SGE DAI a (Archivo)

14 Ejs. 12 Hjs.

COTRAE/ DEPLANCO C-2/ PAC (CRL) RMT

AUTENTICADO

Subcomandante