



**DEISA**  
Desarrollo Inmobiliario Santolaya

HACEMOS  
CIUDAD



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2023

# Índice

- Carta de nuestra Gerencia General



## Somos DEISA

- Misión, visión y valores corporativos
- Hacemos ciudad
- Nuestros grupos de interés
- Logros 2023
- Alianzas, afiliaciones y certificaciones



## Comprometidos con la sostenibilidad

- La sostenibilidad en nuestro negocio
- ODS a los que adherimos y nuestra contribución a la agenda 2030
- Estrategia de sostenibilidad DEISA



## Reportando nuestros impactos

- Análisis de materialidad
- Matriz de materialidad
- Temas materiales 2023



## Gobernanza

- Temática de impacto: Gestión de la ética



## Social

- Temática de impacto: Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores
- Temática de impacto: Desarrollo profesional, capacitaciones y educación
- Temática de impacto: Salud y seguridad laboral
- Temática de impacto: Relacionamiento cívico y comunitario
- Temática de impacto: Relacionamiento con clientes



## Ambiental

- Temática de impacto: Gestión de la energía
- Temática de impacto: Gestión del agua



## Anexos

# Carta de nuestra Gerencia General

Tengo el agrado de presentarles nuestro Reporte de sostenibilidad del año 2023. Este informe no solo destaca nuestros logros y desafíos en el ámbito de la sostenibilidad, sino que también reafirma nuestro compromiso con la responsabilidad social y ambiental en todas nuestras operaciones. Se trata de un ejercicio de divulgación no financiera voluntario que representa un ejercicio de transparencia empresarial, donde damos a conocer la identificación y gestión de nuestros impactos a nivel ESG.

Este 2023 fuimos testigos de importantes avances en nuestras iniciativas sostenibles. Uno de los principales tiene que ver con el desarrollo e implementación de nuestra Estrategia de sostenibilidad, la que se ha consolidado como la hoja de ruta en este camino hacia el desarrollo sostenible. El objetivo de esta Estrategia es ir cumpliendo los propósitos e indicadores que nos hemos propuesto para desempeñarnos en el rubro inmobiliario de forma, manteniendo el foco en las personas y nuestra meta como Empresa B. Fue creada para avanzar como un modelo de negocio consciente y así construir una cultura corporativa que valora y promueve la sostenibilidad en cada nivel de nuestra organización.

Me enorgullece profundamente compartir con ustedes que, en materia ambiental, este año logramos mejorar la gestión de nuestros residuos, aumentar el uso de energías renovables y fomentar prácticas laborales justas y seguras. Estos logros no hubieran sido posibles sin el compromiso y la dedicación de nuestros colaboradores,

quienes son el motor que impulsa nuestra visión de un futuro más sostenible.

Siguiendo con nuestros logros, me gustaría destacar que durante el año 2023 se implementó el tratamiento de aguas grises en tres de nuestros proyectos: Marca Santiago que se encuentra en construcción al igual que en Ciudad Cerrillos y en Av. España que se encuentra en Desarrollo. Junto con esto, cabe resaltar que ya a la fecha hemos incorporado las viviendas accesibles a tres de nuestros proyectos: Liv Las Condes que se encuentra en construcción, Ciudad Matta y Ciudad España que se ubican en la etapa de desarrollo.

En lo que respecta al compromiso con nuestro equipo, pieza clave en el desarrollo de nuestra operación, estamos trabajando para contar con un ambiente de trabajo respetuoso y cálido. En ese sentido quiero destacar que obtuvimos un 92% de satisfacción laboral en nuestra encuesta de clima, donde los colaboradores reconocieron el buen ambiente laboral y la preocupación por ellos mismos. Además, nos complace anunciar la alianza que hemos establecido con la organización Juntos Por La Infancia, donde no solo destacamos nuestro compromiso con la responsabilidad social, sino que también nos brinda la oportunidad de contribuir de manera tangible al bienestar de nuestra comunidad. Como parte de esta alianza, apadrinamos al Hogar San Vicente, ofreciendo apoyo continuo y recursos para mejorar la calidad de vida de cada uno de los niños y niñas.

Al apoyar esta alianza y ser una empresa colaboradora en este ámbito, buscamos ser un aporte para crear una sociedad más justa y equitativa, por lo que nuestro compromiso no solo se limita a un aporte financiero, sino que incluye el

voluntariado de nuestros colaboradores, quienes aportan y contribuyen en este proyecto.

Sin embargo, reconocemos que aún queda mucho por hacer. La sostenibilidad es un viaje continuo y estamos dedicados a seguir innovando y mejorando nuestras prácticas. En los próximos años, nos enfocaremos en fortalecer nuestras alianzas con comunidades emplazadas en los lugares donde contamos con proyectos para así agregar valor a todas las personas que de alguna forma se ven impactadas. Nos hemos propuesto también avanzar en nuestras metas de reducción de emisiones y asegurar que nuestra cadena de suministro sea cada vez más responsable.

Agradecemos profundamente a nuestros socios, clientes y colaboradores por su apoyo constante. Juntos, podemos crear un impacto positivo y duradero en nuestro planeta y en las comunidades en las que operamos.

Los invitamos a leer este informe y a unirse a nosotros en nuestro compromiso de construir un futuro más sostenible.

Atentamente,

**José Tomás Santolaya**  
*Gerencia General*





## Somos DEISA

- Misión, visión y valores corporativos
- Hacemos ciudad
- Nuestros grupos de interés
- Logros 2023
- Alianzas, afiliaciones y certificaciones



# Somos DEISA

Inmobiliaria DEISA nace el año 2007, recogiendo la experiencia profesional del Grupo Santolaya en el desarrollo y comercialización de departamentos y oficinas en Santiago.

Nuestra motivación, como aporte al desarrollo del país y sus ciudadanos, se centra en el concepto "Hacemos Ciudad", que implica preocuparnos para que nuestros proyectos tengan un alto estándar de calidad, diseño y arquitectura, aportando al espacio público para que perdure trascendiendo a las nuevas generaciones y se convierta, así, en el centro dinámico y activador de la comunidad.

Hoy sumamos ya más de 100 proyectos, y esperamos poder seguir aportando a la ciudad, la comunidad y sus integrantes, al crear espacios que permitan su desarrollo integral, a través de la posibilidad de poder vivir mejor.

Para más información visita nuestra [página web](#).

## Misión

Ser la inmobiliaria líder del país en proyectos que contribuyan a un desarrollo integral de las comunidades impactadas, ofreciendo un trabajo seguro y de calidad para nuestros colaboradores, resguardando la búsqueda de la excelencia a través de la innovación y la densificación responsable, para asegurar la sostenibilidad en un entorno armónico, tanto a las actuales como también a las futuras generaciones.

## Visión

Contribuir al desarrollo del país a través de proyectos inmobiliarios que fomenten las buenas prácticas arquitectónicas; generen valor para la empresa y sus colaboradores; promuevan la sostenibilidad; y que sean un aporte al espacio urbano para que las comunidades puedan acceder a un "mejor vivir".

## Valores corporativos



RESPECTO



COMPROMISO



CALIDAD



COHERENCIA



EXCELENCIA



TRANSPARENCIA



INNOVACIÓN



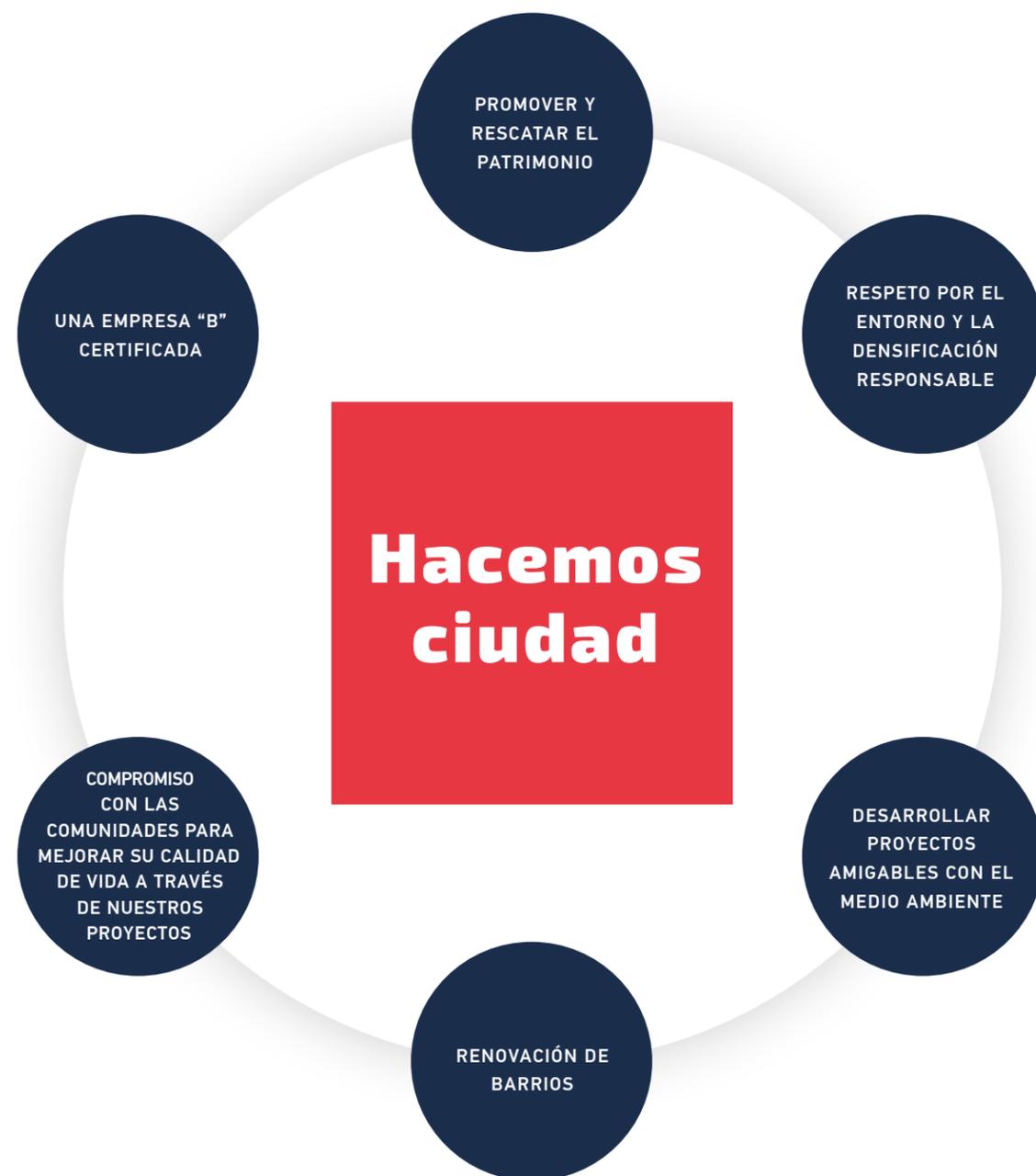
SOSTENIBILIDAD



TRASCENDENCIA



# HACEMOS CIUDAD: nuestra hoja de ruta



## **Promover y rescatar el patrimonio**

Durante más de 20 años, DEISA, como desarrollador inmobiliario, se ha comprometido con la preservación y revitalización del patrimonio arquitectónico en el corazón de Santiago Centro. Nuestros proyectos han dado nueva vida a construcciones centenarias en el Barrio Universitario, como las calles Dieciocho, Ejército, Sazié y Vergara, fusionando la arquitectura histórica con el diseño contemporáneo en desarrollos habitacionales.

## **Respeto por el entorno y la densificación responsable**

Buscamos mejorar la calidad de vida de las personas a través de proyectos innovadores que enriquezcan el espacio público. Queremos ser agentes de cambio en las ciudades del siglo XXI, creando entornos acogedores y barrios conectados que faciliten la vida de la comunidad. Desde la elección de terrenos hasta la arquitectura, accesibilidad, transporte, comercio y áreas verdes, nuestros proyectos están diseñados para enriquecer la ciudad en su conjunto y beneficiar a la comunidad en su totalidad.

## **Desarrollar proyectos amigables con el medio ambiente**

Los proyectos inmobiliarios de DEISA se enfocan en soluciones ambientales, como la escasez de agua, la contaminación y la eficiencia energética. Aspiramos que cada proyecto cuente con certificación energética, reciclaje de aguas grises y prácticas amigables con el entorno en todos nuestros desarrollos.

## **Renovación de barrios**

Las ciudades, incluyendo las nuestras, experimentan un crecimiento constante. En DEISA, nos esforzamos por proporcionar espacios de calidad y servicios que mejoren la vida de la creciente población urbana. Nuestro enfoque es revitalizar barrios tradicionales con propuestas innovadoras, convirtiéndolos en centros de vida de calidad y desarrollo.

## **Compromiso con las comunidades para mejorar su calidad de vida a través de nuestros proyectos**

La vida en comunidad requiere de espacios adecuados, servicios modernos y una buena calidad de vida. En DEISA, nos comprometemos a mejorar la vida de las comunidades, ofreciendo servicios y espacios de calidad que incrementan la convivencia y el bienestar de los residentes y la sociedad en general.

## **Una empresa "B" certificada**

Si bien valoramos los resultados, nuestra esencia va más allá. Para DEISA, la rentabilidad radica en la resolución de problemas sociales y ambientales. Priorizamos la calidad de vida de nuestros clientes, trabajadores y el entorno. Estamos comprometidos con el bienestar de la comunidad y la preservación del medio ambiente. Por ello, hoy nos enorgullece anunciar que hoy somos una empresa B certificada.

# Nuestros grupos de interés

DEISA ha considerado como grupos de interés a todas las personas, empresas y organizaciones de la sociedad civil que se ven afectadas o podrían ser eventualmente afectadas por nuestras operaciones. En ese sentido, nuestra lista está compuesta de la siguiente manera:



# Alianzas, afiliaciones y certificaciones

- Best place to Live
- LEED
- CEV



Juntos Por la Infancia

# Logros 2023

**3.770**

departamentos con certificación de Calificación Energética de Viviendas en Chile (CEV).

**84.000**

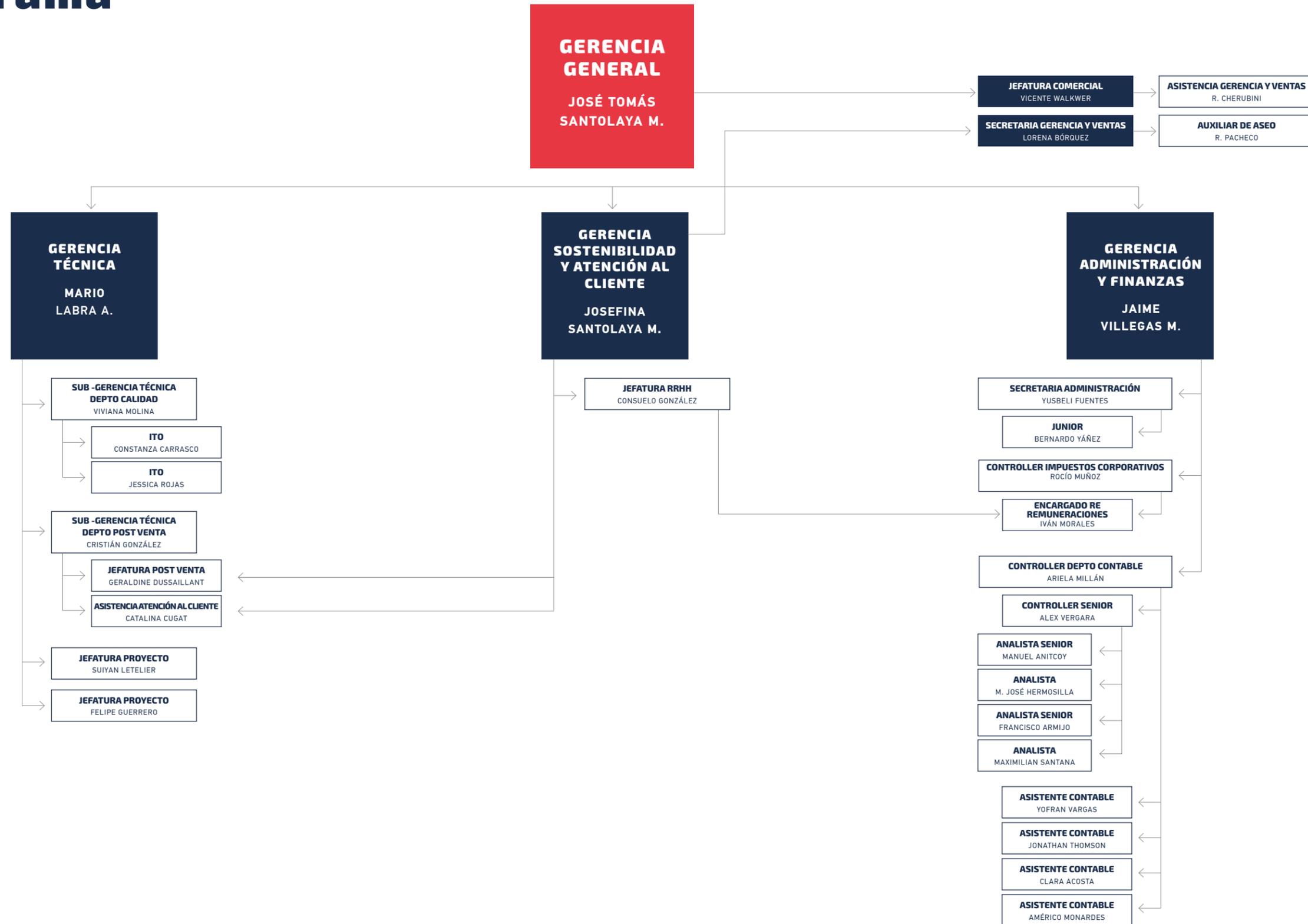
m<sup>2</sup> de oficinas con certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) que acredita la sostenibilidad de los edificios.

**92%**

de colaboradores considera encontrarse muy satisfechos en la empresa.



# Organigrama





## Comprometidos con la sostenibilidad

- La sostenibilidad en nuestro negocio
- ODS a los que adherimos y nuestra contribución a la agenda 2030
- Estrategia de sostenibilidad DEISA



# La sostenibilidad en nuestro negocio

A modo de registrar los avances de la gestión de nuestro negocio desde el paradigma de la sostenibilidad, a la vez de avanzar en nuestro compromiso como empresa B certificada y los objetivos estratégicos de nuestra empresa, elaboramos nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad, donde siempre tenemos presentes los tres pilares cruciales que logran un impacto positivo duradero; estos son ambiental, social y económico.

A continuación, se desarrolla el conjunto de temas pertenecientes a nuestra matriz de materialidad, los cuales representan los tópicos más relevantes para el negocio según los resultados de una encuesta realizada a los grupos de interés de DEISA.

Finalmente, como empresa nos comprometemos a seguir avanzando hacia la sostenibilidad, entendiendo que es más que una responsabilidad, sino que también es una oportunidad para contribuir y prosperar.

Luego de un profundo trabajo corporativo, a fines de este año definimos nuestra Estrategia de sostenibilidad con el propósito de apoyar la gestión de esta temática a nivel global en la empresa. Este lineamiento guía el trabajo diario de DEISA para cumplir nuestros objetivos estratégicos, a la vez que permite medir y gestionar su desarrollo a través de indicadores concretos. Una de las principales herramientas para evaluar el avance de cumplimiento de la estrategia tiene que ver con el alineamiento con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible.

Esta estrategia aborda temáticas relacionadas al impacto de nuestro negocio, buscando generar un mayor atractivo para la captación de inversionistas a partir de la maximización del impacto positivo y mitigación de los impactos negativos, pero sin perder de vista el foco en las personas y nuestro objetivo como Empresa B.

# ODS a los que adherimos y nuestra contribución a la agenda 2030

En DEISA nos comprometemos como empresa con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para contribuir con nuestras prácticas organizacionales a establecer un foco no solo en un futuro sostenible, sino también a posicionarnos ante nuestra comunidad que valoran la responsabilidad corporativa.

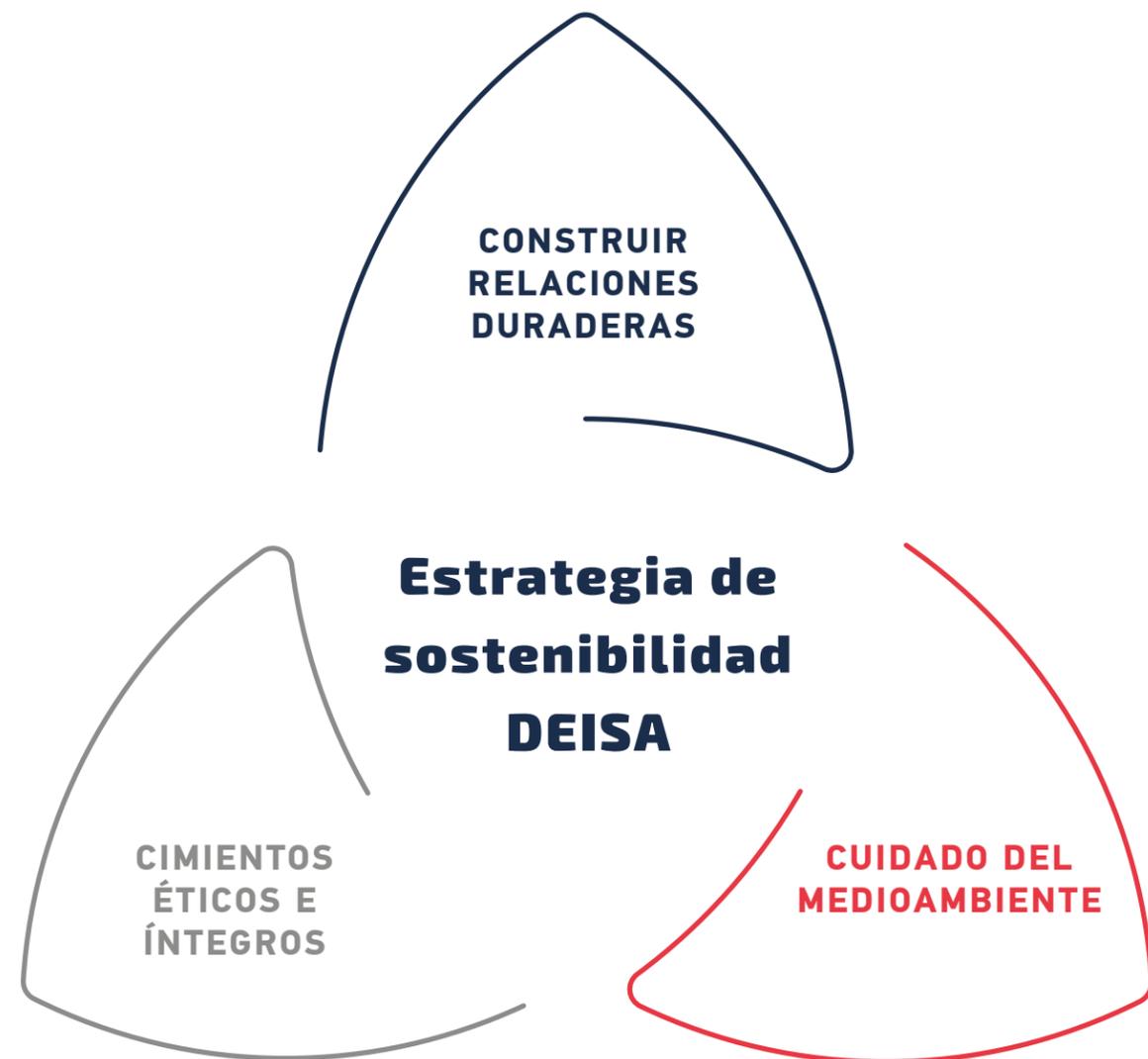
Nuestra Estrategia aborda temáticas relacionadas al impacto de nuestro negocio, buscando generar un mayor atractivo para la captación de inversionistas a partir de la maximización del impacto positivo y mitigación de los impactos negativos, sin perder de vista el foco en las personas y nuestro objetivo como Empresa B.

Trabajamos sobre tres pilares fundamentales que dirigen nuestras acciones conforme a su respectivo objetivo general y ODS asignado. Nuestra Estrategia, además, fue creada para avanzar durante los próximos años en un modelo de negocio que sea consciente de sus impactos y construir una cultura de la sostenibilidad en la empresa. Por lo mismo, todos nuestros colaboradores participaron de los cursos gratuitos de concientización impartidos por Sistema B.



# Estrategia de sostenibilidad DEISA

La estrategia desarrollada fue plasmada en un documento corporativo, donde nos proponemos ciertos KPI's a corto y largo plazo, con el fin de establecer metas que podamos cumplir y a la vez, medir y gestionar eventuales brechas.



## Pilares estratégicos

### 1 Construir relaciones duraderas



- a. Atraer y retener el mejor talento.
- b. Ampliar los conocimientos, competencias y habilidades de nuestros colaboradores.
- c. Garantizar la salud y seguridad de todos nuestros colaboradores.
- d. Impactar positivamente en las diversas comunidades en las cuales se planifiquen proyectos.
- e. Alinear la sostenibilidad con nuestra cadena de abastecimiento.
- f. Aumentar y fomentar las relaciones comerciales con clientes a largo plazo.

### 2 Cuidado del medioambiente



- a. Resguardar el uso eficiente de los recursos.

### 3 Cimientos éticos e íntegros



- a. Resguardar y fortalecer el marco ético de la empresa.



## Reportando nuestros impactos

- Análisis de materialidad
- Matriz de materialidad
- Temas materiales 2023



# Reportando nuestros impactos

Este documento presenta el Reporte de sostenibilidad de la empresa DEISA, donde se ha utilizado el estándar internacional **Global Reporting Initiative (GRI)**, organización internacional independiente que ha desarrollado uno de los marcos de referencia más utilizados a nivel mundial para la elaboración de informes de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, como referencia para identificar, priorizar y comunicar la gestión de los temas materiales relevantes respecto de sus impactos económicos, sociales y ambientales.

**Al final de este documento** encontrará un índice con todos los indicadores GRI utilizados.

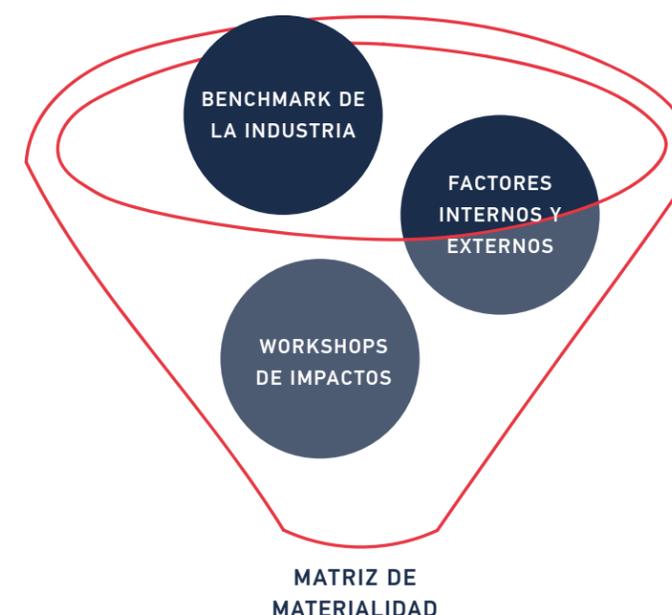
Si desea saber más acerca de nosotros o acerca de cómo fue elaborado este documento, puede contactarnos al siguiente correo electrónico [cgonzalezj@deisa.cl](mailto:cgonzalezj@deisa.cl)

**El contenido del Reporte contempla el período de gestión entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. Este documento fue elaborado con referencia a GRI.**

## Análisis de materialidad

Tal como lo sugiere la metodología GRI, para determinar el contenido del presente Reporte de sostenibilidad realizamos un análisis de materialidad. Dicho análisis permite identificar los temas más relevantes para nuestros grupos de interés y sobre los cuales debemos, como empresa, informar nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobernanza.

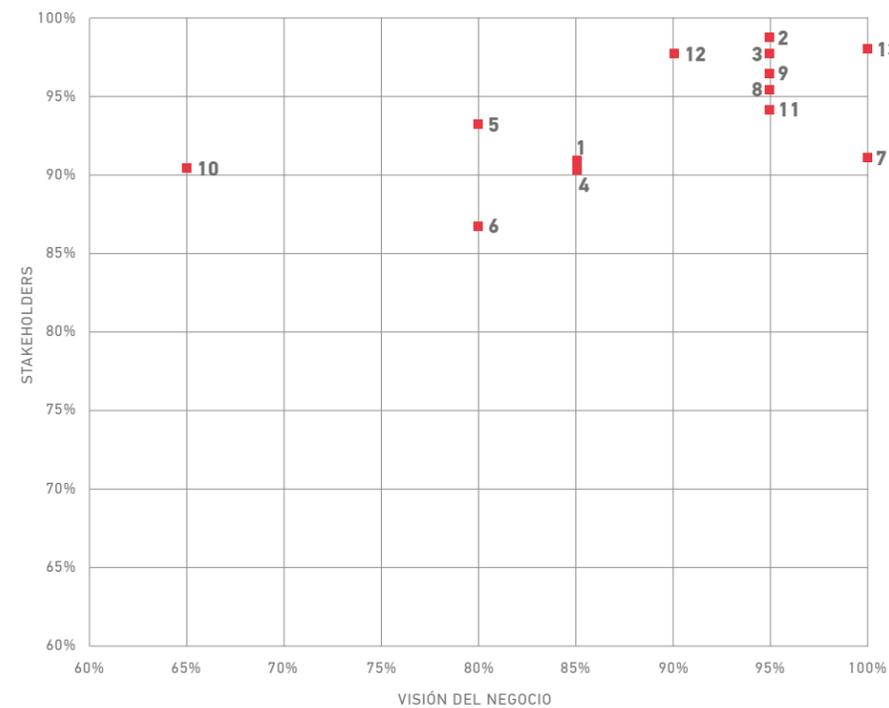
Este ejercicio contempló tres etapas:



- 1** Benchmark con empresas referentes de la industria, con el propósito de identificar los temas con mayor relevancia y tendencia. Esto nos permitió construir una lista de posibles temas materiales a consultar.
- 2** Consulta a los grupos de interés internos, externos y a la visión del negocio. Esto mediante una encuesta en donde les solicitamos asignar una puntuación a cada uno de los posibles temas materiales, con el objetivo de entender cuáles eran más relevantes.
- 3** Análisis de las respuestas obtenidas para identificar aquellos que obtuvieron mayor puntaje, determinando así los temas materiales más relevantes a reportar.

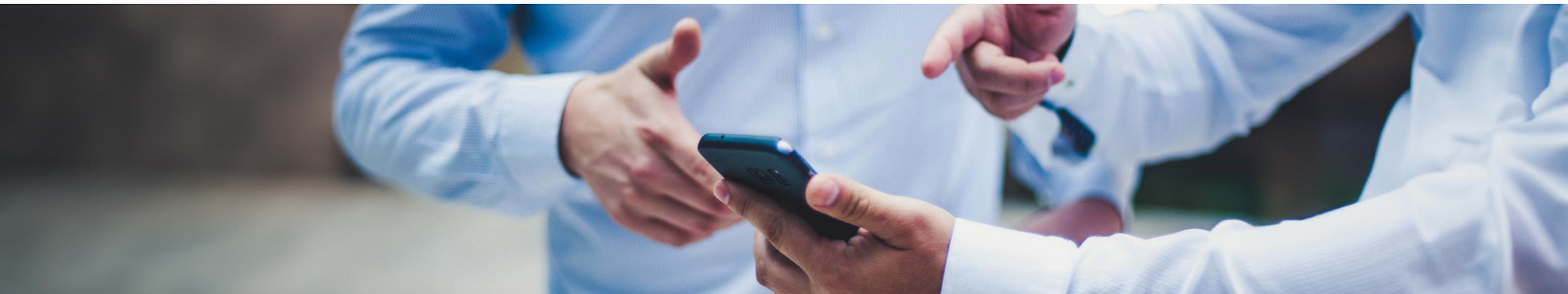
# Matriz de materialidad

Luego de consultar la lista larga de temas materiales con todos nuestros grupos de interés, se realizó un cruce entre la opinión de los stakeholders y la visión del negocio, para construir la siguiente matriz de materialidad.



Para determinar los temas prioritarios a reportar, realizamos un corte en el 95% de la matriz, a la vez que sumamos voluntariamente temáticas materiales relevantes identificados por el negocio que quedaron fuera de este cuadrante.

De este estudio de materialidad finalmente fueron priorizados 8 temáticas materiales.



# Temas materiales 2023

## AMBIENTAL

- Gestión del agua
- Gestión de la energía



## GOBERNANZA

- Gestión de la ética

## SOCIAL

- Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores
- Desarrollo profesional, capacitaciones y educación
- Salud y seguridad laboral
- Relacionamiento cívico y comunitario
- Relacionamiento con clientes



## AMBIENTAL



### Temática de impacto: Gestión de la energía

Prioridad estratégica que refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental. Por lo mismo, implementamos iniciativas para mejorar la gestión de la energía a través del desarrollo de proyectos que incluyan eficiencia energética enseñando a los clientes a utilizar dichas instalaciones eficientes, junto con gestionar certificados de sustentabilidad y eficiencia energética a través de LEED y CEV, y eficiencia energética a través de Efizity.



### Temática de impacto: Gestión del agua

Implementamos iniciativas para mejorar la gestión del agua, a través del desarrollo de proyectos que incluyan instalaciones de ahorro de agua, sistemas de tratamiento de aguas grises para reutilizar agua de lavamanos y duchas, uso de plantas endémicas para disminuir el agua de riego, junto con la generación de protocolos y prácticas para el uso eficiente del agua en procesos de construcción, con el fin de contribuir a la reducción de costos operativos y al cumplimiento de las normativas ambientales.

## GOBERNANZA



### Temática de impacto: Gestión de la ética

El pilar fundamental de todas nuestras operaciones y decisiones. Nos comprometemos a mantener los más altos estándares de integridad, transparencia y responsabilidad en todos los aspectos de nuestro negocio. Para garantizar esto, realizamos prácticas, capacitaciones y políticas para evitar soborno, fraude, extorsión, colusión y blanqueo de capitales. También incluye la no aceptación de regalos, préstamos y otros, basándonos en nuestro Código de ética, el cual actualizamos y capacitamos anualmente.

## SOCIAL



### **Temática de impacto: Empleo y calidad de vida del personal**

Crear un entorno de trabajo seguro, inclusivo y motivador que promueva el bienestar y el desarrollo personal y profesional de cada miembro de nuestro equipo. Por lo mismo, implementamos políticas de trabajo flexible, programas de salud y bienestar, y oportunidades continuas de formación y desarrollo profesional, que incluye contratación, reclutamiento, retención y rotación, condiciones laborales y beneficios entregados al personal de la empresa. Además, anualmente aplicamos nuestra encuesta de clima laboral, con el objetivo de evaluar el ambiente de trabajo y la percepción de los colaboradores acerca de la gestión de la empresa. Por lo mismo, esto nos ayuda como DEISA a tomar decisiones informadas para mejorar el clima laboral, con el fin de llevar a una mayor productividad.



### **Temática de impacto: Desarrollo profesional, capacitaciones y educación**

El desarrollo profesional continuo es esencial para el crecimiento tanto de nuestros empleados como de la organización. Por ello, tenemos una estrategia de capacitación y educación que abarca desde programas de inducción para nuevos empleados hasta oportunidades avanzadas de formación técnica y de liderazgo. Como DEISA invertimos en una variedad de recursos educativos, incluyendo talleres, seminarios, cursos en línea y mentorías, que están diseñados para mejorar las habilidades y competencias de nuestro equipo. Esto apunta a formación, mejora de competencias y habilidades del personal, junto con evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional y empleabilidad continua.



### **Temática de impacto: Salud y seguridad laboral**

Hemos establecido un sólido sistema de gestión de salud y seguridad laboral que incluye políticas y procedimientos diseñados para prevenir accidentes y promover un entorno de trabajo seguro y saludable. Implementamos rigurosas normas de seguridad, realizamos capacitaciones periódicas y mantenemos equipos de protección personal adecuados para todos los colaboradores, y a su vez, realizamos reportes de lesiones por accidentes y enfermedades laborales. Además, como empresa el bienestar de equipo es prioridad por lo que contamos con un Seguro Complementario de Salud, que proporciona varias ventajas que impactan positivamente en la calidad de vida de los colaboradores. En este año el 80% de nuestros colaboradores cuentan con ese beneficio



### **Temática de impacto: Relacionamiento cívico y comunitario**

Valoramos las relaciones cívicas y comunitarias como parte integral de nuestra misión de sostenibilidad. Nos esforzamos por ser una entidad responsable y un socio activo en las comunidades donde operamos. Además, fomentamos el voluntariado entre nuestros empleados y promovemos actividades que beneficien a la comunidad con la alianza Juntos Por la Infancia y jardines JUNJI con programas educativos, eventos recreativos, campañas de salud, ropa, eventos anuales y celebraciones de cumpleaños. Nuestra meta es contribuir positivamente al bienestar y desarrollo de nuestras comunidades, creando un impacto duradero y sostenible. Por otro lado, contamos con nuestra política de Relacionamiento comunitario, que tiene como objetivo promover y facilitar la comunicación e información de nuestra empresa y la comunidad, junto con poder identificar y abordar preocupaciones y necesidades locales, siendo agentes de cambios para nuestros vecinos.



### **Temática de impacto: Relacionamiento con clientes**

Nuestro enfoque está centrado en el cliente, por lo que buscamos entender y anticipar sus necesidades, ofreciendo productos y servicios de alta calidad que superen sus expectativas. Como DEISA implementamos canales de comunicación efectivos y accesibles, brindando un servicio al cliente excepcional y resolviendo inquietudes de manera rápida y eficiente. Además, nos preocupamos de entregar facilidades de compra para los clientes (rebajas de créditos hipotecarios) realizando un seguimiento en los procesos de venta, entrega y postventa. Por lo mismo cabe destacar que realizamos una encuesta llamada TGA (Trend Group América) todos los años en cada uno de nuestros proyectos, que tiene como objetivo medir la satisfacción de nuestros clientes, con el fin de evaluar y mejorar continuamente la calidad de nuestros productos y servicios. Dicho lo anterior, hemos obtenidos los últimos años la Certificación Best Place to Live.



## Gobernanza

- Temática de impacto: Gestión de la ética



# Temática de impacto: Gestión de la ética

Entendemos la buena gobernanza como uno de los principales motores del desarrollo de la empresa, el cual debe velar constantemente por mantener la ética e integridad corporativa, dando cumplimiento al marco normativo vigente. En ese sentido, en DEISA nos comprometemos con la transparencia de nuestra operación, alineando nuestros principios y acciones con los más altos estándares éticos para prevenir cualquier tipo de incumplimiento a ley y fomentar el comportamiento adecuado de todos quienes forman parte de la empresa.



## Código de ética

Contamos con un Código de ética que contempla cinco pilares: I) ámbito de aplicación, II) política de denuncia, junto a sus debidos procedimientos, III) valores éticos, IV) mecanismos de anticorrupción y V) relación con los grupos de interés. Adicionalmente existe un Comité de ética, el cual se encarga de revisar, actualizar y difundir los lineamientos del código de ética y los canales de denuncia, así como de atender cualquier tipo de denuncias formales realizadas por colaboradores.

Uno de los miembros del comité es también parte del Directorio, por lo tanto, en él recae la responsabilidad de comunicar y capacitar al resto del Directorio acerca de cualquier cambio significativo, ya sea en el Código como en el funcionamiento del comité. Y a su vez, frente a cualquier cambio existente, junto con el área de Recursos Humanos deben difundirlo al resto de los colaboradores.

En cuanto a colaboradores, cada persona al momento de ser contratada recibe una carpeta con todos los documentos importantes de DEISA, entre ellos el Código de Ética, solicitando leer los archivos para luego firmar una declaración de conocimiento de los contenidos. Complementariamente, de forma anual realizamos una capacitación específica acerca de los principios éticos de nuestra empresa, para reforzar la información y resolver dudas. Durante el 2023 logramos capacitar al 100% de nuestros colaboradores a través de una charla.

Esta información también es reforzada de forma periódica a través de boletines educativos enviados por correo electrónico a todos nuestros colaboradores, para promover el comportamiento ético durante el desarrollo de las labores y, en particular durante el 2023, promocionar la utilización de los canales de denuncia en caso de cualquier tipo de falta al código.



## Código de conducta

Asimismo, contamos con un Código de conducta para proveedores, el cual se comparte con cada uno de nuestros proveedores para establecer el comportamiento deseado que se alinea a nuestros principios, y que deben cumplir para mantener la relación comercial. Este Código tiene como objetivo aumentar los impactos positivos con el fin de que las demás organizaciones se comprometan de la misma manera con estos principios, con el fin de crear con nuestros proveedores un compromiso en cuanto a su desempeño social y ambiental.

DEISA también cuenta con criterios de selección de proveedores y subcontratistas que da foco a que nosotros optaremos por aquel que posea prácticas similares a nuestra cultura y que generen un impacto de tipo social y/o medioambiental positivo para nuestra sociedad.

Como resultado de nuestra gestión sobre este tema, durante 2023 no recibimos ninguna denuncia ni multa relacionada a incumplimientos o faltas a la ética de parte de ninguno de nuestros stakeholders.

Nuestro objetivo para el 2024 es revisar detalladamente los contenidos del Código de ética, para validar la pertinencia de sus contenidos actuales y verificar la necesidad de sumar nuevos tópicos que son o pueden llegar a ser relevantes para nuestra empresa.

  
**0**  
**denuncias relacionadas con incumplimientos éticos en 2023**

  
**0**  
**multas relacionadas con incumplimientos éticos en 2023**

## Canal de denuncias

Nos encargamos de difundir nuestros canales de denuncia permanentemente, promoviendo su utilización en caso de cualquier falta a la normativa laboral vigente y a nuestros principios internos como empresa. Este canal es monitoreado para responder de manera ágil y efectiva a cualquier tipo de denuncia que pueda ser recepcionada, para prestar protección y apoyo al denunciante y dictar sanciones o medidas de reparación adecuadas.





- Temática de impacto: Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores
- Temática de impacto: Desarrollo profesional, capacitaciones y educación
- Temática de impacto: Salud y seguridad laboral
- Temática de impacto: Relacionamiento cívico y comunitario
- Temática de impacto: Relacionamiento con clientes



# Temática de impacto: Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores

Nuestro propósito es otorgar a nuestros colaboradores un espacio laboral agradable en donde puedan desarrollar sus labores, que fomente el respeto entre las personas y que promueva el equilibrio entre la vida personal y profesional. Por lo mismo, nos comprometemos a ser un ente fundamental motivador que promueva el bienestar y el desarrollo profesional de cada miembro de nuestro equipo. Para esto, actualmente existen diversas iniciativas y mecanismos que nos permiten atender las necesidades de las personas que forman parte de nuestra empresa y armar metas y planes de acción para mantener, con el objetivo de seguir fomentando nuestro compromiso.



**32**  
colaboradores  
totales



**18**  
hombres



**14**  
mujeres



La mayoría  
tiene entre 30  
y 50 años

## Política de inclusión, diversidad y no discriminación

Esta política declara la importancia para DEISA de mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres mediante la equidad de trato y oportunidades, de incentivar la participación femenina en las diferentes categorías laborales y de promover distintas maneras de compatibilizar las responsabilidades profesionales con las personales. Al mismo tiempo, establece acciones concretas para impulsar el desarrollo una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y medidas de prevención contra todo tipo de acoso.

**Buscamos una cultura corporativa basada en el respeto mutuo y libre de todo tipo de acoso**

### Objetivos:

- Guiar los comportamientos de todo el personal y generar un cambio cultural en la empresa orientado a favorecer un lugar de trabajo cálido, respetuoso e inclusivo.
- Crear una organización fuerte, justa y sostenible.
- Alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, sobre equidad de género.
- Mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres de la organización, mediante tratos equitativos en todos los ámbitos.
- Impulsar la innovación, la operación, el crecimiento sostenible económico y las metas empresariales.
- Mejorar la productividad laboral.
- Potenciar el crecimiento a nivel personal y organizacional.
- Incentivar el acceso de mujeres en todos los niveles de trabajo de la empresa, en condiciones equitativas.
- Reducir la desigualdad de género en todos nuestros grupos de interés.
- Promover los derechos humanos.
- Promover oportunidades equitativas que logren la conciliación de la vida familiar y personal con las responsabilidades laborales.

## Encuesta de clima laboral

Para garantizar el cumplimiento de la política, realizamos un monitoreo constante respecto al clima laboral, con el objetivo de identificar brechas de gestión que podrían estar relacionadas a temas de diversidad o empleo, entre otros temas relevantes para nosotros. De esta manera, durante el año 2023 aplicamos la encuesta de clima laboral para conocer la opinión de nuestros colaboradores respecto a nuestra gestión como DEISA.

Afortunadamente, obtuvimos resultados positivos relacionados específicamente a la buena comunicación con las distintas jefaturas directas y el compromiso que tenemos con la comunidad, lo que refleja la buena gestión que hemos construido a lo largo del tiempo. Aunque estamos conscientes de que siempre se puede ir más allá, de momento no ha sido necesario elaborar un plan de mejoras basadas en estos resultados. Sin embargo, nos aseguramos de transmitir a los colaboradores nuestra gratitud a través de una reunión para destacar los resultados obtenidos.

## Las mujeres en DEISA

En cuanto a la participación femenina, si bien es uno de nuestros objetivos estratégicos, en DEISA esto ha ocurrido de manera natural en cada área de trabajo, llegando a ser incluso mayoritaria en algunas de ellas (área técnica y área de sostenibilidad y recursos humanos). Nuestro objetivo para los próximos años es implementar un programa de liderazgo femenino que permita entregar los conocimientos y herramientas necesarias para potenciar aún más esta participación. Cabe recalcar, que durante el estudio que se realizó en 2023, se visualizó que la mayoría de los cargos de jefatura está compuesta por mujeres.



## Brecha salarial

En términos de brecha salarial, estamos trabajando para reducir las brechas de género y las generales entre categorías, ya que estamos adheridos al Desafío 10x, cuyo propósito es mejorar el bienestar de los trabajadores en Chile, y ofrecer de manera voluntaria que el sueldo mínimo bruto de la empresa sea de 22 UF.

Para revisar en detalle las cifras sobre dotación, nuevas contrataciones, tasa de rotación, diversidad de género y brecha salarial, revisar el [ANEXO 1](#).



## Conciliación de vida laboral y familiar

Para compatibilizar la vida laboral con la personal, nos enfocamos en apoyar a nuestros colaboradores con flexibilidad horaria, otorgando los permisos necesarios para atender asuntos privados y contingentes. Por el momento, esta buena práctica de permisos no está formalizada, pero esperamos abordarla próximamente en un documento oficial. A esto se suma la jornada laboral de 40 horas, la cual ya estaba implementada en DEISA desde antes que se convirtiera en ley en Chile, y la modalidad de teletrabajo en algunos días de la semana que el colaborador estime conveniente.

Para ver los indicadores de permiso parental, revisar el [ANEXO 2](#).

**Política de 40 horas laborales implementada desde antes de la normativa**

**100% de los colaboradores regresaron al trabajo tras su permiso parental**

# Temática de impacto: Desarrollo profesional, capacitaciones y educación

Al igual que con el resto de los temas materiales de este Reporte, el desarrollo profesional y capacitación de nuestros colaboradores forma parte de la Estrategia de sostenibilidad de la empresa.

En DEISA, reiteramos la importancia de impulsar el crecimiento de nuestros colaboradores y aprovechar al máximo potencial y talento de estos, pues va en beneficio directo para la empresa en términos de desempeño, eficiencia y, por supuesto, el conocimiento experto de nuestros equipos. Por lo mismo, consideramos que el desarrollo profesional es esencial para el crecimiento del talento de nuestra organización. Por ello, hemos implementado un flujo de proceso robusto respecto de este tema que abarca programas que van desde inducción de nuevos colaboradores hasta oportunidades de forma técnica y educativa.

Como parte de nuestro compromiso, mantuvimos nuestras prácticas y beneficios para con el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Somos flexibles con el horario de la jornada laboral de quienes se encuentran realizando cursos de especialización. Asimismo, levantamos junto a las áreas un plan de capacitaciones personalizado, el cual atiende las necesidades de cada equipo consultado. Adicionalmente, y como práctica constante en la empresa, asumimos los costos de la totalidad de las capacitaciones programadas,

pero dejamos la posibilidad de revisar casos especiales, como lo son las capacitaciones más específicas, estudios de diplomado y postgrado.

Buscamos el desarrollo integral de las personas que trabajan junto a nosotros y para lo cual entregamos las certezas y facilidades necesarias para poder hacer que la voluntad de perfeccionarse sea efectivamente respaldada en favor de la mejora continua de los servicios y el conocimiento experto de las áreas.

Durante 2023 hemos querido ir más allá y superar nuestro nivel de gestión respecto del año pasado. En primer lugar, dentro de los planes de capacitación incluimos tres tipos: unas enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas y, las otras, en torno a las habilidades técnicas y las habilidades multidimensionales.

**Capacitaciones en habilidades blandas:** apuntan a potenciar las competencias interpersonales de nuestros colaboradores, buscando así mejorar el ambiente laboral a través de principios como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución pacífica de conflictos, entre otros.

**Capacitaciones enfocadas en el desarrollo de habilidades técnicas:** tienen por finalidad el perfeccionamiento de las competencias específicas y conocimientos especializados de las personas para mejorar la precisión, eficiencia y

calidad del trabajo que ofrecemos en nuestros servicios. Algunos ejemplos de las capacitaciones que hemos realizado en este sentido fueron las referentes acerca de los usos y funcionalidades de los distintos módulos de nuestro software para el desarrollo de proyectos.

**Capacitaciones de habilidades multidimensionales:** están diseñadas para desarrollar competencias desde una perspectiva integral y versátil a los colaboradores. Por lo mismo, incluimos dentro de este último grupo, capacitaciones acerca de técnicas de primeros auxilios.

El resultado de nuestro compromiso con el desarrollo profesional de quienes trabajan en DEISA se traduce en un aumento considerable en las horas de capacitación respecto del año anterior.

Para 2024 contamos con metas claras: en primer lugar, queremos avanzar en la incorporación de más capacitaciones, pues entendemos que lo que nos hace destacar es el profesionalismo y conocimiento experto de nuestros equipos. Asimismo, queremos impulsar el desarrollo de las carreras de nuestros colaboradores en la empresa por medio de la aplicación de evaluaciones de desempeño, pues proporcionan la retroalimentación y los recursos necesarios para que los empleados crezcan, se desarrollen, avancen en sus carreras y aprovechen al máximo su potencial, contribuyendo al mismo tiempo al éxito general de la organización.

Para conocer los indicadores sobre capacitaciones y evaluación de desempeño 2023, revisar el [ANEXO 3](#).



**Más del 80% llevó a cabo cursos enfocados en habilidades de gestión**

**3**  
**colaboradores cursaron diplomados de especialización**

**438%**  
**más de horas de capacitación respecto del año anterior**

**18,5**  
**horas de capacitación promedio por colaborador**

# Temática de impacto: Salud y seguridad laboral

En DEISA, contamos con nuestro Comité de Higiene y Seguridad Laboral, que se compone de seis miembros; tres en representación de los trabajadores y tres en representación de los empleadores. El Comité sesiona el primer lunes de cada mes y es responsable de identificar y mitigar los riesgos ocupacionales a los cuales se exponen los trabajadores en la empresa. No obstante, y pese estar conformado por representantes de ambas partes, cuenta con canales de comunicación abiertos para el recibimiento de observaciones, quejas o sugerencias en lo referente a la identificación de riesgos.

Así, cuando un trabajador realiza un comentario por medio de los canales formales de comunicación, el Comité lo recibe e invita a dicho trabajador a formar parte de la sesión del mes siguiente para exponer y fundamentar sus observaciones para, finalmente, trabajar de manera conjunta y dar una respuesta inmediata al requerimiento. Toda modificación o levantamiento es comunicado al resto de la empresa mediante nuestros canales de comunicación como el Buzón de Notificaciones, circulares informativas y nuestro boletín mensual, el cual es enviado por vía correo electrónico.

## Sistema de Gestión de la Seguridad

Además, contamos con un Sistema de Gestión de la Seguridad, el cual aplica a todo trabajador de la empresa y que fue reforzado durante 2023 al formalizar protocolos para proceder ante emergencias como lo pueden ser sismos de gran magnitud, incendios, fugas de gas, etcétera. Esto fue acompañado por simulacros de evacuación que llevamos a cabo en el edificio de la empresa, con la finalidad de que todos en DEISA conozcamos las vías de escape más próximas y sobre cómo proceder ante emergencias.

Adicionalmente, este 2023 estrechamos nuestras relaciones con la mutual de seguridad, pues incorporamos dentro de nuestras circulares informativas temáticas acerca de la ubicación de los centros de atención más cercanos y del conjunto de beneficios a los cuales podemos acceder por estar asociados a esta. También, contamos con un seguro de salud complementario, el cual tiene por beneficio la cobertura de varios servicios médicos de salud. Hasta el momento, 24 personas se encuentran haciendo uso de dicho beneficio.

En forma paralela, en DEISA hemos realizado un levantamiento respecto de las fichas médicas de nuestros trabajadores. Esto último, con la intención de contar con información detallada

para saber cómo proceder ante situaciones de emergencia que supongan una mayor complejidad médica. Estas fichas, además de levantar información acerca de alergias, contactos de emergencia o previsión de salud, contiene procedimientos de acción ante eventos de dicha índole. Un ejemplo de lo anterior es que contamos con conductores designados para trasladar de la manera más inmediata posible a las personas con emergencias al centro de salud que pueda atender sus necesidades médicas.

Con lo anterior, estamos muy orgullosos de haber podido realizar este tipo de levantamientos, pues nos ha sido de gran ayuda para controlar situaciones. Para el siguiente año, esperamos poder realizar una actualización de las fichas médicas e incorporar información de las personas más nuevas. En 2024 realizaremos una capacitación en primeros auxilios, lo cual había sido una de las metas del período anterior, para poder reforzar todavía más nuestro interés por mantener equipos sanos y saludables.

Para conocer los indicadores de salud y seguridad, revise el [ANEXO 4](#).

**24**  
colaboradores  
han hecho uso del  
seguro de salud  
complementario

**0**  
fallecimientos  
por accidente  
laboral

**0**  
lesiones  
con grandes  
consecuencias

# Temática de impacto: Relacionamiento cívico y comunitario

Somos una empresa preocupada por las comunidades donde operamos, reconociendo el impacto de los ruidos de nuestras obras, el tránsito de vehículos y el diseño urbano, entre otros, en la calidad de vida de los vecinos. Nos esforzamos por agregar valor a los barrios mediante nuestros proyectos inmobiliarios.

Lo anterior, se traduce en una participación activa en proyectos locales, apoyo a iniciativas comunitarias y colaboración con organizaciones no gubernamentales para abordar desafíos sociales y ambientales. Además, DEISA fomenta el voluntariado entre nuestros colaboradores y promovemos actividades que beneficien a la comunidad, como programas de reforzamiento educativos, campañas sobre útiles escolares, ropa, entre otros. Nuestra meta es contribuir positivamente al bienestar y desarrollo de nuestras comunidades, creando un impacto duradero y sostenible.

Por un lado, desde el área técnica en cuanto a nuestra política de relacionamiento comunitario, proporcionamos información de contacto directo con el jefe técnico de obra y una casilla de correo para cualquier consulta sobre esta. Contamos, además, con un canal de denuncias anónimo y accesible a través de nuestro [sitio web](#) para reportar irregularidades de inmediato y, adicionalmente, establecimos canales de comunicación directa entre nuestros jefes de obra y los vecinos del sector, a modo de dar una respuesta inmediata a sus solicitudes y eventuales quejas. Al mismo tiempo, DEISA capacita a las empresas colaboradoras (constructoras y guardias) para que puedan recibir, atender y gestionar los reclamos según corresponda para así recibirla nosotros y gestionarla.

Ante el eventual recibimiento de quejas, los jefes de proyecto semanalmente hacen las revisiones pertinentes del estado de cada una y comunican, en la mayor brevedad posible, el resultado de su denuncia a los vecinos. Esto, afortunadamente, nos ha ayudado a evitar multas ante los municipios debido al estrecho contacto con los vecinos y la inmediatez de respuesta de sus solicitudes.

No obstante, estamos trabajando en una propuesta para el seguimiento de resultados de quejas por medio de la generación de indicadores estratégicos y la asignación de responsables para su gestión y auditoría junto con el apoyo del área de Recursos Humanos. Lo anterior, pensando siempre en el foco humano y buscando minimizar el impacto de nuestras operaciones en terreno.

Otro de nuestros desafíos para los próximos años será mejorar los niveles de transparencia con los vecinos respecto del progreso de las obras y así entregar un plazo estimado de tiempo en el cual estas deberían cesar. Es importante señalar que lo anterior responde a la voluntad de DEISA de ser una empresa que gestiona de manera activa sus unidades de relacionamiento cívico y no de manera reactiva.

**Mantener una buena relación con los residentes cercanos a nuestros proyectos es esencial para el éxito de nuestras actividades y negocios.**

## Política de relacionamiento comunitario

Desde el área de Sostenibilidad y Recursos Humanos, nuestra gestión comunitaria sigue estando enfocada en la infancia, especialmente Junji y SIS Mejor Niñez. Este año, logramos formalizar nuestra Política de relacionamiento comunitario y, en septiembre 2023, establecimos una alianza con la organización Juntos Por la Infancia, con la intención de apelar a un relacionamiento de larga duración con los Servicios de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (ex SENAME) afiliadas a esta y realizar aportes en infraestructura y eventos recreativos varios. Hoy, como consecuencia de lo anterior, trabajamos con el Hogar San Vicente donde participamos en eventos especiales y realizamos la donación de materiales y útiles escolares.

Además, apadrinamos a un Jardín Junji llamado Nidito de Sol, lo cual, a través de esta alianza, hemos desarrollado una serie de iniciativas junto con proporcionar materias educativas y desarrollo integral de los niños, como las celebraciones de Navidad, donde nuestros colaboradores participan activamente.

Con lo anterior, esperamos poder continuar celebrando alianzas con otras instituciones de la infancia y, así, poder ofrecer mejor calidad de vida no solo desde nuestro modelo de negocio, sino también desde la responsabilidad social corporativa. Hasta el momento, ya estamos llevando a cabo las gestiones para realizar dos donaciones en infraestructura a dos hogares alejados a proyectos que se encuentran en obra gruesa (Ciudad Cerrillos y Ciudad Matta). Por otro lado, Creemos firmemente que invertir en la educación temprana es fundamental para construir un futuro mejor, y estamos dedicados a continuar fortaleciendo esta relación para el beneficio de los niños y sus familias.



# Temática de impacto: Relacionamiento con clientes

Somos una empresa de gestión inmobiliaria y sabemos lo importante que es para nuestros clientes el poder de la comunicación y transparencia. En DEISA, procuramos que el contacto con nuestros clientes sea constante tanto al momento de invertir su dinero en un proyecto inmobiliario, como también a la hora de recibirlo. Por lo mismo, consideramos que la gestión del relacionamiento con nuestros clientes es fundamental para nuestro éxito.

Contamos con distintas iniciativas que apuntan a reducir los niveles de incertidumbre y ansiedad de nuestros clientes. Tal como fue reportado durante el ejercicio anterior, nuestro máximo interés es lograr entablar una relación estrecha con los compradores y por lo cual hemos establecido distintos mecanismos de comunicación para lograr dicho objetivo.

En primer lugar, a la hora de presentar nuevos proyectos, mostramos a nuestros clientes y potenciales clientes una maqueta digital de lo que será el proyecto en cuestión. En dicha maqueta, podrán conocer las dimensiones del departamento, su ubicación y otras tantas variables de las cuales pudieran estar interesados. Esto, además, es una práctica que reforzamos en cada etapa, pues sabemos que el proceso de espera puede generar tensión en quienes han destinado parte importante de sus ahorros para adquirir una vivienda.

En segundo lugar, tras la venta y durante el proceso de construcción de los departamentos, cada cliente recibe de manera constante reportes de avances del edificio, junto con imágenes actualizadas del departamento en específico que compraron. Para lo anterior, hemos implementado el uso de drones. Por otra parte, continuamos compartiendo cápsulas informativas de educación financiera, con recomendaciones sobre solicitudes de crédito hipotecario que apuntan a optimizar en la mayor medida posible y de manera estratégica los recursos de nuestros clientes.

Ahora bien, dependiendo del tipo de contrato que hayamos establecido con la constructora del proyecto, es posible llevar a cabo visitas de preentrega junto a los dueños para mostrar el estado del departamento y si desean realizar observaciones acerca de detalles que deban ser tratados previo a la entrega definitiva de llaves. De todas maneras, en DEISA contamos con un sistema de seguimiento disponible en nuestro sitio web a través del cual los habitantes de nuestros proyectos pueden ingresar al formulario de postventa y solicitar la asistencia del

área encargada para revisar los documentos y agendar la visita técnica de nuestro personal. En algunos casos, y dependiendo de ciertas características, la asistencia es directamente gestionada por nuestra gestora de posventa, quien realiza todas las gestiones según corresponda. En cualquier caso, la respuesta de nuestro equipo de postventa es lo más expedita

posible y con un plazo para la entrega de soluciones de no más de 2 semanas (sujeto al nivel de urgencia).

Durante 2023 se implementó nuevamente la encuesta TGA a nuestro proyecto Ciudad Cerrillos, donde todavía no se obtienen resultados pues se encuentra en la fase de pre entrega a estos nuevos clientes, pero aun así se mide y se hace seguimiento a cómo fue la atención en esta etapa.

Somos conscientes de que los clientes valoran cada vez más la calidad de la atención, están más informados acerca de sus derechos y son cada vez más exigentes respecto de los estándares de calidad y cumplimiento de plazos, lo cual exige ofrecer y entregar productos de mayor calidad. Por lo mismo, y en respuesta de lo anterior, nos encontramos evaluando migrar hacia un nuevo software de gestión inmobiliaria de postventa y atender a las crecientes exigencias de nuestros clientes. Esperamos poder avanzar progresivamente hacia mayores niveles de satisfacción de nuestros clientes, volviendo a realizar las encuestas de satisfacción cuando corresponda.



**Nos esforzamos por construir y mantener relaciones sólidas y duraderas basadas en la confianza, la transparencia y la satisfacción mutua.**

## Best Place to Live 2023

Nuevamente fuimos reconocidos por Best Place to Live 2023, en la categoría **“Mejor inmobiliaria para vivir e invertir en Chile”**.

Esta encuesta además mide los resultados de nuestros clientes que están viviendo ahí hace más de seis meses y con un mínimo de 60% de ocupación en el edificio.





## Ambiental

- Temática de impacto: Gestión de la energía
- Temática de impacto: Gestión del agua



# Temática de impacto: Gestión de la energía

En DEISA, el compromiso es entregar espacios habitacionales de calidad que cumplan con las especificaciones técnicas normativas y de seguridad vigentes, y que al mismo tiempo estén alineados bajo nuestros principios de sostenibilidad.

Para lograr este objetivo, durante la etapa de diseño se somete a los edificios a una pre-evaluación de eficiencia energética. Esto se realiza a través de un software que analiza los consumos de energía que tendrá el edificio una vez construido y habitado, tanto en invierno como en verano. En base a estos resultados de calificación se realizan modificaciones al diseño para lograr la mayor eficiencia posible y asegurar que, una vez construidos, estos efectivamente puedan obtener la Certificación de Eficiencia Energética del Minvu. Nuestro criterio interno solicita la obtención de una calificación B de certificación para edificios y una calificación C para departamentos. Sobre esto último, durante el 2023 logramos certificar 425 departamentos bajo calificación C.

Nuestros proyectos este año obtuvieron la siguiente calificación:

- Ciudad Tranqueras: Calificación A (74%).
- Ciudad Buzeta: Calificación B (63%).
- Green Concept Vicuña Mackenna: Calificación B (56%).

Entre las modificaciones y mejoras que se suelen considerar en los proyectos se encuentran:

- Utilización de luces con sistema LED en todos los espacios comunes del edificio
- Ventanas con termopanel para aislar y regular la temperatura al interior de los departamentos, evitando un consumo de energía elevado asociado a la comodidad térmica (frío o calor).
- Calderas de condensación para la producción de agua caliente, que son 30% más eficientes que una caldera convencional.

Tras la construcción y entrega de los departamentos, mantenemos monitoreo del consumo energético del edificio durante su funcionamiento normal, con el objetivo de comprobar el cumplimiento de los ahorros proyectados en las etapas de diseño.

Para conocer el detalle del consumo energético 2023, revise el [ANEXO 5](#).



  
**34.044**  
KWh consumidos  
en 2023

# Temática de impacto: Gestión del agua

De la misma manera que se consideran criterios energéticos a la hora de diseñar y construir los edificios, se consideran criterios relacionados al agua, dado que nos encontramos en un contexto de estrés hídrico que nos invita a tomar responsabilidad y llevar a cabo acciones que nos permitan tener un consumo adecuado.

Durante el 2023 continuamos explorando la propuesta de edificios con una planta de tratamiento de aguas grises propia. Actualmente existen tres proyectos que contemplan esta iniciativa. El primero de ellos, reutiliza el agua tratada exclusivamente para el riego de jardines de espacios comunes, mientras que el segundo y tercer proyecto inyectan el agua en el 100% de los estanques de los inodoros del edificio. Esto permite disminuir el consumo de agua potable y aprovechar al máximo el recurso.

Asimismo, utilizamos griferías de bajo consumo y durante el 2023 implementamos al diseño griferías de apertura en frío en medio, las cuales previenen el consumo no intencionado de agua fría y caliente mezclada, para reducir el consumo energético asociado a las calderas.

Sin embargo, nuestros esfuerzos durante el 2023 se enfocaron en la problemática de la calcificación del agua en Santiago. En los últimos cinco años el nivel de minerales y calcio que contiene el agua potable de la capital ha aumentado al doble, debido a la sequía y los deshielos de la cordillera. Estos altos niveles de minerales son dañinos tanto para la salud del ser humano como para la grifería y equipamiento de los edificios, es por esto que decidimos implementar sistemas de descalcificación y ablandamiento de agua en las etapas de diseño, para extender la vida útil de los equipos y para velar por la salud y bienestar de las personas.

Ya en la etapa de construcción, nos aseguramos de entregar indicaciones a los equipos de trabajo de las constructoras acerca del correcto consumo de agua y de la importancia de prevenir cualquier fuga o consumo injustificado. También, nos preocupamos de la elaboración de jardines comunes con plantas de bajo consumo hídrico y sistemas de riego por goteo.

Con todo esto, nuestro objetivo para el 2024 es continuar explorando distintas medidas que nos puedan permitir el diseño y construcción de edificios lo más eficientes posibles, y al mismo tiempo mejorar la calidad de agua que proporcionamos a los habitantes para su consumo.

Para conocer el detalle del consumo de agua 2023, revise el [ANEXO 6](#).

## Consumo de agua anual



**1,5%**  
menos de consumo  
de agua respecto  
de 2022

**3**  
edificios con planta  
propia de tratamiento  
de aguas grises



# Anexo 1

## Nuevas contrataciones

Año	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años
2022	Mujeres	1	0
2023	Hombres	0	2

\*Durante el 2022 no existió contratación de hombres, mientras que durante el 2023 no existió contratación de mujeres. En ambos años, no se registró contratación de personas en las categorías de: entre 51 y 60, entre 61 y 70 y mayores de 70.

## Diversidad de género por rango etario y categoría laboral

Año	Categoría laboral	Hombre	Mujer	Menor a 30 años	Entre 30-50 años	Mayor de 50 años
2022	Directorio	4	1	0	4	1
	Área administración	10	6	2	10	4
	Área Técnica	3	5	0	8	0
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	3	2	2	1
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>6</b>
2023	Directorio	4	1	0	4	1
	Área administración	10	5	0	13	4
	Área Técnica	2	5	0	8	0
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	3	2	2	1
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>6</b>

\*En ambos años, ninguna persona pertenece a un grupo minoritario o vulnerable.

## Tasa de rotación

Año	Género	Menores de 30 años	Entre 61 y 70 años	Tasa de rotación
2022	Mujeres	1	1	6,45
2023	Hombres	1	0	

\*Durante el 2022 no existió rotación en las categorías de: entre 30 y 40 años, entre 41 y 50, entre 51 y 60 y mayores de 70. En cuanto a 2023, no existió rotación.

## Brecha salarial por categoría laboral

Año	Categoría laboral	Ingresos promedio Hombre	Ingresos promedio Mujer	Brecha
2022	Área administración	10	6	2
	Área Técnica	3	5	0
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	3	2
2023	Área administración	12	5	0
	Área Técnica	3	5	0
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	3	2

# Anexo 2

## Permiso parental

Año	Indicadores de permiso parental	Hombres	Mujeres
2022	Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental en el año	0	0
	Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en el año	0	0
	Número total de empleados que regresaron al trabajo en el 2022 después de terminar el permiso parental	0	0
	Número total de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleados 12 meses después de regresar	3	3
	Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	0%	100%*
2023	Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental en el año	0	1
	Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en el año	0	1
	Número total de empleados que regresaron al trabajo en el 2023 después de terminar el permiso parental	0	1
	Número total de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleados 12 meses después de regresar	0	1
	Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	0%	100%

\*Durante el 2022, solo 1 mujer debía regresar al trabajo dado que su permiso parental comenzó en el 2021, por ese motivo la tasa de regreso es un 100%

# Anexo 3

## Capacitación y evaluación de desempeño

### Media de horas de capacitación por empleado

Año	Total de horas de capacitación proporcionadas a los empleados	Total de empleados	Media de horas de capacitación por empleado
2022	135	32	4,22
2023	593	32	18,5

### Media de horas de capacitación por mujer

Año	Total de horas de capacitación proporcionadas a mujeres	Total de colaboradoras mujeres	Media de horas de capacitación por mujer
2022	69	15	4,6
2023	593	32	18,5

### Media de horas de capacitación por hombre

Año	Total de horas de capacitación proporcionadas a hombres	Total de colaboradores hombres	Media de horas de capacitación por hombre
2022	58	17	3,41
2023	237	17	14

### Media de horas de capacitación por categoría laboral

Año	Categoría laboral	Total de horas de capacitación proporcionadas	Total de empleados	Media de horas de capacitación
2022	Área administración	23	16	1,4375
	Área Técnica	103	8	12,8
	Área Sostenibilidad y RR.HH	18	5	3,6
2023	Área administración	172	16	10,75
	Área Técnica	337	8	42,125
	Área Sostenibilidad y RR.HH	48	5	9,6

### Porcentaje total de colaboradoras mujeres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional

Año	Categoría laboral	Total de colaboradoras mujeres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional	Total de colaboradoras mujeres	Porcentaje total de mujeres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional
2022	Área administración	6	6	100%
	Área Técnica	5	5	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	3	3	100%
2023	Área administración	6	6	100%
	Área Técnica	5	5	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	3	3	100%

### Porcentaje total de colaboradores hombres que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional

Año	Categoría laboral	Total de colaboradores hombres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional	Total de colaboradores hombres	Porcentaje total de hombres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional
2022	Área administración	10	10	100
	Área Técnica	3	3	100
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	2	100
2023	Área administración	10	10	100
	Área Técnica	3	3	100
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	2	100

# Anexo 4

## Lesiones por accidente laboral

	Empleados	
	Número	Tasa
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0%
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0%
Lesiones por accidente laboral registrables.	1	3,4%
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Trayecto	
Número de horas trabajadas.	0	2016

*\*Durante el 2022 no se registraron lesiones. En cuanto a trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la empresa, no aplica para DEISA.*

# Anexo 5

## Consumo energético

	2022	2023	Fuente del dato
Consumo energético total (Kwh) al interior de DEISA	24.454 Kwh	34.044 KWh	Se controló el consumo de electricidad de la oficina corporativa en ambos años, a través de las cuentas de la compañía proveedora de electricidad.
Consumo energético total (Kwh) fuera de DEISA	171.120 kwh	210.269 kwh	Se controló el consumo de electricidad de las obras a través de las cuentas de la compañía proveedora.
Ratio de intensidad energética	0,70 Kwh/m2 construido	4,6 Kwh/m2 construido	El denominador utilizado para el cálculo corresponde a M2 construidos durante cada año, el ratio solo abarca el consumo dentro de la organización.

---

# Anexo 6

## Consumo de agua

	2022	2023	Tipo de agua	Fuente del dato
Consumo total de agua en megalitros	141	139	Agua producida por plantas sanitarias, en ambos años	Cuentas de la empresa de distribución

---

# Información corporativa

**Nombre legal:** Inmobiliaria Deisa Limitada.

**Naturaleza de la propiedad y forma jurídica:** Sociedad de Responsabilidad Limitada.

**Rut:** 76.810.960-5

**Casa matriz:** Alonso de Córdova 4355, Of 601, Vitacura.

**Contacto:** info@deisa.cl

**Teléfono:** (56 2) 3304 1300

Los estados financieros consolidados y auditados en la Memoria financiera 2023 no cuentan con diferencias respecto de este informe ya que se trata de las mismas entidades.

Empresa



Certificada



HACEMOS  
CIUDAD

