

PRESENTACIÓN ESTÁNDAR DE MEMORIA Y BALANCE DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL “FECU SOCIAL”



Fecha de publicación: 2024-09-30

Período reportado: 1 de enero al 31 de diciembre de 2023

Documento generado por fecusocial.cl

1. Carátula

1.1 Identificación

a. Nombre de la Organización	Fundación Ronda
b. RUT de la Organización	65.111.202-8
c. Tipo de Organización	Fundación
d. Relación de Origen	No aplica
e. Personalidad Jurídica	212248 del 16/09/2015
f. Domicilio de la sede principal	Padre Mariano 181, depto 204, Providencia, región RM
g. Representante legal	José Luis Fernández Urcelay - 9.979.952-8
h. Sitio web de la organización	https://www.rondachile.cl
i. Persona de contacto	Álvaro Aguilar Huerta - Director Ejecutivo Fundación Ronda - alvaro@rondachile.cl - +569 56286827

1.2 Información de la organización

a. Presidente del Directorio	José Luis Fernández Urcelay - 9.979.952-8
b. Ejecutivo Principal	Álvaro Aguilar Huerta - Director Ejecutivo Fundación Ronda - alvaro@rondachile.cl
c. Misión	Transformar la mirada de nuestra sociedad respecto a la diversidad, provocando un cambio cultural concreto en nuestra sociedad, las organizaciones tanto públicas como privadas, a través de la responsabilidad social inclusiva, impulsados por la creatividad, innovación, alegría y colaboración.
d. Visión	Imaginamos un mundo realmente inclusivo desde su ADN, que tenga una profunda valoración de las diferencias, esas que nos hacen personas únicas.
e. Área de trabajo	Protección de derechos de personas en situación de discapacidad, Protección de derechos e igualdad de oportunidades para mujeres, Protección de derechos e igualdad de oportunidades para personas LGBTIQ, Protección de derechos de migrantes, Protección de derechos de personas mayores, Protección de derechos de niños, niñas y adolescentes, Fortalecimiento de la sociedad civil, Participación ciudadana, -Responsabilidad Social Inclusiva (en adelante, RSI), en organizaciones públicas y privadas. -Inclusión Sociolaboral principalmente de personas con discapacidad, cuidadoras y mujeres, además de otros grupos que enfrentan barreras de acceso y participación, en organizaciones públicas y privadas. -Actividades masivas en espacios públicos en gran formato ligadas a la inclusión. -Participación e incidencia en políticas públicas. -Proyectos Inclusivos..

f. Público objetivo / Usuarios	<p>☒ Personas mayores de 18 años, pertenecientes a comunidades con barreras de acceso, principalmente personas en situación de discapacidad, para la inclusión socio laboral de ellas y sus redes de apoyo.</p> <p>☒ Organizaciones públicas y privadas intervenidas por área RSI; personas mayores de 18 años, colaboradores y colaboradoras de estos organismos.</p> <p>☒ Personas de todas las edades y nacionalidades que residen en Chile y organizaciones públicas, privadas y sociedad civil de nuestro país.</p>
g. Número de trabajadores	42
h. Número de voluntarios	

1.3 Gestión

		2023	2022			2023	2022
a. Ingresos Operacionales(M\$)		662.424	528.030	c. Patrimonio total al cierre del ejercicio (M\$)		589.389	513.338
a.1 Privados (M\$)	Donaciones	244.869	334.179	d. Superávit (déficit) del ejercicio (M\$)		79.268	260.905
	Proyectos	0	56.258				
	Aportes y cuotas sociales	0	0	e. Identificación de las tres principales fuentes de ingreso			
	Venta de bienes y servicios	348.205	0				
	Otros	0	0				
a.2 Públicos (M\$)	Subvenciones	69.350	137.593	f. Número total de usuarios directos			
	Proyectos	0	0	g. Indicador principal de gestión y su resultado		Indicador: Porcentaje promedio de implementación de los planes de diversidad e inclusión en las organizaciones público/privadas que trabajan con Fundación Ronda durante el 2023 Resultado: 90%	Indicador: 100% Resultado: 90%
	Venta de bienes y servicios	0	0				
b. Aportes extraordinarios (M\$)		0	0				

Índice

1. Carátula	1
2. Información general y de contexto	5
2.1 Carta del máximo responsable de la organización	5
2.2 Estructura de gobierno	6
2.3 Estructura operacional	6
2.4 Valores y/o Principios	8
2.5 Principales actividades y proyectos	9
2.6 Identificación e involucramiento con Grupos de interés	29
2.7 Prácticas relacionadas con la evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios	30
2.8 Participación en redes y coordinación con otros actores	31
2.9 Reclamos o Incidentes	32
2.10 Prácticas de gestión ambiental	32
3. Información de desempeño	33
3.1 Objetivos e indicadores de gestión	33
3.2 Indicadores financieros	34
4. ESTADOS FINANCIEROS	35
4.1 ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA (Balance General)	35
4.2 ESTADO DE ACTIVIDADES	37
4.3 ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO	38
4.4 ESTADO DE MOVIMIENTOS PATRIMONIALES	39
4.5 NOTAS EXPLICATIVA A LOS ESTADOS FINANCIEROS	39
5. Informe de terceros	43
6. Manifestación de responsabilidad de la Dirección	44
ANEXOS	45

2. Información general y de contexto

2.1 Carta del máximo responsable de la organización

El año 2023 para Chile se destaca por el estancamiento político, económico y social. Mientras los chilenos y chilenas constataron una de las crisis de seguridad más preocupante de las últimas décadas, junto a una economía no auspiciosa, durante el primer semestre del año se destapó el caso de corrupción entre funcionarios de organismos públicos y fundaciones ligadas a diversos partidos políticos (“Caso Convenios”), que significó una barrera extremadamente difícil de superar para las organizaciones de la sociedad civil, quienes prácticamente en su totalidad vieron afectado su prestigio y credenciales ante la sociedad. Este caso no solo significó, prácticamente de manera instantánea, cortar fuentes de financiamiento muy importantes para fundaciones como Ronda, como concursos públicos o licitaciones, que apalancan cerca del 40% de nuestro financiamiento, sino que también implicó elaborar una estrategia de control de daños sin precedentes, para demostrar y garantizar transparencia ante todos los espacios de la sociedad, ante nuestros clientes y beneficiarios, y sobre todo, en cada instancia de presentación ante actores públicos y privados que buscaron razonablemente alejarse de potenciales conflictos con fundaciones.

Pero también, podríamos decir que el año 2023 para Chile fue el año donde la crisis de cuidados comienza a ser evidente. Si bien la temática de cuidados toma fuerza desde 2022, con la llegada del gobierno del Presidente Gabriel Boric, no es sino hasta el 2023 cuando de manera dramática se comienza a requerir la urgencia sobre acciones políticas en favor de personas cuidadoras y de personas en situación de dependencia.

El 31 de agosto del año 2023 se pone fin al estado de Alerta Sanitaria en Chile, vigente desde marzo de 2020 con la llegada de la pandemia asociada al COVID-19. Una de las acciones que permitía este estado de alerta, era que padres y madres trabajadoras, o cuidadores(as) de personas en situación de dependencia, podían seguir optando al mecanismo de trabajo remoto o teletrabajo, facilitando la conciliación entre su vida laboral y sus obligaciones de cuidado no remunerado. Con el fin de la alerta, esta posibilidad se acabó.

En nuestras comunidades beneficiarias, esto significó grandes desafíos e innumerables demandas por generar acciones de política pública en favor de favorecer el trabajo de cuidado no remunerado que deben realizar padres y madres trabajadoras. Este trabajo nos impulsó a estrechar vínculos con nuestra comunidad: personas con discapacidad, personas en situación de dependencia, personas cuidadoras, mujeres en general (muchas de ellas con doble militancia entre nuestros grupos de beneficiarios).

Fue así como redoblamos esfuerzos por generar incidencia en la política pública, empujamos el desarrollo de mesas de trabajo relacionadas con personas cuidadoras, apoyamos la discusión parlamentaria relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Fuimos impulsores y activos participantes en la “Mesa Técnica de Conciliación, Trabajo y Familia”, impulsada por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de la Mujer y la Equidad de Género, junto a otras 163 organizaciones. Y luego de esto, acompañamos activamente la discusión de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, promulgada finalmente el 22 de diciembre y que entró en vigencia a partir de enero de 2024. Pero no nos quedamos ahí, y movilizamos la conformación de una Mesa de Conciliación, para darle seguimiento a la implementación de la norma.

Por otra parte, y para continuar con el trabajo comenzado en 2021 en materia de autocuidado para personas cuidadoras, gracias al generoso aporte de una de nuestras empresas partners más antiguas, Zurich Santander, pudimos desplegar nuestro proyecto Protagonistas por diversas regiones del país, alcanzando a más de 120 nuevas beneficiarias, de las comunas de San Miguel, Independencia, La Florida, Valparaíso, Quintero, Coquimbo y La Serena. Además, firmamos un convenio de colaboración con Fundación Kodea, para implementar un módulo de Tecnologías de la Información a nuestro programa, llamado “Protagonistas Conectadas”, y que sirvió para armar comunidad con las antiguas egresadas y las nuevas protagonistas, en medio de capacitaciones asociadas al uso de herramientas tecnológicas para potenciar sus emprendimientos.

Pero sin embargo, uno de los mayores desafíos y apuestas que enfrentamos durante 2023, fue hacernos cargo de nuestra primera residencia para personas con discapacidad, en la comuna de Puerto Montt: la Residencia Transformarse. Esta iniciativa surge por pedido explícito de la Dirección Regional de SENADIS en Los Lagos, luego de que los antiguos administradores de la residencia decidieran dejar su administración, y ante la posibilidad de que un grupo de 14 personas con discapacidad pudieran quedar en la calle, se contactaron con nosotros para hacernos cargo. No lo pensamos dos veces.

Finalmente, durante finales de 2023 concretamos un sueño de varios años para la Fundación: contamos con nuestra propia oficina, espacio de conexión y resguardo para que el equipo pueda asistir de manera permanente, realizar talleres, recibir visitas o agendar reuniones presenciales con beneficiarios y partners.

2023 fue un año de muchos cambios, muchos desafíos, pero sin duda, un espacio para innovar, pensar fuera del margen y darle la vuelta al trabajo que venimos haciendo las organizaciones de la sociedad civil.

José Luis Fernández Urcelay
 Presidente Directorio
 Fundación Ronda

2.2 Estructura de gobierno

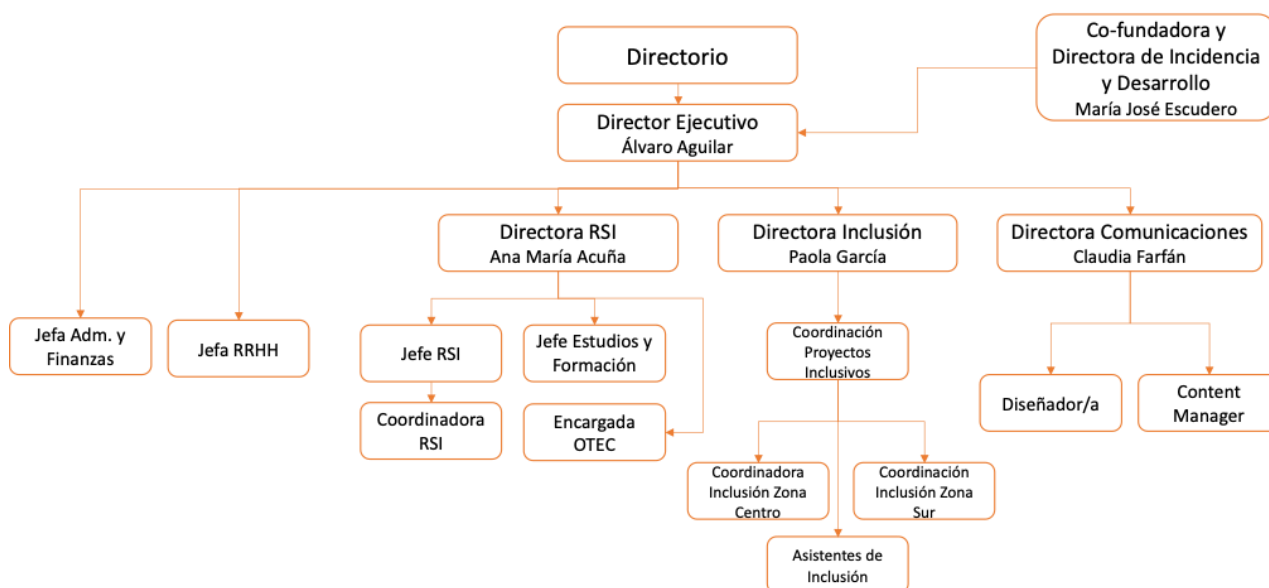
DIRECTORIO

Nombre y RUN | Cargo

José Luis Fernández Urcelay – 9.979.952-8 | Presidente
 Alfonso José Muñoz Balharry – 16.213.562-7 | Secretario
 Miriam Lily Angélica Chiffelle Kirby – 6.440.661-2 | Directora
 Luis Hernán Allendes Espinoza – 8.574.367-8 | Directora
 María Francisca Mardones Sepúlveda – 13.241.803-9 | Directora

DIRECTORIO	
Nombre y RUN	Cargo
José Luis Fernández Urcelay 9.979.952-8	Presidente
Alfonso José Muñoz Balharry 16.213.562-7	Secretario
Miriam Lily Angélica Chiffelle Kirby 6.440.661-2	Directora
Luis Hernán Allendes Espinoza 8.574.367-8	Director
María Francisca Mardones Sepúlveda 13.241.803-9	Directora

2.3 Estructura operacional



Fundación Ronda es una organización encabezada por un directorio compuesto por un presidente, un secretario y tres directores(as), quienes velan y orientan el cumplimiento de nuestra misión: “articular al Estado, la sociedad civil y las organizaciones público/privadas, para crear incidencia en políticas públicas, inclusión sociolaboral, empoderamiento y participación en igualdad de oportunidades y condiciones, de grupos con barreras de acceso, resguardando la equidad de género e impactando principalmente a personas con discapacidad (PcD), sus cuidadoras/es y/o redes de apoyo y mujeres.”

Junto con la dirección otorgada por dicho equipo, está la plana ejecutiva de la organización, que lidera la gestión del día

a día en materias como:

- ☒ Administración y Finanzas
- ☒ Comunicaciones y Asuntos Corporativos
- ☒ Recursos Humanos
- ☒ Responsabilidad Social Inclusiva (RSI)
- ☒ Estudios y Formación
- ☒ Inclusión Sociolaboral
- ☒ Políticas e Incidencia Pública
- ☒ Proyectos Inclusivos
- ☒ Residencia Casa TransformarSE
- ☒ Actividades Masivas con contenido Inclusivo ☒
Comunidad

☒ Dichas materias son desarrolladas por los siguientes cargos:

Dirección Ejecutiva:

Concentra la toma de decisiones estratégicas en la totalidad de materias mencionadas, desarrollando énfasis en la supervisión de los procesos, abriendo negociaciones con potenciales partners y cerrando las mismas. De la misma manera tiene injerencia en la generación de contenido especializado para proyectos, y es contraparte oficial, junto con el presidente de la fundación, en asuntos de relacionamiento e incidencia pública.

Directora de Incidencia y Desarrollo:

Lidera y gestiona los asuntos de relacionamiento e incidencia público-privada, siendo la cara visible de la organización en la discusión pública sobre temas de diversidad, equidad e inclusión, y vinculando a la Fundación con oportunidades de crecimiento tanto a nivel nacional como internacional.

Directora de Responsabilidad Social Inclusiva:

Desarrolla y promueve la mirada de la Responsabilidad Social Inclusiva, a través de la generación de nuevos acuerdos comerciales con diversas organizaciones públicas y privadas. Luego de la generación de alianzas, es parte de su rol la gestión y seguimiento de los respectivos planes de diversidad e inclusión diseñados a la medida de las organizaciones que los lideran.

Directora de Inclusión Socio Laboral:

Experta en discapacidad que entrega visión del cómo realizar los procesos y la gestión de todas las acciones que se enmarcan en el área de inclusión laboral, como en la de proyectos inclusivos, operativizando y coordinando con las contrapartes que correspondan, además de supervisar a ambos equipos de trabajo.

Directora de Comunicaciones:

Planificar e implementar la estrategia comunicacional y de posicionamiento de la Fundación, teniendo como ejes principales la asistencia en comunicaciones, prensa, y la gestión de redes sociales. En todos estos casos, será este rol la contraparte oficial de la agencia de comunicaciones que presta servicio a la fundación. Los temas a realizar y supervisar el encargado(a) de comunicaciones, están entendidas básicamente en:

- ☒ Gestión de prensa continua
- ☒ Apoyo en eventos liderados por Ronda
- ☒ Newsletter contenido Inclusivo
- ☒ Contenido página web
- ☒ Gestión de redes sociales
- ☒ Comunicaciones internas

Jefa de Administración y Finanzas:

Lidera y desarrolla procesos administrativos relativos a Administración y Finanzas, incluyendo tareas como ejecución y sistematización de información, pagos de la fundación, proveedores, entre otros.

Jefa de RRHH:

Lidera y desarrolla procesos administrativos relativos a RRHH incluyendo tareas como reclutamiento y selección, desarrollo organizacional, evaluación del desempeño, entre otros. Junto con esto, apoya la gestión de la dirección de

gestión y desarrollo, según las necesidades que exprese.

Contador:

Realiza indicaciones sobre procedimientos contables pertinentes a la naturaleza de la organización, para luego hacer registro de la contabilidad. Junto con esto, facilita procesos de pago de impuestos, remuneraciones, asuntos previsionales, entre otros que se le encomienden. Este servicio ha sido provisto por la empresa Progen.

Abogado:

Proporciona una mirada jurídica sobre los procedimientos y respectivos documentos que la fundación gestiona. Dentro de los principales se encuentran los contratos laborales y de alianzas, convenios de colaboración, certificados de donaciones. Este servicio ha sido provisto en alianza con Fundación ProBono.

Soporte Técnico:

Profesional que se encarga de todo lo relacionado a la tecnología, programación, software, página web, soporte técnico a computadores del equipo de la fundación, correos, entre otros.

Coordinador(a) de Proyectos inclusivos:

Este cargo busca dar bajada a los proyectos inclusivos que puedan nacer para dar solución a la problemática de discapacidad, gestionando los recursos o herramientas que se necesitarán, como también los contenidos.

Coordinador(a) Inclusión Laboral:

Profesional que valora los supuestos del comportamiento y su significación profunda para conseguir la mayor independencia y reinserción posible del individuo en todos sus aspectos: laboral, mental, físico y social. (Promoviendo el mantenimiento, desarrollo o recuperación de la independencia de la persona. OMS, 2016). Su rol consistirá en diagnóstico psicosocial, acompañamiento y seguimiento. Ejecutan las acciones que comprende el proceso de intermediación sociolaboral completo para personas con discapacidad, generando los análisis de puesto de trabajo, y generando opciones de candidatos aptos para los cargos. Una vez realizada la colocación laboral, se encarga de realizar periódicamente los seguimientos laborales a las personas con discapacidad.

Asistente Área Inclusión:

Apoya y desarrolla procesos administrativos relativos al ordenamiento de procesos, sistematización de información, y coordinación de entrevistas a usuarios con discapacidad. Junto con esto, apoya la gestión de la jefe(a) inclusión socio laboral, según las necesidades que exprese.

Asistente Área de Proyectos Inclusivos:

Apoya y desarrolla procesos administrativos relativos al ordenamiento de procesos, sistematización de información, y pagos del área de proyecto inclusivos. Junto con esto, apoya la gestión del Coordinador(a) de Proyectos Inclusivos, según las necesidades que exprese.

Jefe de Responsabilidad Social Inclusiva y Gestión de Redes:

Entrega soporte en la gestión de todas las acciones que se enmarcan en los Planes de Diversidad e Inclusión, además de potenciar la búsqueda de redes con nuevos socios y clientes para la fundación.

Coordinación Responsabilidad Social Inclusiva:

Entrega soporte en la gestión de todas las acciones que se enmarcan en los Planes de Diversidad e Inclusión, operativizando y coordinando con las contrapartes que correspondan.

Jefe de Estudios y Formación:

Se encuentra a cargo de la generación de metodologías para el levantamiento de estudios relativos a los ámbitos de la diversidad e inclusión. Al mismo tiempo se articula con el área de RSI que demanda intervenciones de levantamiento de datos para sus empresas en alianza.

2.4 Valores y/o Principios

Fundación Ronda es una organización sin fines de lucro que nace el 2014 con la misión de fomentar a través de la

interacción y transformación entre el Estado, la sociedad civil y las organizaciones público/privadas, la incidencia pública e inclusión, empoderamiento y participación social de comunidades con barreras de acceso de nuestra sociedad, como son: personas mayores, personas en situación de migración, personas pertenecientes a la diversidad sexual, mujeres desde la perspectiva de equidad de género, personas pertenecientes a pueblos originarios, personas en situación de calle, y principalmente personas con discapacidad (PcD), sus cuidadores y/o redes de apoyo.

Nuestra fundación cuenta con un equipo multidisciplinario que trabaja diariamente para derribar mitos y paradigmas sobre la participación social de comunidades con barreras de acceso, fomentando principalmente la inclusión socio laboral de ellas. Siendo nuestro propósito principal, el transformar nuestros miedos y barreras, en confianza y empatía, para ser una sociedad que valora la diversidad y es colaborativa.

Los valores que mueven a Ronda son el compromiso de crear y aportar a una sociedad más inclusiva, realizando nuestras acciones desde el amor por lo que hacemos; la integridad, excelencia e innovación de nuestro trabajo; y la confianza y alegría que inyectamos en el día a día.

2.5 Principales actividades y proyectos

a. Actividades

a. Actividades

(Breve descripción de las actividades que desarrolla la organización, detallada al nivel que cualquier lector pueda entender el quehacer de la organización. Si se estima pertinente compartir mayores detalles, se sugiere incluirlos en un anexo)

Desde el modelo RSI (Responsabilidad Social Inclusiva):

Transformamos empresas, organismos públicos y privados desde su ADN, por medio de la generación de planes de diversidad e inclusión, haciendo del ámbito, un proceso que agregue valor y dé contenido a la organización eliminando la mirada asistencialista de los grupos con restricción de participación. Se crea de una forma colaborativa, generando a su vez, rentabilidad social y económica. Los ejes y plan de acción que componen al modelo de RSI son los siguientes:

1) **Accesibilidad Universal:**

- ☒ Análisis básico de infraestructura
- ☒ Análisis global de infraestructura físico, sensorial y cognitivo
- ☒ Capacitación y experiencia en ruta de atención al cliente
- ☒ Capacitación y experiencia en ruta de atención los colaboradores y colaboradoras
- ☒ Accesibilidad Web
- ☒ Accesibilidad de Procesos

2) **Gestión de la diversidad e inclusión organizacional:**

- ☒ Diagnóstico sobre DEI en base a la percepción de los colaboradores y colaboradoras
- ☒ Evaluación de curva de maduración en DEI
- ☒ Política de Diversidad e Inclusión de construcción Interna, y en base a elementos existentes.
- ☒ Política de Diversidad e Inclusión de construcción externa por experto, y en base a elementos diseñados especialmente para el proceso.
- ☒ Sistema de Gestión de la Diversidad Inicial, en base a plataformas y mediciones existentes.
- ☒ Sistema de Gestión de la Diversidad Ampliado, en base a resultados de la Política de D&I Activa.

3) **Inclusión Laboral Personas con Discapacidad y Grupos de afinidad:**

- ☒ Cálculo de la Cuota respectiva (1%)
- ☒ Revisión de proveedores potencialmente inclusivos
- ☒ Asesoría para registro de contrato en plataforma DT, medidas alternativas y alcances ley 21.015 Análisis de puesto de trabajo (APT)
- ☒ Entrevista y Evaluación de candidatas
- ☒ Envío de candidatas acorde al Análisis de Puesto de Trabajo
- ☒ Ingreso de personas con discapacidad al equipo
- ☒ Concientización equipos de trabajo

- ☒ Asesoría a equipo de RRHH.
- ☒ Seguimientos laborales
- ☒ Estrategia transversal de potenciales candidatos

4) **Formación en Diversidad e**

- ☒ **Inclusión:** Capacitación
- ☒ comunicaciones Capacitación
- ☒ accesibilidad universal Capacitación
- ☒ reclutamiento y selección
- ☒ Talleres Buenas Prácticas Laborales - Compartimos tu experiencia. Capacitación
- ☒ Lengua de Señas Chilena
- ☒ Concientización Masiva colaboradores y colaboradoras / Concientización Líderes y/o Jefaturas.
- ☒ Charlas grupos > diversidad generación (persona mayor y jóvenes), interculturalidad (personas en situación de migración), Comunidad LGTBIQ+, diversidad funcional (Personas con Discapacidad), equidad de género (hombres y mujeres), infractores de ley y pueblos originarios.
- ☒ Talleres > diversidad generación (persona mayor y jóvenes), interculturalidad (personas en situación de migración), Comunidad LGTBIQ+, diversidad funcional (Personas con Discapacidad), equidad de género (hombres y mujeres), infractores de ley y pueblos originarios.

5) **Comunicación Inclusiva:**

- ☒ Amplificación impacto digital en plataformas Ronda
- ☒ Asesoramiento comunicacional en inclusión para amplificar impacto digital en plataformas en diferentes medios

6) **Vinculación Público – Privada:**

- ☒ Vínculo con Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- ☒ Vínculo con SENADIS
- ☒ Vínculo con Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- ☒ Vínculo con Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
- ☒ Vínculo con Dirección del Trabajo
- ☒ Entre otras organizaciones pertinentes comprometidas con la inclusión.

Inclusión Sociolaboral:

El equipo integrado por especialistas de la discapacidad se orienta a velar por el cumplimiento del proceso de intermediación sociolaboral que asegura el éxito en la colocación y total inclusión de las personas con discapacidad.

Se realiza procedimientos de intermediación laboral que garantiza un óptimo cuidado de cada proceso de inclusión con foco en personas en situación de discapacidad, consistentes en:

1. Análisis de puesto de trabajo.
2. Asesoría en ajustes razonables.
3. Procesos de reclutamiento y selección inclusivos.
4. Capacitación equipo RRHH.
5. Concientización equipos a los que ingresarán los colaboradores y colaboradoras
6. Seguimientos laborales.

Con respecto a procesos de inclusión de otros grupos de la diversidad ponemos foco en el fomento de la contratación de estos mismos, trabajando con partners (organizaciones de la sociedad civil) expertos en cada materia.

Nivelación:

La ley de inclusión laboral (21.015) no se hace cargo de las personas con discapacidad que formaban parte de las organizaciones previo a la entrada en vigor de la ley, nuestro programa suple esta falencia generando un proceso de acompañamiento individualizado y pertinente a los requerimientos de apoyo de cada colaborador y colaboradora que se compone de:

1. Coordinación con público objetivo: Segmentar áreas de trabajo y equipos de la organización, definir la cantidad

de APT a realizar. Definir el trabajo con colaboradores con RND y sin RND.

2. Evaluación de colaborador persona con discapacidad: Evaluación y entrevista a colaboradores con discapacidad por profesionales del área de Inclusión laboral para determinar perfil funcional y ocupacional y los ajustes razonables para la inclusión.
3. Análisis del puesto de trabajo (APT): Análisis de funciones y tareas que debe ejecutar el colaborador, además de las exigencias del puesto de trabajo. Evaluación de accesibilidad e implementación de ajustes acorde al tipo de discapacidad y necesidades de apoyo.
4. Concientización: Charla con el objetivo de derribar mitos y prejuicios en torno a la discapacidad para el equipo de trabajo.
5. Seguimiento: El seguimiento laboral permite asegurar la correcta adaptación y permanencia de la persona con discapacidad en la compañía a la vez que evaluar nuevos ajustes de ser necesario.

Políticas Públicas / Incidencia Pública:

Posicionar el enfoque de inclusión en instancias públicas y privadas desde el diálogo y la participación con actores de interés público, buscando articular una mirada trisectorial (público, privado y sociedad civil) para la generación de criterios que permitan incidir en la agenda social y pública.

- ☒ Participación en consejos de interés público.
- ☒ Presentación de proyectos para el fomento de políticas públicas de inclusión.
- ☒ Seguimiento de la contingencia en materias de inclusión a nivel de planes, política, y programas desarrollados por el Estado.

Comunidad:

El año 2023 en Chile podríamos denominarlo como el año donde la crisis de cuidados comienza a ser evidente. Si bien la temática de cuidados toma fuerza desde 2022, con la llegada del gobierno del Presidente Gabriel Boric, no es sino hasta el 2023 cuando de manera dramática se comienza a ver la urgencia de acciones políticas en favor de personas cuidadoras y de personas en situación de dependencia.

El 31 de agosto del año 2023 se pone fin al estado de Alerta Sanitaria en Chile, vigente desde marzo de 2020 con la llegada de la pandemia asociada al COVID-19. Una de las acciones que permitía este estado de alerta, era que las y los trabajadores padres y madres, o cuidadores(as), de personas en situación de dependencia, podían seguir optando al mecanismo de trabajo remoto o teletrabajo, facilitando la conciliación entre su vida laboral y sus obligaciones de cuidado no remunerado.

En nuestras comunidades cuidadoras, creadas a partir de nuestro proyecto Protagonistas, esto significó grandes desafíos e innumerables demandas por generar acciones de política pública en favor de favorecer el trabajo de cuidado no remunerado que deben realizar padres y madres trabajadoras. Este trabajo nos impulsó a estrechar vínculos con nuestra comunidad: personas con discapacidad, personas en situación de dependencia, personas cuidadoras, mujeres en general (muchas de ellas con doble militancia entre nuestros grupos de beneficiarios).

Fue así como redoblamos esfuerzos por generar incidencia en la política pública, empujamos el desarrollo de mesas de trabajo relacionadas con personas cuidadoras, apoyamos la discusión parlamentaria relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y continuamos con nuestro proyecto Protagonistas donde brindamos herramientas de cuidado y autocuidado a personas cuidadoras.

A continuación, se describen los proyectos e iniciativas más representativos de nuestra labor y que marcaron el año 2023.

1. Proyectos inclusivos:

Durante 2023 se realizaron principalmente proyectos inclusivos con recursos privados como el Día del Niño en la población René Schneider y la creación del polideportivo con Aldeas SOS.

2. Programa de Formación e Inclusión Sociolaboral de PcD:

Programa cuya finalidad es Promover la inclusión sociolaboral mediante una planificación centrada en la persona para personas con discapacidad de las regiones Metropolitana, Valparaíso y Los Lagos. Durante el 2023, se realizó en las regiones de Valparaíso y Los Lagos y se beneficiaron a 32 personas.

3. Protagonistas:

El Proyecto Protagonistas, fue desarrollado para abordar temáticas asociadas al autocuidado y empoderamiento. Para que ellas desarrollen habilidades de psicoeducación, autocuidado y empoderamiento, como también para que adquieran herramientas y habilidades para proyectos personales, conciliación y corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado, impactando su calidad de vida y bienestar individual. En 2023, el programa benefició a 141 mujeres y se desarrolló en 5 comunas del territorio nacional: Valparaíso, Quintero, La Florida, La Serena y Coquimbo.

4. Proceso de Intermediación Laboral:

Mediante el presente, se busca contribuir a la inclusión socio laboral de personas en situación de discapacidad a través de procesos de intermediación laboral en el marco del cumplimiento de la Ley 21.015 en empresas.

5. Asesorías Expertas en DEI:

En 2019, se estableció un nuevo enfoque intersectorial para desarrollar programas sociales de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, en colaboración con el sector público, privado y la sociedad civil. Lo anterior, se enmarca dentro de una Estrategia y Gestión de la Diversidad e Inclusión, la cual tiene el siguiente objetivo: Generar un compromiso corporativo en torno a la diversidad, desarrollando una estrategia integral que permita a cada persona tomar acciones y responsabilidades para hacer de la organización un espacio inclusivo. Nuestro plan de trabajo es anual, ya que es el periodo mínimo que consideramos necesario para sentar bases y crear acciones estratégicas que promuevan y provoquen un cambio cultural dentro de la organización. Asimismo, nuestra propuesta incluye que nuestro equipo sostenga reuniones semanales de coordinación, con la contraparte que se designe en la empresa.

6. Residencia Transformarse:

Proyecto enfocado en brindar una respuesta integral y de calidad a las necesidades de vivienda, apoyos, cuidados e inclusión social de personas adultas con discapacidad y dependencia en la Región de Los Lagos, a través de la ejecución del convenio de transferencia entre SENADIS y Fundación Ronda, garantizando el respeto y reconocimiento pleno de sus derechos humanos. Nuestro trabajo beneficia a 14 residentes con discapacidad mental entre los 18 y 59 años que pertenezcan a la residencia Transformarse.

7. Premio Mujer Construye 2023:

Iniciativa que busca promover la participación de mujeres en el sector construcción mediante la visibilización del talento y aporte femenino en obra, y el reconocimiento de buenas prácticas organizacionales en materia de equidad de género. El proyecto está enfocado en empresas socias de la Cámara Chilena de la Construcción y no socias (personas jurídicas) a nivel nacional y contó con 100 postulaciones en la categoría Mujer en Obra y 9 postulaciones en la categoría Práctica Destacada.

8. Consultoría: “Levantamiento y estudio de sesgos, estereotipos y prejuicios en materia de equidad de género en obras de construcción”:

Fundación Ronda, en conjunto con la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y la Organización Internacional del Trabajo, elaboró un estudio de sesgos, estereotipos y prejuicios en materia de equidad de género en obras de construcción en tres regiones del país: Metropolitana, Los Lagos y Antofagasta. En este sentido, el principal objetivo de la alianza radicó en levantar información general desde los(as) trabajadores(as) en obras de construcción, para identificar la existencia de sesgos de género, en las dinámicas laborales de relacionamiento entre hombres y mujeres en esta industria.

9. Clase Ejecutiva UC: "Habilidades para potenciar el liderazgo de mujeres":

Diplomado de la Pontificia Universidad Católica de Chile, ejecutado por Fundación Ronda, el cual está dirigido a jefaturas y directivos que tomen decisiones de alto alcance a nivel organizacional, personas que dirijan áreas de desarrollo organizacional o trabajen en ellas e interesados/as en temáticas relacionadas con el liderazgo de la mujer en distintas organizaciones. De esta manera, se busca Analizar brechas de género que impacten en la participación de mujeres en posiciones de liderazgo por medio de la aplicación de técnicas que permitan potenciar el liderazgo e influyan en el diseño de estrategias de modelos de cambio para generar organizaciones más inclusivas en contextos de transformación digital y cambio cultural.

10. Polideportivo para Aldeas SOS

Creación de un Club Polideportivo en las instalaciones de aldeas infantiles SOS programas Quilpué y Ciudad del Sol. Además de capacitar y certificar a los niños, niñas y jóvenes en diversidad, equidad e inclusión.

b. Proyectos sujetos a rendición a terceros (públicos o privados)

NOMBRE DEL PROYECTO	Programa de Formación e Inclusión Sociolaboral de Personas con Discapacidad
Patrocinador/financista	Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Fundación Ronda / Donaciones Ley de Inclusión
Público Objetivo / Usuarios	Personas con discapacidad de las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Los Lagos
Objetivos del proyecto	<p>Objetivo General: Promover la inclusión sociolaboral mediante una planificación centrada en la persona para personas con discapacidad de las regiones de Valparaíso y Los Lagos.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Robustecer las habilidades socioemocionales direccionadas al empleo de las personas con discapacidad de las regiones Metropolitana, Valparaíso y Los Lagos.</p> <p>b) Fomentar contrataciones efectivas para las personas con discapacidad pertenecientes a las regiones Metropolitana, Valparaíso y Los Lagos.</p> <p>c) Contribuir al desarrollo de herramientas individuales de apoyo en la incorporación al mundo laboral en personas con discapacidad que vivan en las regiones Metropolitana, Valparaíso y Los Lagos. d) Construir entornos de desarrollo sociolaboral inclusivos para personas con discapacidad de las regiones Metropolitana, Valparaíso y Los Lagos.</p>
Número de usuarios directos alcanzados	Región de Valparaíso: 16; Región Metropolitana: 12 Región de Los Lagos: 16 Total: 44

Actividades realizadas	<p>El proyecto considera la realización de ocho actividades principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vinculación: Plan de vinculación que incluye gestión con organismos público-privados estableciendo redes permanentes en el tiempo. Dentro de estas acciones se encuentran, las alianzas con empresas como BCI, Zurich Santander, Falabella, banco Ripley, IKEA, Tur Bus entre otras, que permitieron obtener una red de organizaciones que facilite una inclusión efectiva. - Ingreso: Se realiza el ingreso de los/as beneficiarios/as. Se recopilan sus datos personales donde se incluye antecedentes socioeconómicos, currículum vitae y antecedentes de su situación de salud actual. A cada una de las personas se le crea su perfil laboral y se construye su ecomapa y mapa de red social, para identificar las redes con la que cuentan los/as beneficiarios/as. - Perfil y Plan de Trabajo: Se realizaron evaluaciones de habilidades sociolaborales, historial sociolaboral, historial educativo, historial laboral, preferencias e intereses laborales, ambientes, horarios, posibilidades de transporte y de cualquier otro elemento que sea relevante para el ámbito laboral. Junto a eso se realizaron evaluaciones funcionales, que incluye la evaluación de actividades de la vida diaria básica e instrumentales, evaluación del potencial funcional físico, sensorial y cognitivo de/la beneficiario/a, creando los perfiles sociolaborales – funcional. Además, se evaluaron los ajustes razonables necesarios que necesitan los/as beneficiario/as durante el proceso de apresto laboral. - Trabajo con Organizaciones: Se establece alianza con empresas como BCI y Zurich Santander para iniciar procesos de intermediación laboral de personas con discapacidad. Se realizó visita presencial a la feria laboral inclusiva de la municipalidad de Providencia con el objetivo de generar alianzas con distintas empresas y organizaciones, lo que tuvo como consecuencia la derivación de candidatos/as y la colocación laboral de un candidato. - Desarrollo de Habilidades y Competencias Sociolaborales: Se ejecutó todo el plan formativo del programa que contempla los siguientes módulos: Ciudadanía, Competencias: Apresto Laboral, Herramientas de expresión oral y escrita, derechos y deberes en el mundo laboral, desarrollo de trabajo colaborativo, técnicas para la resolución de conflictos y uso de TIC's en la búsqueda de empleo. - Sesiones de Mentoring (Coaching): Se realizan jornadas de Mentoring donde se trabajan las siguientes temáticas: visualización de fortalezas y debilidades personales, identificar resistencias al cambio y el progreso personal y trabajo sobre la percepción de su autoeficacia en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan de trabajo individual. - Búsqueda de ofertas laborales: Instancia de análisis de ofertas de trabajo entre profesionales y usuario/a y redes de la Fundación Ronda (empresa en alianzas anuales). - Intermediación Laboral: En los casos de las personas colocadas laboralmente se realizó charla de concientización a los equipos de trabajo, acompañamiento en el proceso de entrevista y colocación, las sugerencias de ajustes razonables según corresponda, se sostuvieron una serie de reuniones de evaluación, autoevaluación y de asesoramiento en donde se realizan informes de seguimiento, y por último procesos de mediación entre los requerimientos del trabajador/a con discapacidad y la organización o empresa.
Resultados obtenidos	El programa de inclusión laboral potencia la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. En la región de Valparaíso se beneficiaron a 16 personas al igual que en la región de Los Lagos por el mismo número.
Lugar geográfico de ejecución	Región de Valparaíso y Región de Los Lagos
¿Concluido al cierre del ejercicio?	No

NOMBRE DEL PROYECTO	Protagonistas
Patrocinador/financista	Zurich Santander
Público Objetivo / Usuarios	Mujeres entre 18 y 65 años que ejerzan labores de cuidadoras en hogares y que estén inscritas en el registro social de hogares.
Objetivos del proyecto	<p>Objetivo general: El Proyecto Protagonistas, fue desarrollado para abordar temáticas asociadas al autocuidado y empoderamiento. Para que ellas desarrollen habilidades de psicoeducación, autocuidado y empoderamiento, como también para que adquieran herramientas y habilidades para proyectos personales, conciliación y corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado, impactando su calidad de vida y bienestar individual.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Aumentar niveles de bienestar por medio de la psicoeducación, técnicas de autocuidado y empoderamiento.</p> <p>b) Desarrollar proyectos de vida personalizados, aumentando la disponibilidad de tiempo libre e independencia económica.</p> <p>c) Aumentar los espacios de respiro y reducir la carga de trabajo por medio de la corresponsabilidad, conciliación y articulación con redes locales.</p>
Número de usuarios directos alcanzados	Valparaíso: 25 Quintero: 25 La Florida: 25 La Serena: 33 Coquimbo: 33 Total: 141

Actividades realizadas	<p>El programa considera el desarrollo de las siguientes actividades:</p> <p>- Actividad de bienvenida - Desarrollo de Talleres:</p> <p>Módulo I - Autocuidado y mentorías: Auto percepción, motivación, autosuficiencia, percepción del control, proyecto de vida, Evaluación niveles de sobrecarga. Objetivo: Aumentar niveles de bienestar subjetivo por medio de la psicoeducación, técnicas de autosuficiencia y empoderamiento.</p> <p>Actividad: - Autocuidado y mentorías: Desde el coaching, se busca que las cuidadoras visualicen e implementen nuevas posibilidades de “ser” en sus vidas. Se empoderarán a través de cambiar su auto percepción, motivación, autosuficiencia, percepción del control y responsabilidad para generar nuevas acciones que llevarán a su transformación. - Proyecto de vida: se elaborará un plan de trabajo individual con objetivos para sus vidas, cuyo fin será lograr una mayor autonomía financiera, tiempo libre y corresponsabilidad en las labores de cuidado.</p> <p>Módulo II - Desarrollo de Herramientas y Habilidades para Proyecto Personal Objetivo: Desarrollar proyectos de vida personalizados, aumentando la disponibilidad de tiempo libre e independencia económica. Actividad: -Taller de comunicación efectiva y relato autobiográfico: consiste en el desarrollo de habilidades para la comunicación asertiva y efectiva, potenciando la autoconfianza, empatía y escucha activa. El objetivo es crear un relato que les permita procesar los cambios profundos que implicó asumir el rol de cuidadora, a la vez de potenciar elementos de continuidad en sus vidas (familiares, amigos, redes vecinales, etc). -Taller de apresto laboral y habilidades técnicas para el emprendimiento: aprenderán a buscar empleo, legislación laboral, creación de CV, entrevistas laborales, etc. Asimismo, se realizarán talleres de emprendimiento, elaboración de plan de negocios, FODA, administración, oportunidades de financiamiento, etc.</p> <p>Módulo III - Taller de comunicación efectiva. Resolución de conflictos. Objetivo: Aumentar los espacios de respiro y reducir la carga de trabajo por medio de la corresponsabilidad, conciliación y articulación con redes locales. Actividad: - Taller de equidad de género, corresponsabilidad, conciliación y autocuidado, además de capacitar en legislación actual, derechos y deberes ciudadanos(as).</p> <p>Módulo IV - Taller de apresto laboral y habilidades de emprendimiento. Objetivo: Reconocer y gestionar red territorial para mujeres cuidadoras. Presentación de mapa de ruta para visibilizar avances respecto de corresponsabilidad, conciliación y articulación con plan de vida. Actividad: - Taller de apresto laboral y emprendimiento: presentación de mapa de ruta, discusión de avances, elaboración de FODA personal, y presentación del elemento CANVAS.</p> <p>Módulo V - Taller de primeros auxilios y red de salud. Objetivo: Taller de primeros auxilios, el cual está orientado en entregar herramientas para el cuidado del cuidador, en el entendido que las usuarias presentes padecen alguna patología física o de salud mental derivadas de las prácticas de cuidado a terceros. - Actividad de cierre y certificación.</p>
Resultados obtenidos	<p>En todas las comunas, el programa logra niveles de efectividad cercanos al 85% en términos del desarrollo de un plan de vida con un promedio de 90% de asistencia y aprobación. Las mujeres que participan de estas instancias, se muestran profundamente agradecidas por la entrega de conocimientos y los efectos reales del programa en el potenciamiento de su autonomía y cariño propio.</p>
Lugar geográfico de ejecución	<p>Valparaíso, Quintero, La Florida, La Serena y Coquimbo.</p>
¿Concluido al cierre del ejercicio?	<p>Sí</p>

NOMBRE DEL PROYECTO	Asesorías Expertas en DEI
Patrocinador/financista	Alianzas Empresariales: - Banco Crédito e Inversiones (BCI) - Banco Santander Chile - CERMAQ Chile - Statkraft Chile - Zurich Santander - Goodyear - Fundación Carlos Vial Espantoso - SOFOFA
Público Objetivo / Usuarios	Organizaciones del sector público, privado y la sociedad civil.
Objetivos del proyecto	<p>En 2019, se estableció un nuevo enfoque intersectorial para desarrollar programas sociales de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, en colaboración con el sector público, privado y la sociedad civil. Lo anterior, se enmarca dentro de una Estrategia y Gestión de la Diversidad e Inclusión, la cual tiene el siguiente objetivo: Generar un compromiso corporativo en torno a la diversidad, desarrollando una estrategia integral que permita a cada persona tomar acciones y responsabilidades para hacer de la organización un espacio inclusivo. Nuestro plan de trabajo es anual, ya que es el periodo mínimo que consideramos necesario para sentar bases y crear acciones estratégicas que promuevan y provoquen un cambio cultural dentro de la organización. Asimismo, nuestra propuesta incluye que nuestro equipo sostenga reuniones semanales de coordinación, con la contraparte que se designe en la empresa. Sumado a esto, se consideran tres etapas para el desarrollo de estas alianzas: 1. Encuesta DEI: Analizar la percepción de las personas de la organización, sobre temas de diversidad e inclusión. Nuestra alianza incluye el realizar un diagnóstico y estudio de brechas en DEI, a todos(as) los colaboradores(as) de la organización, durante el periodo anual de alianza. 2. Plan de Acción: Transformar las organizaciones, a través de un programa de inclusión laboral integral y referente dentro de su industria, generando acciones para la igualdad de oportunidades, en la participación socio laboral de grupos con restricciones de participación como lo son personas en situación de discapacidad, migrantes, personas mayores, entre otros. Dentro de este ámbito se incluyen asesoría en procesos de inclusión laboral, formación DEI, accesibilidad universal, comunicaciones internas/externas y vinculación pública y privada. 3. Benchmark: Se aplica un método de gestión empresarial, que busca encontrar las mejores prácticas dentro o fuera de la empresa, a través de la comparación de procesos y buenas prácticas con otras organizaciones, que estén en alianza con Fundación Ronda, con el objetivo de aumentar su eficiencia y competitividad.</p>
Número de usuarios directos alcanzados	Personal de las siguientes empresas: - Banco Crédito e Inversiones (BCI) - Banco Santander Chile - CERMAQ Chile - Statkraft Chile - Zurich Santander
Actividades realizadas	<p>Actividades realizadas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Accesibilidad Universal. -Análisis de infraestructura. -Capacitación en atención al cliente y colaboradores. -Accesibilidad web y de procesos. -Gestión de diversidad e inclusión organizacional. -Política de diversidad e inclusión interna y externa. -Sistema de gestión de la diversidad. -Inclusión laboral de personas con discapacidad y grupos de afinidad. -Análisis de puestos de trabajo. -Entrevistas y evaluación de candidatos. -Asesoramiento a RRHH. -Estrategia para potenciales candidatos. -Formación en diversidad e inclusión. -Comunicación inclusiva. -Vinculación público-privada con diversas entidades gubernamentales.

Resultados obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> - Métricas de concientizaciones, APT, inclusiones, políticas y sistemas de gestión de la DEI, charlas y talleres. - Accesibilidad Universal: Mejora en la accesibilidad de entornos y servicios para personas con discapacidad, lo que facilita su participación en la sociedad y el mercado laboral. - Análisis de Infraestructura: Identificación y corrección de barreras físicas que dificultan el acceso y movilidad de personas con discapacidad en espacios públicos y privados. - Capacitación en Atención al Cliente y Colaboradores: Mayor conciencia y competencia en la atención y trabajo con personas con discapacidad, lo que promueve una interacción más inclusiva. - Accesibilidad Web y de Procesos: Garantiza que los recursos en línea y los procesos internos sean accesibles para todos, incluyendo personas con discapacidad. - Gestión de Diversidad, Equidad e Inclusión Organizacional: Fomenta un entorno de trabajo más inclusivo, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. - Política de Diversidad, Equidad e Inclusión Interna y Externa: Desarrollo de políticas internas y externas que promueven la diversidad y la inclusión en la organización y en la comunidad. - Sistema de Gestión de la Diversidad: Implementación de sistemas que evalúan y gestionan la diversidad en la organización y miden el progreso en términos de inclusión. - Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y Grupos de Afinidad: Aumento de la contratación de personas con discapacidad y grupos subrepresentados, cumpliendo con cuotas y promoviendo la diversidad. - Análisis de Puestos de Trabajo: Adecuación de los puestos de trabajo para que sean inclusivos, teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad. - Entrevistas y Evaluación de Candidatos: Garantía de un proceso de selección inclusivo y equitativo para personas con discapacidad. - Asesoramiento a RRHH: Apoyo a Recursos Humanos en la gestión de la diversidad e inclusión en la organización. - Estrategia para Potenciales Candidatos: Desarrollo de estrategias para atraer y retener a candidatos con discapacidad y grupos de afinidad. - Formación en Diversidad e Inclusión: Mayor sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión para el personal de la organización. - Comunicación Inclusiva: Desarrollo de estrategias de comunicación que promueven la inclusión y la diversidad. - Vinculación Público-Privada: Establecimiento de relaciones sólidas con entidades gubernamentales y otras organizaciones para promover la inclusión de personas con discapacidad a nivel nacional.
Lugar geográfico de ejecución	Región Metropolitana y Región de Los Lagos
¿Concluido al cierre del ejercicio?	No

NOMBRE DEL PROYECTO	PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL
Patrocinador/financista	Alianzas Empresariales: - Banco Crédito e Inversiones (BCI) - Banco Santander Chile - CERMAQ Chile - Statkraft Chile - Zurich Santander
Público Objetivo / Usuarios	Personas mayores de 18 años con discapacidad durante el proceso de evaluación, ingreso y adaptación a las empresas.
Objetivos del proyecto	Contribuir a la inclusión socio laboral de personas en situación de discapacidad a través de procesos de intermediación laboral en el marco del cumplimiento de la Ley 21.015 en empresas.

Número de usuarios directos alcanzados	Personal de las siguientes empresas: - Banco Crédito e Inversiones (BCI) - Banco Santander Chile - CERMAQ Chile - Statkraft Chile - Zurich Santander
Actividades realizadas	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de Personas con Discapacidad. - Análisis de puesto de trabajo (APT). - Ajustes razonables para la inclusión. - Colocación laboral. - Seguimientos laborales. - Asesorías. - Capacitaciones
Resultados obtenidos	- Inclusión laboral de Personas en situación de discapacidad. - Apoyo a colaboradores y colaboradoras en situación de discapacidad constante acorde a sus requerimientos. - Orientación en procesos de acreditación y obtención de credencial de discapacidad - Adecuaciones de puesto de trabajo y utilización de ayudas técnicas. - Desarrollo de conocimiento de inclusión laboral en empresas
Lugar geográfico de ejecución	Región Metropolitana y Región de Los Lagos
¿Concluido al cierre del ejercicio?	No

NOMBRE DEL PROYECTO	Residencia Transformarse
Patrocinador/financista	SENADIS
Público Objetivo / Usuarios	Personas con discapacidad mental entre los 18 y 59 años que pertenezcan a la residencia Transformarse, cuyo modelo es ejecutado por la Fundación Ronda, ubicada en la ciudad de Puerto Montt, región de Los Lagos
Objetivos del proyecto	<p>Objetivo General:</p> <p>Brindar una respuesta integral y de calidad a las necesidades de vivienda, apoyos, cuidados e inclusión social de personas adultas con discapacidad y dependencia en la Región de Los Lagos, a través de la ejecución del convenio de transferencia entre SENADIS y Fundación Ronda, garantizando el respeto y reconocimiento pleno de sus derechos humanos.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar y gestionar la residencia Casa TransformarSE: <ul style="list-style-type: none"> o Asegurar la correcta administración de la residencia, garantizando que los recursos transferidos por SENADIS sean utilizados de manera eficiente y transparente para cumplir con los objetivos del convenio. o Proporcionar un ambiente seguro y adaptado para las personas adultas con discapacidad y dependencia, asegurando su bienestar y calidad de vida. 2. Desarrollar competencias y buenas prácticas en el equipo de Fundación Ronda: <ul style="list-style-type: none"> o Realizar pasantías y capacitaciones técnicas en colaboración con el Hogar de Cristo, tanto en la Región Metropolitana como en Castro, Chiloé, para fortalecer las habilidades y conocimientos del equipo de la Fundación en la gestión de residencias para personas con discapacidad. o Implementar procedimientos y protocolos transferidos por el Hogar de Cristo para garantizar un servicio de alta calidad y profesionalismo en la residencia Casa TransformarSE. 3. Fomentar la inclusión social y el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad: <ul style="list-style-type: none"> o Desarrollar e implementar programas de apoyo y cuidados que promuevan la autonomía, participación social e inclusión de las personas adultas con discapacidad y dependencia en la comunidad. o Establecer redes de colaboración con otras entidades y organismos locales para promover la integración social y el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad en la Región de Los Lagos.

Número de usuarios directos alcanzados	14 residentes, cuyo perfil son personas con edades entre los 18 a los 59 años, todos ellos con Discapacidad mental Psíquica o Intelectual.
-----------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Actividades realizadas

Actividades Realizadas:

1. Gestión Administrativa y Apoyo:

- Contratación de Personal Administrativo:
 - o Se identificó la necesidad de un equipo administrativo estable para gestionar los insumos básicos de la residencia y se procedió a la contratación de personal con experiencia en el área.
 - o Se establecieron sistemas transparentes para la duración de contratos y los montos a pagar, asegurando una gestión eficiente y clara.
- Capacitación en Gestión Administrativa:
 - o Se llevaron a cabo capacitaciones específicas para el personal administrativo en la gestión de la residencia, abarcando temas como administración de recursos, manejo de inventarios y seguimiento financiero.

2. Apoyo Técnico y Capacitación:

- Capacitación en Trabajo con Personas con Discapacidad:
 - o Se realizó una serie de talleres y cursos en colaboración con expertos en discapacidad, centrados en mejorar las competencias del personal en el trabajo con personas con diversas discapacidades.
- Formación en Salud Mental:
 - o Se impartieron capacitaciones intensivas en salud mental para el personal, enfocadas en la identificación y manejo de problemas de salud mental entre los residentes.
- Certificación en Primeros Auxilios Psicológicos:
 - o El equipo de la residencia recibió formación y certificación en primeros auxilios psicológicos, preparándolos para responder adecuadamente a emergencias emocionales y psicológicas.

3. Gestión Emocional y Transición a Vida Independiente:

- Herramientas para la Gestión Emocional:
 - o Se introdujeron técnicas y herramientas para ayudar a los residentes a gestionar sus emociones de manera efectiva, incluyendo sesiones de terapia grupal y actividades de apoyo emocional.
- Facilitación del Tránsito a la Vida Independiente:
 - o Se implementaron programas y talleres destinados a preparar a los residentes para una vida independiente, cubriendo aspectos como habilidades de vida diaria, gestión del hogar y empleo.

4. Protocolos y Seguridad:

- Desarrollo de Protocolos de Emergencia:
 - o Se desarrollaron y pusieron en práctica protocolos de emergencia claros y efectivos, asegurando la seguridad de todos los residentes y el personal en situaciones críticas.
- Capacitación en Liderazgo y Seguridad Personal:
 - o El personal recibió formación en herramientas de liderazgo y técnicas de seguridad personal, mejorando su capacidad para manejar situaciones de crisis y su seguridad en el entorno laboral.

5. Colaboraciones y Convenios:

- Generación de Convenios con Organismos Públicos e Instituciones:
 - o Se establecieron convenios con organismos públicos e instituciones educativas para el uso de infraestructuras como canchas y piscinas, fomentando actividades recreativas y de rehabilitación para los residentes.

6. Apoyo y Desarrollo Profesional del Personal:

- Actividades de Autocuidado:

Resultados obtenidos	<p>Resultados Logrados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Administrativa y Apoyo: <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad y Transparencia: <ul style="list-style-type: none"> o La contratación de personal administrativo calificado y la implementación de sistemas de gestión transparente permitieron una administración eficiente de los insumos básicos y recursos financieros de la residencia. o Se logró una mejor organización y claridad en la duración de contratos y montos a pagar, mejorando la eficiencia operativa. 2. Apoyo Técnico y Capacitación: <ul style="list-style-type: none"> • Mejora en la Atención a Personas con Discapacidad: <ul style="list-style-type: none"> o El personal mejoró significativamente sus competencias y conocimientos en el trabajo con personas con discapacidad, ofreciendo un soporte más adecuado y especializado. o Las capacitaciones en salud mental y primeros auxilios psicológicos prepararon al equipo para manejar emergencias emocionales y psicológicas con mayor efectividad. 3. Gestión Emocional y Transición a Vida Independiente: <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo Emocional y Preparación para la Independencia: <ul style="list-style-type: none"> o Los residentes se beneficiaron de técnicas de gestión emocional y apoyo psicológico, mejorando su bienestar general. o Los programas de preparación para la vida independiente facilitaron la transición de los residentes hacia una mayor autonomía y autogestión. 4. Protocolos y Seguridad: <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y Liderazgo: <ul style="list-style-type: none"> o La implementación de protocolos de emergencia claros y efectivos aumentó la seguridad de los residentes y del personal en situaciones críticas. o Las capacitaciones en liderazgo y seguridad personal mejoraron la capacidad del equipo para manejar situaciones de crisis y su propia seguridad. 5. Colaboraciones y Convenios: <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a Infraestructuras Recreativas: <ul style="list-style-type: none"> o Los convenios con organismos públicos e instituciones educativas proporcionaron acceso a infraestructuras como canchas y piscinas, promoviendo actividades recreativas y de rehabilitación que benefician tanto a los residentes como al personal. 6. Apoyo y Desarrollo Profesional del Personal: <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar y Desarrollo Profesional: <ul style="list-style-type: none"> o Las actividades de autocuidado mejoraron la salud mental y física del personal, aumentando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés. o Los planes de desarrollo profesional crearon oportunidades de crecimiento dentro de la organización, fomentando un ambiente de aprendizaje continuo y motivando al equipo a mejorar constantemente sus habilidades.
Lugar geográfico de ejecución	Región de los Lagos
¿Concluido al cierre del ejercicio?	No
NOMBRE DEL PROYECTO	Premio Mujer Construye 2023
Patrocinador/financista	Cámara Chilena de la Construcción (CChC).

Público Objetivo / Usuarios	Empresas socias de la Cámara Chilena de la Construcción y no socias (personas jurídicas)
Objetivos del proyecto	<p>Objetivos:</p> <p>Objetivo General:</p> <p>Promover la participación de mujeres en el sector construcción mediante la visibilización del talento y aporte femenino en obra, y el reconocimiento de buenas prácticas organizacionales en materia de equidad de género.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestar asesoría y acompañamiento técnico en las actividades del premio Mujer Construye 2023, de acuerdo a las bases propuestas por la Cámara Chilena de la Construcción. 2. Fortalecer competencias en materia de equidad de género a través de instancias de capacitación dirigidas a los comités de género de la CChC y otros actores relevantes. 3. Posicionar a la CChC, como gremio a la vanguardia en materias de equidad de género en sectores tradicionalmente masculinizados, mediante la visibilización del premio Mujer Construye 2023 y las experiencias de mujeres y organizaciones en el sector construcción.
Número de usuarios directos alcanzados	109 postulaciones al Premio Mujer Construye 2023

Actividades realizadas	<p>Principales Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de bases técnicas del concurso y formulario de postulación - Lanzamiento e inicio de postulación: Gestión de medios y difusión del premio. - Proceso de evaluación de postulaciones y selección de semifinalistas en las categorías "Mujer en Obra" y "Práctica Destacada". - Entrega de informe de proceso de evaluaciones. - Elaboración y ejecución de ciclo de Charlas de Sensibilización en materias de equidad de género y participación laboral de mujeres en el sector construcción - Capacitación en Buenas Prácticas de equidad de género en el sector de la construcción dirigidas a gerentes/as de empresas del sector construcción. - Elaboración de Estrategia Comunicacional. - Entrega del libro de experiencias del Premio Mujer Construye 2023. <p>Consolidación de las siguientes actividades en sus insumos correspondientes: - Elaboración de bases técnicas del concurso y formulario de postulación - Lanzamiento e inicio de postulación: Gestión de medios y difusión del premio. - Proceso de evaluación de postulaciones y selección de semifinalistas en las categorías "Mujer en Obra" y "Práctica Destacada". - Entrega de informe de proceso de evaluaciones. - Elaboración y ejecución de ciclo de Charlas de Sensibilización en materias de equidad de género y participación laboral de mujeres en el sector construcción - Capacitación en Buenas Prácticas de equidad de género en el sector de la construcción dirigidas a gerentes/as de empresas del sector construcción. - Elaboración de Estrategia Comunicacional. - Entrega del libro de experiencias del Premio Mujer Construye 2023.</p>
Resultados obtenidos	<p>Consolidación de las siguientes actividades en sus insumos correspondientes: - Elaboración de bases técnicas del concurso y formulario de postulación - Lanzamiento e inicio de postulación: Gestión de medios y difusión del premio. - Proceso de evaluación de postulaciones y selección de semifinalistas en las categorías "Mujer en Obra" y "Práctica Destacada". - Entrega de informe de proceso de evaluaciones. - Elaboración y ejecución de ciclo de Charlas de Sensibilización en materias de equidad de género y participación laboral de mujeres en el sector construcción - Capacitación en Buenas Prácticas de equidad de género en el sector de la construcción dirigidas a gerentes/as de empresas del sector construcción. - Elaboración de Estrategia Comunicacional. - Entrega del libro de experiencias del Premio Mujer Construye 2023.</p>
Lugar geográfico de ejecución	Territorio nacional
¿Concluido al cierre del ejercicio?	Sí
NOMBRE DEL PROYECTO	Consultoría: "Levantamiento y estudio de sesgos, estereotipos y prejuicios en materia de equidad de género en obras de construcción".
Patrocinador/financista	Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Público Objetivo / Usuarios	Empresas asociadas a la Cámara Chilena de la Construcción (CChC)

Objetivos del proyecto	Objetivos: Objetivo General: El propósito es levantar información general desde los(as) trabajadores(as) en obras de construcción, para identificar la existencia de sesgos de género, en las dinámicas laborales de relacionamiento entre hombres y mujeres en esta industria. Objetivos Específicos: 1.- Levantar información, data y estudios respecto a la existencia de brechas y sesgos de género en la industria de la construcción en Chile. 2.- Identificar los sesgos, estereotipos y prejuicios de género, en las percepciones de los(as) trabajadores(as) que se desempeñan en obras de construcción. 3.- Identificar los sesgos, estereotipos y prejuicios de género, en las percepciones de agentes claves, que se desempeñan en empresas de la industria de la construcción. 4.- Entregar propuesta general metodológica para la realización de talleres, considerando aquellos aspectos críticos para concientizar y generar aprendizajes que promuevan la equidad de género en obras y/o centros de trabajo, en colaboradoras(es) de la industria de la construcción. Los cuáles debiesen ser utilizados en la fase de implementación el año 2024.
Número de usuarios directos alcanzados	4 empresas socias de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).
Actividades realizadas	1. Elaboración de un Estado del Arte: Sesgos y estereotipos de género en la construcción: Estado del arte en torno a la incorporación de mujeres en el sector construcción a nivel nacional e internacional. 2. Ejecución y análisis de 8 grupos focales en 4 empresas pertenecientes a la Cámara Chilena de la Construcción en las regiones Metropolitana, Los Lagos y Antofagasta. 3. Elaboración de informe de resultados y propuesta de mejora: "Levantamiento y estudio de sesgos, estereotipos y prejuicios en materia de equidad de género en obras de construcción". Consolidación de las siguientes actividades en sus insumos correspondientes: 1. Entrega de un Estado del Arte: Sesgos y estereotipos de género en la construcción: Estado del arte en torno a la incorporación de mujeres en el sector construcción a nivel nacional e internacional. 2. Ejecución y análisis de 8 grupos focales en 4 empresas pertenecientes a la Cámara Chilena de la Construcción en las regiones Metropolitana, Los Lagos y Antofagasta. 3. Elaboración y entrega de informe de resultados y propuesta de mejora: "Levantamiento y estudio de sesgos, estereotipos y prejuicios en materia de equidad de género en obras de construcción".
Resultados obtenidos	Consolidación de las siguientes actividades en sus insumos correspondientes: 1. Entrega de un Estado del Arte: Sesgos y estereotipos de género en la construcción: Estado del arte en torno a la incorporación de mujeres en el sector construcción a nivel nacional e internacional. 2. Ejecución y análisis de 8 grupos focales en 4 empresas pertenecientes a la Cámara Chilena de la Construcción en las regiones Metropolitana, Los Lagos y Antofagasta. 3. Elaboración y entrega de informe de resultados y propuesta de mejora: "Levantamiento y estudio de sesgos, estereotipos y prejuicios en materia de equidad de género en obras de construcción".
Lugar geográfico de ejecución	Región Metropolitana, Región de Los Lagos y Región de Antofagasta
¿Concluido al cierre del ejercicio?	Sí

NOMBRE DEL PROYECTO	Clase Ejecutiva UC: "Habilidades para potenciar el liderazgo de mujeres"
Patrocinador/financista	Pontificia Universidad Católica de Chile.
Público Objetivo / Usuarios	-Jefaturas y directivos que toman decisiones de alto alcance en la organización. -Personas que dirijan áreas de desarrollo organizacional o que trabajen en ellas. -Interesados en temáticas relacionadas con el liderazgo de la mujer en distintas organizaciones.

Objetivos del proyecto	<p>OBJETIVO DE APRENDIZAJE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar las brechas de género que impactan en la participación de mujeres en posiciones de liderazgo 2. Aplicar técnicas para potenciar el liderazgo de mujeres en organizaciones considerando el proceso de cambio, la necesidad de inclusión y la nueva modalidad de trabajo virtual. 3. Diseñar estrategias de modelos de cambio para generar organizaciones más inclusivas y equitativas en contextos de transformación digital y cambio cultural.
Número de usuarios directos alcanzados	50

Actividades realizadas

Contenidos

- ☒ Diagnóstico de la situación actual de la participación laboral de mujeres desde una perspectiva de derechos
 - Conceptos de rol, estereotipos y sesgos de género, lo masculino y lo femenino como marcos de acción posibles
 - La división sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo. Actividades principales y complementarias. Mundo público y privado.
 - Género y trayectoria formativo laboral
 - Brechas de género y participación laboral de mujeres en contextos laborales

- ☒ Tratados internacionales, políticas públicas y normativa vigente en Chile: herramientas para la promoción de la participación de mujeres en el mundo del trabajo remunerado
 - Sistema Internacional. CEDAW, Belem do Pará y otros Tratados
 - Sistema Nacional: Ley de Violencia Intrafamiliar, Ley de Acoso Sexual, Código del Trabajo, Ley Zamudio.

- ☒ Modelos de liderazgo: ventajas y desventajas para la participación de mujeres en roles de incidencia y toma de decisiones en las organizaciones
 - Modelos de Liderazgo.
 - Mujeres y liderazgo: percepción social, sexismo y autopercepción
 - Liderar en clave femenina ¿Es posible en entornos masculinizados?
 - El techo de cristal y el suelo pegajoso: ¿Qué los causa?

- ☒ Liderazgo de mujeres desde una perspectiva de equidad, conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones
 - La líder transformacional. Liderando para todas y todos: empoderamiento, motivación, acción colectiva
 - ¿Qué líder soy? ¿Cómo cambio mi entorno? Pensando en una visión del liderazgo para un mundo compartido y diverso
 - Mi visión personal: Lo que debe cambiar y lo que puedo cambiar

- ☒ Rol de los hombres en el impulso al liderazgo femenino: De la dicotomía a la colaboración
 - Liderazgo, masculinidad y trabajo
 - Nuevas masculinidades y equidad de género en las organizaciones
 - El liderazgo femenino como un desafío organizacional: beneficios de la equidad de género en la gestión de las personas y el talento diverso
 - Hombres: ¿Cómo podemos contribuir?

- ☒ Herramientas para promover el liderazgo de mujeres en las organizaciones
 - Herramientas diagnósticas para el levantamiento de brechas de género en las organizaciones
 - Gestión estratégica con perspectiva de género
 - Comunicación no sexista e inclusiva
 - Corresponsabilidad y conciliación en el marco de la NCH 3262
 - Protocolos y acciones para prevenir la violencia de género y el acoso laboral y sexual
 - Transversalidad del enfoque de género en las organizaciones ¿Cuál es mi compromiso?

Resultados obtenidos	<p>Resultados del Aprendizaje</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar modelos de liderazgo y sus ventajas y desventajas para la participación de mujeres en roles de incidencia y toma de decisiones en las organizaciones. 2. Analizar las brechas de género que impactan en la participación de mujeres en contextos laborales remunerados, en el marco de la división sexual del trabajo. 3. Analizar tratados internacionales, políticas públicas y normativa vigente en Chile y Latinoamérica como herramientas de promoción de la participación de mujeres en el mundo del trabajo remunerado. 4. Diseñar estrategias para ejercer liderazgo organizacional desde una perspectiva de equidad, conciliación y corresponsabilidad. 5. Diseñar planes para promover cambios organizacionales que favorezcan la participación y ejercicio de liderazgo de mujeres en el mundo del trabajo.
Lugar geográfico de ejecución	Curso Online: Alumnos/as de todo el territorio nacional.
¿Concluido al cierre del ejercicio?	No

NOMBRE DEL PROYECTO	Polideportivo para Aldeas SOS
Patrocinador/financista	Zurich Santander
Público Objetivo / Usuarios	Niños, niñas y jóvenes en edades comprendidas entre los 6 a los 18 años, integrantes de Aldeas Infantiles SOS programa Quilpué y Aldeas Infantiles SOS programa Ciudad del Sol, los cuales pertenecen a la Organización no Gubernamental Aldeas Infantiles SOS-Chile.
Objetivos del proyecto	<p>Objetivo General: Crear un Club Polideportivo en las instalaciones de aldeas infantiles SOS programas Quilpué y Ciudad del Sol. Además de capacitar y certificar a los niños, niñas y jóvenes en diversidad, equidad e inclusión.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Diseñar un proyecto estable y perdurable en el tiempo de actividades físicas, deportivas y recreativas con el uso racional del tiempo libre 2. Contribuir a la fomentación de valores como lo son compañerismo, convivencia, esfuerzo, responsabilidad, respeto, trabajo en equipo entre otros, valores ampliamente necesarios tanto a nivel deportivo como a nivel social 3. Potenciar el incremento de copas, torneos deportivos, invitacionales, intercambios deportivos entre otros, de corta y larga duración 4. Disminuir los índices de factores de riesgo en la comunidad de aldeas infantiles SOS programas Quilpué-Ciudad del Sol mediante actividades físicas, deportivas y recreativas.</p>
Número de usuarios directos alcanzados	30 niños, niñas y jóvenes
Actividades realizadas	<p>Capacitaciones a los niños, niñas y jóvenes sobre: - Diversidad, Equidad e Inclusión. Grupos de la Diversidad - Significado de: Amistad, Respeto, Quererse, Unidad, Integridad, Paciencia y Obediencia - Trabajo en Equipo. - Responsabilidad y Valores Éticos / Sociales. - Sesgos Inconscientes - Prejuicios, Estereotipos y Estereotipos de Género. Discriminación Arbitraria - Relacionamiento Inclusivo, Comunicación Inclusiva. Uso correcto del lenguaje. Aldeas Sport Club está constituida por niños, niñas y adolescentes pertenecientes a los programas Quilpué-Ciudad del Sol de la red aldeas infantiles SOS, donde se finalizó la jornada de intervención con la entrega oficial de todos los implementos deportivos para la creación de este polideportivo, además de kits con zapatillas deportivas, poleras y botellas de agua a todos los niños, niñas y jóvenes.</p>

Resultados obtenidos	<p>Descripción General: El proyecto ha culminado con éxito la creación de un Club Polideportivo en las instalaciones de los programas Quilpué y Ciudad del Sol de Aldeas Infantiles SOS-Chile. Este club está destinado a 30 niños, niñas y jóvenes de entre 6 y 18 años, quienes recibieron formación en diversas competencias deportivas y valores sociales. Logros Principales: - Establecimiento del Club Polideportivo: Se diseñó un proyecto sostenible que ofrece actividades físicas, deportivas y recreativas, promoviendo un uso saludable del tiempo libre. - Fomento de Valores: A través del deporte, se han promovido valores esenciales como el compañerismo, la convivencia, el respeto, la responsabilidad, y el trabajo en equipo. - Incremento de Participación Deportiva: Se organizaron copas, torneos, invitacionales e intercambios deportivos, tanto de corta como de larga duración, involucrando a la comunidad. - Reducción de Riesgos: Las actividades deportivas y recreativas han contribuido a disminuir los factores de riesgo en la comunidad de Aldeas Infantiles SOS, promoviendo un entorno más seguro y saludable.</p>
Lugar geográfico de ejecución	V región, Aldeas SOS Quilpué y Ciudad del Sol.
¿Concluido al cierre del ejercicio?	Sí

2.6 Identificación e involucramiento con Grupos de interés

Grupo de interés	Forma de relacionamiento
<p>Organizaciones con interés en RSE/RSI u Organizaciones que posee RSE incorporada</p>	<p>La fundación se relaciona desde su unidad de negocio propia, correspondiente a la "Asesoría en RSI" (Responsabilidad Social Inclusiva) con empresas que tienen incorporado en su estructura algún nivel decisonal sobre Responsabilidad Social Empresarial, proporcionándoles una estrategia completa para asumir desafíos en torno a la "Diversidad e Inclusión" vista desde:</p> <p>Inclusión Sociolaboral de Personas con Discapacidad y otras comunidades con barreras de acceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Comunicaciones Inclusivas ☒ Políticas de Diversidad de Inclusión y Diagnósticos ☒ Accesibilidad Universal ☒ Formación y Concientización en D&I ☒ Vinculación Público-Privada <p>De la misma manera, el relacionamiento con empresas que no tienen incorporado el componente RSE, se materializa a través de intervenciones parciales, con el fin de adecuarse a sus necesidades temporales, con el objeto de generar vínculos de largo plazo.</p>
Servicios públicos relacionados	<p>Dentro del mapa de involucrados Ronda, se identifican servicios clave a la hora de desarrollar sus actividades centrales. Ésta dinámica es parte del corazón de la institución, donde la generación de redes alimenta el ejercicio fundacional. Dentro de los principales, se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) ☒ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) ☒ Ministerio del Trabajo (con su nivel central a través de sus Consejos Ciudadanos) ☒ Ministerio de Desarrollo Social (con su nivel central a través de sus Consejos Ciudadanos) ☒ Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones ☒ Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ☒ OMILs (Oficinas Municipales de Inclusión Laboral) de distintas comunas. ☒ Congreso y sus respectivas comisiones.

Fundaciones, corporaciones, organizaciones no formales con centro en la inclusión	Fundación Ronda comprende su quehacer de una manera colaborativa, por lo que desarrolla su misión de la mano con organizaciones relacionadas, entendiendo su naturaleza e incorporándolas en el ejercicio de sus funciones. Son cientos las organizaciones de la sociedad civil con las que generamos acciones colaborativas y las apoyamos también a levantar recursos para sus distintas causas. Entre las alianzas relevantes para el año 2023 se pueden enumerar: <ul style="list-style-type: none"> - Fundación Aldea - Comunidad de organizaciones solidarias - Pacto de productividad - Red Incluye - Mesa de Trabajo Conciliación Vida Laboral y Familiar MINTRAB - Ecerlab
Usuarios individuales no constituidos en organizaciones	Usuarios de distintos grupos etarios pertenecientes a diversos grupos con restricción de participación sociolaboral, con foco principal en: <p>Usuarios de distintos grupos etarios en situación de discapacidad.</p> <p>Usuarios de distintos grupos etarios sin discapacidad, relacionados de manera directa e indirecta con el ámbito.</p>
Alianzas colaborativas con proveedores clave	Las unidades de negocio propia (RSI, capacitaciones-talleres, actividades masivas) son desarrolladas en alianza con los expertos en las materias que giran en torno a la diversidad e inclusión.

2.7 Prácticas relacionadas con la evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios

Fundación Ronda cuenta con instrumentos de evaluación y medición de la satisfacción de los usuarios adaptados a todas las actividades y proyectos realizados. Entre mediciones relevantes se encuentran:

Encuesta de Evaluación de Talleres, Charlas y/o Concientizaciones de Fundación Ronda

El instrumento tiene por objetivo conocer la opinión de los participantes a las diferentes instancias, para generar un espacio de retroalimentación y abrir espacios de mejora en las actividades que realizamos.

La encuesta evalúa tres dimensiones de la actividad: los contenidos, la ejecución del taller y la autoevaluación de los participantes de la instancia. Cada una de estas dimensiones es evaluada según una escala Likert de 1 a 7, donde 1 es “muy en desacuerdo” y 7 “muy de acuerdo”.

Encuesta de evaluación y monitoreo para los programas sociales de Fundación Ronda

Cada uno de los programas e intervenciones sociales de la fundación cuenta con instrumentos de medición asociada a los objetivos del programa y a los objetivos elaborados por los participantes. Estas encuestas de satisfacción son aplicadas al final de cada una de las actividades e hitos relevantes de los programas y los procesos de los beneficiarios. Entre sus dimensiones se miden la calidad de los contenidos, la ejecución de los talleres, la calidad del acompañamiento profesional y una autoevaluación del proceso beneficiario.

A nivel interno este tipo de mediciones nos permite alimentar una serie de métricas que se encuentran orientados a medir el avance de nuestros objetivos estratégicos como fundación. De la misma manera, nos permite identificar buenas prácticas y detectar elementos de mejora en nuestras metodologías de intervención.

2.8 Participación en redes y coordinación con otros actores

Como ya se ha destacado, la organización se caracteriza con el fomento de las redes de participación en su accionar como Fundación, generando constante vinculación en concordancia con la naturaleza de las contrapartes:

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Cámara Chilena de la Construcción (CChC).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Gobierno Regional Metropolitano de Santiago (GORE Metropolitano)
- Servicio Nacional de la Discapacidad – SENADIS.
- OMIL (RM-Valparaíso-Los Lagos).
- ProChile.
- Servicio Nacional del Adulto Mayor – SENAMA.
- Fundación Colunga.
- Comunidad de Organizaciones Solidarias.
- ECOSOC (ONU).
- Oficina de la discapacidad de la ONU.
- Oficina para las personas con discapacidad (Nueva York).
- Centro para la independencia de la discapacidad CID-NY (Nueva York).
- The Viscardi Center – NYC.
- Institute for Career development – NYC.
- Red Incluye.
- Fundación ProBono.
- Servicio Jesuita Migrante (SJM).
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).
- Incluidos Consultores.
- Puelche Consultores.
- Pacto por la Discapacidad.
- Atención sin Etiquetas.
- Pacto de Productividad.
- ONG Inclusiva.
- ChileValora.
- Anum Chile.
- Universidad Adolfo Ibáñez.
- Municipalidad de Lima, Perú.
- Red de Colegios Inclusivos, Perú.
- Colegio de Psicólogos, Perú.
- Comunidad Afgana en Chile.
- Servicio Nacional Electoral de Chile (SERVEL).
- Entre otros.

Dentro de las principales actividades realizadas desde el área de Incidencia de Fundación Ronda destacan las siguientes:

1. Participación en la formulación de las leyes 21.015, 20.609 y 21.645
2. ECOSOC, Naciones Unidas.
3. Formación de la Red Nacional de Cuidados entre diversas organizaciones públicas y privadas de la sociedad civil a lo largo de todo Chile.
4. Creación de Ronda Perú.
5. Participación en proyecto de acuerdo para solicitar al presidente de la República implementar medidas específicas y políticas públicas que disminuyan de manera efectiva las brechas de género en personas con discapacidad.
6. Entre otras.

Con todas, se generan acciones que van desde la co-construcción de iniciativas que consolidan sus respectivos ejercicios fundacionales, y sustentan el accionar de manera colaborativa como parte de sus estrategias principales como iniciativas partner donde, o la fundación se suma a un proyecto o los colaboradores se suman a un proyecto de la fundación.

2.9 Reclamos o Incidentes

La Fundación Ronda ha establecido un canal de comunicación dispuesto a acoger posibles reclamos o incidentes de personas y empresas. Este canal es el correo electrónico: hola@rondachile.cl. La persona a cargo entrega una respuesta inmediata y si no está dentro de su área de competencia, entrega una resolución parcial mientras tanto gestiona una respuesta definitiva con los equipos pertinentes.

Se conformó además durante el año 2023 el primer Comité Psicosocial, con la participación de 3 representantes de la organización y 3 representantes de los trabajadores(as), instancia coordinada por la Previsionista de Riesgos para la elaboración de instancias de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Este mismo comité fue el encargado de liderar la redacción de una Política de Liderazgo y Buen Trato Laboral, indicando las conductas esperadas en 1) la relación entre jefaturas y colaboradores(as), 2) entre compañeros y compañeras y 3) en la relación con nuestros clientes.

Además, se actualizó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, teniendo en consideración que con la administración de la Residencia Transformarse en Puerto Montt, ingresaron cerca de 20 trabajadores nuevos a la plantilla de Ronda, además que contaban con condiciones laborales diferentes y turnos de trabajo diferentes que requerían incorporar en este manual sus condiciones particulares.

Finalmente, se aplicó el cuestionario de Evaluación psicosocial laboral CEAL-SM/SUSESO, basada en el diálogo social al interior de la organización, para lograr a través del diagnóstico y la generación participativa de medidas preventivas de tipo organizacional, que trabajadores y trabajadoras tengan un mayor bienestar, mayor salud y empresas y organizaciones más productivas.

Este cuestionario fue aplicado entre el 08 de junio y el 08 de julio de 2023, con una tasa de participación del 86% de los trabajadores (13 de 15), dio como resultado un “riesgo bajo” del centro de trabajo. El estado de riesgo óptimo es el riesgo bajo, constituye una fortaleza de la organización y debería hacerse todo el esfuerzo por mantener este estado y aumentar la proporción de dimensiones en color verde, ya que estos son factores protectores del centro de trabajo.

2.10 Prácticas de gestión ambiental

La fundación a la fecha no ha realizado actividades de gestión ambiental, sustentabilidad o cuidado ambiental.

3. Información de desempeño

3.1 Objetivos e indicadores de gestión

OBJETIVO GENERAL

Objetivo general	Indicador principal de gestión	Meta	Resultado
Implementar Planes de Diversidad e Inclusión desde el enfoque de la Responsabilidad Social Inclusiva en Organizaciones público/privadas de Chile, transformando la mirada respecto a la diversidad en ellas.	Porcentaje promedio de implementación de los planes de diversidad e inclusión en las organizaciones público/privadas que trabajan con Fundación Ronda durante el 2023	100%	90%

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico	Indicador	Meta	Resultado
Disminuir brechas de accesibilidad universal en las organizaciones público/privadas	Porcentaje promedio de ejecución de acciones para la disminución de brechas de accesibilidad universal durante el 2023	100%	90%
Gestionar el estado de la diversidad e inclusión en las organizaciones público/privadas	Porcentaje promedio de reuniones para gestionar el estado de la diversidad e inclusión en las organizaciones con la mesa de D&I durante el 2023	100%	2023
Desarrollar el proceso de inclusión laboral efectiva para personas en situación de discapacidad en organizaciones públicas y privadas	Cantidad de personas en situación de discapacidad consideradas en procesos de intermediación sociolaboral durante el 2023 en las empresas en alianza	100%	60%
Entregar herramientas teóricas y prácticas a las organizaciones público/privadas para la gestión de la diversidad e inclusión	Porcentaje promedio de cobertura de temáticas para la formación en D&I en las organizaciones que trabajaron con Ronda durante el 2022	100%	90%
Desarrollar un plan de comunicación con enfoque inclusivo	Porcentaje promedio de acciones ejecutadas para el desarrollo de la comunicación inclusiva dentro de las organizaciones que trabajaron durante el 2022 con Ronda	100%	100%

Articular acciones entre las organizaciones público/privadas, la sociedad civil y el estado	Porcentaje promedio de participación de las organizaciones en instancias públicas/privadas gestionadas por Ronda durante el 2023	100%	100%
Empoderar a grupos con barreras de acceso en pos de aumentar su participación social	Porcentaje de aumento en personas intervenidas por Ronda durante el 2023	100%	300%

3.2 Indicadores financieros

CUADRO DE INDICADORES FINANCIEROS

a. Ingresos Operacionales (en M\$)	2023	2022
- Con restricciones	662.424	528.030
- Sin restricciones	0	0
TOTAL DE INGRESOS OPERACIONALES	662.424	528.030

b. Origen de los ingresos operacionales:	2023	2022
$\frac{\text{Ingresos provenientes del extranjero}}{\text{Total de ingresos operacionales}} \times 100$	0.0 %	0.0 %

c. Otros indicadores relevantes:	2023	2022
$\frac{\text{Donaciones acogidas a beneficio tributario(i)}}{\text{Total de ingresos operacionales}} \times 100$	36.9 %	23.4 %
$\frac{\text{Gastos de dirección y administración(ii)}}{\text{Total costos operacionales}} \times 100$	34.4 %	5.0 %
$\frac{\text{Remuneración principales ejecutivos(iii)}}{\text{Total remuneraciones}} \times 100$	23.1 %	0.0 %

4. ESTADOS FINANCIEROS

4.1 ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA (Balance General)

31 de diciembre de 2022 y 2023

ACTIVOS	2023 M\$	2022 M\$
Circulante		
4.11.1 Efectivo y efectivo equivalente	450.506	74.307
4.11.2 Inversiones temporales		384.741
4.11.3 Cuentas por cobrar (neto)		
4.11.3.1 Donaciones por recibir	19.320	0
4.11.3.2 Subvenciones por recibir	66.297	0
4.11.3.3 Cuotas sociales por cobrar	0	0
4.11.3.4 Por cobrar a personas y entidades relacionadas	12.060	31.377
4.11.3.5 Varios deudores	37.647	0
4.11.4 Otros activos circulantes		
4.11.4.1 Existencias	0	0
4.11.4.2 Impuestos por recuperar	3.196	21.951
4.11.4.3 Gastos pagados por anticipado	0	0
4.11.4.4 Otros	26.168	0
4.11.5 Activos circulantes con restricciones	0	0
4.11.0 Total Activo Circulante	615.194	512.376
Activo Fijo		
4.12.1 Terrenos	0	0
4.12.2 Construcciones	0	0
4.12.3 Muebles y útiles	13.283	7.519
4.12.4 Vehículos	0	0
4.12.5 Otros activos fijos	0	0
4.12.6 (-) Depreciación acumulada	7.057	2.914
4.12.7 Activos fijos con restricciones	0	0
4.12.8 Activos fijos reservados (neto)	0	0
4.12.0 Total Activo Fijo Neto	6.226	4.605
Otros Activos		
4.13.1 Inversiones financieras permanentes	0	0
4.13.2 Otros activos con restricciones	0	0
4.13.3 Otros activos reservados	0	0
4.13.0 Total Otros Activos	0	0
4.10.0 TOTAL ACTIVOS	621.420	516.981

PASIVOS Y PATRIMONIO	2023 M\$	2022 M\$
Corto plazo		
4.21.1 Obligación con bancos e instituciones financieras	6.830	0
4.21.2 Cuentas por Pagar		
4.21.2.1 Proveedores	12.181	1.883
4.21.2.2 Por pagar a personas y entidades relacionadas	0	0
4.21.2.3 Varios acreedores	13.011	0
4.21.3 Fondos y proyectos en administración	0	0
4.21.4 Otros pasivos		
4.21.4.1 Impuesto a la Renta por Pagar	0	1.760
4.21.4.2 Retenciones	9	0
4.21.4.3 Provisiones	0	0
4.21.4.4 Ingresos percibidos por adelantado	0	0
4.21.4.5 Otros	0	0
4.21.0 Total Pasivo a Corto Plazo	32.031	3.643
Largo Plazo		
4.22.1 Obligaciones con bancos e instituciones financieras	0	0
4.22.2 Fondos y proyectos en administración	0	0
4.22.3 Acreedores a largo plazo		
4.22.3.1 Préstamos de terceros	0	0
4.22.3.2 Por pagar a personas y entidades relacionadas	0	0
4.22.4 Provisiones	0	0
4.22.5 Otros pasivos a largo plazo	0	0
4.22.0 Total Pasivo a Largo Plazo	0	0
PATRIMONIO		
4.31.1 Sin restricciones (libre disponibilidad)	589.389	513.338
4.31.2 Reservado para fines específicos	0	0
4.31.3 Restringido	0	0
4.31.0 TOTAL PATRIMONIO	589.389	513.338
4.30.0 TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO	621.420	516.981

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.

4.2 ESTADO DE ACTIVIDADES

1 de enero al 31 de diciembre de 2023 y 2022

	2023 M\$	2022 M\$
Ingresos Operacionales		
Privados		
4.40.1.1 Donaciones	244.869	334.179
4.40.1.2 Proyectos	0	56.258
4.40.1.3 Aportes y cuotas sociales	0	0
4.40.1.4 Venta de bienes y servicios	348.205	0
4.40.1.5 Otros	0	0
Estatales		
4.40.1.6 Subvenciones	69.350	137.593
4.40.1.7 Proyectos	0	0
4.40.1.8 Venta de bienes y servicios	0	0
4.40.1.9 Otros	0	0
4.40.0 Total Ingresos Operacionales	662.424	528.030
Gastos Operacionales		
4.50.1 Costo de remuneraciones	382.248	205.800
4.50.2 Gastos de actividades operacionales	177.721	44.123
4.50.3 Gastos de dirección y administración	21.701	13.939
4.50.4 Depreciación	1.240	0
4.50.5 Castigo de incobrables	0	0
4.50.6 Costo directo venta de bienes y servicios	0	17.287
4.50.7 Otros costos de proyectos específicos	0	0
4.50.7 Otros costos operacionales	0	0
4.50.0 Total Costos Operacionales	582.910	281.149
4.60.0 Superávit (Déficit) Operacional	79.514	246.881
Ingresos No Operacionales		
4.71.1 Renta de inversiones	0	14.024
4.71.2 Ganancia en venta de activos	0	0
4.71.3 Indemnización seguros	0	0
4.71.4 Otros ingresos no operacionales	209	0
4.71.0 Total Ingresos No Operacionales	209	14.024
Egresos No Operacionales		
4.72.1 Gastos financieros	440	0
4.72.2 Pérdida en venta de activos	0	0
4.72.3 Pérdida por siniestros	0	0
4.72.4 Otros gastos no operacionales	15	0
4.72.0 Total Egresos No Operacionales	455	0
4.70.0 Superávit (Déficit) No Operacional	(246)	14.024
4.80.1 SUPERÁVIT / (DÉFICIT) ANTES DE IMPUESTOS Y PARTIDAS	79.268	260.905
4.80.2 Impuesto a la renta	0	0
4.80.3 Aportes extraordinarios	0	0
4.80.0 SUPERÁVIT / (DÉFICIT) DEL EJERCICIO	79.268	260.905

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.

4.3 ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

1 de enero al 31 de diciembre de 2023 y 2022

	2023 M\$	2022 M\$
Flujo de efectivo proveniente de actividades operacionales		
4.91.1 Donaciones recibidas	244.869	334.179
4.91.2 Ingresos por proyectos y subvenciones	0	193.850
4.91.3 Aportes y cuotas sociales	0	0
4.91.4 Otros ingresos recibidos	348.205	0
4.91.5 Aportes extraordinarios	0	0
4.91.6 Sueldos y honorarios pagados (menos)	417.016	205.800
4.91.7 Pago a proveedores (menos)	109.374	44.124
4.91.8 Impuestos pagados (menos)	0	0
4.91.9 Otros desembolsos operacionales	119.878	0
4.91.0 Flujo Neto Operacional	(53.194)	278.105
Flujo de efectivo proveniente de actividades de inversión		
4.92.1 Venta de activos fijos	0	0
4.92.2 Compra de activos fijos (menos)	0	0
4.92.3 Inversiones de largo plazo (menos)	0	0
4.92.4 Compra / venta de valores negociables (neto)	0	0
4.92.5 Intereses recibidos	0	0
4.92.6 Otros flujos de inversión	0	0
4.92.0 Flujo Neto de Inversión	0	0
Flujo de efectivo proveniente de actividades de financiamiento		
4.93.1 Préstamos recibidos	0	0
4.93.2 Pago de préstamos (menos)	0	0
4.93.3 Gastos financieros (menos)	0	0
4.93.4 Fondos recibidos en administración	0	0
4.93.5 Fondos usados en administración (menos)	0	0
4.93.6 Otros flujos de financiamiento	0	0
4.93.0 Flujo Neto de Financiamiento	0	0
4.94.0 VARIACIÓN NETA DEL EFECTIVO	(53.194)	278.105
4.94.1 Saldo inicial de efectivo y efectivo equivalente	503.700	225.595
4.94.2 SALDO FINAL DE EFECTIVO Y EFECTIVO EQUIVALENTE	450.506	503.700

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.

4.4 ESTADO DE MOVIMIENTOS PATRIMONIALES

1 de enero al 31 de diciembre

	Patrimonio de libre disponibilidad M\$	Reservado para fines específicos M\$	Patrimonio restringido M\$	PATRIMONIO TOTAL M\$
EJERCICIO 2022				
4.101 Patrimonio al 01.01.2022	3.000	0	0	3.000
4.101.1 Reservas establecidas	0	0	0	0
4.101.2 Reservas liberadas	0	0	0	0
4.101.3 Restricciones expiradas	0	0	0	0
4.101.4 Superávit / (déficit) del	260.905	0	0	260.905
4.101.5 Otros movimientos	246.216	0	0	246.216
4.100 Patrimonio al 31.12.2022	510.121	0	0	510.121
EJERCICIO 2023				
4.201.1 Reservas establecidas	0	0	0	0
4.201.2 Reservas liberadas	0	0	0	0
4.201.3 Restricciones expiradas	0	0	0	0
4.201.4 Superávit / (déficit) del	79.268	0	0	79.268
4.201.5 Otros movimientos	0	0	0	0
4.200 Patrimonio al 31.12.2023	589.389	0	0	589.389

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros.

4.5 NOTAS EXPLICATIVA A LOS ESTADOS FINANCIEROS

1. Información General

a) Formación, actividades y financiamiento de la organización (incluir un breve resumen de estas materias, sin repetir las narrativas más extensas que se incluyen en otras secciones de la FECU).

Las principales actividades de la organización refieren al servicio de consultoría en materia de diversidad e inclusión, de donde proviene parte importante de los ingresos, y al desarrollo de proyectos sociales orientados a entregar herramientas de empleabilidad a personas con discapacidad y sus cuidadores(as).

b) Aprobación de los estados financieros (a objeto de cumplir con lo requerido por las NIIF, se debe consignar la sesión/fecha en que los estados financieros fueron aprobados por el Directorio).

Sesión del 24 de junio de 2024

2. Criterios de Contabilidad

a. Período contable

a) Los estados financieros han sido preparados de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera, en la fecha de 31 de diciembre de 2023. La base de preparación es el costo histórico, excepto cuando se indica lo contrario.

b. Criterios de contabilidad utilizados (idealmente deben ser las NIIF aplicables a entidades medianas y pequeñas, señalando las desviaciones que pudiesen existir).

Sesión del 24 de junio de 2024

c. Reconocimiento de ingresos

Los ingresos por ventas de bienes y servicios se reconocen cuando la entidad ha transferido el control de los bienes o servicios al cliente.

d. Bases de conversión y reajuste

a) **Política de Valoración de Activos No Corrientes:** Los activos no corrientes, incluidos propiedades, planta y equipo, se valoran al costo menos la depreciación acumulada y las pérdidas por deterioro. El costo incluye todos los gastos directamente atribuibles a la adquisición del activo.

e. Activo fijo

Activos Financieros: Los activos financieros se clasifican en tres categorías: a costo amortizado, a valor razonable con cambios en otros resultados integrales, o a valor razonable con cambios en el resultado.

f. Reconocimiento de pasivos y provisiones

a) **Pasivos Financieros:** Los pasivos financieros se valoran inicialmente al costo amortizado utilizando el método del interés efectivo.

3. Cambios Contables

Durante el período fiscal que terminó el 31 de diciembre de 2023, la empresa ha continuado aplicando las políticas contables descritas en los estados financieros del período anterior sin modificaciones. No se han realizado cambios en las políticas contables ni en las estimaciones significativas desde el final del ejercicio anterior. La consistencia en la aplicación de las políticas contables asegura la comparabilidad de la información financiera entre períodos.

4. Estimaciones, juicios y criterios adoptados por la Administración

Durante el período fiscal que terminó el 31 de diciembre de 2023, la administración ha revisado y aplicado los criterios contables establecidos sin realizar nuevas estimaciones significativas que afecten la presentación de los estados financieros.

5. Efectivo y efectivo equivalente

Banco BCI | 209,864,555
Depósitos a Plazo | 238,809,093
Fondos por rendir | 1,832,075
Total | 450.505.723

6. Cuentas por cobrar

Cliente | Por Cobrar
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION A G |
6.376.199 GRANJA MARINA TORNAGALEONES S A |
6.962.688 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE
CHILE | 5.521.197

7. Saldos y transacciones con personas y entidades relacionadas

a) Cuentas por cobrar

RUT	Nombre/ Razón social	Relación	Saldo M\$	Origen del saldo	Vencimiento
77.657.654-9	Inspira SpA	Empresa Accionista	12.060.314	Financiamiento	
TOTAL			12.060.314		
Corto Plazo					
Largo Plazo					
TOTAL			12.060.314		

8. Activo fijo

	Saldo inicial M\$	Adiciones M\$	Bajas M\$	Saldo final M\$
Terrenos	0			0
Construcciones	0			0
Muebles y útiles	320.419	1.349.297		1.669.716
Vehículos	0			0
Otros activos fijos	8.903.121	2.709.160		11.612.281
Total activo fijo bruto	9.223.540	4.058.457	-0	13.281.997
Depreciación acumulada	0		7.056.558	7.056.558
Total activo fijo neto	9.223.540	4.058.457	7.056.558	6.225.439
Activos restringidos y reservados (neto)	0			0
Activos fijos de libre disponibilidad	9.223.540	4.058.457	7.056.558	6.225.439

Resumen de vidas útiles	
Construcciones	años
Muebles y útiles	6 años
Vehículos	años

9. Obligaciones con bancos e instituciones financieras

Banco de Crédito e Inversiones | Total Deuda
 Tarjeta de Crédito nacional | 6,513,708
 Tarjeta de crédito internacional | 316,300

10. Cuentas por pagar

Concepto | Saldo cuenta por pagar
 Proveedores nacionales |
 10,301,558 Honorarios por Pagar |
 1,879,600 Leyes Sociales por Pagar
 | 9,009,718

11. Provisiones

No se realizaron provisiones al cierre del periodo 2023.

12. Hechos relevantes

Durante el ejercicio fiscal que terminó el 31 de diciembre de 2023, la administración ha revisado los eventos y circunstancias ocurridos durante el período que podrían haber impactado significativamente las actividades de la organización o que pudieran afectar su desempeño o financiamiento futuro.

Se confirma que no ha habido hechos relevantes o acontecimientos significativos que hayan impactado de manera notable las operaciones, el desempeño financiero o el financiamiento de la organización durante el ejercicio 2023. La situación financiera y los resultados operativos de la empresa han sido consistentes con las expectativas y no se han producido eventos que requieran ajuste o divulgación adicional en los estados financieros.

La administración continúa monitoreando las condiciones económicas y operativas, y no ha identificado factores que puedan afectar materialmente la estabilidad y el rendimiento futuro de la organización.

13. Eventos posteriores

No se han identificado eventos significativos ocurridos después de la fecha del balance que afecten la validez de las cifras presentadas o que requieran ajustes en los estados financieros. Todos los eventos posteriores relevantes han sido considerados, y no se ha encontrado evidencia de condiciones que requieran ajustes contables o información adicional en las notas a los estados financieros.

5. Informe de terceros

Opinión de los auditores independientes

--

6. Manifestación de responsabilidad de la Dirección

Los abajo firmantes se declaran responsables respecto de la integridad y veracidad de la información incorporada en el presente informe anual, referido al 31 de diciembre de 2023:

Nombre	Cargo	RUN	Firma
--------	-------	-----	-------

En caso de no constar firmas rubricadas en este documento electrónico por favor marque la siguiente casilla:

Las firmas constan en documento original entregado al Ministerio de Justicia

Fecha: __ de __ de 2024

Respondiendo a las observaciones:

1. Sobre la consultoría realizada a la cámara chilena de la construcción, ¿cuál es el beneficio público de dicha actividad?

- El beneficio es comunicar la brecha que existe en cuanto a la participación en el rubro de la construcción de mujeres y promover que más mujeres estudien, se formen y trabajen en el rubro de la construcción, reduciendo la brecha y promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos.

2. En relación a la Clase Ejecutiva UC: "Habilidades para potenciar el liderazgo de mujeres" esta fue solo para jefaturas, indicar el beneficio público de la actividad y si esta fue gratuita o no.

El curso Habilidades para potenciar el liderazgo de mujeres de Clase Ejecutiva UC entrega conocimientos teóricos y aplicados para diseñar planes al interior de las instituciones que promuevan la incorporación de mujeres en cargos de responsabilidad bajo un marco de la conciliación y corresponsabilidad, este curso tiene como objetivo desarrollar herramientas de liderazgo en mujeres que ejercen o desean ejercer cargos de responsabilidad. Asimismo, entrega a cualquier persona, sin importar su género, la posibilidad de analizar los entornos organizacionales y las condiciones que favorecen o restringen el liderazgo femenino en el mundo de trabajo, desarrollando aprendizajes en torno a herramientas para potenciarlo. Dirigido a Profesionales y Jefaturas asociadas a potenciar el liderazgo de mujeres. Tiene un costo de \$550.000 por persona y una duración de 2 meses.

3. Las actividades del 2024 se centran en:

1. Accesibilidad Universal: análisis de infraestructura, capacitación en atención al cliente y colaboradores, y mejoras en accesibilidad web y procesos.
2. Gestión de Diversidad e Inclusión: Realización de diagnósticos sobre diversidad e inclusión (DEI), desarrollo de políticas internas y externas, y establecimiento de sistemas de gestión.
3. Inclusión Laboral: Fomento a la contratación de personas con discapacidad, realizando análisis de puestos, entrevistas y seguimientos.
4. Formación en DEI: Ofrecemos capacitaciones sobre comunicación inclusiva, accesibilidad, y diversidad, junto con talleres para diferentes grupos sociales.
5. Comunicación Inclusiva: Asesoramientos en la amplificación del impacto digital en plataformas de inclusión.
6. Vinculación Público-Privada: establecimiento de conexiones con diversas entidades gubernamentales y organizaciones para promover la inclusión.
7. Inclusión Sociolaboral: preocupación por los procesos de intermediación laboral inclusivos y seguimiento de los empleados con discapacidad.
8. Políticas Públicas: Promoción a la inclusión en espacios públicos mediante diálogos y participación en consejos.
9. Proyectos y Programas: Implementación de diversas iniciativas, como la capacitación de personas con discapacidad, desarrollo de programas de inclusión sociolaboral y proyectos específicos para el empoderamiento femenino en la construcción.
10. Resiliencia Comunitaria: Aumento de los esfuerzos en respuesta a crisis sociales y económicas, adaptando el enfoque para apoyar a las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.
11. Programa de Formación e Inclusión Sociolaboral de PcD: Programa cuya finalidad es Promover la inclusión sociolaboral mediante una planificación centrada en la persona para personas con discapacidad de las regiones Metropolitana, Valparaíso, Los Lagos, Coquimbo.
12. Proceso de Intermediación Laboral: Mediante el presente, se busca contribuir a la inclusión socio laboral de personas en situación de discapacidad a través de procesos de intermediación laboral en el marco del cumplimiento de la Ley 21.015 en empresas.
13. Residencia Transformarse: Proyecto enfocado en brindar una respuesta integral y de calidad a las necesidades de vivienda, apoyos, cuidados e inclusión social de personas adultas con discapacidad y dependencia en la Región de Los Lagos, a través de la ejecución del convenio de transferencia entre SENADIS y Fundación Ronda, garantizando el respeto y reconocimiento pleno de sus derechos humanos. Nuestro trabajo beneficia a 14 residentes con discapacidad mental entre los 18 y 59 años que pertenezcan a la residencia Transformarse.
14. Premio Mujer Construye 2024: Iniciativa que busca promover la participación de mujeres en el sector construcción mediante la visibilización del talento y aporte femenino en obra, y el reconocimiento de buenas prácticas organizacionales en materia de equidad de género.

1. ¿La residencia transformarse cuenta con resolución sanitaria?
Aún no cuenta con resolución sanitaria.
2. ¿Las asesorías y el trabajo con empresas sobre la inclusión laboral son actividades gratuitas?

Las alianzas, asesorías y trabajo con empresas no son actividades gratuitas. Estas se resumen principalmente como convenios de trabajo anuales, mensuales y/o por actividad específica. Los montos asociados a estas labores son diferentes dependiendo del tipo de alianza.

3. ¿La mayoría de las actividades continúan en proceso a la fecha octubre 2024?

Las actividades que continúan a octubre de 2024 son las siguientes:

- Programa de Formación e Inclusión Sociolaboral de Personas con Discapacidad.
 - PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL: Patrocinador/financista Alianzas Empresariales: - Banco Crédito e Inversiones (BCI) Banco Santander Chile - CERMAQ Chile - Statkraft Chile - Zurich Santander.
 - Residencia Transformarse.
 - Programa Transito vida Indemendiepye SENADIS
 - Programa Participación inclusiva Territorial
4. Las actividades de la página N°45 son las actividades del año 2024. Se recomienda anexos de enlace o fotografías que acrediten el trabajo realizado por la fundación en relación a las actividades mencionadas.

3. Las actividades del 2024 se centran en:

1. **Accesibilidad Universal:** análisis de infraestructura, capacitación en atención al cliente y colaboradores, y mejoras en accesibilidad web y procesos.



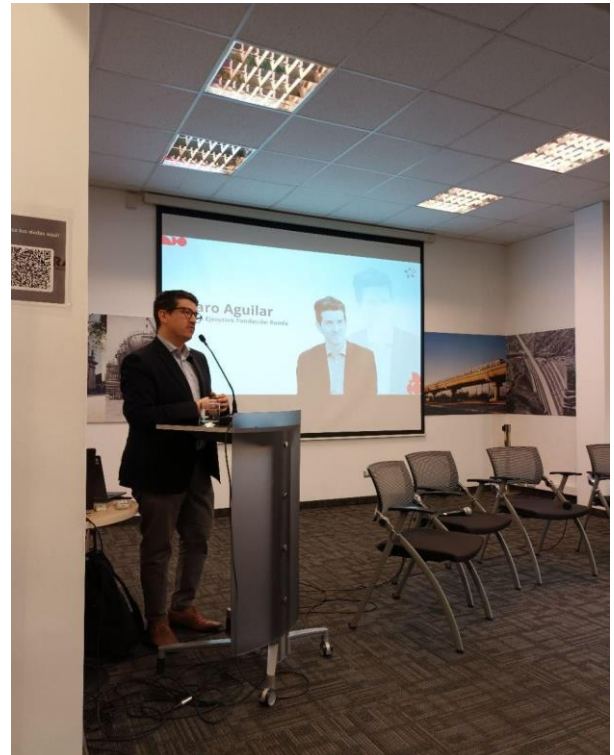
Miembro del equipo RSI, arquitecta y trabajadores de Goodyear en la segunda visita para el análisis de accesibilidad de la empresa, planta Maipú

2. Gestión de Diversidad e Inclusión: Realización de diagnósticos sobre diversidad e inclusión (DEI), desarrollo de políticas internas y externas, y establecimiento de sistemas de gestión

Video resumen de la jornada de Conversatorio sobre la nueva Ley N°21.690 en OTIC CchC
https://www.instagram.com/reel/C_tc1hmRp7U/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==



Conversatorio sobre la nueva Ley N°21.690 en OTIC CchC



Inclusión Laboral: Fomento a la contratación de personas con discapacidad, realizando análisis de puestos, entrevistas y seguimientos

Video Feria de Inclusión y Emprendimiento: Oportunidades para Todos/as
https://www.instagram.com/reel/C-djBEexhZh/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

Formación en DEI: Ofrecemos capacitaciones sobre comunicación inclusiva, accesibilidad, y diversidad, junto con talleres para diferentes grupos sociales.



María Luisa Ayala, Directora de RSI en conversatorio Líderes que inspiran Zúrich Santander 2024

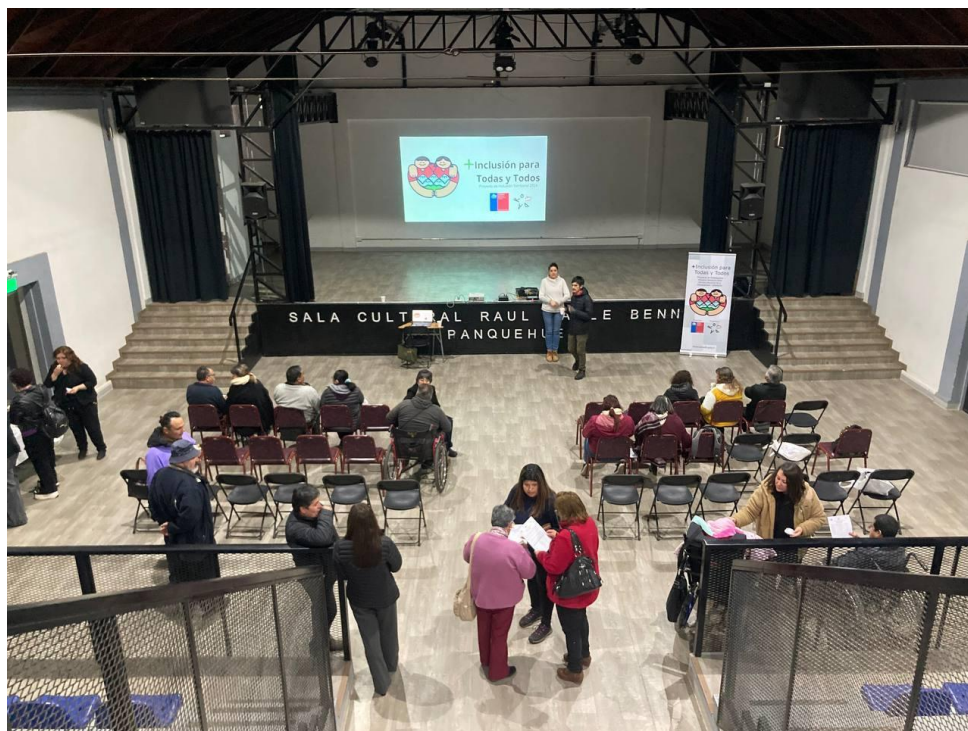


Conversatorio Líderes que inspiran Zurich Santander 2024

Vinculación Público-Privada: establecimiento de conexiones con diversas entidades gubernamentales y organizaciones para promover la inclusión.



Programa de formación e inclusión socio laboral. Octubre 2024



Sesión de programa de inclusión territorial (PIT). Septiembre 2024



Sesión de programa de inclusión territorial (PIT). Septiembre 2024.



Lanzamiento del programa Tránsito a la Vida Independiente (TVI). 2024.



Lanzamiento del programa Tránsito a la Vida Independiente (TVI). 2024.

Resiliencia Comunitaria: Aumento de los esfuerzos en respuesta a crisis sociales y económicas, adaptando el enfoque para apoyar a las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.





Equipo de comité de crisis realizando una encuesta sobre daños de incendios 2024 en el Olivar

Residencia Transformarse: Proyecto enfocado en brindar una respuesta integral y de calidad a las necesidades de vivienda, apoyos, cuidados e inclusión social de personas adultas con discapacidad y dependencia en la Región de Los Lagos, a través de la ejecución del convenio de transferencia entre SENADIS y Fundación Ronda, garantizando el respeto y reconocimiento pleno de sus derechos humanos. Nuestro trabajo beneficia a 14 residentes con discapacidad mental entre los 18 y 59 años que pertenezcan a la residencia Transformarse.



Actividades recreativas en la residencia Transformarse

Actividades en la residencia

https://www.instagram.com/p/C_TmeF6xxz9/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

Premio Mujer Construye 2024: Iniciativa que busca promover la participación de mujeres en el sector construcción mediante la visibilización del talento y aporte femenino en obra, y el reconocimiento de buenas prácticas organizacionales en materia de equidad de género.

Videos sobre jornadas con Cámara Chilena de la Construcción 2024
https://www.instagram.com/reel/DAn7enrRuqy/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

https://www.instagram.com/reel/C6OpEMQOIh/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

Convocatoria Premio Mujer construye

https://www.instagram.com/p/C483JMCxVPL/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==