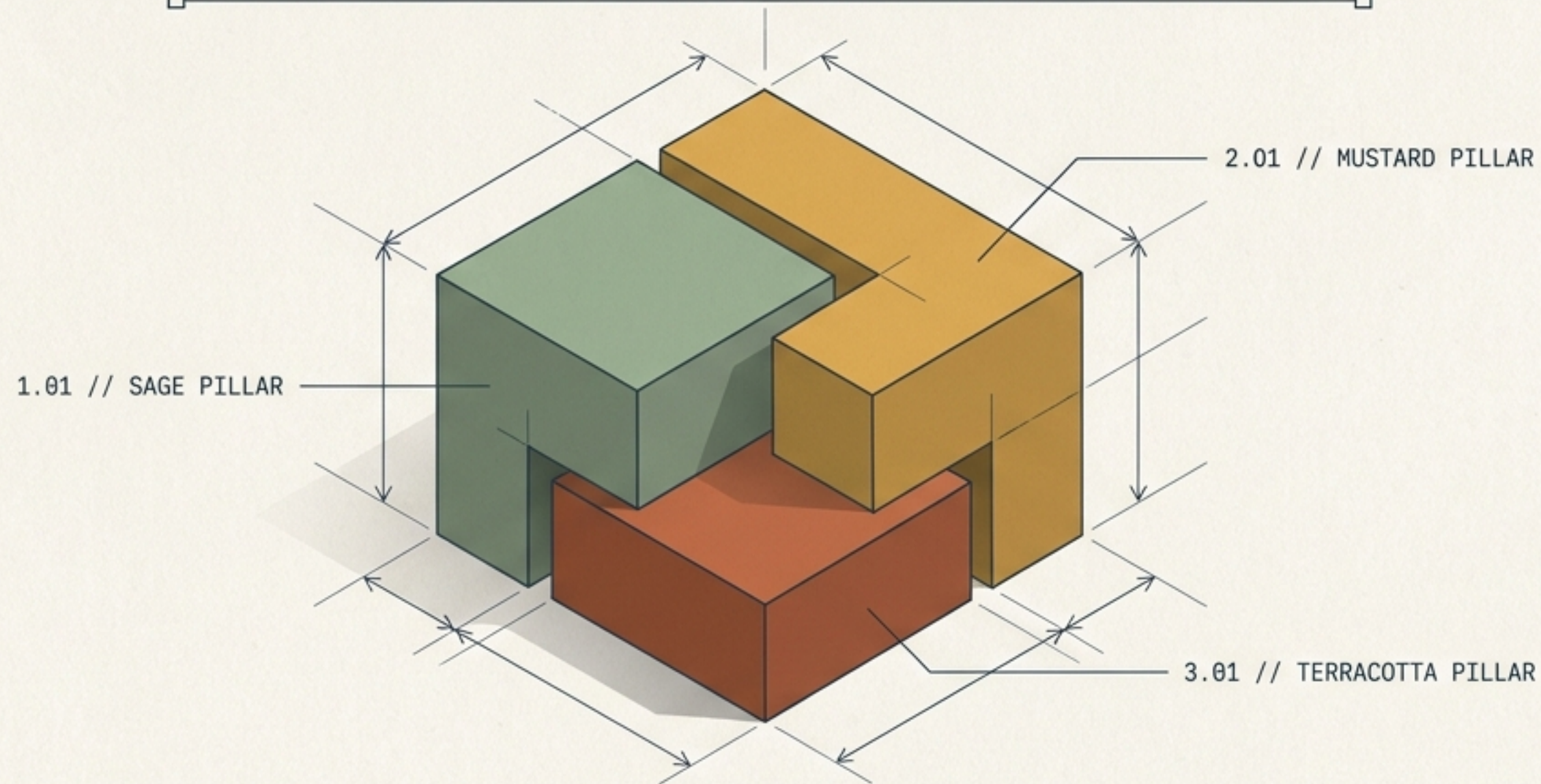


ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL: VALORES Y CÓDIGO DE HONOR

El sistema operativo para una cultura de competencia táctica,
transparencia radical y seguridad psicológica.



UN SISTEMA ÚNICO PARA UN ECOSISTEMA GLOBAL

Mitigar la
ambigüedad
prescriptora.



01

El Objetivo: Consolidar un entorno de alta competencia y resguardar la calidad de vida del equipo.

02

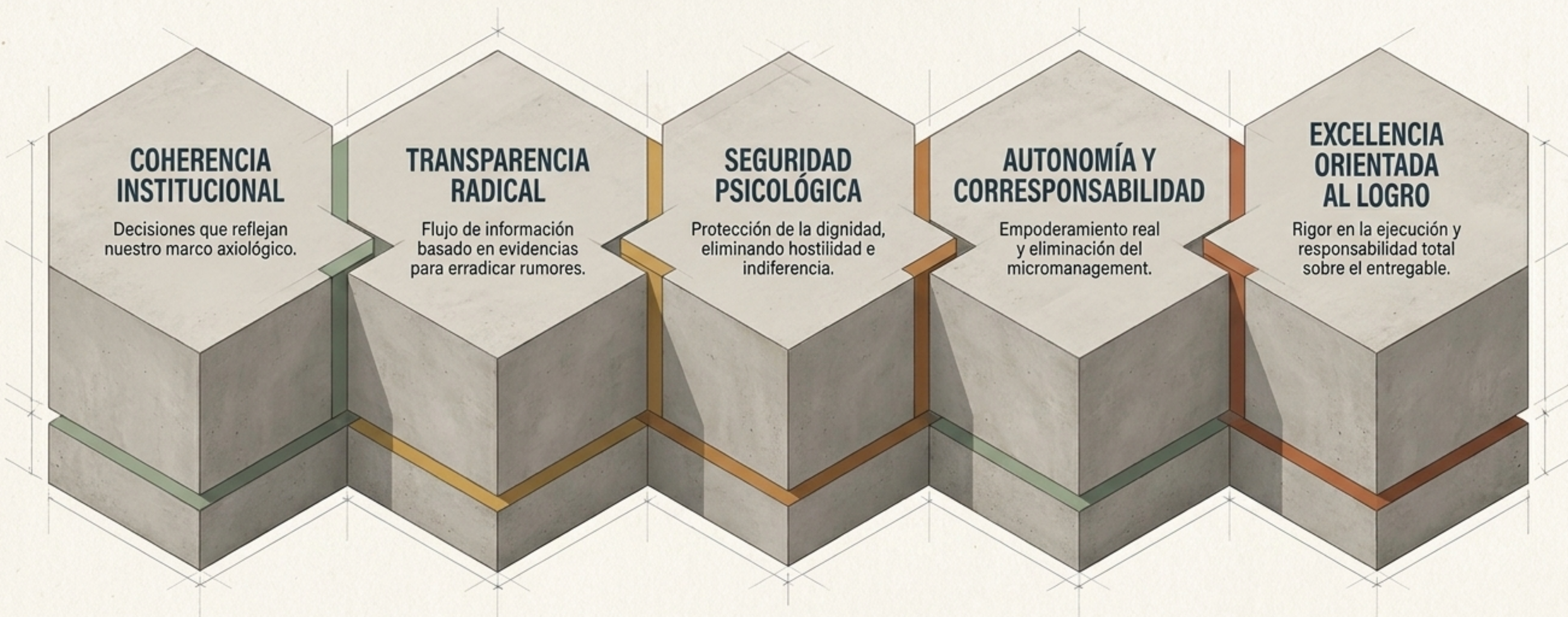
El Alcance: Cumplimiento general y obligatorio para todo miembro, sin importar su modalidad de vinculación comercial, civil o laboral en cualquier país de operación.

La anatomía de nuestra cultura

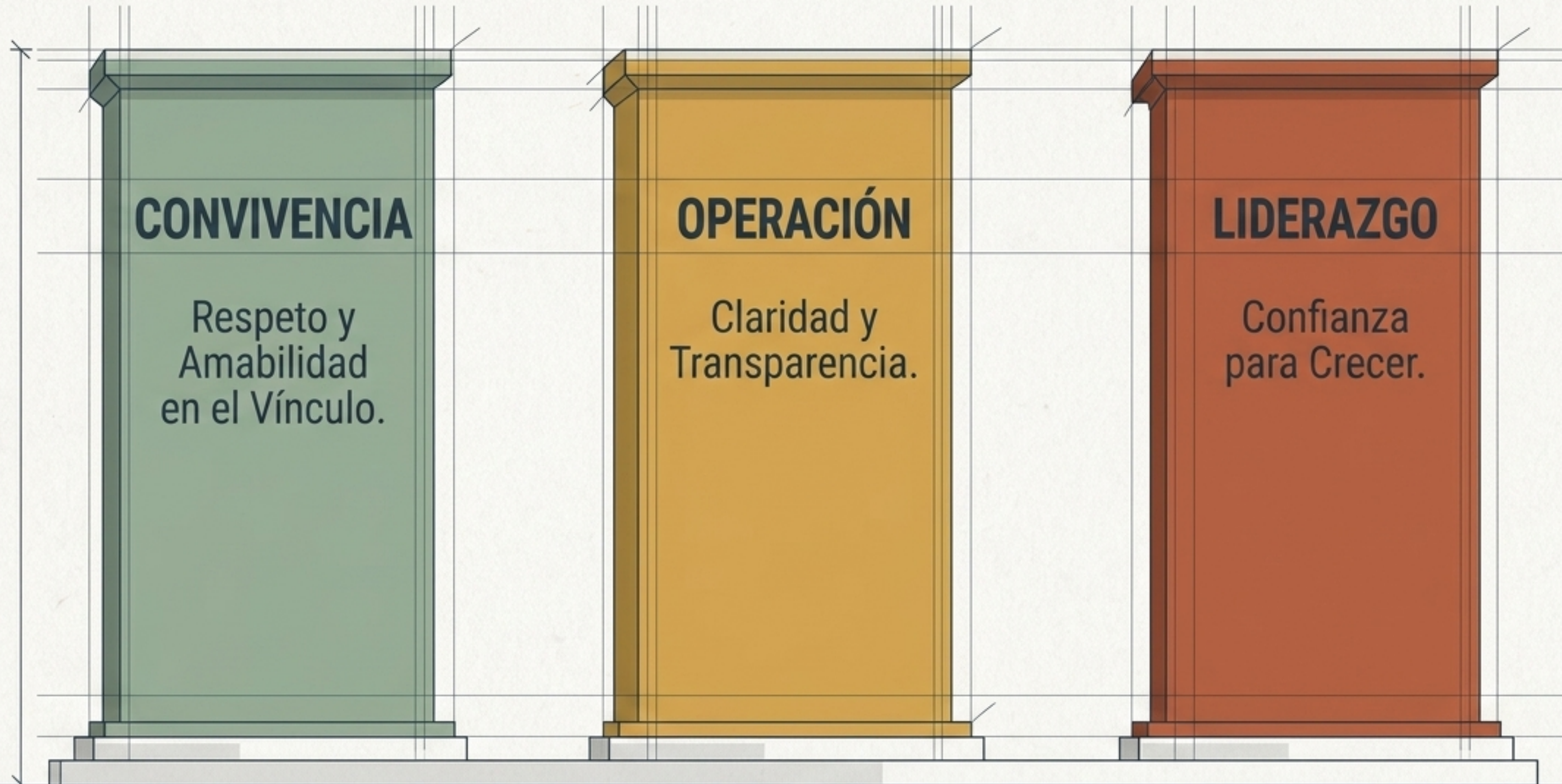


La cultura organizacional se construye a través de la consistencia en los compromisos y comportamientos diarios, liderada con el ejemplo.

Los 5 cimientos de nuestra arquitectura



Los 3 Pilares de Articulación



Pilar I: Convivencia

Tu voz merece RESPETO, tu día merece AMABILIDAD.

Aspecto 2
Actúa con respeto, cámara encendida.

El Porqué Operativo:

La presencia visual es la primera muestra de profesionalismo. Mitiga la indiferencia y asegura empatía en entornos virtuales.

Aspecto 5
No te tomes las cosas de manera personal.

El Porqué Operativo:

El feedback es técnico, no un ataque. La madurez desarma el ego y preserva la comunicación constructiva.

Pilar II: Operación

“Sin suposiciones: nuestra CLARIDAD nos alinea.”

Aspecto 4

Resuelve rápido, comunica y soluciona el mismo día.

El Porqué Operativo:

Evita procesos “en el aire”.
Afrontar fallas ágilmente
asegura la continuidad.

Aspecto 6

Cumple los procesos y protege la confidencialidad.

El Porqué Operativo:

Funcionar como un solo
sistema cohesionado. Cero
secretos operativos entre
departamentos.

Aspecto 7

Tu palabra es garantía: cada trato se cumple con integridad.

El Porqué Operativo:

Los acuerdos verbales tienen
el rigor de un contrato.
Elimina la incertidumbre
interna y externa.

Pilar III: Liderazgo

Tu autonomía nos da **CONFIANZA**, tu talento nos hace **CRECER**.

Aspecto 1
**Sé puntual y llega con tiempo
(5 min. antes).**

El Porqué Operativo:

La puntualidad rigurosa es la primera manifestación de liderazgo y control. Erradica la pasividad.

Aspecto 3
**Participa con mente abierta y
piensa en grande.**

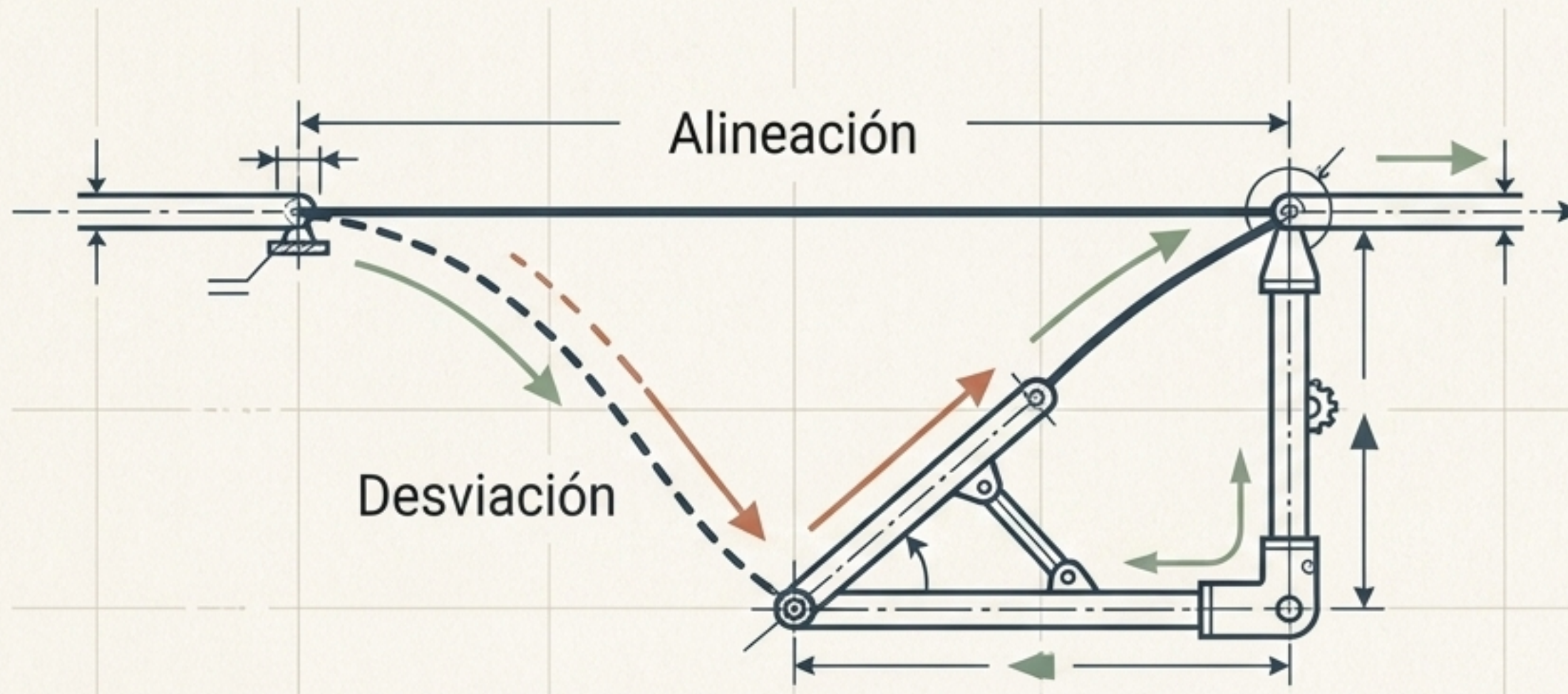
El Porqué Operativo:

El liderazgo es respaldar el criterio técnico del equipo. Transforma el error en aprendizaje y elimina el micromanagement asfixiante.

MATRIZ DE ARTICULACIÓN: EL DIAGNÓSTICO CONDUCTUAL

PILAR	CONDUCTAS ESPERADAS 	CONDUCTAS INACEPTABLES 
Convivencia	Escuchar activamente sin interrumpir, comunicarse con cortesía en todo canal, respetar tiempos de otras áreas.	Lenguaje despectivo, sarcasmo o burlas corporativas. Emitir indirectas, actuar con indiferencia.
Operación	Compartir información estructurada, pedir feedback oportuno, basar comunicación en datos reales.	Dejar procesos inconclusos, ocultar secretos críticos entre departamentos, informar supuestos sin sustento.
Liderazgo	Delegar confiando en el criterio técnico, escuchar y apoyar iniciativas de innovación.	Ejercer micromanagement por desconfianza, señalar o castigar el error públicamente.

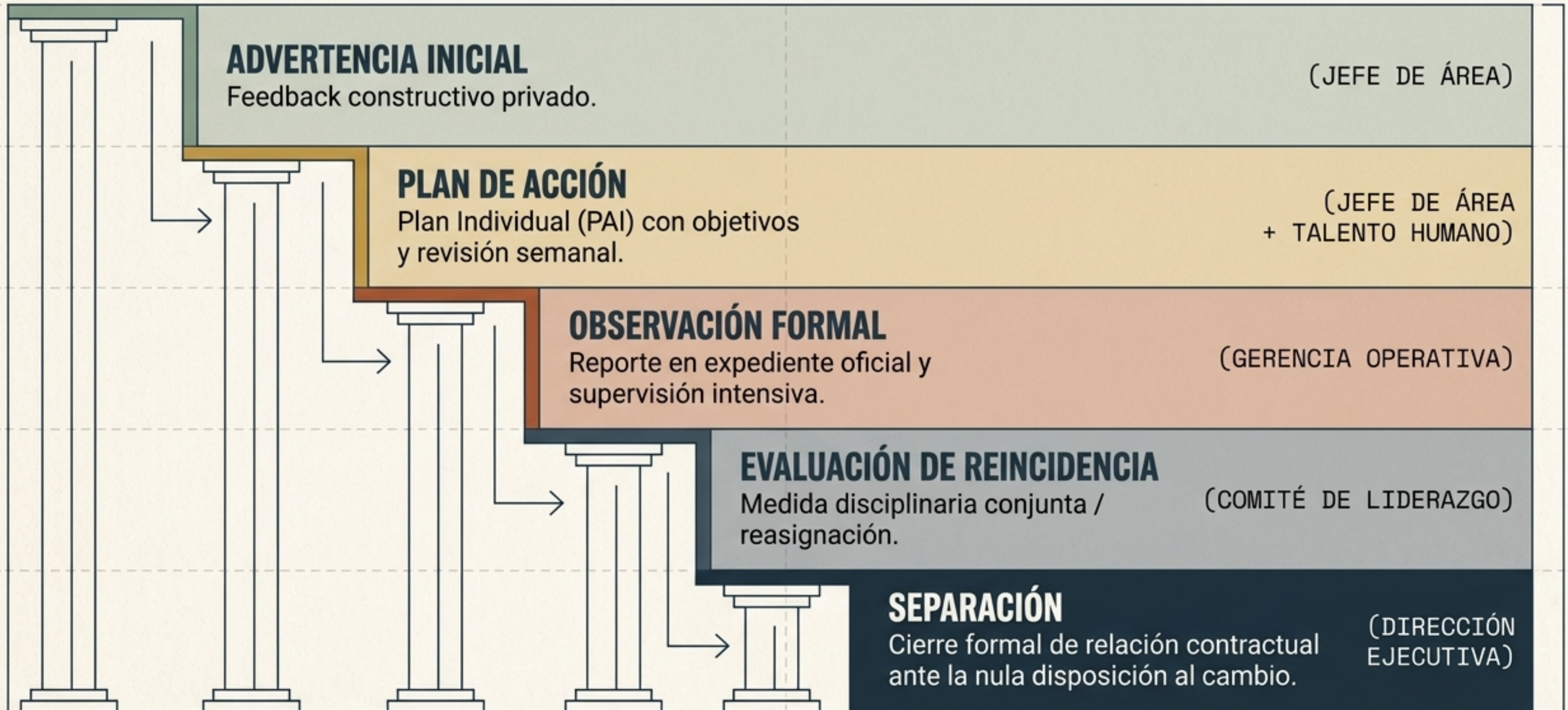
La Física de la Responsabilidad



La cultura se degrada cuando se toleran desviaciones. Nuestro sistema protege a quienes sostienen el estándar.

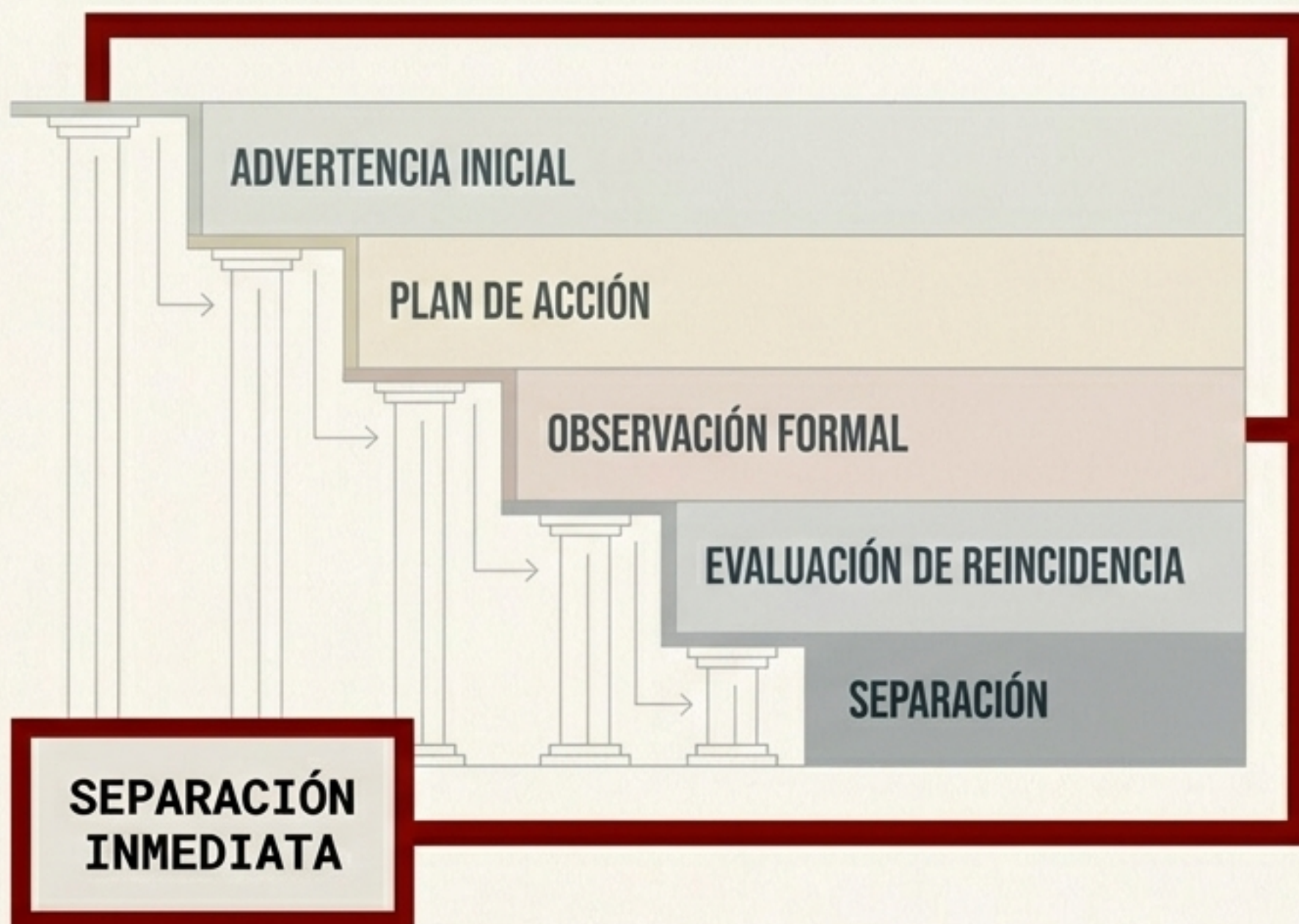
Un sistema escalonado diseñado para la mejora continua. Las medidas correctivas no son castigos arbitrarios; son mecanismos transparentes y predecibles para proteger la integridad de nuestro ecosistema de trabajo.

SISTEMA ESCALONADO DE MEJORA CONTINUA



Exclusiones y Criterios de Gravedad

Cero tolerancia. Faltas que anulan el sistema escalonado y proceden a evaluación de separación inmediata.



1. Vulneración de Confidencialidad

Filtración intencional y demostrada del secreto operativo del Holding.

2. Hostilidad y Acoso

Maltrato verbal sistemático que comprometa la integridad psicológica del equipo.

3. Fraude de Datos

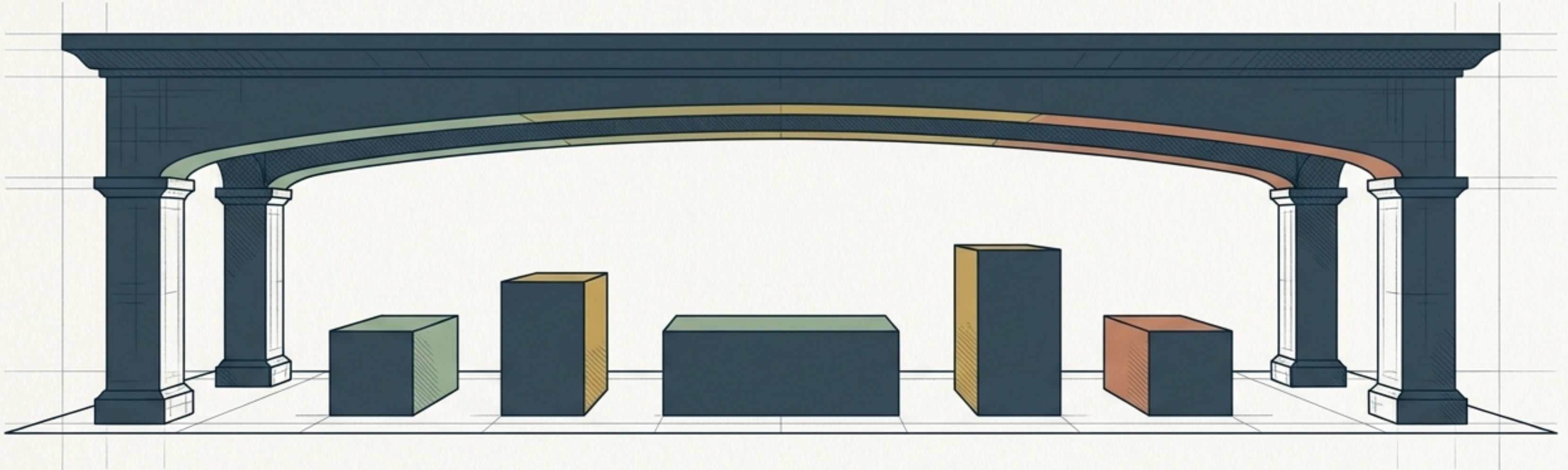
Falsificación, alteración de evidencias operativas o entrega de reportes fraudulentos.

ECOSISTEMA DE GESTIÓN Y AUDITORÍA



INTEGRIDAD CONTRACTUAL Y AUTONOMÍA

Esta política es un **marco normativo de alineación cultural**,
no una alteración de condiciones legales.



No modifica la naturaleza civil o comercial de los contratos vigentes de prestación de servicios.

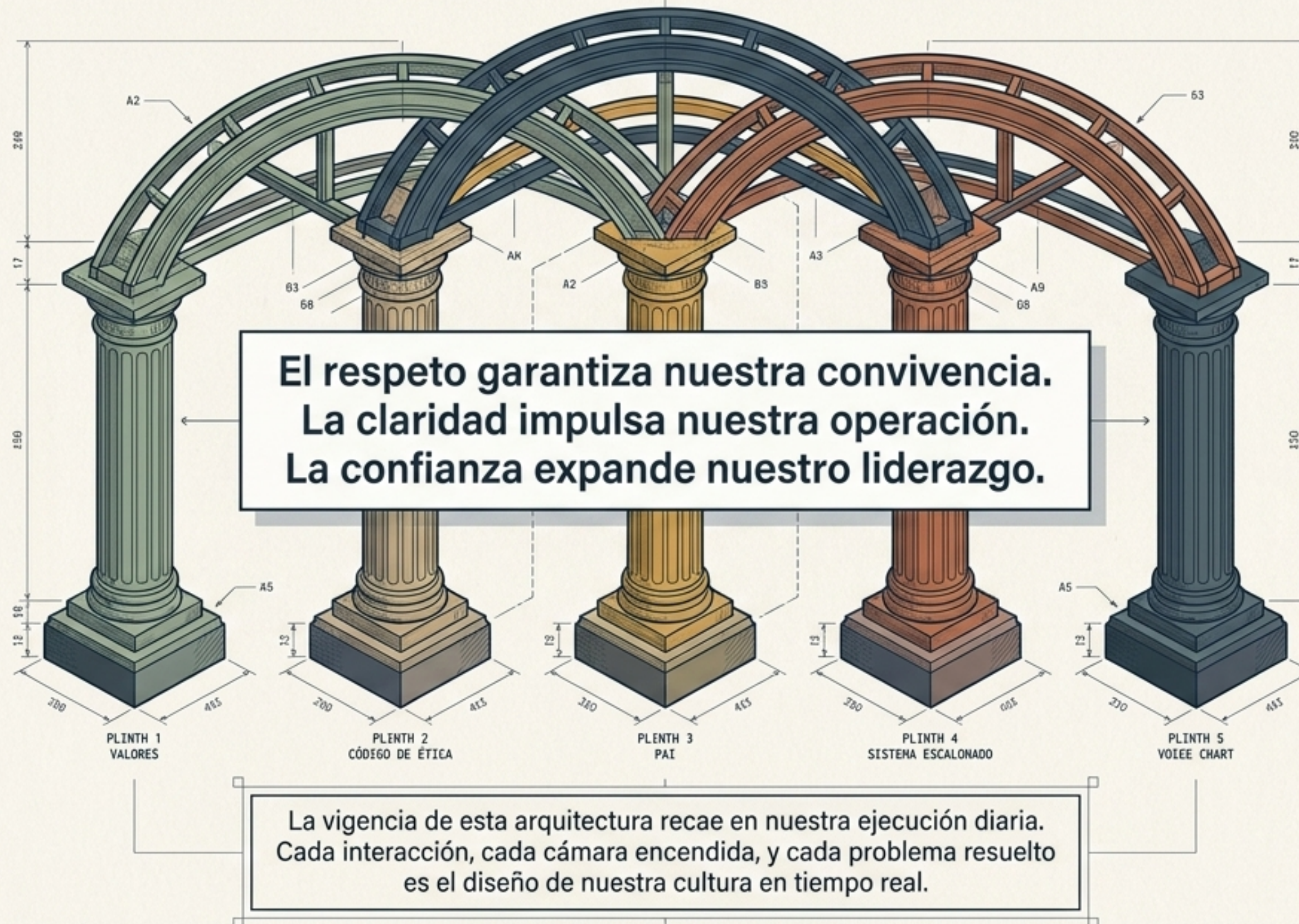


No crea relaciones de subordinación laboral ni configuración de jornada para personal independiente.



Protege, y no limita, la autonomía técnica, operativa y conceptual del ejercicio profesional de los contratistas.

EXCELENCIA SOSTENIBLE: NUESTRO ECOSISTEMA EN MOVIMIENTO



(Vigencia oficial aprobada por Dirección Ejecutiva).