

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

1. Objetivo	1
3. Principios Orientadores	2
4. Lineamientos Generales	2
5. Marco Integrado y Articulación de Pilares	2
5.1. Valores de Convivencia: Respeto y Amabilidad en el Vínculo	3
5.2. Valores de Operación: Claridad y Transparencia	3
5.3. Valores de Liderazgo: Confianza para Crecer	4
5.4. Matriz de Articulación	5
6. Sistema Escalonado de Responsabilidad y Mejora Continua	7
7. Exclusiones y Criterios de Gravedad	7
8. Naturaleza jurídica y contractual de la política	8
10. Seguimiento, auditoría y revisión	9
11. Vigencia	9

1. Objetivo

Establecer los lineamientos organizacionales y los estándares conductuales que regulan la cultura organizativa del Holding, mediante la articulación formal de sus tres pilares de valores organizacionales con los siete aspectos fundamentales del Código de Honor.

La presente política busca consolidar un entorno de alta competencia táctica, transparencia radical y seguridad psicológica, mitigando así los riesgos asociados a la ambigüedad prescriptora y a conductas que afecten el clima laboral y la calidad de la vida del equipo de trabajo.

2. Alcance

La presente política es de aplicación general y de obligatorio cumplimiento para todos los miembros, colaboradores, líderes, personal administrativo y personas vinculadas al Holding mediante contratos de prestación de servicios u otras modalidades de colaboración comercial o civil, en todos los países, sedes y divisiones donde la organización tenga operación o contratación vigente.

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

3. Principios Orientadores

Coherencia institucional: garantizar que las decisiones individuales y las directrices jerárquicas reflejen estrictamente el marco axiológico y normativo de la organización.

Transparencia radical: promover un flujo de información oportuno, claro y estructurado, basado rigurosamente en datos y evidencias observables para erradicar rumores y suposiciones.

Seguridad psicológica y respeto mutuo: salvaguardar la dignidad de las personas en cada canal de interacción, eliminando el sarcasmo, la hostilidad o la indiferencia en el ámbito laboral.

Autonomía y corresponsabilidad: fomentar el empoderamiento y la autogestión del talento, respaldando la toma de decisiones responsables y eliminando prácticas de supervisión asfixiante o micromanagement.

Excelencia orientada al logro: mantener el rigor en la ejecución diaria y asumir la responsabilidad total sobre los entregables finales para resguardar la cadena de valor del negocio.

4. Lineamientos Generales

La alineación entre los Valores Organizacionales y el Código de Honor constituye el marco de convivencia y operación para cada uno de los miembros del Holding. Cada miembro es responsable de modelar activamente estos estándares. Los líderes y la dirección general tienen la obligación prioritaria de servir como ejemplo activo del cumplimiento normativo y ético de esta política, entendiendo que la cultura organizacional se construye a través de la consistencia en los compromisos y comportamientos diarios.

5. Marco Integrado y Articulación de Pilares

Para asegurar un entendimiento unificado, los siete aspectos del Código de Honor se agrupan e integran de manera sistémica en las tres dimensiones de cada uno de los valores del Holding:

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

5.1. Valores de Convivencia: Respeto y Amabilidad en el Vínculo

Este pilar se enfoca en mantener *interacciones humanas transparentes, empáticas y profesionales a largo plazo*, priorizando la salud mental y la armonía colectiva como un factor protector del clima laboral. Se articula directamente con los siguientes aspectos del Código de Honor:

- Aspecto 2 (***Actúa con respeto, cámara encendida***): La presencia activa a través del uso de la cámara en entornos virtuales constituye la primera muestra de respeto, disposición y profesionalismo. Su cumplimiento mitiga la indiferencia y asegura una escucha activa y empática hacia las necesidades y tiempos de los demás miembros del equipo.
- Aspecto 5 (***No te tomes las cosas de manera personal***): Entender que las correcciones operativas y la retroalimentación técnica no constituyen ataques individuales, sino oportunidades de mejora continua. La madurez laboral desarma el ego e impide el uso del sarcasmo, las burlas o las indirectas de doble intención como mecanismos de defensa, preservando una comunicación constructiva.

5.2. Valores de Operación: Claridad y Transparencia

Este pilar *orienta la gestión a garantizar que la información fluya de manera oportuna, completa y estructurada, erradicando las suposiciones para asegurar la correcta ejecución táctica de todas las áreas*. Se articula con los siguientes aspectos del Código de Honor:

- Aspecto 4 (***Resuelve rápido y con responsabilidad, comunica y soluciona el mismo día***): La resolución ágil de los bloqueos y la comunicación inmediata impiden que los procesos queden inconclusos o 'en el aire'. Afrontar las fallas con responsabilidad y darles un cierre formal asegura la continuidad operativa y evita la acumulación de ambigüedades.
- Aspecto 6 (***Cumple los procesos y protege la confidencialidad***): El cumplimiento estricto de los procesos asegura que la organización funcione como un solo sistema cohesionado. La protección de la información estratégica y la eliminación de secretos operativos entre departamentos garantizan un éxito compartido y transparente.

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

- Aspecto 7 (***Tu palabra es garantía: cada trato es cumplido con integridad***): Considerar los acuerdos verbales y los plazos pactados con el mismo rigor de un contrato formal. Cumplir con los clientes internos y externos elimina la incertidumbre y fundamenta la toma de decisiones en evidencias reales y compromisos éticos incuestionables.

5.3. Valores de Liderazgo: Confianza para Crecer

Este pilar se enfoca en el empoderamiento del talento y en el ejercicio proactivo del liderazgo desde cada rol del organigrama, transformando el error en aprendizaje y sirviendo como modelo activo para la plantilla. Se articula con los siguientes aspectos del Código de Honor:

- Aspecto 1 (***Sé puntual y llega con tiempo - 5 min. antes***): La puntualidad rigurosa constituye la manifestación primaria de liderazgo, interés y control operativo. Llegar con antelación establece el estándar de comportamiento que cada líder debe modelar, erradicando la pasividad y demostrando respeto por el tiempo colectivo.
- Aspecto 3 (***Participa con mente abierta y piensa en grande***): Reconocer que el liderazgo no radica en poseer todas las respuestas, sino en rodearse y respaldar el criterio técnico del equipo. Escuchar y canalizar activamente las ideas de innovación del equipo elimina la desconfianza técnica y el micromanagement asfixiante, abriendo paso al crecimiento integral.

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

5.4. Matriz de Articulación

Tipo de valor	Valor	Definición	Aspecto Código de Honor	Do's	Do's no
Convivencia	Amabilidad y respeto	Tu voz merece RESPECTO , tu día merece AMABILIDAD .	(2) Actúa con respeto, cámara encendida	-Escuchar activamente sin interrumpir las ideas del interlocutor. -Comunicarse con amabilidad, cortesía y empatía en todo canal. -Respetar los tiempos y las necesidades operativas de otras áreas.	-Utilizar lenguaje despectivo, sarcasmo o burlas corporativas. -Emitir indirectas verbales o mensajes con doble intención. -Actuar con indiferencia ante las preocupaciones de los compañeros
			(5) No te tomes las cosas de manera personal		
Operación	Claridad y Transparencia	Sin suposiciones: nuestra CLARIDAD nos alinea.	(4) Resuelve rápido y con responsabilidad, comunica y soluciona el mismo día.	-Compartir información clara, abierta y estructurada técnicamente. -Formular preguntas proactivas y solicitar retroalimentación oportuna. -Basar las comunicaciones operativas en datos y evidencias reales.	-Dejar procesos inconclusos o "en el aire" sin un cierre oficial. -Ocultar o guardar secretos operativos críticos entre departamentos. -Informar opiniones o supuestos sin contar con un sustento real.
			(6) Cumple los procesos y protege la confidencialidad.		
			(7) Tu palabra es garantía: cada trato es cumplido con integridad.		

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

Liderazgo	Confianza para crecer	Tu autonomía nos da CONFIANZA , tu talento nos hace CRECER .	(1) Sé puntual y llega con tiempo - 5 min. antes.	-Delegar responsabilidades confiando en el criterio del colaborador y respaldando sus decisiones de innovación. -Escuchar, canalizar y apoyar activamente las ideas e iniciativas de innovación que proponga el equipo.	-Ejercer micromanagement asfixiante basado en desconfianza o castigar el error de forma pública. -Señalar, juzgar o castigar públicamente el error, limitando la iniciativa del personal por miedo a represalias
			(3) Participa con mente abierta y piensa en grande.		

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

6. Sistema Escalonado de Responsabilidad y Mejora Continua

Ante la identificación de comportamientos que contravengan la presente política o las reglas del Código de Honor, se aplicará de forma estricta el siguiente procedimiento de gestión y corrección:

Nivel	Acción Correctiva	Descripción del Procedimiento	Responsable
1. Advertencia Inicial	Feedback Directo y Constructivo	Identificación de la desviación de conducta. Se documenta y se realiza una sesión de retroalimentación en privado para compromisos de mejora.	-Jefe de área / proceso
2. Plan de Acción	Plan de Acción Individual (PAI)	En caso de persistencia, se estructura un plan formal con objetivos conductuales claros, plazos de ejecución y revisión semanal.	-Jefe de área / proceso. -Dirección de Talento Humano y Arquitectura Organizacional
3. Observación Formal	Reporte Oficial en Expediente	Registro formal de la falta de alineación cultural en el historial de la persona. Se inicia fase de supervisión operativa intensiva.	Gerencia Operativa
4. Evaluación de Reincidencia	Medida Disciplinaria Conjunta	Análisis integral del caso ante la falta de evolución. Puede implicar reasignación provisional de funciones o suspensión de proyectos.	Comité de Liderazgo
5. Separación	Cierre de Relación Contractual	Ante la persistencia de conductas no toleradas y la nula disposición al cambio, se procede a la desvinculación formal.	Dirección Ejecutiva

7. Exclusiones y Criterios de Gravedad

No habrá lugar a la aplicación escalonada del nivel 1 al 4, procediéndose directamente a la evaluación de la separación inmediata en aquellos casos donde la conducta del colaborador configure faltas críticas contra la integridad de la organización, tales como:

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

- Vulneración intencional y demostrada de las políticas de confidencialidad y secreto operativo del Holding.
- Conductas explícitas de acoso, hostilidad sistemática o maltrato verbal que comprometan la integridad psicológica de los miembros del equipo.
- Falsificación de datos, alteración deliberada de evidencias operativas o entrega de reportes fraudulentos.

8. Naturaleza jurídica y contractual de la política

La presente política constituye un marco normativo interno de alineación cultural y directrices operativas organizacionales. En consecuencia, y en perfecta concordancia con los marcos de contratación organizacionales del Holding:

- No modifica en ningún extremo la naturaleza civil, comercial o jurídica de los contratos de prestación de servicios vigentes.
- No crea, bajo ninguna circunstancia, relación de subordinación laboral, dependencia directa ni configuración de jornada de trabajo para el personal independiente.
- No limita la autonomía técnica, operativa y conceptual propia del ejercicio profesional de las personas contratistas.

9. Responsables de la gestión y comunicación

La implementación, divulgación y el aseguramiento del cumplimiento de esta política estarán a cargo de la Dirección de Talento Humano y Arquitectura Organizacional quien asumirán las siguientes responsabilidades:

- Socializar de manera oficial la presente política, los Valores Organizacionales y el Código de Honor con la totalidad de los colaboradores y contratistas, a través de espacios digitales tales como reuniones sincrónicas y asincrónicas.
- Brindar los canales y herramientas necesarias para que los líderes ejecuten las sesiones de feedback y el Plan de Acción Individual (PAI) de forma objetiva.
- Llevar el registro y control estricto de los procesos de cumplimiento y reportes oficiales en los expedientes de alineación cultural.

Por otro lado, el equipo de Marketing y Diseño, tendrá las siguientes responsabilidades:

	TALENTO HUMANO	Código	
	DESARROLLO	Versión	1
	POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES Y CÓDIGO DE HONOR	Fecha	08/06/2026

- Publicar por medio de los diferentes activos digitales del Holding (página web, social media y/o donde sea necesario) la presente política.
- Garantizar que voice chart y cualquier comunicación refleje los Valores y Código de Honor del Holding.

10. Seguimiento, auditoría y revisión

La presente política será objeto de auditoría por parte del Comité de Liderazgo de **forma anual,** evaluando la efectividad del sistema escalonado de responsabilidad frente a los indicadores de rotación y engagement; el Holding se reserva la facultad de actualizar, modificar o complementar este documento de acuerdo con las evoluciones de su modelo operativo o necesidades normativas.

11. Vigencia

La presente política entrará en vigor a partir de su aprobación formal por la Dirección Ejecutiva y su publicación oficial en los canales internos de comunicación del Holding, derogando cualquier directriz previa.