

Documento de Trabajo

Manual emátrico y Código de Ética

Trabajando en alineación con nuestros
valores

ematrix Consultores SpA.

25/01/2025

Índice

Índice	1
Carta del Gerente General	2
Historia de ematrix consultores	3
Misión, visión y valores	4
Principios del trabajo emátrico	6
ematrix con “e” minúscula	6
Somos parte de la Comunidad B	7
Compromiso con el Bien Común	8
Consultor/a ematrix	11
1.- Beneficios económicos y no económicos	11
2.- Jornada laboral y Flexibilidad	12
3.- Vacaciones	13
4.- Proceso de Evaluación	13
Pasantes	15
Proceso de remediación/transición de consultores que están por debajo de los requisitos mínimos de cada nivel de consultoría.	15
5.- Utilización de los recursos	15
Aplicación y Alcance del Código de Etica emátrico.	16
Compromiso de Transparencia	17
Discriminación, Acoso e Intimidación	18
Objetividad de Selección	19
Confidencial y uso de datos de clientes	19
Conflictos de Interés	20
Regalos e Invitaciones	20
Lavado de dinero, cohecho y financiación de actividades terroristas	20
Respeto a los Derechos Humanos	21
Comité de Etica	21
Canal de Denuncias	21
Anexo 1: Compromiso con la equidad de género	23

Anexo 2: Perfil del consultor/a emático	24
Anexo 3: Propuesta de Valor para el Consultor freelance	27

Carta del Gerente General

En **ematrix** somos conscientes de la importancia del respeto hacia cada uno de los miembros de nuestro equipo, nuestros colaboradores y por supuesto de nuestros clientes. Es por esto que la conducta ética es fundamental para el funcionamiento adecuado de nuestra empresa. Creemos que hemos alcanzado un gran nivel de respeto y convivencia gracias a cada persona que conforma **ematrix**, porque cada uno de ellos tiene un compromiso manifiesto por nuestra visión de: "co-crear nuevas maneras de nuestro quehacer, para generar una realidad sostenible". A través de nuestro manual, queremos plasmar cómo a través de buenas prácticas y respeto por lo demás es posible incentivar el trabajo colaborativo, el ambiente grato y más importante aún, ser felices en nuestro quehacer profesional, incentivando las buenas prácticas con todas aquellas personas que de alguna manera se relacionan con nosotros.

Cabe señalar que este manual, así como nuestro quehacer, lo hemos desarrollado en colaboración y tomando en cuenta la opinión de nuestros colaboradores. Con ello, esperamos que se conforme en una guía de su quehacer profesional en nuestra empresa y cualquier otro lugar en donde se desenvuelvan, para mejorar sus relaciones interpersonales y calidad de vida tomando en cuenta el actuar sobre su entorno social y de esta manera ayudar en la generación de un ambiente empresarial de colaboración, respeto y desarrollo sostenible.

Afectuosamente,



Jorge Bustamante Grant

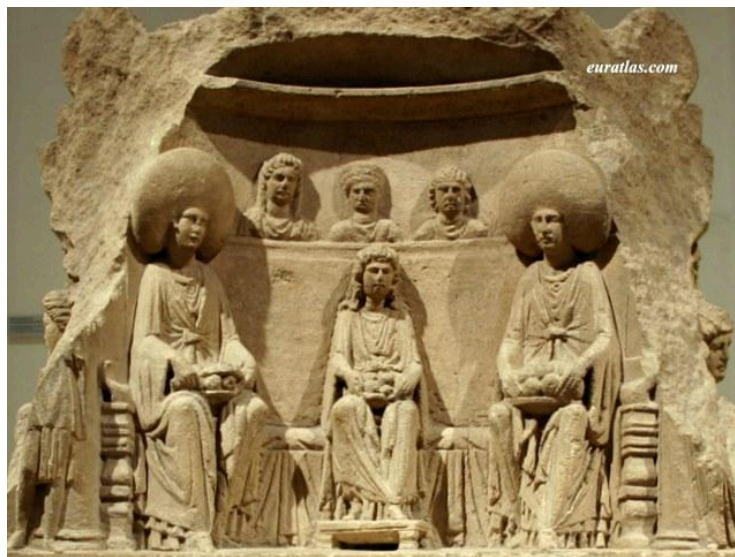
Gerente General ematrix

Historia de ematrix consultores

ematrix fue fundada en agosto de 1996 por Sandra Díaz cuando se retira de Endeavor Chile para crear un espacio donde las personas pudieran servir a emprendedores e innovadores en un clima respetuoso de las diferencias, orientado por valores, con un fuerte **énfasis en el aprendizaje** como motor de transformación tanto técnico, económico, social y espiritual.

El nombre **ematrix** fue creado a partir de la letra “e” por emprendimiento y matrix en referencia a las diosas celtas: las matres. Las Matres son tres diosas celtas de la fertilidad, la maternidad, la abundancia y la salud. Generalmente aparecen ofreciendo distintos tipos de regalos a la humanidad. Este nombre nace de la convicción de que apoyar a las personas y organizaciones a co-crear lo nuevo requiere de un enfoque matrístico:

Escultura representando las Matres o la tríada de diosas.



Humberto Maturana utiliza los conceptos de **Cultura Patriarcal** y **Cultura Matrística**, como dos modos no excluyentes que una sociedad puede adoptar como forma fundamental de vida.

- **La Patriarcal** está centrada en la exigencia, la dominación, la competencia, la lucha, es decir, nuestra sociedad hace carne este concepto por medio del sistema económico imperante donde esos elementos los ensalza y promueve.
- **La Matrística** es una cultura donde el centro es la cooperación, la participación, el cuidado, la atención, la alegría, el encanto de vivir y el hacer en el ámbito de lo natural, lo cual lo vemos en las culturas antiguas, tribus actuales, y dentro de la relación materno-infantil en nuestras sociedades occidentales patriarcales.

Los colores de ematrix son el naranja y el morado:

Naranja: energía, vitalidad, colaboración, creatividad, sentido del humor y juego. Orientado a reforzar nuestro espíritu de que “hagamos que las cosas sucedan” y “movámonos juntos”.

Morado: Fue elegido con la intención de aludir a la palabra “Metanoia”, que significa “cambio de mentalidad” o “transformación profunda”, un símbolo perfecto de evolución interna y búsqueda de propósito. El morado refuerza la idea de mirar hacia adentro para encontrar soluciones disruptivas y creativas. Refleja nuestro compromiso con metas significativas que van más allá de lo inmediato, conectándonos con valores trascendentales.



Nuestro Logo:

Se relaciona con una ola y con el agua. La ola simboliza la capacidad de avanzar y fluir en armonía con el entorno, utilizando las dificultades como una oportunidad para dar un salto en creatividad.

ematrix con “e” minúscula

En 2016 el equipo decidió colectivamente comenzar a usar **ematrix** con minúscula ya que no solo nos diferencia sino que da una sensación de cercanía. Se estableció usarla con negrita para que no se perciba como un error ortográfico.

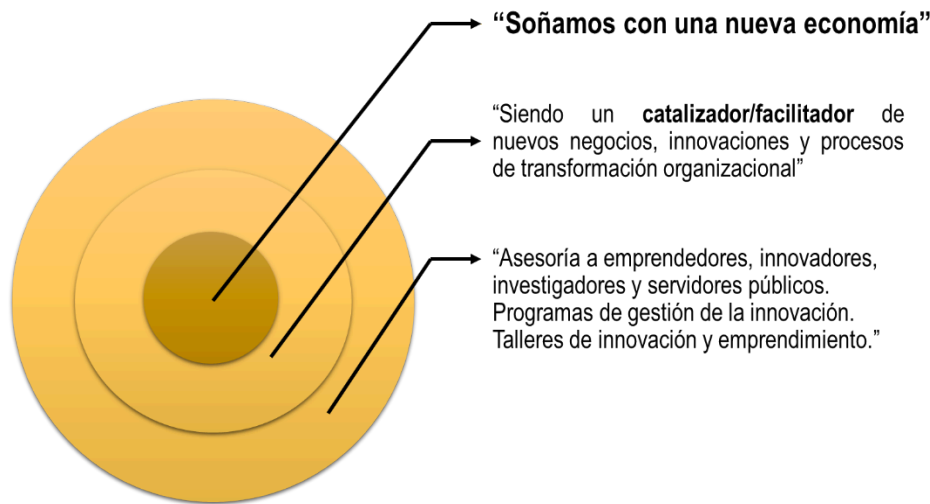
Misión, visión y valores

Nuestro propósito: “Soñamos con una nueva economía”

Soñamos con una nueva economía que esté al servicio de los grandes desafíos económicos, sociales y medio-ambientales de Chile y Latinoamérica. Para esto, nos hemos alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas con foco en el objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, y objetivo 9: Industria, Innovación e Infraestructura.

¿Cómo lo hacemos? “Siendo un catalizador/facilitador de nuevos negocios, innovaciones y procesos de transformación organizacional y social”.

El círculo dorado de propósito:



Teniendo en cuenta el propósito de ematrix, la visión, misión y valores de la empresa son los siguientes:

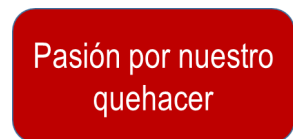
Visión:

“Es nuestra responsabilidad co-crear hoy nuevas formas de hacer para generar realidades sostenibles”

Misión:

“En **ematrix** queremos servir a nuestros clientes para que generen impacto y bien común para el mundo, disfrutar mientras hacemos este trabajo, y promover el aprendizaje y transformación de nuestros clientes, nuestro entorno y nosotros mismos”.

Valores de ematrix



Trabajo colaborativo: Capacidad de trabajar con pares (colegas), jefes directos, colaboradores, proveedores y clientes de manera horizontal y generando valor a través del trabajo en conjunto, llegando a acuerdos y abordando desafíos en común.

Responsabilidad radical: Conciencia de la responsabilidad de nuestros actos, entendiendo que puede influenciar y llevar a otros a resultados concretos a través de su gestión e influencia. Comprensión de que el cumplimiento de compromisos es esencial para mantener un nivel de responsabilidad radical.

Aprendizaje Consciente: Capacidad de realizar de manera constante un trabajo de introspección para entender cuáles son nuestras fortalezas y debilidades, de manera que cada uno pueda enfocarse en

■
desarrollar y gestionar su propio plan de aprendizaje y de acción, que apunte a fortalecer nuestro crecimiento..

Pasión por nuestro quehacer: Entusiasmo en cada uno de los desafíos que se nos encomiendan y presentan, en el trabajo con los clientes, con los pares y *stakeholders*, incluso entusiasmando a los demás, creando un ambiente motivador.

Compromisos de ematrix

- **Compromiso por la Equidad de Género:** el balance de género es una prioridad en la contratación a nivel de la organización completa y en todos sus niveles (equipo de liderazgo, consultores senior, consultores freelance y pasantes), igualdad de salario entre consultores hombres y mujeres a igual cargo y trayectoria, formalizar políticas de pre y posnatal para consultoras, y amplificar las políticas para los consultores hombres, ampliar y/o profundizar en las políticas de conciliación de trabajo y vida personal tanto para trabajadoras mujeres como trabajadores hombres, en función de su ciclo de vida y responsabilidades en el cuidado de hijos/as y adultos mayores (para mayor detalle, ver Anexo 1).
- **Compromiso con el bienestar** de nuestros consultores en el balance vida personal y laboral, en concreto:
 - Posibilidad de ausentarse para atender una emergencia de tipo familiar (se solicita dar aviso a la brevedad posible).
 - Posibilidad para padres y madres de trabajar desde casa cuando los hijos están de vacaciones de invierno.
 - Posibilidad de los consultores extranjeros de viajar a sus países y trabajar remotamente para conciliar visitas familiares.
- **Compromiso con la sustentabilidad ambiental:** Dado el trabajo mayoritariamente remoto que tenemos en la empresa, será necesario en el 2025 realizar una iniciativa para promover el reciclaje desde el hogar en línea con los procesos de recertificación B.

Principios del trabajo en ematrix

Trabajo Colaborativo

1) Relación con el equipo

- **Diversidad y No discriminación:** No discriminar por razón de orientación sexual, género, edad, origen étnico, religión, lengua, jerarquía organizacional, orientación política, discapacidad u otro tipo de diferencia.
- **Colaboración:** Colaborar con ideas, información y/o compartir experiencias a pedido de colegas.

2) Relación con clientes

- **No corrupción:** Rechazar cualquier práctica de corrupción, en coherencia con los valores del Sistema B, tales como: Pagar sobornos o regalías para obtener ventajas en alguna licitación; Ocupar información privilegiada para obtener ventaja de manera inequitativa en una licitación competitiva; Tratar de influenciar la toma de decisiones a favor de nuestra empresa por fuera del protocolo establecido.
- **Confidencialidad:** No divulgar datos sensibles proporcionados por clientes o por el equipo como resultado de la consultoría, a beneficio propio o de terceros, ni utilizar información de manera ilegal.

Responsabilidad Radical

3) Autonomía

- **Coordinación de acciones:** Hacerse cargo con diligencia de los pedidos de clientes o colaboradores de proyecto, gestionando las acciones y coordinaciones necesarias para dar cumplimiento a los requerimientos.
- **Cumplimiento de compromisos:** Cumplir con los requerimientos, criterios de aceptación y fechas comprometidas con clientes, jefaturas o equipo de proyecto. Comunicar con anticipación cuando no se cumplirá el compromiso, transparentando causas y comprometiendo nuevas acciones.
- **Resolución de conflictos con clientes:** un consultor/a senior debe gestionar en primera instancia los potenciales problemas que puedan surgir por desacuerdos con clientes que está atendiendo y proveedores. En caso de que el problema no se resuelva o incluso, escale, se debe informar al líder de proyecto o socio de ematrix.

4) Rendición de cuentas

- **Rendición de cuentas:** o como se dice en inglés “accountability” que implica trabajar con transparencia y racionalidad en la toma de decisiones. Cuando rendimos cuentas nos protegemos de cometer errores porque tenemos que explicar a otros nuestro actuar y ahí podemos darnos cuenta de puntos ciegos o de incompatibilidades para trabajar con otros. La rendición de cuentas fomenta la responsabilidad ética al prevenir abusos de poder y asegura que las decisiones se tomen pensando en el bienestar colectivo.
- **Transparencia:** Mantener un mínimo de 1 a 2 reuniones semanales con jefaturas o líderes de proyecto para el seguimiento del progreso y retroalimentación de avances, pudiendo aumentar en proyectos de alta complejidad o incertidumbre.
- **Capacidad de respuesta:** Responder correos en menos de 24 horas y consultas directas por WhatsApp en menos de 4 horas. Considerar llamadas telefónicas como solicitudes urgentes de responder. En caso de no poder responder consultas por actividades agendadas (reuniones, talleres o traslados) informar y acordar posibilidades.

Aprendizaje Consciente

5) Orientación al aprendizaje

- **Plan de aprendizaje:** Compromiso con el aprendizaje que permita optimizar tareas, mejorar la calidad de los servicios, proporcionar nuevas distinciones al equipo, o nuevas oportunidades de negocio. Elaborar planes con la jefatura directa para el desarrollo de nuevas capacidades alineadas con la estrategia o prioridades de la empresa.
- **Transferir conocimientos:** Compromiso con transmitir al equipo, a través de presentaciones breves o ampliadas, los nuevos conocimientos.

6) Apertura al feedback

- **Escucha activa:** Mantener una actitud abierta al aprendizaje a partir del feedback de la jefatura directa o jefe de proyecto.
- **Orientación al cambio:** Comprometer acciones concretas para no replicar errores y para aplicar el feedback recibido, durante el proyecto y/o en futuros proyectos.

Pasión por Nuestro Quehacer

7) Compromiso con la calidad y el impacto

- **Impecabilidad:** Elaborar con especial cuidado entregables u otros materiales para clientes o el ecosistema.
- **Motivación y sentido de propósito:** Mantener una actitud motivadora hacia el equipo y colaboradores en la consecución de los desafíos del proyecto, alentando y

recordando el propósito, cómo contribuye el proyecto al impacto social y/o al posicionamiento de ematrix.

Somos parte de la Comunidad B

Valores B

En 2013 ematrix se certificó como empresa B, redefiniendo sus valores y sentido del éxito en los negocios, donde la rentabilidad financiera no es el fin único, sino una herramienta para lograr impactos sociales y ambientales positivos en la sociedad y su entorno. Las 3 recertificaciones realizadas (años 2016, 2018, 2022), dejan en evidencia el compromiso sostenido de la empresa con los valores B, los que influyen de forma integral en la estrategia corporativa.

Las **empresas B** en Chile, parte del movimiento global del Sistema B, se caracterizan por operar bajo un enfoque de triple impacto: social, ambiental y económico. Estas empresas no solo buscan la rentabilidad financiera, sino que también asumen la responsabilidad de generar beneficios positivos para la sociedad y el medio ambiente. Sus valores se centran en la transparencia, la ética, la inclusión y la sostenibilidad, comprometiéndose a medir y gestionar su impacto en estos ámbitos. Además, promueven prácticas empresariales justas y equitativas, favoreciendo la colaboración y el bien común, con el objetivo de contribuir al desarrollo de una economía más inclusiva y regenerativa.

Compromiso con el Bien Común

Nuestro compromiso

Para la toma de decisiones en todos los ámbitos, consideramos primero el impacto social, económico y ambiental antes que la maximización de utilidades. Por lo tanto, no vamos a tomar negocios simplemente porque se gana dinero ni vamos a dejar nuestros valores de lado cuando haya un problema económico en la empresa. Este compromiso fue puesto a prueba durante la crisis del COVID-19.

La nueva economía (Otto Schram)

“Una economía que se hace cargo de los grandes desafíos sociales, medioambientales y creativo-culturales de nuestro tiempo”.

“Transformar el capitalismo hacia un sistema económico que genera bienestar y prosperidad para todos – todos los seres vivos, humanos y no humanos, incluyendo generaciones actuales y futuras”.

Una economía circular y regenerativa es aquella que busca eliminar el desperdicio y regenerar los recursos naturales, mediante el diseño de productos y sistemas que optimizan el uso de materiales, promueven la reutilización y restauran los ecosistemas, creando un ciclo continuo de valor y sostenibilidad.

Cómo aportamos a la nueva economía (Objetivos de Desarrollo Sustentable)

Para guiar nuestras métricas empresariales usaremos los lineamientos de los Objetivos de Desarrollo Sustentable de la ONU¹. Nuestro trabajo está alineado con los objetivos 8 y 9, respectivamente, relacionados con la creación de empleo y crecimiento económico inclusivo, así como el potenciamiento de la industria a través de la innovación. Estas dos líneas de trabajo las realizamos en los sectores de la innovación privada, social, pública y tecnológica/científica. A través de este trabajo también contribuimos a los objetivos 4, 6, 7, 11, 12 y 15 relacionados con sustentabilidad y desarrollo tecnológico.

¹ <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>



Consultor/a de ematrix

El **consultor/a ematrix** debe ser y sentirse como un profesional integral con una visión que apunte al bienestar de las personas y el medio ambiente, cuya finalidad sea apoyar a nuevos emprendedores en base a experiencias mutuas con ellos en un trabajo de **aprendizaje y co-creación** que busca un crecimiento sinérgico durante el desarrollo de cada proyecto.

Se espera del consultor/a **ematrix** capacidades de autogestión, motivación, experiencia en innovación y emprendimiento, perfil analítico, liderazgo en ideas, empatía y habilidades sociales que le permitan desenvolverse tanto en el entorno empresa-emprendimiento-innovación-facilitación así como en equipos de colaboración multidisciplinarios.

Para mayor detalle, revisar Anexo 2.

Propuesta de Valor para el consultor/a emátrico

Nuestra propuesta de valor para los consultores emátricos es: “Ser parte de una empresa con propósito que busca aportar a la sociedad desde su quehacer particular en i+e+TT promoviendo la realización y desarrollo profesional y personal de sus consultores”. Respecto a esto último, es importante mencionar que parte del propósito de la empresa es que sus colaboradores puedan alcanzar un adecuado nivel de bienestar socioemocional mediante la constante revisión y actualización de la estrategia, prácticas y clima organizacional.

Para mayor detalle sobre la propuesta de valor de consultores freelance, revisar Anexo 3 .

1.- Beneficios económicos y no económicos

- Incremento del sueldo base en al menos un 5% anual, a efectuarse al término de cada semestre a partir del segundo año. Cabe señalar que el incremento del sueldo base de un 5% podría ser mayor si: 1) el IPC de los últimos 6 meses es mayor a este porcentaje o bien, 2) por reconocimiento a rendimiento o negociaciones particulares con el colaborador.
- Pago de bono anual dependiente del EBITDA, el cual se gatilla a partir del nivel de consultor/a senior.
- Pago de aguinaldo 18 de Septiembre y Navidad acorde al estado financiero de la empresa en cada una de las fechas. Tendrán derecho a aguinaldo aquellos trabajadores con al menos 6 meses de contrato.

- Beneficios a través de la Caja de Compensación Los Andes. Para más información consultar a Elena Barindelli.
- Financiamiento o co-financiamiento de oportunidades de especialización en línea con las necesidades estratégicas de cada área y promovidas por el gerente de cada área. El financiamiento/cofinanciamiento es de \$100.000 al año. Cabe señalar que estas instancias de formación pueden ser realizadas en horario laboral.
- Se otorga mediodía administrativo para el día de cumpleaños el cual puede ser tomado en un plazo de un año. Se trabajará medio día de jornada laboral (hasta las 13h) previo a festividades como Semana Santa, Fiestas Patrias (día 17), Navidad y Año nuevo.
- Se otorga 1 día administrativo al año para que el colaborador pueda realizar trámites personales y/o familiares. El día debe ser acordado previamente con la jefatura. El día administrativo no es acumulable con las vacaciones.
- **Semana de Luna de Miel** (beneficio legal): Se otorga cinco días hábiles continuos, adicionales al feriado legal (vacaciones) en caso de matrimonio o unión civil. Este beneficio se puede obtener una sola vez. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- **Licencia por maternidad y paternidad** (beneficio legal). En el caso de licencia por paternidad, serán ofrecidas 2 semanas de licencia por paternidad pagadas.

2.- Jornada laboral y Flexibilidad

De acuerdo con la Ley de 40 horas (Ley 21.561), la jornada laboral es de 44 horas a la semana en 2024. Cada año se irá reduciendo la jornada laboral en 1 hora hasta llegar a las 40 horas semanales en 2028. En la actualidad (año 2024), la distribución de la jornada laboral es de 9 horas de lunes a jueves y de 8 horas el viernes.

No obstante, dado que ematrix trabaja en base a la confianza y respeto, se ofrece a los consultores de planta y freelance o por proyectos flexibilidad de autogestión de sus tiempos y actividades. Si bien no habrá registro de tiempos, sí se evaluarán los resultados de las gestiones y actividades de los proyectos a su cargo. Así, las flexibilidades otorgadas son las siguientes:

- El colaborador puede elegir si comienza la jornada laboral a las 8.30 o a las 9.00 horas. Esto debe ser explicitado a la jefatura y al resto del equipo.
- En relación a lo anterior, el colaborador puede optar por trabajar las 9 horas diarias de corrido (8 horas el día viernes) o, en su defecto, parcializar la jornada laboral, más allá de la

hora de colación², alargándose el término de ésta para compensar la interrupción. Cualquiera sea el caso, se debe consensuar con la jefatura y transparentar con el resto del equipo para una mejor coordinación del trabajo.

- Posibilidad de ausentarse para atender una emergencia o trámite personal. En estos casos se debe consensuar con la jefatura directa o con el jefe de proyecto en el caso de los practicantes o freelance.
- Si un consultor/a trabaja en un periodo fuera del rango de las horas especificadas en el Contrato, tendrá derecho a reorganizar las horas adicionales trabajadas, agrupando en medios días o días completos y consensuarlo con la jefatura directa o con el jefe de proyecto en el caso de los practicantes o freelance. Cabe señalar, que las horas adicionales trabajadas serán consideradas situaciones excepcionales, lo cual quiere decir que, se debe evitar en la medida de lo posible.
- Todas las horas trabajadas los días sábado o domingo se compensan con la misma cantidad de horas trabajadas. Cualquier compensación de horas debe ser consensuado con la jefatura directa o con el jefe de proyecto en el caso de los practicantes o freelance.
- Flexibilidad horaria para compatibilizar estudios y proyectos de especialización personal.

Viajes Laborales

- a) En caso de que un proyecto contemple funciones ordinarias de consultoría fuera de Santiago, las horas de los viajes que son parte de las funciones establecidas para el cargo, no se compensan.
- b) Los viajes que impliquen partidas y/o llegadas fuera de horario laboral, serán compensados con dos horas libres independiente de la cantidad de horas involucradas en partir temprano o llegar tarde. Se debe consensuar con la jefatura directa el día en que se hará uso de dicho beneficio dentro de las próximas dos semanas.

3.- Vacaciones

De acuerdo con la legislación, los colaboradores cuentan con 15 días hábiles de vacaciones. Además, el colaborador podrá sumar un día adicional de vacaciones al año (beneficio de vacaciones progresivas³) por cada 3 nuevos años trabajados para su actual empleador, siempre y cuando cuente con 10 años trabajados (120 cotizaciones previsionales) para el actual o anteriores empleadores. El colaborador que cumpla con esta condición deberá solicitar el “certificado de vacaciones progresivas” emitido por su actual AFP y presentarlo a Jorge Bustamante.

² Por ejemplo, el colaborador puede requerir/preferir parcializar la jornada laboral por motivos familiares (por ejemplo, ir a buscar a hijos(as) al colegio, realizar actividades recreativas con los hijos(as), salir a pasear con la mascota, entre otros).

³ Artículo 68 del Código del Trabajo.

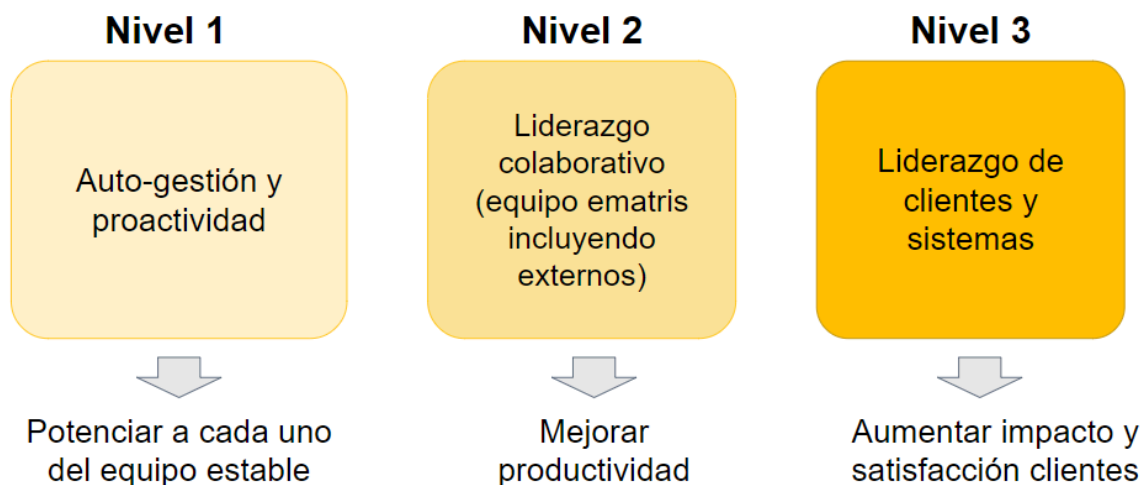
Algunas consideraciones respecto a la solicitud de vacaciones:

- Solicitar las vacaciones con al menos 1 mes de anticipación en caso de ser menos de 10 días hábiles y con al menos 2 meses de anticipación en caso de ser más de 10 días hábiles. En caso de no ser posible avisar con antelación, es importante negociar con el equipo, la disponibilidad de ausentarse, teniendo en consideración las obligaciones con clientes y entregas previamente comprometidas.
- Una vez consensuadas las vacaciones con la jefatura directa, se debe enviar el documento “Comprobante Feriado Legal” (Ver Anexo 4) a Jorge Bustamante para su registro. Adicionalmente, se debe dejar registro en el google calendar y en el archivo “Seguimiento de Proyectos”
- En caso de que la persona lleve trabajando menos de un año, podrá tomar las vacaciones proporcionales según el cálculo de 1,25 días libres por cada mes trabajado. En caso de poner término al contrato de trabajo se considerarán solo las vacaciones legales pendientes.

4.- Proceso de Evaluación

Los consultores tendrán procesos de evaluación cada seis meses que se enfocarán en potenciar sus procesos de aprendizaje individual. El siguiente diagrama presenta los tres componentes que influyen en la evaluación de cada consultor/a.

Diagrama del proceso de evaluación Liderazgo 360



El resultado de esta evaluación sirve para los siguientes procesos:

- Bonificación por sobre el sueldo base y que depende del logro anual de metas de EBITDA.
- Proceso de promoción de consultores a un nivel superior de consultoría.
- Proceso de remediación/transición de consultores que no cumplen con los estándares de rendimiento de su nivel.

5.- Responsabilidad y cuidado con el entorno, personas e infraestructura

En el ámbito de respeto con el medio ambiente:

- a. Promovemos acciones de cuidado medio ambiental de forma individual de nuestros consultores en sus hogares y colectivamente en los espacios comunes que compartimos, a través de:
- b. Reciclar: separar materiales en, orgánicos, papeles, plásticos, vidrios y llevar a un punto limpio o similar cercano. Participar activamente en el Programa de Reciclaje de ematrix.
- c. Evitar la impresión innecesaria.
- d. Ahorro de energía eléctrica.
- e. Evitar material desechable (comidas, envases, etc).

En el ámbito de utilización de equipos de la empresa

Cuidar, proteger y evitar dañar los equipos que ematrix ha puesto a disposición de sus trabajadores.

En el ámbito de Seguridad

En caso de accidente laboral acudir al centro médico más cercano de la Mutual de Seguridad (CChC), fono de contacto 600 2000 555.

Proceso de transición de consultores con desempeño deficiente

Para aquellos consultores/as que demuestren poco interés en contribuir a la empresa, poca receptividad a la retroalimentación y el incumplimiento de entregables en tiempo y forma en forma reiterada, se realizará primero una conversación particular con él o la consultor/a, para entender las razones de este comportamiento y las estrategias para abordar estos desafíos. Si al cabo del tiempo estipulado para el cambio, el/la consultor/a no demuestra interés en mejorar o no se observan mejoras, reiterando el comportamiento y presentando los mismos problemas, se comenzará el proceso de negociación para su desvinculación.

Pasantes

Algunas recomendaciones durante la participación de nuevos talentos en prácticas o pasantías temporales, para quien tendrá a cargo la persona seleccionada.

1) Selección de personas candidatas

- Realizar una entrevista inicial para indagar en intereses (alineado al tipo de apoyo que se necesita) y experiencia previa relacionada (proyectos relacionados, prácticas o pasantías anteriores, emprendimientos personales o familiares, experiencias laborales previas). En esta entrevista se comunican las áreas de ematrix y el tipo de proyectos en los que se estaría buscando apoyo.
- Realizar en entrevista inicial el Diagnóstico de iniciativa personal (“Situaciones”) y calcular puntaje a partir de las respuestas.
- Realizar una entrevista aplicada para personas pre-seleccionadas (terna u otro), donde se les plantee un caso a resolver en un tiempo acotado dentro de la sesión. El caso a plantear dependerá de las características buscadas. Esta segunda entrevista es opcional en caso de requerir una validación adicional para la selección.
- Realizar una entrevista entre la persona seleccionada y algún socio/a de ematrix en caso se necesite su visto bueno para la selección. Esta tercera entrevista es opcional solo en caso de requerir una validación adicional previo a informar la selección.

2) Onboarding

- Realizar una sesión inicial para informar en mayor detalle sobre las áreas, personas que integran ematrix, horarios y recomendaciones para la interacción con colegas y clientes (por ejemplo, requisitos de vestimenta en actividades con clientes). Levantar requerimientos específicos para la práctica o pasantía de parte de la institución de educación correspondiente (datos de ematrix, firma de documentos, informes de práctica, evaluaciones, entre otros)
- En la sesión inicial (o en una segunda sesión) se comunica el detalle de los proyectos en los que participará y las características del apoyo que se espera durante el periodo. También se levantan los temas de su interés (motivaciones de aprendizaje) a fin de acompañar en su proceso de aprendizaje durante los proyectos o a través de sesiones especiales. Al finalizar, se informa sobre la reunión general de ematrix, en la que debe participar.
- Durante las semanas de trabajo se debe citar o enviar links para que asista a la reunión general.
- Realizar presentaciones para entregar las distinciones (metodologías, conceptos, entre otros) específicas que se necesiten según lo requiera cada proyecto, a fin de generar un lenguaje común que facilite el trabajo en equipo. Considerar que personas recién egresadas (o previas a egresar) desconocen gran parte de los conceptos y actores en el ámbito de innovación y emprendimiento, por lo que los esfuerzos se deben centrar en facilitar el aprendizaje de forma simple y concreta, sin asumir conocimiento previo.
- Para facilitar el aprendizaje, se puede entregar documentación pública sobre las temáticas que se requieren enseñar.

3) Instrucciones y liderazgo

- Al momento de dar instrucciones, preocuparse por transmitir mensajes concretos en contenidos, forma y tiempo requeridos, si es posible utilizando ejemplos.
- Si bien en ematrix se busca un equilibrio entre jerarquía y redarquía, al formar parte de sus primeras experiencias laborales es necesario adoptar un estilo más jerárquico con instrucciones directivas. En la medida que las personas vayan demostrando capacidades de autonomía y cumplimiento de compromisos de forma constante, se pueden sumar prácticas más orientadas a lo redárquico.
- Comunicar constantemente que ante cualquier duda, o algo que no haya quedado claro, se puede abiertamente preguntar para resolverlo (sin miedo a preguntar).
- Comunicar constantemente que ante cualquier problema o dificultad en el camino para cumplir los compromisos, se debe informar de inmediato (anticipación).
- Comunicar constantemente que cualquier idea que les surja para mejorar una tarea específica, o actividad del proyecto, puede comentarlas abiertamente (proponer).

4) Monitoreo y retroalimentación

- El monitoreo del progreso respecto a los compromisos comunicados debe ser constante, diario o día por medio, a fin de disminuir el retrabajo por resultados distintos a los esperados.
- Para estructurar las sesiones de monitoreo se pueden aplicar las “Daily Meetings”, reuniones de 15 a 30 minutos por proyecto, focalizado en las preguntas ¿Cuál fue el progreso del día anterior? ¿Qué dificultades están frenando el avance? ¿Cómo superar esas dificultades? Quien lidera facilita los conocimientos o recursos que necesite la persona monitoreada para descongestionar el progreso.
- En función de generar equipos de alto desempeño, se deben realizar sesiones periódicas de retroalimentación, con el objetivo de detectar puntos de mejora en los procesos o métodos aplicados y la relación/comunicación entre quien lidera y la persona practicante o pasante.
- Para fomentar la orientación al aprendizaje y búsqueda de mejoras, se pueden aplicar las “Sprint Retrospectives”, sesiones cada 2 o 3 semanas para calibrar métodos o procesos, focalizadas en las preguntas ¿Qué nos ha resultado bien en la coordinación? ¿Qué podríamos mejorar? ¿Qué ayudaría a un mayor desempeño? Tanto las personas practicantes o pasantes como quien lidera el proyecto reciben retroalimentación.

En la interacción con personas pasantes o practicantes, recordar que su experiencia en ematrix formará parte de sus primeras experiencias laborales y, por lo tanto, un estándar desde el cual comparar con experiencias futuras. En este sentido, considerar la responsabilidad que implica liderar personas que han finalizado sus estudios o están en vías de lograrlo, en cuanto a los siguientes aspectos:

- Fomentar los valores y principios de ematrix.
- Fomentar el propósito y compromiso con la innovación, el emprendimiento y el impacto social y ambiental.
- Compromiso con su aprendizaje y el desarrollo de su capacidad de autonomía (iniciativa personal), considerando un bajo nivel inicial en conocimientos, prácticas y calidad de entregables en comparación con consultores senior en ematrix.
- Un espacio donde abiertamente pueda proponer ideas y desarrollar su creatividad.
- Liderar con base en el respeto e inclusión (género, etnia u otro).
- Flexibilidad ante urgencias (negociando compensaciones posteriores).

Aplicación y Alcance del Código de Ética emátrico.

Este código es un instrumento en crecimiento y mejora continua que propone ser una guía para la toma de decisiones que se muevan en la dirección del trabajo en base a valores y principios anteriormente mencionados. No abarca todas las situaciones posibles y rogamos que siempre se ocupe criteriosamente dado que las situaciones tienen matices y son parte de un contexto.

En este código se establecen:

- Normas básicas de comportamiento en el trabajo con clientes, consultores y líderes de proyectos.
- Mecanismos para informar presuntas transgresiones éticas o legales,
- Prácticas para prevenir exponerse a posibles actos poco éticos o ilegales.

Además, se declara la co-responsabilidad de toda la comunidad emátrica de reportar posibles irregularidades, ya sea directamente al Core Team, comprometiéndose a resguardar la confidencial y anonimidad de la persona que reporta, sin posibles represalias.

Además, para hacer correcciones o adiciones a este manual, enviar comentarios a Bernardita Venegas: bvenegas@ematrix.cl.

Compromiso de Transparencia

ematrix, en línea con los valores de la comunidad B, se compromete a trabajar en transparencia respecto de sus procesos para la toma de decisión y del manejo de la empresa de acuerdo a los más altos estándares de gestión y siempre resguardando la dignidad de los consultores. A continuación, se especifica este compromiso de transparencia:

Transparencia para con los consultores de ematrix

- Respecto de decisiones estratégicas relevantes que requieran el conocimiento de la organización en general, a través de información en los Team Day o Reuniones generales posterior a los Directorios. No se divulgará información específica acerca de los consultores que pueda implicar daño o perjuicio a la imagen y dignidad de las personas.
- Respecto de la situación financiera de ematrix y del reparto de utilidades. Cualquier consultor podrá pedir clarificaciones y acceso a la información general financiera de la empresa siempre y cuando esto no implique acceso a salarios individuales u otra información confidencial de la empresa.
- Respecto de los procesos de evaluación de los consultores, de transición o de promoción. Se tendrá transparencia respecto de los criterios para cada proceso, de las evaluaciones individuales y en referencia al grupo completo sin especificar a nadie en particular y la relación con los rangos de salarios, lo cual también será transparente y de acuerdo a criterios transversales a todas las personas.

Transparencia para con los clientes de ematrix:

- Respecto de la conducción del proyecto. Acceso a las cartas Gantt de los proyectos, de los entregables y fuentes de información, de las personas involucradas y los procesos de revisión de informes.
- Respecto de los métodos de pago.

Transparencia para con el directorio de ematrix

- Respecto de los desafíos, problemas e irregularidades de la empresa que puedan perjudicar el buen nombre de las personas del directorio.
- Respecto del manejo financiero de la empresa, potenciales pérdidas o ganancias.
- Respecto de posibles problemas legales o regulatorios, de seguridad de los consultores.

Discriminación, acoso, violencia e intimidación

ematrix se compromete a resguardar la diversidad y no discriminación por razón de orientación sexual, género, edad, origen étnico, religión, lengua, preferencias políticas, discapacidad u otro tipo de diferencia. En el espíritu de respecto de esas diferencias y de la dignidad inherente de todo ser humano, no aceptará ningún tipo de acoso o intimidación a ninguno de sus colaboradores, viniendo éstos desde la misma organización o de externos.

A continuación, se especifican las conductas de acoso e intimidación que deben ser reportadas al Core Team.

Conductas posibles de acoso:

- Sexual: Insinuaciones de tono sexual, chistes sexistas con la intención de dañar la dignidad de las personas, contactos de tipo sexual o que pueden dar lugar a contactos de tipo sexual, mostrar fotos o imágenes de tono sexual, guardar películas o videos pornográficos en los computadores de la empresa o mostrarlos en ámbitos de trabajo.
- Verbal: Garabatos, ofensas, faltas de respeto y la dignidad de las personas, calificaciones y sobrenombres ofensivos.
- Físico: Golpes u otro tipo de contacto físico con la intención de provocar dolor o daño a las personas.
- Discriminación: acciones del tipo ignorar o no considerar en reuniones, hablar con términos despectivos por el hecho de pertenecer o tener características de grupos minoritarios rasgos, origen, etc. o incluso por posición jerárquica.

Conductas posibles de intimidación:

- Coercionar a un colaborador a trabajar por fuera del horario de trabajo o en condiciones sub-óptimas para el bienestar de las personas.
- Obligar a un colaborador a realizar acciones que van en contra de sus valores y principios, incluso si son parte del trabajo de consultoría, por ejemplo, trabajar en un proyecto de la pildora del día después para un consultor/a con orientación religiosa que se lo impida.

Cualquiera de estas conductas o donde se tenga duda de posibles conductas, deben ser reportadas inmediatamente al Core Team.

Acciones de prevención

- Mecanismos de denuncia: las denuncias serán anónimas y podrán ser dirigidas a cualquier miembro del core team para tomar las medidas necesarias.
- Protocolo de reuniones:

Acciones de corrección y mitigación

- En el caso que la acción discriminatoria provenga de parte de un cliente, el consultor/a afectado debe informar al socio o líder de proyecto, quien deberá, en 1ra instancia, evaluar y de ser necesario comunicar del suceso al cliente para que no se repita.
- ematrix se compromete a tomar acciones inmediatas si se comprueba una conducta inadecuada, aplicando medidas correctivas que incluyan desde advertencias hasta la terminación de contratos o relaciones laborales.
- Mitigación/ reparación del daño: ematrix se compromete a entregar el apoyo necesario al afectado con el compromiso de la prevención de futuros incidentes, dentro de las posibilidades que tiene la empresa.

Objetividad de Selección

ematrix se compromete a implementar procesos de selección de personal de manera objetiva y transparente, con criterios establecidos, sin que medie posibles influencias de socios o plana ejecutiva que incline la balanza hacia candidatos no calificados. No se considerará la contratación de parejas ni parientes directos de la plana de consultores actuales, a menos que sea por trabajo free-lance, puntual y que debe cumplir con los requisitos técnicos y profesional de ese requerimiento.

Si esto no se cumple, la conducta poco objetiva de selección debe ser reportada inmediatamente al Core Team.

Propiedad Intelectual e Industrial

Respecto del tratamiento de la propiedad intelectual e industrial de la empresa:

Propiedad Intelectual de ematrix: Los consultores se comprometen a no divulgar sin consentimiento la propiedad intelectual de ematrix, ni a utilizarlo para fines comerciales por fuera de la empresa o usarlo como material propio para comercializar asesorías por cuenta propia durante o después de terminar el contrato de trabajo, sin un consentimiento expreso de la empresa. El material que es de dominio público no está bajo esta restricción.

Confidencialidad y uso de datos de clientes

Confidencialidad: Los consultores de ematrix se comprometen a no divulgar información relevante del proyecto sin permiso del cliente y, si el proyecto lo requiere, se firmará un acuerdo de confidencialidad (NDA).

Todos los contratos establecidos con los clientes contienen cláusulas de protección de la confidencialidad de la información del cliente que deben ser respetadas a cabalidad por los consultores de planta y free-lance.

En el caso de usar información recabada de proyectos anteriores, es crítico no copiar y pegar el contenido sino usarlo como referencia.

Plagio: Los consultores estamos permanentemente referenciando contenido de terceras fuentes. Como empresa comprometida con altos estándares éticos, no podemos usar contenido o propiedad intelectual (fotos, imágenes), sin hacer referencia explícita de la fuente. No se permite copiar y pegar en nuestros informes frases completas sacadas de otros informes.

Conflictos de Interés

Los posibles conflictos de interés deberán ser inmediatamente informados al core team. A continuación, se describen los más importantes:

- Asignación de proyectos que son potencial competencia de un proyecto propio o que puede dar lugar a competencia desleal para el cliente. Esto incluye proyectos de competencia directa o indirecta con un proyecto propio o de familiares y amigos cercanos donde se tenga algún tipo de interés económico (inversión).
- ematrix se compromete a no trabajar en proyectos de competencia directa o indirecta de un cliente hasta 12 meses posteriores al término del proyecto. Se debe transparentar al cliente antes de ser contratados de la experiencia contractual anterior. Los consultores están prohibidos de emitir comentarios respecto de cuestiones estratégicas del cliente anterior con clientes actuales que perjudiquen su posición competitiva. Se pueden ocupar fuentes de información neutrales o estadísticas anteriores como referencia, pero en ningún caso hacer uso de información de propiedad del cliente o análisis realizado para otro cliente que pueda divulgar información competitiva relevante.

Regalos e Invitaciones

Los consultores o la plana ejecutiva de ematrix se comprometen a no realizar regalos o invitaciones a potenciales clientes cuando se está en proceso de selección de propuestas. Asimismo, los consultores de ematrix se limitan a sí mismos de recibir regalos e invitaciones de proveedores o aliados que están en un proceso competitivo de selección.

En el caso de relaciones normales de cliente-proveedor, se incentiva la creación de vínculos de co-fraternidad que estén al servicio de un mejor trabajo de equipo y obtención de resultados de los proyectos, siempre y cuando sean en clima de respeto mutuo y profesional entre las partes.

Lavado de dinero, cohecho y financiación de actividades terroristas

Están estrictamente prohibidas en nuestra empresa las operaciones de lavado de dinero, el pago de sobornos, la compra de drogas, el financiamiento de actividades ilícitas (pago de pornografía o equivalentes) o de actividades terroristas. Cualquiera de estas actividades debe ser inmediatamente reportadas al Core Team y se seguirá de manera estricta los procedimientos legales que esto implique.

Respeto a los Derechos Humanos

Se declara el respeto irrestricto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos elaborada por las Naciones Unidas. La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III). Para acceder a los 30 artículos correspondiente a esta declaración, ver el siguiente vínculo: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Cualquier violación a estos derechos debe ser informada inmediatamente al Core Team o Directorio de ematrix.

Comité de Ética

El comité de Ética está conformado en primera instancia por las siguientes personas:

- Jorge Bustamante
- Jorge Andrade
- Bernardita Venegas
- Sandra Díaz

En el caso especial de requerir una persona externa se recurrirá a uno de los integrantes del Directorio de ematrix.

Anexo 1: Compromiso con la equidad de género

Nuestra empresa participa en la **Iniciativa Paridad de Género Chile (IPG)**. La IPG-Chile, impulsada por el World Economic Forum y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es una plataforma público-privada que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género con tres objetivos claves: aumentar la participación laboral femenina, cerrar la brecha salarial e incrementar la presencia de mujeres en altos cargos.

Nuestros compromisos en la equidad de género:

- Balance de género es una prioridad en la contratación a nivel de la organización completa y en todos sus niveles.
- Igualdad de salario entre consultores hombres y mujeres a igual cargo y trayectoria.
- Ampliación y/o profundización en las políticas de conciliación de trabajo y vida personal tanto para trabajadoras mujeres como trabajadores hombres, en función de su ciclo de vida y responsabilidades en el cuidado de hijos/as y adultos mayores. En concreto:
 - Posibilidad de ausentarse para atender una emergencia de tipo familiar.
 - Posibilidad de los consultores extranjeros de viajar a sus países y trabajar remotamente para conciliar visitas familiares.

Anexo 2: Perfil del consultor/a emátrico/a

Profesional Requerido

- Profesional Universitario con experiencia relevante en CTCl e I+D+i+e+tt
- Conocimiento, experiencia e interés en temas de innovación y emprendimiento.
- Experiencia en emprendimiento, habiendo formado parte de la creación de una empresa u organización.
- Conocimiento, experiencia y/o disposición a aprender e integrarse dentro del sistema de las empresas B (ver punto específico).
- Conocimiento de inglés avanzado.

Habilidades requeridas

- Automotivado, autonomía, y autodisciplina.
- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad de armar redes, de convocar personas, de generar alianzas.
- Orientado a los resultados y al aprendizaje.
- Capacidad de redacción, generación de informes y comunicación efectiva de nivel profesional.
- Empatía y capacidad de generar relaciones de comunicación sinérgicas con el cliente, aliados y en general todo el entorno que rodea a cada proyecto.
- Capacidad de generar propuestas innovadoras.
- Capacidades básicas de facilitación de reuniones y talleres.

Consultor/a Freelance

Con el objetivo de complementar el trabajo de los consultores de planta, se contratarán consultores free-lance por proyectos. Esto no necesariamente implica que los consultores free-lance vayan luego de terminado los proyectos pasen a planta fija. Los consultores free-lance son invitados a participar de nuestros talleres de aprendizaje, de las reuniones semanales, y de todas aquellas instancias de reunión sociales.

Rol del Consultor/a

El rol del consultor/a se divide en su función en relación al vínculo con el cliente y el proceso de consultoría:

Para ello, las capacidades requeridas de los consultores son:

- Observar, escuchar e indagar activamente las necesidades de los Clientes.
- Co-crear con el cliente y con sus colegas.

Generación de los siguientes tipos de documentos, de acuerdo a sus tareas:

- Planes de negocios
- Flujos de caja
- Investigación de mercado
- Entrevistas de validación comercial
- *Teaser* de inversionistas
- Elevator's pitch (Pitch Deck)
- Análisis sectoriales de emprendimiento
- Formularios de postulaciones
- Presentaciones, brochures, briefs
- Coordinación y negociación con clientes
- Participación activa en los talleres
- Generación y facilitación de talleres (de aprendizaje, estratégicos, de exposición, etc)
- Proponer y promover estrategias de mejora en los procesos de la consultoría.

Habilidades en cinco ámbitos por nivel de consultor/a

En la siguiente tabla, se especifican las habilidades específicas por nivel de consultor/a en cinco áreas claves requeridas por cada consultor/a:

Tipo consultor/a	Skills de consultoría	Skills de proyecto	Skills de relación con el cliente	Skills de ventas	Skills de liderazgo de la empresa
Consultor/a entrante	Conocimiento básico de I+D+i. Redacción profesional de informes. Investigación de mercado, plan de negocios, validación	Conocimiento de la metodología de proyectos	Comunicación profesional y cordial con el cliente	Referencias	Participación y opinión en reuniones generales

	comercial, estado del arte, etc.				
Consultor/a senior	Capacidad de análisis y generación de opinión y recomendaciones. Capacidad para estructurar procesos de consultoría fuera de la base normal.	Gestión del alcance de proyecto. Gestión de reuniones. Gestión de consultor/a entrante y equipos de ayuda. Facilitación de talleres.	Proactividad para resolver los problemas del cliente.	Ventas a clientes actuales, durante la gestión de la relación con el cliente. Participación en licitaciones.	Liderazgo de algún comité. Responsabilidad por alguna tarea de la empresa.
Jefe de Proyectos					
Gerente de Área	Propone nuevas metodologías	Resuelve los problemas complejos de los proyectos.	Anticipar problemas, buscar soluciones.	Ventas a nuevos clientes	Lidera un área de la empresa. Provee de capacitación a otros consultores.
Liderazgo ematrix	Generación de nuevo conocimiento. Desarrollo de metodologías, documentación.		Anticipar problemas, buscar soluciones.	Responsable de metas de ventas y de apoyar a Jefe de Proyectos en ventas	Responsabilidad por la gestión de la empresa. Lidera área de empresa proponiendo estrategia y se hace responsable de su implementación. Capacita a otros consultores.

Nuevo algoritmo de precio de ematrix

Es importante considerar que para continuar mejorando el negocio es clave que las personas que van tomando puestos de liderazgo tengan sus tiempos cada vez en las tareas de gestión y estrategia y vayan organizando sus equipos para que hagan los trabajos operativos y administrativos a través de freelances y estudiantes en prácticos, sino será muy difícil sostener el aumento de sueldos.

Tipo	Rate cobrado al cliente por hora	Tipo de tareas
Estratégico	2,5 UF	<p>Diseño y desarrollo colaborativo con cliente, con recomendaciones estratégicas, estrategias, roadmaps, proyecciones futuras, etc., (sustentadas en data de respaldo previamente analizada) que se encuentren por sobre la línea base y referentes considerados.</p> <p>Triangulación de data incorporando fuentes que impliquen conocimientos de nuevas tendencias y/o metodologías.</p> <p>Diseño de nuevos programas, talleres, metodologías, etc.</p>
Analítico	2 UF	<p>Diseño de pauta de entrevistas y encuestas, elaboración de BBDD, análisis de data levantada y desarrollo de conclusiones en torno de la misma, considerando data de contexto / marco teórico, elaboración de PPT y presentación de resultados</p>
Gestión - Liderazgo	1,8 UF	<p>Contacto, gestión de visitas, negociación con clientes y venta de servicios.</p> <p>Ocuparse de todos los detalles de las actividades definidas en un proyecto.</p> <p>Gestionar las acciones a realizar en el proyecto, hacer seguimiento y medir resultados de las mismas.</p> <p>Gestión de relación con clientes, anticipación de situaciones, velar por el correcto desarrollo de los proyectos y la satisfacción del cliente.</p> <p>Buscar estrategias de solución constantemente para cerrar y/o mitigar potenciales desviaciones e insatisfacción de clientes (capacidad de renegociar de manera constante).</p>
Operativo	1,2 UF	<p>Búsqueda de información, transcripción y resumen de entrevista, agendamientos de reuniones, seguimiento de gantt</p>

Anexo 3: Propuesta de Valor para el Consultor/a freelance

Nuestra propuesta de valor a los consultores free-lance es: “Ser parte de una empresa con propósito que busca aportar a la sociedad desde su quehacer particular en i+e+f+f promoviendo la realización y desarrollo profesional y personal de sus consultores”.

- Sueldo variable de acuerdo a la experiencia y el aporte de valor del consultor/a free-lance en los proyectos.
- La posibilidad de trabajar con profesionales de distintas disciplinas y países, accediendo a conocimiento y herramientas concretas en una disciplina de alto potencial de crecimiento y desarrollo profesional a futuro: innovación + emprendimiento + financiamiento + facilitación.
- Flexibilidad horaria para compatibilizar estudios y proyectos de especialización personal.
- Flexibilidad para trabajar en forma remota esporádica (máximo 1 día a la semana, y en los casos especiales o personas con familia de 1 a 2 días máximo) promoviendo el bienestar de los consultores y el balance trabajo-vida personal.
- Participación en talleres internos de contenido técnico así como de instalación de competencias genéricas.
- Desaconsejamos el trabajo extra durante los fines de semana y después del horario de trabajo como una forma de promover el bienestar y la salud de nuestros consultores.

Anexo 4: Comprobante Feriado Legal

COMPROBANTE DE FERIADO LEGAL

Fecha de Solicitud: ____/____/____.

En cumplimiento a las disposiciones legales establecidas en los artículos 67 y 68 del Código del Trabajo, se deja constancia de lo siguiente:

El (a) trabajador(a) _____,

Rut: _____, quien se desempeña como _____
se encontrará haciendo uso de su feriado legal en el siguiente periodo:

Desde el _____ hasta el _____ (ambas fechas inclusive),
consumiendo un total de días hábiles de _____.

Firma del trabajador

Nombre y firma Jefe