



POLÍTICA DE INCENTIVOS, RECONOCIMIENTOS Y PAGOS ECONÓMICOS

I. OBJETO, ALCANCE Y NATURALEZA DE LA POLÍTICA:

La presente Política de Incentivos, Reconocimientos y Pagos Económicos tiene como objeto establecer las condiciones, criterios, procedimientos y límites bajo los cuales LA EDITORIAL Y LA FUNDACIÓN podrán otorgar determinados incentivos, reconocimientos o pagos económicos a las personas que presten sus servicios, diferenciando expresamente aquellos que, por disposición legal, constituyen salario, de aquellos que, por su naturaleza excepcional, discrecional y no remunerativa, no constituyen salario conforme a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta política es un documento independiente y aplica, según corresponda, a las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios, contrato por obra o labor, y docentes vinculados por horas o cátedra, sin que su aplicación implique, en ningún caso, el reconocimiento de una relación laboral distinta a la pactada contractualmente.

Los incentivos y reconocimientos regulados en esta política no constituyen salario, no hacen parte de la remuneración ordinaria, no son reiterativos, no son automáticos y no generan derecho adquirido, expectativa legítima ni costumbre, salvo aquellos pagos que por su naturaleza jurídica deban ser reconocidos expresamente como salariales. La denominación y tratamiento previsto en esta Política no altera la calificación jurídica que corresponda según los **hechos**. Si un pago llega a configurar **contraprestación directa del servicio** (CST art. 127) o pierde su carácter **ocasional/discrecional**, la organización aplicará el tratamiento **salarial** que proceda, con los impactos prestacionales y de seguridad social correspondientes, previa revisión jurídica y documental.

El otorgamiento de cualquier incentivo o reconocimiento estará condicionado al cumplimiento de los criterios definidos en la presente



política, a la evaluación correspondiente, a la disponibilidad presupuestal y a la aprobación de los órganos internos competentes, reservándose LA EDITORIAL Y LA FUNDACIÓN la facultad discrecional de otorgarlos, modificarlos o suspenderlos.

II. Definiciones

Salario:

Constituye salario la remuneración ordinaria, fija o variable, y todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa por la prestación personal del servicio, cualquiera sea su denominación, de conformidad con lo establecido en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Pagos constitutivos de salario:

Son aquellos pagos que se reconocen como retribución directa de la prestación personal del servicio, independientemente de que su otorgamiento sea habitual u ocasional. Para efectos de la presente política, se consideran pagos constitutivos de salario, entre otros, los siguientes:

- Bonificaciones constitutivas de salario.
- El valor del trabajo realizado en días de descanso obligatorio o festivos, cuando haya lugar.
- Comisiones reconocidas por cumplimiento de metas, especialmente en el área comercial.

Pagos no constitutivos de salario:

Son aquellos pagos, bonificaciones, beneficios, auxilios o reconocimientos económicos otorgados por LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN por mera liberalidad, que no tienen como finalidad remunerar directamente la prestación personal del servicio y que, por tanto, no constituyen salario,



conforme a lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para efectos de esta política, se consideran pagos no constitutivos de salario, entre otros:

- Las sumas de dinero entregadas al trabajador por causas distintas a la prestación personal del servicio, otorgadas por mera liberalidad de LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN.
- Los valores destinados al suministro de herramientas de trabajo, equipos, insumos o elementos necesarios para la adecuada ejecución de las labores.
- Las prestaciones sociales legales, tales como cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios, auxilio legal de transporte, dotación y subsidio familiar, cuando aplique.
- Los reconocimientos económicos destinados a cubrir gastos de transporte del trabajador, cuando no correspondan a salario.
- Los beneficios, auxilios o reconocimientos económicos, habituales u ocasionales, establecidos en la presente política, que no remuneran directamente la prestación personal del servicio y que podrán ser pactados contractualmente o reconocidos de manera extralegal por LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN.

Pactos de exclusión salarial:

Se entiende por pacto de exclusión salarial el acuerdo expreso, escrito y previo celebrado entre LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN y el trabajador, mediante el cual se establece que determinados beneficios, auxilios o reconocimientos económicos, habituales u ocasionales, que no remuneran directamente la prestación personal del servicio, no constituyen salario para ningún efecto legal, conforme a la normativa laboral vigente.



Parágrafo – Formalización: Cuando un beneficio sea susceptible de pacto de exclusión salarial, este se documentará mediante **otrosí/acta individual** (por trabajador), **previo al pago**, describiendo el beneficio con **nombre, finalidad, condiciones y periodicidad**, y dejando evidencia de que **no remunera directamente** el servicio. La Política **no reemplaza** el pacto individual cuando este sea requerido.

Bonificación máxima:

Cada colaborador podrá ser beneficiario de bonificaciones hasta por un valor máximo anual equivalente a tres (3) salarios básicos correspondientes al cargo que desempeñe, de acuerdo con las condiciones, criterios y límites establecidos en la presente política.

OKR (Objectives and Key Results):

Corresponde a la metodología de “Objetivos y Resultados Clave”, utilizada para definir, medir y evaluar el cumplimiento de objetivos estratégicos, operativos y de desempeño individual o colectivo. Los OKR buscan alinear la gestión organizacional, mejorar el rendimiento y fortalecer la motivación de los colaboradores. Para efectos de esta política, los OKR se clasifican en:

- a. **BIG:** Objetivos de alto impacto y exigencia, orientados a generar cambios trascendentales en la entidad. Su bonificación se reconoce únicamente cuando se alcanza el cumplimiento del 100% del objetivo.
- b. **Exigentes:** Objetivos orientados a la innovación o al desarrollo de nuevas competencias, respecto de los cuales la entidad no cuenta necesariamente con experiencia previa. Su bonificación se reconoce a partir del cumplimiento mínimo del 70% del objetivo.



- c. **Asignados:** Objetivos asociados a funciones habituales, recurrentes y propias de la operación normal de la entidad, que requieren un nivel significativo de exigencia. Su bonificación se reconoce únicamente con el cumplimiento del 100% del objetivo.

Resultados clave:

Permiten evaluar el nivel de avance y cumplimiento de un objetivo determinado y deben ser, específicos, medibles y verificables.

Su revisión es de carácter trimestral y su verificación es requisito indispensable para el reconocimiento de cualquier pago económico asociado.

KPI (Key Performance Indicators):

Son los indicadores clave de desempeño utilizados para medir, controlar y evaluar el rendimiento, la eficiencia y el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN.

II. Alcance:

La presente política aplica a todas las personas naturales que mantengan o lleguen a mantener cualquier tipo de vínculo contractual con **LA EDITORIAL** y/o **LA FUNDACIÓN**, independientemente de la modalidad de contratación, naturaleza jurídica del vínculo o forma de remuneración, incluyendo de manera enunciativa y no limitativa:

- a. Contrato de trabajo a término indefinido, fijo o por obra o labor.
- b. Contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de apoyo a la gestión.
- c. Contratación por horas, cátedra, módulos académicos o servicios pedagógicos.



- d. Contratos comerciales, administrativos, pedagógicos, de contenidos, autoría o directivos.

La aplicación de la presente política **no implica, ni podrá interpretarse**, como reconocimiento de vínculo laboral, contrato realidad o modificación de la naturaleza jurídica de los contratos civiles, comerciales o de prestación de servicios, los cuales se regirán por lo expresamente pactado entre las partes y por la normatividad legal vigente.

Esta política aplica a todas las personas que presten servicios en las siguientes áreas, programas, proyectos o unidades operativas:

- a. Área Administrativa.
- b. Área Pedagógica.
- c. Área Comercial.
- d. Área de Contenidos y Autoría.
- e. Programa **Merani a la U**.
- f. **Colegio Fundación Social Alberto Merani**.

Seguimiento al cumplimiento de metas:

Las bonificaciones y reconocimientos económicos establecidos en la presente política se estructuran en categorías específicas, cada una con condiciones, criterios de evaluación, tiempos de medición, responsables y límites propios, los cuales serán desarrollados de manera individual en los numerales siguientes.

Procedimiento mínimo de reconocimiento: (i) definición anual de incentivos y presupuestos; (ii) medición documentada (KPI/OKR); (iii) acta de validación (coordinador + Talento Humano + Dirección); (iv) comunicación individual del resultado; (v) repositorio de soportes por 5 años; (vi) canal de aclaraciones/reclamaciones.



De forma enunciativa y no limitativa, LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN podrán reconocer las siguientes modalidades de bonificación:

Bonificación por cumplimiento de OKR: Se reconocerá una bonificación de carácter anual asociada al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para cada grupo de trabajo. En el contexto de la presente política, el OKR es de equipo, entendiéndose bajo el principio de resultado colectivo, en el cual **todos** los integrantes del grupo participan del resultado final de acuerdo con el desempeño global obtenido. El derecho al reconocimiento económico estará sujeto a los siguientes umbrales según la clasificación del objetivo:

OKR Exigente: Para los **OKR clasificados como "Exigentes"**, el derecho al incentivo económico se rige bajo las siguientes reglas de cumplimiento:

1. **El Umbral Mínimo (70%):** El equipo sólo tendrá derecho a recibir la bonificación si alcanza un nivel de cumplimiento **igual o superior al 70%** de la meta establecida. Si el cumplimiento es menor al 70%, no se generará ningún pago ni habrá lugar a prorrateos.
2. **Pago Proporcional (Prorrateo):** Una vez superado el umbral del 70%, el valor del incentivo se calculará de manera proporcional al resultado obtenido. Esto significa que:
 - o Si el equipo cumple exactamente el **70%**, recibirá la bonificación calculada sobre ese porcentaje.
 - o Si el cumplimiento es del **85%**, la bonificación se liquidará sobre ese 85%.
 - o Si el cumplimiento es del **100%**, el equipo recibirá el total del incentivo asignado para ese objetivo.

En resumen: El 70% es el requisito obligatorio para empezar a ganar. De ahí en adelante, cada punto porcentual de cumplimiento adicional aumenta el valor de la bonificación de manera proporcional hasta llegar al 100%.



OKR BIG: Por su naturaleza de alto impacto y exigencia trascendental, la bonificación se reconocerá únicamente cuando se alcance el cien por ciento (100%) del cumplimiento del objetivo.

OKR Asignado: Al tratarse de objetivos asociados a la operación normal con niveles significativos de exigencia, sólo se bonificará con el cumplimiento del cien por ciento (100%) de la meta.

1. **Umbral principal de cumplimiento:** El otorgamiento de incentivos se rige por la naturaleza de los objetivos establecidos. Para los OKR Asignados, vinculados a la operación normal y responsabilidades habituales, se exige un cumplimiento del cien por ciento (100%) para generar cualquier bonificación, sin lugar a pagos parciales.

Para los demás objetivos, se establece un Umbral Principal de Cumplimiento del setenta por ciento (70%) como requisito mínimo para activar el derecho al incentivo; cualquier resultado inferior no generará pago ni prorrateo alguno. Una vez superado este umbral, la bonificación se liquidará anualmente de forma proporcional al cumplimiento alcanzado, hasta un tope máximo del cincuenta por ciento (50%) de la bonificación anual definida por la compañía. El acceso al prorrateo es consecuencia exclusiva de haber superado el umbral mínimo, garantizando que el reconocimiento premie el alto desempeño colectivo.

2. **Proporcionalidad por antigüedad:** Los colaboradores que lleven menos de un (1) año de vinculación tendrán derecho a una liquidación proporcional del incentivo, calculada con base en el tiempo efectivamente laborado durante el periodo anual de evaluación, siempre que se cumpla el tiempo mínimo de tres (3) meses o noventa (90) días y que el equipo alcance los umbrales definidos.
3. **Criterios de medición del OKR:** El cumplimiento y la posterior liquidación del incentivo se determinarán bajo un esquema de



evaluación en dos niveles:

Criterio de Medición Grupal (Éxito del Equipo): El cumplimiento del OKR de equipo se evaluará de manera integral, considerando variables de tiempo, eficiencia en el uso de recursos, calidad técnica del resultado, cumplimiento de los entregables pactados e impacto real en los objetivos estratégicos de la entidad. Esta medición prioriza el resultado colectivo y el nivel de colaboración efectiva, evitando evaluaciones basadas en esfuerzos individuales aislados que no contribuyan al éxito del grupo.

4. Evaluación interna del desempeño individual: Al cierre del periodo, el coordinador de cada área formulará una propuesta de categorización para cada integrante de su equipo, la cual deberá estar sustentada obligatoriamente en un informe técnico de rendimiento. Esta propuesta y sus respectivas justificaciones serán presentadas ante el Comité de KPIs y Evaluación de Coordinadores, instancia que se encargará de analizar los soportes presentados, evaluar la consistencia de los datos y tomar la decisión final y definitiva sobre la asignación de la categoría. Con el fin de incentivar el aporte individual excepcional, la bonificación final de cada colaborador se asignará mediante las siguientes categorías de reconocimiento aprobadas en dicho comité:

- **Categoría ORO (100% de la bonificación):** Se otorgará al(os) integrantes que demuestren un aporte total y destacado, cumpliendo con sus responsabilidades de manera excelente y brindando un apoyo constante al equipo para el logro del resultado global.
- **Categoría PLATA (50% de la bonificación):** Se otorgará al(os) integrantes que cumplan satisfactoriamente con su aporte y responsabilidades, manteniendo un desempeño alineado con los objetivos propuestos.



- **Categoría BRONCE (30% de la bonificación):** Se otorgará al(os) integrantes cuyos aportes fueron parciales o presentaron brechas de desempeño que requieren ser gestionadas, pero que contribuyeron al resultado colectivo del equipo.
- 5. **Gestión de incumplimientos individuales:** En los casos en los que uno o más integrantes del equipo no hayan alcanzado los niveles esperados de aporte, sin que ello impida el cumplimiento global del OKR, se adelantará un análisis específico para definir acciones de mejora, seguimiento y acompañamiento, evitando que el desempeño individual afecte de manera injustificada el reconocimiento colectivo.
- 6. **Planes de mejora y seguimiento:** Cuando se identifiquen integrantes con bajo aporte o desempeño insuficiente, la compañía podrá implementar planes de mejora y seguimiento condicionados, los cuales serán independientes del pago del incentivo colectivo y no implicarán sanción automática ni exclusión del beneficio, salvo que exista incumplimiento grave o reiterado.
- 7. **Exclusión por Participación Nula:** Sin perjuicio de lo anterior, si el proceso de evaluación identifica que un colaborador tuvo una **participación del cero por ciento (0%)** o nula en la consecución del objetivo, este quedará automáticamente **excluido del pago de la bonificación**. Se entiende que el incentivo premia la contribución al resultado colectivo, por lo que la ausencia total de aporte anula el derecho al reconocimiento económico, independientemente del éxito alcanzado por el equipo.
- 8. **Definición y validación de resultados:** Los OKR (big, exigentes o asignados) serán definidos por el Equipo Directivo y, al finalizar el año Merani, los coordinadores de cada proyecto deberán presentar informes de gestión que serán contrastados con evaluaciones entre pares y con los indicadores objetivos de desempeño del equipo.



- 9. Momento de pago:** El pago del incentivo o del reconocimiento se realizará exclusivamente de forma anual, una vez finalizado el proceso de medición, validación y aprobación interna, dentro de los plazos definidos por la compañía.
- 10. Naturaleza del incentivo:** Este incentivo tiene carácter ocasional, condicionado y no constitutivo de salario, no integra la base para prestaciones sociales, aportes a seguridad social, parafiscales ni indemnizaciones, y no genera derechos adquiridos ni expectativa de repetición.
- 11. Facultad de ajuste:** La compañía se reserva la facultad de ajustar, suspender o eliminar este esquema de bonificación de acuerdo con sus resultados, estrategia o condiciones financieras, sin que ello constituya modificación unilateral del contrato de trabajo.

Exclusiones: Cuando existan **incapacidades, licencias o suspensiones** que reduzcan de manera material el periodo evaluable, el incentivo se **prorrateará** por el tiempo efectivamente evaluado, **salvo** que se demuestre objetivamente imposibilidad de medir resultados. En casos de situaciones protegidas, se aplicará un criterio de **no discriminación** y de ajustes razonables en medición

Bonificación por eficiencia: Se reconocerá una bonificación de carácter excepcional a los colaboradores que completen la totalidad de sus indicadores clave de desempeño (KPIs) trimestrales con una anticipación mínima de quince (15) días calendario frente a la fecha límite establecida, siempre que la calidad del resultado cumpla o supere los estándares definidos por la organización.

- 1. Porcentaje del incentivo:** El valor de esta bonificación corresponderá hasta el veinte por ciento (20%) de la bonificación máxima definida para este concepto, condicionada al cumplimiento efectivo de los criterios de eficiencia, calidad y oportunidad. Al ser una bonificación



de carácter trimestral, el valor de la bonificación por este concepto se distribuirá entre los cuatro trimestres del año.

Valor por periodo: A cada trimestre se le asigna un valor máximo del 5% de la bonificación total definida para este concepto.

Condición de pago: La liquidación de cada 5% trimestral está sujeta al cumplimiento efectivo de los indicadores de eficiencia, calidad y oportunidad durante ese periodo específico.

2. **Condición de eficiencia temporal:** Para que exista derecho al incentivo, los KPIs deberán encontrarse finalizados, entregados, validados y funcionales como mínimo quince (15) días antes de la fecha límite oficial del trimestre, sin reprocesos sustanciales ni ajustes posteriores atribuibles al colaborador.
3. **Medición del cumplimiento de KPI:** El cumplimiento de los KPI se medirá con base en indicadores objetivos previamente definidos para cada resultado clave, los cuales incluirán como mínimo:
 - o Fecha real de finalización versus fecha límite establecida.
 - o Nivel de cumplimiento técnico del entregable.
 - o Calidad del resultado, medida frente a los estándares internos, requisitos funcionales y criterios de aceptación.
 - o Número de correcciones, reprocesos o ajustes requeridos posterior a la entrega.
 - o Impacto del resultado en el objetivo del área o del proceso asociado.
4. **Indicador de eficiencia:** Se considerará cumplimiento eficiente cuando el KPI refleje:
 - o Finalización anticipada mínima de quince (15) días.
 - o Cumplimiento igual o superior al noventa por ciento (90%) de los criterios de calidad definidos.



Definición de Criterios de Calidad

- o Para efectos de esta política, la calidad se evaluará bajo los siguientes pilares verificables:
- o Conformidad Técnica: El entregable cumple estrictamente con los requisitos, especificaciones y normas técnicas definidas al inicio del objetivo.
- o Precisión y Exactitud: Ausencia de errores críticos o reprocesos significativos que afecten la integridad del resultado final.
- o Impacto y Funcionalidad: El resultado obtenido es plenamente operativo y genera el beneficio o valor esperado para el área o la entidad.
- o Documentación y Soporte: Entrega completa de la memoria técnica, informes o evidencias necesarias que respaldan la trazabilidad del proceso.
- o Satisfacción del Cliente Interno/Externo: Validación positiva por parte de los beneficiarios directos del proyecto o coordinadores de área.
- o Ausencia de reprocesos críticos que afecten el uso, implementación o resultados del entregable.

5. Fórmula de validación del KPI:

Para asegurar que la medición se realice correctamente sobre los indicadores de rendimiento y no se confunda con las metas estratégicas de los OKR, el cálculo de eficiencia se define de la siguiente manera:

- 6. Fórmula de validación del KPI:** El KPI de eficiencia se validará bajo la siguiente lógica:



Cumplimiento eficiente = (KPIs completados y validados anticipadamente / KPIs asignados en el trimestre) × 100

Nota de validación: Solo se reconocerá la bonificación cuando el resultado sea del **cien por ciento (100%)** de los **KPIs asignados** y cumpla con los criterios de calidad establecidos.

7. **Responsabilidad de medición:** Cada coordinador de área será responsable de verificar, documentar y certificar el cumplimiento anticipado y excepcional de los indicadores clave de desempeño (KPIs), incluyendo la validación de fechas, calidad y funcionalidad del entregable.
8. **Soporte del reconocimiento:** El reconocimiento deberá estar respaldado por un informe de rendimiento que contenga como mínimo:
 - o KPIs asignados.
 - o Fecha límite oficial.
 - o Fecha real de finalización.
 - o Evidencias del entregable.
 - o Validación de calidad.
 - o Justificación del carácter excepcional del cumplimiento.
9. **Momento de pago:** El valor de la bonificación se cancelará durante el mes en el cual se haya verificado y aprobado el cumplimiento anticipado del KPI, posterior a la presentación y validación del informe por parte del coordinador de área y la instancia que la organización determine.
10. **Excepcionalidad del incentivo:** Esta bonificación no es automática ni recurrente, no se reconoce por el simple cumplimiento del objetivo



dentro del plazo y no genera derecho adquirido, expectativa legítima ni obligación de pago en periodos posteriores.

11. **Exclusiones:** No tendrán derecho a esta bonificación los colaboradores que:

- Entreguen resultados anticipados con deficiencias de calidad.
- Requieran reprocesos significativos posteriores a la entrega.
- Se encuentren en períodos de licencia no remunerada, suspensión contractual o sanción disciplinaria durante el trimestre evaluado.

12. **Naturaleza del incentivo:** Esta bonificación tiene carácter ocasional, condicionado y no constitutivo de salario, no integra la base para prestaciones sociales, aportes a seguridad social, parafiscales, recargos ni indemnizaciones.

13. **Facultad de la organización:** La organización se reserva la facultad de ajustar, suspender o eliminar este incentivo, así como de modificar los KPI y estándares de medición, sin que ello constituya modificación del contrato ni condición más beneficiosa.

Bonificación por Fidelidad: Se reconocerá una bonificación de carácter excepcional a los colaboradores que acrediten un (1) año de vinculación continua con LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN, independientemente de la naturaleza o modalidad contractual bajo la cual se haya prestado el servicio.

1. **Porcentaje del incentivo:** El valor de esta bonificación corresponderá hasta el quince por ciento (15%) del valor de la bonificación máxima definida por la organización para este concepto.
2. **Condición de continuidad:** Para efectos de esta bonificación, se entenderá por continuidad la permanencia ininterrumpida del colaborador en la organización durante un período mínimo de doce (12) meses calendario, sin que exista ruptura del vínculo, aun cuando



durante dicho tiempo se haya presentado modificación, migración o mutación en la modalidad contractual.

3. **Cambio de naturaleza contractual:** El cambio de tipo de contrato no excluye ni afecta el reconocimiento de esta bonificación, siempre que se mantenga la continuidad en la prestación del servicio y no exista interrupción efectiva entre una modalidad y otra.
4. **Métrica de verificación:** El cumplimiento del requisito de fidelidad se verificará con base en:
 - Fecha de inicio de la primera vinculación.
 - Continuidad cronológica de la relación con la organización.
 - Ausencia de terminación definitiva del vínculo durante el período evaluado.
5. **Soportes obligatorios:** El reconocimiento deberá estar respaldado, como mínimo, por:
 - Registro de vinculación inicial.
 - Historial contractual del colaborador.
 - Certificación de continuidad emitida por el área administrativa o de talento humano.
6. **Momento de pago:** El pago de esta bonificación se realizará durante el mes calendario en el cual el colaborador cumpla efectivamente el año de vinculación continua, previa validación de los soportes correspondientes.
7. **Carácter del reconocimiento:** Esta bonificación tiene carácter ocasional, condicionado y excepcional. Su otorgamiento no implica reiteración automática, no genera derecho adquirido ni expectativa legítima para períodos posteriores.
8. **Exclusiones:** No habrá lugar al reconocimiento de esta bonificación cuando:



- Exista terminación definitiva del vínculo antes de cumplir el año.
 - Se presenten interrupciones superiores a treinta (30) días calendario sin vínculo vigente.
 - El colaborador se encuentre desvinculado al momento de cumplir el período exigido.
 - La relación contractual haya finalizado por cualquier causa con anterioridad al momento de pago, caso en el cual la bonificación no será reconocida, pagada ni incluida en la liquidación final, por tratarse de un incentivo condicionado a la permanencia y no de un derecho adquirido.
 - **Parágrafo único.**- Si la terminación ocurre por causa no imputable al colaborador y dentro de un periodo cercano al cumplimiento (p. ej. 30 días), la organización evaluará **reconocimiento proporcional** o decisión motivada, dejando trazabilidad.
9. **Tratamiento salarial:** Esta bonificación no constituye salario, no remunera la prestación personal del servicio y no integra la base para el cálculo de prestaciones sociales, aportes a seguridad social, parafiscales, recargos, indemnizaciones ni ningún otro concepto laboral.
10. **Facultad organizacional:** LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN se reservan la facultad de modificar, suspender o eliminar este incentivo en cualquier momento, sin que ello implique modificación del contrato, reconocimiento de condición más beneficiosa ni configuración de contrato realidad.

Bonificación por Innovación o colaboración transversal: Se reconocerá una bonificación excepcional a los colaboradores que, durante el período evaluado, hayan generado **innovaciones significativas** o hayan participado de manera **activa y comprobable en procesos de colaboración transversal**, siempre que dichas actuaciones produzcan resultados medibles y verificables para LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN.



1. **Exclusividad del reconocimiento:** Este incentivo es **excluyente por modalidad**.

Un mismo colaborador sólo podrá postularse y ser evaluado **por una (1) de las dos categorías**, innovación o colaboración transversal, para un mismo período de evaluación. En ningún caso un mismo hecho, proyecto o período dará lugar al reconocimiento simultáneo de ambas modalidades.

2. **Porcentaje del incentivo:** El valor de la bonificación corresponderá hasta el **quince por ciento (15%)** del valor de la bonificación máxima definida por la organización. Este quince por ciento (15%) se dividirá y reconocerá por cada trimestre del año evaluado (3.75% por trimestre), sujeto al cumplimiento de los criterios en cada periodo.

3. **Criterios para la modalidad de innovación:** Se entenderá por innovación la introducción, diseño o implementación de:

- o Nuevos procesos, metodologías, productos, servicios o mejoras sustanciales.
- o Soluciones que optimicen tiempos, costos, calidad, eficiencia operativa o impacto estratégico.
- o Iniciativas que no hagan parte de las funciones ordinarias del cargo.

La innovación deberá generar un impacto **medible, tangible y verificable**, evidenciado en indicadores de mejora.

4. **Criterios para la modalidad de colaboración transversal:** Se entenderá por colaboración transversal la participación activa, relevante y sostenida de un colaborador en:

- o Proyectos interáreas.
- o Resolución de problemáticas que afecten a más de un proceso o dependencia.



- o Implementación de iniciativas estratégicas que requieran articulación entre equipos distintos al de su adscripción funcional.

La colaboración deberá evidenciar **aporte efectivo**, corresponsabilidad en los resultados y generación de valor colectivo.

5. **Postulación:** La postulación podrá realizarse por una de las siguientes vías:

- o Autopostulación del colaborador, debidamente justificada.
- o Postulación realizada por el coordinador de área.
- o Postulación conjunta entre áreas involucradas, cuando se trate de colaboración transversal.

En todos los casos, la postulación deberá indicar expresamente si corresponde a **innovación** o **colaboración transversal**.

6. **Soportes y tangibles obligatorios:** Toda postulación deberá contar, como mínimo, con:

- o Descripción detallada de la iniciativa o colaboración.
- o Evidencias documentales del antes y después.
- o Indicadores de impacto (tiempo, costos, calidad, eficiencia u otros).
- o Resultados medidos al cierre del trimestre o período Q4 correspondiente.
- o Concepto del coordinador del área de origen y, en caso de colaboración transversal, de las áreas impactadas.

7. **Evaluación:**

- o Para innovación: evaluación técnica del impacto y sostenibilidad de la mejora.



- o Para colaboración transversal: evaluación conjunta del nivel de aporte, compromiso, corresponsabilidad y resultado alcanzado.

En los casos de colaboración transversal, se tendrá especial consideración la validación cruzada entre las áreas involucradas.

8. **Instancia de decisión:** Los candidatos postulados serán presentados en reunión de coordinadores. Posteriormente, el Comité Directivo evaluará el cumplimiento de los criterios definidos y decidirá **por unanimidad** el otorgamiento o no de la bonificación.
9. **Momento de pago:** El pago de la bonificación se realizará una vez aprobada por el Comité Directivo, dentro del mes que este determine, posterior al cierre del período de evaluación correspondiente.
10. **Carácter del reconocimiento:** Esta bonificación es ocasional, excepcional y condicionada. Su otorgamiento no genera reiteración automática, derecho adquirido ni expectativa legítima para períodos futuros.
11. **Exclusiones:** No procederá el reconocimiento cuando:
 - La iniciativa haga parte de las funciones ordinarias del cargo sin valor agregado.
 - No existan evidencias objetivas del impacto.
 - El colaborador se encuentre con sanción disciplinaria vigente al momento de la evaluación.
 - Se pretenda postular la misma iniciativa simultáneamente como innovación y colaboración transversal.
13. **Tratamiento salarial:** Esta bonificación no constituye salario y no hace parte de la base para el cálculo de prestaciones sociales, aportes a seguridad social, parafiscales ni ningún otro concepto laboral.



14. **Facultad organizacional:** LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN se reservan la facultad discrecional de aprobar, negar, modificar o suprimir este incentivo, sin que ello implique modificación contractual, condición más beneficiosa o configuración de contrato realidad.

Bonificación por ventas: Aquel ejecutivo de alianzas que cumpla con el número de ventas de libros estipulados en la tabla continua, será beneficiario de la presente bonificación, de la siguiente manera:

Mínimo de unidades	Máximo de unidades	(%) Porcentaje de bonificación individual por valor total de la venta	Unidades vendidas por el equipo	Bono equipo por cumplimiento	
>4000	<4999	0,96%	20000	80%	\$10.000.000
> 5000	<5999	1,54%	22000	85%	\$ 15.000.000
>6000	<6999	1,67%	24000	90%	\$20.000.000
>7000	<8500	2,02%	26000	95%	\$25.000.000
>8501		2,08%	30000	100%	\$35.000.000

Bonificaciones adicionales:

1. **TRESCIENTOS MIL PESOS M/Cte (\$300.000)**, individuales, por colegio que adopte de 1° grado a 10° grado.



2. **TRESCIENTOS MIL PESOS M/Cte (\$300.000)**, individuales, por colegio con población superior a 800 estudiantes.

Parágrafo 1: Se otorga la bonificación al ejecutivo comercial que cumpla con el 80% de su cuota establecida individual, así el equipo no cumpla el 80% de cumplimiento.

Parágrafo 2: El bono por equipo se hará efectivo a partir del cumplimiento del 80% de la cuota grupal asignada de unidades vendidas en el equipo comercial.

Parágrafo 3: Para hacer efectiva las bonificaciones anteriormente mencionadas. Las unidades serán contadas una vez se facturen, se realicen las devoluciones y notas crédito con corte al 31 de mayo de cada año.

Parágrafo 4: El equipo comercial sólo será beneficiario de las bonificaciones detalladas en el título IV numeral 5 de la presente política, es decir, "Bonificación por ventas", esto implica que ninguna otra área tendrá derecho a esta. No obstante, se aclara que el equipo comercial continuará siendo beneficiario únicamente de la "Bonificación por fidelidad", detallada en la presente política.

Parágrafo 5: Independientemente de su cargo, exceptuando el equipo comercial, aquel colaborador que genere una cantidad determinada de libros vendidos obtendrá una bonificación conforme a la siguiente tabla:

Libros vendidos	Monto de Bonificación (Proporcional al porcentaje de cumplimiento)
650 o más	100% del salario
600	70% del salario



400	60% del salario
300	40% del salario

Esta política se implementará a partir de la fecha de su aprobación y se comunicará a todos los empleados.

La empresa se reserva el derecho de modificar esta política en cualquier momento, lo cual será comunicado adecuadamente a los empleados.

Disposiciones finales y vigencia

La presente política regula de manera integral y exclusiva los incentivos, bonificaciones y reconocimientos otorgados por LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN a sus colaboradores, independientemente de la modalidad contractual.

Todos los incentivos aquí previstos tienen carácter discrecional, condicionado y no salarial, conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y no generan derecho adquirido, condición más beneficiosa ni expectativa legítima, aun cuando hayan sido reconocidos en períodos anteriores.

LA EDITORIAL y/o LA FUNDACIÓN se reservan la facultad de modificar, suspender o eliminar esta política, total o parcialmente, en cualquier momento, sin que ello implique obligación de compensación ni alteración de la naturaleza de los contratos vigentes.

La presente política entra en vigencia a partir del **[fecha de aprobación]**. A partir de dicha fecha, **todas las políticas, lineamientos, prácticas o versiones anteriores relacionadas con incentivos, bonificaciones o reconocimientos quedan expresamente derogadas y sin efecto alguno.**