

MANUAL DE ONBOARDING

DONDE EMPIEZA LA MAGIA DE ENSEÑAR

Para nuestra organización es una prioridad brindar una gran experiencia a los nuevos colaboradores; queremos que se sientan bienvenidos y reciban toda la información necesaria para poder adaptarse a nuestra cultura, tener claridad sobre su rol y su contribución a los objetivos estratégicos, así como, proveer las condiciones para una integración social positiva con el equipo humano.

A través de este proceso de onboarding te invitamos a [emprender un viaje a través de la magia de enseñar](#), siendo tú el protagonista de esta historia que se escribe a partir de hoy.

TU HISTORIA COMIENZA AQUÍ...

Antes de iniciar tus labores, recorrerás uno a uno los capítulos de nuestro [libro corporativo](#), aprendiendo todo lo que necesitas saber sobre la organización para realizar tu trabajo de la mejor manera, disfrutando tu camino laboral con nosotros y logrando tus objetivos profesionales. A continuación describiremos el camino que recorrerás:

Pre- onboarding, como nuevo colaborador recibirás un [kit de bienvenida](#) que incluye:

- [Cuaderno](#) para escribir "Mi historia en la Editorial Alberto Merani".
- [Carta de bienvenida](#) personalizada de la Dirección General.
- [Pasaporte Lector](#) para el recorrido, que se irá llenando a lo largo del proceso.
- Asignación del correo electrónico, puesto de trabajo y suministros de escritorio.

1. Ceremonia de apertura - El prólogo: es un espacio en donde serás presentado por el área de Gestión Humana a la organización de manera presencial en la oficina principal y a través de un correo electrónico para quienes no estén presentes. Tus datos de contacto (correo electrónico y celular) serán compartidos con tus compañeros y te será entregado el directorio de contactos de todos. En esta presentación se te pedirá que compartas cuál es tu libro favorito y por qué.

2. Reto Creativo - El prefacio: usando tu cuaderno comenzarás a escribir tu historia en la organización, redactando una introducción que refleje lo que esperas vivir en la organización, escribirás tus [expectativas](#) claramente para compartirlas en cada una de las paradas del recorrido con las personas que compartas. En este cuaderno podrás registrar toda tu experiencia de onboarding.

3. Capítulo I. Bienvenido al corazón de Merani: la primera parada será una reunión con el área de Gestión Humana en la cual se abordarán los siguientes temas:

- Presentación de las instalaciones.
- Reseña sobre la Editorial Alberto Merani: marco legal, misión, visión, objetivos generales, valores corporativos, página web y redes sociales.
- Presentación del equipo directivo
- Línea de tiempo histórica ilustrada de la organización desde 1982 a la actualidad.
- Reconocimiento de la Cultura Merani
- Estructura Organizacional - organigrama
- Modelo de Competencias y gestión del desempeño
- Contrato de Trabajo: EPS, AFP, ARL, Caja de Compensación, beneficiarios, Cesantías, prima y vacaciones, horario, modalidad híbrida, etc.
- Plan de Bienestar, manejo de Incapacidades y permisos
- Reglamento Interno de trabajo
- Código de vestuario

- Políticas
- Proceso de retiro

4. **Capítulo II. Liderazgo que marca el rumbo:** la siguiente parada será en compañía de la Dirección y/o la Co Dirección General. En este espacio se realizará un compartir (medias nueves u onces) con la Alta Dirección y los temas a abordar serán:

- Lineamientos de la Estrategia.
- Plan Operativo
- OKR (Objetivos y Resultados Clave)
- KPI's – Indicadores clave de desempeño
- Perfil de un Merani

5. **Capítulo III. El valor del ser equipo:** realizarás un recorrido por cada una de las áreas de la compañía. Cada líder presentará la misión del área, sus funciones principales, estructura de cargos, ocupantes de los cargos y la forma esa área interactuará con el nuevo colaborador.

- Innovación y Desarrollo
- Alianzas y Mercadeo
- Operaciones: con cada uno de los líderes de las unidades estratégicas de negocio (Lectores competentes, Meranis a la U, etc.)
- Financiera y Administrativa

6. **Capítulo IV. Prevención que protege:** la siguiente parada se realizará con el Líder de Salud y Seguridad en el trabajo, conociendo nuestro Programa de cuidado y protección para los colaboradores. Abarcarás estos temas:

- Acerca del SG –SST de la Editorial Universitaria Alberto Merani
- Políticas SST
- Responsabilidades SST
- Comités SST
- Conceptos SST
- Plan de emergencias

7. **Capítulo V. Donde la enseñanza cobra vida:** la siguiente parada será en el mundo de los Lectores Competentes a cargo de Líder de la unidad de negocio.

- Modelo de Pedagogía Conceptual
- Lectores Competentes
- Red de colegios
- Testimonios de los rectores
- Instrumentos y herramientas de enseñanza y aprendizaje: mentefactos, hexágonos y flujogramas.
- Diplomado en Estrategias Didácticas e Instrumentos de Pedagogía Conceptual

8. **Capítulo VI. Excelencia que transforma:** la siguiente parada será en Meranis a la U a cargo de Líder de la unidad de negocio.

- Trayectoria de un Merani: colegio – universidad – empresa.

9. **Capítulo VII. Ruta de la enseñanza:** ver con tus propios ojos como funcionan los procesos será una experiencia enriquecedora, por esta razón realizarán dos visitas a sedes externas y clientes.

- Visita al Colegio de Nemocón
- Visita a un colegio con un Consultor Pedagógico

10. **Capítulo VIII. Encuentro con mi mentor:** como última parada y ya preparándote para iniciar labores oficialmente, tendrás una jornada con tu jefe inmediato, acompañados de un buen café, recibirán la información necesaria para desempeñar tu cargo. Esta jornada será mínima de 4 horas de trabajo conjunto e incluye:

- Reconocimiento del rol y el puesto de trabajo.
- Socialización y entrega del Perfil del Cargo y las funciones.
- Jornada de entrenamiento directo en las funciones con el jefe Inmediato.

- Designación de un padrino/madrina que te acompañará y guiará si lo requieres durante dos semanas en tu proceso de aprendizaje de las funciones del cargo.

11. Cierre del onboarding - El Epílogo: llegó el momento de terminar esta aventura, estás listo(a) para arrancar, así que para terminar realizarás las siguientes actividades:

- Reunión donde presentarás a Gestión Humana el “Pasaporte Lector” completo.
- Recibirás el Libro digital “La nueva fórmula del trabajo” que deberás leer para tu mejor adaptación a la organización.
- Llenarás el formulario con tu retroalimentación sobre el proceso de onboarding, especificando como fue tu experiencia de bienvenida y adaptación a la organización.

Observaciones importantes para tu proceso:

- Contarás con un tiempo de 5 días hábiles para completar tu Pasaporte Lector, con excepción de la Ruta de la Enseñanza que dependerá de la programación de visitas.
- Gestión Humana te acompañará y apoyará en tu recorrido y atenderá tus requerimientos para que puedas lograr el recorrido en el tiempo previsto.

¡Esperamos que tengas un excelente recorrido a través de la magia de la enseñar!

ANEXO 1. CAPITULO I. BIENVENIDO AL CORAZÓN DE MERANI

Reseña sobre la Editorial Alberto Merani.

Marco Legal.

LA FUNDACIÓN SOCIAL ALBERTO MERANI, es una persona jurídica de derecho privado, de las reguladas, en lo pertinente, por los artículos 633 a 652 del Código Civil Colombiano, el decreto 2150 de 1995 y demás normas concordantes. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter permanente, independiente y autónomo y de utilidad común. Significa que la fundación tiene personalidad jurídica propia, distinta de la de sus fundadores o miembros, y que actúa en el ámbito privado y no como una entidad estatal. Esto le permite celebrar contratos, adquirir bienes, contraer obligaciones y responder legalmente en su propio nombre. Es regulada por los artículos 633 a 652 del Código Civil Colombiano, el decreto 2150 de 1995 y demás normas concordantes, que establecen las reglas para la creación, funcionamiento y disolución de las personas jurídicas sin ánimo de lucro. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter permanente, independiente y autónomo y de utilidad común es decir no distribuye utilidades entre sus miembros o fundadores, sino que destina cualquier excedente a cumplir sus fines sociales y educativos. Sus actividades y programas están dirigidos a beneficiar a la comunidad o a un sector de esta, no a intereses particulares.

Misión.

La Misión es cerrar las brechas sociales actuales del país mediante la prestación de un servicio de educación de alta calidad con el fin de formar estudiantes talentosos y destacados en todos los campos de la vida.

Visión.

Ser reconocidos a nivel nacional e internacional como líderes en innovación educativa, promoviendo una transformación profunda de la calidad educativa del país a través del modelo pedagógico de Pedagogía Conceptual.

A través de iniciativas como “Meranis a la U”, construiremos un ecosistema sólido y sostenible que permita a más de 3.000 egresados anuales de nuestra red de colegios transitar exitosamente del colegio a la universidad, acceder a su primer empleo formal y alcanzar una vivienda digna, todo ello sin endeudamiento ni dependencia de subsidios, contribuyendo así al desarrollo integral de las personas y al progreso social de Colombia.

Objetivos Generales.

1. Investigar el aprendizaje, la inteligencia y la afectividad.
2. Desarrollar programas de mejoramiento de la calidad pedagógica.
3. Identificar y promover el talento de la innovación en los procesos de enseñanza y el aprendizaje.
4. Desarrollar proyectos de innovación pedagógica que mejoren la calidad de vida.

Valores corporativos.

1. Creatividad: las ideas siempre serán el insumo de todo gran proyecto ¡Basta de escribir ideas!, dibújalas en tu cuaderno de mentefactos.
2. Organización: Usamos el tiempo de manera estratégica para poder atender todas las necesidades de la red de colegios.
3. Lector Competente: leemos textos y contextos de manera eficiente gracias a la pedagogía conceptual.
4. Adaptabilidad: Los colaboradores de la Fundación Social Alberto Merani se adaptan a las situaciones que vienen y van, sin importar lo que viene consigo.
5. Confiable: Ser un Merani significa ser confiable y transmitir confianza, tanto para sus compañeros como para todos los actores del proceso educativo.

Página web y redes sociales.

- <https://fundamerani.edu.co>
- IG: fundacionmerani
- FB: Fundación Social Alberto Merani
- LinkedIn: Fundación Social Alberto Merani

Presentación del equipo directivo.

Miguel de Zubiría: Fundador y director Científico de la FIPC Alberto Merani, participó en la creación del Instituto Alberto Merani. Actualmente es el presidente de la Liga colombiana por la vida contra el suicidio. Es psicólogo egresado de la Pontificia Universidad Javeriana, construyó el modelo de pedagogía conceptual que postula dos propósitos formativos de la escuela: formar el talento de todos los estudiantes y formar las competencias afectivas de los niños y jóvenes para lograr hombres y mujeres felices.

Alejandro de Zubiría: Psicólogo de la Universidad de Los Andes, es el actual Director General de Innovación y Calidad de la Educación. Es un hombre apasionado por su trabajo y convencido de que la educación es el motor de transformación social que hará posible un país mejor para todos. Gracias a su visión, creatividad, innovación e interés por el fortalecimiento educativo de Colombia, ha creado proyectos de alto reconocimiento e impacto como son las Megaulas Cohete y los programas de Lectores Competentes 2.0 e Inteligencia Emocional.

Verónica Hernández: Bióloga de la Universidad de los Andes y Magister en Gestión Ambiental de la Pontificia Universidad Javeriana. Actualmente es la Codirectora de la Fundación Social Alberto Merani y la Editorial Universitaria Alberto Merani. Fue la Directora Ejecutiva de la Fundación Alejandro Ángel Escobar por más de 10 años y cuenta con una importante experiencia en la gestión de proyectos ambientales y sociales.

Línea de tiempo histórica ilustrada de la organización desde 1982 a la actualidad.

- En 1982. Un grupo de profesores de la Universidad Nacional y del Colegio San Carlos deciden renunciar a sus empleos para constituir una Fundación dedicada a desarrollar la inteligencia de los estudiantes colombianos. CREANDO EL ÚNICO MODELO PEDAGÓGICO 100% COLOMBIANO LLAMADO PEDAGOGÍA CONCEPTUAL.
- En 1985. Publican el primer libro donde se explican los fundamentos de la Pedagogía Conceptual titulado Biografía del Pensamiento. En los años siguientes se crea el fondo editorial de la Fundación, el cual publicará 36 libros más, relacionados con Pedagogía Conceptual, Inteligencia, Creatividad, Lectura y Pensamiento, Modelos Pedagógicos, Afectividad, Talento y Psicología del aprendizaje.
- En 1986. Realizan el primer Congreso Internacional de Inteligencia con 800 asistentes de 10 países del mundo, uno de los congresos académicos más grandes de la época. Posteriormente, la Fundación organizó 13 congresos más.
- En 1986. Fundan el primer colegio para niños superdotados en Colombia y América Latina, el Instituto Alberto Merani, con el objetivo de poner en la práctica la Pedagogía Conceptual. 5 años después, el Instituto entra al grupo de los 10 colegios de Colombia con resultados ICFES más altos y desde entonces, se ha mantenido en el Top 10.
- En 1993. El gobierno de Ecuador contrata a la Fundación para rediseñar el modelo pedagógico del país basado en los Fundamentos de Pedagogía Conceptual. Posteriormente un grupo de colegios con Pedagogía Conceptual en ese país obtienen las puntuaciones más altas en las pruebas Nacionales.
- En 1995. Publican el primer programa en Colombia y en el Mundo para enseñar a leer y a pensar desde transición hasta undécimo grado, denominado Lectores Competentes. Posteriormente, se unirá a la Fundación más de 600 colegios de todas las ciudades de Colombia que siguen la Pedagogía Conceptual, constituyéndose así en la red de colegios más grande de Colombia unidos por un modelo pedagógico. Esta red gradúa anualmente más de 20 mil estudiantes lectores Competentes.
- En 1997. Inicia la Especialización en Pedagogía Conceptual para licenciados en alianza con Universidades de Cali, Bucaramanga, Manizales y Bogotá. De la cual se graduaron más de 1000 docentes. A lo largo de toda su historia la Fundación ha Capacitado a más de 7.000 docentes, Actualmente la Fundación diploma una media de 400 profesores por año.
- En el 2000. Publican el primer programa para desarrollar la Inteligencia Emocional a lo largo de todos los grados escolares. Posteriormente publican un total de 55 textos escolares en las áreas de Lectura, Inteligencia emocional, Matemáticas, Lenguaje y Sociales.
- En 2003. Crean el primer Municipio Lector en alianza con la Secretaría de Educación de Tocancipá. Posteriormente el Departamento de Caldas implementa Lectores Competentes en todas las Instituciones Oficiales urbanas y rurales. convirtiéndose en el primer Departamento Lector.

- En 2006. Fundan y Presiden la Asociación Colombiana de Pedagogía y Educación que reúne los pedagogos colombianos más destacados con el fin de influir en las políticas nacionales.
- En 2007. Fundan la Universidad Mutual Alberto Merani con el objetivo de profesionalizar madres de ingresos muy bajos en el marco de la primera universidad gratuita y autofinanciable. Este grupo de mamás crea el Instituto Miguel de Zubiría, el primer colegio liderado por mamás de bajos ingresos para niños de bajos ingresos. Posteriormente, se crea la Universidad Alberto Merani.
- En 2008. Fundan la Liga Colombiana contra el Suicidio, con el fin de trabajar de la mano de los colegios en la identificación temprana de niños y jóvenes en riesgo de suicidio.
- En 2010 Fundan el primer Colegio Cohete en los barrios populares del Suroriente de Bogotá para demostrar que los niños de bajos ingresos sin capacidades excepcionales pueden lograr resultados sobresalientes con Pedagogía Conceptual usando el Modelo de Megaula. Posteriormente este Colegio, Monseñor Bernardo Sánchez es, según el ICFES, el colegio más rápido de Colombia, es decir, el colegio que más ha mejorado en los últimos 4 años.
- En 2012. Instalan la Megaula para todos los colegios de la Localidad San Cristóbal Sur. Posteriormente la Secretaría de Educación de Medellín acordará la instalación de 5 Megaulas para atender los estudiantes de los colegios oficiales de la Ciudad. Actualmente se está acordando un proyecto similar, pero de mayor envergadura con Bogotá.
- En 2012. Por primera vez se integra a profesores de colegios públicos y privados en una Megaula, para lograr que los estudiantes de los colegios públicos igualen los niveles de los estudiantes de colegios privados.
- En 2012. La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, contratada por el Ministerio de Educación, ejecutó durante el 2012 un proceso para “formular y validar una estrategia de participación de la familia en la gestión de los establecimientos educativos, que corresponda a los lineamientos de política del Ministerio de Educación Nacional, en el marco de los proyectos estratégicos de la subdirección del fomento de competencias”.
- En 2013. La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, es responsable de operar el proyecto Apropiación TIC emitido por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el marco del proyecto “Vive Digital”.
- En 2014. El ICFES basa su nuevo modelo de pruebas de Lectura Crítica en las habilidades de pensamiento y operaciones mentales formuladas por Pedagogía Conceptual.
- En 2014. El Ministerio de Educación Nacional contrata a la Fundación, para un proyecto con el objeto de “Diseñar material educativo en el marco de un modelo flexible encaminado a brindar atención educativa formal a la población que se encuentra hospitalizada o recibiendo tratamiento médico y que por tal razón no puede asistir regularmente al establecimiento educativo”.
- En 2015. Realizan el primer estudio longitudinal sobre La Evolución de la Calidad de la Educación en Colombia, Costos vs Resultados, a partir de los resultados ICFES de todos los estudiantes desde el 2001 hasta el 2015.
- En 2016. La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, viene implementando desde el mes de septiembre de 2013 el proyecto denominado “Educación en Movilidad Segura”, en el marco del Contrato No. 933 de 2013 suscrito con el Ministerio de Educación Nacional, cuyo objeto consiste en “desarrollar las orientaciones pedagógicas para la educación en movilidad segura, las cuales servirán como guía para el desarrollo transversal de la temática en la educación preescolar, básica y media, acorde con los requerimientos de la ley 1503 del 2011 y sus decretos reglamentarios.”.
- En 2016. Fundan en el municipio de Nemocón el primer colegio en Colombia y en el mundo completamente gratuito, no subsidiado, capaz de Autofinanciarse, con el objetivo de crear un nuevo modelo de Megacolegio Oficial.
- En 2016. La Fundación la constituye un equipo de más de 180 profesionales de diferentes áreas del conocimiento, dedicados a cumplir la misión de formar hombres y mujeres talentosos, desde educación inicial hasta la formación profesional
- En 2016. La ministra de Educación Nacional visita el proyecto de Megaulas en Bogotá proyectando que se pueda replicar en los municipios más apartados del país para subir los niveles de los niños y niñas hasta lograr los mismos resultados que Chile.
- En 2016. Durante su historia en el 100% de los convenios, contratos, alianzas, acuerdos y eventos en los que ha hecho parte, ha imperado la regla dorada escrita en sus estatutos de CERO CORRUPCIÓN.

Reconocimiento de la Cultura Merani.

“Una Cultura que Inspira Autenticidad y Confianza”

- En la Fundación Social Alberto Merani promovemos una cultura laboral basada en el respeto, la confianza y la autenticidad. Creemos firmemente que nuestros colaboradores son el motor de la organización, y por eso fomentamos espacios donde cada persona pueda ser auténtica, expresar sus ideas y emociones con libertad y ejercer su autonomía en la toma de decisiones.
- Aquí no buscamos relaciones jerárquicas rígidas ni sumisas. Valoramos a quienes se comunican con asertividad, confianza y criterio propio, entendiendo que el diálogo abierto y respetuoso es la base para construir soluciones conjuntas.
- Impulsamos la responsabilidad personal y la autogestión, confiando en la capacidad profesional de cada integrante para organizar su trabajo, asumir retos y aportar propuestas innovadoras. En nuestro equipo, la voz de cada persona cuenta y es escuchada, porque reconocemos que la diversidad de perspectivas enriquece nuestras decisiones y fortalece nuestra misión educativa y social.
- En la Fundación Social Alberto Merani puedes ser tú mismo, participar activamente, debatir con argumentos y sentir que tu aporte es valorado, sin necesidad de acatar de forma pasiva, sino contribuyendo como un socio estratégico en el logro de nuestros objetivos institucionales.

Descriptor del colaborador adaptado a la cultura Merani:

1. Exigente y enfocado en la realización de su trabajo y en su vida.
2. Es una persona dinámica, demuestra que se adapta fácilmente a los cambios constantes.
3. Demuestra autonomía y automotivación en sus proyectos y trabajos.
4. Demuestra ser cordial, amable y respetuoso. Posee vocación de servicio, es empático.
5. Controvierte si es necesario, es propositivo, un poco rebelde.
6. Comparte situaciones en las que ha sido creativo, haciendo las cosas diferente
7. Comparte proyectos que ha llevado a cabo de principio a fin con buenos resultados, planea y es organizado.
8. Demuestra ambición sana por lograr metas. Hace que las cosas sucedan, combina logro y disciplina.
9. Ha tenido menciones académicas, ha sobresalido, ganado algo que involucre habilidades intelectuales.
10. Le interesa aprender nuevas cosas, lo demuestra con hechos y decisiones de vida

Estructura Organizacional – organigrama.

INSERTAR GRÁFICO

Modelo de Competencias y gestión del desempeño.

INSERTAR MODELO

Contrato de Trabajo.

- Aportes a seguridad social: EPS, ARL, AFP y CCF.
 - Salud: el total de la cotización es del 12.5% - el empleador asume el 8.5% y el trabajador el 4%. La EPS es elegida por el colaborador.
 - La ARL y la Caja de Compensación Familiar es elegida por el empleador.
 - Pensión: la cotización es del 16% el empleador paga el 12% el trabajador el 4%. Es elegido por el colaborador.
- Prestaciones Sociales:
 - Cesantías: ahorro que se entrega al final del contrato o en caso de retiro se consignan (14 de febrero) se permite un retiro parcial (por vivienda, estudio, hipoteca o remodelación).
 - Intereses a las cesantías: pago anual del 12% sobre el valor de las cesantías, se cancelan en el mes de enero de cada año.

- Prima de servicios: se realizan los pagos semestrales en junio y diciembre.
- Vacaciones: se tiene derecho a 15 días hábiles por cada año laborado. (políticas internas para solicitarlas)

Plan de Bienestar.

- Trabajo Híbrido: Los colaboradores están vinculados bajo una modalidad de trabajo híbrido 2 días en casa y 3 días en el Coworking.
- Celular Corporativo: Al colaborador se le hace entrega de una línea de celular con minutos y plan de datos para que pueda realizar sus labores.
- Día libre por cumpleaños: Se le otorga un día libre remunerado con motivo de su cumpleaños, este beneficio lo puede disfrutar el mismo día o 15 días antes de la fecha o 15 días después de la fecha.
- Detalle de bienvenida: Como bienvenida a los nuevos colaboradores se les hace entrega de un detalle por parte de la organización.
- Pago del 30% de internet: La organización paga el 30% del valor total de la factura de internet del colaborador.
- Licencia de Matrimonio remunerada por 3 días: La organización concede 3 días de licencia remunerada de matrimonio a partir de la fecha del evento.
- Bono extralegal para la compra de un computador: La organización brinda un bono por \$1.000.000 de pesos para la compra de un computador.
- Actividades de integración:
 - La organización realiza 2 actividades recreativas durante el año en donde participan los colaboradores de la editorial y de la fundación.
 - La organización realiza un asado en el mes de enero en donde participan los colaboradores de la editorial y de la fundación para dar inicio a las actividades del nuevo año.
 - La organización realiza una fiesta de fin de año en donde participan los colaboradores de la editorial y de la fundación.
- La organización otorga 3 días de permiso remunerado por calamidad doméstica (enfermedad grave del conyugue, compañero(a) permanente o primer grado de consanguinidad)
- Programa de reconocimiento por permanencia y fidelidad en la organización a partir del 1° año, a los 3 años, a los 5 años y a los 10 años.

Reglamento Interno de trabajo.

1. Objetivo: Establecer normas claras que regulen las relaciones laborales entre la Editorial y sus colaboradores. Garantizar el cumplimiento de derechos y deberes de ambas partes.

2. Jornada laboral y horarios:

- Lunes a viernes en un horario híbrido que podrá ser modificado según las necesidades de la operación.
- Lunes y martes trabajo en casa de 7:00 am a 5:30 pm
- Miércoles jueves y viernes presencial en el Coworking 9:00am a 5:00pm
- Tiempo de descanso para almuerzo y pausas activas: Contamos con un hora de almuerzo de 1:00pm a 2:00pm
- Dos pausas activas de 10 minutos una en la mañana de 10:30am a 10:40am y en la tarde de 3:50pm a 4:00pm.
- Según se requiera se podrá solicitar de manera eventual trabajar los sábados.

3. Derechos del trabajador:

- Remuneración puntual.
- Afiliación y cobertura en seguridad social (EPS, AFP, ARL).
- Disfrute de vacaciones y licencias legales.
- Ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Capacitación y oportunidades de formación.

4. Obligaciones del trabajador

- Cumplir con las funciones asignadas en el contrato, perfil de cargo o por su jefe inmediato.
- Respetar horarios y cumplir metas.
- Cuidar los bienes, herramientas y equipos de la empresa.
- Mantener la confidencialidad de la información.
- Seguir los protocolos de bioseguridad y seguridad laboral.

5. Prohibiciones

- Ausentarse sin justificación o autorización.
- Utilizar equipos o recursos para fines personales sin permiso.
- Consumir alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada.
- Incurrir en comportamientos que afecten la convivencia o la imagen de la Editorial.

6. Licencias y permisos

- Procedimiento para solicitar licencias remuneradas o no remuneradas.
- Causales y plazos para la entrega de incapacidades médicas.
- Autorización previa para salidas en horario laboral.

7. Sistema disciplinario

- Clasificación de faltas: leves, graves y gravísimas.
- Procedimiento para diligencias de descargos.
- Tipos de sanciones: amonestación, suspensión o terminación del contrato.

8. Seguridad y salud en el trabajo

- Cumplimiento de las políticas del SG-SST.
- Uso obligatorio de elementos de protección personal cuando aplique.
- Reporte inmediato de accidentes o incidentes.

Código de vestuario.

Promovemos un ambiente cómodo y flexible, por lo que manejamos un protocolo de vestimenta informal o casual. Esto significa que puedes vestir de manera relajada, pero siempre cuidando la presentación personal: ropa limpia, en buen estado y apropiada para un entorno laboral. Evitemos prendas demasiado desgastadas, transparentes, con mensajes ofensivos o inapropiados.

Recuerda: la comodidad es importante, pero también lo es proyectar respeto y profesionalismo.



Políticas.

- Política de encargos temporales: creada para establecer un mecanismo que permita administrar los encargos temporales a los colaboradores, según la naturaleza de sus funciones y las vacantes transitorias presentadas, por ausencia del titular o ante la necesidad de cubrir una vacante temporal, asegurando la continuidad operativa y el cumplimiento de las responsabilidades que serán asignadas.
- Política de uso de servicio de transporte: Creada para establecer las normas y procedimientos para hacer uso del servicio de transporte con fines administrativos y operativos, definiendo cuándo y cómo los colaboradores pueden utilizar dicho servicio para traslados y entregas, promoviendo la eficiencia, la seguridad y el cumplimiento de las políticas y objetivos de la organización.
- Política de manejo de la jornada laboral: Creada para establecer las directrices internas de la Organización relacionadas con la jornada laboral de conformidad con la normatividad laboral colombiana, promoviendo simultáneamente el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.
- Política de canales de comunicación: Creada para establecer los canales formales de comunicación dentro de la organización para asegurar el flujo eficiente de la información, mantener la trazabilidad de los mensajes y fortalecer su transparencia.
- Política de bonificaciones constitutivas y no constitutivas de salario: Creada para reconocer a sus trabajadores el esfuerzo y compromiso en las labores realizadas por cada uno. Asimismo, fomentar la mejora del desempeño, eficiencia, productividad e ingresos a sus colaboradores.
- Política de días de vacaciones, días compensatorios y días no remunerados: Creada para establecer un procedimiento claro y justo para solicitar y gestionar los días de vacaciones, días compensatorios y días no remunerados de los colaboradores. Esto incluye los tiempos en los cuales los empleados deben solicitar estos días, así como los requisitos y procesos asociados a cada situación.

Proceso de retiro.

INSERTAR DESCRIPCIÓN