

3.1.2 Programas Prácticas Laborales Protección

En Protección estamos comprometidos con la promoción de entornos de trabajo justos e inclusivos, alineados con estándares internacionales y mejores prácticas en sostenibilidad y en la gestión de Talento Humano.

Criterio	Programas
Garantizar salarios adecuados, iguales o superiores a las estimaciones o referencias del costo de vida	En Protección, contamos con una política de compensación salarial que asegura la asignación del salario de acuerdo con la metodología de valoración de cargos, análisis de competitividad salarial interna y externa, así como análisis de mercado salarial a través de firmas consultoras expertas en compensación, seguimiento y actualización de bandas salariales que garantizan salarios adecuados.
Monitorear las horas de trabajo, incluyendo la gestión de horas extras	En Protección promovemos el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros colaboradores mediante mecanismos de control y monitoreo de la jornada de trabajo, que permiten asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y prevenir la sobrecarga laboral. El registro y seguimiento de los horarios de trabajo y del tiempo suplementario se realiza a través de formatos institucionales, con validación por parte de los líderes directos y gestión centralizada desde el área de Talento Humano. Estos controles facilitan la identificación de desviaciones, la adecuada gestión de las cargas laborales y el uso responsable del tiempo de trabajo. Adicionalmente, la organización incorpora en su encuesta bianual de Clima Organizacional preguntas orientadas a evaluar percepciones sobre carga laboral, equilibrio vida–trabajo y estrés, como insumo para la toma de decisiones y la implementación de acciones de mejora.
Garantizar que los empleados reciban el pago por el trabajo en horas extras	En Protección, el pago de horas extras se gestiona bajo un esquema de control previo, definición clara de elegibilidad y aplicación estricta de la normativa laboral vigente. Para ello, la organización cuenta con una caracterización formal de los cargos habilitados para el reconocimiento periódico de horas extras, la cual se encuentra definida con base en la naturaleza de las funciones, el nivel de responsabilidad y la modalidad contractual. Únicamente los colaboradores que pertenecen a estos cargos expresamente definidos pueden generar y recibir pago por trabajo suplementario de manera regular. El registro de las horas extras se realiza a través de los formatos institucionales de control horario, los cuales permiten capturar de forma precisa las jornadas efectivamente laboradas que exceden el horario ordinario. Dichos registros son validados por

	los líderes directos y posteriormente gestionados por el área de Talento Humano dentro del proceso de liquidación de nómina, asegurando la correcta aplicación de los recargos correspondientes según el tipo de jornada (diurna, nocturna, dominical o festiva). Adicionalmente, de manera excepcional y bajo necesidades operativas específicas, durante la jornada anual de cesantías se puede autorizar el pago de horas extras al equipo que participa directamente en la ejecución de esta estrategia organizacional. Este reconocimiento se realiza de forma temporal, controlada y debidamente autorizada, garantizando el cumplimiento de la normatividad laboral, la transparencia en la liquidación y la trazabilidad del proceso. Este esquema permite asegurar que el pago de horas extras en Protección se realice de manera justa, controlada y conforme a la regulación vigente, mitigando riesgos laborales, financieros y de cumplimiento, y fortaleciendo la gobernanza sobre el uso del tiempo de trabajo suplementario.
Entablar un dialogo regular con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones laborales	En Protección S.A. promovemos el diálogo social como pilar fundamental para la construcción de entornos laborales saludables. Contamos con Comité de Convivencia Laboral que actúa como espacio formal de escucha activa, prevención de conflictos y fortalecimiento del clima organizacional. Así mismo, mantenemos una relación estructurada y respetuosa con las organizaciones sindicales, con quienes desarrollamos agendas anuales y/o semestrales a través de Comités de Reclamos con el fin de revisar y hacer seguimiento a las condiciones laborales pactadas, asegurando su cumplimiento y actualización conforme a las necesidades del entorno. Estas dinámicas se complementan con la realización de mesas de trabajo temáticas, planes de acción conjuntos y espacios de formación en normativas laborales y resolución colaborativa de conflictos, lo que nos permite consolidar una cultura de confianza, corresponsabilidad y mejora continua.
Monitorear de forma periódica la brecha salarial de género para lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres	En Protección contamos con una política de compensación partiendo de la valoración de cargos y a través de criterios técnicos que garantizan imparcialidad en la compensación independientemente del género. Adicionalmente, validamos constantemente a través de análisis e informes internos de competitividad salarial, identificando brechas salariales y estableciendo planes de acción correctivos. Por último, junto con diferentes frentes de Talento Humano, se llevan a cabo seguimientos, asegurando transparencia y mejora continua de los procesos. Estas prácticas contribuyen a tener una cultura organizacional solida e inclusiva donde el reconocimiento económico está en

	función de la contribución, responsabilidad, impacto del cargo y sin distinción del género.
Ampliar la cobertura de protección social para los trabajadores más allá de los programas públicos	en Protección S.A. hemos desarrollado una propuesta de valor que incluye beneficios complementarios orientados al bienestar integral , tales como seguros de salud y de vida adicionales, programas de ahorro voluntario, cobertura en medicina preventiva, acompañamiento psicológico, acceso a plataformas de bienestar financiero. Estas iniciativas se diseñan y actualizan de forma periódica, considerando las necesidades específicas de nuestros equipos y las mejores prácticas del mercado. Además, promovemos espacios de socialización para que los colaboradores comprendan y aprovechen plenamente estos beneficios.
Brindar capacitación o recualificación para mitigar los efectos negativos de los cambios derivados de la transición industrial o climática	Protección S.A desde Talento Humano, ha venido fortaleciendo progresivamente las acciones para preparar a los colaboradores frente a los desafíos emergentes derivados de las transformación climática e industrial y transformación tecnológica. Durante el último período, colaboradores de diversas áreas han participado en cursos de formación especializados en temáticas claves como inteligencia artificial, automatización de procesos, adaptación al cambio climático, economía circular y eficiencia energética. Algunos de estos cursos van enfocados en temas como huella de carbono y cambio climático, criterios ASG, automatizaciones RPA, energías limpias y renovables: conciencia ecológica en las empresas, economía circular, gestión de proyectos TI con inteligencia artificial, inteligencia artificial para las áreas y machine learning, entre otros. Estas iniciativas no solo responden a los retos del cambio climático y la automatización, sino también promueven una cultura de innovación, sostenibilidad y adaptación continua.
Garantizar que los empleados hagan uso de sus derechos de vacaciones anuales pagadas	En Protección reconocemos el descanso como un derecho fundamental del trabajador y un componente clave para el bienestar, la salud integral y la sostenibilidad del desempeño organizacional. Para garantizar el adecuado disfrute de las vacaciones anuales remuneradas, contamos con una plataforma corporativa que permite la solicitud, gestión y trazabilidad de los periodos de vacaciones de forma transparente y accesible tanto para los colaboradores como para sus líderes. Adicionalmente, hemos implementado un flujo automático de alertas y seguimiento , el cual se ejecuta de manera mensual y permite identificar a los colaboradores que presentan más de 30 días de vacaciones pendientes y que no han disfrutado al menos dos semanas consecutivas de descanso durante el último año . Este mecanismo preventivo facilita la detección oportuna de riesgos asociados al no disfrute prolongado de vacaciones.

	Una vez identificados estos casos, se activa un proceso de acompañamiento en el que el colaborador y su líder directo son contactados, con el fin de definir y programar el disfrute efectivo de las vacaciones en un plazo no mayor a dos meses, en cumplimiento de la política organizacional y de la normativa laboral vigente. Este seguimiento asegura que el derecho al descanso sea ejercido de manera efectiva y contribuye a la prevención de riesgos psicosociales, al cumplimiento normativo y al fortalecimiento de una cultura organizacional que promueve el equilibrio entre la vida personal y laboral.
--	--