

	POLITICA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL		Fecha Elaboración: 10 de junio del 2026
	Código: DC-DIR-11	Versión: 03	Página 1 de 2

POLITICA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL

COSERVIPP LTDA., en concordancia con su direccionamiento estratégico y los requisitos legales aplicables al sector de vigilancia y seguridad privada, establece los lineamientos para los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, con el propósito de vincular trabajadores que cumplan los requisitos de competencia, formación, experiencia y demás condiciones definidas para cada cargo, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la prestación eficiente de los servicios.

Para el cumplimiento de esta política, la organización establece las siguientes directrices:

- Verificar que los aspirantes cumplan los requisitos de competencia, formación, experiencia y demás condiciones definidas para el cargo, de conformidad con el perfil del cargo, la normatividad vigente y los requerimientos aplicables al sector de vigilancia y seguridad privada.
- Vincular únicamente personas mayores de edad que cumplan los requisitos legales, contractuales y organizacionales establecidos para el cargo.
- Promover el respeto por los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación durante todas las etapas del proceso de reclutamiento, selección y contratación.
- No se realizarán actos de discriminación contra aspirantes en condición de discapacidad que cumplan con las competencias, requisitos del cargo y condiciones necesarias para el desempeño de las funciones asignadas, de conformidad con la normatividad vigente.
- Evaluar a los aspirantes mediante criterios objetivos relacionados con las competencias, conocimientos, experiencia y demás requisitos definidos para el desempeño del cargo.
- Verificar que los aspirantes no presenten situaciones, inhabilidades o incompatibilidades que puedan impedir su vinculación o representar riesgos para la organización, de conformidad con la normatividad vigente y los procedimientos internos aplicables.
- Verificar que los aspirantes no registren antecedentes, condenas, inhabilidades o situaciones asociadas a conductas que puedan afectar la seguridad, la confianza, la legalidad o la reputación de la organización, especialmente aquellas relacionadas con maltrato físico, violencia sexual, tratos crueles, inhumanos o degradantes, violaciones a los derechos humanos, delitos, lavado de activos, financiación del terrorismo, tráfico de armas u otras actividades ilícitas, de conformidad con la legislación vigente y los procedimientos internos aplicables.
- Evaluar la aptitud ocupacional de los aspirantes de acuerdo con los requerimientos del cargo y la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Verificar la autenticidad de la información y documentación suministrada durante el proceso de selección. La identificación de información o documentación falsa dará lugar a la exclusión del proceso.
- Desarrollar los procesos de reclutamiento, selección y contratación bajo criterios de transparencia, objetividad, equidad y confidencialidad, promoviendo la vinculación de personal alineado con los principios, valores y lineamientos éticos de la organización.

La presente política aplica a todos los procesos de reclutamiento, selección y contratación.


 Fabio Portilla Sánchez
GERENTE GENERAL

 coservipp SEGURIDAD PRIVADA	POLITICA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL		Fecha Elaboración: 10 de junio del 2026
	Código: DC-DIR-11	Versión: 03	Página 2 de 2

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	CAMBIO	FECHA
2	Se incorpora el encabezado correspondiente y se actualiza la firma del Gerente General vigente. Dado que no se efectuaron modificaciones en el contenido del documento, no se requiere cambio de versión.	15/01/2023
3	Se actualiza el contenido de la política, incorporando mejoras en la redacción de los lineamientos relacionados con competencias, inclusión, derechos humanos, evaluación objetiva de aspirantes, aptitud ocupacional, verificación documental e inhabilidades, eliminando conceptos ambiguos y fortaleciendo la alineación con los requisitos legales y organizacionales	10/06/2026

copia no controlada