

POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y OBJETIVIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Selección basada en mérito, idoneidad, igualdad de oportunidades y trazabilidad

P&P INGENIERIA Y PROYECTOS SAS
NIT 900252321-5
Bogotá D.C., Colombia

Código	PYP-TH-POL-01
Versión	1.0
Fecha de emisión	26 de agosto de 2026
Responsable	Gerencia / Responsable de Integridad y Debida Diligencia
Aprobación	Representante Legal – Ricardo José Peñaranda Pimienta

1. Objeto

Garantizar que los procesos de atracción, evaluación, selección y contratación de personal de P&P sean objetivos, verificables, respetuosos de la dignidad humana y orientados a seleccionar a la persona más idónea para cada cargo.

2. Alcance

Aplica a procesos de vinculación laboral, temporal, aprendices, practicantes, personal en misión y contratistas individuales cuando P&P realice un proceso de selección comparable.

3. Compromisos

- Las decisiones se basan en competencias, formación, experiencia, desempeño esperado y requisitos objetivos del cargo.
- No se permitirá discriminación por sexo, género, edad, origen, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, estado civil, opinión política, condición social, situación familiar u otro criterio ajeno a los requisitos legítimos del cargo.
- La información solicitada al candidato será pertinente para el proceso y se tratará conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas de protección de datos personales.
- Las referencias personales o recomendaciones no sustituyen la evaluación técnica ni constituyen derecho preferente.
- Los vínculos familiares o personales con empleados, accionistas, clientes o proveedores deben declararse y no pueden determinar la contratación.
- P&P conservará evidencia mínima de la comparación entre candidatos y de la decisión adoptada.

4. Proceso mínimo de selección

Etapa	Control	Evidencia mínima
Definición del perfil	Funciones, formación, experiencia, competencias, condiciones y criterios de evaluación previamente definidos.	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable
Convocatoria / búsqueda	Uso de fuentes apropiadas y mensaje de igualdad de oportunidades. Cuando sea posible, se procurará contar con más de un candidato.	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable
Preselección	Revisión frente al perfil, sin criterios personales no relacionados con el cargo.	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable
Evaluación	Entrevista estructurada y, cuando corresponda, prueba técnica o validación de conocimientos. Se asigna una calificación comparable.	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable
Conflictos de interés	Quien evalúa debe revelar relaciones personales o familiares con los candidatos y abstenerse si su objetividad puede verse afectada.	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable
Validaciones	Con autorización del candidato, P&P podrá verificar identidad, referencias, títulos y antecedentes legalmente consultables, aplicando criterios proporcionales al riesgo del cargo.	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable
Decisión	Se selecciona al candidato que mejor cumpla los criterios definidos. Cualquier excepción debe quedar justificada.	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable
Archivo	Se conserva el Formato F-TH-01 y los soportes estrictamente necesarios conforme a los plazos y reglas de	Registro en F-TH-01 / soporte aplicable

P&P INGENIERÍA Y PROYECTOS SAS		PYP-TH-POL-01
Etapas	Control	Evidencia mínima
	protección de datos.	

5. Reglas especiales de objetividad

- No se solicitarán pruebas de embarazo ni información sobre planes reproductivos como condición de acceso, salvo los eventos estrictamente permitidos por la ley y relacionados con riesgos ocupacionales debidamente sustentados.
- No se usarán fotografías, condición económica, domicilio, apariencia o relaciones personales como criterios de selección, salvo que exista una justificación objetiva y legal directamente relacionada con el cargo.
- Las evaluaciones médicas ocupacionales se realizarán en la etapa y bajo las reglas legales aplicables, sin sustituir el criterio de idoneidad profesional.
- Los cargos con interacción con entidades públicas, manejo de recursos, compras, pagos, información sensible o representación de P&P podrán tener controles de integridad reforzados, previa autorización y respeto de los derechos del candidato.

6. Canal de inquietudes y no represalias

Los candidatos o colaboradores podrán comunicar inquietudes sobre falta de objetividad, favoritismo, discriminación o conflicto de interés al correo pypingenierialtda@gmail.com, indicando en el asunto "CONFIDENCIAL – INTEGRIDAD". P&P prohíbe represalias contra quien reporte de buena fe.

Anexo A – Formato F-TH-01 Matriz de Evaluación de Candidatos

Candidato	Formación 20%	Experiencia 25%	Prueba técnica 25%	Competencias 20%	Entrevista 10%	Total	Observación / decisión

Declaración del evaluador: ☐ No tengo conflicto de interés con los candidatos. ☐ He declarado un posible conflicto mediante F-INT-01.

Justificación de la selección / excepción:

Evaluó: _____ Fecha: _____ Aprobó: _____

Control de aprobación y actualización

Elaboró / revisó	Aprobó	Periodicidad de revisión	Próxima revisión ordinaria
Gerencia / Responsable de Integridad	Representante Legal	Anual o ante cambio legal/material	Agosto de 2027

Referencias normativas y corporativas

- Constitución Política de Colombia – principios de igualdad, dignidad y no discriminación.
- Código Sustantivo del Trabajo y normas laborales colombianas aplicables.
- Ley 1581 de 2012 y Decreto 1074 de 2015 – protección de datos personales.
- Ley 1496 de 2011 – igualdad salarial; Ley 1752 de 2015 – actos de discriminación; Ley 361 de 1997 – protección de personas con discapacidad.
- Código de Ética para Proveedores de América Móvil: decisiones laborales basadas en calificaciones, desempeño, habilidades, eficiencia y experiencia; respeto a derechos humanos y no discriminación.

APROBACIÓN

 Representante Legal Ricardo José Peñaranda Pimienta	 Responsable de Integridad / Gerencia Nombre: Jackelin Gomez Guerrero
--	--