

Ciudad de México, a 16 de julio de 2025

Política de Capital Humano

Dirección	Dirección ASG
Área	Capital humano
Código de Identificación	EA.P.003
Versión	2
Fecha de Creación	Junio 2023
Fecha de Revisión/Actualización	Agosto 2024
Aplicable a partir de:	Junio 2023
Vigencia	Agosto 2026

Introducción

En Ennova América, estamos convencidos de que el éxito y la sostenibilidad de nuestra organización dependen en gran medida de nuestro capital humano. Nuestros colaboradores no solo son un recurso fundamental, sino también los protagonistas que impulsan el crecimiento, la innovación, y la excelencia operativa. Es por ello que hemos desarrollado esta política, con el objetivo de establecer un marco claro y coherente para la gestión del talento en nuestra organización, asegurando que cada colaborador se sienta valorado, apoyado y comprometido con nuestros objetivos institucionales.

Esta política no solo busca cumplir con las normativas legales y estándares de la industria, sino también reflejar los valores y principios que guían nuestra visión y cultura organizacional. A través de ella, aspiramos a fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y seguro, donde cada individuo tenga la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente, contribuyendo de manera significativa al éxito compartido de Ennova América.

Objetivo

El propósito de esta política es definir y formalizar los lineamientos que rigen el reclutamiento, selección, desarrollo, y bienestar de nuestros colaboradores, en congruencia con los valores institucionales de Ennova América.

Alcance

Esta política aplica a todos los colaboradores de Ennova América, incluyendo personal directivo, operativo, administrativo, y cualquier otro individuo que participe en los procesos de gestión de capital humano.

Definiciones

Las siguientes definiciones proporcionan un marco claro y consistente para la comprensión de los términos clave de la presente política asegurando que todos los colaboradores y partes interesadas compartan un entendimiento común sobre estos conceptos:

Capital Humano: Se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, experiencia y competencias que poseen los colaboradores de Ennova América, y que son esenciales para el logro de los objetivos organizacionales.

Igualdad de Oportunidades: Principio que garantiza que todas las personas tienen acceso equitativo a oportunidades laborales y de desarrollo, independientemente de su género, raza, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, o cualquier otra condición personal o social.

Conflicto de Interés: Situación en la cual los intereses personales, familiares o financieros de un colaborador podrían influir, o parecer influir, en sus decisiones y acciones dentro de la organización, comprometiendo la objetividad y la integridad en el desempeño de sus funciones.

Proceso de Reclutamiento y Selección: Conjunto de procedimientos y acciones diseñadas para atraer, evaluar, y seleccionar a los candidatos más idóneos para ocupar una posición dentro de la organización, garantizando un proceso justo, transparente y alineado con los valores de Ennova América.

Desarrollo de Talento: Conjunto de programas y actividades orientadas a mejorar las habilidades, competencias y conocimientos de los colaboradores, con el fin de potenciar su crecimiento profesional y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Confidencialidad: Principio que asegura que toda la información personal, profesional o sensible de los colaboradores y candidatos es protegida y manejada de acuerdo con las normativas legales vigentes y los principios de privacidad de Ennova América.

Evaluación del Desempeño: Proceso sistemático mediante el cual se mide y analiza el rendimiento de los colaboradores, considerando su contribución a los objetivos de la organización, con el fin de proporcionar retroalimentación constructiva y orientar su desarrollo profesional.

Salud y Seguridad en el Trabajo: Conjunto de prácticas, políticas y medidas implementadas para asegurar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de riesgos para todos los colaboradores, en cumplimiento con las normativas legales y los estándares de la industria.

Compensación: Sistema de retribución económica y beneficios adicionales ofrecidos a los colaboradores en reconocimiento a su desempeño, contribución y tiempo de servicio en la organización.

Inclusión: Práctica de crear un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean respetadas, valoradas y tengan acceso equitativo a las oportunidades, promoviendo la diversidad y el respeto mutuo.

Lineamientos

1) Reclutamiento y Selección

Los procesos de reclutamiento y selección en Ennova América se rigen por los siguientes principios:

1. **Igualdad de Oportunidades:** En Ennova América, todos los candidatos tienen derecho a ser considerados para vacantes sin discriminación por género, edad, raza, etnia, orientación sexual, religión, estado civil, discapacidad, o ideología. Se dará preferencia al talento interno para cubrir vacantes, valorando el desarrollo y crecimiento profesional de nuestros colaboradores antes de buscar candidatos externos.
2. **Proceso Transparente y Justo:** Aseguramos que los candidatos estén plenamente informados sobre el proceso de reclutamiento y selección, que incluye:
 - Perfil del puesto.

- Número de entrevistas.
 - Tiempos de duración y tipos de evaluación.
 - Comunicación continua y retroalimentación oportuna.
3. **Conflicto de Interés:** Nos aseguramos de que el proceso esté libre de conflictos de interés, en conformidad con nuestro Código de Ética y Conducta.
 4. **Confidencialidad de la Información:** Protegemos la información personal de los candidatos de acuerdo con nuestro Aviso de Privacidad.
 5. **Consentimiento del Candidato:** Solicitamos el consentimiento explícito del candidato para obtener referencias laborales y realizar evaluaciones.
 6. **Criterios de Revisión de Referencias:** Evitamos cualquier pregunta o criterio relacionado con edad, raza, género, orientación sexual, religión, estado civil, salud, discapacidad, afiliación política o religiosa.
 7. **Alianzas con Instituciones Educativas:** En caso de contar con alianzas con universidades, se comunicarán los lineamientos específicos para la selección de estudiantes.
 8. **Programas de Referidos:** Si se implementan programas de referidos, se establecerán claramente las condiciones y recompensas correspondientes.

2) Desarrollo de Talento

El desarrollo del talento en Ennova América se enfoca en fortalecer las competencias y habilidades de nuestros colaboradores mediante:

1. **Mecanismos de Evaluación:** Aplicación de evaluaciones justas y objetivas para medir el desempeño.
2. **Compensación:** Ofrecemos un esquema de compensación competitivo y alineado con el desempeño y responsabilidades de cada colaborador.
3. **Oportunidades de Crecimiento:** Proveemos oportunidades claras para el crecimiento profesional dentro de la organización.
4. **Salud y Seguridad en el Trabajo:** Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable.
5. **Programas de Capacitación y Desarrollo:** Desarrollamos programas de capacitación tanto a nivel individual como colectivo.
6. **Satisfacción de Colaboradores:** Evaluamos y promovemos la satisfacción de nuestros colaboradores, asegurando que se sientan valorados y motivados.

Marco Regulatorio

Esta política se alinea con las leyes laborales vigentes en México, así como con normativas internacionales relevantes, incluyendo:

- Ley Federal del Trabajo.
- Normas Oficiales Mexicanas (NOM) en materia de seguridad y salud laboral.
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Código de Ética y Conducta de Ennova América.

Incumplimiento

El incumplimiento de esta política, o cualquier conducta o violación que vaya en contra de la misma, puede ser motivo de restricciones disciplinarias o terminación de contrato. Estas medidas serán definidas por la dirección ASG de la organización con base en estándares internacionales para la industria.

Canales de Denuncia

Se ha creado una línea de reporte vía correo electrónico para recibir comentarios, quejas y/o reportes en relación con la presente política. Los colaboradores o personas pertenecientes a cualquiera de nuestros grupos de interés que presencien un acto de incumplimiento son invitados a reportar estos actos de forma libre, segura y con total discreción. Al informar sobre las faltas a la presente política, los colaboradores cumplen una función de vital importancia para impulsar una cultura de trabajo de respeto.

Aprobación, revisión y reporte

La presente política debe ser actualizada con periodicidad bienal.

Áreas responsables: Dirección ASG

Última revisión y actualización: Agosto 2024

Control de versiones

Versión	Fecha	Cambios/Comentarios
02	Agosto 2024	