



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C.

Soluciones en Consultoría Gubernamental y Empresarial

Elemento VI de la Política de Integridad Empresarial — Art. 25, fracción VI, LGRA

Contenido

1. Introducción y Objetivo	3
2. Principios de Gestión del Talento	3
2.1. Proceso de reclutamiento, selección e incorporación.....	3
2.2. Política de igualdad de oportunidades y no discriminación	4
3. Integridad durante el proceso de selección.....	5
3.1. Medidas para prevenir incumplimientos del personal de nuevo ingreso	5
4. Desarrollo Profesional.....	6
5. Indicadores.....	7
6. Ciclo de Gestión del Talento	8
7. Disposición Final.....	8
8. Control de versiones y aprobación	9

1. Introducción y Objetivo

Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. reconoce que el talento humano constituye uno de los factores estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y para el fortalecimiento de su Sistema Institucional de Integridad. En este sentido, la presente Política de Recursos Humanos establece los criterios y mecanismos que orientan los procesos de reclutamiento, selección, contratación, desarrollo y permanencia del personal, asegurando que éstos se desarrollen bajo principios de mérito, igualdad de oportunidades, objetividad e integridad, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 25, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Establecer los principios y lineamientos que regulan la gestión del talento humano en Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C., garantizando que los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación y desarrollo del personal se realicen con apego a criterios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia e integridad, fortaleciendo la cultura organizacional y el cumplimiento normativo.

2. Principios de Gestión del Talento

La Política de Recursos Humanos de Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. se fundamenta en un modelo de gestión del talento que reconoce a las personas como el principal activo para el logro de los objetivos institucionales y para el fortalecimiento de la cultura de integridad.

En consecuencia, todas las decisiones relacionadas con el ciclo laboral de las personas colaboradoras deberán observar los principios de mérito, igualdad de oportunidades, objetividad, transparencia, profesionalismo, legalidad, confidencialidad, inclusión y mejora continua, procurando en todo momento que la incorporación, permanencia y desarrollo del personal contribuyan al cumplimiento de los valores institucionales y a la prevención de riesgos asociados a la integridad empresarial.

2.1. Proceso de reclutamiento, selección e incorporación

El proceso de incorporación de personal de Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. se desarrollará bajo criterios de mérito, igualdad de oportunidades, objetividad, integridad y no discriminación, considerando las necesidades de personal y los requerimientos del puesto correspondiente. Asimismo, el proceso tendrá como finalidad prevenir y reducir riesgos que pudieran comprometer la integridad de la organización, mediante la evaluación objetiva de las personas candidatas y la verificación de la información que resulte pertinente de acuerdo con la naturaleza y responsabilidades del puesto.

El proceso comprenderá, de manera general, las siguientes etapas:

1. **Identificación de la necesidad de personal y definición del perfil del puesto.**
2. **Reclutamiento y recepción de candidaturas**, mediante los medios que resulten pertinentes de acuerdo con las características del puesto.
3. **Revisión y evaluación documental** de la información proporcionada por las personas candidatas.

4. **Entrevista y evaluación de competencias**, considerando la experiencia, conocimientos y habilidades requeridas.
5. **Validación de referencias laborales y, cuando resulte procedente por la naturaleza del puesto, verificación de la información proporcionada.**
6. **Selección y contratación** de la persona que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto.
7. **Inducción institucional**, mediante la cual se dará a conocer a la persona incorporada la estructura, funciones, políticas, procedimientos, Código de Conducta y Política de Integridad de la organización.
8. **Capacitación y seguimiento**, incluyendo la formación necesaria en materia de integridad, cumplimiento normativo y responsabilidades relacionadas con el puesto.

La empresa garantizará que las decisiones de reclutamiento, selección y contratación se realicen sin discriminación por motivos ajenos a las competencias, experiencia y requisitos objetivos del puesto, respetando los derechos humanos, la protección de datos personales y la legislación laboral aplicable.

La incorporación de personal no implica únicamente la evaluación previa de las personas candidatas, sino también la implementación de mecanismos posteriores de inducción, capacitación, evaluación y supervisión destinados a reducir los riesgos de incumplimiento de las normas internas y de la Política de Integridad.

En este sentido, toda persona que se incorpore a la organización deberá conocer y observar las disposiciones internas aplicables a sus funciones, así como participar en las actividades de inducción y capacitación que correspondan. El cumplimiento de estas disposiciones será objeto de seguimiento mediante los mecanismos de control, evaluación y denuncia establecidos por la organización.

2.2. Política de igualdad de oportunidades y no discriminación

Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, incorporación, capacitación, evaluación, permanencia, desarrollo y promoción del personal.

Las decisiones relacionadas con la gestión del talento se fundamentarán en criterios objetivos vinculados con los requisitos del puesto, las competencias, conocimientos, experiencia, desempeño y necesidades de la organización, evitando cualquier trato diferenciado que no se encuentre justificado por dichos criterios.

La empresa prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y promoverá un ambiente de trabajo basado en el respeto a la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la inclusión y el trato profesional.

Cualquier conducta que pudiera constituir un acto de discriminación podrá ser reportada mediante el Sistema de Denuncias de la organización y será atendida conforme a las disposiciones establecidas en el Código de Conducta, la Política de Integridad y demás normativa interna aplicable.

3. Integridad durante el proceso de selección

Con el propósito de prevenir y reducir los riesgos asociados con la incorporación de personas que pudieran comprometer la integridad institucional, Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. establecerá mecanismos de selección, validación, inducción y seguimiento orientados a asegurar que el personal que se incorpore conozca, acepte y observe las normas internas, el Código de Conducta y la Política de Integridad de la organización.

Durante el proceso de selección se realizarán, de acuerdo con la naturaleza y responsabilidades del puesto, actividades de revisión de documentación oficial, validación de referencias laborales, entrevistas por competencias y verificación de la experiencia profesional, así como las demás comprobaciones que resulten pertinentes y legalmente procedentes. Estas acciones tendrán como finalidad identificar oportunamente posibles riesgos relacionados con conflictos de interés, falsedad documental, uso indebido de información u otras conductas que pudieran afectar la integridad de la organización.

Una vez seleccionada la persona, como condición para su incorporación, deberá recibir la inducción institucional correspondiente, mediante la cual se le darán a conocer las normas internas, el Código de Conducta, la Política de Integridad, sus responsabilidades y los mecanismos institucionales para reportar posibles incumplimientos. Asimismo, deberá suscribir la Carta Compromiso correspondiente y participar en las actividades de capacitación en materia de integridad que establezca la organización.

La empresa dará seguimiento al cumplimiento de estas disposiciones mediante los mecanismos de supervisión, evaluación y denuncia establecidos en su Sistema Institucional de Integridad. De esta manera, la prevención del incumplimiento no se limitará al proceso de selección, sino que comprenderá también la inducción, capacitación, aceptación de las obligaciones institucionales y seguimiento del personal durante su permanencia en la organización.

Todas las actividades de selección, validación e incorporación se realizarán respetando los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, los principios de no discriminación, la protección de datos personales y la legislación laboral aplicable.

3.1. Medidas para prevenir incumplimientos del personal de nuevo ingreso

Con el propósito de prevenir que el personal de nuevo ingreso incurra en incumplimientos de las normas internas o de la Política de Integridad, Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. aplicará medidas preventivas durante las distintas etapas de incorporación y permanencia en la organización.

Estas medidas comprenderán:

1. **Evaluación previa al ingreso:** revisión de la documentación proporcionada, evaluación de competencias, entrevista, validación de referencias laborales y, cuando resulte procedente por la naturaleza del puesto, verificación de la información proporcionada.
2. **Inducción institucional:** comunicación de la estructura y funciones de la organización, así como de la Política de Integridad, el Código de Conducta, las políticas y procedimientos internos y las responsabilidades correspondientes al puesto.

3. **Aceptación de obligaciones:** suscripción de la Carta Compromiso correspondiente y conocimiento de las disposiciones internas que deberán observarse durante el desempeño de sus funciones.
4. **Capacitación en materia de integridad:** participación en las actividades de capacitación que correspondan, incluyendo la formación sobre prevención de riesgos, cumplimiento normativo y utilización del Sistema de Denuncias.
5. **Seguimiento y supervisión:** aplicación de mecanismos de evaluación, supervisión y control, así como de los canales institucionales para reportar posibles incumplimientos.
6. **Atención de incumplimientos:** cualquier incumplimiento identificado será atendido conforme a la Política de Integridad, el Código de Conducta, las disposiciones internas y, en su caso, las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que resulten procedentes.

4. Desarrollo Profesional

Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. promueve el crecimiento profesional de sus colaboradores mediante programas de capacitación, actualización técnica y fortalecimiento de competencias orientados a mejorar la calidad de los servicios prestados por la organización.

Las oportunidades de desarrollo profesional estarán sustentadas en criterios objetivos relacionados con el desempeño, el mérito, la experiencia, la adquisición de competencias y el compromiso demostrado con los valores institucionales, evitando cualquier práctica que pudiera generar favoritismos o discriminación.

La igualdad de oportunidades constituye uno de los principios rectores de la Política de Recursos Humanos de Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. En consecuencia, la empresa garantiza que todos los procesos relacionados con el ingreso, permanencia, desarrollo, evaluación y promoción del personal se desarrollarán bajo criterios objetivos, libres de cualquier forma de discriminación o trato diferenciado.

La siguiente infografía resume los principales criterios institucionales de igualdad y no discriminación que orientan la actuación de la organización.

Principios de igualdad de oportunidades y no discriminación



Los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación forman parte del Sistema Institucional de Integridad y deberán ser observados por todas las personas colaboradoras durante el ejercicio de sus funciones. Cualquier conducta que contravenga dichos principios podrá ser reportada mediante el Sistema Institucional de Denuncias y será atendida conforme a las disposiciones previstas en el Código de Conducta y demás normativa interna.

5. Indicadores

Con el propósito de evaluar la eficacia de la presente Política de Recursos Humanos, la empresa establecerá indicadores que permitan medir el cumplimiento de sus procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y desarrollo del personal, así como verificar el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

Entre los principales indicadores se encuentran el porcentaje de personal que recibió inducción institucional, el porcentaje de colaboradores capacitados en materia de integridad, el cumplimiento del programa anual de capacitación, el porcentaje de personal con Carta Compromiso suscrita, el porcentaje de evaluaciones de desempeño realizadas y el número de incidencias relacionadas con actos de discriminación, hostigamiento o incumplimiento al Código de Conducta.

La Dirección Administrativa revisará periódicamente dichos indicadores para identificar oportunidades de mejora e implementar acciones preventivas o correctivas que fortalezcan la gestión del talento y el ambiente organizacional.

6. Ciclo de Gestión del Talento



CICLO DE GESTIÓN DEL TALENTO

SISTEMAS DE INNOVACIÓN Y EFICIENCIA, S.C.

Personas íntegras que impulsan resultados con valor público y empresarial



7. Disposición Final

La presente Política de Recursos Humanos forma parte del Sistema Institucional de Integridad de Sistemas de Innovación y Eficiencia, S.C. y será observada por todas las personas colaboradoras de la organización. Su aplicación contribuirá al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la legalidad, la ética, la igualdad de oportunidades y la mejora continua, consolidando un ambiente de trabajo íntegro, profesional y orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

8. Control de versiones y aprobación

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Elaboró
1.0	20/07/2026	Versión inicial	Aaron Ramos
1.1	13/08/2026	Actualización del procedimiento de reclutamiento y medidas	Aaron Ramos

Aprobación

Elabora / Propone	Autoriza
Aaron Gustavo Ramos Barreras Subdirección de Operación	Mara Guadalupe Valenzuela Yan Dirección de Administración