



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO**

Instituto Tecnológico de Apizaco

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

NOMBRE DEL PROYECTO

IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

OPCIÓN QUE CORRESPONDA

TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA
PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

LIZZET HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

NOMBRE DEL ASESOR:

ROBERTO ARIEL JIMÉNEZ VELAZCO

APIZACO, TLAX, ABRIL 2026



Tzompantepec, Tlaxcala, 06/Febrero/2026.

ASUNTO: Liberación de Proyecto para Titulación Integral.

LIC. CECILIA YARELLY AREGUIN LARA
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
P R E S E N T E.

Por este medio le informo que ha sido liberado el siguiente proyecto para la Titulación Integral:

a) Nombre del Egresado:	LIZZET HERNANDEZ MARTINEZ
b) Carrera:	INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN
c) Número de Control:	21370995
d) Nombre del proyecto:	IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SAINT-GOBAIN TLAXCALA.
e) Producto	TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

Agradezco de antemano su valioso apoyo en esta importante actividad para la formación profesional de nuestros egresados.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica®
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®

LIC. NORMA ANGÉLICA AGUIÑAGA SÁNCHEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS.

ASESOR INTERNO

LIC. ROBERTO ARIEL JIMENEZ VELAZCO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
TECNOLÓGICO NACIONAL
DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO
DEPARTAMENTO DE
CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

NAAS/mcvh



2026
año de
Margarita
Maza





Tzompantepec, Tlaxcala, **17/Marzo/2026**

LIZZET HERNÁNDEZ MARTÍNEZ
EGRESADO(A) DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN
CON NÚMERO DE CONTROL 21370995.
P R E S E N T E.

Por este medio, me permito informar a usted que por aprobación de la comisión revisora asignada para valorar el trabajo que mediante la opción **TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL** y cuyo tema es: **"IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SAINT-GOBAIN TLAXCALA"**, conforme a lo establecido en el procedimiento para la obtención del Título Profesional en el Instituto Tecnológico, la División de Estudios Profesionales a mi cargo le otorga la:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Debiendo entregar **1 USB** del mismo, apropiadamente empastados, a la brevedad, para presentar su Acto de Recepción Profesional.

Sin otro particular por el momento me despido.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica®
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®

CECILIA YARELY ARREGUÍN LARA
JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



ccp. Archivo
CYAL/Gvm*



2026
año de
**Margarita
Maza**



Agradecimientos

En este trayecto viví una experiencia extraordinaria, que sin duda alguna deja una huella en mi camino, y comienza la nueva esencia del ser “Yo”. Pasión, resiliencia, valentía, voluntad, fe y corazón son las palabras clave que me mantuvieron firme para esta aventura.

Agradezco y dedico este escrito a Dios, quien fue mi principal mentor en este trayecto por esas señales de esperanza y a quien dejo en sus manos que me muestre los nuevos caminos del triunfo. A mis padres Aurelio Hernández y María Martínez por ser los primeros en creer en mí, y quienes fueron mis líderes en todos estos años. A mis hermanos, Evelin Hernández, Violeta Hernández y Victor Hernández por ser ese motor de motivación y quienes han sido los mejores compañeros de vida.

Pero también en particular agradezco a la vida, por todas aquellas situaciones que fueron el impulso para tener pensamientos claros, decisiones intactas y mantener la mente en alto. Agradecida por cada situación que eh podido transformar, por cada pensamiento de reflexión, y por cada acción que me ha llevado a extraordinarios resultados, sobre todo a través de la inteligencia emocional.

Hoy todos los momentos, las personas mencionadas, y las acciones realizadas ahora pasan a ser testigos de este nuevo alcance.

Con el corazón intacto y con sentimientos encontrados ¡Infinitas Gracias! .

Índice

Resumen.....	7
CAPITULO I. GENERALIDADES DEL PROYECTO	8
1.Introducción	8
2.Descripción de la empresa.....	9
3.Problema.....	10
4.Objetivo General	11
4.1 Objetivos específicos.....	11
5.Justificación	12
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO	14
6.Marco Teórico.....	14
6.1 Plan estratégico.....	14
6.2 Responsabilidad social (ESR).....	14
6.3 Dimensiones de responsabilidad social.....	15
6.4 Distintivo de empresa socialmente responsable (ESR).....	16
CAPITULO III. DESARROLLO	17
7.Procedimiento y actividades realizadas	17
7.1 Diagnóstico de la situación actual.....	18
7.2 Plan y desarrollo estratégico.....	27
7.3 Implementación de acciones externas.....	37
7.4 Gestión de acciones Externas.....	39
7.5 Implementación de acciones internas.....	41
7.6 Gestión de acciones externas.....	42
7.7 Postulación al distintivo ESR.....	43
CAPITULO IV. RESULTADOS	50
8.Alcance de implementación de acciones externas.....	50
9.Comité General	55
10.Plan General	56
11.Postulación ESR	63
12. Actividades sociales internas a la organización	63

CAPITULO V. CONCLUSIONES	65
13.Conclusión General.....	65
14.Recomendación	66
15.Experiencia Profesional	67
CAPITULO VI. COMPETENCIAS DESARROLLADAS	69
16. Competencia Desarrollada y /o Aplicada	69
CAPITULO VII. FUENTES DE INFORMACIÓN	70
Bibliografía.....	70
CAPITULO VIII. ANEXOS.....	72
18. Anexo 1. Cuestionario de diagnóstico	72

Resumen

Este proyecto se centra en el análisis de los enfoques internos y externos que involucra el comité de ESR del grupo Saint Gobain para las plantas Vetrotex y Adfors ubicados en el estado de Tlaxcala, para el alcance del distintivo otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) a través de la implementación del plan estratégico y dando continuidad a la ruta establecida de los años anteriores, fomentando acciones alcanzables de la responsabilidad social y tener alineación de los objetivos ODS. Este distintivo representa el compromiso y la resiliencia de los procesos que son clave para el entorno social y de las partes interesadas. Los resultados alcanzados son de acuerdo con los pilares involucrados que son necesarios para cumplimiento de las dimensiones de la responsabilidad social “Cuidado del medio ambiente, calidad de vida, vinculación con la comunidad, gestión, y ética empresarial”.

CAPITULO I. GENERALIDADES DEL PROYECTO

1. Introducción

La responsabilidad social empresarial tiene un enfoque de compromiso en camino de prácticas positivas, generando un impacto de bienestar a colaboradores como a la comunidad, es así como el grupo Saint Gobain asume, construye y adopta nuevas aportaciones durante el trayecto de los tiempos, y día con día da giro a la historia de la humanidad buscando la oportunidad de adquirir otro distintivo ESR ® , el distintivo es un reconocimiento oficial que otorga el centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) en alianza por la responsabilidad social empresarial (AliaRSE), a las empresas que demuestran de manera voluntaria y que son comprobables las prácticas de la responsabilidad social dentro de sus operaciones estratégicamente, firmemente es una certificación que confirma que la empresa está en los lineamientos acordes de la ética, transparencia y responsabilidad social.

En Saint Gobain están comprometidos con el enfoque de sostenibilidad que implica ahorrar recursos, reducir residuos, proteger al medio ambiente y cuidar de las personas, el camino no es fácil por ello atribuye a través del tiempo sumar diferencias en 2025-2026, decididos a ser la clave de la unión de todas las partes interesadas, fomentar el intercambio de buenas prácticas y trabajar en equipo con el fin de encontrar soluciones para acelerar un cambio al sector.

En respuesta de los resultados obtenidos del año 2024, la presente propuesta está diseñado a ser la guía para marcar la ruta para alcanzar la postulación al distintivo ESR ® del presente año siendo el plan clave para orientar y ejecutar las acciones correspondientes en busca de la mejora continua y generar el impacto positivo a la empresa y a todo el entorno.

2. Descripción de la empresa

SAINT GOBAIN AMERICA, S.A DE C.V

Perteneciente al sector Industrial con ubicación Prol. Zacatepec, Mza. 42 Lote 3-Ciudad Industrial Xicohtencatl Tetla de la solidaridad, Tlaxcala México. Conformado por las plantas ADFORS y VETROTEX.

En Saint Gobain se diseña, produce, y distribuye materiales y servicios para los mercados inmobiliario e industrial.

Los 360 años de historia de Saint Gobain han sido una película continua de cambio y adaptación, que demuestra que la industria es movimiento. Fundada durante el reinado de Luis XIV, la Real Fábrica de espejos desarrolló un procedimiento revolucionario que consistía en fundir vidrio sobre una mesa de metal. Abrió su sitio de producción principal en un pequeño pueblo en la parte noreste del Reino del que tomó su nombre: Saint-Gobain.

La Fábrica de Espejos se benefició no sólo de los encargos reales desde su apertura, sino también y, sobre todo, de la creciente popularidad de los espejos entre la población. Este hecho y su monopolio en la fabricación de vidrio para espejos contribuyeron a garantizar la prosperidad de la Manufactura, la empresa comenzó a centrar en su estrategia de hábitat sostenible y ha acelerado su expansión internacional. Nuestro propósito es “Making the world a better home” ofreciendo productos de calidad y procesos sostenibles. Con un equipo de más de 1300 colaboradores y con el compromiso de que la empresa debe colocar sus valores en el corazón de su modelo económico y ejercer todo su peso a favor del desarrollo responsable y sostenible.

“Nuestras soluciones proveen confort, desempeño y seguridad; al mismo tiempo que abordan los desafíos de la construcción, eficiencia energética, cambio climático, preservación de los recursos y la rápida urbanización”

(Saint Gobain , 2025).

Área: Recursos Humanos-Cultura organizacional

3. Problema

SAINT GOBAIN TLAXCALA está siempre comprometido ser ESR® sin embargo cada día se presentan nuevos retos, y nuevas mejoras desde la comisión de Cuidado del medio ambiente, Calidad de vida, Vinculación con la comunidad, Gestión (comunicación), ética empresarial, dónde dan apertura a nuevas brechas de innovación, oportunidades, y nuevos cuidados.

Desde la posición del grupo en el sector industrial mantiene el ritmo vertical de crecimiento por el cual, enfrentarse a consumos masivos de energía se ha vuelto la mención crucial buscando acciones que no sacrifiquen la calidad y el confort, teniendo en cuenta sobre la gestión del agua donde cada vez no solo basta en reducir sino comprender cada uno de los desafíos dentro del contexto de las operaciones, las cadenas de suministros y panoramas generales del medio ambiente (SAP concur , 2023).

Se necesita mejoras y nuevas prácticas que fomente a tener una mejor calidad de vida de todos los colaboradores, y aprovechar la vinculación con el exterior, y enfrentar la realidad. No solo se basa en ser mencionado si no tener acción para el camino de la certificación del distintivo ESR®.

Actualmente, mantener y mejorar es una de las claves estratégicas, porque se busca permanencia, bienestar y transparencia. Resiliencia marca al grupo de Saint Gobain por que hoy adapta la flexibilidad de los tiempos y busca enfrentar el silencio de los impactos negativos sociales, el desbalance del camino llamado vida, eliminar las acciones injustas, la limitación y desconexión humana entre empresas y comunidades, y las faltas de las prácticas sostenibles.

4. Objetivo General

Desarrollar un plan que fomente la cultura de responsabilidad social en ruta del distintivo ESR mediante la presencia de acciones que favorezcan la calidad de vida de los colaboradores y de la comunidad.

4.1 Objetivos específicos

- Gestionar el cumplimiento a la postulación anual de ESR.
- Promover enfoque estratégico de materialidad social y ambiental a la comisión SAINT GOBAIN.
- Gestionar acciones con la comunidad y fortalecer vínculos internos u externos.

5. Justificación

La obtención del Distintivo ESR ® se ha convertido un método de concientizar, esto es aplicable para la adaptación de los tiempos actuales es verdad que por segundos puede dar un cambio inesperado caracterizado mayormente por los conflictos que signan la vida del ser humano, no obstante se hace necesario que las organizaciones sean el perfil positivo y la voz holística a los grupos sociales. Sean el pilar del cambio cultural, y fomenten decisiones informadas e impulse alianzas estratégicas para el futuro y que sea acompañado de las ODS (Objetivos de desarrollo sostenible) donde muestren una mirada integral, indivisible, y una colaboración internacional renovada, de acuerdo a la ODS que se construya una visión del futuro que queremos (CEPAL, 2024).

Esto implica, tener prevención y generar un ámbito más solidario “En México estas acciones han tenido un impacto mayor derivado a la participación del Centro Mexicano para la Filantropía y la alianza con AliaRSE, en México la RSE empezó a ligarse con las grandes empresas del norte del país, sin embargo partir de estos surgimiento no solo en México ha tenido éxito esta estrategia, sino en Latinoamérica donde grandes empresas han puesto en marcha el uso de este sello estratégico de ESR® para el cumplimiento a nivel social, empresarial y ambiental” (REVISTAS UNISON, 2025).

De acuerdo con la CEMEFI este es un proceso sistemático que está integrado por la legislación nacional, y normas internacionales que contemplan la revisión de las evidencias para demostrar el nivel de cumplimiento de responsabilidad social y sostenibilidad a fin de acreditarlas como instituciones de valor que las destaca de su entorno competitivo. Es importante mencionar que cuando se refiere hacer una empresa sostenible no simplemente se basa en cumplir con el producto final, sino también en que durante todo el proceso la maquinaria, sustancias y el personal se apliquen y se cree conciencia de la responsabilidad social. Ahora bien, ¿Por qué pensar en el futuro? Es una pregunta que debemos tener presente, pues es evidente que a través de situaciones incontrolables del presente nos han

perjudicado, pero afectan más a la fluidez del futuro, según (COMUNIDAD RS, s.f.)

Las graves situaciones problemáticas del país han reorientado las necesidades de las personas, y han intensificado sus consecuencias, y ahora bien todo lo que está en movimiento afecta de manera inesperada en la parte económica de las empresas y esto debido al entorno social, es el nicho principal que debemos mantener en equilibrio pues la vida personal, y profesional hoy deben alinearse, a evitar cero enfermedades profesionales pues es clave estratégica para retener volúmenes de rotación de personal, un ambiente colaborativo interno y una interconexión con la sociedad fomenta acciones sumatorias para mantener una vida que queremos para nuestras próximas generaciones. Según Berger pensar sistemáticamente acerca del futuro permite no solo influir en él sino, más aún dar sentido al presente. Es una habilidad estratégica que aporta herramientas esenciales para tomar decisiones en el ahora y construir el porvenir, en lugar de ser espectadores y víctimas del devenir de los hechos, pensemos en el bienestar individual y en el bienestar colectivo, Peter Drucker expresa “La mejor manera de predecir el futuro es crearlo” y la raíz de poder crearlo comienza desde el hogar, es por ello que todo lo mencionado se alinea al propósito de Saint Gobain América.

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

6. Marco Teórico

6.1 Plan estratégico

6.1.1 *Definición*

El plan se define como el instrumento que se establecen criterios de alcance para el logro de su objetivo, “el plan hace hincapié en las decisiones de carácter global, expresando los lineamientos fundamentales prioritarios y de gran alcance al determinar las estrategias que son elementales a mediano y a largo plazo, al aplicar un análisis interno y externo”. (Luna, 2016)

6.1.2 *Importancia*

Tener un plan es clave de toda organización para el alcance de la meta, el documento guía las acciones y decisiones de la empresa en función de sus objetivos y metas a alcanzar. Permite tener una ruta clara y definida que orienta las operaciones diarias y garantiza la coherencia en todas las áreas de la empresa. (Administrar proyectos, 2025)

6.2 Responsabilidad social (ESR)

6.2.1 *Definición*

Es el compromiso continuo de contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de los empleados y sus familias, así como la de la comunidad local y de la sociedad en general, así la RSE centra su atención en la satisfacción de necesidades, pero bajo ciertos principios que marcan su actuar responsable. (Ciencias Administrativas, 2019)

6.3 Dimensiones de responsabilidad social

6.3.1 Gestión (comunicación)

Implantación de ESR a través de la difusión en las operaciones de la empresa, que involucra de manera interna y externa.

6.3.2 Calidad de vida

Conjunto de medidas y prácticas para mantener un trabajo seguro e igualitario donde se fomente los derechos de los colaboradores y se promueva el bienestar hacia buenas condiciones de trabajo.

6.3.3 Ética empresarial

Promover y asegurar el comportamiento ético y transparente dentro de la empresa y con todas las partes interesadas, a través de la rendición de cuentas; apego al Código de Ética, acciones contra la corrupción y propiciar el trato justo, apegados a la legalidad y los derechos humanos.

6.3.4 Vinculación con la comunidad

Realizar las acciones pertinentes para fomentar una relación positiva y estratégica entre la empresa con los grupos de interés que contribuya al desarrollo social, económico y ambiental de las comunidades. Así mismo, promueve las acciones de voluntariado con sus colaboradores y desarrolla a sus proveedores locales.

6.3.5 Medio Ambiente

Se encarga del desarrollo e implementación de las acciones, prácticas y programas que ayuden a minimizar, mitigar o controlar los impactos ambientales de la empresa, además de promover una cultura de cuidado ambiental en sus colaboradores y grupos de interés.

6.4 Distintivo de empresa socialmente responsable (ESR)

6.4.1 Definición

Es elemento grafico que acredita que la empresa ante su público de asumir su voluntaria y públicamente su compromiso de implantación de una gestión socialmente responsable y de mejora continúa.

6.4.5 Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)

Fundada en diciembre de 1988 es una institución privada, no lucrativa, sin ninguna filiación a partido, raza o religión, tiene la misión de “Promover y articular la participación filantrópica, comprometida y socialmente responsable de los ciudadanos y sus organizaciones, para alcanzar una sociedad más equitativa, solidaria y próspera”. (Ciencias Administrativas, 2019).

6.4.6 Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

5.1 Contexto

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años. (Naciones Unidas, s.f.)

CAPITULO III. DESARROLLO

7. Procedimiento y actividades realizadas

De acuerdo con la identificación del problema presente en el grupo Saint-Gobain se actuó de manera táctica aplicando una serie de actividades congruentes y eficientes para el alcance de los objetivos establecidos, pensando en que la ejecución se realice de manera adecuada, segura y eficiente como se marca en el cronograma (ver Imagen 1.1) que se estableció de acuerdo con los lineamientos marcados de inicio y con coherencia con las partes a interesadas.

 TECNOLOGICO NACIONAL DE MEXICO	Cronograma de actividades														Código: TecNM-APIZACO-LI-PO-05-04															
	Referencia a las Normas ISO 9001:2015 5.3; ISO 1400:2015 5.3 e ISO 45001:2018 5.3														Revisión: 2															
	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA DEPARTAMENTO INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN SEGUIMIENTO DE PROYECTO DE RESIDENCIAS PROFESIONALES														Página 1 de 2															
ESTUDIANTE: <u>LIZZET HERNÁNDEZ MARTÍNEZ</u>																No. DE CONTROL: <u>21370995</u>														
NOMBRE DEL PROYECTO: <u>IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SAINT GOBAIN TLAXCALA</u>																														
EMPRESA: <u>SAINT GOBAIN AMERICA</u>																														
ASESOR EXTERNO: <u>YULIANA ISLAS HERNÁNDEZ</u>																ASESOR INTERNO: _____														
PERIODO DE REALIZACIÓN: <u>29 DE JULIO DEL 2025 -16 DE DICIEMBRE DEL 2025</u>																														
ACTIVIDAD																1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Diagnosticar situación actual																P														
																R														
Planeación y desarrollo estratégico																P														
																R														
Implementación de acciones externas																P														
																R														
Gestión de acciones externas																P														
																R														
Implementación de acciones internas																P														
																R														
Gestión de acciones internas																P														
																R														
Postulación al distintivo ESR																P														
																R														

Imagen 1.1 Cronograma de actividades

Las actividades desarrolladas fueron iniciadas por actividades clave implicadas de manera secuencial y respetando los plazos establecidos para la obtención de resultados.

7.1 Diagnóstico de la situación actual

La empresa SAINT-GOBAIN está comprometido a su modelo económico quien son firmes al desarrollo responsable y sostenible; puesto que, las estrategias implicadas a nivel global se han mantenido a la convección de “crear valor local compartido con nuestros grupos de interés y brindar materiales y soluciones que brinden comodidad, desempeño y seguridad, en cualquier lugar de nuestro hábitat y nuestro día a día” (Grupo Saint Gobain , s.f.) por ello, se esfuerza por mantener procesos sostenibles y la implicación de impactos sociales, de acuerdo al cumplimiento de las estrategias, es por ello que están alineados a los objetivos del 2030 comprometidos desde el 2017 con el agua, Co2, economía circular y la administración de productos, priorizando los sectores de la construcción sostenible, sin embargo la raíz de la sostenibilidad es para el beneficio de los clientes, empleados y para la humanidad en general, sus despliegue implica desde el análisis de construcción sostenible que se analiza sobre el mapa según figura 1.2. y el Anexo 1. Cuestionario de la situación actual.



Figura 1.2 Construcción sostenible

Fuente: Saint-Gobain (Pág. Oficial)

Distintivo ESR

El distintivo se ha convertido en un método para concientizar y generar un ámbito solidario en el siglo XXI según Revista Unneson, la implementación de un distintivo más influye de manera positiva en los aspectos de la cadena valor, los clientes, las comunidad, la ética, los valores, e incluso con los stakeholder o mejor dicho a los grupos de interés donde el distintivo es otorgado cuando se cumple al menos con el 70% de del índice de prácticas y debe re postularse año con año, teniendo en cuenta el camino recorrido que se ha tenido durante los años.

Ahora bien, para entender con exactitud sobre este análisis referente al distintivo ESR, enfoquémonos en relación sobre la teoría de Archi B. Carroll donde propuso cuatro enfoques como se muestra en la figura 1.3, quien se alinea los criterios de evaluación.

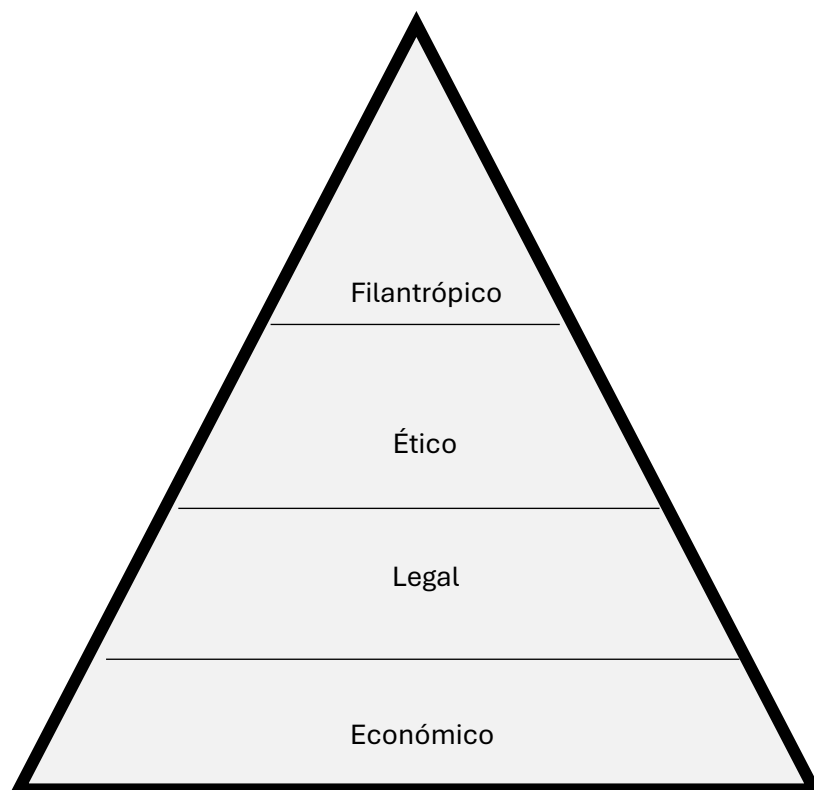


Figura 1.3 Pirámide de Carroll

Responsabilidades económicas: Es la base de la pirámide para ser responsabilidad de toda empresa, se enfoque en la producción de bienes y servicios para hacer llegar al mercado.

Las empresas generan riquezas:

- Competitividad
- Eficiencia operativa
- Alta rentabilidad

Responsabilidades legales: se refiere al cumplimiento y atacamiento de la ley y de las regulaciones locales.

- Cumplir los reglamentos
- Proporcionar bienes y servicios conforme a la ley

Responsabilidades éticas: se enfoca hacer lo correcto y evitar daños a los grupos de interés.

- Coherencia
- Respeto a las normas morales
- Hacer lo que la sociedad esperan a lo moral y en lo ético

Responsabilidades filantrópicas: Son acciones de la empresa que cubran las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa.

- Busca el bienestar social
- Ayudar a las buenas prácticas
- Participar voluntariamente en actividades caritativas
- Colaborar en el desarrollo de proyectos e mejora social

La ESR es la contribución activa y voluntaria de las empresas en el mejoramiento social, económico y ambiental. Bajo este concepto de administración se conjuntan prácticas, estrategias y sistemas de gestión que persiguen un equilibrio entre las diferentes áreas, ser una empresa socialmente responsable va más allá de cumplir las obligaciones de la ley, sino va más allá de su cumplimiento invirtiendo en el capital humano, en el entorno y en las relaciones de los participantes. (Lagunes Rios, 2025)

Ahora que tenemos conocimiento sobre las bases principales de la teoría de la responsabilidad social, es importante en que el comité este alineado a las características principales de este estudio. De acuerdo con el sustento por parte del grupo de Saint Gobain América, con ubicación en el estado de Tlaxcala se puede obtener lo siguiente:

Los fundamentos del grupo es que busca mantenerse a contribuir de manera positiva al impacto del medio ambiente, que puedan influir a la comunidad, a sus clientes y sus colaboradores, pensando en el bienestar del ser humano de los tiempos actuales a visión futura.

Ahora bien, en el grupo conformado por la planta VETROTEX y la planta ADFORS se mantienen en la misma sintonía y contribuye a tener acciones que puedan sumar al cambio y se acerque a los alcances de los objetivos establecidos a nivel global.

Lograr el distintivo ESR ®, implica una evaluación voluntaria y constante a través de instrumento debidamente analizado y con sustento normativo internacional, mismo que es aplicado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEFEMI) que contemplan los sectores ambientales, sociales y de gobernanza que sin duda alguna mayormente acompañado por el comité de responsabilidad social. Actualmente el grupo ha obtenido por 11º undécima vez la certificación con el distintivo a ESR por la organización CEMEFI. Esto se ha logrado por dedicación y esfuerzo en el plan estratégico que se conlleva a través de las nuevas requisiciones y enfoques evaluativas de los diferentes años.

Por lo anterior expuesto, es evidente que el grupo Saint Gobain quiere permanecer en la línea de ser una empresa socialmente responsable, los directivos están conscientes en que cada año es una nueva oportunidad para evolucionar y optar por la flexibilidad d ellos nuevos retos que se presentan día a día.

Comité ESR

El grupo se encamina a la 12 duodécima vez por el distintivo, centrados en los cinco sectores que son los componentes clave para sumar un escalón de cambios, y mantener hiperactividad en el sector económico como se muestra a continuación (ver figura 1.4)

COMISIONES DEL COMITÉ ESR	NUEVO MODELO
CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	AMBIENTAL
CALIDAD DE VIDA (Social interno)	DERECHOS LABORALES Y COORDINADOR DEL COMITÉ
	DERECHOS HUMANOS
	VARIABLE GLOBAL (LIDERAZGO Y ÉTICA DIGITAL)
VINCULACION (Social externo)	ASUNTOS DE CONSUMIDORES
	PARTICIPACIÓN ACTIVA Y COMUNIDAD
	DESARROLLO DE CADENA DE VALOR
GESTIÓN (COMUNICACIÓN)	GESTIÓN DE LA ERS
ETICA EMPRESARIAL	GOBERNANZA Y PRÁCTICAS JUSTAS

Figura 1.4 comité ESR

Fuente: Saint Gobain Tlaxcala

Cuidado del medio ambiente: El enfoque es aterrizado al modelo ambiental, donde se realizan acciones prácticas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, implicando el cuidado de las energías renovables o la optimización de consumo energético.

Calidad de vida: El programa establecido es el modelo de los derechos humanos, que dan cumplimiento normativo de defensa de los derechos laborales y las condiciones laborales.

Vinculación con la comunidad: Es importante que la empresa tenga el vínculo de las necesidades y permita realizar acciones de ayuda voluntaria en la participación de mejorar las condiciones sociales y ambientales del entorno.

Gestión (Comunicación): Mantener esa formalización de estipulación de códigos estipulados de compromiso de manera interna formaliza al modelo de la gestión de ESR.

Ética empresarial: La responsabilidad es correspondencia de todos por ello es que el modelo se enfoca a prácticas justas, donde implica que las interacciones internas influyan de manera externa teniendo presente los valores y los lineamientos de decisiones éticas del entorno.

El comité ESR se compromete a mantener y a realizar prácticas de concientización al cumplimiento de los lineamientos y requisiciones necesarias por parte del Centro Mexicano para la Filantropía y la Alianza de Responsabilidad Social, por el cual tiene el compromiso de evidenciar cada uno de los puntos con información necesaria de carácter público y confidencial, es importante que las personas comprometidas dentro del comité sean representantes de experiencia y

que asuman la responsabilidad de enfrentar las situaciones que se involucran dentro del sector.

La comisión forma parte fundamental para representar y poner nombramiento de empresa socialmente responsable. Al realizar este estudio nos damos cuenta de que se mantiene en una posición que aún no se designan acciones y programas permanentes del presente y futuras del año 2025 y 2026 por lo cual se deben establecer de acuerdo a los temas designados por el Cetro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), es decir no se cuenta con un plan estratégico para el camino del distintivo, además no se mantiene una administración estática adecuada para la optimización y recolecta de contraste de la información confidencial, y de primera vista carece de un panorama general con responsables directos al cual se deben atribuir para comunicación directa, que es importante que las organizaciones auditoras y al público externo tengan este panorama sin ser atribuido a información privada.

Funciones del comité ESR

De acuerdo a este estudio de diagnóstico es importante mencionar las funciones principales para el camino del distintivo, entre ellas se encontraron:

Planificación de estrategias: Es importante que el equipo propongan nuevas iniciativas en beneficio de los empleados y a la comunidad.

Monitoreo y evaluación: Durante el trayecto, es necesario cumplir con las adquisiciones con quien están de la mano y gestionar el cumplimiento correcto de su comisión para posteriormente realizar una autoevaluación de las categorías que se necesitan innovar o mantener.

Estas funciones son clave para la entrega de evidencias con éxito, repercute en estar constante comunicación y mantener un trabajo en equipo donde se apoyen, propongan y den seguimiento en todo el transcurso.

Evaluaciones de años pretéritos

Durante el año 2020 y los últimos 5 años, se ha tenido una mejora continua sobre los sectores de la comisión obtenido un raking de la siguiente manera:

Comisión	2020	2021	2022	2023	2024	Compromiso
Gestión (Comunicación)	71.28	78.98	87.91	3	3	Creciente
Calidad de vida	74.86	89.5	93.7	3	3	Creciente
Ética empresarial	84.38	84.96	92.82	3	3	Creciente
Vinculación con la comunidad	79.06	79.77	88.13	3	3	Creciente
Medio ambiente	81.23	81.67	86.74	3	3	Creciente

Los resultados dan respuesta al compromiso firme que se mantiene en cada año, que dio como respuesta positiva a la mejora continua. La forma de evaluación es evidente de los nuevos cambios que se propicia de forma estratégica y diferente, para que las empresas demuestren ser ESR cumpliendo cada uno de los nuevos retos y sin duda alguna la directriz del año 2025 CEMEFI se enfoca en nuevos temas que detecta un puntos no valorizados en diversas actividades.

Al realizar la comparativa de estos años durante los años 2020 y 2021 tuvieron una diferencia de:

Gestión: 16.63

Calidad de vida: 14.64

Ética empresarial: 0.58

Vinculación con la comunidad: 0.71

Medio ambiente: 0.44

= **33**

Diferencia Total

2020 y 2021

Por lo cual, visualizamos que tuvo un debilidad en las comisiones de ética empresarial y medio ambiente la diferencia fue mínima, sin embargo para el 2022 fue el fortalecimiento para obtener puntajes alcanzables.

Durante los años 2023 y 2024. Se obtuvieron resultados estáticos esto quiere decir que se mantienen en la misma línea. Sin embargo se corre el riesgo que para el 2025 el puntaje sea decreciente si no se cuida la metodología de mejora continua por el cual, es necesario establecer el método del plan de acuerdo a estrategias de innovación y fomentar el beneficio de bienestar organizacional y a la comunidad, donde se juega factores importantes como la legalidad y normatividad, la cultura y factores imprevistos para resultados favorables. Por ello es importante adecuar un plan comenzando desde la raíz inicial, en este caso en el cuidado de la información confidencial.

7.2 Plan y desarrollo estratégico

A continuación se muestra la estrategia factible para el alcance del distintivo ESR y que favorezca la calidad de vida interna y externa (Ver figura 1.4).

Estrategia EDT

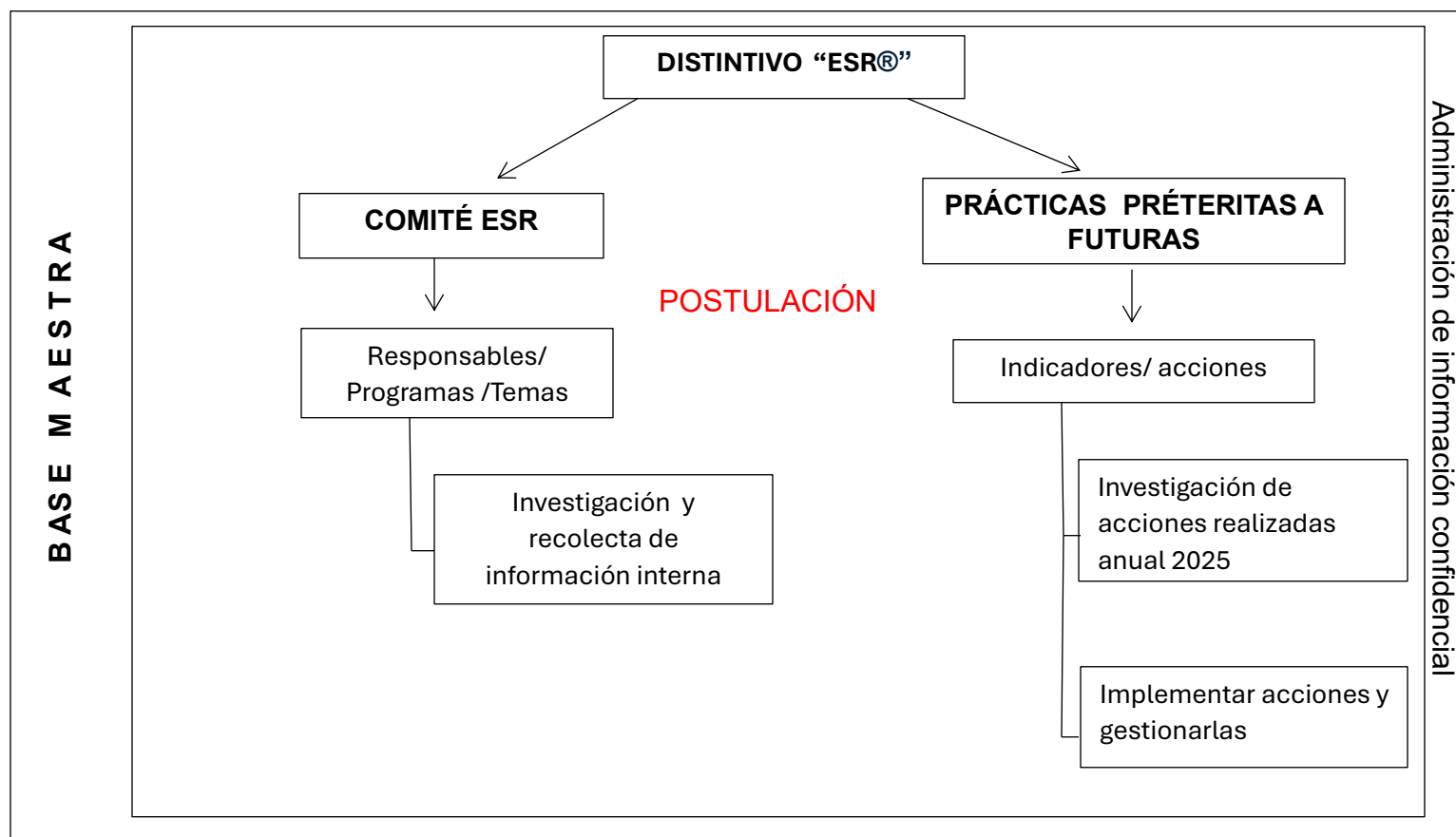


Figura 1.4

Fuente: Elaboración propia

Puntos clave:

Base maestra: Plantilla base para la obtención de información general de documentos confidenciales que acredita la evidencia de que se está cumpliendo la acción, a través del cumplimiento legal y acciones presentes esto es valorado por el asesor interno, y el consultor externo que encamina al año presente y futura pronosticada.

Comité ESR: Proporciona y acredita todo el manejo de información confidencial que acredite a su favor la materialidad de los hechos y los indicadores claves de rendimiento del segmento a evaluar.

Prácticas pretéritas a futuras: Plan en marcha y acciones en proceso, responsables que darán continuidad a nivel específico, después del representante.

Proceso:

1. **Preliminar.** Planear recolecta, organizar y direccionar toda la información confidencial de acuerdo a las bases maestras del comité ESR interno (tener en cuenta la magnitud de información de ambas plantas).
2. **Aplicación.** Realizar la implementación de la base de planeación generalizada teniendo en cuenta los aspectos de la estrategia EDT.
3. **Alcance.** De acuerdo a los resultados realizar la postulación de acuerdo a los lineamientos establecidos por CEMEFI.

Este es un panorama general del proceso para alcanzar los objetivos establecidos, tener la dirección clara y lograr ventajas competitivas.

Aplicación de estrategia

Esta estrategia inicia de acuerdo al proceso preliminar donde se compartieron bases maestras estipuladas por el consultor del grupo Saint Gobain, en cual se realizaron reuniones con la comisión para la colaboración de todas las áreas que involucra el comité y las procedentes actividades para la información adecuada y que evidencie lo de acuerdo y necesario de la empresa.

Para el alcance de cumplir con todos los requisitos se estableció el método de recopilación de datos, donde se implicó que para obtener la base de información fue necesario recurrir con la comisión directiva y la validación de la postulación, y a través de ello, tener el contacto en este caso con el Gerente de SGA fue clave para dirigirnos con los responsables de las diferentes áreas que son testimonios de información documental que mantienen a su cargo de manera confidencial.

Ahora bien, no se presentaron obstáculos de grandes magnitudes, sin embargo, la respuesta de dilación por los responsables fue parte de la adquisición de información, hay que tener en cuenta que las responsabilidades que cada área tiene y sobre todo la existencia de diferentes cargos internos en lo cual fue necesario implicar el proceso administrativo para la respuesta eficaz, y un control de información que asegure confianza y la seguridad.

Es importante mencionar que los medios de comunicación fue clave importante para respaldar y tener confidencialidad, ya que durante el trayecto se hizo la capacitación mediante cursos para el cuidado de información personal en los sitios web. En este caso se realizó el curso por Boots que tuvo duración aproximadamente más de 12 horas. Es importante cumplir con estos requisitos por parte de la empresa que forman parte de la alineación empresarial, para el uso de la tecnología y sitios web de forma ética y transparente.

En este proceso se establecieron los siguientes criterios que fue clave para la revisión documental.

La empresa desde perspectiva de ética profesional

Objetivo y meta referencial de la agenda 2030

ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

Gobierno Corporativo: Prácticas de gobierno corporativo basadas en los principios de transparencia, equidad y redición de cuentas de socios y directivos.

Consejeros independientes: Incorporación a terceros como consejeros independientes que ayuden al contrapeso y orientación en la toma de decisiones.

Criterios de inclusión de género: Criterios de inclusión y perspectiva de género en la selección de socios y directivos de la empresa.

Libros Legales: Información corporativa actualizada en sus libros legales de acuerdo a las reuniones de los accionistas.

Auditoria Interna: Programas de auditorías de control interno de acuerdo a las normas de información financiera aplicables a la organización.

Matriz de cumplimiento: Impacto de las operaciones, el cumplimiento de las obligaciones legales resultantes de las actividades.

Anticorrupción: Integridad de la organización para asegurar la no vinculación con el soborno además de contar con un mecanismo de denuncia que asegure la recepción y seguimiento.

Participación ciudadana: Iniciativas que promuevan la participación ciudadana.

Conflicto de interés: Protocolos de gestión sobre conflictos de interés que puedan generarse con las partes interesadas internas y externas.

Libre competencia: Participación en cámaras que promuevan la libre competencia en el sector en el que opera.

Uso indebido de regalos: Protocolo para evitar el uso indebido de regalos, hospitalidades, donaciones, y beneficios similares con las partes interesadas con las que opera.

La empresa en ámbitos de cuidados de medio ambiente

Salud y riesgo: Implicación del impacto hacia la salud de los colaboradores.

Aspectos ambientales: Implicación de impacto del medio ambiente con las actividades de los productos.

Ciclo de vida del producto: Se contempla los aspectos del impacto desde el diseño hasta su disposición final.

Prevención de contaminación: Programas de inversión para la infraestructura o tecnologías que contribuyan a la prevención del impacto negativo del medio ambiente.

Consumibles, insumos y materias primas amigables: Implicación de tecnología para la gestión ambiental.

Impacto en uso de suelo y subsuelo: Consideraciones en las modificaciones en los procesos.

Impacto a la diversidad: Modificaciones en los procesos y actividades para minimizar o eliminar el impacto negativo

Plan de trabajo de objetivos ambientales: Cumplimiento de la medición de objetivos ambientales.

Eficiencia energética: Sistema de gestión ambiental

Eficiencia hídrica: Las cuestiones de eficiencia en el uso de recursos hídricos dentro del sistema ambiental.

Gestión ambiental: Programa de autogestión con enfoque ambiental.

Capacitación ambiental: Apoyo a programas para proporcionar educación y sensibilización respecto a la mitigación en el cambio climático.

Manejo de residuos: Proceso sistemático para identificar, reducir, reciclar y mitigar residuos.

Tecnologías amigables: Implicación de inversión de infraestructura amigable con el medio ambiente.

La empresa con aporte de ética empresarial a la parte social.

Participación Activa

Vinculación con cámaras y asociaciones: Se vincula con cámaras y asociaciones de los sectores en los que opera, con la finalidad de mejorar las condiciones económicas, sociales y ambientales de la comunidad en la que se encuentra presente.

Vinculación con vecinos: Desarrolla programas en conjunto con los vecinos comunitarios para asegurar el dialogo y la sana convivencia.

Usos y costumbres de las comunidades: Garantiza el respeto de los usps y costumbres en las comunidades que opera.

Programa de habilidades digitales de las comunidades: Se relaciona con actividades, iniciativas o programas para disminuir la brecha digital y tecnológica en las comunidades en las que opera.

Generación de empleo: Promueve condiciones directas e indirectas para generar empleos.

Desarrollo de las comunidades: Celebra contratos con las organizaciones de las comunidades.

Desarrollo de los jóvenes en las comunidades: Apoyo con programas para jóvenes que no están empleados, no cursan estudios, ni reciben capacitación.

Inversión social: Actividades o programas de apoyo para el fortalecimiento y/o desarrollo de las comunidades u organizaciones en donde tiene presencia.

Voluntariado corporativo: Actividades, iniciativas, y programas de voluntariado corporativo que estén vinculados al programa de inversión social / responsabilidad social.

Jornada de trabajo y pago de horas extras: Jornadas de trabajo establecidas por la ley y el pago de horas extras a todos sus colaboradores, incluyendo a su cadena de valor.

Contratos de trabajo responsables: Se garantiza que a sus empleados y cadena de valor no se les retienen sus documentos personales originales y los contratos son conforme a la ley, incluyendo las características de los contratos eventuales.

Prohibición de trabajo infantil: Erradicación del trabajo infantil en todas sus formas y cumple con lo establecido por la ley en relación con el trabajo juvenil, incluyendo su cadena de valor.

Prohibición de trabajo inhumano: Rechaza y sanciona el uso de castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales y trato rudo e inhumano con las partes interesadas.

Entornos laborales con accesibilidad: Diseña entornos laborales y puestos de trabajo considerando criterios de accesibilidad universal.

Garantía de libertad de asociación: Impulsa y promueve la libertad de asociación para garantizar el respeto de los derechos laborales.

Violencia de género: Programas para eliminar todas las formas de evidencias contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado.

Igualdad de género: Programas para contribuir a poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas y asegurara la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de su organización y con sus grupos de interés.

Cumplimiento legal laboral: Cumplimiento legal en materia laboral, de salud y seguridad.

Satisfacción del empleado: La empresa está en términos de satisfacción del empleado. (Aspectos la satisfacción laboral, la existencia de políticas formales, evaluaciones periódicas, programas integrales de bienestar, y reconocimiento, niveles de rotación, lealtad de los colaboradores, y su participación activa).

Compensación digna: Políticas salariales, compensaciones, prestaciones, liquidaciones y despidos similares o superiores a los de giro del sector y comunidad en la que opera para garantizar una mayor igualdad laboral.

Flexibilidad de horarios: Flexibilidad de horarios previstos en el contrato colectivo.

Facilidades para responsabilidades familiares: Permisos y las facilidades a los colaboradores que requieran cumplir con responsabilidades personales o familiares.

Cultura organizacional: Grados de cultura organizacional implicando los valores corporativos. La comunicación interna, las políticas implementadas, las actividades de integración, los canales de comunicación, la incorporación de los valores en las diferentes áreas de la organización y la evaluación de la participación activa de los empleados en iniciativas culturales.

Acceso a instalaciones limpias y seguras: Aseguración en que todas las partes interesadas internas a instalaciones limpias y seguras con servicios de calidad (comedor, sanitarios, sala de lactancia, consultorio médico y zonas comunes).

Comisión de seguridad e higiene: Desarrollo de plan de mitigación.

Campaña de salud: Programas y planes de salud ocupacional integral, físico y emocional.

Comisión de capacitación y adiestramiento: Integración de la comisión de capacitación.

Capacitación de los empleados: Plan y programa de capacitación, adiestramiento y productividad para que los colaboradores se desarrollen profesional y personalmente, con base a la identificación de sus necesidades, incluyendo la educación básica.

Programa de inducción: Programa de inducción, reinducción con medición seguimiento y validación por cada colaborador.

Evaluación de desempeño: Programa de evaluación del desempeño para cada colaborador.

Derechos humanos

Formación de derechos humanos: Programa de formación continua con partes interesadas, principalmente interna en derechos humanos aplicados al contexto de la organización.

Protección de los derechos humanos: Difusión de los derechos humanos entre las partes interesadas.

Vulneración de los derechos humanos: Se notifica los casos identificados.

Igualdad de oportunidades y trato: La igualdad efectiva de oportunidades y de trato.

Derechos civiles y políticos: Garantiza al público de interés el ejercicio de sus derechos civiles y políticos, los cuales incluyen derechos a la propiedad, libertad religiosa y de pensamiento y no sufrir intromisiones arbitrarias en la privacidad.

Alianzas para promover derechos: Alianza para promover el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales en los grupos de interés con los que se relaciona.

Contexto Global

Liderazgo social: Compromiso con la promoción de prácticas socialmente responsable a través del liderazgo, asegurando la toma de decisiones éticas, la integración de objetivos financieros, sociales y ambientales, y fomentando la confianza con las partes interesadas.

Ética Digital: Proceso de ética digital que asegurar la privacidad, justicia, seguridad, transparencias y responsabilidad de los proyectos tecnológicos de la empresa.

Se diseñó la estructura general de acuerdo a la **aplicación** de las prácticas éticas, sociales y ambientales, con el fin de tener en claro las actividades que se van a realizar durante el periodo anual, este plan estará contemplado cada una de las áreas que conforma cada comisión. Evidentemente tendrá su responsable y estará en evaluación de acuerdo con su KPI (Indicador clave de rendimiento) acompañado de su target.

Plan de responsabilidad social empresarial (General)

Comisión: Gestión

Se clasifico en la implicación total de la responsabilidad social en las operaciones de la empresa con categoría de gestión de responsabilidad social con enfoque a la innovación y normatividad ya que se establecerá nuevas acciones que fomente la seguridad del colaborador.

Comisión: Calidad de vida

Es establecido como una de las comisiones más importantes ya que se encarga de crear un ambiente de trabajo seguro e igualitario acompañado de su programa de calidad de vida y enfoque en los programas de salud y seguridad como capacitación del personal acompañado de su target de todos los implicados como para empleados como a sindicalizados.

Comisión: Ética Empresarial

Es establecido para fomentar un ambiente de cultura ética y transparente dentro de la empresa sobre todo con las partes interesadas teniendo en cuenta la gobernanza y las prácticas justas con su programa de integridad con el enfoque de ética empresarial y eficiencia operativa en la cadena de suministro, implicación de target de los stakeholders y a todos los empleados.

Comisión: Vinculación con la comunidad

Es establecido para fomentar acciones pertinentes y tener relaciones positivas y estratégicas de las empresas con los grupos de interés que contribuya al

desarrollo social con el programa de vinculación de la comunidad y programa de proveedores con un target asía la comunidad externa.

Comisión: Medio Ambiente

Es establecido para el desarrollo y la implementación de acciones y programas que ayuden a minimizar y mitigar los impactos ambientales con conlleva la empresa, con un target de implicación de personal interno para fomentar una concientización externa.

7.3 Implementación de acciones externas

Las acciones externas demuestran el compromiso que Saint Gobain tiene con la sociedad, permite establecer vínculos y sobre todo impulsa al intercambio de ideas y experiencias que promueve la cultura organizacional. El motivo de la implementación de las acciones es para sumar al impacto positivo de materialidad social y ambiental que es requisición para el alcance del distintivo ESR.

Práctica 1: Conciencia social

Es importante mencionar porque se debe tener presencia la conciencia social, primeramente para el grupo en general, esta inclinada a los principios éticos y a las políticas establecidas, y de acuerdo a la planta VETROTEX quien establece lo siguiente buscan permanentemente “Motivar y desarrollar a nuestro personal” que de acuerdo a la empresa ADFORS ambos se mantienen en la misma línea, que repercute que el personal no solo se desarrolle profesionalmente si no también humanamente, es decir, pensar en el futuro y vivir el presente con ética y responsabilidad de las acciones, por ello hoy en día tener la claridad que el grupo apoya de manera externa, pero ¿Qué directriz utiliza para fomentar la conciencia social? Hay que tener en cuenta que siempre en determinados periodos se realiza un análisis del impacto de las acciones implementadas por el cual, tenerlas permanentemente es muy importante sin embargo en determinado periodo deben de innovar la acción. En este caso, el enfoque de proteger y ayudar a los animales

significa proteger al ecosistema, tener una práctica solidaria inspira a los empleados, a los clientes e incluso a otras organizaciones, ayuda a construir un mundo mejor, por ello a continuación se muestra específicamente lo que se quiere alcanzar:

Fomentar a la conciencia social más justa, sensible y consciente con los seres vivos a través de donación de alimento a albergues de perritos que no cuenten con ingresos o apoyo por otra institución.

Tiempo: El tiempo acorde de recolecta es de 1 mes.

Recursos: Difusión física y digital a través de canales de comunicación.

Práctica 2: Ética

La ética genera credibilidad, y el actuar con coherencia simplemente tiene un efecto impresionante en este caso puede disminuir la rotación de personal, tener más alianzas, y sobre todo más clientes. La ética es lo primordial que enmarca al grupo, y tener en cuenta los códigos de ética también involucra a ser transparentes en todo aquel que participe o este involucrado con la empresa. Por ello, es importante en que se establezca actividades cooperativas, y se enmarque el respeto y el apoyo de asociaciones que requieran del apoyo del sector empresarial de forma ética. Por ello se establece lo siguiente:

Fomentar los valores éticos a través de la igualdad, el respeto por la diversidad y la participación equitativa, realizando actividades físicas y cooperativas de inclusión social con niños de síndrome de down.

Tiempo: El tiempo acorde son de 20 días.

Recursos: Difusión física y digital a través de canales de comunicación.

Practica 3: Interrelación externa

Las interrelaciones externas es el vínculo más importante que se tiene ya que a través de ello se observa el nuevo campo de la innovación y de la nueva

flexibilidad del mundo actual, es donde crece las esperanzas y las oportunidades para las personas en general.

Tener esto presente, es clave para fomentar la cultura de nuevas ideas y fomentar apoyo de empresa a sociedad, por ello se requiere para la siguiente práctica:

Fomentar la colaboración de trabajo en equipo externo donde se cree sinergia que potencie los conocimientos, las experiencias y unión de esfuerzos para alcanzar metas compartidas mediante convenios con empresas locales.

Tiempo: Tiempo acorde 20 días de cierres de tratos.

Recursos: Difusión física y digital a través de canales de comunicación.

7.4 Gestión de acciones Externas

1. Marcando Huellitas

Alcance de la acción: Donar croquetas a albergues que no cuenten con recursos de instituciones privadas.

Consiste en realizar una recolecta voluntaria con todas las personas que formen parte de la empresa Saint Gobain, promoviendo la empatía y conciencia social destinada al refugio que se encuentra ubicada en zonas marginales del estado de Tlaxcala. Durante esta actividad habrá difusión para mayor participación y una rifa digital interna.

Actividades:

- ✓ Propuesta de la acción
- ✓ Diseño y difusión de la recolecta (ubicación, horario, otras indicaciones adicionales).
- ✓ Contacto y visita previa para la evaluación de las necesidades del refugio.
- ✓ Gestión de traslado de croquetas.
- ✓ Entrega de la recolecta.
- ✓ Difusión externa en redes sociales para concientización social.

Resultados esperados:

- Sensibilizar al personal y a la comunidad sobre la protección animal.
- Contar con una donación de más de 50 kilos.
- Beneficiar a más de 50 perritos.

2. Jornada de Inclusión Social

Alcance de la acción: Tener siempre presente la inclusión y la diversidad social.

Consiste realizar una jornada de convivencia con personas con síndrome de Down, en colaboración con una institución especializada en la educación de personas adultas con dicha enfermedad. Durante el transcurso se llevarán a cabo dinámicas de actividad física, charlas y venta de arte, dichos ingresos mismos estarán gestionadas por su propia institución para apoyar las necesidades básicas del aprendizaje.

Actividades:

- ✓ Contacto con la institución
- ✓ Charla de confianza
- ✓ Participar en las dinámicas
- ✓ Motivar al personal

Resultados esperados:

- Sensibilizar al personal y a la comunidad sobre la inclusión social.
- Fortalecer el compromiso social y humano de la empresa.

3. Convenios

Alcance de la acción: Incrementar convenios con negocios locales para apoyo mutuo.

Cosiste en que la empresa tendrá la oportunidad de colaborar con una empresa local para obtener beneficios para los colaboradores, por el cual el negocio local

tendrá un incremento de ventas. Con el objetivo de ayudar a las PYMES y hacer negociaciones no con empresas grandes sino también con negocios locales.

Actividades:

- ✓ Contactar a los negocios locales
- ✓ Realizar negociación
- ✓ Cerrar convenios

Resultados esperados:

- Fomentar también el apoyo del consumo local.

7.5 Implementación de acciones internas

Las acciones internas favorecen a tener una cultura organizacional donde cada empleado se siente valorados, escuchados y sobre todo fomenta el sentido de permanencia que le da sentido al propósito empresarial “Hacer del mundo un mejor hogar”.

Práctica 1: Materialidad Ambiental

La materialidad ambiental cuando hablamos de ello, tenemos que tener en cuenta que es primordial para las decisiones estratégicas del grupo pues es el principal factor que Saint Gobain establece para el crecimiento y el perfil empresarial, es decir las implicaciones ambientales hoy en día contribuyen a fomentar más esfuerzos en la sostenibilidad, y esto involucra que se desarrollen pequeñas o grandes acciones que son las generan gran impacto, hay que tener en cuenta que anteriormente el grupo Saint Gobain había mencionado que durante sus procesos busca tener cero impactos negativos al medio ambiente, ya que cuidar del planeta forma parte integral de la empresa.

Fomentar el impacto positivo de la materialidad ambiental a través de un mes sostenible.

Tiempo: El periodo establecido es de 1 mes.

Recurso: Difusión física y digital a través de canales de comunicación.

7.6 Gestión de acciones externas

4. Nombre de la acción: Mes sostenible

Alcance de la acción: Incrementar conciencia ambiental de manera interna y externa.

Cosiste en que se establecerá un mes en específico por el cual que durante las cuatro semanas habrán prácticas sostenibles, charlas, convivencias etc. Por el cual para reducir el impacto negativo también se realizará un concurso de innovar un nuevo producto a través de los residuos del producto sobrante de venta.

Actividades:

- ✓ Difundir actividad
- ✓ Apoyar en las actividades sostenibles conllevadas por el responsable del comité.
- ✓ Gestionar y apoyar en el evento

Resultados esperados:

- Tener una buena participación e incentivar de la innovación a la creatividad.

Estas implementaciones de acciones fueron parte fundamental, para cumplir criterios evaluativos, que sin duda alguna contribuyen a fomentar el compromiso no de nivel organizativo sino a nivel individual, tener ese razonamiento demuestra la capacidad de engagement dentro de una organización.

7.7 Postulación al distintivo ESR

El proceso de un análisis y evaluación de información cualitativa y cuantitativa que de evidencia a los criterios de evaluación 2025.



Sello aplicable del distintivo ESR.

Es importante mencionar que la CEMEFI establece las evaluaciones de acuerdo a las emisiones de información por parte de la empresa que sean completamente evidentes, ante los requerimientos a evaluar.

Beneficios competitivos del ESR®

Reputación: La imagen pública y la percepción de la empresa en relación con su entorno, accionistas, proveedores, ciudadanía, competencia, entre otros, es vital para su sostenibilidad y su competitividad en el mercado.

La reputación es importante pues está relacionada con la identidad corporativa con lo que la empresa ha decidido ser, es el efecto del trabajo que ha hecho la empresa durante los años de acuerdo a la capacidad del comité ESR que se llevó acabo con la responsabilidad social y el liderazgo en el mercado por el cual es importante forma parte del recurso escaso y valioso. Hay que tener en cuenta que la reputación no solo recae en algo intangible a simple vista si no que esto involucra los lineamientos legales como políticas de integración del personal, beneficios sociales, de despidos, de formación y promoción interna como también de manera externa que involucra las políticas socioculturales y ambientales, la

logística y la atención con las partes interesadas. La reputación es simplemente la calidad que le da a la imagen corporativa y es la influencia de la sociedad.

Crecimiento en el consumo responsable: En los últimos años se ha presentado un crecimiento en el consumo de productos ligados a la atención de necesidades sociales o al cuidado del medio ambiente.

El progreso económico y social conseguido durante el último siglo ha estado acompañado de una degradación medioambiental que está poniendo en peligro los mismos sistemas de los que depende nuestro desarrollo futuro. Para que la transición tenga éxito, es necesario potenciar el aprovechamiento eficaz de los recursos, tener en cuenta todo el ciclo de vida de las actividades económicas y participar activamente en los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente Según la ODS. Saint Gobain mayormente está comprometido a la fabricación de productos en camino con el medio ambiente y aumentar el crecimiento en el consumo responsable no solo compromete a la empresa sino también a la sociedad.

Cambios Regulatorios: Existen nuevas disposiciones sobre el uso de materiales de empaque o etiquetado, de contenido riesgoso para la salud en diversos productos de consumo diario, así como regulaciones internacionales como el Acuerdo Verde o los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de la ONU.

Es favorable ya que permite que exista un gane potencial en el beneficio de la humanidad en general, pues permite prevenir y proteger al medio ambiente y que la empresa pueda operar con facilidad al cumplimiento de la legalidad forma parte de los retos más importantes, pero es la prueba apta para la adaptación de los tiempos.

Capital humano: Se ha identificado el cambio generacional del capital humano, las personas ahora buscan empresas que les den propósito, que atiendan las demandas sociales como inclusión laboral o equidad de género, mejorando la cultura de la prevención, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Es beneficio para la empresa, fomenta la integridad y diversificación de ideas a través de la equidad e inclusión social, la opinión de personas externas y se integran laboralmente fomenta la visión de situaciones que no son legibles en el momento.

Inversión: Instrumentos como el Distintivo ESR® generan fiabilidad y confianza para los grupos de inversión, que se enfocan en empresas sostenibles e innovadoras. Los stakeholders aumentan y se involucran a las situaciones operacionales si la empresa lo permite, están involucrados a la misma dirección y fomentan más circulación económica.

Procedimiento

El instrumento de postulación está estructurado de acuerdo con los años de participación y el tamaño de la empresa. Los reactivos corresponden a una batería de indicadores alineados a normativas y estándares nacionales e internacionales. Los indicadores corresponden a los cuatro criterios por nivel de desarrollo que el Distintivo ESR® evalúa.

El costo correspondiente a la participación de las razones sociales interesadas está sujeto a su modalidad de participación.

Postulación Individual de una sola razón social.

Evidencias:

Las evidencias documentales sustentan las respuestas de cada uno de los reactivos del instrumento asignado y se agrupan de acuerdo al nivel de desarrollo en el que se encuentra la empresa participante. El instrumento de medición del proceso de evaluación para obtener el Distintivo ESR® debe entenderse como una herramienta para alcanzar la sostenibilidad en el modelo de negocio. Por tanto, las evidencias deben demostrar en qué nivel la empresa integra la responsabilidad social de manera transversal en la organización. Puede ser en grado de cumplimiento, sistematizando la gestión de la responsabilidad social, implementando y estandarizando ésta en su operación, midiendo sus impactos y consolidando sus buenas prácticas; o puede estar en un grado de innovación, en

el cual gestiona y lidera alianzas en su sector, y comunica sus impactos y riesgos a sus grupos de interés. Con base en lo anterior, se debe considerar que el número de evidencias de una categoría u otra no necesariamente valida una acción, sino que, en conjunto, deben dejar claro un proceso de mejora continua o el plan para implementarlo.

Fundamentos de las evidencias:

Compromiso Inicial: Implica lo prometido a través del inicio del año.

Sistema de gestión: La estructura llevado a cabo de la gestión.

Consolidación: Acciones ya establecidas.

Innovación: Implicación de nuevas modificaciones en las acciones.

Esto es aplicado de acuerdo a la estrategia EDT que se involucra al cumplimiento de la administración de información confidencial a través de las bases maestras iniciales de los procedentes cómites; calidad de vida, gestión, medio ambiente, ética empresarial, vinculación.

Partes integrales de las evidencias:

- 1) Planes y programas
- 2) Políticas y procedimientos manuales y códigos
- 3) Registro de cumplimiento
- 4) Objetivos metas e indicadores
- 5) Buenas prácticas

La evaluación se basa en la calidad y en la veracidad de los documentos aportados, no en la cantidad de archivos cargados en la plataforma.

De acuerdo a los apartados, se sitúa en una posición viable al alcance del objetivo ya que se otorgaron más de 30 evidencias de acuerdo a cada una de las categorías en los diferentes partes integrales.

Los resultados de evaluación son confidenciales y se entregan solamente al contacto principal de la empresa. (CEMEFI, s.f.)

El distintivo es una estrategia viable y considerable para evaluar la sostenibilidad que abarca actualmente en la actualidad y se incluye a la capacidad de involucrarse al costo- beneficio. A continuación, se muestra desafíos que pueden presentarse para una empresa socialmente responsable.

Desafío a nivel país

- Asegurar la viabilidad económica
- Mantener la estabilidad económica
- La viabilidad económica depende de la viabilidad de la empresa

Desafíos empresariales

- Presiones crecientes sobre la competitividad empresarial
- Presiones crecientes sobre la gobernabilidad
- El consumidor informado
- Las corrientes de opinión

La implicación de estos desafíos puede presentarse durante el trayecto de ser una empresa socialmente responsable. (Revista de investigación academica, 2025)

Camino recorrido durante las postulaciones

Es importante mencionar el camino que ha contribuido a los alcances de cada una de las certificaciones otorgadas por CEMEFI, ya que son bases principales para el alcance de cada uno de los criterios abordados por cada año.

- 2014. Diagnóstico y realización de actividades obtención de la postulación 2015
- 2015. Mínimo necesario y postulación a la ESR 2016
- 2016. Cierre de las 6 brechas y el alcance del distintivo del 2017
- 2017. Renovación y actualización de documentos 2018.
- 2018. Actualización de evidencias obtención de distintivo 2019.
- 2019. Nuevo instrumento o indicador para la obtención de resultados 2020.
- 2020. Acompañamiento y cierre de 4 cartas compromiso 2021.
- 2021. Kick off comité parte social, insignia y mejora continua 2022.
- 2022. Recabar evidencia, actualizar políticas y fortalecer difusión 2023.
- 2023. Alinear actividades y documentación al nuevo modelo, capacitación de comité 2024.
- 2024. Reforzar comunicación, Rev. De alineación del comité con la documentación y la postulación 2025.
- 2025. Establecimiento de plan estratégico y materialidad para la obtención del distintivo y base 2026.
- 2026. Rev. Auditoría y cómplice de ambiental interno

Esta postulación es fundamental para base estratégica de los procedentes años que se ven involucrados con la intercepción de los años anteriores, Saint-Gobain continua con el proceso para mantenerse como empresa socialmente responsable, por 11 va cumple con cada uno de lo solicitado, sin embargo esta ocasión no es la excepción implica mejoramiento, involucramiento e implementación de mejores prácticas.

Enfoques de asuntos materiales ESR para la postulación

Fabricación de vidrio y productos de vidrio

Ambiental:

Consumo de energía. El consumo de energía mayormente tiene un nivel alto debido a la capacidad que se realiza por las grandes masas de producción, ahora bien esto implica que se debe tener un cuidado para el medio ambiente y reducir los impactos ambientales. El consumo de energía esta involucrado directamente con la planta Vetrotex derivado por el proceso de fusión y otras actividades implicadas con el consumo de energía.

Manejo de residuos. Es importante mencionar que el ser humano genera alrededor de 102,895 toneladas al día por el cual solo el 9.63% es reciclado según Secretaria de medio ambiente y recursos naturales (Gobierno de México, 2017) esto deriva a que en general las empresas industriales de este tipo, mayormente mantienen concentrados de residuos derivado por los desechos de producción que se realiza en la fábrica.

Uso de agua. El consumo de agua mayormente se presenta en el enfriamiento, en la limpieza, en el transporte de materias primas como la preparación de mezclas o incluso se mantiene en otras implicaciones.

Social:

Seguridad y salud ocupacional. Cuidados en la producción y la prevención de acciones por el uso de maquinarias utilizadas dentro de la empresa.

Capacitación del personal. Formación constante para la prevención de accidentes y errores durante los procesos.

Condiciones laborales. Estabilidad y equidad salarial y jornadas seguras y protección social.

Gobernanza:

Cumplimiento normativo: Se hace constar de las normas aplicadas de acuerdo a las leyes establecidas como permisos y seguridad para el uso adecuado de la maquinaria.

Eficiencia operativa: Control de cada uno de los procesos productivos.

CAPITULO IV. RESULTADOS

8. Alcance de implementación de acciones externas

Marcando Huellitas.

En este proyecto la recolecta se destinó a un refugio de perros y gatos que no contaba con apoyos gubernamentales, en lo cual el sustento era a través de redes sociales, venta de productos, actividades dinámicas como carreras, rifas, concursos festivos para adquirir donaciones alimenticias.

Los beneficiarios fueron 150 perritos que albergan en ese hogar, quienes disfrutaron de cada uno de los alimentos.

El personal de Saint Gobain dono alrededor de 75 Kilos de croquetas que supero el alcance de 50 Kilos, la donación fue por la participación de todas las personas que laboran en el grupo con una aportación de un kilo de ayuda (Ver figura 1.5)

	REGISTRO DE CROQUETAS						
	ADFORS				VETROTEX		
Actual	20 kilos				55 kilos		
Año anterior	26 kilos				24 Kilos		
Semana	1	5	3	Kg	1	22	Kg
	2	3	0	Kg	4	6	Kg
	3	1	4	kg	2	12	Kg
	4	1	3	kg	6	2	Kg

Figura 1.5 Registro de donación de croquetas

La difusión fue a través de las redes sociales por Facebook y Tik tok, donde se obtuvo un alcance favorable en el tráfico web.

Views: 1919 Totales

Reacciones: 165 Totales

Importante mencionar que solo es de un solo video, el resultado favorable para la influencia del contenido de concientización, es aceptado por los seguidores, donde se obtuvo comentarios positivos por las buenas prácticas establecidas por la empresa.

La donación de croquetas fue aceptada y difundida de manera interna por la empresa Saint Gobain para beneficiar a animalitos en situación de calle, representa la responsabilidad social y el compromiso que se tiene con el mundo en general. Esta acción es símbolo de la solidaridad, empatía y compromiso que caracterizan a los colaboradores.

A través de esta iniciativa, busca en que no simplemente se quede como una acción efímera sino permanente, donde demuestre no solo la excelencia industrial sino también generar un impacto positivo a la sociedad. Entendamos que la entrega no es solo para cubrir una necesidad inmediata sino que se promueva una cultura de cuidado, respeto y responsabilidad hacía los animales. Esto demuestra de igual manera el trabajo en equipo entre asociaciones protectoras y el grupo Saint Gobain en donde dan respuesta para construir un mundo mejor y se sume al bienestar común.

Jornada de Inclusión Laboral

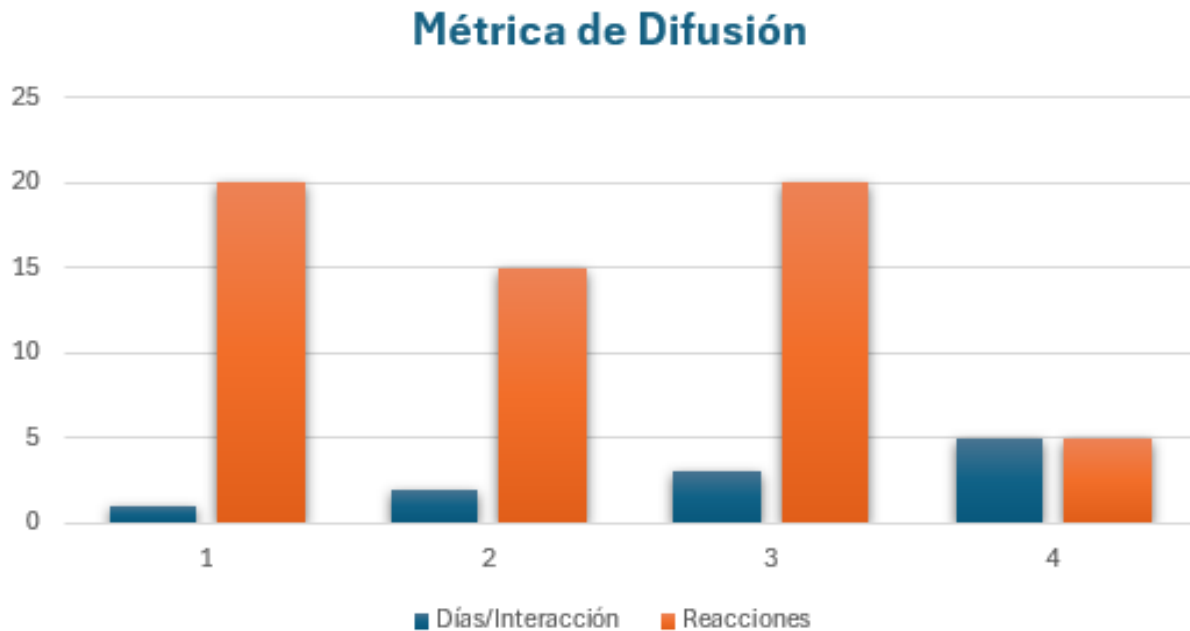
La práctica de jornada de inclusión laboral fue una actividad realmente positiva para romper barreras, es necesario especificar que derivado a las instalaciones industriales solo se pueden realizar ciertas actividades en las zonas específicas. Sin embargo el enfoque de la convivencia fue todo un éxito, la empatía y la solaridad fueron clave para compartir momentos únicos con personas con condición médica denominado Síndrome de Down.

Charlas, Danzas, Zumbas entre otras, fueron actividades claves para tener un encuentro esencial de inspiración y conectividad.

Realmente tuvo un alcance de sensibilización del personal pero también a la comunidad, la difusión fue clave la concientizar y tener en cuenta en que esto es parte del compromiso de Saint Gobain, en donde tener en cuenta los valores, los principios, y las conductas de actuación son parte del ser de la empresa.

Desde una perspectiva de observación la inclusión es romper con esos paradigmas en donde la base es la diversidad de poder integrar sin importar condición, sexo, cultura entre otras. Demostrando en que los seres humanos podemos adaptarnos en diferentes situaciones teniendo conciencia social. Esto no solo abarca a nivel empresarial si no también a nivel personal.

En este trayecto se compartieron evidencias a través de las redes sociales lo cual se obtuvieron los siguientes datos según la gráfica 1.6



Grafica 1.6 Estadística de concientización

Esto demuestra que realmente se puede tener más resultados efectivos para la difusión en la concientización, es difícil tener datos exactos de personas que realmente apliquen prácticas que involucren la inclusión social, sin embargo se puede proporcionar la difusión para mantener informados sobre las causas sociales que con pequeñas acciones se puede transformar al mundo.

Convenios

Los convenios son parte fundamental para la empresa es para un bienestar común, es importante mencionar que la inclusión también deriva en la participaciones de empresa que se encuentra en el mercado en lo cual como estrategia se busca apoyar a negocios locales.

Es así, como se cerró convenio con un restaurante del estado de Tlaxcala, estipulando los acuerdos, el consenso y la finalidad de este proyecto. Teniendo en cuenta lo términos legales y el interés por ambas partes, y ante cualquier situación que se aclare en el momento y las negociaciones se estipulen de

acuerdo a los principios, a los códigos de ética, políticas y los valores de Saint Gobain.

Estrategia de difusión:

Pantallas (5) / aplicación mensual

Tableros físicos (6) / aplicación mensual

Referentes positivos (12) / aplicación mensual

23
**= Medios de
comunicación**

Logro: 500 personas son beneficiadas aproximadamente anual.

Mes de sostenibilidad

En el mes sostenible es parte fundamental para tener buenas prácticas durante el año, donde involucra que pequeñas acciones puede generar grandes cambios y gran impacto al medio ambiente.

Ahora bien durante este mes se realizaron actividades para todo el personal como:

- Charla de mes de sostenibilidad
- Pequeñas ideas pueden hacer grandes diferencias
- Alimentación sostenible- Impacto de nuestra comida del medio ambiente
- Ideas verdes en el área de trabajo
- Energía
- Huerto y compostaje
- Visita a la reforestación del rancho pitzocales

Para mejorar el mes de sostenibilidad se realizó un concurso de malla mosquetera, producto principal de una de las plantas. Donde la participación fue por empleados y sindicalizados de la planta Vetrotex y Adfors. Esto contribuyo para realizar nuevos productos de innovación con idea libre.

El resultado fue satisfactorio ya que la mayoría de los participantes se enfocaron en situaciones que se encuentran en la empresa y realizaron una solución a través de la malla mosquetera.

Alcance de implementación de acciones Internas

9. Comité General

De acuerdo al diagnóstico, se estableció un panorama general para una perspectiva publica de la comisión para el público externo (Ver figura 1.7)



Figura 1.7. Comisión ESR General

Fuente: Propia

Se realizó este panorama para comprender el como funciona y como se toman las decisiones, para entender el propósito y las responsabilidades que conlleva para agilizar la coordinación de las decisiones informadas y facilitar la integración de los nuevos proyectos que se generaran durante los próximos años.

10. Plan General

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL											
Objetivo: Fortalecer una cultura de responsabilidad social de manera estratégica, por medio de una ruta clara y plan estratégico manteniendo presencia en el bienestar e impulsando acciones que favorezcan la calidad de vida de los colaboradores y de la comunidad											
COMISIÓN	CATEGORÍA	PROGRAMA/COMISIÓN	ACCIÓN	INDICADOR	RESPONSABLE	TARGET	PERIODO	% CUMPLIMIENTO			
GESTIÓN (Comunicación) Implementación de la RSE en las operaciones de empresa	Gestión de la Responsabilidad Social (RS)	PROGRAMA DE GESTIÓN COMUNICACIÓN	Capacitación de Responsabilidad Social y Gestión de Comisión (Capacitación dada por parte del Consultor)	No. De Personas capacitadas	Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Anual				
			Seguimiento a Matriz de Control de riesgos internos y externos	Resultados de Matriz	Director de Finanzas y control interno	Todos	Semanal				
			Política de Conflicto de Interés/ Procesos de stakeholders	Difusión/Alicance	Director de Finanzas y control interno	Todos/ personas interesadas	Semestral				
CALIDAD DE VIDA (CV) Crear un ambiente de trabajo seguro e igualitario que respete los derechos humanos, donde se considere el balance trabajo-familia y se promuevan las condiciones de trabajo y protección social adecuadas.	Derechos humanos	PROGRAMA DE MENTAL WELLBEING	Plan de Mental Wellbeing (Satisfacción del colaborador)	% Cumplimiento	Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Anual				
			Eradicación de la violencia de género (Sesiones de concientización)	No. De Sesiones	Coordinador de Desarrollo de Personas/Comité Mujeres	Todos	Anual				
			Revisión Assessment Social Interno MeB55 - Encuesta de Clima Laboral	mPS/% de Compromiso/Participación	Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Anual				
			RAE ORIENTA	% de Participación	Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Mensual				
			Entrevista Anual (Evaluación de desempeño)	% Cumplimiento a Obj	Responsable de Gestión de Talento	Empleados	Anual				
			Sistema de Reconocimiento y Recompensa	No. De Ceremonias de R&R	Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Anual				
	Derechos Laborales	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA	RED DE APOYO	No. De Denuncias abordadas	Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Anual				
			Difusión de Tabulador y Matrices de categorías	No. De Difusiones	Coordinador de Desarrollo de Personal	Sindicalizado	Fase inicial / Anual				
			Plan de Anual de Capacitación	% Cumplimiento	Coordinador de Desarrollo de Personal	Responsables	Anual				
			Ferias de salud/ Campañas de vacunación	% de Participación	Doctor de Planta	Todos	Constancia				
			Academia de Liderazgo	% Cumplimiento	Coordinador de Desarrollo de Personal	Todos	Anual				
			Reporte de Cumplimiento de jornada laboral estándar (Horas trabajadas)	Reporte de Horas	Gerente de RH	Todos	Mensual				
			Seguimiento a indicador de pago de horas extras	Reporte de Horas	Jefe de RH	Sindicalizado	Variable				
			Equidad salarial	Base de Datos de Salarios	Jefe de RH	Todos	Variable				
ÉTICA EMPRESARIAL (EE) Promover y asegurar el comportamiento ético y transparente dentro de la empresa y con todas las partes interesadas, a través de la rendición de cuentas, según el Código de Ética, acciones contra la corrupción y propiciar el trabajo justo, agregados a la legalidad y los derechos humanos	Gobernanza y Prácticas Justas	PROGRAMA DE INTEGRIDAD	Difusión de Valores P&As (Programa)	Difusión/Alicance	Auxiliar de Comunicación	Todos	Mensual				
			Difusión del Reglamento Interior de Trabajo	Difusión/Alicance	Auxiliar de Comunicación	Todos	Anual				
			Difusión de Políticas Internas	Difusión/Alicance	Auxiliar de Comunicación	Todos	Anual				
			Cumplimiento de Auditorías Internas de Control Interno	Resultados de Auditoría	Director de Finanzas y control interno	Todos	Anual				
			Prevención de corrupción y cumplimiento normativo (Permisos ambientales/ auditoría de la STPS, cumplimiento con PROFEPA/ SEMARNAT)	% cumplimiento	Gerente de RH	Responsables	Anual				
VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD (VC) Realizar las acciones pertinentes para fomentar una relación positiva y estratégica entre la empresa con los grupos de interés que contribuya al desarrollo social, económico y ambiental de las comunidades. Así mismo, promover las acciones de voluntariado con sus colaboradores y desarrollo a sus proveedores locales.	Asuntos con consumidores	PROGRAMA PARA CLIENTES	Votelex College	% Participación	Jefe SC	Comunidad	Mensual				
	Vinculación con la Comunidad	PROGRAMA VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD	Difusión digital (redes sociales) de atracción de talento	Visualizaciones	Responsable de Cultura Organizacional	Comunidad	Mensual				
			Ferias del Empleo Participación e involucramiento con comunidades para contrataciones (Fortalecimiento como Marca Empleadora)	No. De Ferias/No. De Comunidades	Responsable de Gestión de Talento	Comunidad	Mensual				
			Posera y volanteo de vacantes	No. De Comunidades	Responsable de Gestión de Talento	Comunidad	Bimestral				
			Convenios con Universidades y Programa de Talento Juven	No. De Universidades/No. De Practicantes/No. de Contrataciones	Responsable de Gestión de Talento	Comunidad	Semestral				
			Visita y capacitación de estudiantes universidades	No. De Universidades/No. De estudiantes	Responsable de Gestión de Talento	Universidades	Semestral				
			Juguetería	No. De Comunidades/No. De Juguetes/Valores	Responsable de Cultura Organizacional	Comunidad	Anual				
			Recolecta y donación de víveres	No. De Comunidades/No. De Viveres	Responsable de Cultura Organizacional	Comunidad	Anual				
			Eventos de inclusión social y diversidad	No. De Eventos/%Cumplimiento	Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Semestral				
	Desarrollo de Cadena de Valor	PROGRAMA PROVEEDORES	Política de Compras	Difusión/Alicance	Gerente de Compras	Todos	Anual				
MEDIO AMBIENTE (MA) Se encarga del desarrollo e implementación de las acciones, prácticas y programas que ayuden a minimizar, mitigar o contrarrestar los impactos ambientales de la empresa, además de promover una cultura de cuidado ambiental en sus colaboradores y grupos de interés.	AMBIENTAL	PROGRAMA DE MEDIO AMBIENTE	Análisis de efecto invernadero	% de Efecto Invernadero	Lider de Sustentabilidad	Responsables	Semestral				
			Gestión de emisiones: Informe de huella de carbono	% de Emisiones	Lider de Sustentabilidad	Todos	Anual				
			Gestión de Energía: Programa de aprovechamiento energético	No. Proyectos/% de cierre	Lider de Sustentabilidad	Responsable	Anual				
			Gestión del Agua: Mejoramiento de la calidad del agua	No. Proyectos/% de cierre	Lider de Sustentabilidad	Responsable	Anual				
			Gestión de Residuos: Empresa cero residuos, programa de economía circular y educación ambiental	% Reutilización de residuos	Lider de Sustentabilidad	Responsable	Anual				
			Mez de la Sustentabilidad, Jardín Polinizador, Visitas a Rancho Plácidos, Racionalización de Visitas Mensuales, Concurso de Reutilización de Material, Pláticas sustentables.	No. De Actividades/% Cumplimiento	Lider de Sustentabilidad/Responsable de Cultura Organizacional	Todos	Anual				
			Brigadas ambientales	No. Brigadistas/No. De Capacitaciones	Coordinador de Medio Ambiente/Coordinador de Desarrollo de Personal	Todos	Anual				
			Cursos Boost	% Cumplimiento	Coordinador de Desarrollo de Personal	Empleados	Anual				
						Inducción a Nuevos Ingresos Mural del Clima	% Cumplimiento	Coordinador de Desarrollo de Personal	Ingresos	Fase inicial	

Se realizó en plan general que se establecerá para los años procedentes, por el cual está clasificado de acuerdo con las actividades realizadas y actividades necesarias para el crecimiento empresarial del grupo.

Importante:

Implicación de indicadores de rendimiento para determinar el logro del objetivo.

Se realizó este plan para llevarlo a cabo durante el año, teniendo en cuenta el compromiso y la parte de fomentar participación por cada una de las comisiones. Realmente se busca seguimiento colaboración en equipo para cumplir con cada una de las expectativas esperadas del cumplimiento ESR.

Cumplimiento de Estructura del plan de ESR

- ✓ Comisión
- ✓ Categoría/Programa
- ✓ Enfoque de actividad
- ✓ Acción
- ✓ Indicador
- ✓ Responsable
- ✓ Target
- ✓ Periodo
- ✓ Cumplimiento

Se establece esta estructura para observar de manera general la aplicación de acciones congruentes, como se mencionó anteriormente es necesario que se resalten los enfoques para realizarlo de manera eficiente y fortalecer las próximas bases maestras.

Relación de la aplicación de la teoría de Carroll con la comisión 2025

- La pirámide está pensada para ser vista desde la perspectiva de las partes interesadas, en la que el enfoque está en el todo, no en las diferentes partes.
- Sostiene que las empresas deben participar en decisiones, acciones, políticas y prácticas.
- La pirámide no debe interpretarse en el sentido de que se espera que las empresas cumplan con sus responsabilidades sociales de forma secuencial

y jerárquica, comenzando por la base. Más bien, se espera que las empresas cumplan con todas las responsabilidades simultáneamente.

- Responsabilidades Económicas + Responsabilidades Legales + Responsabilidades Éticas + Responsabilidades Filantrópicas = Responsabilidad Social Corporativa Total.

Implicación de observación directa

Se realizó un análisis y recomendaciones para la comisión de la vinculación con la comunidad para la adaptación de los nuevos tiempos y preparación del futuro.

El impacto de la calidad de vida influye en la inclusión y la diversidad que son factores de causa raíz para la implicación de los procesos. Es decir; cuando se tocan temas como la inclusión implica de manera interna y externa para fluir recíprocamente con el mundo (ver imagen 1.9 y 1.9.1).

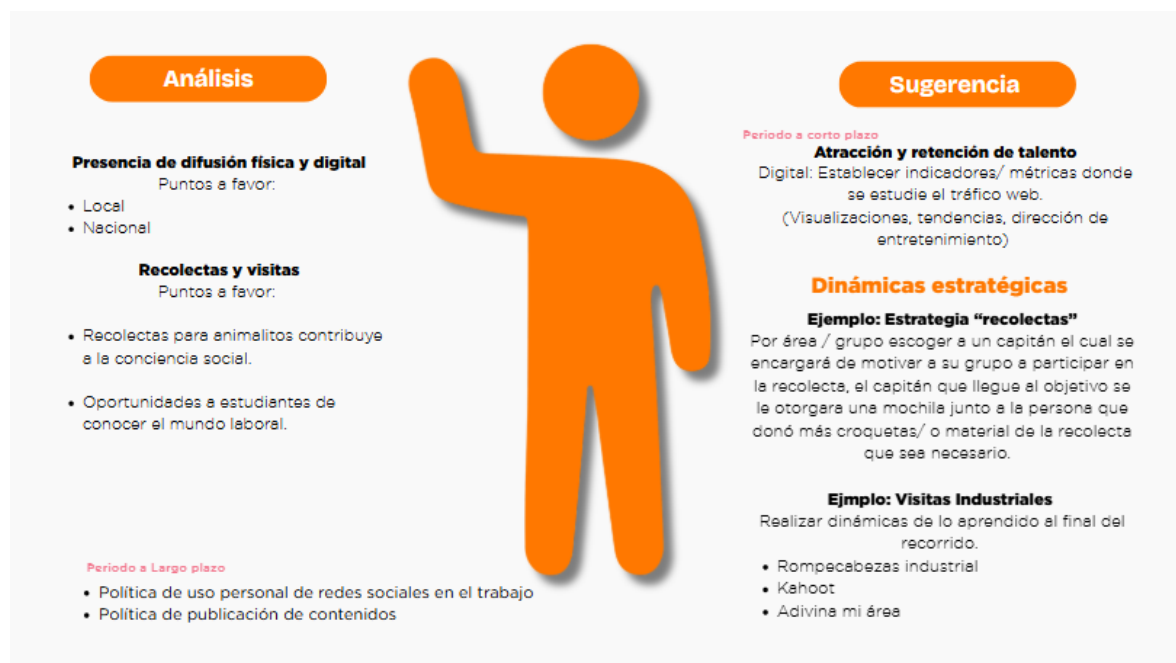


Imagen 1.9 Comisión vinculación con la comunidad

Fuente: Propia



Imagen 1.9.1 Comisión vinculación con la comunidad

Fuente: Propia

La ética empresarial da el cumplimiento normativo y legal de toda la empresa, sin embargo; es importante que se involucren acciones favorecedoras, para enriquecer la coherencia con la normatividad (Ver imagen 1.10) .



Imagen 1.10 Comisión ética empresarial

Fuente: Propia

Tener en cuenta que realizar estas actividades se establecen como un gran impacto al medio ambiente.

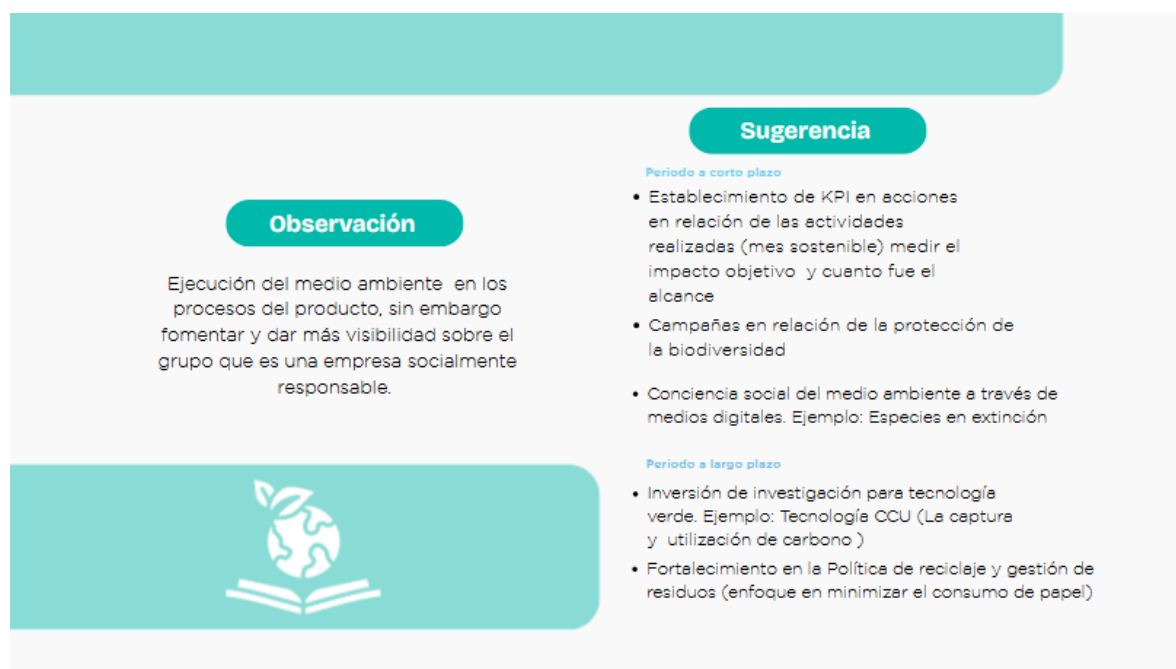


Imagen 1.11 Comisión del Medio Ambiente

Fuente: Propia

La calidad de vida contribuye a mantener estabilidad y mantener un equilibrio de la vida social y laboral. En la imagen se muestra un análisis de los factores influyentes de manera interna que involucran criterios de la productividad y el enfoque de crecimiento para disminuir la rotación y sesgo de conocimientos.



Imagen 1.12 Comisión calidad de vida

Fuente: Propia

¿Existen Operadores Permanentes?

Si Los que llevan +5 años / empleados

Dato: Existen días contados

- Fuga de conocimiento

Pensar como un experto=Retribución justa

Perspectiva Gun-ho

Programa de Feedback constructivo Lider-Empleado

Recompensas emocionales atractivas	• Conexión humana • Descanso emocional
Espacios de salud física	• Física • Mental

Ejemplos:

Viajes Nacionales
Día de descanso extra
Conciertos pagados

Ejemplos:

- Cancha de padel/ juegos de padel
- Torneos de ajedrez/ really dinámico

Imagen 1.12.1 Comisión calidad de vida

Fuente: Propia

La gestión de comunicación establece el impacto de las comisiones que influyen en los asuntos materiales y la normatividad (Ver imagen 1.13).



Imagen 1.13 Comisión de Gestión comunicación

Fuente: Propia

11. Postulación ESR

Saint Gobain reitera su compromiso públicamente de mantener la gestión socialmente responsable de todas sus operaciones desde el 19 de agosto del presente año.

Lo que establece sus motivos para el cumplimiento del ESR, eh implica la entrega en tiempo y forma de las evidencias necesarias que demuestren cumplir con cada uno de los criterios evaluados, en este caso las bases maestra que se mencionaron en el apartado 7.2. Durante los meses se establecerá la revisión documental, las auditorias y los resultados de la certificación serán hasta el año 2026.

Esta postulación deja huella y se suma a la ruta de SAINT GOBAIN AMERICA, por lo cual se podrá visualizar en los años procedentes .

Es necesario mencionar que esta postulación fue efectuada y acompañado de un consultor, y del representante SGA.

12. Actividades sociales internas a la organización

Donación de computadoras/ Laptos

Esta donación fue efectuada durante el mes de noviembre con motivo de dar una segunda vida a estos aparatos, por lo cual fue destinado para los hijos de los colaboradores de primaria, secundaria, preparatoria y universidad como apoyo para sus estudios, alrededor 70 estudiantes fueron beneficiados.

Donación de tambos

Esta donación fue realizada pensando en el cuidado del medio ambiente en lo cual se les donó a las escuelas primarias, la donación involucra vinculación con la comunidad lo que se establece como actividad social externa.

Becas para estudiantes

Se realizó entrega de becas para los estudiantes de las plantas Vetrotex y Adfors, los cuales fueron más de 200 estudiantes que fueron beneficiados, se les otorgo

apoyo económico, reconocimiento y un premio adicional para el impulso de la motivación estudiantil.

Cultura-Tec

Se fomentó las actividades deportivas, durante el mes de Agosto fue el “Torneo de Volibol” durante el mes de noviembre-diciembre “Torneo de futbol” esto fue para mantener un ambiente colaborativo e inclusivo.

Actividades adicionales

- Participación en la comunicación y difusión de eventos sociales.
- Participación en la elaboración y diseños digitales.
- Apoyo en la gestión y coordinación de actividades diarias/eventuales.

Cada una de estas actividades fueron conllevadas durante el trayecto del proyecto, son relevantes para el involucramiento de evidencias de postulación, hay que tener en claro que la participación de los representantes fue fundamental para el alcance del distintivo ESR.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

13. Conclusión General

La responsabilidad social implica el compromiso y la constancia donde involucra un conjunto de actitudes y de acciones que reflejan la seriedad y la dedicación. Esto es un principio que va más allá de cumplir con obligaciones legales o intereses personales pues involucra actuar de manera ética, consciente considerando las acciones que impactan a la sociedad. Cada una de las categorías integradas por la comisión de RSE fueron parte fundamentales para el cumplimiento de cada uno de los objetivos y evidenciar ante la CEMEFI, claramente cada sección de la comisión dio respuesta legal y práctica ante las nuevas implementaciones de innovación y cambios involucrados en este nuevo año. Como se hizo mención se obtuvo resultados favorables, debido a que todo se realizó a base de un análisis de 360 grados, con el fin de buscar un bienestar económico, social y ambiental. Este plan es fundamental pues tiene relación en respuesta de todo lo hecho durante el año, demuestra la capacidad y la constancia de todas las partes integradas de la empresa, al tener el distintivo es muestra de la dedicación que cada representante ha logrado junto con su equipo de trabajo.

14. Recomendación

Durante el trayecto de este proyecto, se obtuvieron resultados favorables sin embargo se recomienda desde un panorama general lo siguiente:

Capacitación del personal: El enfoque de responsabilidad social involucra temas de gran importancia como el enfoque a derechos humanos, que se desplaza a varios contenidos por lo cual en recomendación, es importante que todos los empleados estén informados e involucrados en estos temas desde la formación, la protección, vulneración, la igualdad de derechos humanos entre otros.

Indicadores de seguimiento: Es decir, existen actividades que se realizan de manera interna sin embargo, es importante que todas las actividades tengan un indicador cuantificable para la medición del alcance de esa actividad y sea respuesta de volver a retomar esas prácticas o actividades en los procedentes años.

Políticas/ reglas en áreas específicas: Durante el llenado de bases maestras es importante argumentar con políticas, que demuestren específicamente los criterios para la alineación de las áreas, por ello en recomendación es que se implementen o se actualicen más políticas para determinadas áreas, ya que es clave para el fundamento legal.

Métricas al público externo: Establecer mediciones exactas del alcance de redes sociales y sitio web ya que a través de la intervención de métricas se visualiza el éxito de los mensajes y prácticas de concientización.

Fortalecimiento de liderazgo social: Para obtener resultados extraordinarios es importante establecer estrategias que involucren charlas, visitas, convivencias nacionales o internacionales en el ámbito de vinculación con la comunidad. Para fortalecer desde la perspectiva de nivel global.

Difusión automatizada: La implicación de nueva tecnología sobre las plataformas internas de la comunicación entre empleados y delegados, fortalecería la red del diálogo y la comunicación.

15. Experiencia Profesional

En este lapso de tiempo, desde lo personal obtuve grandes aprendizajes. Ejercer mi carrera profesional “Ingeniería en Administración” en el sector humano, fue gratificante para tener grandes conocimientos, ende que la implicación de la administración fue clave principal de todo para alcanzar cada uno de los objetivos establecidos de los periodos diarios, mensuales y para favorecer el anual. No obstante, puedo recalcar que tener presencia de los conocimientos académicos es la compañía de la práctica laboral.

Durante los cinco meses me desempeñe en el área de recursos humanos en el sector de cultura organizacional, específicamente teniendo tres criterios en la comunicación y difusión, en el clima organizacional y alianzas estratégicas.

Las actividades realizadas en este periodo fue la difusión digital a través de los medios de correo electrónico para comunicados del grupo Saint Gobain. También me desempeñe en la comunicación ejecutiva física, manteniendo la interacción directa con directivos y gerencia para la adquisición y presentación de informes mensuales para la toma de decisiones y coordinación de los próximos proyectos procedentes. A su vez, adquirí experiencia en la comunicación a nivel operativa para el apoyo de ciertas actividades específicas, en relación a los procesos del trabajo específico del colaborador.

Mi inclinación posteriormente, fue en la gestión y mejora del entorno laboral. Participo activamente en la gestión del clima laboral coordinando las encuestas implicadas por la empresa y a su vez entrevistas para mejorar el entorno, incluyendo siendo apoyo para la escucha activa de los problemas y necesidades de los colaboradores. Esto me efectuó un gran conocimiento en los procesos de análisis y técnicas de observación directa. Ahora bien también fortalecí mi conocimiento en el diseño y producción de materiales visuales que facilitan la comunicación de mensajes clave y fortalecen la identidad organizacional. Asimismo tuve la oportunidad de poder realizar alianzas estratégicas,

desarrollando habilidades como comunicación efectiva con stakeholders, resolución de conflictos, manejo de expectativas, y flexibilidad y adaptación.

Es importante mencionar, que en este trayecto me contribuyo para ser apoyo en el área de reclutamiento y selección donde me permitió adquirir conocimientos para evitar la rotación del personal, y se establezcan vínculos con las comunidades de manera efectiva. Asimismo, adicional desarrolle liderazgo en ciertas actividades relevantes, donde implique la resiliencia, el compromiso, la responsabilidad y aplicados a los códigos y políticas de conductas.

Las experiencias que eh adquirido en este trayecto me ha permitido adquirí una visión integral de la organización, aportando conocimientos académicos y técnicas analíticas para la solución de estrategias establecidas por la empresa.

CAPITULO VI. COMPETENCIAS DESARROLLADAS

16. Competencia Desarrollada y /o Aplicada

En este proceso de mi desarrollo profesional, tuve la oportunidad de desarrollar diversas competencias que han sido resultados a favor a mi formación académica, como mi capacidad para abordar el presente proyecto. En cultura organizacional, me permitió adquirir habilidades para evaluar el ambiente laboral mediante encuestas, entrevistas y análisis de datos, así como diseñar e implementar estrategias orientadas a mejorar la motivación, la satisfacción y el compromiso del personal. Esto me hizo competente en mi análisis crítico y comprensión de los factores humanos que influyen en la productividad y el desempeño organizacional. No obstante, desarrolle competencias de comunicación efectiva con los diferentes niveles jerárquicos asegurando la correcta transmisión de información, la coordinación de actividades, y la resolución de dudas en tiempo real fortaleciendo mis habilidades de negociación, escucha activa, empatía y liderazgo situacional. En realizar actividades referentes al diseño y producción para la comunicación digital fortaleció mi creatividad, el manejo de herramientas digitales y la capacidad de comunicar de manera clara y efectiva.

Es importante mencionar, que el poder tener que desarrollar y fortalecer ciertas competencias, contribuyen a generar un entorno laboral más productivo y motivador y realmente eso es lo que hace que te sientas en tu hogar, por consecuente repercute directamente a los resultados que se obtiene en el grupo. En general el conjunto de estas competencias permite no solo ejecutar un eje sino distintas áreas, aportar innovación, solución y tomar decisiones argumentadas para contribuir al logro de objetivos estratégicos del grupo.

CAPITULO VII. FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliografía

Administrar proyectos. (28 de Septiembre de 2025). *¿Por qué es importante un plan?* Obtenido de Administrar Proyectos: <https://administrarproyectos.com/por-que-es-importante-un-plan-estrategico/>

Alvarez, A. (s.f.). *Reputación empresarial como recurso estrategico*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2025, de Universidad de la Laguna: https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Arbelo-Alvarez/publication/242084664_LA_REPUTACION_EMPRESARIAL_COMO_RECURSO ESTRATEGICO_UN_ENFOQUE_DE_RECURSOS_Y_CAPACIDADES/links/54d795960cf25013d03ab300/LA-REPUTACION-EMPRESARIAL-COMO-RECURSO-ESTRATEGICO-UN-

CEMEFI. (s.f.). *Convocatoria del distintivo ESR*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2025, de <https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2024/07/Convocatoria-Distintivo-Esmpresas-Grandes-2025b.pdf>

CEPAL. (Enero de 18 de 2024). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2025, de CEPAL NACIONES UNIDAS: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>

Ciencias Administrativas. (15 de Junio de 2019). *Ventajas que perciben las empresas mexicanas que cuentan con el distintivo ESR*. Obtenido de Ciencias Administrativas : <https://cienciasadmvasstyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/213/238>

COMUNIDAD RS. (s.f.). *Reflexiones de la responsabilidad social y el futuro*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2025, de Comunidad RS: <https://comunidadrs.es/reflexiones-sobre-el-futuro-de-la-responsabilidad-social/>

Gobierno de México. (10 de Enero de 2017). *Residuos Sólidos Urbanos*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2025, de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/residuos-solidos-urbanos-rsu>

Grupo Saint Gobain . (s.f.). *SAINT GOBAIN MÉXICO* . Obtenido de <https://www.saint-gobain.com.mx/>

- La piramide de ESR de Collar*. (s.f.). Recuperado el 16 de Noviembre de 2025, de UAEH: <https://dspace.uaeh.edu.mx/server/api/core/bitstreams/ef4ae7c0-93d7-4a73-b182-ce9e6122f9da/content>
- Lagunes Rios, A. R. (Enero de 2025). *Implementación de un sistema de responsabilidad social en la gerencia de proyectos geotermoelectricos*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2025
- Luna, A. (2016). *Plan de Negocios*. México: Patria. Recuperado el 28 de Septiembre de 2025
- Naciones Unidas. (s.f.). 12. *Producción y consumo responsable*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2025, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2025, de Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Pinto, M. E. (04 de Octubre de 2021). *El pensamiento del futuro como habilidad estratégica*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2025, de debatesIESA: <https://www.debatesiesa.com/el-pensamiento-de-futuro-como-habilidad-estrategica/>
- Revista de investigación academica. (13 de Junio de 2025). *Importancia del distintivo ESR en el entorno empresarial y educativo*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2025, de https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIA_SF/article/view/758/900
- REVISTAS UNISON. (13 de Junio de 2025). *Importancia del distintivo en las empresas socialmente responsable en el entorno empresarial y educativo en el siglo XXI*. Recuperado el Septiembre de 14 de 2025, de https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIA_SF/article/view/758/900
- Saint Gobain* . (27 de Septiembre de 2025). Obtenido de Grupo Saint Gobain : <https://www.saint-gobain.es/nuestra-historia#1>
- SAP concur . (19 de Octubre de 2023). *La importancia de la eficiencia energetica en las empresas* . Obtenido de SAP concur: <https://www.concur.com.mx/blog/article/la-importancia-de-la-eficiencia-energetica-en-las-empresas>

CAPITULO VIII. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de diagnóstico (Gerencial)

1. Nombres de los responsables de las comisiones presentes.

2. Cumplimientos normativos actuales (por comisión)

3. ¿Cuál es el indicador que se establece por categoría?

4. Objetivo primordial para el 2030.

5. Situación que se presenta como limitante para el alcance de la postulación.

6. ¿Cuál es la ruta que se busca en el 2026?

7. ¿Existe evidencia para argumentar el cumplimiento de cada una de las rutas, por año?

8. El representante está informado sobre sus funciones actuales como representante del distintivo ESR.