BTVMX
Sistemas de Seguridad

Reporte de Sostenibilidad

2025



Información general

Mensaje del CEO 01

Nuestra Esencia y Alcance Empresarial 02

Cobertura y mercado 03

Nuestros clientes 04



1.Transición hacia la Sostenibilidad



BTV MX en el Mundo 05

Materialidad 06

Transición ASG 07

2. Compromiso ambiental



Emisiones de GEI 10

Consumo de agua 13

Gestión de Residuos 14

3.Compromiso social



Nuestra Gente 16

Seguridad y Bienestar 21

Formación y Capacitación 26

Cultura y Comunidad 32

4. Nuestra Gobernanza



Gobernanza 38

Una transformación 39

Objetivos y metas de reducción ... 42

Acerca de este reporte 50



Mensaje del CEO

En BTV MX estamos convencidos de que una empresa sólida se construye a partir de decisiones responsables, inversión y una forma de trabajar basada en el respeto y la integridad. Este reporte refleja el esfuerzo que hemos realizado para entender mejor nuestro impacto, mejorar la manera en que operamos y fortalecer la confianza con quienes trabajan y colaboran con nosotros.

Este reporte marca el inicio formal de la integración de la sostenibilidad y los criterios ASG en la estrategia de BTV MX. Durante 2025 avanzamos en temas clave como la ética, el cumplimiento, el cuidado de nuestros colaboradores, la gestión de recursos y la evaluación de nuestra cadena de suministro. Estos avances nos permiten tomar mejores decisiones y seguir creciendo de forma ordenada y consciente.

Nada de lo que aquí se presenta sería posible sin la participación activa de cada colaborador y de todas las áreas de la organización. Cada proceso, cada mejora y cada resultado es producto del trabajo conjunto, del compromiso diario y de la disposición para la innovación.

Sabemos que siempre hay oportunidades para seguir mejorando. Por ello, asumimos el compromiso de continuar escuchando, aprendiendo y fortaleciendo nuestras prácticas, con el objetivo de construir una empresa cada vez más confiable, responsable y preparada para el futuro.

Agradezco sinceramente a todas las personas que forman parte de BTV MX por su esfuerzo, su dedicación y su compromiso. En las siguientes páginas se presentan los avances en materia de sostenibilidad. Sigamos trabajando juntos para fortalecer nuestra organización y el impacto positivo que generamos día con día.

Ing. Héctor Barbosa Anzar

Nuestra esencia y alcance empresarial

¿Quiénes somos?

BTV Mexicana S.A. de C.V. fue fundada en 1995 a partir de la fusión de Cajas Fuertes Calfher (Guadalajara, México) y BTV España (Zaragoza, España). En 1998, la empresa consolidó su independencia bajo el liderazgo del Sr. Fernando Nicolás Alberdi Martín, convirtiéndose en una compañía 100% mexicana.

En 2016, BTVMX inauguró una nueva planta de producción y edificio corporativo, además de renovar su imagen comercial y fortalecer su identidad de marca.
Actualmente, BTVMX es una empresa líder en la fabricación de equipos de seguridad física y en la integración de soluciones de seguridad lógica, ofreciendo productos de alta tecnología de origen europeo. Atendemos a sectores como la banca, hoteles, comercios y hogares, desarrollando soluciones adaptadas a diversas necesidades mediante una amplia variedad de modelos y configuraciones.

Nuestro enfoque en la calidad, innovación y atención al cliente ha sido clave para consolidar relaciones de largo plazo. Gracias a nuestras buenas prácticas, contamos con diversas certificaciones que respaldan nuestro desempeño y compromiso empresarial. Esta evolución ha permitido fortalecer la capacidad productiva, así como el compromiso con una operación responsable y sostenible.

MISIÓN	Visión
Conseguir una vida digna para todos los que formamos parte de la familia BTVMX manteniendo un ambiente de trabajo en el cual prevalezca el respeto y la cordialidad, siempre enfocado a satisfacer las necesidades de nuestros clientes para que perdure su preferencia	Deseamos llegar a ser promotores del cuidado del medio ambiente, del desarrollo de nuestra comunidad tanto interna como externa permitiéndonos alcanzar un mejor nivel de vida.



Cobertura y mercado

GRI 2-1, GRI 201-1

El desempeño económico de BTV MX durante 2025 refleja una operación sólida y una gestión financiera responsable, que permite generar valor para sus grupos de interés y respaldar la implementación de buenas prácticas en toda la organización.

Este crecimiento va acompañado junto con nuestros objetivos generales, algunos de ellos son:

- Reducir el desperdicio de materiales ferrosos en un 2%.
- Mantener cero reclamaciones por deficiencias en nuestros productos.
- Buscar la mejora continua innovando nuestros procesos.
- Disminuir el índice de accidentes en un 2% respecto al año anterior.
- Evaluar constantemente las necesidades del capital humano.



Ventas Netas Globales

$305 Millones MX

30 Clientes en: **32** Estados de la Republica Mexicana

Número de colaboradores:

268

Nuestros clientes

En BTV MX, entendemos que nuestro éxito se mide por la confianza que nuestros clientes depositan en nosotros. Cada relación comercial representa más que un contrato: es un compromiso mutuo con la seguridad, la calidad y la integridad.

A lo largo de los años, hemos desarrollado vínculos sólidos con sectores clave del país que comparten nuestra visión de responsabilidad y excelencia. Atendemos a instituciones financieras, cadenas hoteleras, empresas comerciales, corporativos industriales y clientes residenciales, brindando soluciones que garantizan la protección y tranquilidad de miles de personas y organizaciones.

Principales Clientes:

BBVA Bancomer
Banregio
AFIRME
Banorte
Caja popular mexicana
Equipos comerciales: Evoluciona tu espacio de trabajo
Actinver
Banco azteca
Diebold Nixdorf
GRG Banking
NCR
Santander



Transición hacia la sostenibilidad: Un nuevo enfoque en 2025

El inicio de 2025 marcó un punto clave en la evolución de BTV MX. Después de consolidar nuestra presencia en México y fortalecer las relaciones con nuestros clientes, asumimos un nuevo compromiso: alinear cada decisión, proceso y práctica con los principios de sostenibilidad y gobernanza responsable.

Este año nos propusimos mejorar nuestro enfoque hacia las mejores prácticas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), entendiendo que el crecimiento empresarial y el impacto positivo deben avanzar de la mano.

Nuestro objetivo fue claro: transitar de la acción individual hacia la gestión integral de la sostenibilidad, con base en la transparencia, la ética y la innovación responsable.

Para lograrlo, dimos inicio a una ruta estructurada que nos permitió sentar las bases de un modelo propio de BTV MX, orientado a una gestión responsable. El presente reporte reúne los principales resultados de este proceso de transición, así como los avances logrados en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Estándares GRI.



Nuestro proceso de fortalecimiento institucional incluyó:

- Análisis de materialidad, para identificar los temas más relevantes para nuestros grupos de interés y para la operación.
- Análisis de brechas, que nos permitió reconocer áreas de oportunidad en los ámbitos social, ambiental y de gobernanza.
- Diseño de la Estrategia ASG y de Sostenibilidad, integrando objetivos claros, metas medibles y compromisos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Análisis de materialidad

El análisis de materialidad representa un paso clave en la consolidación de nuestra estrategia de sostenibilidad. Su objetivo es identificar los temas más relevantes para nuestros grupos de interés y para la operación de BTV MX, integrando una visión equilibrada entre los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

El proceso se desarrolló en cuatro fases complementarias: **Identificación de grupos de interés, Definición de temas relevantes, Aplicación de cuestionarios y Construcción de la matriz de materialidad**.

△ Ambiental

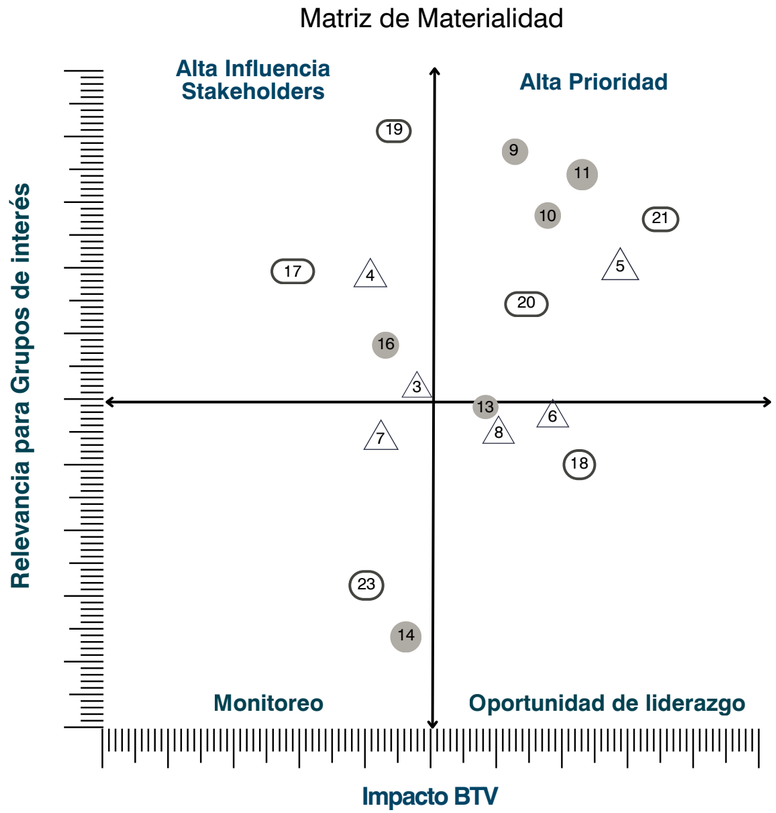
3 Cambio climático
4 Emisiones
5 Energía
6 Gestión de residuos
7 Gestión del agua
8 Huella de carbono

● Social

9 Atracción y retención de talento
10 Calidad y seguridad de los productos
11 Capacitación y desarrollo
13 Desarrollo comunitario
14 Diversidad, inclusión y derechos humanos
16 Salud y seguridad ocupacional

⬭ Gobernanza

17 Ética corporativa y cumplimiento
18 Gestión de la cadena de suministro
19 Gestión de riesgos corporativos
20 Gobierno corporativo
21 Innovación en el negocio
23 Tráfico de influencias



Alta prioridad

Atracción y retención de talento, Capacitación y desarrollo, Calidad y seguridad de los productos e Innovación del negocio.

Alta influencia de stakeholders

Gestión de riesgos corporativos, Ética corporativa y cumplimiento, Eficiencia energética y emisiones y Gobierno corporativo.

Oportunidades de liderazgo

Desarrollo comunitario, Gestión de residuos y huella de carbono y Gestión de la cadena de suministro.



Transición ASG: Brechas, objetivos e indicadores

El proceso de análisis nos permitió mirar hacia dentro con detalle. A través de los ejercicios de materialidad y diagnóstico interno identificamos los principales retos que debemos atender para avanzar hacia una gestión verdaderamente sostenible. Cada hallazgo nos condujo a establecer metas concretas y medibles, que alinean nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los valores que guían la operación de BTV MX.

Algunos de los resultados metas son:

Línea Estratégica	Brecha Identificada	Metas generales al 2030
Institucionalización de la Sostenibilidad	La sostenibilidad aún no se integra de forma formal y transversal en los procesos y políticas corporativas.	Integrar la sostenibilidad como parte esencial de nuestra cultura y operación mediante una política formal alineada a estándares internacionales, promoviendo una transformación institucional y participativa en todos los niveles.
Capacidades y Competencias del Equipo	Falta de capacitación en sostenibilidad, comunicación asertiva y estructura para el desarrollo organizacional.	Fortalecer las capacidades técnicas y culturales del equipo con programas de formación continua, desarrollo de liderazgo y espacios de aprendizaje que fomenten la innovación y la equidad.
Descarbonización	No existen sistemas de medición ni acciones concretas para reducir la huella de carbono en operaciones y logística.	Implementar un sistema integral de gestión de emisiones GEI, con metas progresivas de reducción y reportes verificables hacia 2030.

Línea Estratégica	Brecha Identificada	Metas generales al 2030
Integración con Grupos de Interés	Ausencia de mecanismos formales para la gestión y diálogo constante con los grupos de interés.	Crear un sistema de relación y comunicación con nuestros grupos de interés antes de 2026, fomentando canales de participación que fortalezcan la confianza y la corresponsabilidad.
Cadena de Suministro Sostenible	Falta de diagnóstico y estrategias estructuradas para evaluar sostenibilidad en proveedores.	Consolidar un modelo de evaluación y acompañamiento a proveedores, garantizando que nuestras alianzas compartan los valores éticos, sociales y ambientales de BTV MX.
Medición y Comunicación del Impacto	Carencia de herramientas para medir y comunicar el impacto de nuestras acciones ASG.	Desarrollar un sistema integral de indicadores de sostenibilidad y publicar un reporte anual verificable a partir de 2026.

Estas fueron nuestras principales herramientas de diagnóstico, las cuales permitieron identificar áreas de oportunidad y definir estrategias para la implementación y fortalecimiento de políticas, manuales, indicadores, evaluaciones y estudios clave.

A partir de este análisis, BTV MX avanzó de manera estructurada en la integración de prácticas responsables dentro de sus operaciones, sentando las bases para una gestión más ordenada, medible y orientada a la mejora continua.

Las siguientes secciones presentan las principales acciones, estudios y estrategias desarrolladas durante 2025, como parte de este proceso de evolución e integración en nuestra forma de operar.



Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicados:



Compromiso ambiental

En BTV MX reconocemos que nuestro crecimiento debe ir acompañado de una gestión ambiental cada vez más responsable, alineada con los estándares internacionales y con el compromiso de medir para posteriormente reducir nuestra huella ecológica.

Resultados y Análisis Ambiental:

- Emisiones de Alcance 1, 2 y 3
- Consumo de agua en nuestras operaciones
- Gestión de Residuos

Compromiso con nuestro entorno

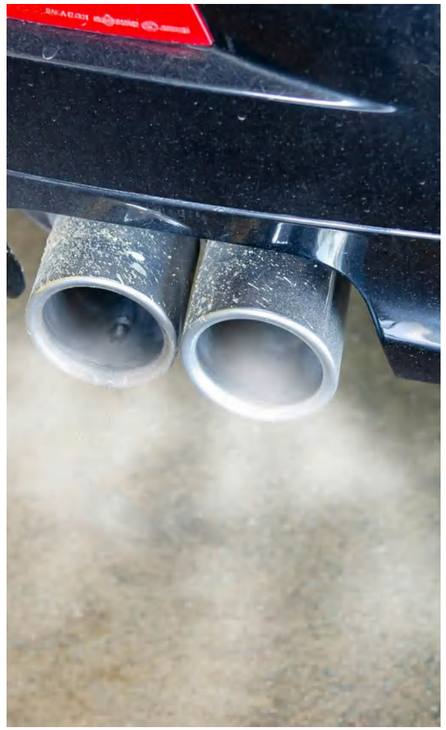
La familia BTV MX, comprometida con el cuidado del medio ambiente y la sociedad, llevó a cabo el Programa de Reforestación 2025 en el Bosque de la Primavera, con la participación activa de 20 colaboradores, quienes contribuyeron a la plantación de 230 árboles.

Resultados y Análisis Ambiental

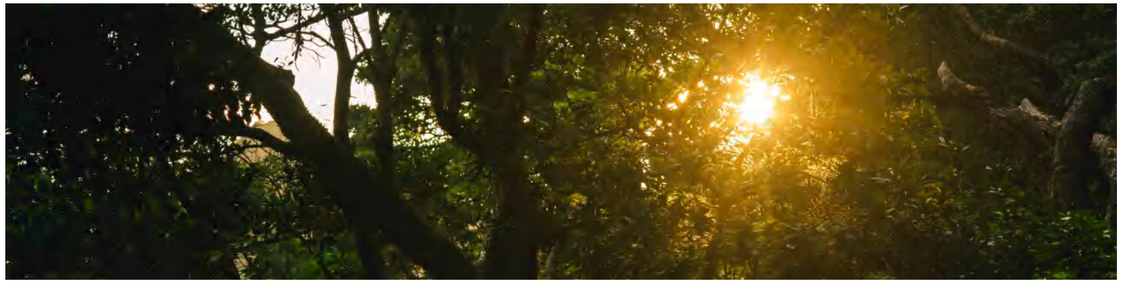
1. Emisiones de Alcance 1, 2 y 3

GRI 305-1, GRI 305-2: Emisiones de gases de efecto invernadero

La gestión ambiental en BTV MX parte del entendimiento de nuestra huella de carbono como un reflejo directo de la operación técnica y logística necesaria para brindar servicios en todo el país. En este ejercicio, se presenta el análisis integral de las emisiones generadas durante el periodo, siguiendo la metodología del GHG Protocol. Para ver información de los factores de emisión y formulas empleadas para el cálculo ver anexo 1.



El total consolidado de emisiones para el periodo fue de **1,142.64 t CO_2e.**



Alcance 1 – Emisiones directas

Resultados: (408 t CO_2e | 36.% del total)

Las emisiones de Alcance 1 provienen de fuentes que están bajo el control operativo de BTV MX. Se dividen en tres categorías:

1. Fuentes fijas

Incluyen el uso de gas LP en estufas del área de comedor y motores de generación eléctrica con una equivalencia de consumo de 9,540.0 litros de combustible. Aunque su participación es baja, mantenemos controles para mejorar eficiencia y evitar consumos innecesarios.

Emisiones generadas: **16.42 t CO_2e.**

2. Emisiones fugitivas (Aire acondicionado)

Provienen de fugas no intencionales del gas refrigerante en equipos Mini Split y sistemas Paquete 5 y 10 TR.

Acciones de control incluyen mantenimiento preventivo, detección de fugas y registro de recargas.

Emisiones generadas: **4.36 t CO_2e**.

3. Combustión móvil – Flotilla vehicular

Es la categoría más relevante del Alcance 1. La flotilla técnica y operativa es indispensable para garantizar el mantenimiento y funcionamiento de los equipos instalados localmente.

Con una gestión completa de registro de nuestros vehículos operativos:

- Unidades: 13
- Litros consumidos: 150,179

Como parte de las acciones de control y mitigación, **el 100% de la flotilla cuenta con afinación completa y mantenimiento preventivo actualizado**, lo que contribuye a mejorar el rendimiento energético, optimizar el consumo de combustible y evitar emisiones innecesarias.



Emisiones generadas: **387.30 t CO_2e**.



Alcance 2 – Emisiones indirectas

Resultado: (292.37 t CO_2e | 25% del total)

Las emisiones de Alcance 2 provienen del consumo de energía eléctrica en nuestras instalaciones. Para el periodo evaluado, los resultados se distribuyen de la siguiente manera:

Sede	Consumo kWh anual	Emisiones (t CO_2e)
Planta 1	388,056	172.30
Planta 2	259,236	115.10
Oficina CDMX	11,200	4.97
Total Alcance 2	**658,492**	**292.37**

Planta 2 concentra la mayor parte del consumo energético por la naturaleza operativa y continua de sus procesos técnicos, mientras que Planta 1 y la oficina CDMX presentan aportaciones significativamente menores debido a su escala y uso operativo.

Alcance 3 – Categoría 6: Viajes de trabajo, movilidad operativa y cadena de valor

Resultado: (442.18 t CO_2e | 39% del total).

En BTV MX, una parte esencial de nuestra operación consiste en garantizar que los equipos instalados funcionen de manera segura, continua y con la mayor vida útil posible. Para lograrlo, se realizan servicios técnicos correctivos, preventivos y de instalación en todo el país. Los traslados de nuestros técnicos se realizan vía aerea, terrestre y viajes realizados vía plataformas privadas de transporte.

Estas actividades no solo aseguran la continuidad operativa de nuestros clientes, sino que también prolongan el ciclo de vida de los productos, evitando reemplazos prematuros y reduciendo la generación de residuos.

1. Viajes aéreos – Servicios técnicos y negocios

- **Total vuelos:** 507
  - 500 vuelos técnicos
  - 6 vuelos de negocios
- **Distancia recorrida:** 1,497,670 km

Emisiones generadas: **273.88 t CO_2e**

2. Viajes terrestres – Servicios técnicos

- **673 viajes técnicos**
- **Distancia recorrida:** 951,810.54 km

Emisiones generadas: **123.73 t CO_2e**

3. Traslados locales – Plataforma privada

- **13,701 viajes registrados**

Emisiones generadas: **44.58 t CO_2e**



Resumen general de la huella de carbono

Alcance	Emisiones (t CO_2e)	% del total
Alcance 1	408.09	36%
Alcance 2	292.37	25%
Alcance 3 (Categoría 6 Viajes de trabajo)	442.18	39%
Total	**1,142.64**	**100%**

Indicadores de intensidad de emisiones 2025

Los indicadores de intensidad permiten entender las emisiones en relación con el tamaño y nivel de actividad de la organización, facilitando comparaciones en el tiempo:

- Emisiones totales: 1,142.64 t CO_2e
- Número de colaboradores: 268
- Ventas totales: $305,923,392

Indicadores de intensidad:

- Emisiones por colaborador: 4.26 t CO_2e / colaborador
- Emisiones por ventas: 3.7 t CO_2e por cada millón en ventas

Indicadores de intensidad de emisiones 2024

- Emisiones totales: 243 t CO_2e
- Número de colaboradores: 251
- Ventas totales: $297,145,403

Indicadores de intensidad 2024

- Emisiones por colaborador: 0.96 t CO_2e / colaborador
- Emisiones por ventas: 0.81 t CO_2e por cada millón en ventas

El incremento en las emisiones se explica principalmente por la ampliación del alcance del análisis de la categoría 3, crecimiento económico de la organización durante el periodo y ajustes en el cálculo de emisiones por lo que se ajusta el año base del inventario.

2. Consumo de Agua en Nuestras Operaciones

GRI 303-3 – Extracción de agua, GRI 303-4 – Vertido de agua

Durante el periodo de análisis, el consumo total de agua de la organización fue de 1,797 m^3, correspondiente al uso operativo en plantas de operación y oficinas administrativas. Este consumo se relaciona principalmente con actividades de limpieza, sanitización, servicios generales y procesos auxiliares, dado que los procesos industriales de la organización no requieren el uso directo de agua.

El abastecimiento de agua en las Plantas 1 y 2 se realiza a través de la red pública, mientras que en la oficina de CDMX el suministro se lleva a cabo mediante pipas de agua, debido a las condiciones locales de disponibilidad. En todos los casos, el agua utilizada corresponde a agua dulce.

El análisis del consumo permite identificar la distribución del uso de agua por sede:

Sede	Consumo anual (m^3)	% del total
Planta 1	1,640	72.18%
Planta 2	550	24.21%
Oficina CDMX	82	3.61%
Total	**2,272**	**100 %**



El agua al no contener sustancias químicas ni contaminantes peligrosos, es descargada **directamente al sistema de tratamiento de agua municipal local**, conforme a la normatividad aplicable.

Si bien las operaciones de la organización no implican un uso intensivo del recurso hídrico, se reconoce la importancia de su gestión responsable. En este sentido, se plantea dar continuidad al **monitoreo periódico del consumo**, así como promover **acciones de ahorro y uso eficiente del agua** en las instalaciones.

3. Gestión de Residuos

GRI 306-3, 306-4: Residuos generados

Durante 2025, en la Planta 2 de BTV MX se gestionaron 49.277 toneladas de residuos, derivados principalmente de actividades operativas, mantenimiento y procesos industriales asociados al ensamble y acondicionamiento de equipos de seguridad.

La correcta clasificación permitió identificar oportunidades de valorización, reciclaje y reducción de impactos.

1. Residuos orgánicos

La generación de residuos orgánicos se mantuvo en niveles controlados, lo que refleja un proceso operativo optimizado que gestiona este tipo de desechos, con el resultado de nuestro principal residuo organico:

- **Cartón – 5800 kg**

Representa el residuo asociado principalmente a embalajes y empaques de materiales operativos. Cabe destacar que el 100% de este residuo fue destinado a reciclaje, contribuyendo a la valorización de materiales y a la reducción de residuos enviados a disposición final.





2. Residuos valorizables

Este es el grupo de mayor peso ambiental, con un 100% de residuos reciclados

a) Metales ferrosos – 112,286 ton.

Constituyen el **95% del total anual de residuos** y provienen del mantenimiento, sustitución y reacondicionamiento de piezas metálicas. Este volumen es altamente valorizable y su reciclaje contribuye significativamente a evitar extracción de materias primas.

b) Metales no ferrosos – 1,512 kg

Incluyen cobre, bronce y otros metales utilizados en componentes eléctricos. También se canalizan a reciclaje especializado.

c) Plásticos (Polietileno y compuestos) – 58 kg

Provienen principalmente de empaques y recubrimientos. Su generación es baja gracias a prácticas de reutilización interna.

d) Aluminio – 10 kg

Un residuo mínimo, igualmente valorizable.

3. Residuos no valorizables

Durante 2025 se generaron 108 toneleadas de residuos no valorizables distribuidos de la siguientes manera;

- Residuos de concreto: 96 tons.
- Residuos de solidos ubranos: 12 tons.



El valor de BTV está en quienes lo hacen posible
Las actividades recreativas deportivas internas refuerzan nuestra cultura, el sentido de pertenencia y trabajo en equipo.

Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicados:



Compromiso social

Durante este periodo impulsamos iniciativas de desarrollo humano, liderazgo, convivencia respetuosa y cultura organizacional, con el objetivo de brindar espacios donde cada persona pueda crecer, aportar y sentirse valorada.

Resultados:

- Nuestra Gente: Diversidad, Equidad y Desarrollo.
- Seguridad y Bienestar: Desempeño y Diagnóstico.
- Formación y Capacitación para una Cultura Más Segura y Humana.
- Bienestar Integral: Apoyo Emocional, Salud y Prevención.
- Cultura y Comunidad: Construcción de Cohesión Interna y Contribución Social.



El valor de BTV está en quienes lo hacen posible
Las celebraciones internas, como cumpleaños y convivencias, refuerzan nuestra cultura y el sentido de pertenencia

1. Nuestra Gente: Diversidad, Equidad y Desarrollo

GRI 401-1: Empleo y contrataciones

Comprender la composición actual de nuestra plantilla fue el punto de partida para fortalecer nuestra gestión de talento. Para el 2025, cerramos con un total de 268 colaboradores, integrados por 46 mujeres (17%) y 222 hombres (83%), este año no solo incorporamos nuevo talento, sino que también consolidamos nuestras bases y reforzamos nuestra capacidad operativa.

Se obtuvieron los siguientes resultados destacables:

128
Bajas de colaboradores

109 Hombres
19 Mujeres

58%
de tasa de rotación voluntaria

153
Nuevas contrataciones

132 Hombres
21 Mujeres

57%
de tasa de incorporación

1.1 Distribución por edad y categoría, diversidad e inclusión

GRI 405-1,2: Diversidad e igualdad de oportunidades

La estructura de edad refleja una organización sólida y diversa, donde convergen distintas etapas de vida y trayectorias profesionales que, al integrarse, dan forma a una operación más equilibrada y resiliente.

En conjunto, esta composición multigeneracional crea un balance natural que favorece la estabilidad, fomenta la colaboración intergeneracional y asegura que el conocimiento fluya de manera continua dentro de la organización.



29%

menores de 30 años:

dinamismo, nuevas ideas, capacidad de adaptación.

65 Hombres

14 Mujeres

62%

entre 30 y 50 años:

representan la base técnica y operativa, con experiencia y liderazgo.

135 Hombres

27 Mujeres

10%

Más de 50 años

aportan visión estratégica, madurez y amplia experiencia.

22 Hombres

5 Mujeres

Asimismo, llevamos a cabo estudios orientados a comprender la diversidad cultural de la organización favoreciendo una toma de decisiones justa, transparente e inclusiva.

GENERO Y GERENCIA

50

Personas en puestos de liderazgo[1] (18% del total de colaboradores).

35 Hombres (70%)

15 Mujeres (30%)

GENERO Y GERENCIA

10

Personas en el Comité Directivo (3.7% del total de colaboradores).

7 Hombres (70%)

3 Mujeres (30%)



En BTV impulsamos una cultura laboral basada en la diversidad, el trabajo en equipo y el desarrollo de las personas que hacen posible nuestra operación.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

100% de colaboradores con contrato formal y beneficios laborales.

30 personas de primer empleo (11.19% más que el 2024).

2 Personas afrodescendientes

4 Personas con algún tipo de discapacidad que equivale sólo el 1.4% de nuestros colaboradores

57 Personas provenientes de otros estados fuera de las operaciones de BTV MX

8 Personas de proveniencia indigena

4 Permisos parentales tomados

4 Hombres

0 Personas menores de edad laborando

[1]Se cuenta las personas con puestos de: director general, directores específicos, gerentes, jefes, supervisores, coordinadores y encargados.

1.2 Brecha salarial y diversidad

GRI 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres

En BTV MX entendemos que la equidad es una condición indispensable para el crecimiento sostenible y la justicia laboral. Por ello, realizamos nuestro primer análisis integral de brecha salarial de género, con el propósito de identificar diferencias, promover la igualdad de oportunidades y construir una organización más justa y transparente.

Metodología del análisis

Para el estudio, se desarrolló bajo un enfoque comparativo de equidad interna laboral, alineado con los lineamientos de ONU Mujeres (2023) Y el Convenio 100 de la OIT.
El análisis consideró variables como puesto, antigüedad y nivel educativo, garantizando una comparación objetiva y representativa de las condiciones laborales actuales.

Se evaluaron dos niveles:

Estudio A: Personal administrativo conformado por 64 colaboradores.

Estudio B: Personal operativo conformado por 207 colaboradores.

Antes de los resultados: ¿Qué es una brecha salarial “sana”?

La brecha salarial de género es la diferencia promedio entre los ingresos de hombres y mujeres que ocupan puestos equivalentes. Según ONU Mujeres, una brecha salarial puede considerarse “sana” o razonable cuando se encuentra dentro del rango de −10% a +10%.

¿Cómo interpretar los signos?

- Brecha negativa (–%): salario mayor femenino.
- Brecha positiva (+%): salario mayor masculino.

¿Cómo es la brecha salarial en México?

Según la ENIGH 2024 del (INEGI, 2024), el ingreso medio según género es:

- Hombres: 12,016 pesos mensuales
- Mujeres: 7,905 pesos mensuales

Esto nos indica una diferencia de 34% menos para las mujeres

- Por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer recibe 66.

Principales resultados

La distribución de género responde al carácter técnico e industrial de las operaciones. No obstante, se han logrado avances en la incorporación de talento femenino, principalmente en áreas administrativas, de calidad y coordinación, reafirmando el compromiso con la equidad y la diversidad.

El análisis salarial indica una estructura retributiva equilibrada, con diferencias asociadas a la antigüedad y al nivel jerárquico.

La brecha salarial **promedio total es del 17.99%**, lo que señala áreas de oportunidad para avanzar hacia una mayor equidad. Los resultados de de ambos estudios se encuentran desglosados a continuación:



Nivel Administrativo: Brecha promedio: **+12.16%**

Jefaturas	Coordinaciones	Gerentes	Ejecutivos
-5.4%	+6.6%	+35%	+0.47%

Antigüedad por género

6.27 Años	5.66 Años

Promedio Escolaridad

15.6 Años	15.5 Años

Número de colaboradores

43	21

Nivel Operativo: Brecha promedio: **+23.82%.**

Inspectores	Operadores	Auxiliares	Técnicos
+6.11%	+0.30%	+9.05%	-1.42%

Antigüedad por género

4.94 Años	2.56 Años

Número de colaboradores

176	31

Porcentaje de colaboradores reciben salario justo[2]:

44%

(116 colaboradores en total)

[2] Información de promedio salarial de los colaboradores comparado con el estudio de salario digno de ANKER del 2025 para Michoacán, con resultados: MXN 15,194 de ingreso como salario justo. Esto por la falta de estudios en el estado de Jalisco. Más información en Anexo 2.

2. Seguridad y Bienestar: Desempeño y Diagnóstico

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo

El crecimiento de nuestra plantilla y operaciones hizo indispensable fortalecer las medidas de seguridad, no solo como un protocolo operativo, sino como parte esencial de nuestra cultura.

Los resultados confirman que avanzamos en la dirección correcta. En tres años logramos reducir los incidentes de 32 a 14, una disminución del 56.3%, alcanzada no únicamente por la supervisión y capacitación, sino por algo más valioso: la conciencia colectiva.

Comparativo:

2023 **14** ACCIDENTES

2024 **16** ACCIDENTES

Variación **–31.3%**

2025 **11** ACCIDENTES

Gracias al trabajo del área de Salud Ocupacional y al compromiso de todos los colaboradores, hemos logrado una reducción histórica y significativa en la tasa de accidentes entre 2023 y 2025.



Los avances en reducción de accidentes laborales se deben a la gran labor del departamento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad.



Clima laboral: resultados y diagnostico

Como parte del fortalecimiento de nuestra estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional, realizamos año con año una evaluación integral de clima laboral con el propósito de conocer de manera más profunda el bienestar, las percepciones y bienestar de nuestro equipo. Este diagnóstico complementa los esfuerzos formativos y preventivos, permitiendo identificar fortalezas culturales, necesidades internas y oportunidades para mejorar la experiencia laboral.

2.1 Resultados del Clima Laboral 2025 (Administrativos)

1. Trabajo en equipo y colaboración

Resultados: Promedio de sección: 65%

Este año observamos una percepción positiva sobre la convivencia y el ambiente laboral, aunque los niveles de apoyo entre áreas y el compromiso por colaborar muestran variaciones que debemos fortalecer.

2. Comunicación

Resultados: Promedio de sección: 77%

La comunicación dentro de los equipos presenta un desempeño medio (59%), mientras que la comunicación con jefaturas destaca como fortaleza (81%). Aun así, debemos reforzar la claridad, la retroalimentación oportuna y los canales de diálogo operativo.

3. Cargas de trabajo

Resultados: Promedio de sección: 60%

Las percepciones sobre carga laboral y definición de funciones se mantienen en un nivel moderado (entre 58% y 63%). La percepción de remuneración frente al mercado es relativamente favorable (67%), aunque con espacio para fortalecer la competitividad salarial y la claridad de roles.

4. Beneficios

Resultados: Promedio de sección: 65%

Las personas consideran que los beneficios son adecuados en un nivel medio (57%). La percepción de equidad en remuneraciones internas alcanza 65%, reflejando confianza moderada pero con áreas de mejora en consistencia salarial y claridad en criterios.

5. Cultura organizacional

Resultados: Promedio de sección: 72%

El apoyo de liderazgo (78%) y la participación en actividades culturales (79%) destacan como puntos fuertes.
La satisfacción con pertenecer a la organización es positiva (72%), aunque la motivación interna muestra áreas que requieren refuerzo (58%).

6. Capacitación

Resultados: Promedio de sección: 69%

El acceso a planes de mejora laboral es percibido en un nivel medio (59%).
La retroalimentación para el desarrollo profesional alcanza niveles altos (71%–73%).
Los recursos y herramientas de trabajo cuentan con alta valoración (74%), convirtiéndose en una fortaleza.

7. Liderazgo

Resultados: Promedio de sección: 76%

El acompañamiento, respaldo y autonomía brindada por jefaturas presentan resultados sólidos (entre 70% y 79%).
Esto reafirma que el liderazgo es una de las áreas mejor evaluadas del clima laboral.

8. Respeto

Resultados: Promedio de sección: 67%

La libertad de expresión laboral tiene buena valoración (72%).
No obstante, indicadores relacionados con críticas, exclusión o trato inapropiado presentan resultados bajos (26%–28%), señalando la necesidad urgente de reforzar comportamientos respetuosos, gestión de conflictos y comunicación no violenta.

9. Acoso

Resultados: Promedio de sección: 86%

En general, las personas reportan que no se presentan situaciones de acoso o manipulación laboral. Los indicadores superan 84%, lo que refleja un entorno percibido como seguro.
Aun así, se requiere mantener vigilancia y fortalecer los protocolos para prevenir cualquier caso.

10. Violencia laboral

Resultados: Promedio de sección: 80%

La mayoría del personal indica no haber presenciado actos de violencia (80%–90%).
Estos resultados son positivos, pero invitan a seguir promoviendo una cultura de respeto y atención inmediata ante cualquier señal de riesgo psicosocial.



Resultados del Clima Laboral 2025 – Personal Operativo

1. Trabajo en equipo y colaboración

Resultados: Promedio de sección: 63%

El equipo operativo percibe un nivel medio de colaboración. Aunque existen interacciones sólidas en varias áreas (70% y 67%), también se observa dispersión en la cohesión interna (55%). Esto nos indica la necesidad de reforzar la coordinación entre cuadrillas, supervisión y áreas de soporte.

2. Comunicación

Resultados: Promedio de sección: 75%

La comunicación destaca como una de las mayores fortalezas operativas.

Tanto la claridad en instrucciones como la comunicación con mandos directos mantiene niveles altos (69%–80%), lo que refleja un entorno donde la supervisión y las líneas de reporte están funcionando adecuadamente.



3. Cargas de trabajo

Resultados: Promedio de sección: 55%

Este bloque muestra una de las áreas con mayores retos.

La percepción de carga laboral (40%) y la claridad de funciones (55%) requieren atención prioritaria. Aunque algunos indicadores alcanzan niveles aceptables (62%), el promedio general revela la necesidad de redistribuir tareas y mejorar la planificación operativa.

4. Beneficios

Resultados: Promedio de sección: 47%

Esta es una de las áreas con percepción más baja.

Los beneficios actuales no son considerados totalmente suficientes o equilibrados, situándose entre 45% y 50%. Este hallazgo guiará los ajustes futuros en esquemas de apoyo, incentivos y prestaciones.

5. Cultura organizacional

Resultados: Promedio de sección: 57%

Se observa variabilidad significativa en la experiencia cultural del equipo.

Mientras ciertos grupos reportan niveles positivos de motivación y pertenencia (64%–69%), otros expresan menor identificación y ánimo (38%).

6. Capacitación

Resultados: Promedio de sección: 56%

La formación se percibe en niveles medios.

Aunque varios equipos valoran las acciones de capacitación (61%), el resultado global muestra la necesidad de ampliar oferta técnica, certificaciones y entrenamiento práctico para fortalecer habilidades y reducir errores operativos.

7. Liderazgo

Resultados: Promedio de sección: 63%

El liderazgo operativo muestra resultados mixtos.

Aunque existen supervisores con calificaciones altas (71%, 69%), también se registran áreas con percepciones bajas (45%). Esto sugiere la necesidad de estandarizar prácticas de liderazgo, acompañamiento y retroalimentación en todos los niveles.

8. Respeto

Resultados: Promedio de sección: 63%

La mayoría del personal manifiesta sentirse tratado con respeto (76%–81%).

No obstante, el puntaje más bajo (36%) indica que aún existen experiencias de falta de reconocimiento o comunicación inapropiada que deben atenderse con prioridad.

9. Acoso

Resultados: Promedio de sección: 79%

Los resultados muestran que la mayoría del personal no ha experimentado ni percibido acoso laboral.

Los niveles altos (75%–84%) indican que las políticas de convivencia y reporte están siendo efectivas, aunque se requiere continuar sensibilizando y reforzando los canales de denuncia

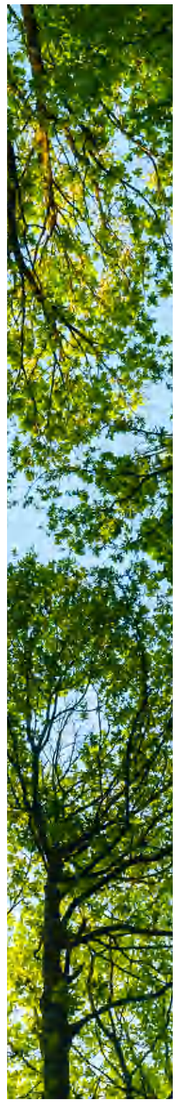
10. Violencia laboral

Resultados: Promedio de sección: 83%

Este indicador presenta un contraste fuerte:

- 83% del personal reporta no haber presenciado violencia.
- Pero existe un 17% que sí identifica actos aislados.

Esto señala que, aunque el entorno general es seguro, aún debemos fortalecer mecanismos de prevención y respuesta temprana.



3. Formación y Capacitación para una Cultura Más Segura y Humana

3.1. Seguridad y salud ocupaciona

GRI 404-1,2: Formación y educación

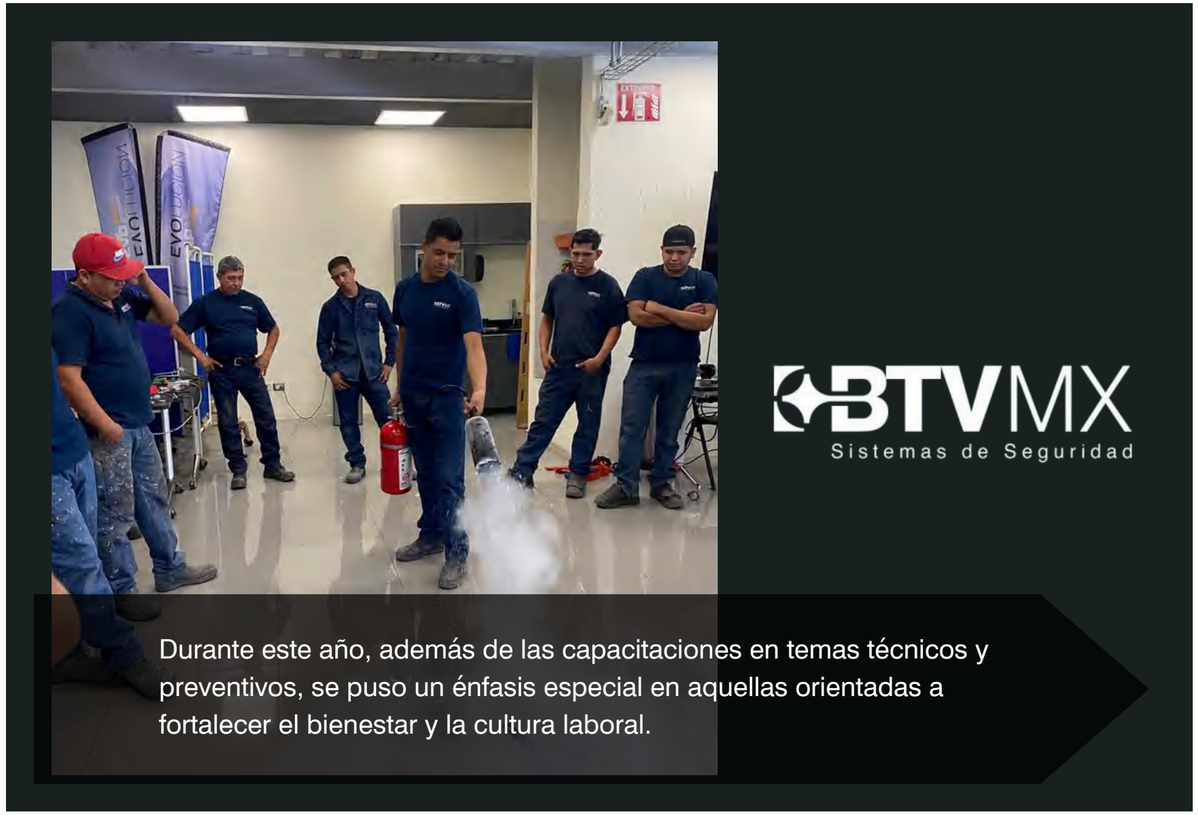
La seguridad y salud ocupacional son la base de nuestra cultura preventiva. En BTV MX entendemos la formación como una herramienta estratégica para fortalecer nuestras capacidades técnicas, éticas y humanas. Por ello, durante el periodo reportado impulsamos programas de capacitación orientados no solo al desempeño operativo, sino también a la protección del personal, la responsabilidad social y la sostenibilidad.

En total, nuestro equipo acumuló 447 horas de capacitación, con participación de colaboradores de todas las áreas y niveles jerárquicos, garantizando la inclusión tanto de hombres como de mujeres.
Las temáticas de mayor relevancia estuvieron enfocadas en la seguridad y salud ocupacional, incluyendo:

- NOM-009-STPS-2011 (trabajos en altura).
- NOM-017-STPS-2008 (equipo de protección personal).
- NOM-035-STPS-2018 (factores de riesgo psicosocial).
- Prevención de incendios.
- Manejo seguro de materiales peligrosos.
- Sistemas de seguridad industrial.

11%

de presupuesto destinado a capacitación y desarrollo

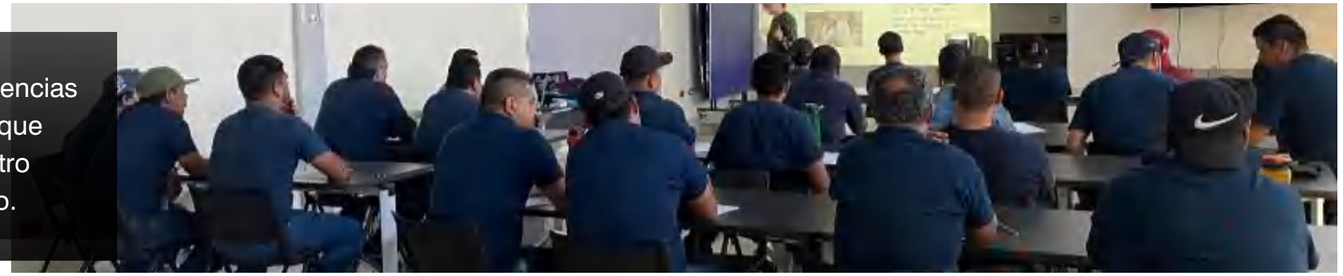


Estas formaciones contribuyen a reducir riesgos, fomentar comportamientos preventivos y consolidar una cultura donde cada persona se asume como corresponsable de la seguridad colectiva logrando resultados positivos en menos.

Además de la capacitación técnica vinculada a la seguridad, BTV MX impulsó un programa formativo que abarca dimensiones humanas, sociales y organizacionales. Este enfoque integral fortalece no solo las competencias operativas, sino también las habilidades emocionales, la convivencia, la cultura laboral y el liderazgo interno.
A continuación, se presentan las principales categorías de formación impartidas durante el periodo:

Categoría	Capacitaciones Impartidas
Desarrollo personal y liderazgo	Inteligencia emocional, manejo del estrés laboral, manejo de conflictos, motivación , trabajo en equipo, asertividad y escucha activa, liderazgo positivo y con propósito, la importancia de la motivación y cómo influir en el equipo, resolución de conflictos, negociación y acuerdos productivos, ruptura de paradigmas mentales y visión compartida, construcción de confianza e identidad en el equipo, resiliencia y manejo de emociones, bloqueo de energía y etiquetado, programa para líderes, mandos medios y supervisión.
Gestión y productividad	Análisis y soluciones de problemas, Gestión del tiempo, Planificación y organización, Seguimiento y control, Negociación efectiva.
Bienestar y cultura laboral	Taller de reflexión y prevención de la violencia laboral, ABC de la violencia laboral, Elementos para identificar violencia laboral, Casos prácticos, Normatividad interna y externa aplicable, Sensibilización sobre igualdad de género
Seguridad y prevención	Condiciones de seguridad en edificios, locales e instalaciones, Manejo de materiales de forma segura, Señales y colores de seguridad, Equipo de protección personal (EPP).

Los esfuerzos realizados en formación durante este periodo fortalecieron competencias esenciales para el desempeño operativo, pero también impulsaron capacidades que nutren el liderazgo interno, fomentan la confianza entre equipos y refuerzan nuestro compromiso con un entorno de trabajo más seguro, más humano y más inclusivo.

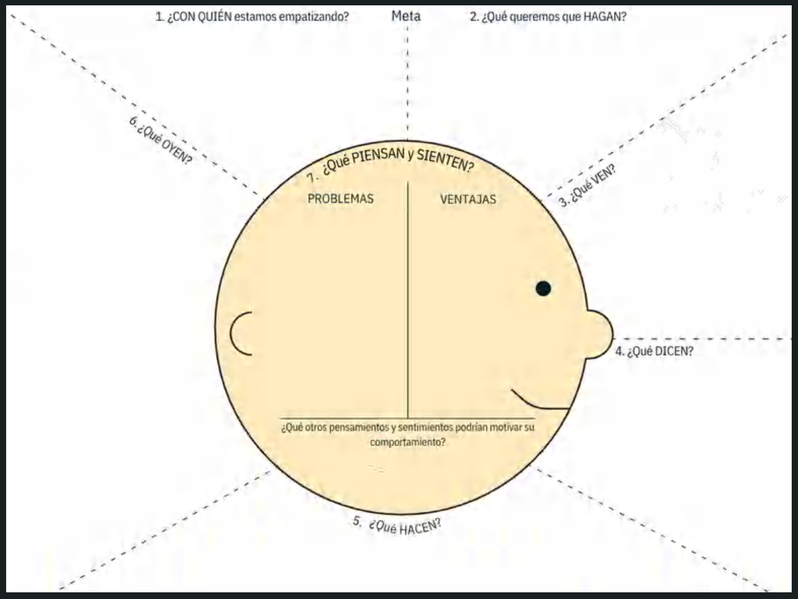


3.2. Mapa de empatía

Para entender con mayor profundidad la percepción, la empatía y las experiencias cotidianas de nuestras personas colaboradoras, implementamos una serie de ejercicios diseñados para identificar situaciones reales que influyen en el clima laboral.
Estas dinámicas permitieron:

- Identificar situaciones reales que afectan el clima laboral
- Generar reflexión colectiva sobre necesidades, percepciones y brechas de comunicación.

En este contexto, desarrollamos una de las iniciativas: el Mapa de Empatía, un ejercicio participativo orientado a escuchar, comprender y visibilizar cómo vive y siente el equipo su experiencia dentro de BTV MX.



La Imagen corresponde a la hoja utilizada para recopilar las percepciones del personal como parte del ejercicio de Mapa de Empatía. En ella, los colaboradores registraron información clave sobre su experiencia laboral, respondiendo a preguntas sobre: qué oyen, qué piensan y sienten, qué observan, qué dicen, qué hacen y qué necesitan.

FORTALEZAS — F

- Disposición a la reflexión y autoconciencia.
- Capacidad de introspección y apertura al cambio.
- Potencial elevado de colaboración cuando existen herramientas adecuadas.

OPORTUNIDADES — O

- Comunicación interrumpida o poco asertiva entre áreas.
- Estilos de liderazgo reactivó/autoridad; oportunidad para transitar hacia liderazgo empático y consciente.
- Necesidad de reforzar valores, ética y código de conducta.

3.3. Taller de Integración y Conexión Humana – Principales hallazgos e impacto

En seguimiento al análisis del Mapa de Empatía, se llevó a cabo el Taller de Integración y Conexión Humana, cuyo propósito fue fortalecer la cohesión de los equipos, mejorar la comunicación y promover un liderazgo más consciente y empático.

Participación

- **Día 1:** 48 personas (72%)
- **Día 2:** 38 personas (57%)

Como parte del proceso, se realizaron diversas actividades de integración grupal, ejercicios de relajación y manejo del estrés, incluyendo sesiones de yoga, dinámicas de empatía, y actividades recreativas durante el fin de semana orientadas a construir confianza, colaboración y bienestar emocional.

Estas experiencias permitieron generar un ambiente seguro para la expresión, reforzar vínculos entre áreas y avanzar hacia una cultura interna más sólida y conectada.









4. Bienestar Integral: Apoyo Emocional, Salud y Prevención

La seguridad no depende únicamente de protocolos operativos: también se construye a partir de la salud emocional, el equilibrio psicológico y el acompañamiento oportuno en situaciones de vulnerabilidad.

Por ello, complementamos nuestros programas de formación con iniciativas de apoyo psicológico, salud preventiva y acompañamiento confidencial, asegurando que cada colaborador cuente con herramientas para gestionar estrés, fortalecer su estabilidad personal y desempeñarse en un entorno más seguro, sano y humano.

Canalización a apoyo psicológico

La salud emocional es un componente clave de la seguridad. Durante 2025, se apoyó a 2 colaboradores a atención psicológica especializada, quienes recibieron acompañamiento oportuno.
Este programa permanece abierto y disponible para cualquier persona, reforzando una cultura que reconoce al bienestar mental como parte esencial de la prevención y del desarrollo humano.

Colaboradores canalizados a programas de rehabilitación

Como parte del compromiso con la salud y el bienestar integral, 9 colaboradores fueron referidos a programas de rehabilitación por consumo de sustancias o a instituciones de apoyo especializadas. Este proceso se realiza bajo estricta confidencialidad y acompañamiento del área de Recursos Humanos y Bienestar, promoviendo un entorno seguro, de apoyo y sin estigmas.



4.1 Semana de la salud: un reflejo de participación y compromiso

Como parte de nuestro enfoque preventivo y del compromiso por promover un entorno laboral seguro, sano y consciente, cada año consolidamos la Semana de la Salud, un programa integral diseñado para acercar al personal herramientas de autocuidado que impacten tanto dentro como fuera del trabajo.

La respuesta del personal demuestra la apropiación de este programa:

90% de participación total del personal

Durante esta semana, el equipo participó en actividades orientadas al cuidado físico:

- Nutrición equilibrada
- Prevención de enfermedades
- Bienestar emocional

Para complementar estas acciones, realizamos un conjunto de estudios clínicos preventivos con el propósito de identificar factores de riesgo y actuar de manera temprana, el total de personas atendidas y estudios realizados fueron los siguientes:



Biometría Hemática	Química sanguínea	Examen general	Toxicología	Radiografías (lumbar y tórax)	Espirometría	Audiometría
223	223	224	224	258	72	83
Personas atendidas						



5. Cultura y Comunidad: Construcción de Cohesión Interna y Contribución Social

GRI 413: Comunidades locales

En BTV MX entendemos que la cultura organizacional se construye día a día a través de las relaciones, la colaboración y el sentido de pertenencia que compartimos como equipo. Reconocemos que el bienestar de las personas no depende únicamente de las condiciones laborales, sino también de un entorno humano que promueva la cercanía, la convivencia y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Por ello, a lo largo de 2025 impulsamos iniciativas orientadas a fortalecer la integración familiar, el compañerismo y un ambiente de trabajo más cercano y solidario, contribuyendo a una experiencia laboral positiva para nuestros colaboradores.

Como resultado de estos esfuerzos, al cierre de 2025 se destinó un apoyo total de $609,954 MXN, reflejando el compromiso de la organización con el bienestar y la cohesión de su equipo. Los destinos se engloban en las siguientes secciones:

Reconocimiento a la Excelencia Académica — Programa de Útiles Escolares

Celebramos el esfuerzo académico de hijas e hijos de nuestros colaboradores mediante un apoyo que reconoce su dedicación y motiva su crecimiento. Este programa fortalece el vínculo entre empresa y familia, y reafirma nuestro compromiso con la educación como motor de movilidad y desarrollo.

74 participantes recibieron apoyo por sus promedios destacados (⩾ 90).

$61,419 MXN invertidos en útiles escolares.

Día del Niño: Celebrando la infancia y la alegría familiar

Este evento es uno de los más esperados del año, pues abre las puertas de nuestra organización a las familias para compartir momentos de diversión, cercanía y orgullo. Más allá de la convivencia, este evento reafirma que cada colaborador trae consigo un hogar que también forma parte de nuestra historia.

70 niños y niñas participaron. | **41** madres acompañaron a sus hijas e hijos. | **$24,764.47 MXN** destinados a dinámicas, regalos y experiencias recreativas.

Día de la Madre: un reconocimiento al esfuerzo dentro y fuera del trabajo

En BTV MX valoramos profundamente a las mujeres que equilibran roles laborales y familiares con dedicación. Este día fue una oportunidad para reconocer su entrega y agradecer su ejemplo dentro de la organización. Este espacio simboliza nuestro respeto hacia su labor, no solo como integrantes del equipo, sino como pilares fundamentales de sus familias.

32 madres colaboradoras participaron. | **$38,688.22 MXN** invertidos en obsequios y actividades especiales.

Día del Padre: celebrando su compromiso y presencia

Reconocer a los padres es también reconocer el esfuerzo cotidiano de quienes trabajan por brindar estabilidad y oportunidades a sus familias. Este evento fortaleció el orgullo de pertenencia y la unión entre compañeros. La alta participación refleja la importancia de estos espacios y el valor que la empresa concede al rol familiar de cada colaborador.

139 padres de familia celebrados. | **$30,225.05 MXN** destinados a regalos y experiencias.

Día de Muertos: honrando nuestras raíces y nuestra identidad colectiva

La celebración de Día de Muertos se ha convertido en una tradición que reúne a nuestra gente alrededor de la memoria, la cultura y el simbolismo. Más que una actividad cultural, esta celebración enriquece nuestro sentido de identidad y fortalece los lazos entre compañeros.

5 colaboradores participaron en la preparación y diseño de la ofrenda.

$15,000 MXN destinados a materiales, ambientación y elementos tradicionales.

Con estas acciones reforzamos nuestro compromiso de seguir construyendo un espacio donde cada colaborador encuentre no solo un empleo, sino un lugar que respalda sus sueños, acompaña sus responsabilidades y celebra cada paso de su vida. En BTV MX creemos que cuando las personas crecen en armonía, la organización crece con ellas. Y ese es, sin duda, el impacto más valioso que podemos generar.



6. Compromiso Social y Apoyo Comunitario

GRI: 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local

En BTV MX reconocemos que el impacto de nuestra organización va más allá de nuestras operaciones. Formamos parte activa del entorno social, y nuestro crecimiento debe ir acompañado de acciones que fortalezcan el bienestar de las comunidades que nos rodean. Por ello, en los últimos años hemos consolidado programas sociales que integran participación, recursos y sensibilidad humana, reafirmando que la responsabilidad comunitaria es un pilar esencial de nuestra cultura organizacional.

Durante el periodo reportado, se llevaron a cabo iniciativas sociales con un monto total de inversión de 227,776 MXN, destinadas principalmente a:



Apoyo a instituciones comunitarias y centros de asistencia

Albergue Los Pinos

- Aporte anual: **$60,000 MXN**.
- Enfocado en el acompañamiento de niños, adolescentes y familias en situación vulnerable.

Tu apoyo puede cambiar vidas, para más información consulte **aquí.**

Centro de Formación A.C. (Centro Educativo Jaltepec)

- Aporte anual: **$60,000 MXN.**
- Fortalecimiento de programas educativos y de habilidades para jóvenes mujere.

Tu apoyo puede cambiar vidas, para más información consulte **aquí**.

Escuela Mixta para el Desarrollo del Invidente Helen Keller

- Aporte anual: **$60,000 MXN**.
- Apoyo para la educación y formación de personas con discapacidad visual.

Tu apoyo puede cambiar vidas, para más información consulte **aquí.**



Apoyo para menores abandonados

Este programa refleja uno de los valores más importantes de nuestra cultura: la solidaridad que nace directamente de nuestroa colaboradores.

- Apoyo de donación a menores abandonados,
- Iniciativa 100% impulsada por colaboradores.
- Aporte voluntario de **$15 pesos mensuales** por persona.
- Monto acumulado a la fecha: **$10,900 MXN**.

Este gesto muestra cómo la sensibilidad social se contagia cuando una organización facilita espacios para participar y hacer la diferencia.

Acompañamiento alimentario y voluntariado

Durante el periodo 2025 logramos:

Centro de Capacitación, Orientación y Apoyo para la Mujer

- **4369 comidas donadas**, equivalentes a **$259,857.4 MXN**.
- Apoyo directo a mujeres en situación de riesgo o carencia alimentaria.

Tu apoyo puede cambiar vidas, para más información consulte **aquí.**

Estas actividades no solo brindan apoyo material; fortalecen vínculos, generan confianza y construyen comunidad. Cada jornada de voluntariado es también una experiencia de aprendizaje humano para quienes participan.

Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicables:





Nuestra gobernanza

En BTV MX, la gestión responsable comienza con la forma en que tomamos decisiones y damos seguimiento a nuestros compromisos. La gobernanza establece el marco que integra de manera coherente los aspectos operativos, ambientales, sociales y éticos de la organización, y sienta las bases para los análisis y resultados presentados en las secciones posteriores del reporte.

- Gobernanza: Integridad que sostiene todo lo que hacemos
- Una transformación a la Sostenibilidad
- Mensaje final





Gobernanza: Integridad que sostiene todo lo que hacemos

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25: Compromisos de polítcas

En BTV MX entendemos que la sostenibilidad se construye desde la forma en que decidimos, gestionamos y actuamos. La gobernanza es el eje que asegura que nuestras acciones ambientales, laborales y sociales sean coherentes con nuestros valores y compromisos éticos.

Durante este periodo, fortalecimos nuestra estructura ética y de cumplimiento, consolidando una cultura basada en la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas. Esta base permite que las iniciativas presentadas en el reporte tengan solidez y continuidad.

En alineación con los indicadores GRI 2-23, 2-24 y 2-25, BTV MX mantiene los siguientes compromisos:

- Realizar negocios de manera ética y responsable.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Tratar a las personas con dignidad y respeto.
- Promover la sostenibilidad y la protección ambiental.

A continuación, se presentan los principales avances y compromisos alcanzados durante 2025, derivados de este enfoque de gobernanza responsable.

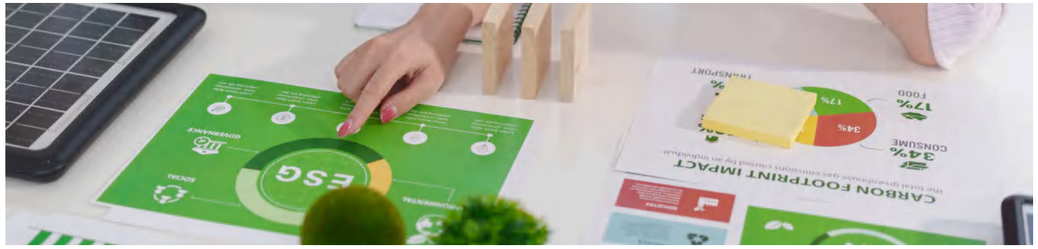
Una transformación a la sostenibilidad

GRI 205-2: Políticas y procedimientos anticorrupción

El periodo 2025 representó un año de transformación hacia la sostenibilidad, caracterizado por el desarrollo e innovación de estrategias, estudios y políticas que fortalecen la integración de criterios ambientales y sociales en la gestión de la organización. Como parte de este proceso, se avanzó en la realizaciones de acciones clave como:

- **Política de Sostenibilidad**
- **Política Ambiental**
- **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**
- **Código de Conducta**
- **Política Anticorrupción y Conducta Ética**
- **Política de Sostenibilidad en Eventos y Responsabilidad Social (Directriz de Ejecución de Eventos de RSE)**

Estas políticas no solo declaran criterios; se comprueban mediante estudios, indicadores y diagnósticos desarrollados durante el periodo, convirtiéndose en un sistema de gobernanza basado en evidencia.





Política de Sostenibilidad:

Implementada como guía estratégica, esta política marca la dirección de todas las acciones ASG y articula un **sistema de gobernanza interconectado**, donde cada política se vincula a métricas reales de desempeño.

La política tiene como principal objetivo:

- Establecer los lineamientos que permitan integrar principios de sostenibilidad y criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en todas las operaciones y relaciones de negocio de BTV Mexicana.

Además, esta política se convierte en la **línea base para la transformación interna**, al servir como punto de partida para el diseño, monitoreo, evaluación y mejora de nuestras acciones en materia de sostenibilidad. Fue también el fundamento principal para la elaboración del presente reporte y para el desarrollo de las siguientes políticas y estudios que fortalecen nuestro desempeño ASG:

1. Política Ambiental

Derivada directamente de la Política de Sostenibilidad, la Política Ambiental funciona como un mecanismo formal para la gestión continua, permitiendo la medición, seguimiento y control de los distintos impactos ambientales asociados a las operaciones de la organización.

Durante 2025, esta política se fortaleció a partir de los análisis ambientales realizados, que incluyeron:

- Huella de carbono (Alcances 1, 2 y 3).
- Inventario de residuos y procesos de valorización.
- Monitoreo del consumo de agua.
- Evaluación de seguridad y salud ocupacional vinculada a aspectos ambientales.

Este ecosistema de información constituye la base para definir programas de reducción de impactos, acciones de mantenimiento preventivo alineada con los compromisos de sostenibilidad de BTV MX.

2. Políticas Sociales y Laborales: DEI, bienestar y cultura organizacional

En 2025 se implementaron y reforzaron políticas sociales que garantizan condiciones laborales justas, seguras y equitativas. Cada una se vincula con un diagnóstico concreto:

Política DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión).

Respaldada por:

- Análisis de brecha salarial de género.
- Análisis de salario justo.
- Composición por edad y género.
- Representación en el Comité Directivo.
- Estudios de clima laboral.
- Percepción de liderazgo y cultura interna.
- Actividades de integración cultural colaborativa.
- Capacitaciones en temas de diversidad.

Esta política responde directamente a las oportunidades detectadas en dichos estudios.

2.1 Línea de denuncia

En BTV MX contamos con un Canal de Denuncias que permite a colaboradores, proveedores, socios y otras partes interesadas reportar de forma segura y confidencial posibles incumplimientos al Código de Conducta, conflictos de interés o prácticas indebidas. Canales disponibles:

- Línea de denuncia digital:
- https://www.appsheet.com/start/d4c41f96-ebf9-40fa-b4fb-52a913296ba3
- Contacto directo con Recursos Humanos o el área Legal, a través del Compliance Officer.

Gestión y seguimiento:

- La Gerencia del Sistema de Gestión Integral (SGI) gestiona y da seguimiento a las denuncias.
- El análisis se realiza en coordinación con el Comité correspondiente.
- Se garantiza confidencialidad, imparcialidad y no represalia.

Estas acreditaciones validan que nuestras políticas no solo existen, sino que se viven y se monitorean para definir metas de bienestar colectiva.

3. Política Anticorrupción y Conducta Ética: el sistema que protege la integridad

En 2025 se implementaron o actualizaron herramientas clave de integridad:

- Política Anticorrupción.
- Código Ético de Proveedores.
- Procedimientos de denuncia y no represalia.

Su eficacia se demuestra con indicadores verificables:

- **0 casos confirmados de corrupción o soborno.**
- **0 incidentes de seguridad o privacidad de datos.**
- **18 proveedores evaluados en la nuestra primera Evaluación de la Cadena de Suministros Sostenible**

GRI 2-28: Afiliación a asociaciones

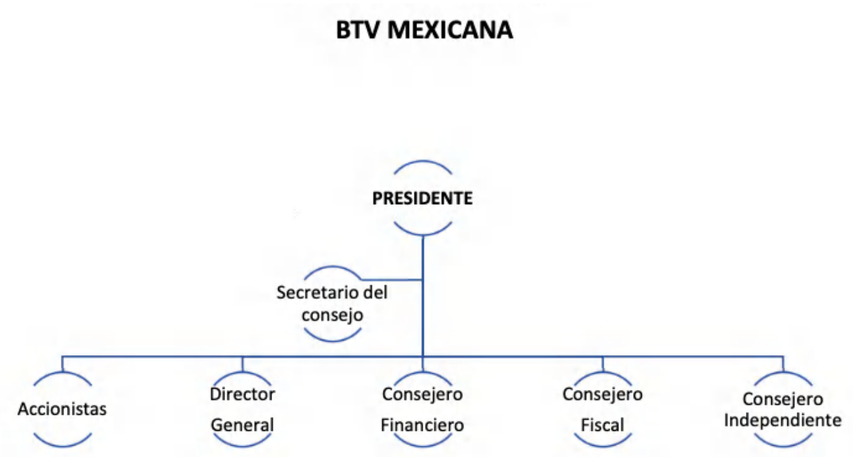
Adicionalmente, certificaciones y reconocimientos externos fortalecen la credibilidad de este sistema de gobernanza ética y validan el cumplimiento normativo de la organización, en alineación con el indicador:

Premios y reconocimientos

Concejo consultivo

Por último, estos logros de gobernanza se debe a la gestión de nuestro Consejo Consultivo de BTV MX, que tiene como función principal fortalecer la toma de decisiones estratégicas de la organización, aportando visión, experiencia y supervisión independiente.

Su participación refuerza la estructura de gobernanza y garantiza que las decisiones relevantes se adopten bajo criterios de responsabilidad, control y visión de largo plazo.



Objetivos y metas de reducción

En seguimiento a los objetivos establecidos en nuestra Estrategia de Sostenibilidad y ASG 2025–2030, este reporte presenta el avance de las metas planteadas a corto plazo, así como su estatus de implementación y monitoreo.

La simbología utilizada en esta sección se divide de la siguiente manera:

- Verde: Se encuentra actualmente en ejecución.
- Amarillo: Se encuentra en proceso de implementación y moniteoro.
- Rojo: Aún no se ha iniciado.

A través de esta estrategia, año con año daremos seguimiento a los indicadores definidos, los cuales nos servirán como guía para medir avances, evaluar resultados y asegurar el cumplimiento de nuestros compromisos.

Ambiental: Gestión de recursos e impacto		
Objetivo	Diseñar e implementar un plan de gestión ambiental, alineado con estándares internacionales, que permita medir, gestionar y reducir los principales impactos de la organización, incluyendo emisiones de GEI, consumo de agua y generación de residuos, mediante acciones estratégicas y un seguimiento continuo del desempeño.	
Elemento	**Objetivos de gestión**	**Estatus**
Ambienta: Medición GEI	• Medir y establecer una línea base de emisiones (alcances 1 y 2) utilizando herramientas digitales de medición automatizada, como insumo clave para definir metas de reducción.	
Ambiental: Medición GEI	• Integrar la medición de emisiones de alcance 3 en los reportes anuales, involucrando a la cadena de valor en los esfuerzos de descarbonización de forma progresiva y colaborativa.	
Ambiental: Medición agua	• Medir y establecer una línea base de consumo de agua por tipo de operación, mediante el registro de consumos y el uso de indicadores de eficiencia hídrica por sede operaciónal.	
Ambiental: Medición residuos	• Medir y clasificar los residuos generados por tipo y destino final, estableciendo una línea base que permita fortalecer la valorización, el reciclaje y la reducción progresiva de residuos enviados a disposición final.	

Elemento	**Objetivos de gestión**	**Estatus**
Ambiental Informe	• Publicar informes anuales de emisiones con resultados verificables, promoviendo la transparencia en los avances, retos y desempeño ante los grupos de interés.	
Ambiental: Capacitación	• Capacitar a los equipos clave en la metodología GHG Protocol, asegurando la comprensión de las categorías, alcances y procesos necesarios para la medición y reporte de emisiones.	
Ambiental: Gestión	• Planificar y ejecutar acciones concretas de reducción de emisiones, alineadas con estándares internacionales y los objetivos estratégicos corporativos, aplicando mejoras tecnológicas y operativas.	
Ambiental: Participativo	• Participar en convenciones ambientales y foros especializados, para compartir avances en descarbonización, fortalecer alianzas y posicionar a BTV como referente en sostenibilidad industrial.	

Ambiental: Gestión de recursos e impacto						
Objetivo	Implementar metas de reducción progresiva de indicadores ambientales clave, con base en líneas base verificables y capacidades operativas reales de la organización.					
Elemento	**Objetivos de metas de reducción**			**Estatus**	**ODS**	**Pacto mundial**
	Objetivo corto plazo (2026)	Objetivo mediano plazo (2027-2028)	Objetivo largo plazo (2028-2030)			
Ambienta: Medición GEI	• Mantener emisiones controladas con medición anual.	• Alcance 1, emisiones directas: reducir 5% las emisiones respecto a la línea base. • Alcance 2, de emisiones indirectas: reducir 5% las emisiones respecto a la línea base. • Alcance 3, emisiones indirectas: reducir 5% de emisiones.	• Alcance 1, de emisiones directas: reducir 15% las emisiones respecto a la línea base. • Alcance 2, de emisiones indirectas: reducir 50% las emisiones respecto a la línea base. • Alcance 3, emisiones indirectas: reducir 50% de emisiones.		12, 13	7, 8, 9
Ambiental: Medición GEI	• Mantener traslados estables con registro anual.	• Reducir 10% las emisiones indirectas de categoría 6 mediante la adquisición de carros híbridos, eléctricos y vuelos con compensación de carbono.	• Reducir 30% las emisiones indirectas de categoría 6 mediante la adquisición de carros híbridos, eléctricos y vuelos con compensación de carbono.		11, 13	7, 8, 9
Ambiental: Medición agua	• Medir consumo por operación o sede.	• Mantener consumo anual bajo control operativo.	• Mantener consumo ⩽ 2,500 m^3 y justificar variaciones segun crecimiento operativo.		6, 12	7, 8
Ambiental: Medición residuos	• Medir y clasificar residuos generados.	• Incrementar la segregación y valorización.	• Mantener 100% de reciclaje de residuos valorizables.		11, 12	7, 8
Gestión ambiental en la cadena de suministro	• Sensibilizar a proveedores clave.	• Implementar al menos 1 acción ambiental con proveedores clave.	• Implementar 2 acciones de mejora ambiental en la cadena de suministros.		12, 13, 17	7, 8, 9

Cadena de Suministro: Compras sostenibles		
Objetivo	Desarrollar una cadena de suministro responsable e integrada, que incorpore principios ASG en sus políticas, prácticas y relaciones con proveedores, contribuyendo al desempeño sostenible, ético de la organización y guiado a una transición a una cadena de suministros baja en carbono.	
Elemento	**Objetivos de gestión**	**Estatus**
Compras sostenibles: Política	• Definir y aprobar una política de compras sostenibles que incluya criterios sociales, ambientales, éticos y de derechos humanos aplicables a proveedores.	
Compras sostenibles: Cláusulas contractuales	• Integrar cláusulas sociales, ambientales y éticas en contratos y órdenes de compra con proveedores estratégicos.	
Compras sostenibles: Evaluación de riesgos	• Realizar un diagnóstico inicial de sostenibilidad que identifique brechas, riesgos y oportunidades en las prácticas actuales de la cadena de suministro.	
Compras sostenibles: Evaluación de proveedores	• Diseñar e implementar una estrategia integral de cadena de suministro sostenible, alineada con las metas ambientales, sociales y de gobernanza de la organización.	
Compras sostenibles: Formación interna	• Capacitar al equipo de compras en temas sociales, ambientales y éticos para su integración en decisiones de abastecimiento.	
Compras sostenibles: Desarrollo de proveedores	• Diseñar programas de fortalecimiento de capacidades y capacitación para proveedores con riesgos o desempeño en desarrollo y reconocimiento.	
Compras sostenibles: Minerales en conflicto	• Establecer lineamientos y procesos para identificar y gestionar riesgos asociados a minerales en conflicto en la cadena de suministro.	

Cadena de Suministro: Compras sostenibles						
Objetivo	Implementar metas de reducción progresiva de indicadores ambientales clave, con base en líneas base verificables y capacidades operativas reales de la organización.					
Elemento	**Objetivos de metas de reducción**			**Estatus**	**ODS**	**Pacto mundial**
	Objetivo corto plazo (2026)	Objetivo mediano plazo (2027-2028)	Objetivo largo plazo (2028-2030)			
Evaluación de proveedores	• Evaluar a proveedores estratégicos definidos por riesgo.	• Evaluar a proveedores que representen el 40% del gasto total.	• Evaluar a proveedores que representen el 60% del gasto total.		12, 16, 17	1, 2, 7, 8, 9, 10
Incentivos a proveedores	• Sensibilizar a proveedores clave.	• Capacitar proveedores Inicial y en desarrollo.	• Capacitar al 100% de proveedores con desempeño Inicial.		12, 17	1, 2, 7, 8, 9, 10
Desarrollo de proveedores	• Identificar brechas clave en proveedores críticos.	• Implementar 1 programa de desarrollo para proveedores con bajo desempeño.	• Lograr que el 70% de proveedores en desarrollo mejoren su calificación.		8, 9, 12, 17	1, 2, 7, 8, 9, 10
Formación del equipo de compras	• Sensibilización básica del equipo de compras.	• Capacitar al 25% de compradores clave.	• Capacitar al 50% del equipo de compras en compras sostenibles.		12, 8	7, 8, 9

Social: Condiciones laborales y derechos humanos		
Objetivo	Fortalecer las condiciones laborales, el bienestar, la igualdad y el respeto a los derechos humanos de las personas que integran BTV MX, mediante políticas formales, mecanismos de prevención, monitoreo continuo e indicadores verificables.	
Elemento	**Objetivos de gestión**	**Estatus**
Social: Condiciones laborales	• Establecer lineamientos claros sobre jornadas laborales, compensación de horas extras y condiciones de trabajo dignas.	
Social: Salario digno	• Definir una metodología interna para el análisis comparativo del salario digno por nivel y puesto.	
Social: Diálogo social	• Mantener canales formales de comunicación entre colaboradores y la organización para atender inquietudes laborales.	
Social: Salud y seguridad	• Implementar planes de emergencia, inspecciones periódicas y controles preventivos de riesgos laborales.	
Social: Formación	• Desarrollar programas de capacitación en seguridad, buenas prácticas laborales y desarrollo profesional.	
Social: Igualdad y no discriminación	• Establecer políticas y procedimientos para prevenir la discriminación, el acoso y promover la igualdad de oportunidades.	
Social: Bienestar	• Implementar acciones para prevenir el estrés laboral y fortalecer el bienestar psicológico de los colaboradores.	
Social: Derechos humanos	• Definir mecanismos para prevenir trabajo infantil, forzado y trata de personas, incluyendo procedimientos de subsanación.	
Social: Diversidad	• Medir la participación de mujeres y grupos minoritarios en la organización y puestos de liderazgo.	
Social: Derechos de terceros	• Integrar criterios de derechos humanos aplicables a terceros relacionados con la operación.	

Elemento	Objetivos de metas de reducción			Estatus	ODS	Pacto mundial
	Objetivo corto plazo (2026)	Objetivo mediano plazo (2027-2028)	Objetivo largo plazo (2028-2030)			
Salario digno	• Analizar al 100% de colaboradores frente al salario digno.	• Asegurar que al menos el 60% perciba un salario digno.	• Asegurar que al menos el 80% perciba un salario digno.		1, 8, 10	1, 2, 3, 6
Salud y seguridad laboral	• Reforzar capacitaciones en áreas críticas.	• Capacitar al 80% del personal en riesgos y buenas prácticas. • Mantener un control de accidentes controlado.	• Capacitar al 100% del personal e incrementar horas de capacitación en 20%. • Buscas el cero de accidentes graves mediante prevención continua.		3, 8	1, 2
Sensibilización sobre discriminación y acoso	• Capacitar a líderes y mandos medios en prevención de discriminación, casos y atención de casos.	• Realizar al menos 2 acción anual de sensibilización para el personal.	• Corto plazo (2026): Capacitar al 100% del personal en prevención de discriminación y acoso. • Realizar al menos 4 acción anual de sensibilización para el personal.		5, 8, 10, 16	1, 2, 6
Igualdad salarial	• Identificar causas estructurales de brecha slarial entre departamentos.	• Reducir brechas no justificadas por debajo del 10%.	• Corto plazo (2026): Medir la brecha salarial de género en el 100% de los colaboradores. • Reducir brechas no justificadas por debajo del 15%.		5, 8, 10	1, 2, 6

Cadena de Suministro: Compras sostenibles						
Objetivo	Implementar metas de reducción progresiva de indicadores ambientales clave, con base en líneas base verificables y capacidades operativas reales de la organización.					
Elemento	**Objetivos de metas de reducción**			**Estatus**	**ODS**	**Pacto mundial**
	Objetivo corto plazo (2026)	Objetivo mediano plazo (2027-2028)	Objetivo largo plazo (2028-2030)			
Grupos vulnerables	• Llevar levantamientos de encuestas para medir la vulenrabilidad de los colaboradores de BTV MX.	• Incrementar la representación de grupos vulnerables en al menos 5% del total de los colabores de BTV, brindados espacios adaptados a sus necesidades.	• Incrementar la representación de grupos vulnerables en al menos 10% del total de los colabores de BTV, brindados espacios adaptados a sus necesidades.		5, 8, 10, 16	1, 2, 6
Derechos humanos	• Mantener 0 casos sin atención documentada.	• Capacitar al 100% de los líderes en derechos humanos.	• Mantener 0 incidentes graves en materia de derechos humanos al 2030.		8, 16	1, 2
Mujeres en liderazgo	• Identificar barreras al liderazgo femenino.	• Alcanzar al menos 25% de mujeres colaboradoras de BTV MX.	• Alcanzar al menos 30% de mujeres colaboradoras de BTV MX.		5, 8, 10	1, 2, 6

Acerca de este reporte

Este reporte de sostenibilidad forma parte de nuestra primera medición integral de factores ambientales, sociales, de gobernanza y económicos. En BTV MX creemos que una empresa no se define únicamente por lo que fabrica, sino por el valor que genera para las personas, la comunidad y su entorno.

Por ello, continuaremos impulsando acciones que nos permitan crecer de manera responsable, fortaleciendo vínculos con nuestros colaboradores, proveedores y comunidades, y construyendo, en conjunto, oportunidades de desarrollo a largo plazo.



BTVMX
Sistemas de Seguridad

BTV Mexicana S.A. de C.V
Contacto:
https://btvmexicana.com/
SGI@btvmx.net

Referencias

- Global Reporting Initiative. (2021). GRI 2: General Disclosures 2021. https://www.globalreporting.org
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). OECD Principles of Corporate Governance. https://www.oecd.org
- United Nations Global Compact. (2021). The Ten Principles of the UN Global Compact. https://www.unglobalcompact.org
- International Organization for Standardization. (2018). ISO 26000: Guidance on social responsibility. https://www.iso.org
- INEGI. (2024). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2024. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2024/

Anexo 1

Factores de emisión

Categoría	Fuente	Factor CO_2 / CO2e	Factor CH_4	Factor N_2O	Poder calorífico (PCS)	Conversión	Unidad	Referencia
Alcance 1	Gas LP	0.0000615	0.0000040	0.0000040	4,153 MJ/bl	158.99 L/bl	kg gas / MJ	EPA – Mobile Emissions
	Diésel	0.0000741	0.0000030	0.0000030	6,065 MJ/bl	158.99 L/bl	kg gas / MJ	EPA – Mobile Emissions
	Gasolina	0.0000693	0.0000030	0.0000030	5,613 MJ/bl	158.99 L/bl	kg gas / MJ	EPA – Mobile Emissions
	R410A (fugitivas)	1,924	–	–	–	–	kg CO_2e / kg	DEFRA-emisiones fugitivas
Alcance 2	Electricidad de red	0.444	–	–	–	–	Tons CO_2e / MWh	Registro Nacional de Emisiones (RENE)
Alcance 3	Viajes aerios	0.1829	–	–	–	–	kg CO2e / km*pasajero	DEFRA-Passenger vehicles, traslados aéreos
	Viajes terrestres	0.1300	–	–	–	–	kg CO2e / km*pasajero	DEFRA-Passenger vehicles, traslados terrestres
	Viajes por plataforma privada	0.1698	–	–	–	–	kg CO2e / km*pasajero	DEFRA-Passenger vehicles, traslados terrestres

Formulación

Emisiones de CO_2 por combustión de combustibles (Gas LP, diesel y gasolina)

Formula: $CO_2 = \Sigma (Combustible \times HHV \times FE_2)$

Donde:

- CO_2: Masa total de CO_2 emitida (kg CO_2)
- Combustible: Volumen de gasolina consumido (litros o barriles)
- HHV (Higher Heating Value): Poder calorífico superior de la gasolina
- FE_2: Factor de emisión de CO_2 por unidad de energía

Formula general (emisiones fugitivas y emisiones indirectas)

Emisiones GEI (kg CO_2e) = DA x FE x GWP

Donde:

- DA= Datos de actividad [Materia(Kg), energía (Wh o kWh)]
- FE= Factor de Emisión [Kg de CO_2 e/Unidad de DA]
- GWP= Potencial de calentamiento global (GWP)

Anexo 2

Porcentaje de brecha de género del personal con salario promedio mensual inferior al salario digno

Genero	Cantidad de colaboradores	Brecha salarial de genero	Brecha salarial media de empleado directos con un salario inferior al digno con respecto al salario digno de referencia
Hombres	122	+9.79%	13.27%
Mujeres	30		22.74%

Salario de referencia	Resultado:
Salario digno para Michoacán, México (ANKER del 2025)	**15,194 Pesos mexicanos al mes**

Anexo 3

Distribución del personal por edad y categoría

Categoría laboral	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Dirección y Gerencia	0	9	1	10
Coordinadores y Jefes	1	19	2	22
Líderes, encargados y Especialistas	2	25	4	31
Técnicos y Operadores	22	57	8	87
Inspectores, Auxiliares e Intendencia	23	42	8	73
Total general	**48 (21.5 %)**	**152 (68.2 %)**	**23 (10.3 %)**	**223 (100 %)**

Anexo 4

Resultados brecha salarial operativos

Brecha Salarial	Cantidad		Antigüedad por género		Información de impacto
Grado o nivel	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha salarial**
A1 Jefes	5	0	17.29		Sin mujeres en el nivel (no se puede calcular brecha; brecha de representación).
A2 Encargados	21	0	12.68		Sin hombres en el nivel (no se puede calcular brecha; brecha de representación).
A3 Inspectores	3	5	1.74	1.48	0.82%
A4 Especialistas	36	0	5.74		Sin mujeres en el nivel (no se puede calcular brecha; brecha de representación).
A5 Técnicos	51	4	3.66	0.97	0.97

Brecha Salarial	Cantidad		Antigüedad por género		Información de impacto
Grado o nivel	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha**
A6 Operadores	26	0	2.87	4.42	7.19%
A7 Auxiliares	34	20	1.80	1.69	7.36%
Total	207		4.94	2.56	23.82%

Resultados brecha salarial administrativos

Brecha Salarial	Cantidad		Antigüedad por género		Promedio Escolaridad		Información de impacto
Grado o nivel	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha**
A1 Director General	1	0	21.08	0	16	—	Sin mujeres en el nivel (no se puede calcular brecha; brecha de representación).
A2 Directores específicos	0	1	0	0.69	—	18	Sin hombres en el nivel (no se puede calcular brecha; brecha de representación).
A3 Gerentes	4	4	8.65	14.16	16	14.8	35.38%
A4 Jefes	8	1	7.18	8.57	16	16	-5.40%
A5 Supervisores	2	0	7.69	0	16	—	Sin mujeres en el nivel (no se puede calcular brecha; brecha de representación).

Brecha Salarial	Cantidad		Antigüedad por género		Promedio Escolaridad		Información de impacto
Grado o nivel	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha**
A6 Coordinadores	8	4	8.64	7.20	15.3	16	6.65%
A7 Ejecutivos	20	6	2.87	19.93	15.52	16	0.47%
A8 Auxiliares	0	5	0	1.56	—	14.4	Sin hombres en el nivel (no se puede calcular brecha; brecha de representación).
Total	64		6.27	5.66	15.63	15.52	12.16%

Anexo 5

Resultados clima laboral administrativos

Categoría evaluada	Pregunta	Administrativos	Operativos	2025	2024
TRABAJO EN EQUIPO	1.- ¿En mi empresa se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	65%	63%	64%	74%
	2.- Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es				
	7.-¿La relación entre compañeros de trabajo en la organización es?				
	12.-¿El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es ?				
COMUNICACIÓN	3.- ¿Existe comunicación efectiva dentro de mi grupo de trabajo?	77%	75%	78%	78%
	4.-¿Existe comunicación fluida con mi Jefe inmediato?				
CARGAS DE TRABAJO	5.- ¿Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo?	60%	55%	57%	64%
	10.-¿En la organización las funciones están claramente definidas?				
	11.-¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?				
	22.-¿La distribución de las cargas de trabajo que tiene mi área es?				
BENEFICIOS	9.- ¿La organización otorga buenos y equilibrados beneficios a los trabajadores?	65%	55%	57%	64%
	21.- ¿Mi remuneración es y comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización, está acorde con las responsabilidades a mi cargo?				
CULTURA	6.- ¿Los jefes de la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal?	72%	56%	64%	72%
	16.-¿Participo en las actividades culturales y de recreación que la organización realiza?				
	23-¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a esta organización?				
	24.-¿Como calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización?				
	25.- ¿Cómo calificaría su nivel de identificación con la organización?				
	8.-¿La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo?				

Categoría evaluada	Pregunta	Administrativos	Operativos	2025	2024
CAPACITACION	17.-¿Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño?	69%	47%	58%	69%
	18.-¿Mi jefe me brinda retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación del desempeño?				
	19-.¿ El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuento para realizar mi trabajo es?				
LIDERAZGO	13.- ¿Siento apoyo en mi jefe cuando me encuentro en dificultades?	76%	63%	70%	68%
	14.- ¿Mi jefe me respalda frente a sus superiores?				
	15.- ¿Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades?				
	20.-¿Los jefes reconocen y valoran mi trabajo?				
RESPETO	26.- ¿En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones?	67%	63%	65%	78%
	27.- ¿Recibo criticas constantes a mi persona y/o trabajo?				
	28.-¿Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones?				
	29.- ¿Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones?				
ACOSO	30.- ¿Se manipulas las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador?	80%	79%	75%	83%
	31.-¿Se ignoran mis éxitos laborales, y se atribuyen a otros trabajadores?				
	32.-¿Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo?				
VIOLENCIA	33.- ¿He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo?	80%	79%	80%	90%
Total		72%	62%	67%	74%

Elaborado con apoyo de:

IMPACTA CS

Información de Propiedad

Este documento es propiedad exclusiva de BTV MEXICANA, **S.A. DE C.V.**
Cualquier reproducción, distribución o uso del contenido de este documento, en parte o en su totalidad, sin el permiso expreso de BTVMX está estrictamente prohibido.

Asistencia Técnica: Impacta CS
Fecha de Elaboración: Enero 2026