



*Resultados de la postulación al Distintivo ESR<sup>®</sup>*

# **Empresas grandes 2025**



**Cemefi**



**Empresa  
Socialmente  
Responsable<sup>®</sup>**  
Cemefi

# Índice

## **3** ***Introducción***

Cemefi y la responsabilidad social empresarial

## **8** ***Criterios de construcción de segmentos de empresas***

Tamaño de la entidad

Distribución geográfica

Sector de la economía

Criterios de segmentos

## **16** ***Nivel de desarrollo empresas grandes***

Resultados empresas grandes 2025

## **19** ***Indicadores del ámbito de derechos laborales: uso del tablero de analítica***

## **22** ***Conclusiones***

## **24** ***Referencias***

# Introducción

El presente documento muestra los resultados de las empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® en la convocatoria para empresas grandes en 2025. Al ser la segunda convocatoria en que estas empresas participan con el nuevo modelo del Distintivo ESR®, tenemos la posibilidad de profundizar en los resultados de la responsabilidad social en México. En total participaron 1,061 empresas grandes, lo que da como resultado un total de 2,396 empresas participantes con el Distintivo ESR®, al considerar las 1,335 empresas de la convocatoria de las empresas micro, medianas y pequeñas (MiPyMEs) de 2024.

Las MiPyMEs son empresas que tienen menos de 100 empleados, o 250 empleados según el sector económico en el cual se desempeñan. Por su parte, las empresas grandes son aquellas que superan el límite de 100 a 250 empleados.

Este documento permite presentar al lector los resultados generales y la forma en que se analizan los resultados particulares en segmentos, por tamaño y por sector económico. El detalle por segmento se encuentra en un documento complementario llamado “Resultados de empresas grandes 2025 por segmento”.

Ambos documentos están estructurados para facilitar la búsqueda de información específica sobre los criterios de construcción de segmentos e información adicional de las empresas grandes galardonadas con el Distintivo ESR®.

# Cemefi y la responsabilidad social empresarial

El Distintivo ESR® se define como un proceso sistémico para medir y comparar el nivel de desarrollo de las mejores prácticas de responsabilidad social a través de indicadores en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG) en las empresas. Está referenciado con la legislación nacional y las normativas internacionales, y contempla la revisión de evidencias para respaldar el grado de cumplimiento de la responsabilidad social y la sostenibilidad de las compañías privadas, con el fin de acreditarlas con un ícono de valor que las destaca y diferencia de otras empresas que operan en México y en América Latina.

El Distintivo ESR® aporta valor a la marca y aumenta la rentabilidad, pues acredita a la empresa ante sus empleados, inversionistas, clientes y la sociedad en general, como una entidad que se encuentra comprometida con la responsabilidad social empresarial. Contar con el Distintivo ESR® puede ayudar al aumento de la lealtad de los clientes al demostrar que la empresa no solo se preocupa por las ganancias, sino también por su impacto social y ambiental.

Una empresa socialmente responsable (ESR) es aquella compañía (micro, pequeña, mediana o grande) u organización que, a través de un autodiagnóstico, muestra tener prácticas de responsabilidad empresarial. Una ESR es una entidad seria y confiable, porque en cada decisión toma en cuenta aspectos que incluyen la satisfacción y el bienestar de sus empleados, la calidad de sus productos, el origen de sus insumos y los impactos ambiental, social y económico de sus actividades, productos o servicios, así como el desarrollo social y económico de las comunidades donde opera.

El Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) es una comunidad de organismos, organizaciones y personas comprometidas para generar un cambio social justo, de manera colaborativa. Su propósito es habilitar y activar la responsabilidad ciudadana para generar valor social, centrado en las personas. En México es la principal entidad que fomenta la participación filantrópica y la responsabilidad social. Cemefi se ha convertido en un referente que guía a las empresas hacia un enfoque más ético y sostenible, al impulsar prácticas que van más allá de lo meramente económico.

Animamos a cada una de las 2,396 ESR que participaron en las convocatorias de MiPyMEs 2024 y empresas grandes 2025 a reflexionar sobre su compromiso con la responsabilidad social empresarial (RSE) y a considerar la adopción de los criterios ASG en sus evaluaciones. Más allá de cumplir con requisitos, esta acción representa una oportunidad para fortalecer su posición competitiva, construir relaciones más sólidas con las personas que participan en el negocio y, lo más importante, generar un impacto positivo en la sociedad.

## ¿Sabías que?

Una buena gestión de recursos humanos puede aumentar las ventas y reducir la rotación de empleados hasta en un 50%.

Imagina una empresa en la que los empleados se sienten valorados, tienen oportunidades de crecimiento y los conflictos se resuelven antes de convertirse en problemas serios. Suena ideal, ¿verdad? Pues no es solo una utopía.

Diversos estudios han demostrado que contar con un sistema sólido de recursos humanos no solo mejora el ambiente laboral, sino que también impulsa el crecimiento en ventas y reduce significativamente la rotación de personal.

Según una investigación publicada por la Academy of Management Journal, las empresas que invierten en planes de carrera y desarrollo profesional pueden retener a más empleados y aumentar su productividad. Además, un estudio de Batt (2002) en el mismo medio encontró que las empresas con estrategias de desarrollo y bienestar laboral lograban no solo reducir la rotación de empleados, sino también incrementar sus ventas.

Para evaluar estos impactos se utilizan indicadores como la “Evaluación de desempeño” del Distintivo ESR®, un factor clave en el ámbito de los derechos laborales. Este indicador mide la efectividad de las políticas de recursos humanos y su influencia en la satisfacción y permanencia del talento dentro de una organización. Invitamos a que las empresas participantes utilicen los tableros de analítica que Cemefi preparó para que las empresas participantes por el Distintivo ESR® puedan comparar su nivel de desarrollo.

## Niveles de desarrollo de la responsabilidad social





**Compromiso inicial:** La empresa define su nivel de desarrollo en RSE y presenta **un plan estratégico básico** con acciones a corto y mediano plazo. Se evalúa la relevancia del indicador y su impacto en los grupos de interés. Este nivel es clave para estructurar los primeros pasos y orientar el crecimiento sostenible.



**Sistema de gestión:** Se establecen **políticas, procesos y procedimientos** formales para gestionar la RSE. La empresa define estrategias, códigos de conducta y estándares operativos que guían su actuar. Este nivel sirve como puente entre la planificación inicial y la implementación efectiva, asegurando coherencia, credibilidad y alineación con los objetivos empresariales.



**Implementación:** Se ejecutan acciones planificadas y se recopilan **evidencias** que demuestren su cumplimiento. La empresa empieza a medir **indicadores clave**, registrando avances iniciales. Aunque la implementación aún está en una etapa inicial, este nivel confirma el compromiso de la empresa y sienta las bases para la consolidación de mejoras sostenibles.



**Consolidación:** La empresa mide de manera rigurosa los **indicadores** de impacto de sus acciones de RSE y establece metas cuantificables a **largo plazo**. Se optimizan continuamente los procesos y estrategias en función de los resultados obtenidos. Este nivel refleja una evolución significativa, integrando los indicadores en la toma de decisiones estratégicas para generar beneficios sostenibles.



**Innovación:** La RSE se convierte en una ventaja competitiva **integrada al modelo de negocio**. Se fomentan la innovación, la sostenibilidad y la optimización de recursos, generando beneficios económicos, sociales y ambientales medibles. Se promueve el liderazgo en prácticas responsables, fortaleciendo la reputación de la empresa y asegurando su compromiso con la mejora continua.

# Criterios de construcción de segmentos de empresas

La segmentación consiste en dividir a las empresas en grupos homogéneos, según un conjunto de criterios específicos, con el objetivo de generar información valiosa para su análisis y para la toma de decisiones. En el caso de la RSE, la segmentación es útil para analizar la información y proponer recomendaciones específicas para cada grupo.

Este documento permite presentar al lector los resultados generales y la forma en que se analizarán los resultados particulares sobre segmentos en un documento complementario llamado “Resultados de empresas grandes 2025 por segmento”. Los segmentos usados parten de criterios como tamaño y sector económico.

## *Tamaño de la entidad*

En México, la segmentación de empresas se basa principalmente en el número de colaboradores que conforman la empresa. La clasificación de empresas ha variado con los años, pero se considera el tamaño de la producción en combinación con el número de empleados. En específico, la Secretaría de Economía, en México, considera una clasificación general de acuerdo con la Tabla 1 para las empresas.

La tabla clasifica a las empresas en cuatro según su tamaño: micro, pequeña, mediana y grande, de acuerdo a sectores económicos como agropecuario, minero y extractivo, industria manufacturera, construcción, comercio, transporte y comunicaciones, y servicios.

En todos los sectores, una empresa micro tiene entre 2 y 10 empleados, mientras que una pequeña varía entre 11 y 50 empleados, al depender del sector. Las empresas medianas también varían, con rangos que van desde 26 hasta 250 empleados, al depender del sector. Por ejemplo, en “manufacturas”, “comercio” y “minero y extractivo”, una empresa mediana puede tener hasta 250 empleados.

Las empresas se clasifican como grandes cuando tiene más de 100 empleados y sus actividades se encuentran en los sectores: agropecuario, comercio, transporte y servicios. Mientras que el mínimo para los sectores minero y extractivo, manufacturas y construcción, es de 250 empleados. Esto se debe a las diferencias en la estructura y a las características de cada sector.

**Tabla 1. Clasificación de empresas a partir del número de empleados y del sector**

Sector	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Agropecuario	2-10	11-25	26-100	>100
Minero y extractivo	2-10	11-50	51-250	>250
Industria manufacturera	2-10	11-50	51-250	>250
Construcción	2-10	11-50	51-250	>250
Comercio	2-10	11-30	31-100	>100
Transporte y comunicaciones	2-10	11-50	51-100	>100
Servicios	2-10	11-50	51-100	>100

Fuente: Sistema de información Empresarial Mexicano (SIEM). Secretaría de Economía.

En la Gráfica 1 se presentan a las 2,396 empresas clasificadas por su tamaño en las convocatorias de empresas grandes 2025 y MiPyMEs 2024: 1,061 son empresas grandes, 521 son medianas, 644 son pequeñas y 170 son micro. Esta segmentación refleja el compromiso de una amplia gama de empresas, independientemente de su tamaño, con los principios de responsabilidad social y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

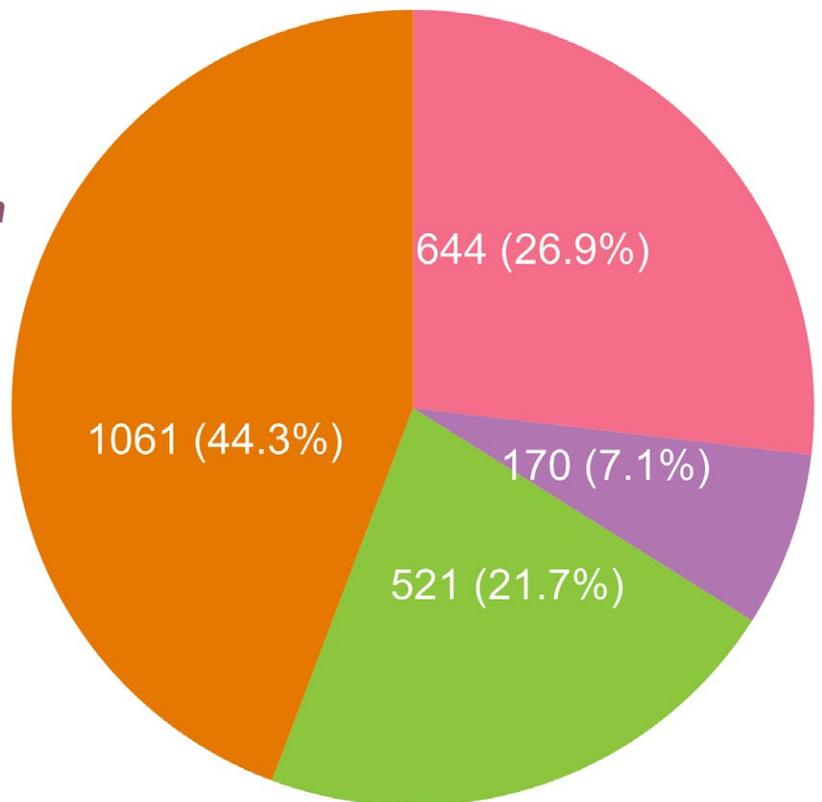
Las empresas grandes, con mayores recursos y alcance, lideran la lista, pero es notable cómo las medianas, pequeñas y micro también adoptan prácticas de responsabilidad social empresarial, al contribuir al desarrollo sostenible y demuestran que la responsabilidad social empresarial es relevante y alcanzable para empresas de todos los tamaños.

### Gráfica 1. Distribución de empresas por tamaño

**En las convocatorias del Distintivo ESR® de empresas grandes 2025 y MiPyMEs 2024 participaron 2,396 empresas: 1,061 (44.3%) son empresas grandes, 521 (21.7%) son empresas medianas, 644 (26.9%) son empresas pequeñas y 170 (7.1%) son micro.**

**Tamaño**

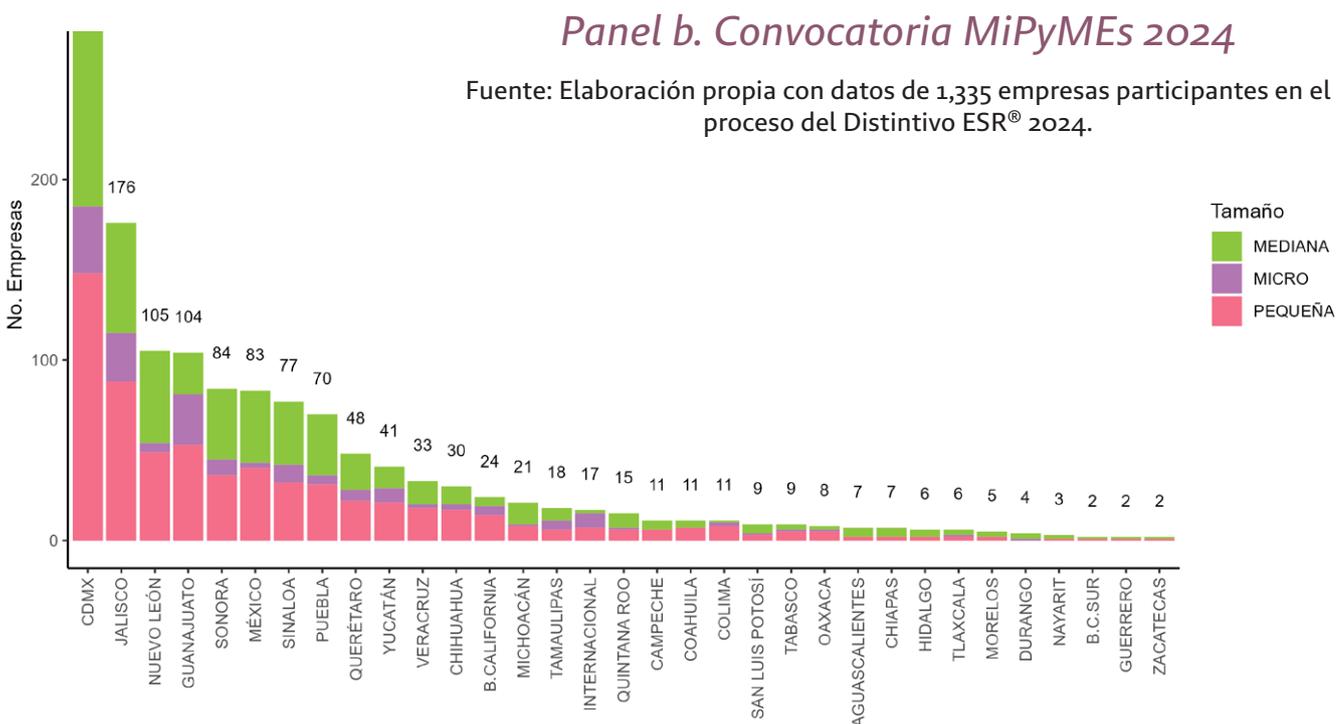
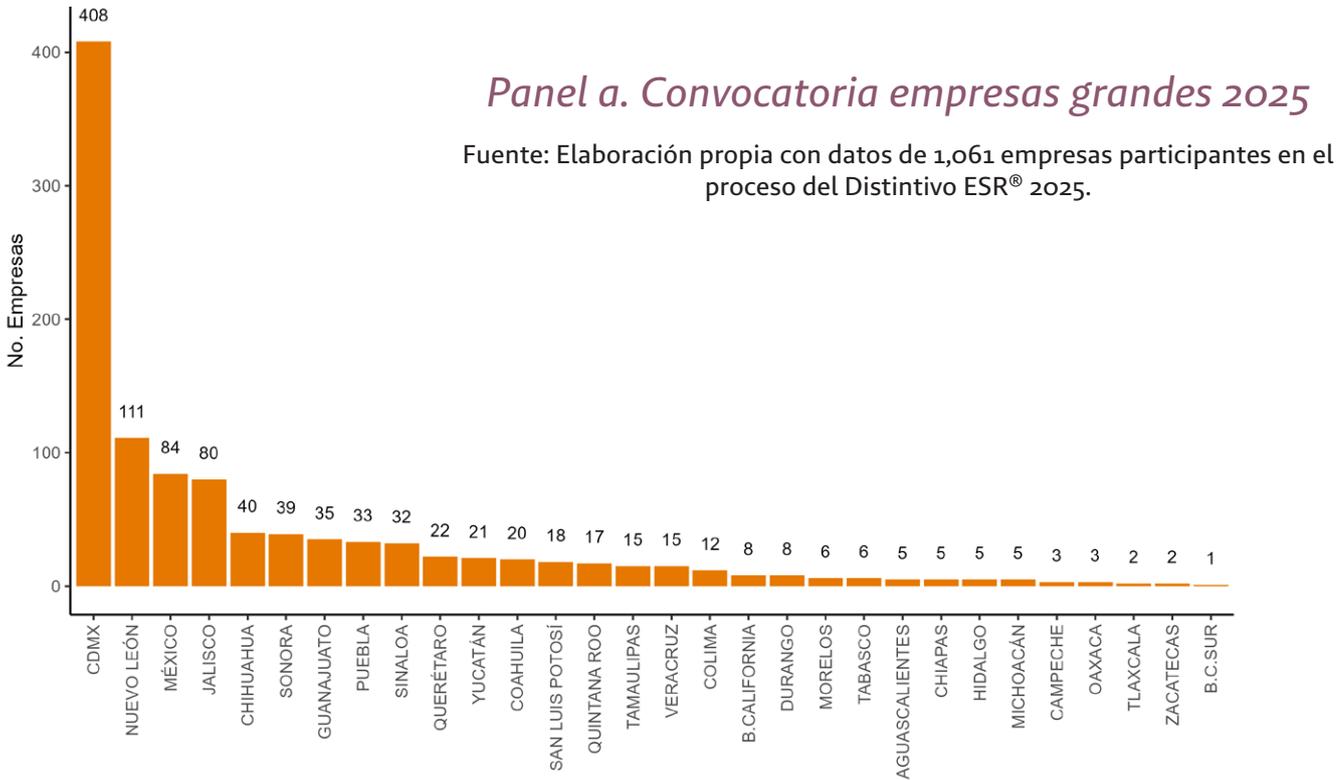
- GRANDE
- MEDIANA
- MICRO
- PEQUEÑA



Fuente: Elaboración propia con datos de 2,396 empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® 2024.

# Distribución geográfica

**Gráfica 2. Número de empresas con el Distintivo ESR® por entidad federativa**



Las 2,396 empresas que participaron en el Distintivo ESR® están ubicadas en 32 entidades federativas de México y en otros países de América Latina. De ese total:

- Las 1,061 empresas de la convocatoria para empresas grandes en 2025 están distribuidas en 30 entidades federativas.
- Las 1,318 empresas de la convocatoria de MiPyMEs están presentes en 32 estados de la República.
- 17 empresas de la convocatoria de MiPyMEs tienen presencia en otros países de América Latina.

La Ciudad de México muestra la mayor concentración de empresas con 29.1% (408 empresas). Las empresas a menudo eligen establecerse en la Ciudad de México por razones estratégicas y comerciales. Sin embargo, esto provoca una concentración de infraestructura y de talento humano que excluye a otras entidades federativas y municipios del desarrollo e inversión que esto representa.

Las empresas reportan ante el Distintivo ESR® en donde se establece su principal centro de operaciones, lo cual no limita que tengan presencia con sedes en otros lugares del país. No obstante, las sedes principales o donde se encuentra el corporativo de la empresa normalmente son los mismos lugares que concentran el talento humano e infraestructura.

## Sector de la economía

La clasificación de las empresas que utiliza el Distintivo ESR® se basa en el catálogo de sector de la Secretaría de Economía, de México. Las empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® se encuentran en 12 sectores (Gráfica 3).

- |                                  |                                 |
|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. Comercio                      | 7. Filantropía y voluntariado   |
| 2. Industria manufacturera       | 8. Agropecuario                 |
| 3. Servicios                     | 9. Construcción                 |
| 4. Derechos humanos y civiles    | 10. Minero y extractivo         |
| 5. Desarrollo social y económico | 11. Transporte y comunicaciones |
| 6. Educación                     | 12. No especificado             |

### **Por convocatoria:**

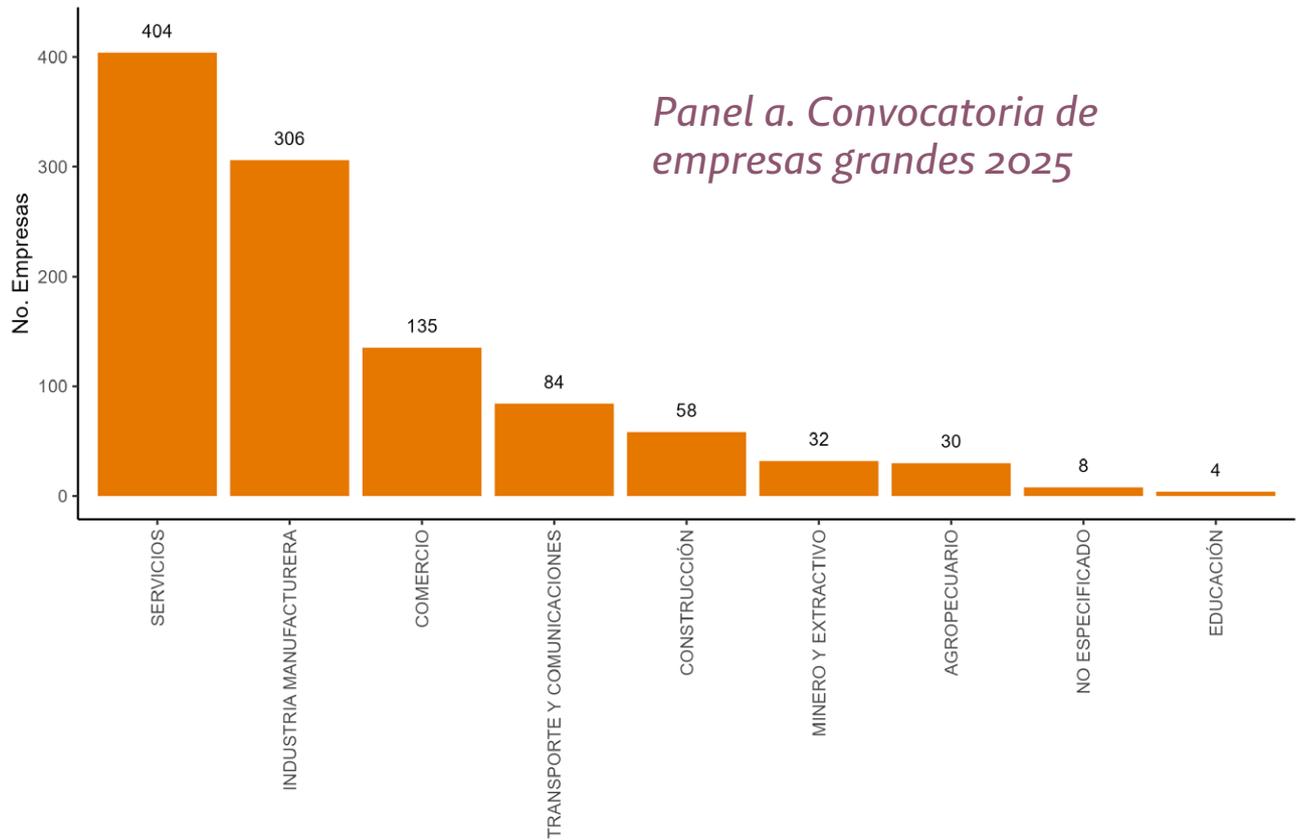
- En la convocatoria para empresas grandes de 2025 participaron 9 sectores económicos.
- En la convocatoria MiPyMEs 2024 participaron 12 sectores económicos.

Los sectores que han participado en MiPyMEs 2024 y no han participado en la convocatoria de empresas grandes 2025 son derechos humanos y civiles, desarrollo social y económico, educación, filantropía y voluntariado<sup>1</sup>. Los 9 sectores presentes en el Distintivo ESR® en la convocatoria de empresas grandes 2025 se encuentran en la Tabla 2.

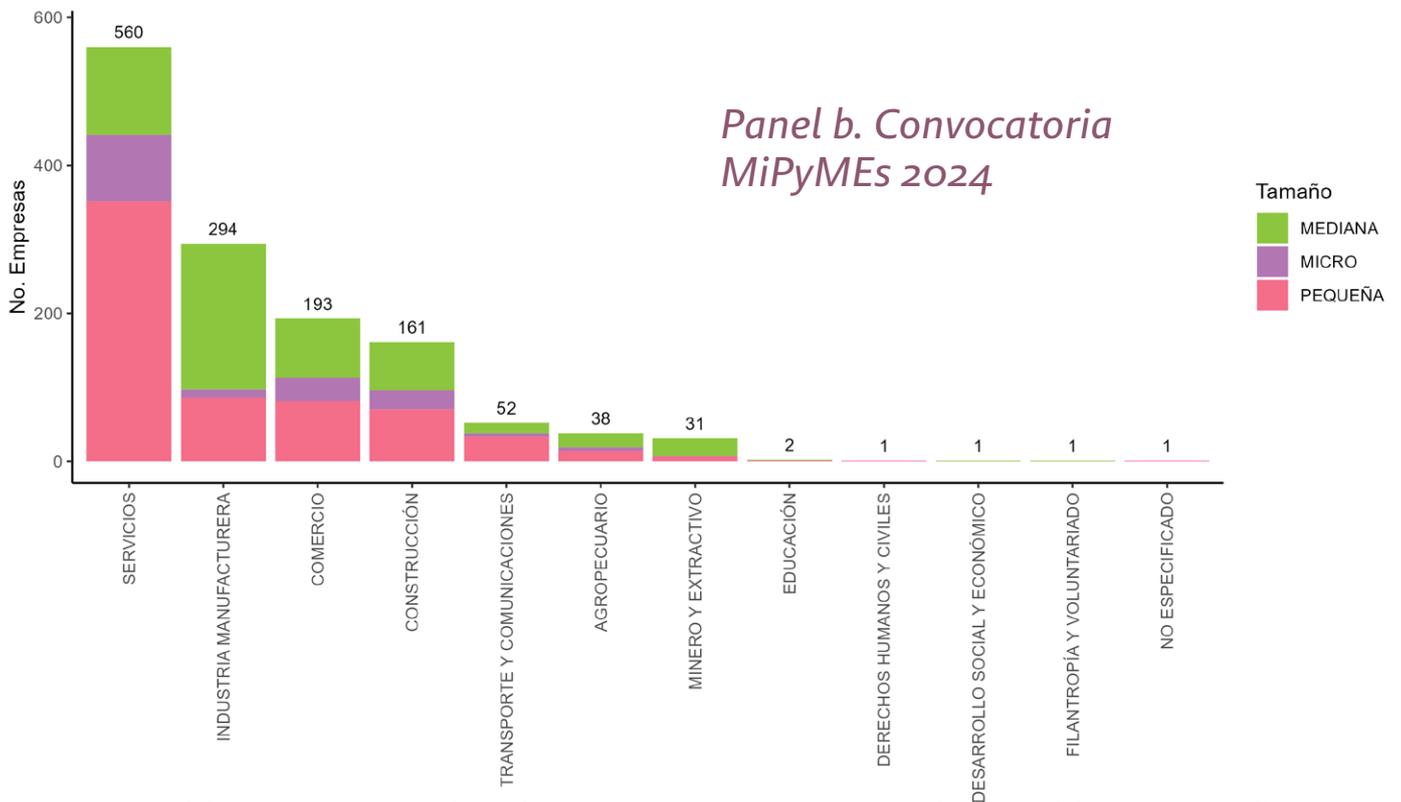
En la Gráfica 3 se muestra que, con 404 empresas, el sector económico de servicios es el más representativo dentro de las empresas de la convocatoria de empresas grandes 2025. El segundo sector con más empresas grandes es la industria manufacturera, con 306 empresas. Este último suele generar un impacto ambiental considerable debido a su consumo de recursos y generación de residuos, lo que implica una mayor responsabilidad social en términos de sustentabilidad, eficiencia energética y gestión de residuos, por lo cual es imprescindible su integración al nuevo modelo del Distintivo ESR®.

<sup>1</sup> También el sector “no especificado” donde se clasifican principalmente las personas físicas.

**Gráfica 3. Número de empresas grandes con el Distintivo ESR® por sector económico**



Fuente: Elaboración propia con datos de 1,061 empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® 2025.



Fuente: Elaboración propia con datos de 1,335 empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® 2024.

# Criterios de segmentos

A partir de las clasificaciones previamente explicadas, el tamaño de la entidad y el sector donde se desempeña, se presentan 9 segmentos de empresas con los cuales se busca ofrecer información específica y de relevancia por grupo. Los grupos de mayor representación son los números 2 y 6, que corresponden al sector de Servicios.

**Tabla 2. Número de empresas por segmento de empresas con el Distintivo ESR®**

Segmento	Descripción	Empleados	Empresas	% del total
1.Micro	Corresponde a todas las empresas Micro.	1 a 10	170	7%
2.Servicios Pequeñas y Medianas	Corresponde a las empresas Pequeñas y Medianas dentro del sector de Servicios.	11 a 100	476	20%
3.Comercio Pequeñas y Medianas	Corresponde a las empresas Pequeñas y Medianas dentro del sector de Comercio.	11 a 100	161	7%
4.Manufacturas Pequeñas y Medianas	Corresponde a las empresas Pequeñas y Medianas dentro del sector de Manufacturas.	11 a 250	283	12%
5. Sectores Primarios y de Infraestructura Pequeñas y Medianas	Corresponde a las empresas Pequeñas y Medianas dentro de los sectores: Agropecuario, Construcción, Minero y extractivo y Transporte y comunicaciones.	11 a 100 ó 250	245	10%
6. Servicios Grandes	Corresponde a las empresas Grandes dentro del sector de Servicios.	>100	416	17%
7. Comercio Grandes	Corresponde a las empresas Grandes dentro del sector de Comercio.	>100	135	6%
8.Manufacturas Grandes	Corresponde a las empresas Grandes dentro del sector de Manufacturas.	>250	306	13%
9. Sectores Primarios y de Infraestructura Grandes	Corresponde a las empresas Grandes dentro de los sectores: Agropecuario, Construcción, Minero y extractivo y Transporte y comunicaciones	>100 ó 250	204	9%
		Total	2,396	100%

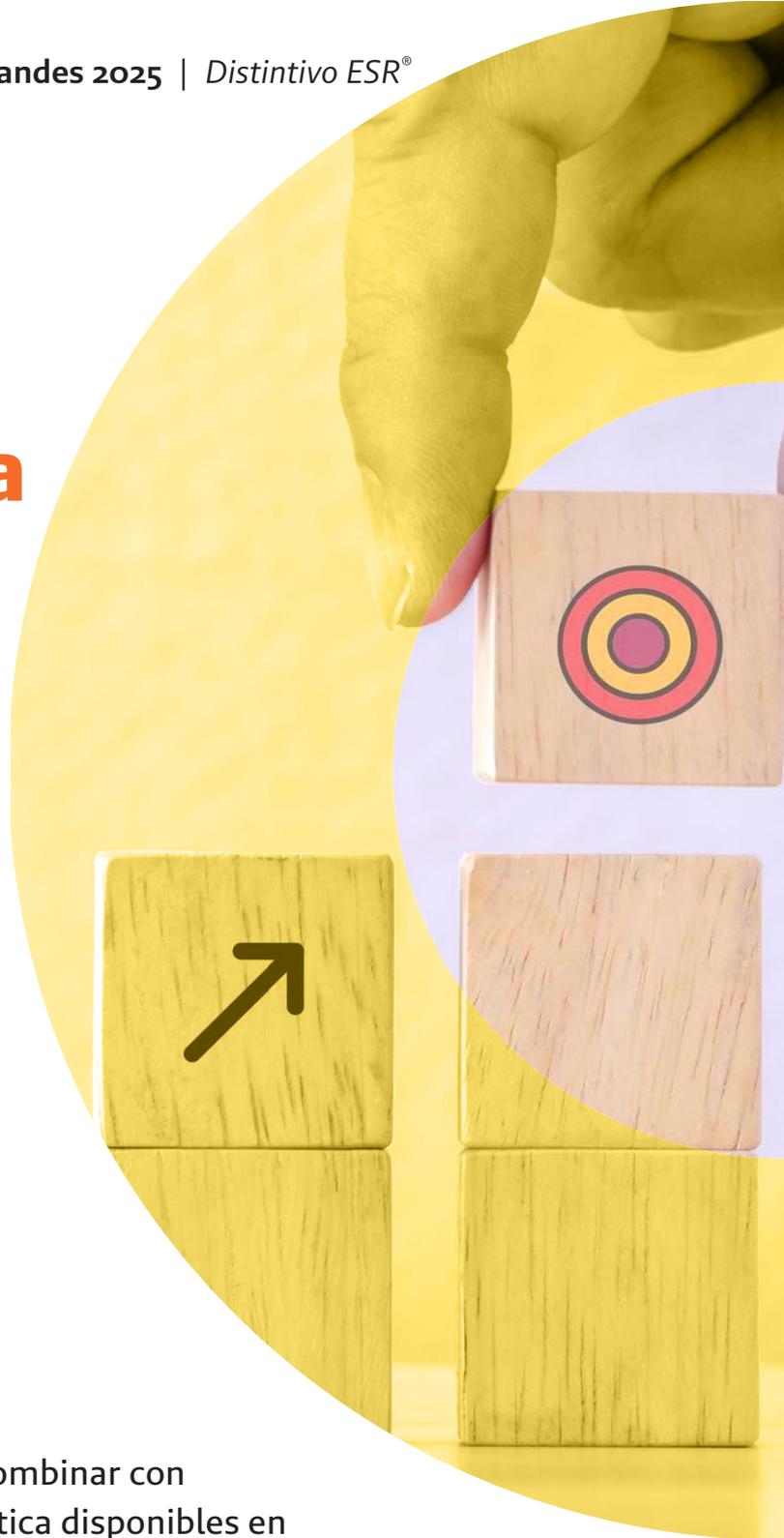
Fuente: Elaboración propia con datos de 2,396 empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® en la convocatoria de MiPyMEs 2024 y empresas grandes 2025. \*También incluye los sectores de Derechos humanos y civiles, Desarrollo social y económico, Educación, Filantropía y voluntariado, No específico.

# Nivel de desarrollo de la convocatoria de empresas grandes 2025

El nivel de desarrollo asignado por Cemefi a las empresas, a través de la evaluación, les permite medir, de manera objetiva, su desempeño en áreas clave como medio ambiente, contexto global, gobernanza y responsabilidad social. Esto ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora, y facilita la toma de decisiones informadas para implementar políticas y acciones concretas.

Los datos aquí presentados se deben combinar con la información de los Tableros de Analítica disponibles en <https://portalcomunidad.cemefi.org/tablero-y-diagnosticos>

Estos tableros fueron diseñados para que las empresas aprovechen al máximo el proceso de evaluación, permitiéndoles analizar su desempeño e identificar áreas de mejora. En este sentido, el tablero “Comparativo del nivel de desarrollo” le permite a la empresa comparar su nivel con su estado, industria, tamaño o con la convocatoria anterior. Cemefi pone a la disposición de las empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® cuatro tableros de analítica de datos.



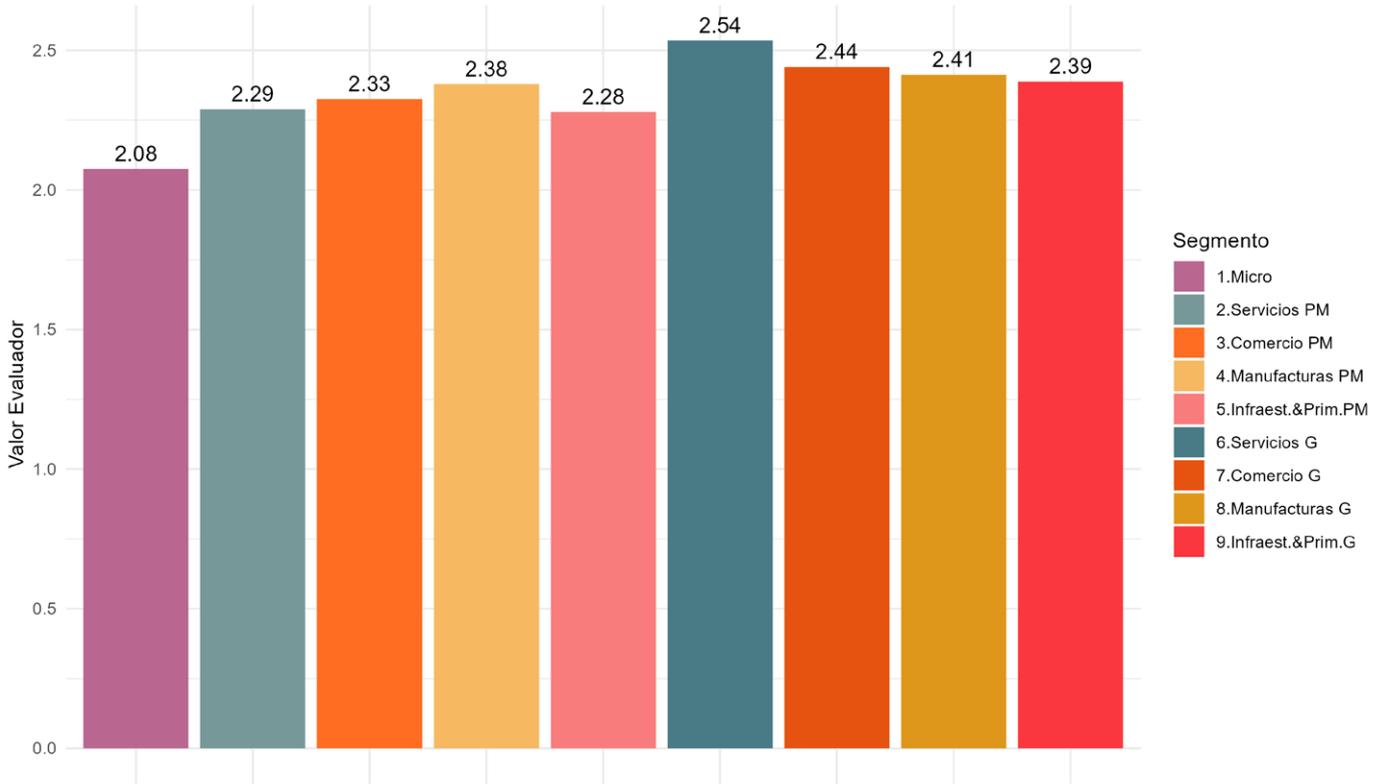
## Resultados empresas grandes 2025

En la Gráfica 4, panel a, se presenta el nivel de desarrollo de los segmentos de empresas. En conjunto tienen un nivel de desarrollo de 2.40. Esto significa que las empresas se encuentran en un sistema de gestión (nivel 2) con una tendencia a implementarse (nivel 3), que es mayor en cada convocatoria. Por convocatoria, el nivel de desarrollo promedio de las empresas participantes en MiPyMEs 2024 es de 2.32 y de las empresas participantes en la convocatoria de empresas grandes 2025 es de 2.46.

El segmento con mayor nivel de desarrollo es el de Servicios, tanto en la MiPyMEs, con un promedio de 2.29; como en las empresas grandes, con 2.54; lo cual hace a este último el segmento con mayor nivel de desarrollo.

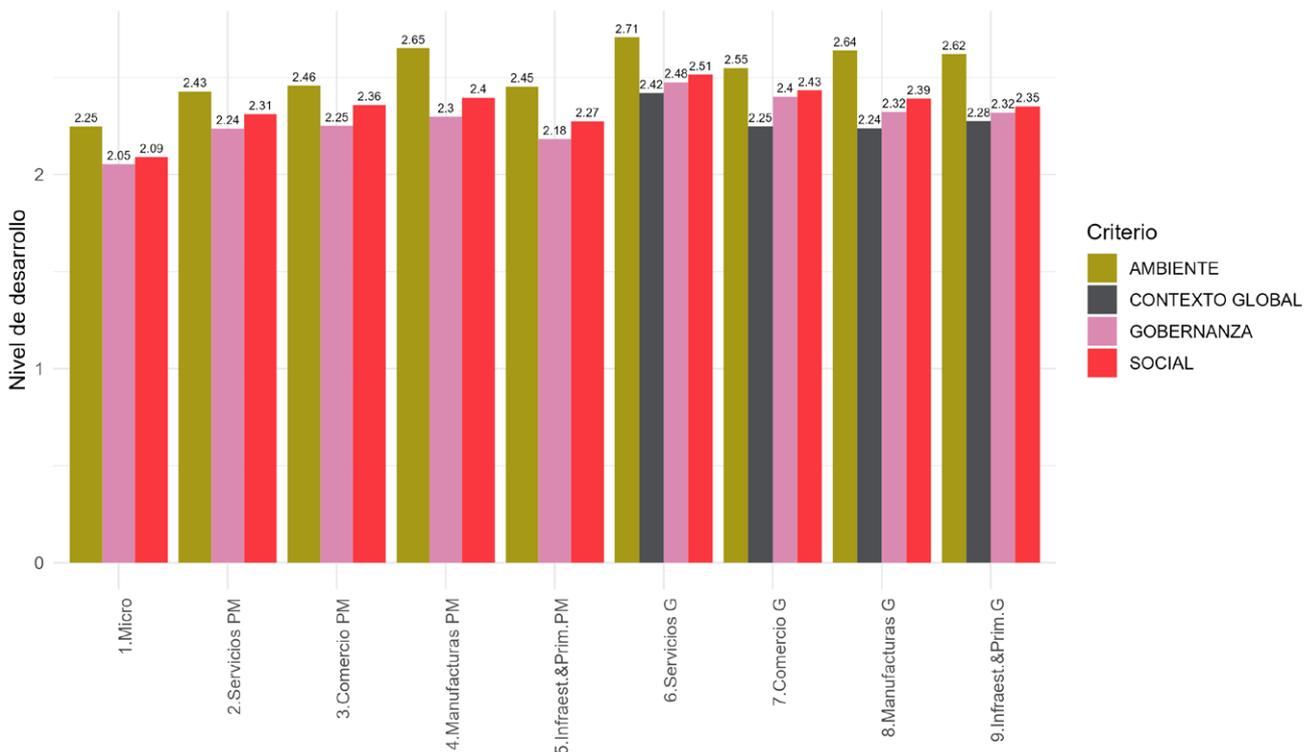
A partir del análisis con la Gráfica 4, panel b, las empresas se concentran en implementar políticas ambientales, lo que indica una gestión más efectiva en estas áreas. Por otro lado, acorde a sus recursos disponibles, las microempresas presentan los valores más bajos en todos los criterios, especialmente en gobernanza (2.05).

### Gráfica 4. Nivel de desarrollo Panel a. Por segmento



Fuente: Elaboración propia con datos de 1,335 MiPyMEs participantes en el proceso del Distintivo ESR® en 2024 y 1,061 empresas grandes participantes por el Distintivo ESR® en 2025. Notas: PM hace referencia a empresas de tamaño pequeñas y medianas. La G hace referencia a empresas de tamaño grande.

### Panel b. Por segmento y criterio



Fuente: Elaboración propia con datos de 1,335 MiPyMEs participantes en el proceso del Distintivo ESR® en 2024 y 1,061 empresas grandes participantes en el proceso del Distintivo ESR® en 2025. Notas: PM hace referencia a empresas de tamaño pequeñas y medianas. La G hace referencia a empresas de tamaño grande.

# Indicadores del ámbito de derechos laborales: *uso del tablero de analítica*

El nuevo modelo del Distintivo ESR® evalúa nueve ámbitos clave: ambiental, asuntos de consumidores, derechos humanos, derechos laborales, desarrollo de la cadena de valor, gestión de la responsabilidad social, gobernanza y prácticas justas, participación activa y comunidad, y variable global. Cada empresa con el Distintivo ESR® debe analizar el impacto del cumplimiento, desarrollo e implementación de sus políticas en las funciones y tareas que realiza diariamente. Entre estos ámbitos, el de derechos laborales tiene un peso significativo, ya que su desarrollo refleja el alcance e impacto de la empresa en su entorno.

Dentro de la responsabilidad empresarial, el cumplimiento de los derechos laborales es un ámbito fundamental que busca garantizar condiciones de trabajo dignas y justas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respetar principios como la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso y la no discriminación no solo protege a los trabajadores, sino que también fortalece la estabilidad económica y social de las empresas y los países.

En este ámbito se encuentran los indicadores relacionados con el incumplimiento de las jornadas laborales y el pago de horas extras, lo cual no solo afecta el bienestar de los empleados, sino que también puede traer graves consecuencias legales y económicas para las empresas. Un ambiente laboral con sobrecarga de trabajo y falta de compensación justa puede generar desmotivación, agotamiento y una alta rotación de personal, impactando directamente en la productividad y la reputación de la organización.

Según un estudio publicado en el Journal of Business Ethics, las empresas que no respetan los derechos laborales enfrentan mayores niveles de insatisfacción y conflictos internos, lo que se traduce en menor rendimiento y mayor ausentismo. Además, investigaciones en la Academy of Management Journal han demostrado que los empleados sometidos a jornadas excesivas sin una remuneración adecuada experimentan estrés crónico, lo que impacta su desempeño y su salud mental.

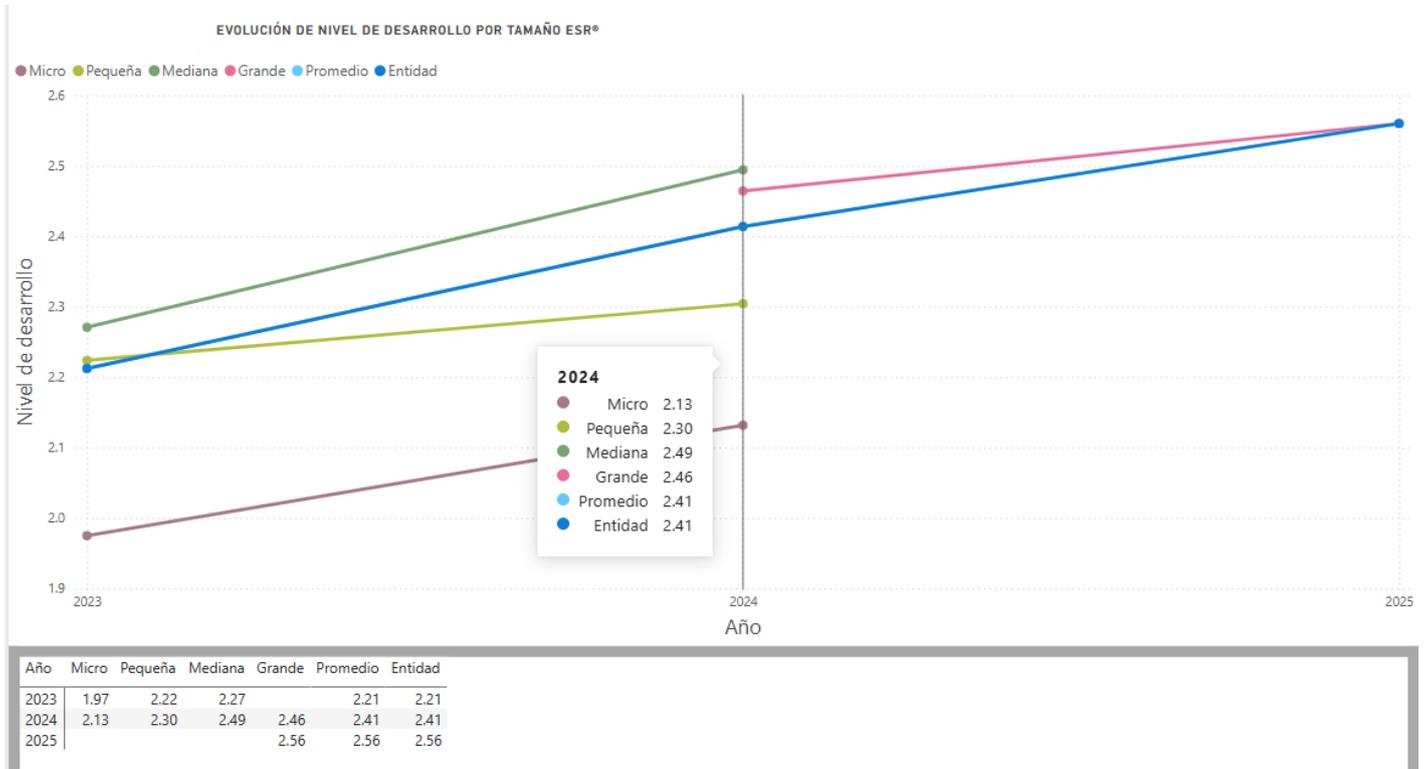
Esto busca ser regulado a través del indicador “Jornadas de trabajo y pago de horas extras”, un elemento clave dentro del ámbito de los derechos laborales. Su cumplimiento garantiza condiciones equitativas y justas para los trabajadores, promoviendo un clima organizacional saludable y una mayor retención del talento.

La Gráfica 5 muestra el desarrollo de los indicadores en el ámbito de los derechos laborales. Esta gráfica fue exportada directamente de los tableros de analítica que Cemefi incluye como parte de la participación en el proceso del Distintivo ESR®, lo que permite a las empresas crear políticas con un enfoque más claro y basado en datos. Como podemos observar, en la línea de color rosa, las empresas grandes han mostrado una mejora en este ámbito, pasando de un puntaje de 2.46, en la convocatoria de empresas grandes de 2024, a 2.56 en la convocatoria de 2025.

Este aumento refleja un progreso en la implementación y el respeto a los derechos laborales, lo que sugiere que las empresas grandes están alineándose de manera más efectiva con las normativas y mejores prácticas en este sector. Este avance no solo destaca la mejora en sus políticas internas, sino también el compromiso hacia un entorno laboral más justo y equitativo.

Este tipo de progreso es fundamental ya que, además de contribuir al bienestar de los empleados, mejora la reputación y la competitividad de las empresas en el mercado.

**Gráfica 5. Evolución del nivel de desarrollo por tamaño de la ESR**



Fuente: Tableros de analítica. Revisados el 29 de marzo de 2025.  
<https://portalcomunidad.cemefi.org/tablero-y-diagnosticos>

La Gráfica 5 muestra la categoría “Entidad”, y está diseñada para que las empresas, al acceder a los tableros, puedan visualizar su información específica y compararla con los promedios de las convocatorias completadas.

En la gráfica anterior, la línea azul representa el promedio general de las empresas participantes en la convocatoria. Gracias a otras funcionalidades del tablero, podemos observar que existe evidencia de que las empresas con más años de participación tienen un mayor nivel de desarrollo en este ámbito. Las empresas en su primer año tienen un promedio de 2.20, las de segundo año alcanzan 2.49 y, en comparación, las de quinto año tienen un promedio de 2.55.

# Conclusiones

Este documento presenta los resultados globales de las 2,396 empresas que participaron por el Distintivo ESR® en las convocatorias de MiPyMEs 2024 (1,335 empresas) y empresas grandes 2025 (1,061 empresas).

El nivel de desarrollo promedio es de 2.40. Por convocatoria, en MiPyMEs 2024 es de 2.32 y en empresas grandes 2025, de 2.46. Esto significa que las empresas se encuentran en un sistema de gestión (nivel 2) con una tendencia a implementarse (nivel 3).

Se presenta información extraída directamente de los tableros de analítica de datos en el portal: <https://portalcomunidad.cemefi.org/tablero-y-diagnosticos>.

Estos tableros fueron diseñados para que las empresas aprovechen al máximo el proceso de evaluación, permitiéndoles analizar su desempeño e identificar áreas de mejora. Cemefi pone a la disposición de las empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® cuatro tableros de analítica de datos.

La participación se analiza considerando el tamaño de las empresas y su sector según la clasificación de la Secretaría de Economía. De las 2,396 empresas participantes, 1,061 corresponden a empresas de tamaño grande, lo que representa el 44.3% del total, convirtiéndolo en el segmento con mayor participación. En cuanto a los sectores, el de servicios es el más representativo, con un 40.2% del total de empresas. Por su parte, la Ciudad de México concentra la participación de 29.0% de las empresas: 408 grandes y 286 MiPyMEs.

También se detalla cómo se conforma cada segmento que será analizado en el documento completo titulado “Resultados de empresas grandes 2025 por segmento”. Es fundamental que el lector identifique, en este documento, el segmento al que pertenece para que pueda localizar la sección de su interés. Asimismo, puede explorar otros segmentos relevantes para conocer los niveles de responsabilidad social alcanzados.

# Sobre los autores

## *Evodio Sánchez Rodríguez*

A cargo de la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial en Cemefi, cuyo objetivo es gestionar la promoción y el otorgamiento del Distintivo ESR®. Es profesor a nivel doctorado y maestría en especialidades de tecnología de la información, negocios, responsabilidad social y sostenibilidad, en diferentes universidades. Tiene más de 20 años de experiencia en consultoría en responsabilidad social empresarial, sostenibilidad y tecnología de la información para empresas nacionales e internacionales en diferentes industrias. Ha publicado artículos y libros sobre responsabilidad social y sostenibilidad.

## *Javier Franco Canseco*

Actuario especializado en el análisis de datos aplicados a la responsabilidad social empresarial, la evaluación de programas sociales orientados al combate a la pobreza y las políticas de género. Ha colaborado con diversas instituciones nacionales e internacionales en la elaboración de estudios, artículos y propuestas de política pública. Su enfoque analítico le permite aportar una visión integral sobre la intersección entre los datos y la responsabilidad social, contribuyendo a generar conocimiento riguroso y aplicado en estos ámbitos.

# Referencias

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>

Batini, N. (2021). *La economía de la alimentación sostenible: Políticas inteligentes para la salud y el planeta*. Island Press.

Batt, R. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of Management Journal*, 45(3), 587-597. <https://doi.org/10.2307/3069383>

Cateriano Castello, E. V. (2023). *Vivir innovando: Generación de valor suficiente*. McGraw Hill Interamericana de México.

De Zunzunegui, A. (2023). *Transformación digital para directivos: Una visión humanista y eficaz hacia la metamorfosis de los modelos de negocio*. LID Editorial.

Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA.

Epstein, M. J. (2008). *La sostenibilidad efectiva*. Berrett-Koehler. Publicado por Greenleaf Publishing Ltd. en el RU. Publicado simultáneamente en EE. UU. y Canadá por Berrett-Koehler Publishers Inc. Reproducido con permiso de Berrett-Koehler Publishers Inc. ISBN: 9781576754863. Páginas: 288.

Euromonitor International. (2023). *Consumer Lifestyles in Mexico, May 2023*.

Goldthau, A., & Tagliapietra, S. (2022). Crisis energética: cinco preguntas a las que habrá que responder en 2023. *Nature*.

Grant, D. B., Trautrim, A., & Wong, C. Y. (2015). *Logística sostenible y gestión de la cadena de suministro*. Kogan Page. ISBN: 9780749473860. Páginas: 256.

Hancock, J. (2005). *Cómo invertir en responsabilidad social corporativa: Guía de las mejores prácticas, planeación de negocios y compañías líderes del Reino*

Unido. Kogan Page. ISBN: 9780749441470. Páginas: 367.

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672. <https://doi.org/10.2307/256741>

INEGI (2004; 2009; 2014; 2019) Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos Censos Económicos.

Johnson, M., & Misiaszek, T. (2022). *Branding That Means Business: Posicionamiento de marca que se traduce en negocio y cómo crear vínculos duraderos entre marcas, consumidores y mercados*. Profile Books.

Lackovic, M., Lim, K. M., Tam, B., Frisandi, F., Ruiz-Cabrero, J., Dolya, A., ... Kozak, I. (2022). *Descarbonización con geotermia de nueva generación*. Boston Consulting Group.

Marsh, P. (2012). *La nueva revolución industrial: Consumidores, globalización y el fin de la producción masiva*. Yale University Press.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>

OpenAI. (2025). Respuesta generada por ChatGPT sobre gestión de Recursos Humanos y retención de talento [Modelo de lenguaje AI]. OpenAI. <https://openai.com>

OpenAI. (2025). Respuesta generada por ChatGPT sobre la responsabilidad empresarial y los derechos laborales [Modelo de lenguaje AI]. OpenAI. Recuperado el 27 de marzo de 2025, de <https://openai.com>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f). Día de las Microempresas y las Pequeñas y Medianas Empresas 27 de junio. <https://www.un.org/es/observances/micro-small-medium-businesses-day>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f). Objetivos de Desarrollo Sustentable. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998/2022). Declaración de

la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. OIT. Recuperado el 27 de marzo de 2025, de <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). ¿Por qué son importantes las normas del trabajo? OIT. Recuperado el 27 de marzo de 2025, de <https://www.ilo.org>

Orozco M. et al (2022). Movilidad social, políticas de cuidados y protección social. Centro de Estudios Espinosa Yglesias

Satorras Fioretti, R. M. (2008). Responsabilidad social corporativa: La nueva “conciencia” de las empresas y entidades. J.M. Bosch Editor.

Secretaría de Economía. (s.f). MIPYMES. <https://e.economia.gob.mx/glosario/MiPymes/>

Smil, V. (2021). Grandes transiciones: Cómo se hizo el mundo moderno. Oxford University Press.

Thurow, R., & Kilman, S. (2010). ¡Basta!: Por qué los más pobres del mundo se mueren de hambre en época de abundancia. Public Affairs.

Waldron, S. (2021). Coloque la RSC en el núcleo de su empresa y maximice los beneficios para su negocio. LID Publishing. ISBN: 9780749441470. Páginas: 367.

Werbach, A. (2010). Estrategias sostenibles. Empresa Activa. ISBN: 9788492452422. Páginas: 288.

Wilson, L. (2009). Cómo implementar manufactura eficiente (Lean Manufacturing). McGraw-Hill.

World Economic Forum. (2019). La fabricación hecha sustentable bajo diseño. World Economic Forum.

Yunus, M. (2010). Las empresas sociales: Una nueva dimensión del capitalismo para atender las necesidades más apremiantes de la humanidad. Public Affairs.