



*Resultados de la postulación al Distintivo ESR®
por segmento*

MiPyMEs 2025



Cemefi



**Empresa
Socialmente
Responsable®**
Cemefi

Índice

3	Introducción
4	Nivel de desarrollo por segmento
7	Segmentos de MiPyMEs: convocatoria 2025
10	Segmentos de empresas grandes: convocatoria 2025
12	Distribución geográfica por segmento
12	Segmentos de MiPyMEs: convocatoria 2025
15	Segmentos de empresas grandes: convocatoria 2025
17	Conclusiones
18	Anexo
24	Referencias

Introducción

El presente documento es la continuación del documento Resultados de la Postulación al Distintivo ESR® de MiPyMEs 2025 y analiza a detalle las calificaciones en responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas que han participado en los procesos para obtener el Distintivo ESR®, que se otorga a aquellas que demuestran un compromiso sobresaliente con prácticas responsables, y es un sello de calidad y ética empresarial.

En total participaron 1,419 micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), lo que da como resultado un total de 2,480 empresas participantes por el Distintivo ESR®, al considerar las 1,061 empresas de la convocatoria de empresas grandes 2025.

Se han segmentado las empresas según su industria y su tamaño, lo que permite identificar tendencias y diferencias clave entre los distintos sectores. Este enfoque es importante, ya que cada industria enfrenta desafíos y oportunidades diferentes en el ámbito de la responsabilidad social.

No es necesario leer todo el documento. Cada segmento corresponde a un grupo específico de empresas. Revisa el título de cada segmento para identificar cuál se alinea con tu interés (por ejemplo, por tipo de industria o por tamaño). Los criterios de construcción de los segmentos se encuentran en el documento Resultados de la Postulación al Distintivo ESR® de MiPyMEs 2025.

Al final se presenta un anexo con el detalle del nivel de desarrollo por cada indicador y por criterio.

Nivel de desarrollo por segmento

A partir de las clasificaciones por el tamaño de la entidad y por el sector en que se desempeña se presentan nueve segmentos de empresas con los cuales se busca ofrecer información específica y de relevancia por grupo.

El Distintivo ESR® evalúa nueve ámbitos clave: medio ambiente, 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 una variable global. Cada empresa con el Distintivo ESR® debe analizar el grado de cumplimiento, desarrollo e implementación de sus políticas en las funciones y tareas que realiza diariamente.

Patrón de desarrollo

En un enfoque particular, la responsabilidad social de cada empresa es única, ya que se ajusta a sus recursos, a las características del sector en el que participa y al enfoque estratégico que ésta decida darle. Sin embargo, estas particularidades tienden a configurar patrones comunes de desarrollo, especialmente cuando se cuenta con métodos de evaluación basados en una metodología estructurada, como la del Distintivo ESR®.

En este documento se analizan los patrones de desarrollo observados en la convocatoria de MiPyMEs 2025, comparándolos con los resultados de la convocatoria de MiPyMEs 2024.

El patrón de desarrollo se identifica principalmente a partir de los ámbitos. Cada segmento muestra mayor desarrollo en ciertos ámbitos, lo que también permite evaluar la consistencia de la metodología del Distintivo ESR® entre las distintas convocatorias. En el caso de MiPyMEs, la tendencia de 2025 tiene una gran similitud con la de 2024, tanto a nivel global como segmentado.

Esta consistencia sugiere que los patrones de desarrollo por segmento no son aleatorios, sino que reflejan tendencias consolidadas en la forma en que las empresas integran la responsabilidad social. De esta manera, cada lector puede identificar la trayectoria de su propio segmento y utilizarla como referencia estratégica.

Patrón general

El ámbito ambiental se posiciona como el de mayor avance en todos los segmentos. Esto se explica porque las empresas encuentran más sencillo comunicar y visibilizar prácticas ambientales ante sus grupos de interés, además de que dichas acciones suelen ser mejor comprendidas por la sociedad y generan reconocimiento casi inmediato.

En un segundo nivel, los ámbitos de derechos laborales y derechos humanos muestran también un avance significativo, lo cual responde a la creciente presión social y regulatoria en torno a la protección del trabajador y a la integración de estándares internacionales de respeto a los derechos fundamentales.

Por su parte, los ámbitos que se ubican en un nivel medio de desarrollo son gestión de la responsabilidad social, participación y comunidad, desarrollo de la cadena de valor, y asuntos de los consumidores

- En las MiPyMEs se observa un mayor enfoque en asuntos de los consumidores, probablemente porque representan un canal directo de legitimidad ante su mercado.
- En las empresas grandes, el énfasis recae en la gestión de la responsabilidad social, lo cual se explica por la necesidad de institucionalizar procesos y contar con estructuras formales de reporte y seguimiento.

Finalmente, los ámbitos de gobernanza y prácticas justas presentan el menor desarrollo en todos los segmentos. Esta situación es particularmente relevante, ya que la gobernanza —incluido el gobierno corporativo— constituye un factor crítico para impulsar no solo la RSE, sino también la confianza de los grupos de interés.

- Para las empresas grandes, la gobernanza es indispensable para sostener su legitimidad y fortalecer sus relaciones con inversionistas y actores clave.
- Para las MiPyMEs, se convierte en un elemento estratégico al buscar financiamiento o al vincularse con empresas de mayor tamaño que exigen transparencia y prácticas éticas como condición para una colaboración.

Patrón de desarrollo por segmento

Microempresas

Ámbitos de enfoque: Ambiental, Derechos Humanos y Asuntos de los Consumidores.

Observaciones: Este patrón ha permitido que las microempresas se introduzcan a la responsabilidad social a pesar de sus limitaciones operativas. En este segmento, el número reducido de empleados genera un impacto directo en la forma en que se implementan las acciones, independientemente del sector en el que operen.

Empresas de servicios (pequeñas y medianas)

Ámbitos de enfoque: Ambiental, Derechos Laborales y Asuntos de los Consumidores.

Observaciones: La proximidad con sus clientes y sus colaboradores las lleva a fortalecer la dimensión laboral y la atención a consumidores, junto con prácticas ambientales visibles.

Empresas de comercio (pequeñas y medianas)

Ámbitos de enfoque: Ambiental, Derechos Laborales y Derechos Humanos.

Observaciones: Este sector tiende a priorizar la relación con los empleados y los consumidores, complementado por prácticas ambientales que mejoran su aceptación social.

Empresas manufactureras (pequeñas y medianas)

Ámbitos de enfoque: Ambiental, Derechos Laborales y Gestión de la Responsabilidad Social.

Observaciones: La gestión formal cobra mayor relevancia en estas empresas, debido a la necesidad de institucionalizar procesos que garanticen la sostenibilidad de la producción.

Empresas del sector primario e infraestructura (pequeñas y medianas)

Ámbitos de enfoque: Ambiental, Derechos Laborales y Derechos Humanos.

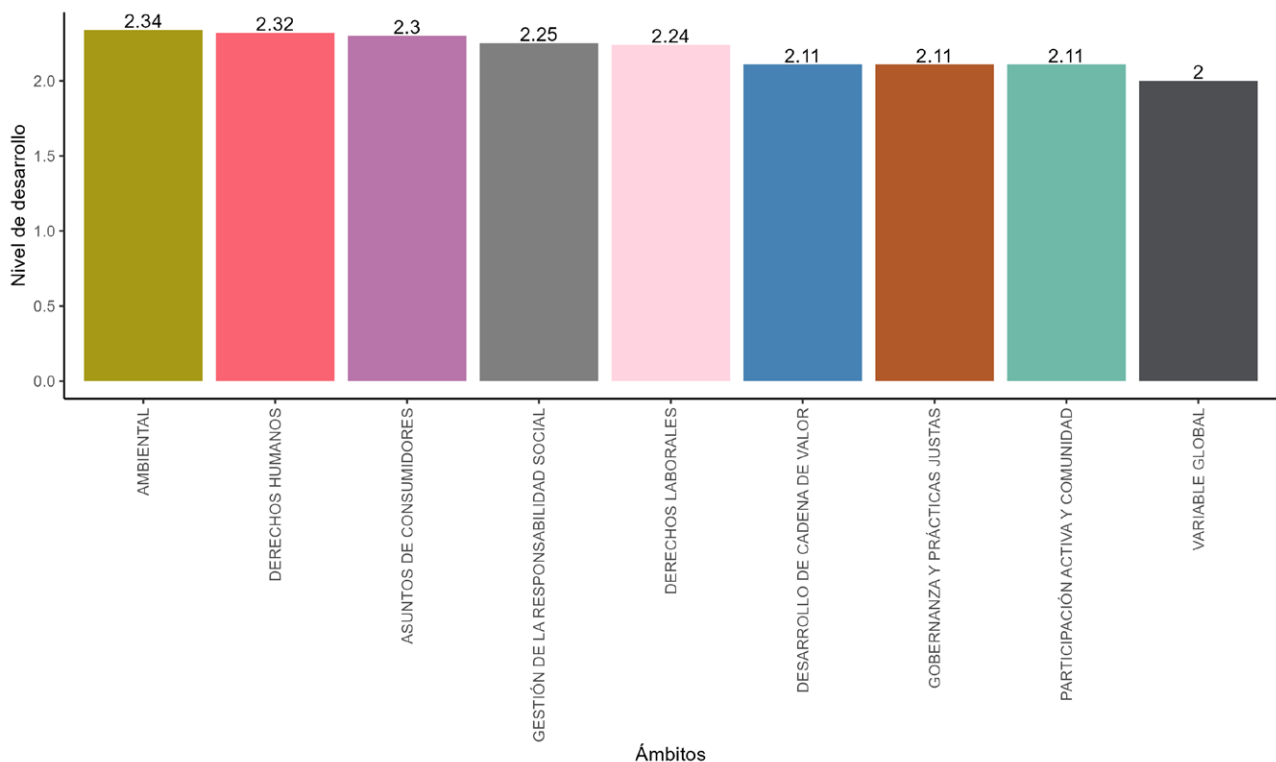
Observaciones: La cercanía de sus actividades con los recursos naturales y las comunidades locales explica su énfasis en lo ambiental y en los derechos fundamentales.

Segmentos de MiPyMEs: convocatoria 2025

A continuación se presentan las gráficas a partir de las cuales se identificaron los patrones de desarrollo descritos previamente. Cabe recordar que estos resultados corresponden al promedio de las empresas por segmento, lo que refleja la tendencia promedio según el sector y el tamaño de la compañía. En este sentido, cada empresa puede utilizar este patrón como una referencia orientadora, adaptándolo a sus propias necesidades y a las particularidades de su operación.

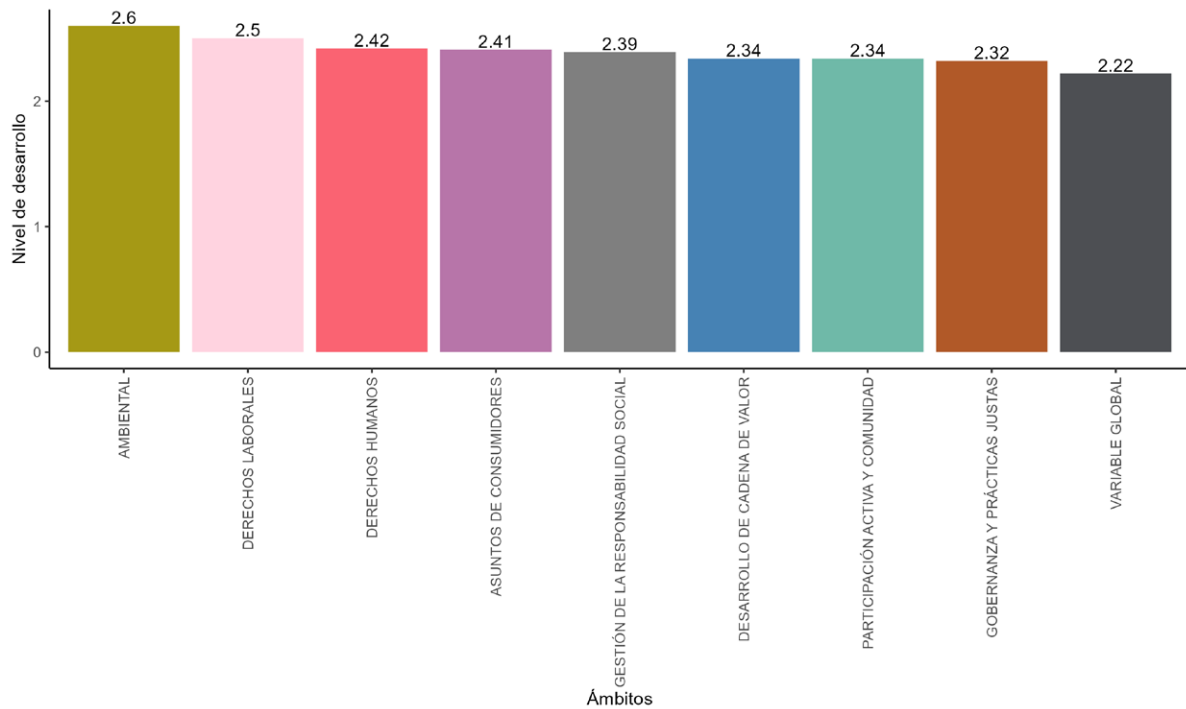
1. Microempresas

Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 194;
porcentaje del total: 8%; empleados: 1 a 10.



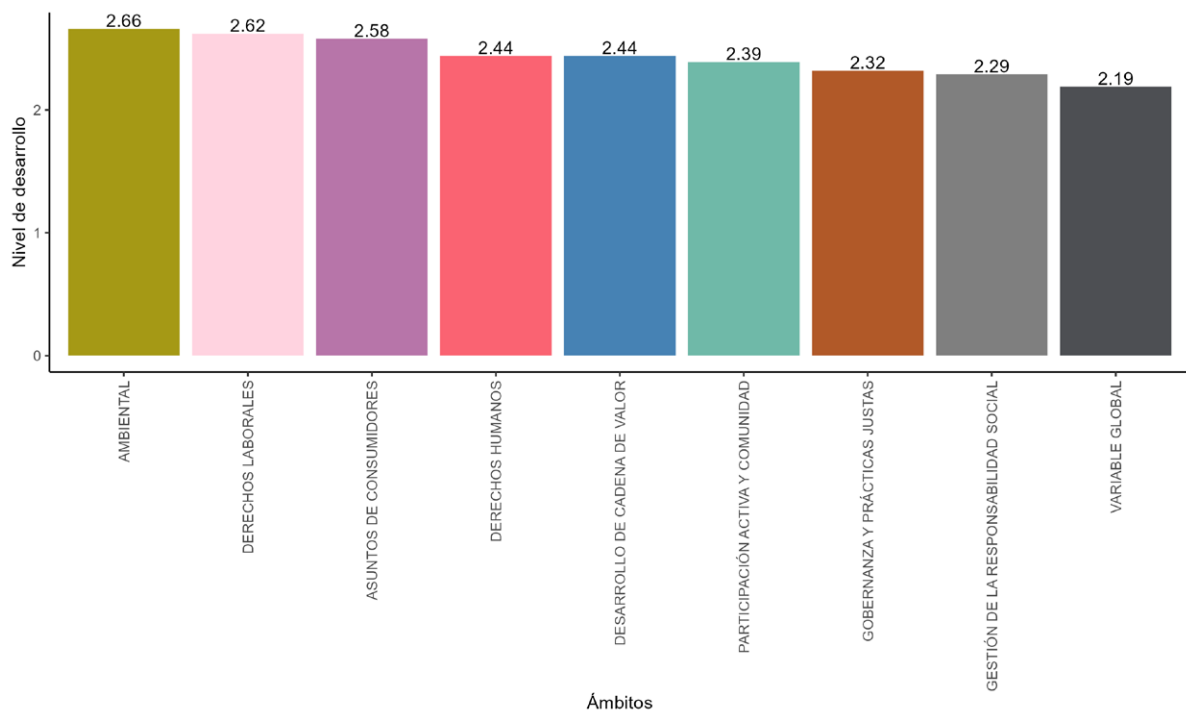
2. Empresas de servicios, pequeñas y medianas

Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 509;
porcentaje del total: 21%; empleados: 11 a 100.



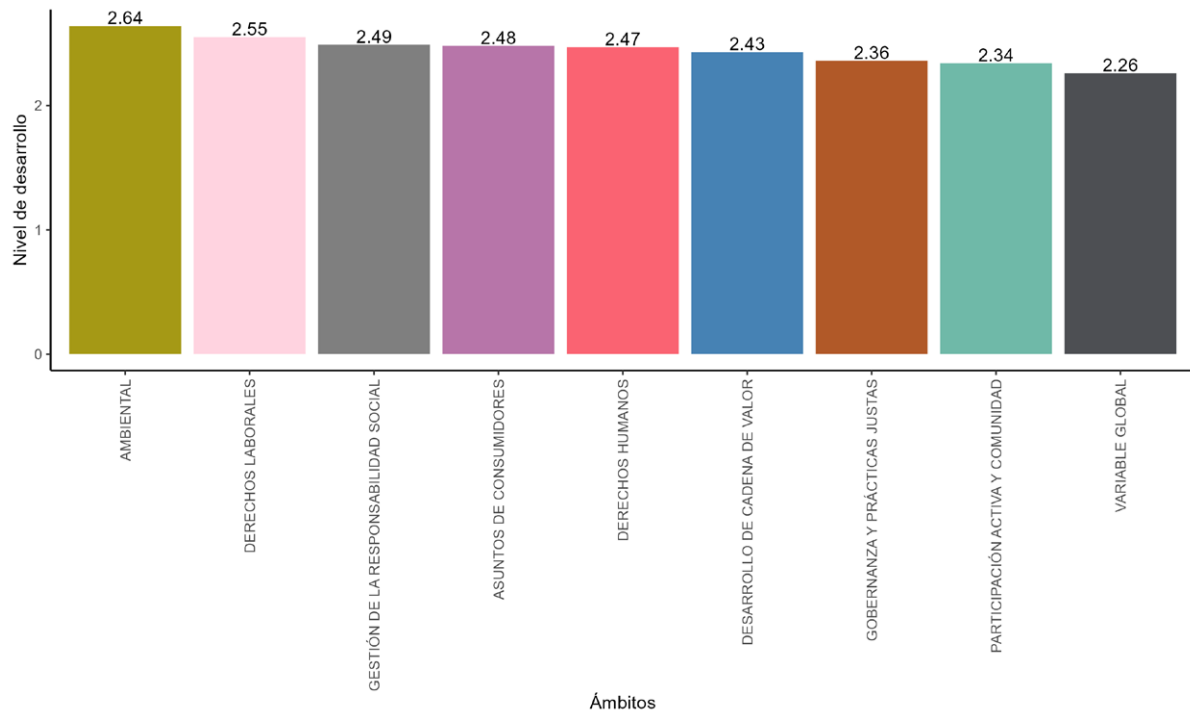
3. Empresas de comercio, pequeñas y medianas

Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 165;
porcentaje del total: 7%; empleados: 11 a 100.



4. Empresas de manufactura, pequeñas y medianas

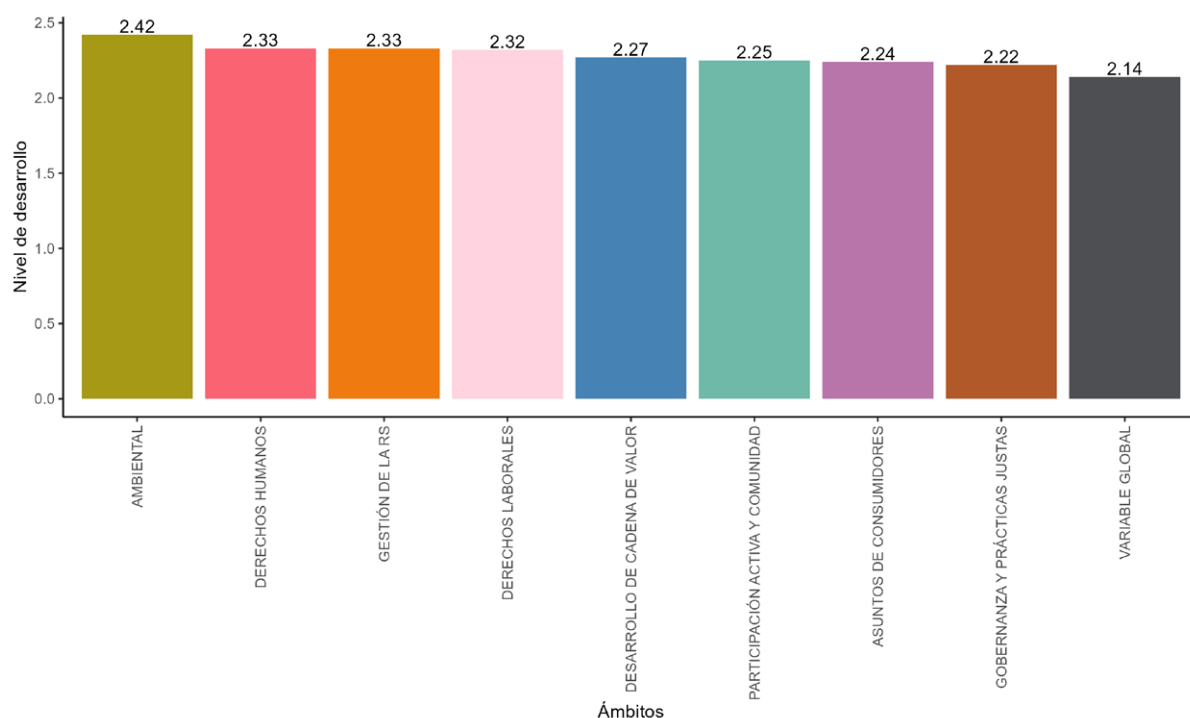
Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 289;
porcentaje del total: 12%; empleados: 11 a 250.



5. Empresas del sector primario y de infraestructura, pequeñas y medianas

Corresponde a las empresas pequeñas y medianas de los sectores agropecuario, construcción, minero y extractivo, y transporte y comunicaciones.

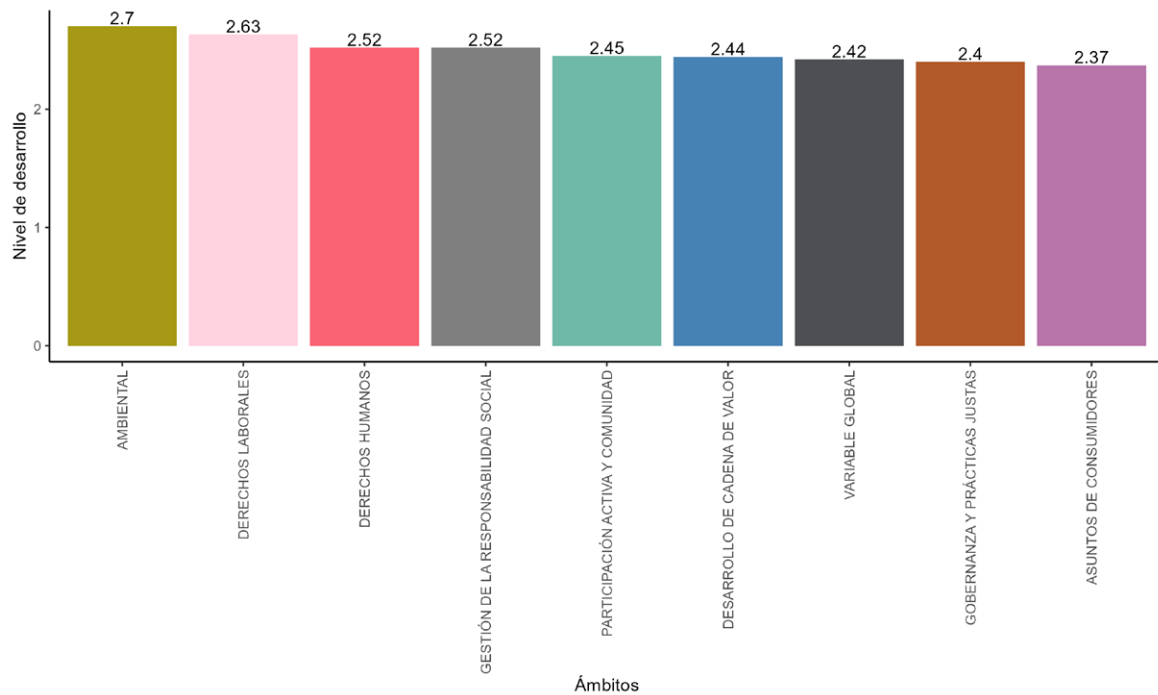
Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 165;
porcentaje del total: 7%; empleados: 11 a 100.



Segmentos de empresas grandes: convocatoria 2025

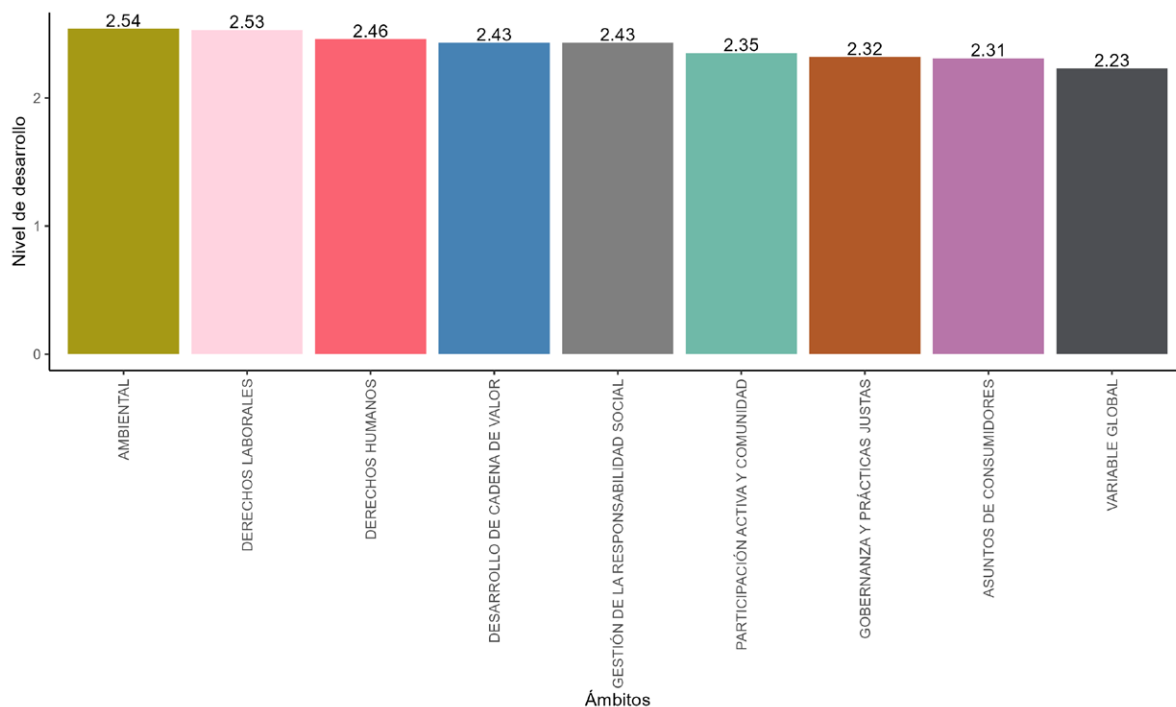
6. Empresas de servicios, grandes

Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 416;
porcentaje del total: 17%; empleados: más de 100.



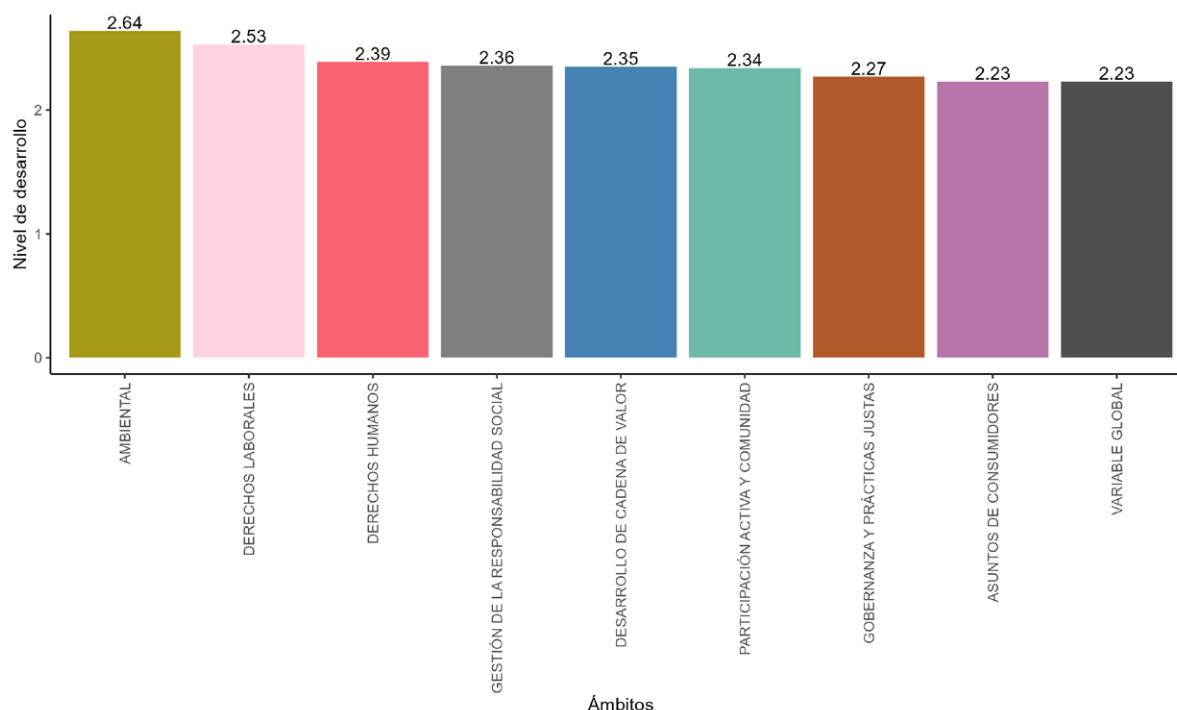
7. Empresas de comercio, grandes

Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 135;
porcentaje del total: 6%; empleados: más de 100.



8. Empresas de manufactura, grandes

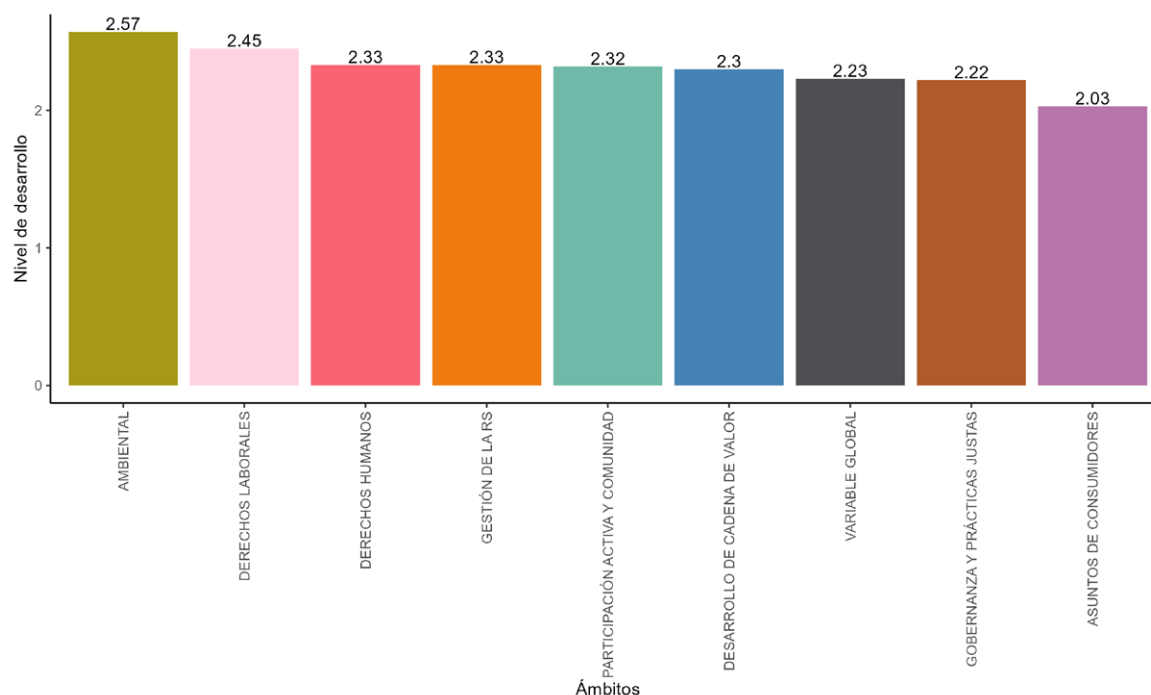
Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 306;
porcentaje del total: 13%; empleados: más de 250.



9. Empresas del sector primario y de infraestructura, grandes

Corresponde a las empresas grandes de los sectores agropecuario, construcción, minero y extractivo, y transporte y comunicaciones.

Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 204;
porcentaje del total: 9%; empleados: más de 100 o de 250.



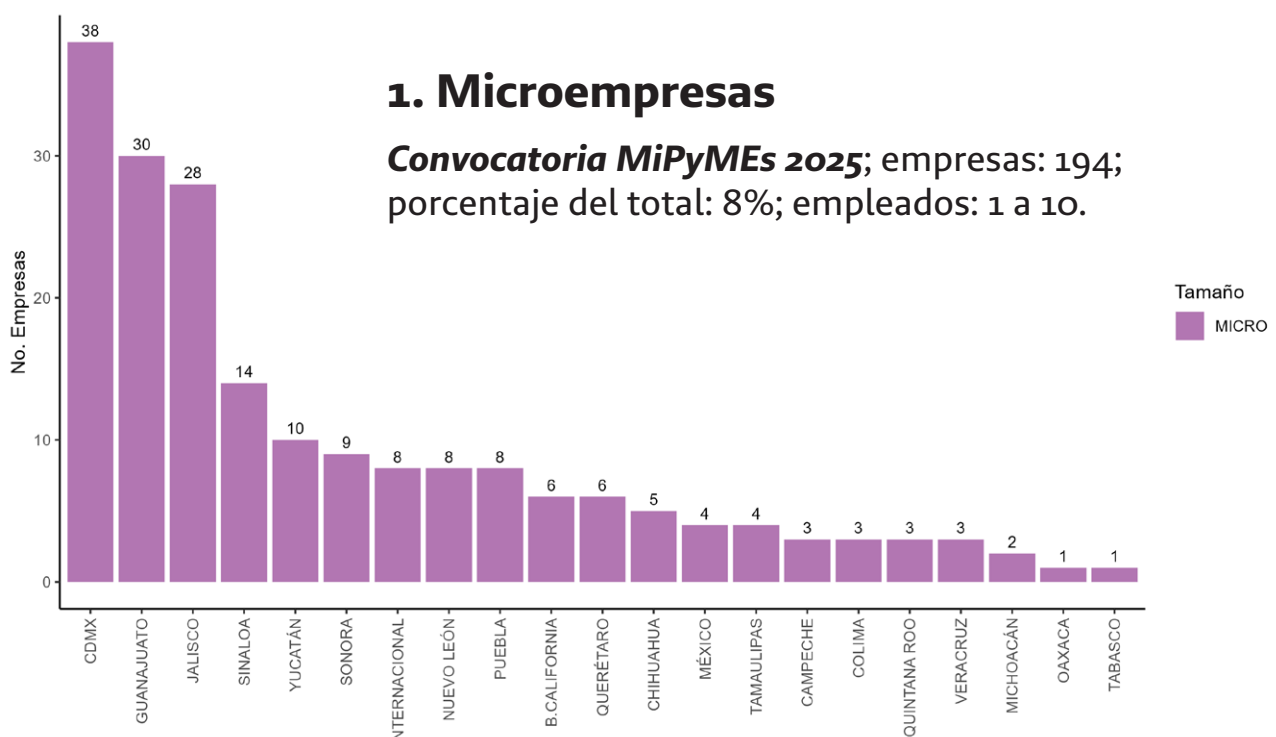
Distribución geográfica por segmento

A partir de las clasificaciones por el tamaño de la empresa y por el sector en el que se desempeña, se presentan nueve segmentos con los cuales se busca ofrecer información específica y de relevancia por grupo. A continuación se muestra la distribución geográfica de cada uno de los segmentos.

En ocho de los nueve segmentos analizados, la Ciudad de México concentra la mayor cantidad de empresas participantes. La única excepción se encuentra en el segmento de manufactura para pequeñas y medianas empresas, donde el Estado de Jalisco empata en el primer lugar con la Ciudad de México, ambos con 44 empresas.

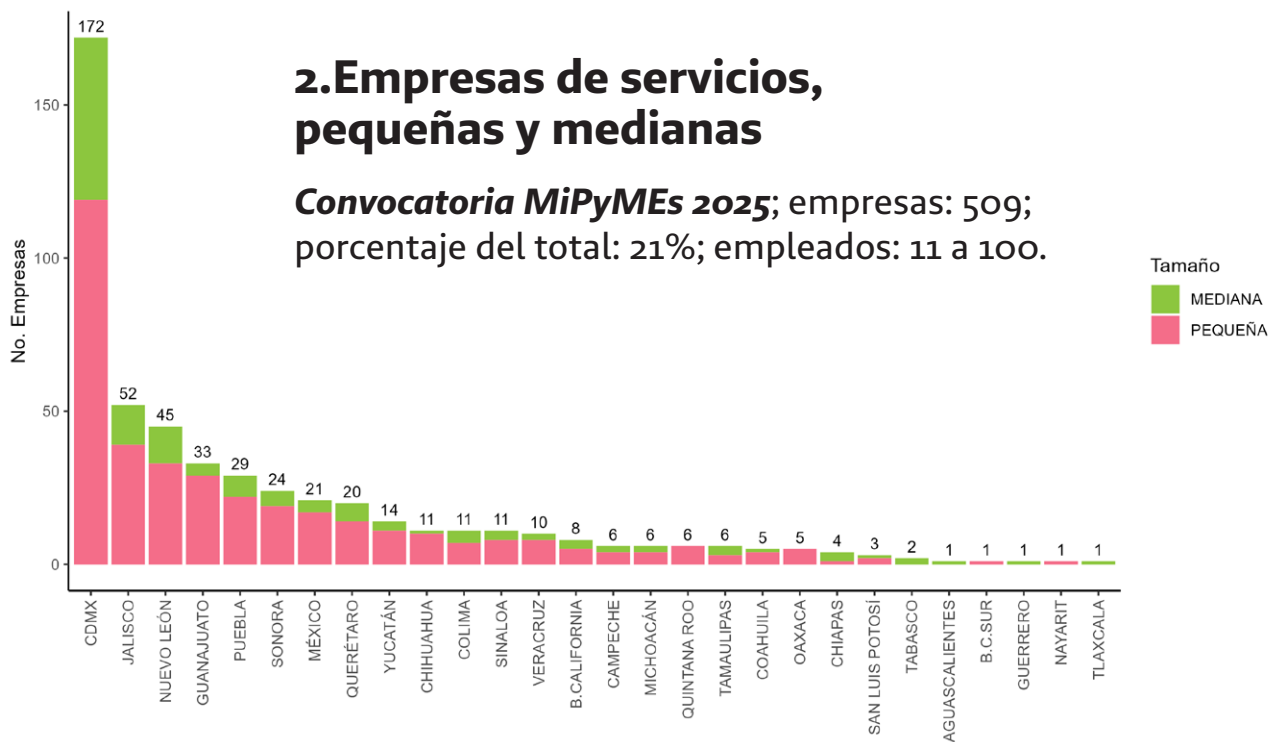
Jalisco destaca por mantenerse entre los primeros lugares en todos los segmentos, siendo un estado con una fuerte presencia de empresas socialmente responsables en la industria manufacturera. Otros estados con una alta concentración de empresas, independientemente de su sector, son Guanajuato, Nuevo León, Estado de México, Sonora y Sinaloa.

Segmentos de MiPyMEs: convocatoria 2025



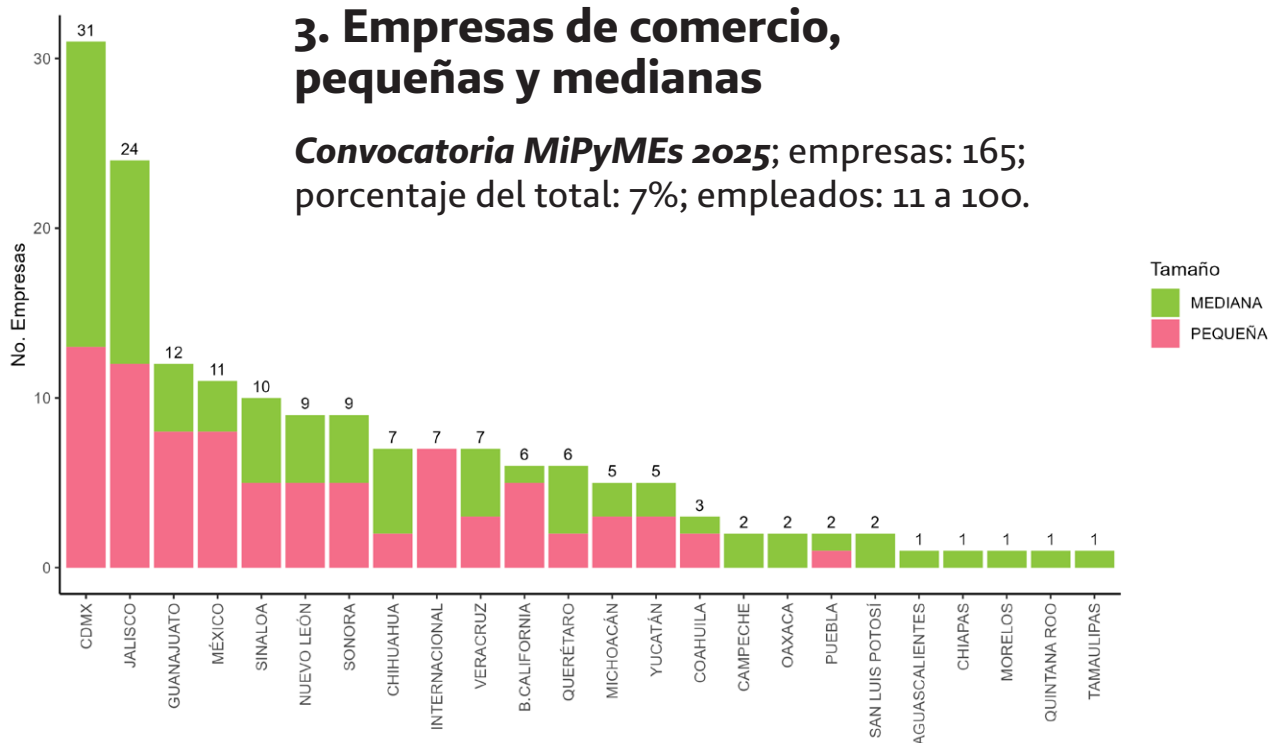
2. Empresas de servicios, pequeñas y medianas

Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 509; porcentaje del total: 21%; empleados: 11 a 100.



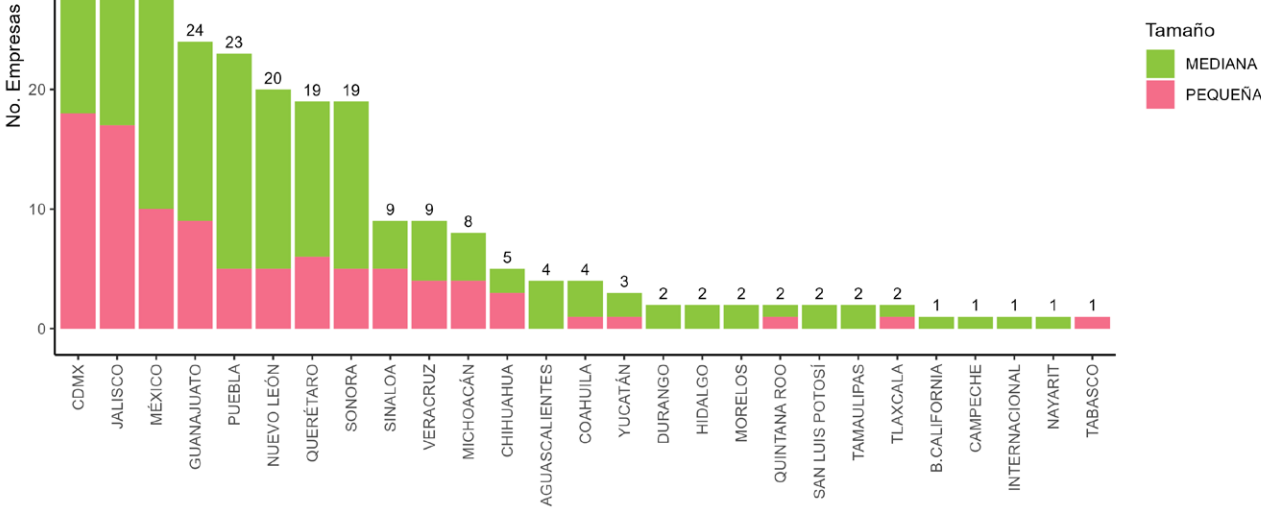
3. Empresas de comercio, pequeñas y medianas

Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 165; porcentaje del total: 7%; empleados: 11 a 100.



4. Empresas de manufactura, pequeñas y medianas

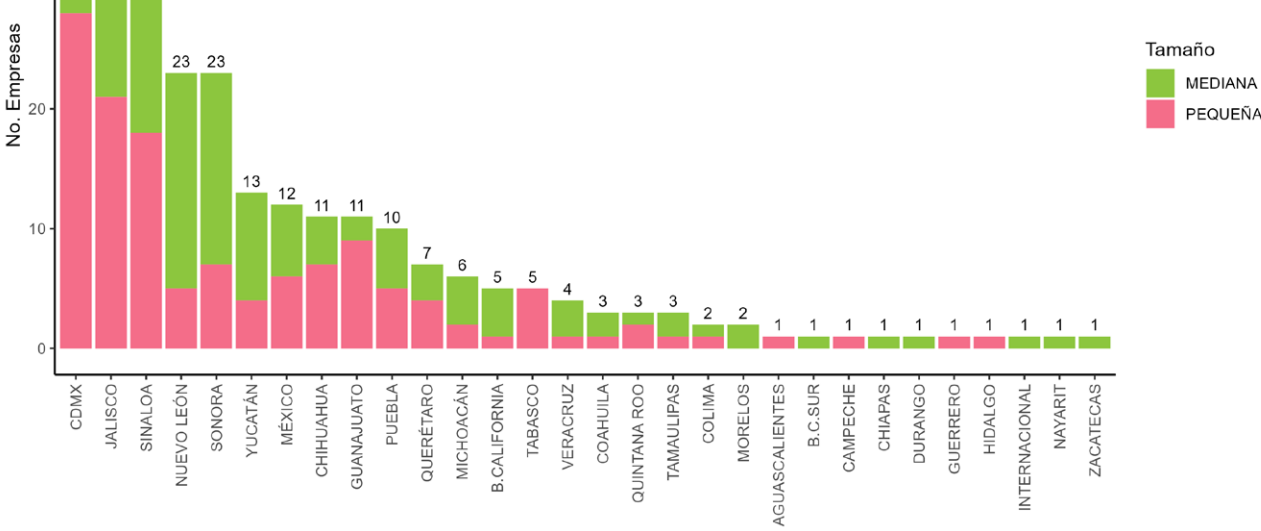
Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 289; porcentaje del total: 12%; empleados: 11 a 250.



5. Empresas del sector primario y de infraestructura, pequeñas y medianas

Corresponde a las empresas pequeñas y medianas de los sectores agropecuario, construcción, minero y extractivo, y transporte y comunicaciones.

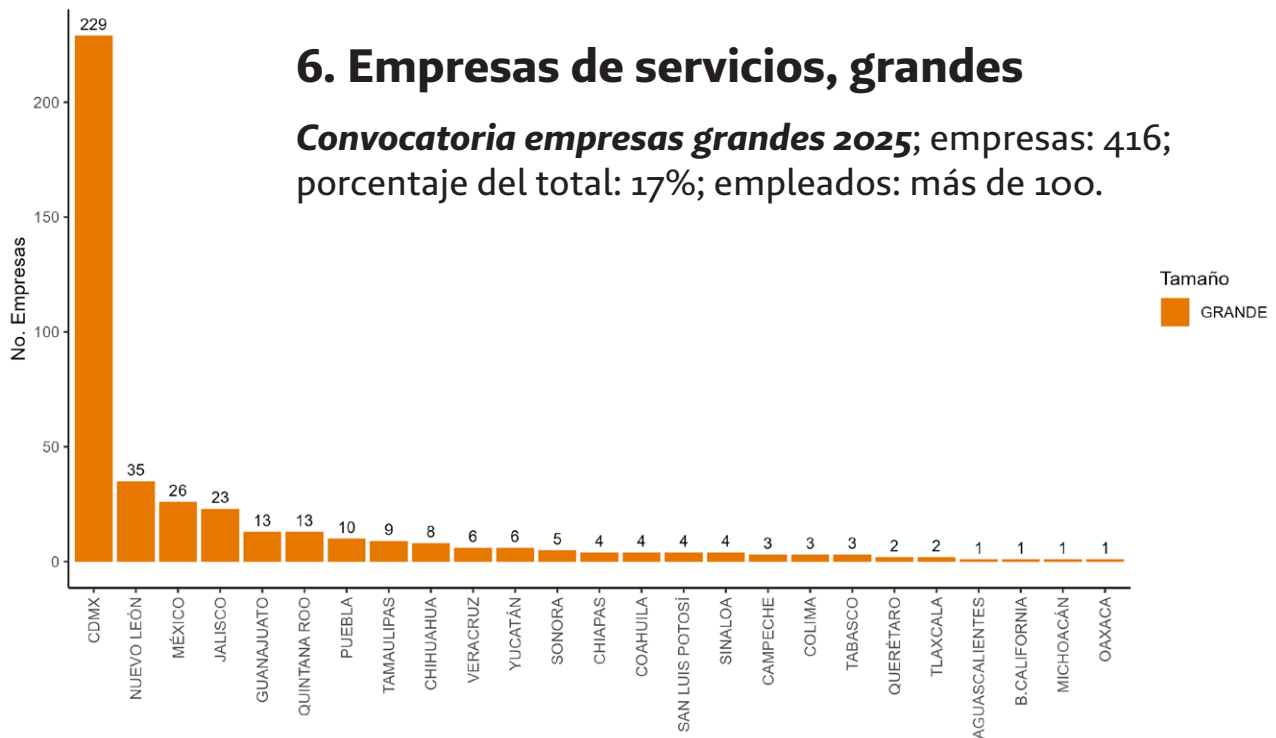
Convocatoria MiPyMEs 2025; empresas: 262; porcentaje del total: 11%; empleados: 11 a 100 o a 250.



Segmentos de empresas grandes: convocatoria 2025

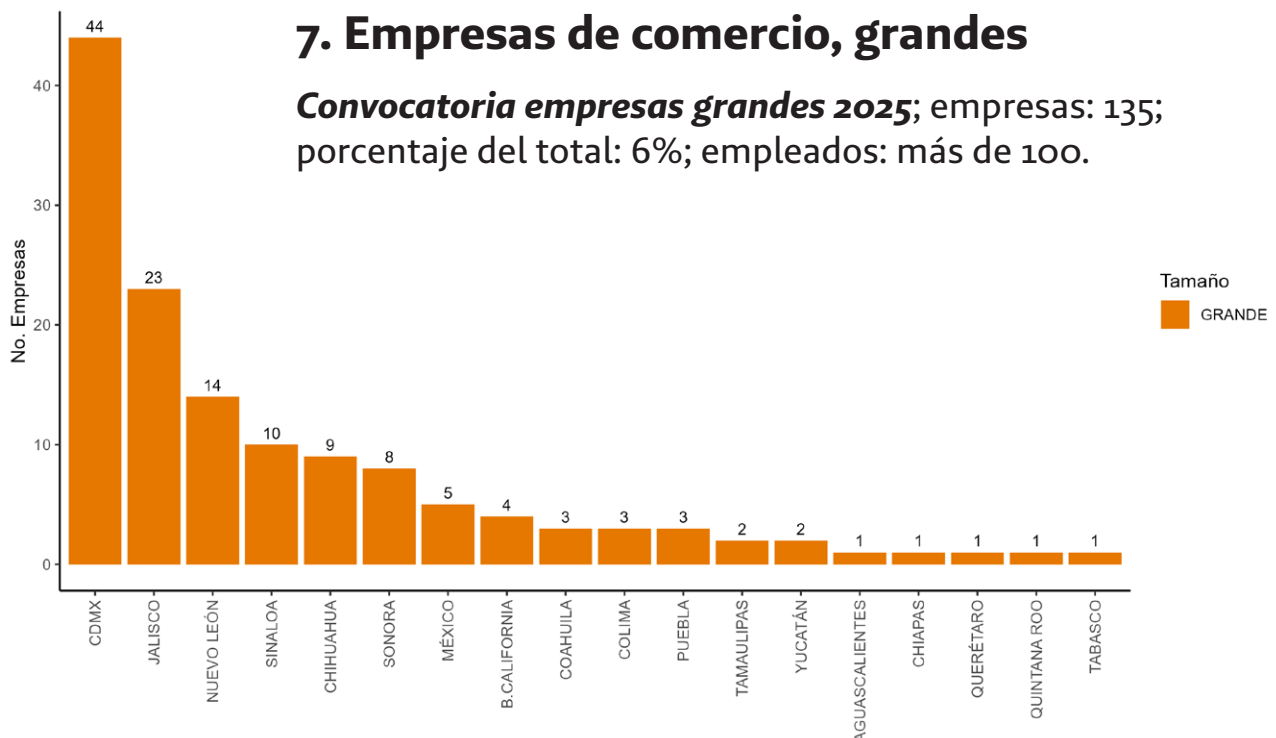
6. Empresas de servicios, grandes

Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 416; porcentaje del total: 17%; empleados: más de 100.



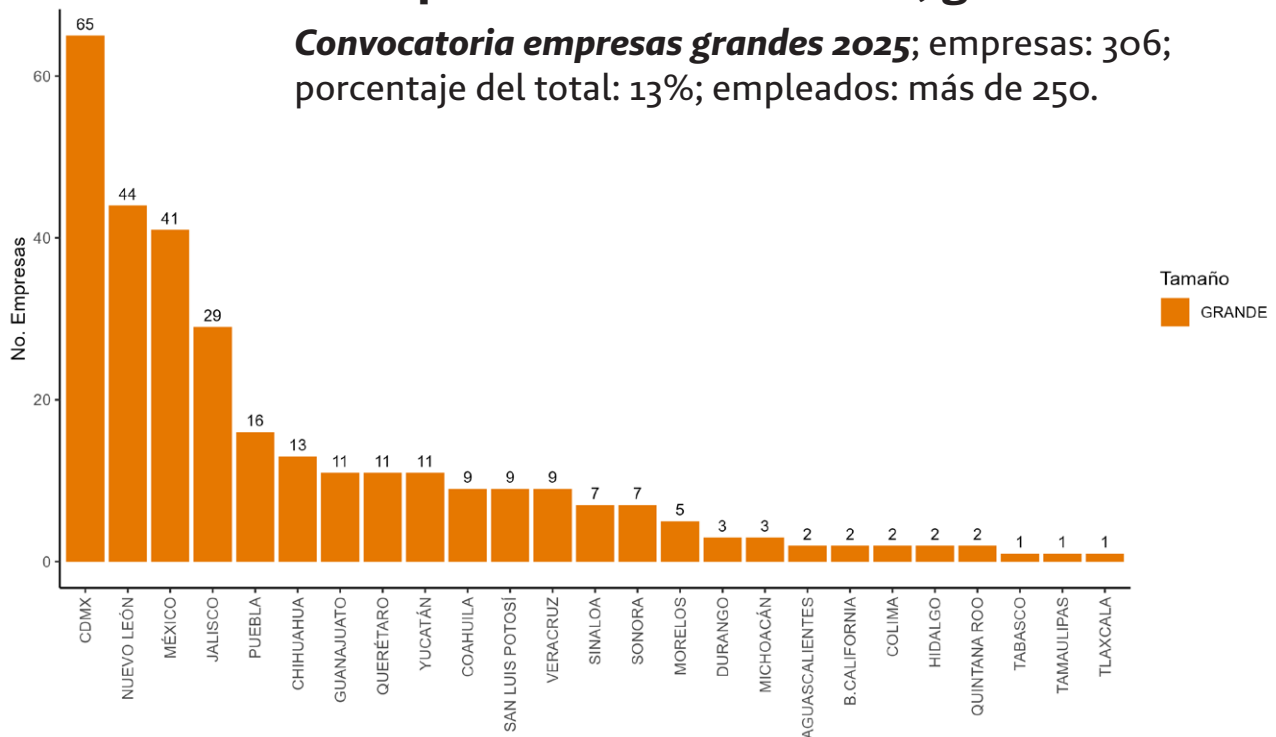
7. Empresas de comercio, grandes

Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 135; porcentaje del total: 6%; empleados: más de 100.



8. Empresas de manufactura, grandes

Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 306; porcentaje del total: 13%; empleados: más de 250.



9. Empresas del sector primario y de infraestructura, grandes

Corresponde a las empresas grandes de los sectores agropecuario, construcción, minero y extractivo, y transporte y comunicaciones.

Convocatoria empresas grandes 2025; empresas: 204; porcentaje del total: 9%; empleados: más de 100 o de 250.



Conclusiones

La segmentación de las empresas participantes en el Distintivo ESR®, basada en su tamaño y su sector económico, permite obtener un análisis más preciso sobre su comportamiento, distribución y nivel de desarrollo en responsabilidad social.

Este documento analiza el patrón de desarrollo promedio de las empresas que participaron en los procesos para obtener el Distintivo ESR®, a partir de nueve ámbitos. La consistencia observada sugiere que los patrones de desarrollo por segmento no son aleatorios, sino que reflejan tendencias consolidadas en la forma en que las empresas integran la responsabilidad social. En 2025, los ámbitos de mayor desarrollo entre MiPyMEs y empresas grandes son ambiental, derechos laborales y derechos humanos. Asimismo, se identifican patrones de desarrollo particulares para cada uno de los nueve segmentos de empresas.

El Distintivo ESR® invita a que cada empresa identifique y priorice aquellos ámbitos y sus indicadores en los que su actividad tiene un mayor impacto, con el fin de avanzar, de forma significativa y coherente, en su compromiso con la responsabilidad social.

En cuanto a la distribución geográfica, la Ciudad de México se posiciona como el estado con mayor concentración de empresas en todos los segmentos. Por su parte, Jalisco destaca en el segmento manufacturero de MiPyMEs y mantiene una presencia sólida en todos los grupos analizados. A su vez, estados como Guanajuato, Nuevo León, Estado de México, Sonora y Sinaloa también presentan una participación significativa, consolidando regiones clave para el desarrollo de la responsabilidad social empresarial en México.

Para garantizar la coherencia y el éxito a largo plazo es necesario que el propósito de la empresa esté profundamente integrado en su cultura organizacional. Expresar buenas intenciones no es suficiente, es vital respaldarlas con acciones reales y estrategias bien alineadas. La creciente sensibilidad de los consumidores hacia cuestiones sociales y ambientales refuerza la necesidad de que las compañías adopten prácticas sostenibles y responsables para mantener su competitividad y atraer tanto a clientes como a empleados.

Anexo

Anexo 1. Nivel de desarrollo promedio de los indicadores del ámbito Ambiental para las convocatorias MiPyMEs 2025, MiPyMEs 2024 y empresas grandes 2025. Los indicadores con la terminación 2 hacen referencia a la segunda versión del indicador.

Descripción	MiPyMEs 2025	MiPyMEs 2024	Empresas grandes 2025
Aspectos ambientales		2.51	
Aspectos ambientales 2	2.57		2.75
Capacitación ambiental	2.47	2.42	2.60
Ciclo de vida del producto		2.51	2.50
Consumibles, insumos y materias primas amigables	2.62	2.49	2.57
Eficiencia energética		2.52	
Eficiencia energética 2	2.65		2.70
Eficiencia hídrica		2.49	
Eficiencia hídrica 2	2.50		2.64
Gestión ambiental		2.43	2.65
Impacto de emisiones	2.61	2.39	2.68
Impacto en la biodiversidad	2.59		
Impacto en la diversidad		2.50	2.53
Impacto en uso del suelo y del subsuelo	2.48	2.40	2.49
Manejo de residuos	2.56	2.48	2.79
Modificaciones para eliminar el impacto en uso del agua		2.45	
Plan de trabajo con objetivos ambientales	2.60	2.51	2.71
Prevención de la contaminación	2.71	2.59	2.64
Procesos, productos y servicios sostenibles		2.36	
Procesos, productos y servicios sostenibles 2	2.50		2.63
Riesgos ambientales		2.67	
Salud y riesgo operacional	2.72	2.88	2.78
Tecnologías amigables	2.53	2.45	2.60

Anexo 2. Nivel de desarrollo promedio de los indicadores del ámbito Social para las convocatorias MiPyMEs 2025, MiPyMEs 2024 y empresas grandes 2025. Los indicadores con la terminación 2 hacen referencia a la segunda versión del indicador.

Descripción	MiPyMEs 2025	MiPyMEs 2024	Empresas grandes 2025
Acceso a instalaciones limpias y seguras	2.61	2.52	2.60
Atención a clientes y consumidores	2.57	2.61	2.51
Campaña de consumo responsable	2.34	2.12	2.27
Campaña de salud ocupacional	2.51	2.39	2.74
Capacitación de los empleados	2.60		
Ciclo de vida del producto	2.29	2.07	2.23
Comisión de Capacitación y Adiestramiento	2.41	2.34	2.63
Comisión de Seguridad e Higiene	2.57	2.62	2.65
Compensación digna	2.49	2.47	2.61
Condiciones de trabajo		1.92	2.07
Contratos de trabajo responsables	2.52	2.47	2.59
Cultura organizacional	2.40		
Cumplimiento legal laboral	2.55		
Cumplimiento legal laboral, de salud y de seguridad		2.61	2.70
Derechos humanos y laborales de los proveedores	2.47	2.41	2.46
Desarrollo de competencias en la comunidad	2.25	2.27	2.39
Desarrollo de las comunidades	2.34	2.18	2.40
Desarrollo de los jóvenes en las comunidades	2.29	2.28	2.39
Educación sobre el producto para la decisión de compra	2.37	2.27	2.30
Entornos laborales con accesibilidad universal	2.20	2.09	2.35
Entrega y servicio	1.99	1.98	1.90
Evaluación de desempeño	2.53	2.47	2.59
Facilidades para cumplir responsabilidades familiares	2.43	2.36	2.49
Flexibilidad de horarios	2.35	2.16	2.34
Garantía de la libertad de asociación	2.29	2.23	2.36
Generación de empleo	2.48	2.29	2.47
Igualdad de género	2.47	2.38	2.65
Impacto ambiental y social de su producto	2.44	2.38	2.33
Información transparente para el consumidor	2.44	2.39	2.39
Inversión social	2.34	2.16	2.51
Jornada de trabajo y pago de horas extras	2.51	2.49	2.59
Pago a proveedores		2.22	
Pago oportuno a proveedores de acuerdo su tamaño y sector		2.19	
Pago oportuno a proveedores de acuerdo su tamaño y sector 2	2.32		2.34
Plan de capacitación		2.41	2.68
Plataforma segura de transacciones electrónicas	1.98	1.84	1.91
Proceso de compra a proveedores	2.34	2.18	2.41

Descripción	MiPyMEs 2025	MiPyMEs 2024	Empresas grandes 2025
Programa de habilidades digitales para las comunidades	2.00	1.81	2.15
Programa de inducción	2.45	2.34	2.62
Programa de proveedores	2.25	2.19	2.37
Prohibición del trabajo infantil	2.57	2.49	2.52
Prohibición del trabajo inhumano	2.49	2.45	2.67
Protección de datos personales	2.50	2.42	2.43
Proveedores locales	2.28	2.18	2.32
Riesgo de proveedores		2.27	
Riesgo de proveedores 2	2.32		2.42
Riesgos ambientales de salud de su producto		2.34	2.28
Riesgos de salud del producto	2.34		
Satisfacción del empleado	2.55		
Trabajo decente		2.56	2.57
Uso apropiado de productos y servicios		2.27	2.32
Usos y costumbres de las comunidades	2.24	2.10	2.33
Vinculación con cámaras y asociaciones	2.37	2.30	2.36
Vinculación con los vecinos	2.24	2.06	2.32
Violencia de género	2.45	2.39	2.61
Voluntariado		2.26	2.52
Voluntariado corporativo	2.33		

Anexo 3. Nivel de desarrollo promedio de los indicadores del ámbito Gobernanza para las convocatorias MiPyMEs 2025, MiPyMEs 2024 y empresas grandes 2025. Los indicadores con la terminación 2 hacen referencia a la segunda versión del indicador.

Descripción	MiPyMEs 2025	MiPyMEs 2024	Empresas grandes 2025
Alianzas para promover derechos	2.30	2.22	2.36
Anticorrupción		2.30	
Anticorrupción 2	2.39		2.55
Asuntos materiales		2.19	
Asuntos materiales 2	2.33		2.45
Auditoría interna	2.23	2.23	2.40
Capacitación en RSE	2.46	2.33	2.45
Conflictos de interés	2.29	2.12	2.42
Consejeros independientes	2.10	1.85	2.05
Criterios de igualdad de género	2.34	2.14	2.34
Derechos civiles y políticos	2.30	2.22	2.33
Formación en derechos humanos	2.40	2.36	2.47
Gestión de riesgos		2.31	
Gestión de riesgos 2	2.54		2.44
Gobierno corporativo	2.37	2.22	2.37
Igualdad de oportunidades y trato	2.42	2.32	2.56
Investigación de denuncias		2.24	
Libre competencia	2.25	2.17	2.29
Libros legales	2.05	1.95	2.09
Matriz de compliance		2.25	2.34
Matriz de cumplimiento	2.43		
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)		2.14	
Los ODS y la Agenda 2030		2.21	
Los ODS y la Agenda 2030 2	2.37		2.33
Oferta sostenible		2.15	2.35
Partes interesadas	2.50	2.19	
Partes interesadas 2	2.34		2.51
Participación ciudadana	2.11	2.13	2.22
Plan estratégico de RSE	2.47	2.41	2.51
Presupuesto de RSE	2.38	2.25	2.40
Protección de los derechos humanos	2.46	2.38	2.48
Uso indebido de regalos	2.30	2.18	2.44
Vulneración de los derechos humanos	2.36	2.22	2.44

Anexo 4. Nivel de desarrollo promedio de los indicadores del ámbito Contexto global para las convocatorias MiPyMEs 2025, MiPyMEs 2024 y empresas grandes 2025.

Descripción	MiPyMEs 2025	MiPyMEs 2024	Empresas grandes 2025
Ética digital	2.10		2.23
Liderazgo social	2.39		2.38

Sobre los autores

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.

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 de social y sostenibilidad.

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.

Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V., & Prince, S. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>.

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.

Lorenzo, R., Voigt, N., Tsusaka, M., Krentz, M., & Abouzahr, K. (2018). *How Diverse Leadership Teams Boost Innovation*. Boston Consulting Group. https://web-assets.bcg.com/img-src/BCG-How-Diverse-Leadership-Teams-Boost-Innovation-Jan-2018_tcm9-207935.pdf.

Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (2016). *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey (Working Paper 16-3)*. Peterson Institute for International Economics. <https://www.piie.com/sites/default/files/documents/wp16-3.pdf>.

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.