



Resultados de la postulación al Distintivo ESR®
MiPyMEs 2025



Cemefi



**Empresa
Socialmente
Responsable®**
Cemefi

Índice

- 3** Introducción
- 8** Criterios de construcción de segmentos de empresas
- 16** Nivel de desarrollo de las MiPyMEs
- 19** Hacia un plan de responsabilidad social
- 23** Conclusiones
- 25** Referencias

Introducción

El presente documento muestra los resultados de las compañías participantes en el proceso del Distintivo ESR® en la convocatoria para micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) en 2025. En total participaron 1,419, lo que da como resultado un total de 2,480 empresas participantes por el Distintivo ESR®, al considerar las 1,061 empresas que atendieron la convocatoria para empresas grandes en 2025.

Las MiPyMEs son empresas que tienen menos de 100 empleados, o menos de 250, según el sector económico en el cual se desempeñan. Por su parte, las empresas grandes son aquellas que superan los 100 o los 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 MiPyMEs 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 MiPyMEs 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 social. 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 2,480 ESR que participaron en las convocatorias de empresas grandes y MiPyMEs 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.

Hacia un plan de responsabilidad social

En esta edición del documento nos enfocaremos en analizar el indicador Plan Estratégico de Responsabilidad Social. Este indicador forma parte del criterio de Gobernanza en el Ámbito 3.1: Gestión de la Responsabilidad Social.

En muchas ocasiones, las empresas cuentan con diversas acciones de responsabilidad social repartidas en distintas áreas de la organización. Estas acciones, por sí mismas, generan valor tanto para la empresa como para la comunidad. Sin embargo, cuando se desarrollan de manera aislada, su costo puede ser mayor y su impacto menor, al no estar alineadas con un plan estratégico de responsabilidad social.

Es aquí donde entra en juego el indicador Plan Estratégico de Responsabilidad Social, cuyo propósito es medir la capacidad de la empresa para establecer orden, dirección y coherencia en sus múltiples acciones de responsabilidad social.

Cabe destacar que este indicador no aplica a todos los instrumentos de evaluación. Su aplicación en las MiPyMEs comienza a partir de los cinco años de participación, y en las empresas grandes aplica a todas. La razón de esta diferenciación es que la naturaleza del indicador se encuentra estrechamente vinculada al proceso de participación en el Distintivo ESR®. Antes de evaluar formalmente este indicador se espera que las acciones desarrolladas en los primeros cuatro años hayan madurado lo suficiente para alinearse hacia un plan estratégico de responsabilidad social. Dicho plan debe estar construido a partir del quinto año de participación o, en el caso de empresas grandes, desde etapas más tempranas, debido a su capacidad y recursos.

El Plan Estratégico de Responsabilidad Social es la herramienta que permite a las empresas transformar esfuerzos aislados en un conjunto de acciones integradas, estratégicas y sostenibles, asegurando que la responsabilidad social no sea vista como una serie de proyectos dispersos, sino como parte esencial de la misión, la visión y los valores organizacionales.

¿Quieres que tu próxima participación en el Distintivo ESR® tenga mayor impacto?

Este documento te dará información clave sobre la convocatoria MiPyMEs 2025 y te guiará, paso a paso, para desarrollar el indicador estratégico, explicándote de forma sencilla cómo avanzar por niveles y qué evidencias puedes incluir para destacar.

Además, recuerda que tu postulación incluye acceso exclusivo a tres tableros interactivos que te ayudarán a medir tu progreso, obtener datos claros y tomar decisiones más efectivas.

<https://portalcomunidad.cemefi.org/tablero-y-diagnosticos>

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 evalúan la relevancia del indicador y su impacto en los grupos de interés. Este nivel es clave para estructurar los primeros pasos de la implementación 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 los avances iniciales. Aunque la implementación aún está en una etapa primaria, este nivel confirma el compromiso de la empresa y sienta las bases para el afianzamiento 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 las 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 el análisis y la toma de decisiones. En el caso de la RSE, la segmentación es útil para analizar los datos 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 MiPyMEs 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 compañía. 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 considera una clasificación general para las empresas como se muestra en la Tabla 1.

La tabla clasifica a las empresas en cuatro grupos, 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, dependiendo del sector. Las empresas medianas también varían, con rangos que van desde 26 hasta 250 empleados, dependiendo 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 o 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 las 2,480 empresas clasificadas por su tamaño en las convocatorias de empresas grandes y MiPyMEs en 2025: 1,061 son empresas grandes, 541 son medianas, 684 son pequeñas y 194 son microempresas.

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).

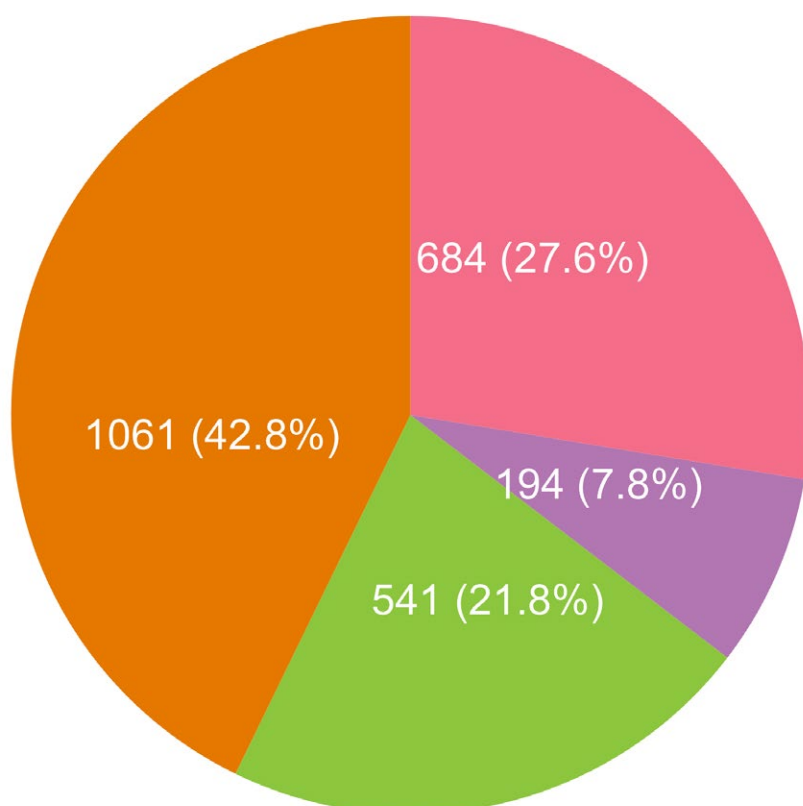
Las empresas grandes, con mayores recursos y alcance, lideran la lista, pero es notable como las medianas, pequeñas y micro también adoptan prácticas de responsabilidad social empresarial, contribuyendo al desarrollo sostenible, y demuestra que la RSE es relevante y accesible para empresas de todos los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

Gráfica 1. Distribución de empresas por tamaño

En las convocatorias del Distintivo ESR® de empresas grandes y MiPyMEs 2025 participaron 2,480 empresas: 1,061 (42.8%) son empresas grandes, 541 (21.8%) son empresas medianas, 684 (27.6%) son empresas pequeñas y 194 (7.8%) son micro.

Tamaño

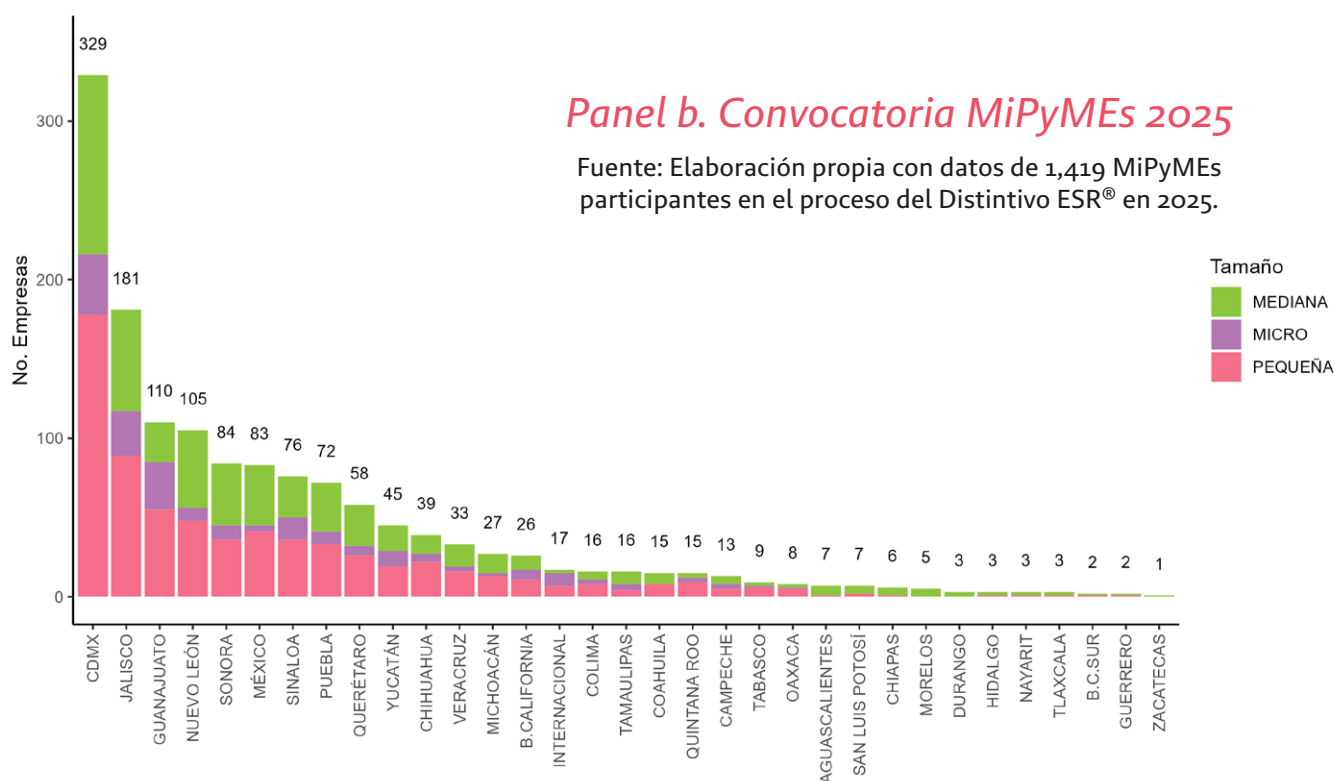
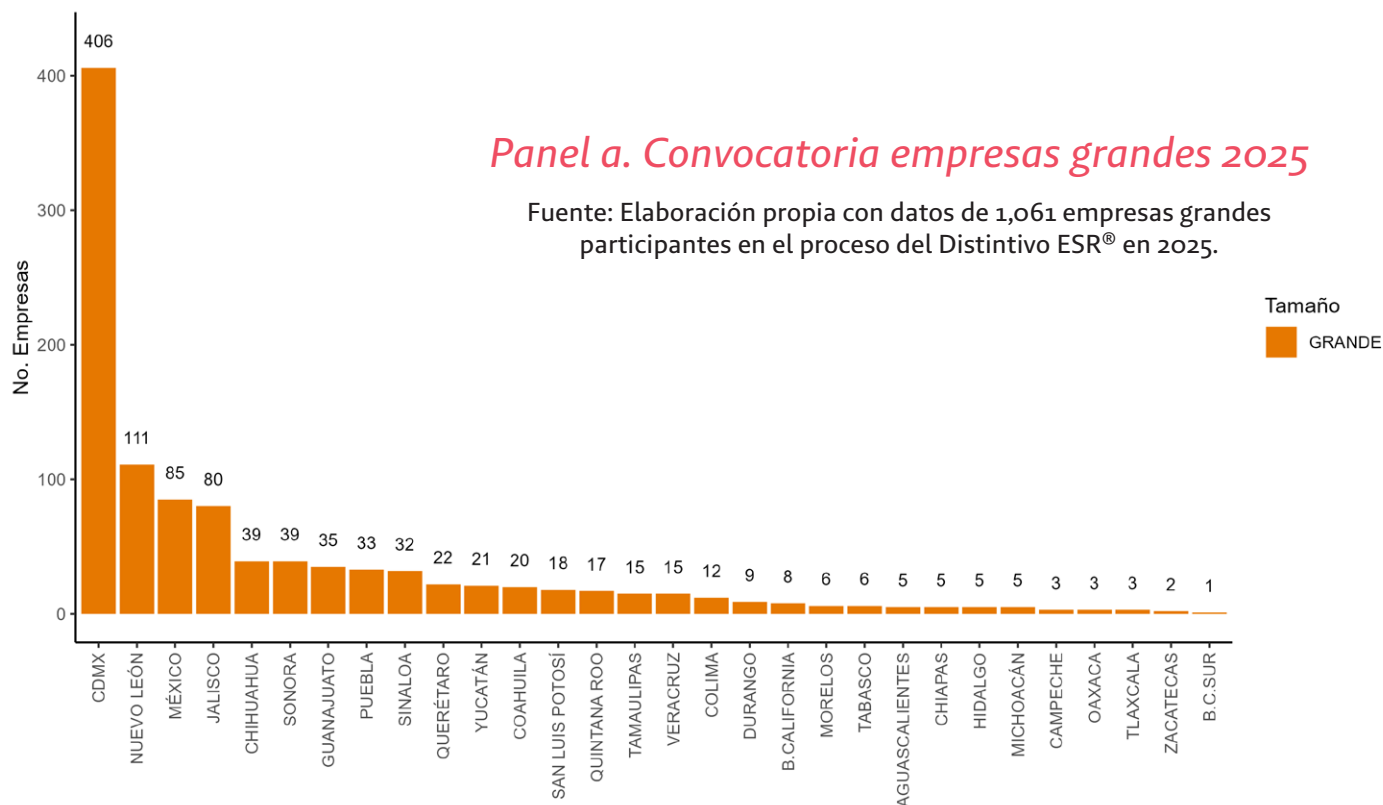
- GRANDE
- MEDIANA
- MICRO
- PEQUEÑA



Fuente: Elaboración propia con datos de 2,480 empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® en 2025.

Distribución geográfica

Gráfica 2. Número de empresas con el Distintivo ESR® por estado



Las 2,480 empresas que participaron en el Distintivo ESR® están ubicadas en las 32 entidades federativas de México y en otros países de América Latina. De ese total:

- Las 1,402 empresas de la convocatoria de MiPyMEs se reparten en los 32 estados de la República.
- 17 empresas de la convocatoria de MiPyMEs tienen su base en otros países de América Latina.
- Las 1,061 empresas grandes de la convocatoria 2025 se ubican en 30 entidades federativas.

La Ciudad de México muestra la mayor concentración de empresas con 29.7% (737 empresas, 408 grandes y 329 MiPyMEs). 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 y la 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® pertenecen a 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 |

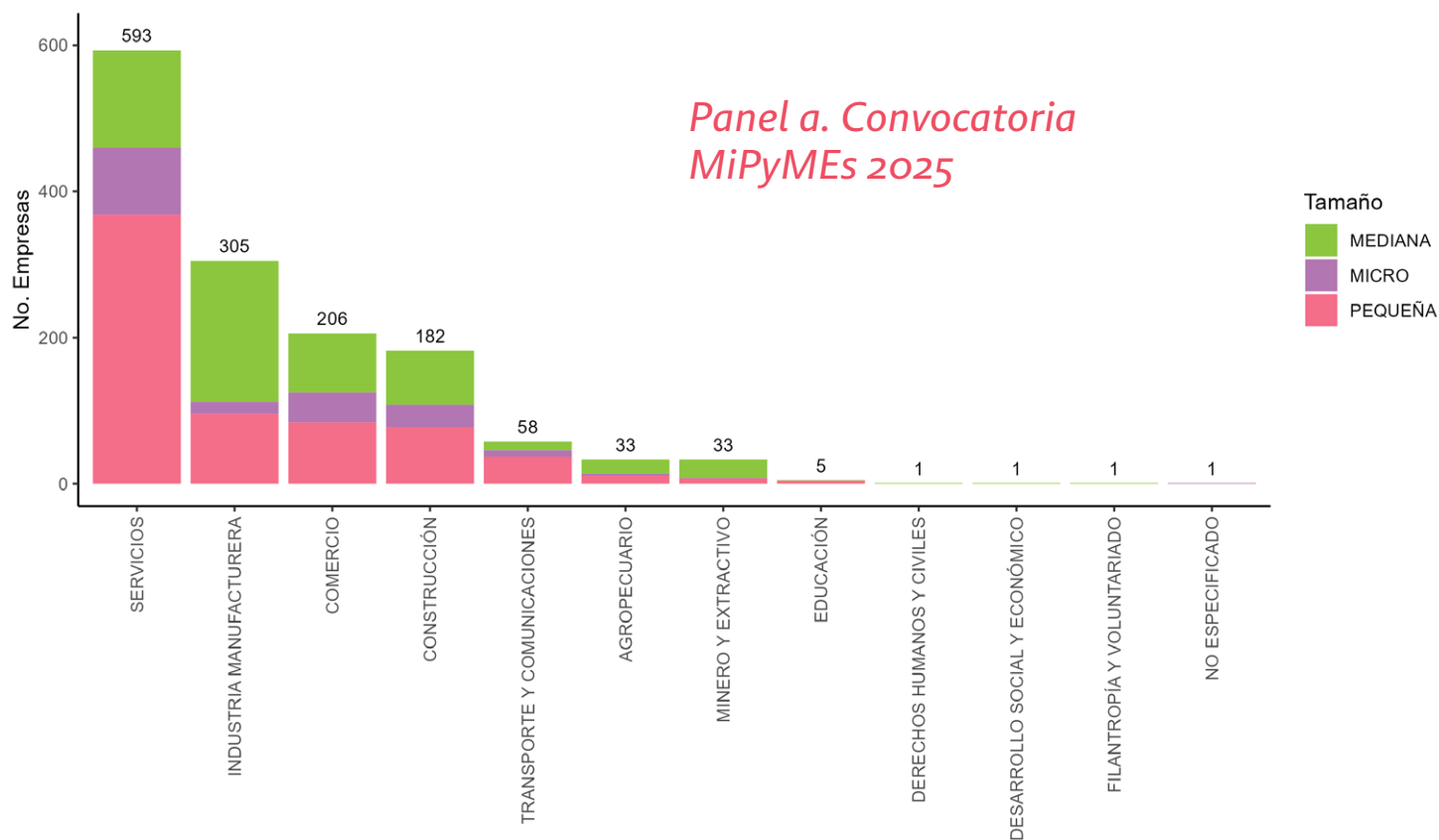
Por convocatoria:

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

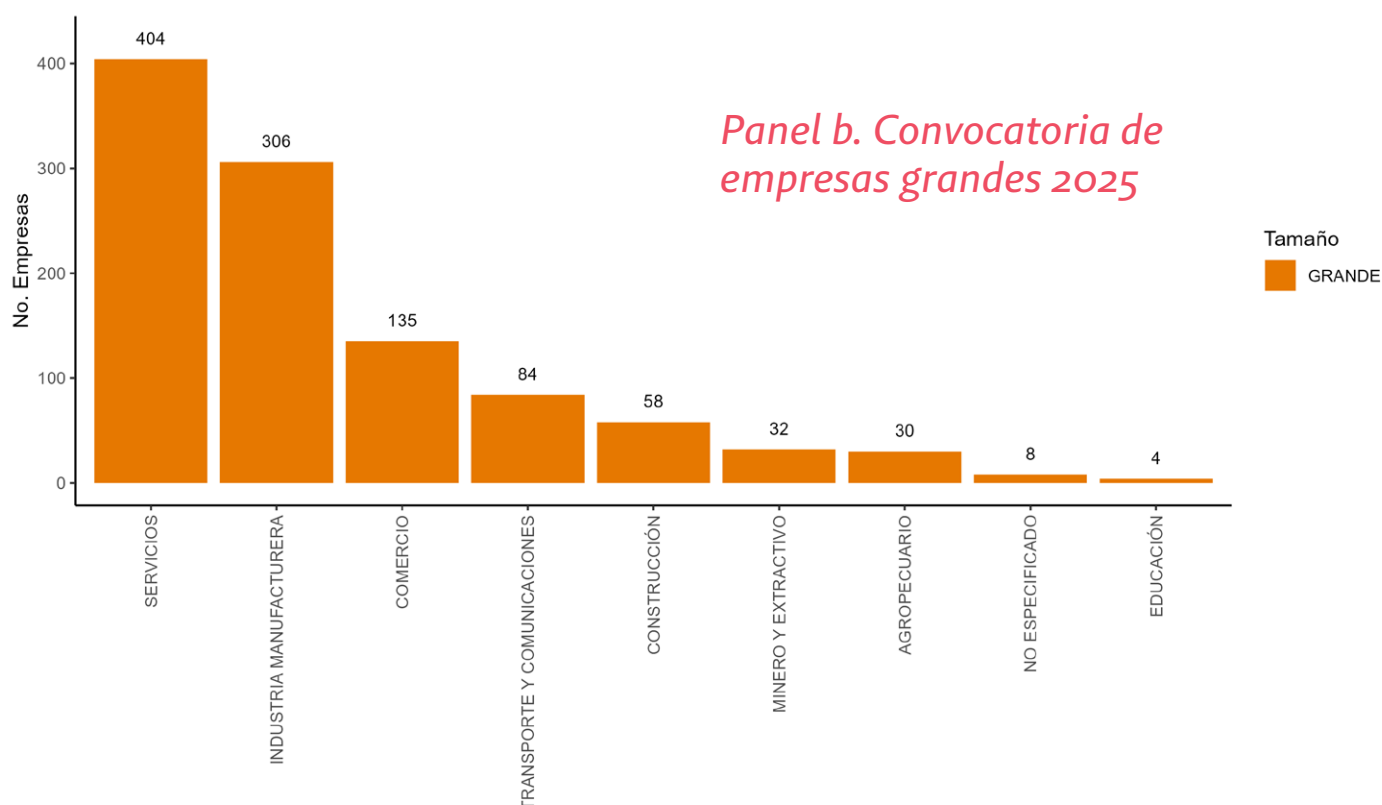
Los sectores que han participado en MiPyMEs 2025 y no han participado en la convocatoria de empresas grandes 2025 son derechos humanos y civiles, desarrollo social y económico, educación, filantropía y voluntariado. Los 12 sectores presentes en el Distintivo ESR® en la convocatoria de MiPyMEs 2025 se encuentran en la Tabla 2.

En la Gráfica 3, Panel a, se muestra que, con 593 empresas, el sector económico de servicios es el más representativo dentro de las empresas de la convocatoria de MiPyMEs 2025. El segundo sector con más MiPyMEs es la industria manufacturera, con 305 empresas. Este último sector suele generar un impacto ambiental considerable debido a su consumo de recursos y su 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 que incorporen la RSE en sus procesos.

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



Fuente: Elaboración propia con datos de 1,419 MiPyMEs participantes en el proceso del Distintivo ESR® 2025.



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

Criterios de segmentos

A partir de las clasificaciones previamente explicadas, el tamaño de la entidad y el sector donde se desempeña cada empresa, se presentan nueve segmentos que ofrecen información específica y relevante por grupo. Los segmentos de mayor representación son los números 2 y 6, que corresponden al sector Servicios.

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

Segmento	Descripción	Empleados	Empresas	% del total
1. Micro	Corresponde a todas las empresas Micro.	1 a 10	194	8%
2. Servicios Pequeñas y Medianas	Corresponde a las empresas Pequeñas y Medianas dentro del sector de Servicios.	11 a 100	509	21%
3. Comercio Pequeñas y Medianas	Corresponde a las empresas Pequeñas y Medianas dentro del sector de Comercio.	11 a 100	165	7%
4. Manufacturas Pequeñas y Medianas	Corresponde a las empresas Pequeñas y Medianas dentro del sector de Manufacturas.	11 a 250	289	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	262	11%
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	5%
8. Manufacturas Grandes	Corresponde a las empresas Grandes dentro del sector de Manufacturas.	>250	306	12%
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	8%

Fuente: Elaboración propia con datos de 2,480 empresas participantes en el proceso del Distintivo ESR® en las convocatorias de empresas grandes y MiPyMEs 2025.

*También incluye los sectores de derechos humanos y civiles, desarrollo social y económico, educación, filantropía y voluntariado, y no especificado.

Nivel de desarrollo de las MiPyMEs 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 tras de su entidad federativa, su industria, su 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.



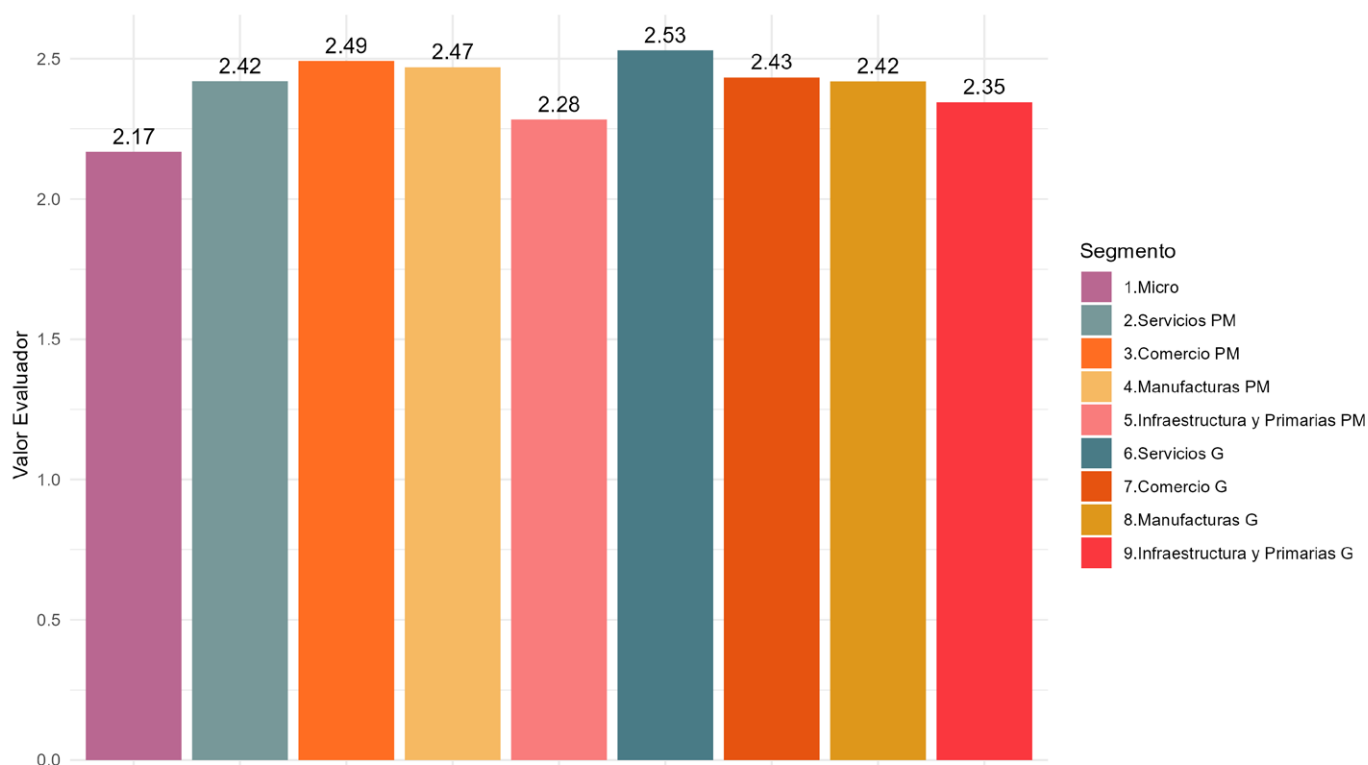
Resultados MiPyMEs 2025

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 2.43. 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 2025 es de 2.40 y el de las participantes en la convocatoria de empresas grandes 2025 es de 2.46.

El segmento con mayor nivel de desarrollo en ambas convocatorias es el de Servicios Empresas Grandes con un promedio de 2.53. En la convocatoria MiPyMEs 2025, el segmento de mayor desarrollo es Comercio Empresas Pequeñas y Medianas con una calificación promedio de 2.49.

A partir del análisis de la Gráfica 4, Panel b, se concluye que 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 Contexto global (2.00) y Gobernanza (2.18).

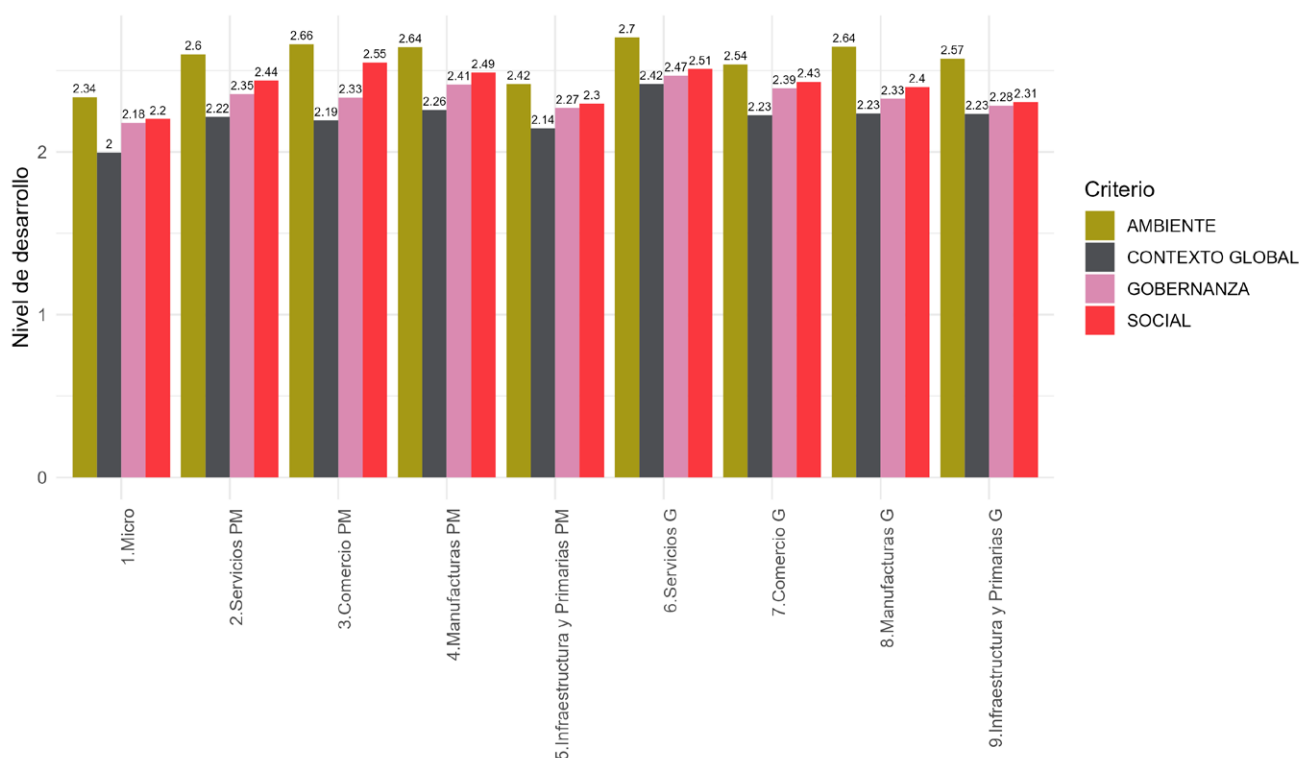
Gráfica 4. Nivel de desarrollo Panel a. Por segmento



Fuente: Elaboración propia con datos de 1,419 MiPyMEs participantes en el proceso del Distintivo ESR® en 2025 y 1,061 empresas grandes participantes por el Distintivo ESR® en ese mismo año.

Nota: PM se refiere a empresas pequeñas y medianas, y G hace a empresas de tamaño grande.

Panel b. Por segmento y criterio



Fuente: Elaboración propia con datos de 1,419 MiPyMEs participantes en el proceso del Distintivo ESR® en 2025 y 1,061 empresas grandes participantes en el proceso del Distintivo ESR® en ese mismo año.

Nota: PM se refiere a empresas pequeñas y medianas, y G hace a empresas de tamaño grande.

Hacia un plan de responsabilidad social

El Plan Estratégico de Responsabilidad Social es la herramienta que permite a las empresas transformar esfuerzos aislados en un conjunto de acciones integradas, estratégicas y sostenibles, asegurando que la responsabilidad social no sea vista como una serie de proyectos dispersos, sino como parte esencial de la misión, la visión y los valores organizacionales.

En esta edición del documento nos enfocaremos en analizar el indicador Plan Estratégico de Responsabilidad Social. Este indicador forma parte del criterio Gobernanza, en el Ámbito 3.1: Gestión de la Responsabilidad Social,

Con base en el modelo de desarrollo de cinco niveles, las acciones que propone Cemefi para fortalecer este indicador buscan guiar a las empresas en la construcción y consolidación de un Plan Estratégico de Responsabilidad Social. La propuesta que se presenta a continuación considera los elementos fundamentales que debe contener ese plan estratégico, aunque no se limita exclusivamente a ellos.

Nivel 1. Definir los objetivos y las metas de RSE

El primer paso consiste en desarrollar los objetivos de responsabilidad social, asegurando que estén alineados con los valores de la organización y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En este punto hay que:

- Determinar los ámbitos más relevantes para el sector económico al que pertenece la empresa.
- Definir los indicadores básicos que permitan operar con eficacia y ser competitivos.
- Identificar los indicadores que no aplican o no son específicos del sector, diseñando un plan para avanzar progresivamente en cada uno de ellos.
- Incluir las acciones de responsabilidad social que desarrolla actualmente la empresa y definir cómo se planean integrar al Plan de RSE.

Nivel 2. Establecer políticas, procesos y metas medibles

El Nivel 2 se caracteriza por definir el camino a seguir para lograr los objetivos y las metas establecidas. Para hacerlo es necesario:

- Presentar un programa integral de RSE que incluya políticas y procesos formales para recopilar, sistematizar y analizar sus acciones de responsabilidad social.
- Contar con un Comité de RSE, integrado por representantes de distintas áreas para fomentar la integración transversal, y que tenga reglas de operación.
- Establecer canales de comunicación efectivos con empleados, proveedores, clientes y comunidades.

Nivel 3. Implementación de políticas y procesos

Con los objetivos (Nivel 1) y la planeación estructurada (Nivel 2), la empresa puede pasar a la implementación, lo cual implica:

- Construir los indicadores internos con los que se evaluará el nivel de cumplimiento de los procesos y las políticas adoptadas.
- Reflejar los impactos social y ambiental de las operaciones de la empresa, identificando áreas de oportunidad.
- Difundir informes de sostenibilidad, con datos verificables que fortalezcan la transparencia y la confianza de los grupos de interés.
- Presentar evidencias de la creación de un Comité de RSE y de la manera en que su trabajo mejora las políticas de responsabilidad social implementadas.
- Entregar reportes de la capacitación continua de los colaboradores en temas de sostenibilidad, ética empresarial y derechos humanos.

Nivel 4. Seguimiento, evaluación y transparencia

En este nivel se fortalecen las capacidades de rendición de cuentas y de mejora continua. Para lograrlo se debe:

- Reportar el seguimiento al desempeño y los resultados, en términos de la RSE, al menos en los indicadores desarrollados en el Nivel 3.
- Presentar evidencia de las evaluaciones periódicas y los ajustes realizados a las estrategias según los hallazgos de esas evaluaciones.
- Hacer un análisis del alcance del informe de sostenibilidad, evaluándolo con los grupos de interés.

Nivel 5. Innovación y liderazgo en RSE

Esta es la etapa más avanzada, y consiste en innovar y convertirse en referente, para lo cual se requiere:

- Mostar evidencias de las alianzas logradas con otras empresas, instituciones y comunidades para posicionar a la empresa como líder en la materia.
- Documentar el acompañamiento a otras empresas de su sector, ya sea como proveedores o como aliados.
- Implementar metodologías innovadoras de evaluación a partir de datos verificables que fortalezcan la transparencia y la confianza de los grupos de interés.

La Gráfica 5 muestra el desarrollo de los indicadores en el ámbito Gestión de la Responsabilidad Social, incluyendo el Plan Estratégico de Responsabilidad Social. Esta gráfica fue exportada directamente de los tableros de analítica que Cemefi incluye como parte de la participación en el proceso del Distintivo ESR® para permitir a las empresas crear políticas con un enfoque más claro y basado en datos (<https://portalcomunidad.cemefi.org/tablero-y-diagnosticos>).

El ámbito Gestión de la Responsabilidad Social se conforma por nueve indicadores. De ellos, dos se aplican a todas las empresas, independientemente de su tamaño o sus años de participación: Contexto de la Responsabilidad Social y Partes Interesadas. Los siete restantes corresponden a empresas con cinco años o más de participación, o de tamaño grande: Plan Estratégico de Responsabilidad Social, Gestión de Riesgos, Capacitación en RSE, Metas Relacionadas a los ODS, ODS y Agenda 2030, Oferta Sostenible y Presupuesto para la RSE.

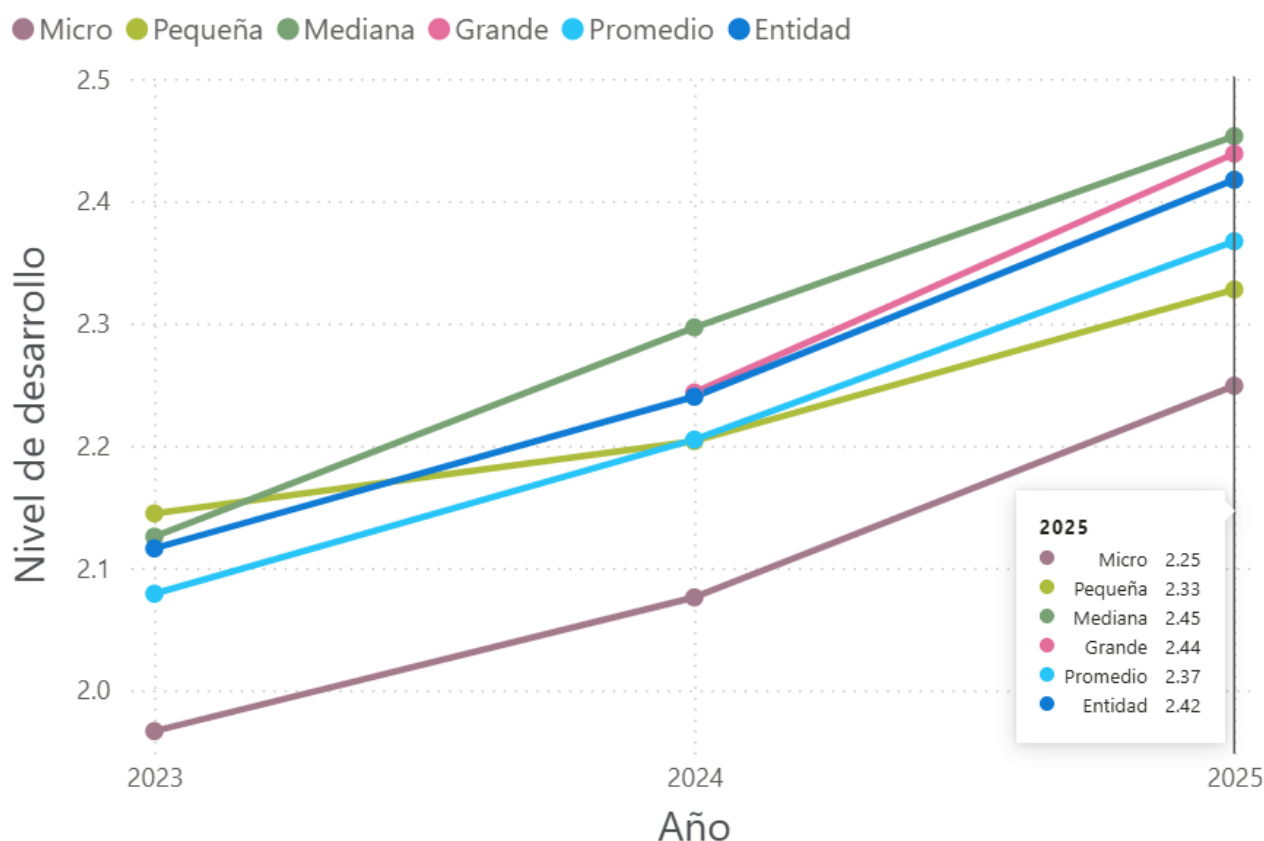
La Gráfica 5 muestra que, en todos los tamaños de empresa, se observa un crecimiento constante dentro del ámbito Gestión de la Responsabilidad Social, lo que refleja un avance general en esa materia.

En 2025, los principales exponentes en este ámbito son las empresas medianas, en el caso de las MiPyMEs, con un promedio de 2.45, y las empresas grandes, con 2.44. Para las MiPyMEs, esta es la tercera convocatoria en la que las empresas medianas se han mantenido en los niveles más altos de desempeño.

Aunque las microempresas presentan el menor nivel de desarrollo en las tres convocatorias de MiPyMEs, desde que cambió el modelo del Distintivo ESR®, son

también el tamaño de empresa que reporta uno de los mayores incrementos: pasaron de 2.01, en 2024, a 2.25 en 2025, lo que representa un avance del 8.3%. El mayor incremento lo registraron las empresas grandes, que avanzaron de 2.24 a 2.44, es decir, tuvieron un 8.7% de crecimiento.

Gráfica 5. Evolución del nivel de desarrollo por tamaño de las ESR



Fuente: Tableros de analítica. Revisados el 17 de agosto de 2025. <https://portalcomunidad.cemefi.org/tablero-y-diagnosticos>. La categoría “Entidad” se presenta como ejemplo. Los tableros están diseñados para que las empresas, al acceder a éstos, puedan visualizar su información específica y compararla con los promedios de las convocatorias completadas.

Conclusiones

Este documento presenta los resultados globales de las 2,480 empresas que participaron por el Distintivo ESR® en las convocatorias de MiPyMEs (1,419 empresas) y empresas grandes (1,061 empresas) en 2025.

El nivel de desarrollo promedio es de 2.43. Por convocatoria, en MiPyMEs 2025 es de 2.40 y en empresas grandes 2025 es de 2.46. Esto significa que las empresas se encuentran en un sistema de gestión (Nivel 2) con una tendencia a implementarse (Nivel 3).

Los análisis presentados consideran el tamaño de las empresas y su sector según la clasificación de la Secretaría de Economía. De las 2,480 empresas participantes, 509 corresponden a empresas de servicios de tamaño pequeñas y medianas, lo que representa el 20.5% del total, convirtiéndolo en el segmento con mayor participación. Por su parte, la Ciudad de México concentra la participación del 29.7% de las empresas: 408 grandes y 329 MiPyMEs.

Este documento detalla cómo se conforma cada segmento que será analizado en el documento titulado Resultados MiPyMEs 2025 por Segmento. Es fundamental que el lector identifique, aquí, 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.

Este documento presenta información extraída directamente de los tableros de analítica de datos del [Portal Comunidad Cemefi](#). 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.

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.