CAMIMEX

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2026

Minería consciente:
Personas que transforman,
comunidades que
trascienden

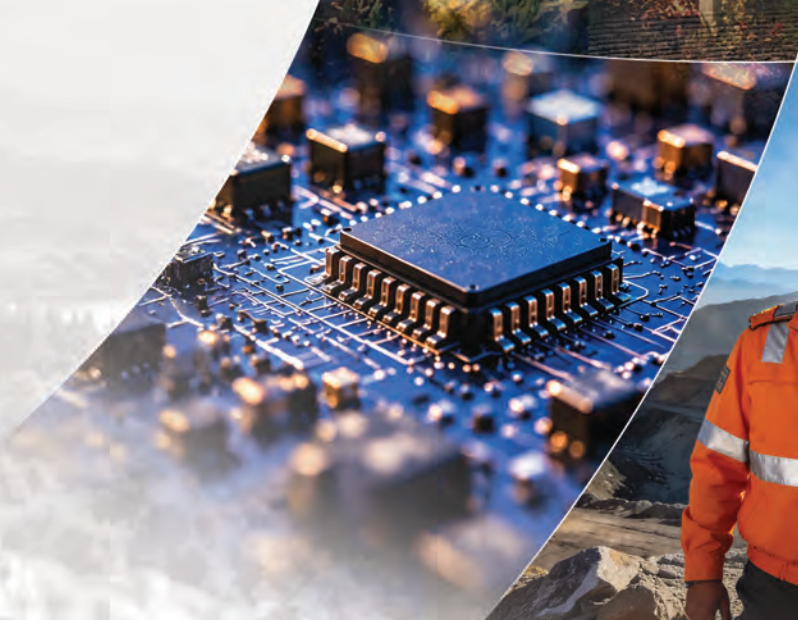


CAMIMEX

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2026

Minería consciente: Personas que transforman, comunidades que trascienden







Índice

Mensaje del Presidente de la CAMIMEX 4

Presentación 7

Acerca de CAMIMEX 8
Operaciones mineras en México 9
Principales minerales en México 15
México, ante una oportunidad histórica 16
Gobernanza y transparencia 22
Certificaciones y reconocimientos 23
Contribución a los ODS 24

Compromiso Social 25

Trabajo digno y seguro 28
Seguridad y salud ocupacional 30
Colaboradores 47
Salarios Competitivos 57
Diversidad e Inclusión 79
Bienestar social 104
Salud 105
Educación 110
Desarrollo 134
Infraestructura 139

Compromiso Ambiental 141

- Minería y territorio 143
- Agua 144
- Cambio climático 148
- Biodiversidad 155
- Reforestación 159
- Infraestructura crítica 161
- Economía circular 163
- Cierre de minas 164

Compromiso Económico 167

- Derrama económica 169
- Inversión y competitividad 173
- Producción y comercio exterior 175
- Comercio exterior 179
- Generación de valor 180

Resumen de Indicadores 181



Mensaje del presidente de la CAMIMEX

El mundo se está reacomodando, la digitalización y la inteligencia artificial están transformando la economía y las cadenas globales de suministro se reconfiguran para ganar resiliencia. En este escenario, la capacidad de adaptación define el rumbo de las naciones y de las industrias. La minería de México es un sector que evoluciona en consecuencia, con una visión de sostenibilidad, innovación y fortalecimiento regional.

En esta nueva realidad, la integración de Norteamérica es clave. Sus cadenas de valor compartidas elevan la importancia de ciertos minerales para los países de la región, y los minerales producidos bajo estándares responsables fortalecen el crecimiento económico y la seguridad del suministro. México participa con su potencial geológico y su alto nivel de integración en las cadenas industriales.

Las empresas afiliadas a la Cámara Minera de México avanzan en esta dirección con el trabajo de sus colaboradoras y colaboradores y con el acompañamiento de las comunidades donde operan.

En esa tarea, México produce 28 minerales esenciales para la competitividad regional y es el primer productor mundial de plata. Doce de los minerales que Estados Unidos cataloga como críticos para fortalecer la resiliencia de Norteamérica se producen en nuestro país. Esta posición nos convierte en aliado estratégico de la región en sectores como la electromovilidad, la infraestructura, la seguridad nacional y la manufactura de alta tecnología, y abre una oportunidad histórica para consolidar a México como proveedor de los minerales que demandan las industrias actuales y futuras.

La minería en México es estratégica y está comprometida con el cumplimiento de las metas del Plan México, al suministrar minerales esenciales como cobre, plata, zinc, oro, manganeso y fluorita a sectores prioritarios como el automotriz, electromovilidad, semiconductores, energías renovables, aeroespacial, química e infraestructura. Fortalecer la exploración y producción minera nacional es indispensable para incrementar

el contenido nacional, sustituir importaciones, atraer inversiones y consolidar cadenas de valor más competitivas.

En 2025, el valor de la producción minero-metalúrgica nacional sumó 379.3 mil millones de pesos, 21.2% más que el año anterior. El sector aportó 2.9% al PIB nacional y 4.6% al considerar sus encadenamientos productivos directos, y alimenta a 192 de las actividades económicas que integran el aparato productivo. Las exportaciones alcanzaron 30.6 mil millones de dólares y, con un superávit comercial de 13.7 mil millones de dólares, la minería se ubicó como el quinto generador de divisas del país.

La derrama económica estimada fue de 306 mil 917.5 millones de pesos, 18.3% más que en 2024. Las aportaciones fiscales sumaron 78 mil 135.9 millones de pesos, 72.3% más que el año previo, e incluyeron 11 mil 156.9 millones de pesos por concepto de nuevos derechos.

La inversión del sector fue de 4 mil 806.4 millones de dólares. México recuperó 13 lugares en el Índice de Atracción de Inversión Minera del Instituto Fraser y ocupó el lugar 36 de 68 jurisdicciones, su segundo avance consecutivo. Impulsar el crecimiento de la minería en un entorno de certeza y certidumbre jurídica incentiva la inversión y fortalece la contribución del sector al abasto de minerales críticos de Norteamérica.

Detrás de cada cifra están las y los colaboradores de la industria. En 2025 el sector registró 400,057 empleos directos y cerca de 2.4 millones de empleos indirectos, con los que aproximadamente 3 millones de familias dependen de la actividad minera. Las mujeres suman 73,663 colaboradoras y representan 18.4% de la plantilla. Las empresas afiliadas invirtieron más de 500 millones de pesos en capacitación, con un promedio de 44.7 horas de formación por colaborador.



La minería impulsa el bienestar de las familias con salarios promedio equivalentes a cinco veces la Línea de Bienestar (canasta alimentaria y no alimentaria), el doble de la meta presidencial de 2.5 veces. Incluso, el salario mínimo registrado en las empresas afiliadas a CAMIMEX supera en 20% al salario mínimo nacional, reafirmando el compromiso del sector con empleos dignos, competitivos y bien remunerados.

Las comunidades son partícipes de este esfuerzo conjunto. Las empresas afiliadas destinaron 1,614 millones de pesos a programas de bienestar social en beneficio de 615 mil personas. Estos recursos se reflejaron en cerca de 120 mil consultas médicas, 8,350 becas educativas, vinculación comercial con más de 5,500 proveedores locales y regionales y más de 450 proyectos de infraestructura.

Con el impulso del Comité Educativo de Minería, el Fideicomiso de Becas de CAMIMEX fortalece la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico del sector minero. Actualmente, se evalúan 13 proyectos enfocados en sostenibilidad, eficiencia hídrica, aprovechamiento de minerales, seguridad operativa y optimización de procesos, promoviendo la vinculación entre la academia y la industria para impulsar una minería más sostenible y competitiva.

El compromiso de la minería con el cuidado del medio ambiente se traduce en inversiones y resultados concretos. Durante 2025, las empresas afiliadas a CAMIMEX destinaron cerca de **13 mil millones de pesos a acciones de protección ambiental, un incremento superior al 60% respecto de 2024 y una cifra equivalente al 76.5% del presupuesto federal destinado a la protección ambiental**. Entre los principales avances destacan:

- **Gestión responsable del agua:** El 73% del agua utilizada en los procesos mineros fue recirculada y se cuenta con 104 plantas de tratamiento en el país, cuatro más que las reportadas el año anterior.
- **Energía limpia:** El 37% del consumo energético proviene de fuentes limpias, con la meta de alcanzar el 44% en 2030.
- **Conservación ambiental:** Se plantaron cerca de 800 mil árboles, mientras que los centros productivos mineros ocupan apenas el 0.08% del territorio nacional.

Estos resultados reflejan la convicción de que el desarrollo minero y la protección de los recursos naturales no solo son compatibles, sino que deben avanzar de la mano, impulsados por la innovación, la tecnología y la mejora continua. Porque así como el agua es indispensable para la vida, los minerales lo son para el desarrollo; nuestro compromiso es demostrar que ambos pueden coexistir de manera responsable, contribuyendo al bienestar de las comunidades y al futuro sostenible de México.

Competitividad, sostenibilidad y desarrollo industrial forman una misma visión de futuro. Seguiremos trabajando de la mano con las autoridades, las comunidades, las instituciones académicas y las organizaciones de la sociedad civil para generar valor compartido en cada región donde operamos. La minería responsable acompaña la transición hacia un futuro sostenible y es la industria que ayuda a hacerlo posible.

Porque la minería del futuro no solo se mide por los recursos que transforma, sino por el valor que genera, la naturaleza que protege y el bienestar que deja a las próximas generaciones.



Ing. Pedro Rivero González

Presidente de la Cámara Minera de México

PRESENTACIÓN





Acerca de CAMIMEX

La Cámara Minera de México (CAMIMEX) reúne a más del 90% del valor de la producción minero-metalúrgica nacional. Su objetivo es representar los intereses y dirigir los esfuerzos del sector hacia el crecimiento de una industria sostenible, mediante la capacitación continua, la adopción de tecnologías innovadoras y un firme compromiso con el bienestar social y la protección del medio ambiente, a través de una gestión responsable de los recursos naturales que permita transformarlos en oportunidades de desarrollo para México.

Comisiones de trabajo

- Aduanas y Estadísticas
- Comunicación y Posicionamiento de la Industria
- Desarrollo Comunitario y Derechos Humanos
- Energía
- Fiscal
- Inclusión y Diversidad
- Innovación y Educación
- Jurídica
- Relaciones Gubernamentales y Enlace Legislativo
- Seguridad Patrimonial
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Sustentabilidad
- Talento y Productividad

Operaciones mineras

La Cámara Minera de México cuenta con un registro de 112 operaciones minero-metalúrgicas distribuidas en 22 estados de la República Mexicana, de las cuales 51 son subterráneas, 28 a cielo abierto, 4 mixtas y 29 plantas.



Aguascalientes

Mina: Asientos
Grupo minero: Minera Frisco
Municipio: Asientos
Minerales: Au
Operación: Subterránea

Baja California Sur

Mina: Isla San Marcos
Grupo minero: Knauf
Municipio: Mulegé
Minerales: Yeso
Operación: Tajo

Mina: Caopas
Grupo minero: Knauf
Municipio: Mulegé
Minerales: Yeso
Operación: Tajo

Chihuahua

Mina: Cubiro
Grupo minero: Agnico Eagle Mines
Municipio: Yepachi
Minerales: Au
Operación: Subterránea

Mina: Pinos Altos
Grupo minero: Agnico Eagle Mines
Municipio: Ocampo
Minerales: Au
Operación: Subterránea

Mina: Palmarejo
Grupo minero: Coeur Mining
Municipio: Chinípas
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Los Gatos
Grupo minero: First Majestic Silver
Municipio: Satevo
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: San Julián
Grupo minero: Fresnillo plc
Municipio: Guadalupe y Calvo
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Parral
Grupo minero: Gogold Silver & Gold
Municipio: Hidalgo del Parral
Minerales: Au, Ag, Cu
Operación: Tajo

Mina: Santa Bárbara
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Santa Bárbara
Minerales: Ag, Au, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: San Francisco del Oro
Grupo minero: Minera Frisco
Municipio: San Francisco del Oro
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Concheño
Grupo minero: Minera Frisco
Municipio: Ocampo
Minerales: Ag, Pb
Operación: Mixta

Mina: Dolores
Grupo minero: Pan American Silver
Municipio: Madera
Minerales: Au, Ag
Operación: Mixta

Mina: Cusi
Grupo minero: Silverco Mining
Municipio: Cusihuiriachi
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Coahuila

Mina: El Cielo
Grupo minero: Cimbar Resources
Municipio: Cuatro Ciénegas
Minerales: Celestita
Operación: Subterránea

Mina: Canoitas
Grupo minero: Covia
Municipio: Hidalgo
Minerales: Arena Silica
Operación: Tajo

Mina: La Encantada
Grupo minero: First Majestic Silver
Municipio: Ocampo
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Fundición
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Torreón
Minerales: Pb
Operación: Planta

Mina: Refinería
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Torreón
Minerales: Au, Ag, Pb
Operación: Planta

Mina: Electrolítica de Zinc
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Torreón
Minerales: Zn
Operación: Planta

Mina: Industrias Magnelec
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Ramos Arizpe
Minerales: Subproductos de magnesio
Operación: Planta

Mina: Química del Rey
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Sierra Mojada
Minerales: Sulfato de sodio y magnesio, óxido e hidróxido de magnesio
Operación: Planta

Mina: Aleazin
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Ramos Arizpe
Minerales: Aleaciones de Zn
Operación: Planta

Mina: Fertirey
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Torreón
Minerales: Sulfato y bisulfito de amonio
Operación: Planta

Colima

Mina: Cerro de los Juanes
Grupo minero: Peña Colorada
Municipio: Minatitlán
Minerales: Fe
Operación: Tajo

Mina: Peletizadora
Grupo minero: Peña Colorada
Municipio: Manzanillo
Minerales: Fe
Operación: Planta

Mina: Alzada
Grupo minero: Ternium
Municipio: Cuauhtémoc
Minerales: Fe
Operación: Planta

Mina: El Grillo
Grupo minero: USG México
Municipio: Ixtlahuacán
Minerales: Yeso
Operación: Tajo

Durango

Mina: Guanaceví
Grupo minero: Endeavour Silver
Municipio: Guanaceví
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: San Dimas
Grupo minero: First Majestic Silver
Municipio: San Dimas
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: La Ciénega
Grupo minero: Fresnillo plc
Municipio: Santiago Papasquiaro
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: El Herrero-La Bufa
Grupo minero: Grupo Bacis
Municipio: Otáez
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Planta
Grupo minero: Grupo Bacis
Municipio: Durango
Minerales: Au, Ag
Operación: Planta

Mina: Topia
Grupo minero: Guanajuato Silver
Municipio: Topia
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: San Agustín
Grupo minero: Heliostar Metals
Municipio: San Juan del Río
Minerales: Au, Ag
Operación: Tajo

Mina: Velardeña
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Cuencamé
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Bermejillo
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Mapimí
Minerales: Sulfato de cobre y zinc y trióxido de antimonio
Operación: Planta

Mina: Tahuehueto
Grupo minero: Luca Mining
Municipio: Tepehuanes
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Edo. México

Mina: Tizapa
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Zacazonapan
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Guanajuato

Mina: San José
Grupo minero: Covia
Municipio: San José de Iturbide
Minerales: Arena Silica y Feldespato
Operación: Planta

Mina: Bolañitos
Grupo minero: Guanajuato Silver
Municipio: Guanajuato
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: El Cubo
Grupo minero: Guanajuato Silver
Municipio: Guanajuato
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Valenciana
Grupo minero: Guanajuato Silver
Municipio: Guanajuato
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: San Ignacio
Grupo minero: Guanajuato Silver
Municipio: Guanajuato
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Guerrero

Mina: Los Filos
Grupo minero: Equinox Gold
Municipio: Eduardo Neri
Minerales: Au
Operación: Mixta

Mina: Capela
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Teloloapan
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Campo Morado
Grupo minero: Luca Mining
Municipio: Arcelia
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Morelos
Grupo minero: Torex Gold
Municipio: Cocula
Minerales: Au
Operación: Mixta

Hidalgo

Mina: Naopa
Grupo minero: Autlán
Municipio: Molango
Minerales: Mn
Operación: Tajo

Mina: Molango
Grupo minero: Autlán
Municipio: Lolotla
Minerales: Mn
Operación: Subterránea



Mina: Nonoalco
Grupo minero: Autlán
Municipio: Xochicoatlán
Minerales: Mn
Operación: Tajo

Mina: Purísima
Grupo minero: Compañía Minera y Beneficiadora Purísima
Municipio: Zimapán
Minerales: Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Guadalupe
Grupo minero: Minera Preisan
Municipio: Zimapán
Minerales: Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Zimapán
Grupo minero: Santacruz Silver Mining
Municipio: Zimapán
Minerales: Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Jalisco

Mina: Terronera
Grupo minero: Endeavour Silver
Municipio: San Sebastián del Oeste
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Palomas
Grupo minero: Ternium
Municipio: Alotitlán
Minerales: Fe
Operación: Tajo

Michoacán

Mina: Las Truchas
Grupo minero: ArcelorMittal
Municipio: Lázaro Cárdenas
Minerales: Fe
Operación: Tajo

Mina: Doña Paula
Grupo minero: Compañía Minera Santa Lucia
Municipio: Arteaga
Minerales: Fe
Operación: Tajo

Mina: Aquila
Grupo minero: Ternium
Municipio: Aquila
Minerales: Fe
Operación: Tajo

Nayarit

Mina: San Francisco
Grupo minero: Rochester Resources
Municipio: Compostela
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Planta de beneficio
Grupo minero: Rochester Resources
Municipio: Santa María del Oro
Minerales: Au, Ag
Operación: Planta

Nuevo León

Mina: Lampazos
Grupo minero: Covia
Municipio: Lampazos de Naranjos
Minerales: Arena Silica
Operación: Planta

Mina: Benito Juárez
Grupo minero: Covia
Municipio: Benito Juárez
Minerales: Feldespato
Operación: Planta

Mina: Apodaca
Grupo minero: Covia
Municipio: Apodaca
Minerales: Carbonato de Calcio
Operación: Planta

Mina: Santa Cruz
Grupo minero: USG México
Municipio: Garza García
Minerales: Yeso
Operación: Tajo

Mina: La Huiche
Grupo minero: Valence Drilling Fluids
Municipio: Galeana
Minerales: Barita
Operación: Subterránea

Mina: Grecia
Grupo minero: Valence Drilling Fluids
Municipio: Aramberri
Minerales: Barita
Operación: Subterránea

Mina: Linares
Grupo minero: Valence Drilling Fluids
Municipio: Linares
Minerales: Barita
Operación: Planta

Oaxaca

Mina: El Águila
Grupo minero: Gold Resource
Municipio: San José de Gracia
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Puebla

Mina: Teziutlán
Grupo minero: Autlán
Municipio: Teziutlán
Minerales: Mn
Operación: Planta

Mina: Ahuazotepec
Grupo minero: Covia
Municipio: Ahuazotepec
Minerales: Feldespato
Operación: Tajo

San Luis Potosí

Mina: Charcas
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Charcas
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Electrolítica de Zinc
Grupo minero: Grupo México
Municipio: San Luis Potosí
Minerales: Zn
Operación: Planta

Mina: La Paz
Grupo minero: NEMISA
Municipio: Villa de la Paz
Minerales: Au, Ag, Cu
Operación: Subterránea

Mina: Las Cuevas
Grupo minero: Orbia Advance
Municipio: Valle de Zaragoza
Minerales: Fluorita
Operación: Subterránea

Mina: Rio Verde
Grupo minero: Orbia Advance
Municipio: Río Verde
Minerales: Fluorita
Operación: Planta

Mina: Patio San Luis
Grupo minero: Orbia Advance
Municipio: Ciudad Fernández
Minerales: Fluorita
Operación: Planta

Sinaloa

Mina: Cosalá
Grupo minero: Americas Gold and Silver
Municipio: Cosalá
Minerales: Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Sonora

Mina: Distrito Mulatos
Grupo minero: Alamos Gold
Municipio: Sahuaripa
Minerales: Au
Operación: Tajo

Mina: Las Chispas
Grupo minero: Coeur Mining
Municipio: Arizpe
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Santa Elena
Grupo minero: First Majestic Silver
Municipio: Banamichi
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: La Herradura
Grupo minero: Fresnillo plc
Municipio: Caborca
Minerales: Au, Ag
Operación: Tajo

Mina: Noche Buena
Grupo minero: Fresnillo plc
Municipio: Caborca
Minerales: Au, Ag
Operación: Tajo

Mina: Buenavista del Cobre
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Cananea
Minerales: Au, Ag, Cu, Mo
Operación: Tajo

Mina: La Caridad
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Nacozari de García
Minerales: Au, Ag, Cu, Mo
Operación: Tajo

Mina: Planta ESDE
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Nacozari de García
Minerales: Cu
Operación: Planta

Mina: Planta de Hidrometalúrgia
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Cananea
Minerales: Cu
Operación: Planta

Mina: Alambrón
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Nacozari de García
Minerales: Cu
Operación: Planta

Mina: Metales Preciosos
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Nacozari de García
Minerales: Au, Ag
Operación: Planta

Mina: Refinería Cobre
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Nacozari de García
Minerales: Cu
Operación: Planta

Mina: Fundición
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Nacozari de García
Minerales: Cu
Operación: Planta



Mina: Planta de Cal
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Agua Prieta
Minerales: Cal
Operación: Tajo

Mina: Pilares
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Nacozari de García
Minerales: Cu
Operación: Tajo

Mina: La Colorada
Grupo minero: Heliostar Metals
Municipio: La Colorada
Minerales: Au, Ag
Operación: Tajo

Mina: Mercedes
Grupo minero: Highlander Silver
Municipio: Cucurpé
Minerales: Au, Ag
Operación: Subterránea

Mina: Milpillas
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Santa Cruz
Minerales: Cu
Operación: Subterránea

Mina: Piedras Verdes
Grupo minero: Invecture Group
Municipio: Álamos
Minerales: Cu
Operación: Tajo

Tlaxcala

Mina: Tlaxcala
Grupo minero: Covia
Municipio: Tetla de la Solidaridad
Minerales: Arena Silica
Operación: Planta

Veracruz

Mina: Tamos
Grupo minero: Autlán
Municipio: Pánuco
Minerales: Mn
Operación: Planta

Mina: Jáltipan
Grupo minero: Covia
Municipio: Jáltipan
Minerales: Arena Silica
Operación: Tajo

Mina: San Juan
Grupo minero: Covia
Municipio: San Juan Evangelista
Minerales: Arena Silica
Operación: Tajo

Zacatecas

Mina: Aranzazu
Grupo minero: Aura Minerals
Municipio: Concepción del Oro
Minerales: Au, Ag, Cu
Operación: Subterránea

Mina: Cozamin
Grupo minero: Capstone Cooper
Municipio: Morelos
Minerales: Ag, Cu, Zn
Operación: Subterránea

Mina: Fresnillo
Grupo minero: Fresnillo plc
Municipio: Fresnillo
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Saucito
Grupo minero: Fresnillo plc
Municipio: Fresnillo
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Juanicipio
Grupo minero: Fresnillo plc-
Panamerican Silver
Municipio: Fresnillo
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: San Martín
Grupo minero: Grupo México
Municipio: Sombrerete
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea



Mina: Sabinas
Grupo minero: Industrias Peñoles
Municipio: Sombrerete
Minerales: Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Mina: Tayahua
Grupo minero: Minera Frisco
Municipio: Mazapil
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

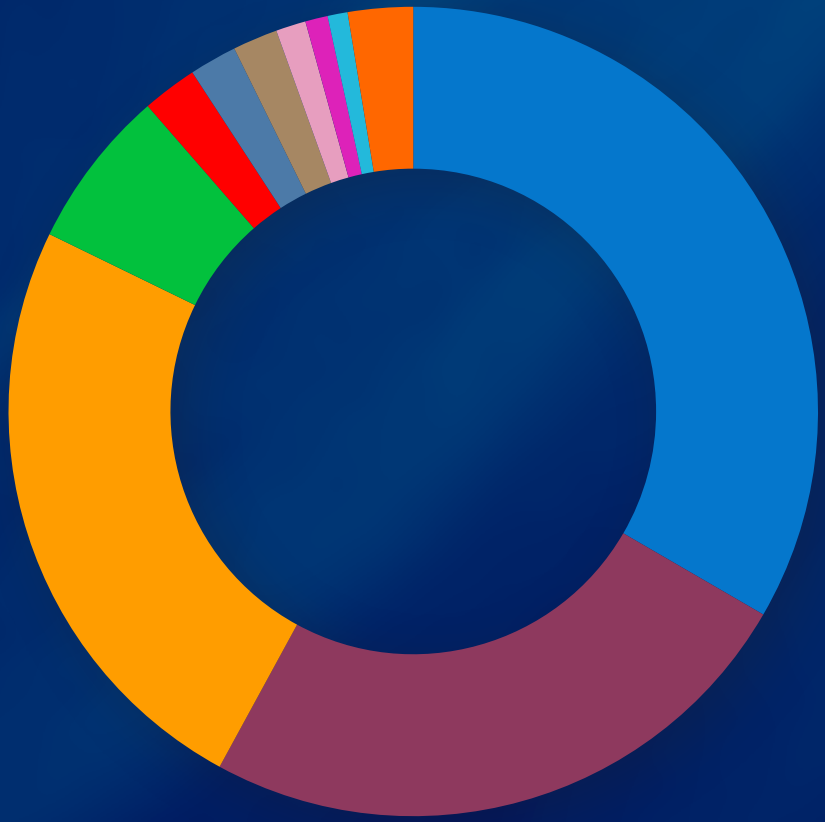
Mina: Peñasquito
Grupo minero: Newmont
Municipio: Mazapil
Minerales: Au, Ag, Zn, Pb
Operación: Tajo

Mina: Camino Rojo
Grupo minero: Orla Mining
Municipio: Mazapil
Minerales: Au, Ag
Operación: Tajo

Mina: La Colorada
Grupo minero: Pan American Silver
Municipio: Chalchihuites
Minerales: Au, Ag, Cu, Zn, Pb
Operación: Subterránea

Principales minerales en México

En 2025, cinco minerales aportaron 90.9% del total del valor de la producción minero-metalúrgica nacional, a saber: oro (33.4%); cobre (24.6%); plata (24.3%); zinc (6.4%); y molibdeno (2.2%).



33.4% Oro
24.6% Cobre
24.3% Plata
6.4% Zinc
2.2% Molibdeno
1.9% Pellets de mineral de hierro
1.8% Plomo
1.2% Fluorita
0.9% Sulfato de Sodio
0.8% Sal
2.6% Otros

Fuente: INEGI



México, ante una oportunidad histórica

La nueva geopolítica de los minerales ha situado a la minería en el centro de la seguridad económica, la competitividad industrial y la transición energética global

La transición energética, la aceleración de la digitalización y la reconfiguración de las cadenas globales de suministro han redefinido el papel de la minería en la economía mundial. Minerales como el cobre, la plata, el zinc, el grafito y otros insumos esenciales han dejado de ser simples *commodities* para convertirse en los pilares fundamentales del desarrollo de energías limpias, la movilidad eléctrica, la infraestructura crítica y la manufactura avanzada.

En años recientes, eventos como la pandemia de COVID-19, las tensiones geopolíticas y la creciente competencia tecnológica han evidenciado que el abastecimiento de minerales ha dejado de ser únicamente un asunto económico para transformarse en un pilar esencial de la seguridad nacional, la política industrial y la competitividad de las naciones.

Ante este escenario, diversos países han fortalecido sus estrategias para garantizar el acceso a insumos esenciales mediante el impulso a nuevos proyectos, la intensificación de la exploración, el desarrollo de capacidades de procesamiento y la diversificación de proveedores.

Conceptos como *nearshoring* y la resiliencia de las cadenas de suministro han adquirido una relevancia creciente, particularmente en regiones altamente integradas como Norteamérica. Como resultado,

la minería se ha posicionado como el habilitador fundamental de la transición energética y el desarrollo tecnológico. La disponibilidad de minerales producidos bajo estándares responsables es, hoy, un factor estratégico para fortalecer el crecimiento económico y garantizar la seguridad del suministro regional.

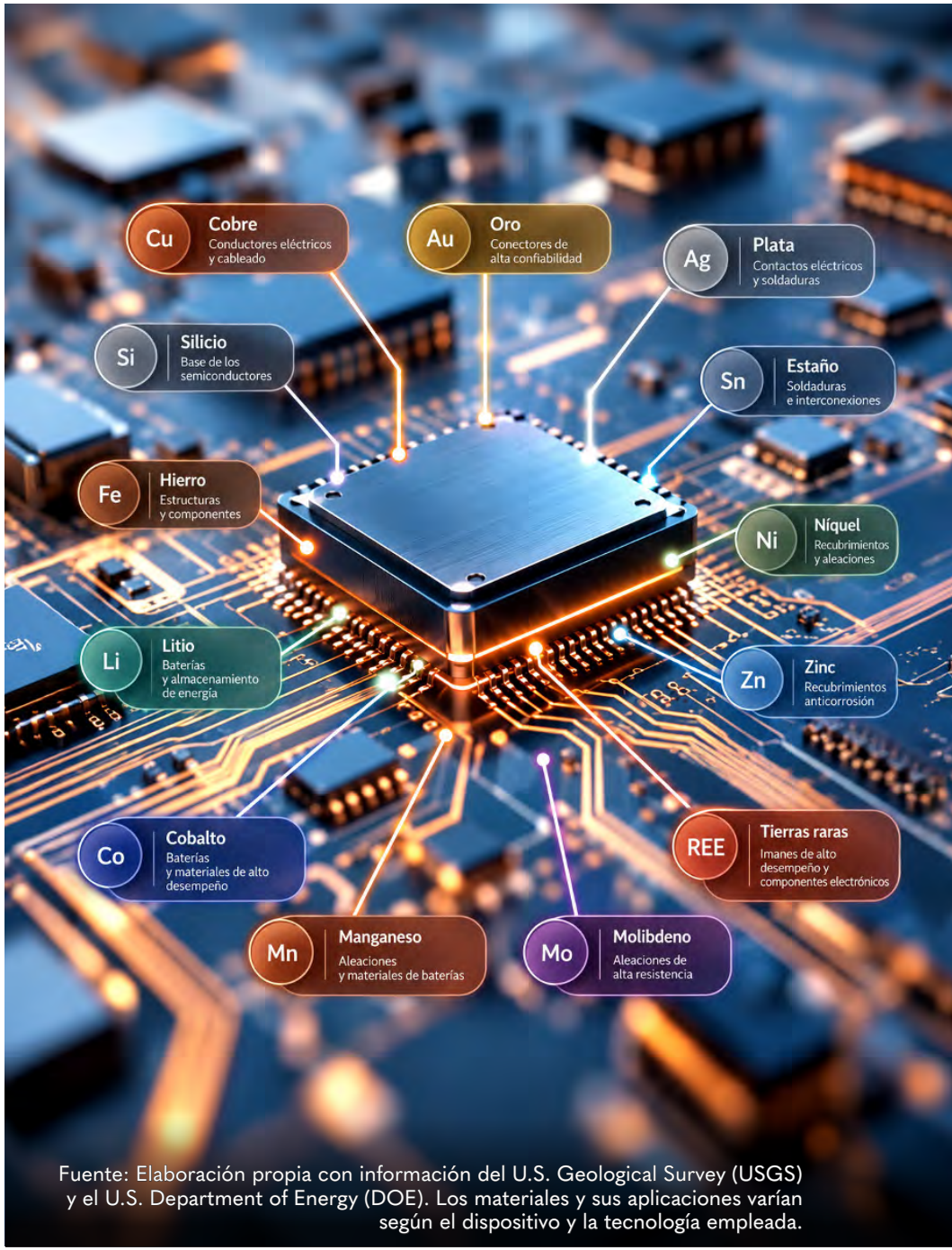
En la conversación global sobre transición energética y seguridad de suministro, los conceptos de minerales críticos y minerales estratégicos suelen utilizarse indistintamente; sin embargo, responden a dimensiones distintas y complementarias.

- **Minerales críticos:** Son aquellos indispensables para la economía o sectores clave, cuyo suministro enfrenta riesgos debido a la concentración geográfica de la producción, la dependencia externa o la vulnerabilidad de las cadenas de abastecimiento. La criticidad se define, por tanto, en función del riesgo.

- **Minerales estratégicos:** Responden a prioridades nacionales de largo plazo, como la soberanía productiva, la política industrial o los objetivos de descarbonización. El carácter estratégico responde a una visión de desarrollo y soberanía.

Un mismo mineral puede ser, simultáneamente, crítico y estratégico. Corresponde a cada país definir sus listas conforme a sus prioridades nacionales; sin embargo, en regiones con elevada integración como Norteamérica, resulta fundamental considerar la dimensión regional, donde las cadenas de valor compartidas elevan la importancia de ciertos minerales para toda la región.

Por su parte, las **tierras raras** conforman un grupo específico de diecisiete elementos químicos esenciales para aplicaciones tecnológicas avanzadas. Aunque frecuentemente se incluyen en las listas de minerales críticos de diversos países, representan únicamente una categoría dentro de un universo más amplio. Comprender estas diferencias es esencial para ejecutar estrategias de suministro resilientes y seguras.



Fuente: Elaboración propia con información del U.S. Geological Survey (USGS) y el U.S. Department of Energy (DOE). Los materiales y sus aplicaciones varían según el dispositivo y la tecnología empleada.

México en la producción minera mundial



Plata 1er Lugar (24.30%)	**Fluorita** 2° Lugar (14.66%)	**Wollastonita** 3er Lugar (11.61%)	**Sulfato de Sodio** 3er Lugar (4.80%)	**Celestita** 4° Lugar (4.44%)	**Molibdeno** 5° Lugar (6.45%)
Zinc 5° Lugar (6.22%)	**Cadmio** 6° Lugar (4.32%)	**Barita** 6° Lugar (3.45%)	**Plomo** 7° Lugar (4.46%)	**Selenio** 7° Lugar (2.29%)	**Sulfato de Magnesio** 7° Lugar (2.00%)
Diatomita 8° Lugar (3.94%)	**Oro** 9° Lugar (3.00%)	**Yeso** 9° Lugar (3.39%)	**Sal** 9° Lugar (2.58%)	**Bentonita** 9° Lugar (0.41%)	**Cobre** 10° Lugar (3.00%)
Dolomita 10° Lugar (3.00%)	**Manganeso** 10° Lugar (1.00%)	**Caolín** 10° Lugar (0.10%)	**Perlita** 10° Lugar (0.66%)	**Grafito** 14° Lugar (0.04%)	**Feldespato** 15° Lugar (1.45%)
Hierro 17° Lugar (0.30%)	**Arena Sílica** 19° Lugar (0.63%)	**Fosforita** 24° Lugar (0.18%)	**Carbón** 35° Lugar (0.06%)		

Fuente: Globalfirepower, International Lead and Zinc Study Group, Mineral Commodity Summaries, World Silver Survey, World Gold Council, Autlán, Covia e Industrias Peñoles.

México en el mundo

México cuenta una posición privilegiada en esta nueva realidad. Su potencial geológico, su capacidad productiva y su integración en las cadenas industriales de Norteamérica representan una oportunidad para consolidar al país como proveedor estratégico de minerales que demandan las industrias actuales y futuras, así como el desarrollo industrial sostenible.

Actualmente, México es un actor destacado en la producción de 28 minerales esenciales para la competitividad regional: es el primer productor mundial de plata; el segundo de fluorita; el tercero de wollastonita y sulfato de sodio; el cuarto de celestita; y el quinto de molibdeno y zinc. Además, se encuentra entre los diez principales productores mundiales de barita, plomo, oro, cobre, manganeso, magnesio, sal y yeso.

Asimismo, México produce 12 de los minerales catalogados como críticos por Estados Unidos para fortalecer la resiliencia de Norteamérica, consolidándonos como un aliado estratégico para sectores como la electromovilidad, la infraestructura, la seguridad nacional y la manufactura de alta tecnología.

Dependencia de Estados Unidos en minerales críticos

	Estados Unidos	México	
Mineral	Proporción de dependencia de las importaciones	Lugar como proveedor	% que aporta
Fluorita	100	1°	64%
Grafito	100	4°	12%
Manganeso	100	3°	12%
Plata	77	1°	47%
Barita	75	4°	14%
Zinc	73	2°	33%

Fuente: USGS



México: proveedor estratégico de minerales para Norteamérica

México desempeña un papel fundamental en la integración, resiliencia y competitividad de las cadenas de valor de Norteamérica, al suministrar minerales esenciales para el desarrollo industrial y la infraestructura de la región.

De acuerdo con un estudio del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), la minería abastece a 192 sectores productivos, lo que evidencia su importancia como industria estratégica y su contribución transversal al desarrollo económico. Sus productos son insumos indispensables para actividades como la construcción, la manufactura, la industria automotriz, la producción de maquinaria y el desarrollo de infraestructura energética y tecnológica.

Además de abastecer al mercado interno, México es un proveedor relevante de materias primas minerales para Norteamérica, particularmente para Estados Unidos, incluyendo el abastecimiento de mi-



nerales críticos. Esta relación comercial contribuye a diversificar las fuentes de suministro, reducir vulnerabilidades en las cadenas productivas y fortalecer la integración económica regional, en un contexto en el que el acceso confiable a los minerales adquiere una importancia creciente para la competitividad industrial.

Esta relevancia se refleja en la participación de los minerales mexicanos en el abastecimiento del mercado estadounidense. Entre los ejemplos más destacados se encuentran:

Fluorita: México es un proveedor clave para Estados Unidos, al suministrar un mineral indispensable para diversas aplicaciones industriales, químicas y metalúrgicas.

Barita, grafito y manganeso: son minerales relevantes para distintas cadenas productivas en las que Estados Unidos presenta una importante dependencia de las importaciones, lo que abre oportunidades para fortalecer el suministro regional.

Zinc: constituye un insumo fundamental para la galvanización del acero, la construcción, la infraestructura y diversas actividades manufactureras, contribuyendo al funcionamiento de sectores estratégicos de la economía norteamericana.

En este contexto, la proximidad geográfica, la integración comercial y las capacidades productivas de México representan ventajas para consolidar cadenas de suministro más eficientes, confiables y competitivas frente a los desafíos de los mercados internacionales. Asimismo, el fortalecimiento de la exploración, la inversión y el desarrollo de proyectos mineros puede ampliar la capacidad de la región para atender la demanda de minerales esenciales.

La minería mexicana no solo es fundamental para el desarrollo nacional y la generación de valor en múltiples sectores productivos; también constituye un componente estratégico de la seguridad de suministro, la competitividad industrial y la integración económica de Norteamérica. Reconocer y fortalecer este papel resulta clave para

aprovechar las oportunidades de la integración regional y consolidar una base productiva más sólida y resiliente en el marco del T-MEC.

El aprovechamiento responsable de esta riqueza mineral no es solo una ventaja económica; es un motor estratégico para el desarrollo industrial sostenible de la región.

Responder a la demanda global de minerales exige una minería que no solo sea eficiente, sino que opere bajo los más altos estándares de responsabilidad. Para el sector, la sostenibilidad ha dejado de ser un valor complementario para convertirse en el pilar que garantiza la competitividad y la viabilidad a largo plazo con el objetivo de generar un valor compartido que se traduzca en bienestar para las comunidades, condiciones laborales dignas, desarrollo regional y una gobernanza sólida.

En un mercado global que exige altos estándares, esta capacidad de producir de manera responsable —equilibrando la rentabilidad económica con la protección de los ecosistemas y el desarrollo humano— constituye la mayor ventaja competitiva.

Competitividad, sostenibilidad y desarrollo industrial son partes inseparables de una misma visión de futuro.

La transición energética está transformando la manera en que entendemos el valor estratégico de la minería. Para México, este contexto representa la oportunidad de consolidar una industria moderna, responsable y competitiva, capaz de contribuir simultáneamente a la seguridad de suministro, al bienestar de las personas y a los objetivos globales de sostenibilidad.

La minería responsable no solo acompaña la transición hacia un futuro sostenible: es la industria que ayuda a hacerlo posible.





Gobernanza y transparencia

Conforme al artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los minerales son propiedad exclusiva de la Nación, y su aprovechamiento sólo es posible mediante concesiones otorgadas y reguladas bajo la Ley de Minería.

El sector minero está sujeto a un amplio marco regulatorio que abarca diversas leyes, reglamentos, códigos y Normas Oficiales Mexicanas, aplicables a distintas dimensiones de la actividad, entre ellas, la protección del medio ambiente, el acceso a la superficie, la seguridad y salud ocupacional, entre otras. Actualmente, más de 27 leyes y sus reglamentos, junto con diversas Normas Oficiales Mexicanas aplicables al sector industrial y, al menos, nueve específicas para la industria minera, integran este marco normativo.

Actividad minera

regulada por un marco jurídico amplio y especializado

+27

leyes y sus reglamentos

9

NOM específicas

Certificaciones y reconocimientos

Además de cumplir con el marco jurídico vigente, las empresas mineras adoptan estándares nacionales e internacionales de carácter voluntario y participan en diversas iniciativas que reflejan su compromiso con la mejora continua.

En 2025, recibieron:

208
Premios, reconocimientos y certificaciones nacionales

86
Premios, reconocimientos y certificaciones internacionales

7 · 15 · 36

35 · 51 · 13

29 · 25 · 5

51 · 4 · 7

7 · 3 · 3

2 · 1

Contribución a los ODS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas constituyen un plan de acción global orientado a promover la inclusión social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo económico.

En México, el sector minero ha incorporado la perspectiva de los ODS en sus prácticas operativas y de gestión, impulsando acciones en colaboración con los tres órdenes de gobierno, las comunidades y la sociedad civil.

Este trabajo contribuye de manera directa a diversos ODS, particularmente aquellos relacionados con el acceso y gestión sostenible del agua, el trabajo decente y el crecimiento económico, la educación, la innovación, la producción y consumo responsables, la acción climática, la protección de la biodiversidad y el bienestar de las comunidades.

Los ODS representan una referencia para seguir avanzando hacia una minería que contribuya al desarrollo económico, social y ambiental de México.





COMPROMISO SOCIAL

Trabajo digno

- Seguridad y salud ocupacional
- Colaboradores
- Salarios competitivos
- Diversidad e inclusión

Bienestar social

- Salud
- Educación
- Desarrollo
- Infraestructura



El compromiso social del sector se refleja en acciones orientadas a promover entornos laborales seguros e incluyentes, fortalecer la participación y contribuir al bienestar de colaboradores, familias y comunidades

Detrás de cada meta, de cada proceso y de cada proyecto, están las vidas de miles de personas que hacen posible esta actividad. Por ello, para las empresas mineras afiliadas, sus colaboradores, sus familias y las comunidades son el centro de sus decisiones y acciones, guiadas por el respeto a los derechos humanos.

Al interior de los centros de trabajo, esto se traduce en promover condiciones laborales dignas, ofrecer oportunidades de crecimiento y fortalecer la seguridad y cuidar la salud de cada colaborador. En las comunidades, las empresas mantienen espacios de diálogo e impulsan iniciativas orientadas a generar valor compartido y contribuir al desarrollo local.

Derechos humanos

El respeto a los derechos humanos constituye un eje transversal de la sustentabilidad y es la base de la relación de las empresas con sus colaboradores, las comunidades y los demás grupos de interés. En este marco, la CAMIMEX, a través de su Comisión de Desarrollo Comunitario y Derechos Humanos, impulsa el proyecto “Minería Consciente: Alianza por una Conducta Empresarial Responsable”, cuyo



objetivo es fortalecer las capacidades de las empresas afiliadas para implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos alineados con los estándares internacionales aplicables.

Esta iniciativa cuenta con la asistencia técnica del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), implementado conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU-DH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con financiamiento de la Unión Europea, en el marco de su estrategia Global Gateway.

Durante 2025, como parte de la primera fase del proyecto, se desarrollaron actividades de capacitación en tres áreas: fundamentos de los derechos humanos y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; dimensión laboral de los derechos humanos; y debida diligencia y conducta empresarial responsable. Asimismo, se impartió un taller orientado a fortalecer las capacidades de las empresas para elaborar o actualizar sus políticas y declaratorias en materia de derechos humanos. En total, estas actividades sumaron más de 300 asistencias de colaboradores de diversas empresas afiliadas.

Estos esfuerzos reflejan el compromiso continuo del sector minero con el bienestar de las personas, la promoción de entornos laborales dignos, seguros e incluyentes y el respeto a los derechos humanos, tanto en sus centros de trabajo como en las comunidades donde tienen presencia.



TRABAJO **DIGNO**

Para la industria minera afiliada a la CAMIMEX, ofrecer condiciones de trabajo dignas, seguras e incluyentes es una prioridad. Las empresas orientan sus esfuerzos a generar entornos laborales que favorezcan el bienestar, el desarrollo y la calidad de vida de las personas que forman parte del sector.

La protección de la vida y la integridad de las personas es el punto de partida. Por ello, el sector fortalece de manera continua una cultura de prevención que pro-

mueve la seguridad y la salud física, psicológica y emocional de quienes forman parte de sus operaciones. A ello se suman condiciones de empleo que buscan brindar estabilidad, oportunidades de desarrollo y remuneraciones competitivas que contribuyan al bienestar de los colaboradores y sus familias.

La capacitación y el desarrollo de talento son también componentes fundamentales del trabajo digno. Las empresas invierten de manera constante en formación y actualización, fortaleciendo las capacidades de sus colaboradores y contribuyendo tanto a su crecimiento profesional como a la evolución de la actividad minera.

Este compromiso se complementa con una cultura de diversidad e inclusión que promueve la igualdad de oportunidades y reconoce que el talento y las capacidades no dependen del género ni de otras condiciones personales.

A través de estas acciones, las empresas afiliadas reafirman que poner a las personas en el centro implica ofrecer espacios de trabajo seguros, dignos e incluyentes, así como oportunidades para desarrollar su talento y contribuir al crecimiento del sector.





Seguridad y salud ocupacional

La minería es la base de la industrialización, ya que proporciona materias primas vitales para la fabricación de bienes, energía e infraestructuras.

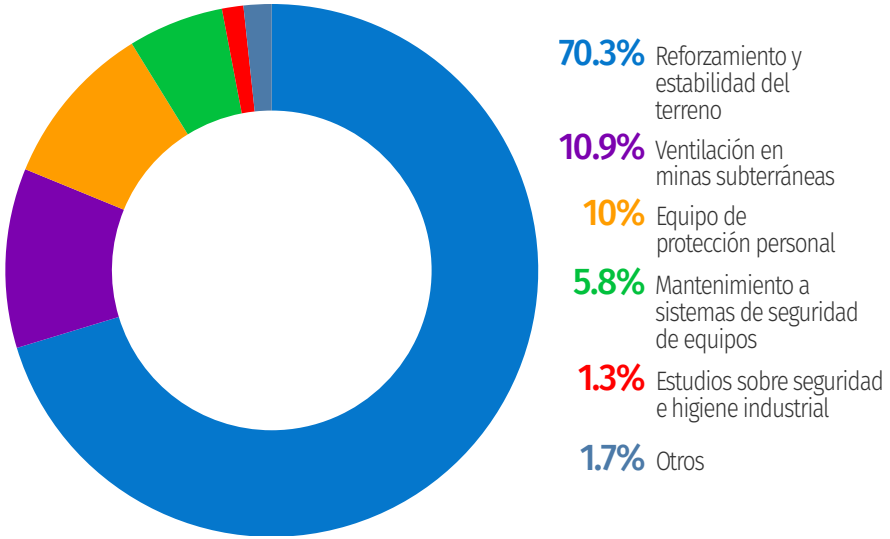
Por la naturaleza de los procesos productivos diarios en las operaciones mineras, el bienestar físico, psicológico y emocional de los colaboradores representa una prioridad fundamental para las empresas afiliadas a la CAMIMEX.

Implementación de acciones

Las acciones de seguridad y salud ocupacional en la minería van más allá de controlar y prevenir los riesgos inherentes a esta actividad. Se trata de estrategias integrales que buscan no solo salvaguardar la salud de los colaboradores, sino también inculcar una cultura de seguridad arraigada en la conciencia activa sobre la importancia de los protocolos de seguridad, sobre la base del trabajo digno.

En 2025, la inversión final destinada a programas de seguridad y salud ocupacional en los procesos operativos registró 8,062 millones de pesos, lo que representa un incremento del 28.4% en relación con 2024. Esta inversión se realizó principalmente en los siguientes conceptos:

Distribución de la inversión de seguridad y salud ocupacional en 2025



Fuente: CAMIMEX

Derivado de las acciones enfocadas en prevenir incidentes y enfermedades laborales, se registraron los siguientes resultados:

- 183,891 auditorías, inspecciones e investigaciones internas.
- 2,186 colaboradores conforman las comisiones mixtas de seguridad e higiene.
- 195 auditorías, inspecciones e investigaciones externas.
- 25 operaciones cuentan con la certificación ISO 45001:2018 sobre sistemas de administración/gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- 246 comisiones mixtas de seguridad e higiene con programas propios.

Durante 2025, las empresas afiliadas a la CAMIMEX implementaron acciones en seis grandes líneas de trabajo:

1. **Gestión de riesgos.** Con énfasis en la identificación de riesgos críticos y sus correspondientes controles, también se mejoran las estrategias específicas para la prevención de accidentes graves y fatales con base en la metodología del ICMM.

2. **Capacitación y fortalecimiento de competencias.** Programas de capacitación continua, formación de brigadistas, rescate minero y vertical, primeros auxilios, manejo de extintores, trabajos de alto riesgo, bloqueo y candadeo, conducción defensiva y procedimientos seguros de trabajo. También destacan certificaciones bajo estándares de competencia y capacitación especializada para supervisores y personal operativo.

3. **Cultura y liderazgo en seguridad.** Cambio cultural, mediante liderazgo visible en campo, coaching, campañas de seguridad, charlas diarias, observaciones preventivas, programas conductuales y reconocimiento al desempeño en seguridad.

4. **Inspección, auditoría y cumplimiento normativo.** Recorridos de seguridad, inspecciones de áreas y equipos, auditorías internas y externas, seguimiento al cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas, participación de las Comisiones de Segu-



8,062 mdp

invertidos en programas de seguridad y salud ocupacional (28.4% más que en 2024)

183,891

auditorías, inspecciones e investigaciones internas realizadas

ridad e Higiene e implementación de programas de la STPS, como PASST, VELAVO y ELSSA. También se indican certificaciones y recertificaciones en sistemas de gestión de seguridad y salud.

5. **Preparación y respuesta ante emergencias.** Se fortalecieron brigadas y equipos de emergencia, refugios mineros, sistemas contra incendios y estaciones de emergencia. Asimismo, se realizaron simulacros relacionados con incendios, sustancias químicas, cianuro, evacuación y otros escenarios.

6. **Tecnología e ingeniería para el control de riesgos.** Incorporación de herramientas tecnológicas para el reporte y seguimiento de incidentes y condiciones inseguras, sistemas de detección de personas y síntomas de fatiga, monitoreo de estabilidad del terreno, uso de aplicaciones de gestión de riesgos y de ingeniería para eliminar o reducir peligros.

Con relación al fortalecimiento en salud ocupacional, las operaciones mineras se enfocaron en programas de vigilancia médica, higiene industrial, prevención de enfermedades y promoción del bienestar. Entre las principales acciones se encuentran:

1. Vigilancia y atención médica

- Exámenes médicos periódicos y específicos para personal ocupacionalmente expuesto (POE).
- Evaluaciones para trabajos de alto riesgo, como alturas y espacios confinados.
- Seguimiento de enfermedades profesionales, incapacidades y enfermedades crónico-degenerativas.
- Consultas médicas y valoraciones para trabajos especiales.

2. Higiene industrial y control de exposiciones

- Monitoreo de ruido, vibraciones, polvos respirables, sílice, plomo, agentes químicos y condiciones térmicas.
- Actualización de mapas de exposición y estudios de higiene, así como de medioambiente laboral.
- Implementación de controles para reducir la exposición a polvo y otros contaminantes.

3. Ergonomía y prevención de enfermedades musculoesqueléticas

- Evaluaciones ergonómicas y proyectos de mejora en diferentes áreas.
- Uso de herramientas especializadas para identificar y corregir posturas y factores de riesgo.
- Adecuaciones de equipos y procesos para reducir sobreesfuerzos y lesiones.

4. Promoción y prevención de la salud

- Campañas de vacunación y prevención de enfermedades.
- Acciones de detección de cáncer de mama y de próstata, así como de enfermedades crónico-degenerativas.
- Programas de nutrición y control de peso corporal, actividad física, prevención de adicciones y bienestar.
- Campañas de salud mental y atención de emergencias psicológicas.

5. Capacitación y sensibilización

- Formación en salud ocupacional, higiene industrial, primeros auxilios y prevención de enfermedades.
- Capacitación específica sobre riesgos asociados con sustancias químicas, ruido, vibraciones, polvo, sílice, plomo y otros agentes laborales.

6. Gestión, cumplimiento y mejora continua

- Cumplimiento de programas y normas aplicables, incluyendo PASST y ELSSA.
- Auditorías externas, actualización de estudios y procedimientos, así como seguimiento mediante plataformas digitales.
- Integración de acciones de salud ocupacional con sistemas de gestión de seguridad y sostenibilidad.
- Certificación en la Norma ISO 45001:2018, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas acciones reflejan un enfoque integral de prevención y mejora continua, orientado a reducir la ocurrencia de accidentes y fortalecer condiciones de trabajo cada vez más seguras.



Índices e indicadores de seguridad

La seguridad y la salud de los colaboradores constituyen un eje fundamental para la minería responsable y un compromiso permanente de las empresas afiliadas a la CAMIMEX. Dada la naturaleza de sus operaciones, tanto subterráneas como a cielo abierto, la industria minera mantiene un enfoque de prevención, identificación y gestión de riesgos, orientado a fortalecer entornos laborales seguros, reducir la incidencia de accidentes y consolidar una cultura de seguridad en todas sus actividades.

Ante este contexto, las empresas mineras fortalecen continuamente sus sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, programas de prevención, capacitación y adopción de mejores prácticas, con el propósito de identificar y controlar los riesgos, prevenir accidentes y proteger la integridad de sus colaboradores.

El desempeño registrado durante 2025 refleja los avances de estos esfuerzos: los principales indicadores de seguridad de los afiliados a la CAMIMEX mostraron mejoras respecto a 2024.

El índice de frecuencia disminuyó 20%, mientras que el índice de gravedad se redujo 31.2%. Asimismo, el índice de siniestralidad presentó una disminución de 45.1%.

Principales índices de seguridad de los afiliados a la CAMIMEX 2025-2024

Año/Indicador	2025	2024	% Var 25/24
Índice de Frecuencia (I.F.)	2.89	3.61	-20.0
Índice de Gravedad (I.G.)	0.86	1.25	-31.2
Índice de Siniestralidad (I.S.)	1.24	2.26	-45.1
Tasa de Incidencia (T.I.)	0.65	0.82	-20.7
Tasa de Fatalidad (T.F.)	1.17	1.38	-15.2

Notas: Incluye personal directo e indirecto.
HHT= Horas hombre trabajadas
IF = [(Total de accidentes) * 1'000,000] / HHT
IG= (Total de días perdidos* 1000) / HHT
IS= (IF * IG) / 2
TI= (Total de incapacitantes ocurridos en el año / personal total) *100
TF= (accidentes fatales*10000) / personal total
Fuente: CAMIMEX

Los accidentes incapacitantes disminuyeron 13.2%, de 770 en 2024 a 668 en 2025. Los días perdidos totales se redujeron 25.6%.

Estos resultados se alcanzaron en un contexto de mayores horas de colaborador trabajadas y crecimiento del personal, cuyo porcentaje para ambos indicadores fue de 8.5% con respecto a 2024.

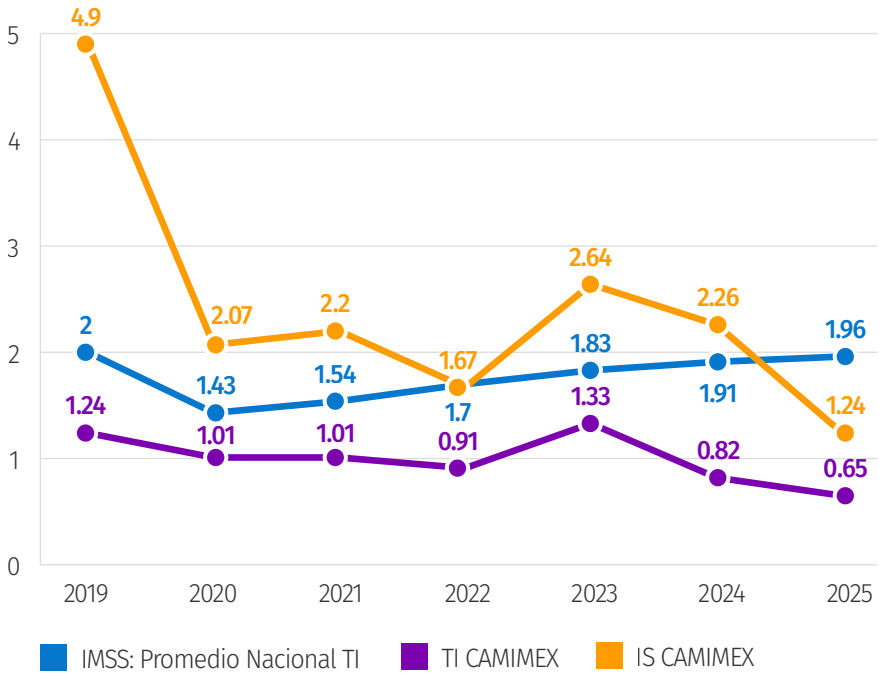
Principales indicadores de seguridad de los afiliados a la CAMIMEX 2025-2024

Indicadores	2025	2024	% Var 25/24
Accidentes Incapacitantes	668	770	-13.2
Accidentes fatales	12	13	-7.7
Total accidentes reportables	680	783	-13.2
Días perdidos accidentes	129,694	193,180	-32.9
Días perdidos accidente fatal	72,000	78,000	-7.7
Total días perdidos	201,694	271,180	-25.6
Días perdidos por enfermedad general	190,828	182,839	4.4
Horas de exposición al riesgo (en miles)	235,359	216,899	8.5
Total personal	102,152	94,140	8.5

Fuente: CAMIMEX

Esta evolución también se reflejó en la tasa de incidencia, que disminuyó 20.7%, de 0.82 en 2024 a 0.65 en 2025, su nivel más bajo desde 2019. Asimismo, el índice de siniestralidad disminuyó 45.1%, al pasar de 2.26 a 1.24. En una perspectiva de largo plazo, la TI disminuyó 47.6% y el IS 74.7% respecto de 2019, reflejando los avances en las acciones de prevención y fortalecimiento de la seguridad en las operaciones afiliadas.

Tasa de incidencia y siniestralidad 2019-2025



Fuente: IMSS y CAMIMEX

De acuerdo con la memoria estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social, se reporta que la tasa de incidencia media nacional de accidentes se ubicó en 1.96 en 2025. El registro de las operaciones mineras en CAMIMEX indica que la tasa media de incidencia se encuentra por debajo de la media nacional, con un descenso del 66.8%.

Este indicador se ubica por debajo de 15 actividades productivas en México. Además, mantiene una diferencia favorable durante todo el periodo entre 2019 y 2025. Las empresas afiliadas lograron una reducción acumulada de 47.6% en su tasa de incidencia.



Tasa de incidencia de las empresas afiliadas a la CAMIMEX

66.8%

por debajo de la media nacional

20.7%

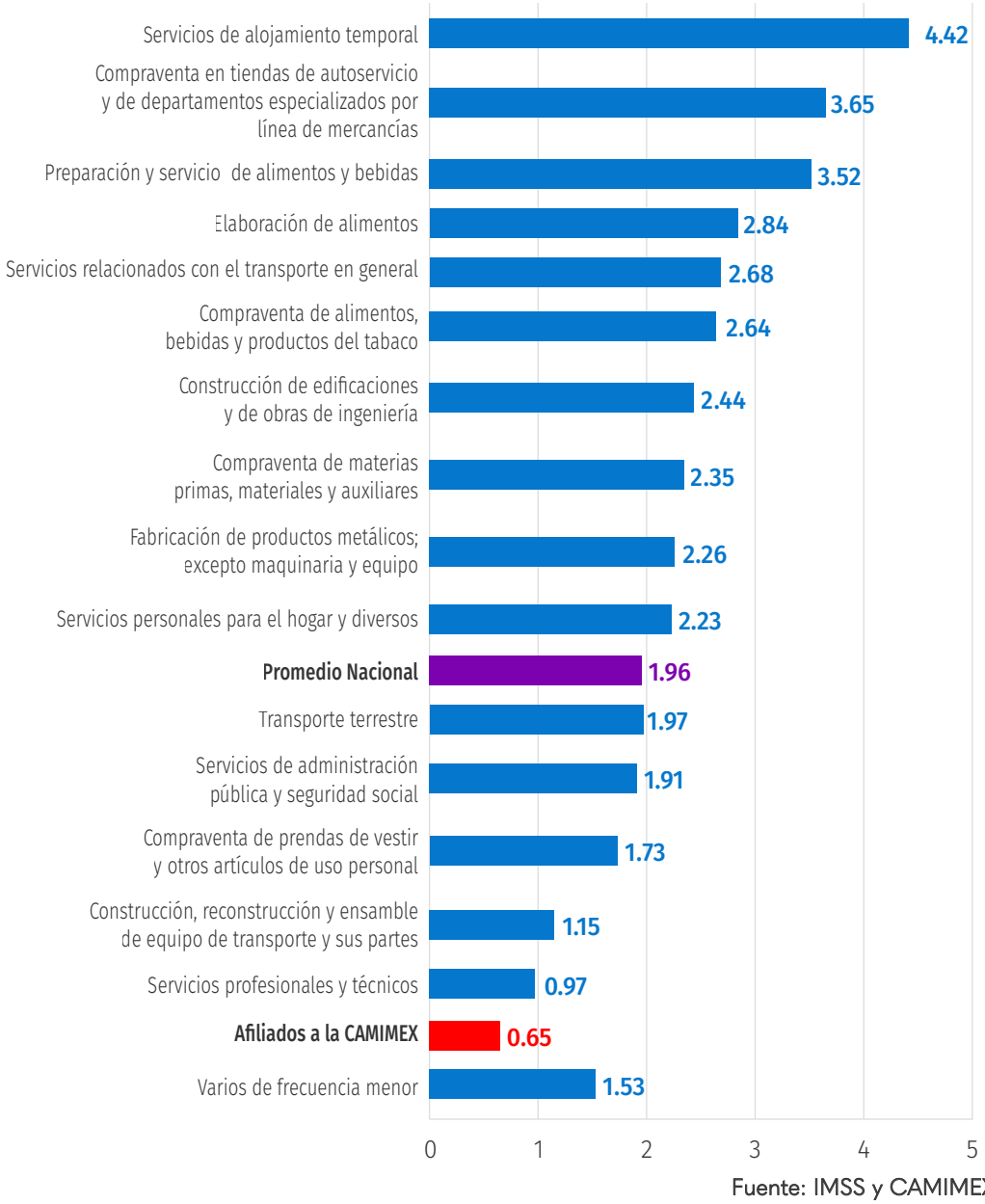
de reducción en la tasa de incidencia registrada de 2024 a 2025

Meta

CERO

incidentes en los sitios de trabajo

Tasa de incidencia por ramas o actividades económicas en 2025



Fuente: IMSS y CAMIMEX

Durante 2025, las empresas afiliadas a la CAMIMEX lamentaron el fallecimiento de 12 colaboradores en accidentes laborales. Cada vida perdida es irreparable y nos recuerda que, en materia de seguridad, ningún esfuerzo es suficiente mientras sigan ocurriendo accidentes fatales.

Principales indicadores de seguridad por tipo de operación en 2025-2024

Indicadores e Índices	Tajos			Subterránea			Plantas metalúrgicas		
	2025	2024	% Var 25/24	2025	2024	% Var 25/24	2025	2024	% Var 25/24
Accidentes incapacitantes	58	112	-48.2	422	494	-14.6	188	140	34.3
Accidentes fatales	3	4	-25.0	7	6	16.7	2	1	100.0
Total accidentes reportables	61	116	-47.4	429	500	-14.2	190	141	34.8
Días perdidos por accidentes	14,765	95,640	-84.6	104,812	86,085	21.8	16,117	6,500	148.0
Días perdidos por accidentes fatales	18,000	24,000	-25.0	42,000	36,000	16.7	12,000	6,000	100.0
Total dias perdidos	32,765	119,640	-72.6	146,812	122,085	20.3	28,117	12,500	124.9
Días perdidos por enf. gral.	39,565	51,642	-23.4	116,848	103,782	12.6	34,415	30,491	12.9
Horas de exposición al riesgo (en miles)	72,694	72,496	0.3	130,564	116,040	12.5	32,102	23,699	35.5
Total personal	31,551	31,465	0.3	56,668	50,365	12.5	13,933	10,286	35.5
Índice de frecuencia (I.F.)	0.84	1.60	-47.6	3.29	4.31	-23.7	5.92	5.95	-0.5
Índice de gravedad (I.G.)	0.45	1.65	-72.7	1.12	1.05	6.9	0.88	0.53	66.1
Índice de siniestralidad (I.S.)	0.19	1.32	-85.7	1.85	2.27	-18.5	2.59	1.57	65.2
Tasa de incidencia (T.I.)	0.18	0.36	-48.4	0.74	0.98	-24.1	1.35	1.36	-0.9
Tasa de fatalidad (T.F.)	0.95	1.27	-25.2	1.24	1.19	3.7	1.44	0.97	47.6

Fuente: CAMIMEX

El sector reconoce que aún existen retos para alcanzar el objetivo de cero accidentes. Al mismo tiempo, los resultados de 2025 muestran que es posible avanzar en esta dirección: 29 operaciones registraron cero incidencias con pérdida de días durante el año. Este desempeño demuestra que la eficiencia operativa y la seguridad pueden avanzar de manera conjunta, manteniendo como prioridad que cada colaborador regrese de su centro a casa, sano y salvo.

Reconocimientos a la excelencia en seguridad minera

El Concurso Anual de Seguridad instaurado desde 1986 reconoce a las unidades mineras que destacan por la implementación de acciones, prácticas y sistemas orientados a fortalecer la seguridad y la prevención de riesgos laborales. Este reconocimiento refleja el compromiso del sector minero con la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Como parte de los criterios de elegibilidad, las unidades ganadoras deben mantenerse activas y vigentes en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y en el correspondiente a la Verificación Voluntaria de la Secretaría del Trabajo, fortaleciendo así la vinculación del reconocimiento con sistemas formales de gestión y prevención de riesgos laborales.

Los resultados fueron presentados durante la junta del Consejo Directivo de septiembre, donde se dieron a conocer las operaciones ganadoras de los seis reconocimientos "Casco de Plata", Ing. Jorge Rangel Zamorano. La ceremonia de entrega se realizó el 19 de noviembre, en el marco de la inauguración de la Convención Internacional de Minería, celebrada en el Foro Mundo Imperial de Acapulco, Guerrero.



Ganadores del Casco de Plata

División/Categoría	Hasta 500 trabajadores	Más de 500 trabajadores
Minería a cielo abierto	"La India" Agnico Eagle Mines	"Mulatos" Alamos Gold
Minería subterránea	"Asientos" Minera Frisco	"Santa Elena" First Majestic Silver
Plantas metalúrgicas y fundiciones	"Planta ESDE" Grupo México	"Química del Rey" Industrias Peñoles

Fuente: CAMIMEX

Un reconocimiento especial correspondió a la mina "Mulatos", de Alamos Gold, que obtuvo el Casco de Plata de manera definitiva al haber alcanzado este reconocimiento en tres ocasiones dentro de la misma categoría.

Asimismo, durante los días 20 y 21 de noviembre, en el marco de la Convención, los gerentes de las operaciones reconocidas presentaron las principales acciones implementadas, buenas prácticas y resultados en materia de seguridad que sustentaron la obtención del premio. La participación directa de los responsables de las unidades constituye un requisito del concurso y busca asegurar que los líderes de las operaciones conozcan y puedan comunicar de manera integral las estrategias y resultados alcanzados en materia de seguridad.

Programas federales para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo

La prevención de accidentes y enfermedades de trabajo requiere la participación coordinada de autoridades, empresas y colaboradores. En México, el Gobierno Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), impulsa programas y herramientas que fortalecen la gestión preventiva, el cumplimiento de la normatividad y la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

En este marco, las empresas afiliadas a la CAMIMEX participan y dan seguimiento a iniciativas institucionales que contribuyen al fortalecimiento de sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo. En 2025, se registró la participación de 35 centros de trabajo mineros en el Programa de Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA) del IMSS y de 51 en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y en el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO) ambos de la STPS.



Programas vigentes del gobierno federal con participación de centros de trabajo mineros y metalúrgicos afiliados a la CAMIMEX

Programa	Responsable	Centros mineros participantes	Enfoque principal
PASST	STPS	51	Autogestión, prevención de riesgos y reconocimiento "Empresa Segura"
VELAVO	STPS	51	Cumplimiento laboral, verificación y atención de riesgos graves
ELSSA	IMSS y STPS	35	Salud ocupacional, prevención y promoción de entornos seguros y saludables

Fuente: STPS e IMSS



Capacitación: fortaleciendo competencias para una minería más segura

La capacitación constituye una herramienta fundamental para la prevención de riesgos y el fortalecimiento de una cultura de seguridad en el sector minero. A través de programas de formación teórica y práctica, las empresas afiliadas a la CAMIMEX proporcionan a sus colaboradores los conocimientos y habilidades necesarios para identificar peligros, evaluar riesgos y establecer los controles preventivos correspondientes para actuar de manera segura ante las distintas condiciones de trabajo.

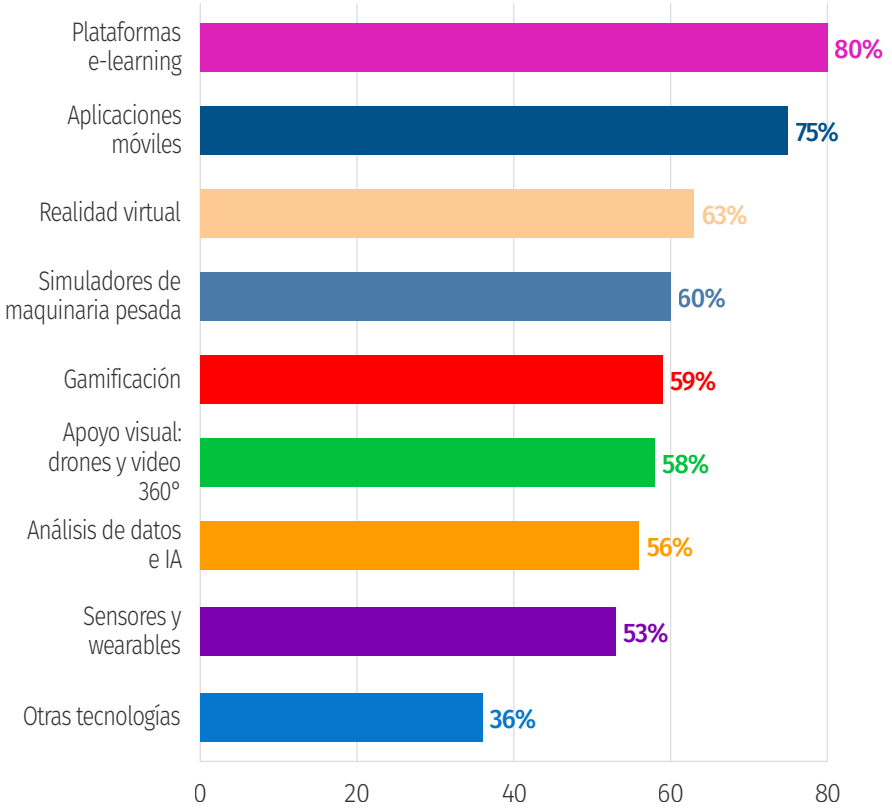
Durante 2025, las empresas fortalecieron sus programas de capacitación en seguridad y salud ocupacional. Entre las principales acciones se incluyeron cursos especializados, entrenamiento práctico, simulacros, formación de brigadas, primeros auxilios, atención de emergencias, uso adecuado de equipo de protección personal y capacitación en procedimientos y controles críticos.

Algunos indicadores son:

- 3.73 millones de horas-hombre de capacitación.
- 89,505 cursos impartidos tanto a personal directo como a contratistas.
- 30 horas en promedio de capacitación para cada colaborador directo.
- 567 colaboradores certificados en el estándar por competencia EC0391.01 "Verificación de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo".
- 27 horas en promedio de capacitación para cada colaborador contratista.
- 124 colaboradores certificados en el estándar EC1388 para brigadistas de rescate minero subterráneo.
- El 100% de las empresas encuestadas indicaron que tanto el personal propio como el de contratistas de nuevo ingreso en sus operaciones recibe un curso de inducción.

En adición a estos datos, el 82% de las empresas afiliadas a la CAMIMEX indicaron que incorporan herramientas tecnológicas para fortalecer sus procesos de capacitación. Entre las principales soluciones identificadas se encuentran las plataformas de aprendizaje en línea, la realidad virtual, las aplicaciones móviles y los simuladores de maquinaria pesada, complementadas con recursos audiovisuales como drones y video 360°. Asimismo, algunas empresas comenzaron a incorporar herramientas de inteligencia artificial para la generación de contenidos de capacitación.

Principales herramientas tecnológicas para fortalecer el proceso de capacitación (porcentaje de respuestas)



Fuente: CAMIMEX

En este sentido, la capacitación trasciende la transmisión de conocimientos para fortalecer el liderazgo, la responsabilidad compartida y la cultura preventiva, con el propósito de que cada colaborador cuente con las herramientas necesarias para realizar sus actividades de manera segura y contribuir al bienestar de sus compañeros.

Formación especializada para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo

En 2025, la CAMIMEX fortaleció su estrategia de capacitación especializada en seguridad y salud en el trabajo mediante dos programas de formación dirigidos a profesionales de la industria minera: el III Diplomado de Higiene Industrial y Salud en el Trabajo en la Industria Minera y el XVII Diplomado en Prevención de Riesgos.

La principal innovación de esta edición fue incorporar el desarrollo de proyectos de aplicación práctica como parte del proceso formativo. Con esta metodología, los participantes tuvieron la oportunidad de trasladar los conocimientos adquiridos a problemáticas reales de sus centros de trabajo, fortaleciendo la identificación de riesgos, la definición de medidas de control y el seguimiento de acciones preventivas.

III Diplomado de Higiene Industrial y Salud en el Trabajo

El III Diplomado se llevó a cabo del 7 de abril al 15 de agosto de 2025, en colaboración con la Universidad de Guanajuato.

El programa comprendió 200 horas de formación, distribuidas en cinco módulos, cuatro de ellos impartidos en modalidad virtual y uno de manera presencial.

En esta edición participaron ocho especialistas de Chile, quienes impartieron 35 temas relacionados con higiene industrial, agentes químicos, factores ergonómicos y psicosociales, límites permisibles, riesgos físicos y salud en el trabajo.

3.73 millones
de horas de capacitación impartidas

89,505
cursos de capacitación impartidos

25
operaciones cuentan con la certificación ISO 45001 sobre sistemas de gestión de seguridad y salud

567
colaboradores certificados en el Estándar por Competencia EC0391.01 de verificación de condiciones de seguridad e higiene

124
colaboradores certificados en el Estándar EC1388 para brigadistas de rescate minero subterráneo

Cabe destacar que con esta actividad concluyeron este diplomado 24 participantes. En el periodo 2023-2025, 89 colaboradores lo han terminado.

Como parte de la metodología aplicada, se desarrollaron 10 proyectos de higiene industrial, integrados por equipos de tres a cuatro participantes y orientados a atender necesidades específicas de las empresas. Entre los temas abordados se encontraron:

Proyectos presentados en el diplomado

1. Comparación del análisis de ambiente laboral vs. monitoreo biológico del personal ocupacionalmente expuesto a vapores de plomo en trabajadores de fundición de minerales de oro.
2. Polvos finos en empresa para elaboración de tarimas.
3. Control de vibraciones en la quebradora del tiro 6.
4. Programa de vigilancia de la salud para personal expuesto a plomo.
5. Pausas activas.
6. Mejoramiento de las condiciones biomecánicas en los procesos de geología de la unidad minera Saucito.
7. Identificación de conductas de riesgo ante los agentes químicos.
8. Trabajos de soldadura en taller de mantenimiento mecánico.
9. Exposición laboral a polvos respirables con contenido de sílice.
10. Riesgo de lesiones musculoesqueléticas.

Los proyectos contemplaron la identificación y definición del problema, establecimiento de objetivos, propuesta de medidas de control, seguimiento y presentación de resultados, con acompañamiento y retroalimentación de los instructores.

Este enfoque permitió fortalecer la vinculación entre la higiene industrial y la prevención de enfermedades laborales, promoviendo que los participantes no solo identifiquen los riesgos, sino que también desarrollen alternativas de control aplicables a las condiciones particulares de cada operación.



XVII Diplomado en Prevención de Riesgos

El XVII Diplomado en Prevención de Riesgos inició el 7 de julio de 2025, con el apoyo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, y se desarrolló bajo un esquema virtual-presencial. El programa estuvo integrado por cinco módulos impartidos entre julio y noviembre y contó con la participación de 50 profesionistas, incluyendo dos profesores becados de instituciones educativas del estado de Zacatecas.

A lo largo del programa, 21 especialistas impartieron 28 temas relacionados con aspectos legales y reglamentarios, control de riesgos en los procesos mineros y ambiente minero y administración de riesgos.

Hasta 2024, un total de 597 profesionistas han cursado esta capacitación. Durante la edición de 2025 concluyeron este diplomado 44 participantes.

Por primera vez, los participantes desarrollaron proyectos aplicados a sus unidades de negocio. Como resultado, se generaron 15 proyectos de mejora, con asesoría de profesores del diplomado y especialistas de la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional de la CAMIMEX.

Proyectos presentados en el diplomado

1. Cañones de aire para transferencias de transportadores.
2. Identificación de riesgos críticos en actividad de barrenación.



3. Disminución de los índices de accidentabilidad en Minera Sabinas y Mina Milpillas.
4. Implementación de sistema de señalización visual para verificación de liberación de caja en camiones de acarreo en presa de jales.
5. La falta de la cultura y conocimientos de la seguridad industrial que ocasiona accidentes al personal.
6. Determinación de los riesgos y peligros en la generación de energía eléctrica con diésel y aplicación de controles para mitigación de impactos negativos en la operación minera.
7. Plan de Atención a Emergencias en Proyectos de Exploración Fuera de Instalaciones fijas.
8. Implementación de cámaras en equipos móviles para monitoreo del Centro de Operaciones Mineras de Minera Juanicipio. (Medición de Fatiga).
9. Gestión integral del riesgo psicosocial y su relación con accidentes graves en minas subterráneas.
10. Implementación de medios tecnológicos e inteligencia artificial para la prevención de accidentes por colisión y/o atropellamiento en las minas subterráneas y minas a cielo abierto.
11. Deficiencias e implementación de sistemas contra incendios.
12. Inspecciones de seguridad efectivas.
13. Fortalecimiento de la cultura de seguridad en trabajadores contratistas en mina a cielo abierto.
14. Implementación de controles de riesgos identificados.
15. Gestión de riesgos y controles críticos en actividades de barrenación larga usando la metodología Forwood.

La incorporación de proyectos prácticos en ambos diplomados representó un avance en el modelo de formación, al vincular el conocimiento técnico con situaciones reales y oportunidades de mejora identificadas en las operaciones mineras.

Con estas acciones, la CAMIMEX continúa impulsando una cultura de prevención basada en la formación especializada, el intercambio de conocimiento y la aplicación práctica de soluciones, contribuyendo al fortalecimiento de la seguridad y salud del personal.

Buenas prácticas en Seguridad y salud ocupacional

Escanea el código para más información



Seguridad Conductual — Grupo México: Iniciativa que fortalece la cultura de seguridad al colocar a las personas en el centro de la prevención. A través del cuidado mutuo, la corresponsabilidad y la participación activa de los colaboradores, promueve la identificación oportuna de riesgos y la construcción de entornos de trabajo cada vez más seguros.



Nuestro Siguiente Paso a Cero, fortalecimiento de la cultura de seguridad – Minera Autlán, Hidalgo: Capacitación especializada, auditoría y seguimiento para fortalecer competencias en seguridad, gestión de riesgos y prevención de accidentes en todos los niveles de la organización.



Liderazgo en seguridad e higiene ocupacional – Minera Media Luna, Guerrero: Reconocimiento estatal obtenido por su destacada participación en el Concurso de Comisiones de Seguridad e Higiene COPARMEX 2025.



Capacitación tecnológica para fortalecer la seguridad y productividad operativa – Peñasquito, Zacatecas: Entrenamiento personalizado para mejorar las habilidades de los operadores, promover maniobras seguras y optimizar los tiempos de posicionamiento de los camiones de acarreo, contribuyendo a una operación más eficiente y a la mejora continua de las prácticas operativas.



Centro de Monitoreo y Control — Ternium: Centro especializado que fortalece la seguridad operativa mediante el monitoreo centralizado y permanente de las operaciones, integrando tecnologías de videovigilancia, analítica inteligente y sistemas de alerta para anticipar riesgos y fortalecer la respuesta ante emergencias.



Desarrollo de capacidades para la transición a minería subterránea – Minera Media Luna, Guerrero: Programa de formación técnica que permitió preparar colaboradores para la transición de mina a cielo abierto a operación subterránea.



Gestión de riesgos críticos para la prevención de fatalidades – Minera Media Luna, Guerrero: Fortalecimiento del liderazgo en la identificación y control de riesgos con potencial de consecuencias fatales.



Sistema de proximidad para fortalecer la seguridad operativa – Capstone Copper, Cozamin, Zacatecas: Implementación de tecnología de alertamiento para prevenir colisiones entre equipos móviles y personal en operaciones mineras.



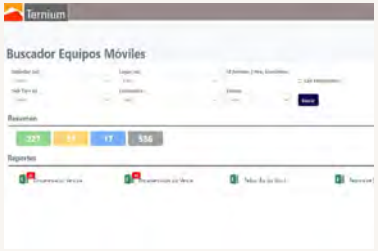
Fortaleciendo la cultura de seguridad y prevención — Compañía Minera y Beneficiadora Purísima, Hidalgo: Implementación de actividades de sensibilización, capacitación, simulacros y ejercicios prácticos orientados a fortalecer la cultura preventiva, la preparación ante emergencias y las competencias de seguridad entre las personas trabajadoras.



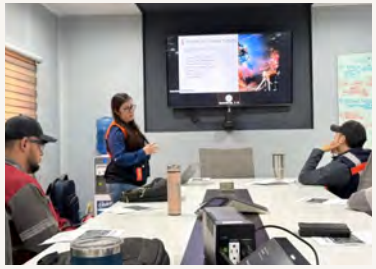
Promoción de la salud y prevención para el bienestar de las y los colaboradores — Compañía Minera y Beneficiadora Purísima, Hidalgo: Implementación de campañas de salud preventiva, vacunación, detección oportuna de factores de riesgo y promoción de estilos de vida saludables orientadas a fortalecer el bienestar integral y la salud de los colaboradores.



Promoción de estilos de vida saludables en el entorno laboral – Minera Media Luna, Guerrero: Realización de actividades deportivas para fomentar hábitos saludables entre los colaboradores.



Sistema de Gestión de Equipo Móvil — Ternium, Las Encinas: Plataforma digital que fortalece la seguridad operativa al verificar que los equipos móviles cumplan con los estándares técnicos y de seguridad antes de ingresar a la operación, reduciendo la exposición a riesgos críticos.



Programa Líder 5.0 para fortalecer el liderazgo preventivo – Capstone Copper, Cozamin, Zacatecas: Desarrollo de competencias técnicas y de liderazgo para promover una operación segura, responsable y sostenible.



Caminatas al Proceso — Minera Autlán, Hidalgo: Fortalecimiento del liderazgo operativo y la cultura preventiva mediante recorridos de supervisión y mejora continua.

Colaboradores

Los colaboradores son el pilar fundamental de las empresas que conforman la industria minera mexicana. La riqueza más grande de nuestro sector no se encuentra en el subsuelo, sino en el talento, la dedicación y el esfuerzo diario de miles de hombres y mujeres. Cada avance tecnológico, cada meta de producción alcanzada y cada iniciativa en favor del medio ambiente son posibles gracias al compromiso de nuestro equipo humano. Garantizar su bienestar y desarrollo integral no es solo un deber ético, sino una estrategia clave para asegurar el futuro de nuestra industria y su papel como generadora de crecimiento y desarrollo.

El impacto positivo de nuestros colaboradores se extiende mucho más allá de las unidades mineras, convirtiéndose en un motor de progreso social. Al impulsar el crecimiento profesional de nuestro personal, también impulsamos la economía de sus familias y el desarrollo de las comunidades donde operamos. La minería genera empleos de calidad, bien remunerados y estables en regiones alejadas, transformando el entorno social y construyendo un legado de prosperidad compartida.



Empleo

El empleo en el sector registró un total de 400,057 empleos directos al mes de diciembre de 2025, cifra que representó un decremento de 4% con respecto al mismo mes del año anterior, lo que significó la pérdida de 16,606 puestos de trabajo. El empleo indirecto propiciado por la actividad minera en el año de referencia se estima en alrededor de 2.4 millones de puestos de trabajo, con lo que aproximadamente 3 millones de familias dependen del sector y las actividades que estimula.

Cerca de

3 millones

de familias dependen de la actividad minera

73%

de los empleos se generan en 10 entidades federativas

Empleo minero-metalúrgico por rama y entidad federativa en 2025 (personas)

Estados	Minería No Metálica	Minería Metálica	Sal	Fabricación de Productos No Metálicos	Industrias Metálicas Básicas	Total
Aguascalientes	250	370	2	2,743	1,782	5,147
Baja California	579	54	16	8,075	5,519	14,243
Baja California Sur	1,982	20	1,013	522	19	3,556
Campeche	96			212	15	323
Coahuila	4,341	5,109	30	6,033	16,691	32,204
Colima	164	2,340	207	687	97	3,495
Chiapas	57	1	1	1,001	4	1,064
Chihuahua	478	10,094	8	5,513	4,956	21,049
Ciudad de México	502	254	21	4,931	2,845	8,553
Durango	2,394	9,021	3	1,120	1,535	14,073
Guanajuato	722	2,521	9	9,083	12,030	24,365
Guerrero	129	3,131	10	528	24	3,822
Hidalgo	2,089	1,857	2	6,806	2,882	13,636
Jalisco	1,544	1,362	17	9,846	6,462	19,231
Estado de México	1,597	1,880	15	17,559	11,790	32,841
Michoacán	652	1,139	55	1,191	5,594	8,631
Morelos	238	15	11	1,740	88	2,092
Nayarit	275	148	16	538	29	1,006
Nuevo León	3,530	757	13	29,909	29,348	63,557
Oaxaca	475	766	9	2,038	3	3,291
Puebla	1,295	126	3	4,129	2,106	7,659
Querétaro	944	1,083	9	7,249	5,465	14,750
Quintana Roo	626		1	1,874	32	2,533
San Luis Potosí	2,400	2,812	13	5,677	6,867	17,769
Sinaloa	976	2,424	20	1,538	168	5,126
Sonora	1,756	12,016	162	2,621	3,672	20,227
Tabasco	313	54		699	41	1,107
Tamaulipas	386	4	19	4,620	3,338	8,367
Tlaxcala	132	56		6,918	769	7,875
Veracruz	1,455	96	629	3,592	10,213	15,985
Yucatán	875		615	3,808	322	5,620
Zacatecas	120	15,085	4	1,190	461	16,860
Total Nacional	**33,372**	**74,595**	**2,933**	**153,990**	**135,167**	**400,057**

Fuente: IMSS

Principales entidades federativas generadoras de empleo en el sector minero en 2025 (porcentaje del total nacional)



Los 10 principales estados generadores de empleo aportan 73.04% de la plantilla laboral del sector minero.

Fuente: IMSS



Encuesta de Sueldos y Salarios - CAMIMEX

La encuesta anual en materia de recursos humanos que se lleva a cabo entre las empresas afiliadas a la CAMIMEX reportó en 2026 resultados con base en un total de 47,595 colaboradores, mismos que en una proporción de 48.2% laboran en operaciones ubicadas en los estados del norte del país, 36.5% en unidades de la región centro y el restante 15.3% en otras zonas del territorio nacional.

En relación con el tipo de operaciones que caracterizan al sector, el 50% de los colaboradores laboran en minas subterráneas, el 25.2% en minas a cielo abierto, el 13.7% en plantas y el 11% en operaciones mixtas.

Distribución del personal por tipo de operación en 2025 (número de trabajadores)



50.0% Subterránea
25.2% Cielo Abierto
13.7% Planta
11.0% Mixta

Fuente: CAMIMEX

La encuesta registró en el año de referencia un promedio de edad de 37.8 años, con una antigüedad de trabajo en sus empresas de 8.5 años; la escolaridad promedio de los colaboradores fue de 13.6 años (equivalente a más de la preparatoria concluida), tres años por arriba de la media nacional que es de 10.1.

Por tipo de empleado, el 65.7% corresponde al personal sindicalizado y el 34.3% restante al personal de confianza o administrativo. Por puesto de trabajo para el personal no sindicalizado, el 33.9% son del área técnica, 33.6% se concentra en el área de supervisión, 27.4% en el área administrativa y el restante 5.1% en el área ejecutiva.

Distribución por puestos de trabajadores no sindicalizados en 2025 (número de trabajadores)



33.6% Supervisores
27.4% Administrativos
5.1% Ejecutivos
33.9% Técnicos

Fuente: CAMIMEX



La fuerza laboral de confianza reportada por las empresas afiliadas a la CAMIMEX registra un promedio de edad de 38.8 años, pero incluye una compleja combinación de trabajadores de distintas generaciones, cada uno con sus propias características, aspiraciones y expectativas; esta amalgama generacional varía de acuerdo a factores geográficos, económicos, tecnológicos y culturales, lo que genera diferencias regionales. En general, predomina la denominada generación Y o millennials, con una proporción de 55%; la generación X tiene una importante participación de 34%, mientras la generación Boomer reporta 6% y la generación Z un 5%.

Gestión de una fuerza laboral multigeneracional en el sector minero en 2025

5%
Generación Z (Centennials)

55%
Generación Y (Millennials)

34%
Generación X

6%
Generación Boomer

Liderazgo generacional: qué valoran y cómo liderarlos

Generación Z (1997–2012)

Valoran: Inclusión, impacto y ser escuchados
Trabajan: Flexible, digital y asíncrono
Retroalimentación: Rápida, clara y directa
Cómo apoyarlos: Espacios seguros para aportar ideas

Millennials (1981–1996)

Valoran: Crecimiento, propósito y flexibilidad
Trabajan: Colaborativo y ritmo rápido
Retroalimentación: Frecuente, estilo coaching
Cómo apoyarlos: Actuar como coach y mostrar ruta

Generación X (1965–1980)

Valoran: Autonomía y expectativas claras
Trabajan: Autodirigido, sin microgestión
Retroalimentación: Directa y ligada a resultados
Cómo apoyarlos: Dar espacio y confiar en su método

Boomers (1946–1964)

Valoran: Estabilidad, respeto y legado
Trabajan: Estructura clara y ritmo constante
Retroalimentación: Programada y de tono respetuoso
Cómo apoyarlos: Reconocer su experiencia y dirigir

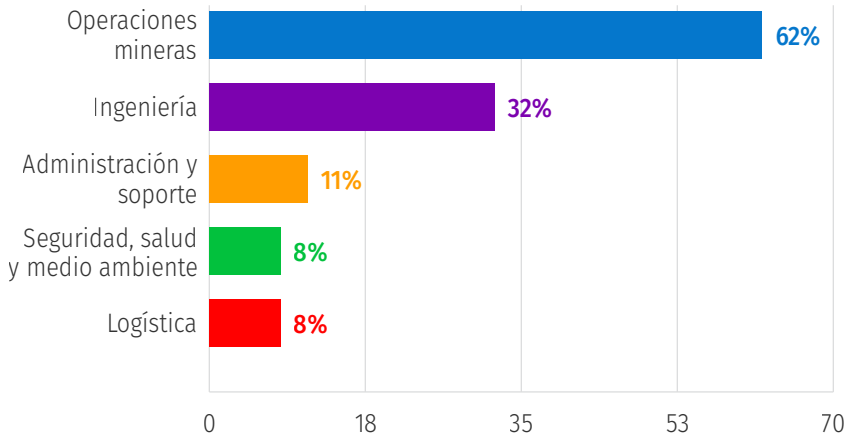
La predominancia de las generaciones Y y Z ha redefinido el patrón de la cultura laboral y empresarial, y la minería no es la excepción; la sostenibilidad, la inclusión, la innovación tecnológica y la seguridad laboral tienen renovada prioridad acorde con las necesidades y exigencias del desarrollo presente y futuro de nuestras comunidades y de nuestro país.

Rotación

En el año de 2025 se registra un ligero incremento tanto en la rotación total (13%) como en la voluntaria (6%), un punto porcentual arriba en ambos casos respecto del año previo. Este comportamiento refleja una dinamización del mercado laboral, un entorno más competitivo por la atracción de talento y la necesidad de reforzar las estrategias de retención interna.

De acuerdo con los datos proporcionados por las empresas afiliadas, las posiciones en operaciones mineras e ingeniería se mantuvieron como las más difíciles de cubrir y las que registraron mayor rotación en el año de referencia.

Principales funciones de puesto con mayor rotación en 2025



Fuente: CAMIMEX



Capacitación

La capacitación y el desarrollo de las personas constituyen un elemento fundamental para fortalecer la competitividad, la productividad y la sostenibilidad de la industria minera. En un sector caracterizado por la incorporación constante de nuevas tecnologías, procesos especializados y altos estándares de seguridad y desempeño ambiental, la formación continua permite a las empresas desarrollar las capacidades necesarias para responder a los retos actuales y futuros de la actividad minera.

Durante 2025, las empresas afiliadas a la Cámara Minera de México mantuvieron su compromiso con el desarrollo de los colaboradores, mediante programas de capacitación orientados al fortalecimiento de conocimientos, habilidades técnicas y competencias profesionales, así como a la seguridad y salud en el trabajo. Estas acciones contribuyen no sólo a mejorar el desempeño de las operaciones, sino también a generar oportunidades de crecimiento y desarrollo para las personas que forman parte de la industria.

Las cifras de capacitación reportadas por las empresas reflejan la magnitud de este esfuerzo y la importancia que el sector otorga a la formación permanente de sus colaboradores, como parte de una visión de minería responsable, segura y sostenible.

En el año que se informa, las empresas afiliadas a la CAMIMEX, comprometidas con la mejora continua en el ámbito laboral en beneficio de los colaboradores y la organización, invirtieron en capacitación más de 500 millones de pesos, impartiendo un promedio de 44.7 horas de capacitación por colaborador, además de un promedio de 29.3 horas para el caso del personal contratista.

Más de

500 mdp

invertidos en capacitación

44.7

horas de capacitación por colaborador impartidas

55%

de la fuerza laboral son millennials

La capacitación impulsa talento, seguridad y desarrollo

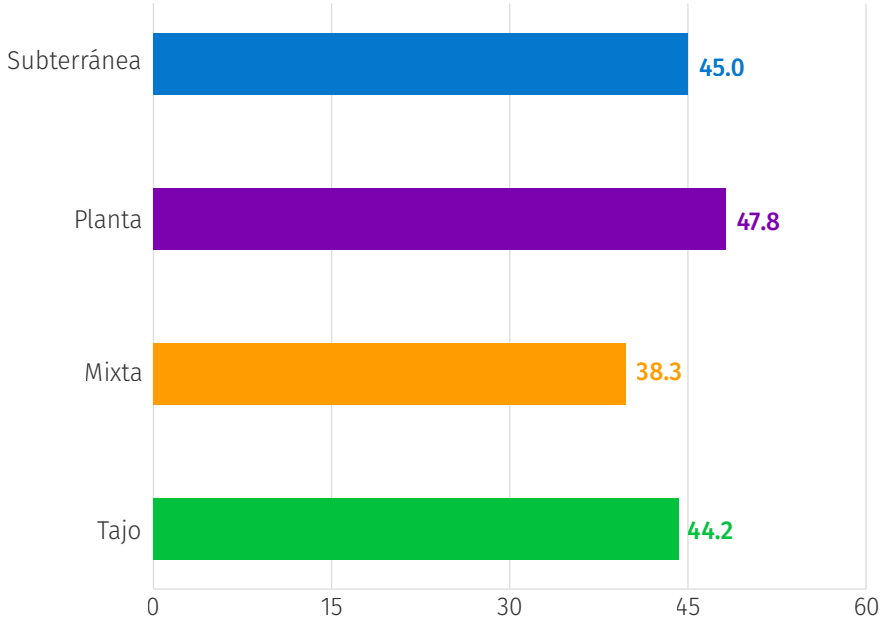
Capacitación por tipo de operación en 2025 (horas)

	Tajo	Mixta	Planta	Subterránea
Promedio	44.2	38.3	47.8	45.0

Fuente: CAMIMEX

Cabe señalar que en el año 2025, una proporción de 26.7% de la capacitación que proporcionaron las empresas a sus colaboradores fue externa.

Capacitación por tipo de operación y personal en 2025 (promedio de horas)



Fuente: CAMIMEX



Estándares por competencias para la minería

Los estándares de competencia en el sector minero constituyen una herramienta estratégica para fortalecer la excelencia operativa, elevar los niveles de seguridad y mantener la alineación con las mejores prácticas internacionales. La capacitación y certificación del personal no solo incrementan su especialización técnica, sino que consolidan una cultura preventiva sólida en toda la industria.

En este marco, la CAMIMEX, a través del Comité de Gestión por Competencias Laborales del Sector Minero de México, continuó su coordinación con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), brindando acompañamiento para la certificación de personal en 6 de los 12 estándares vigentes. Al cierre de 2025 se alcanzaron 98 certificaciones en el año, para un acumulado de 1,699 en 10 años.

Certificación histórica del CGC del sector minero de México 2015-2025

Código	Nombre EC	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total general
EC0436	Acarreo de mineral y tepetate con camión fuera de carretera	13	22	19	69	3	14	251	43	25	30	1	490
EC0390	Rezagar mineral y tepetate con cargador frontal de bajo perfil	6	65	7	53	40	29	24	26	12	24	14	300
EC0364	Barrenación con equipo jumbo	9	79	14	9	41	22	17	39	–	23	19	272
EC1388	Rescate minero subterráneo	–	–	–	–	–	–	–	25	36	36	53	150
EC0437	Acarreo de mineral y tepetate con camión de bajo perfil	–	22	10	19	6	14	4	9	21	–	–	105
EC0976	Voladura de barrenos con explosivos en mina subterránea	–	–	–	6	28	7	19	17	4	6	5	92
EC0417	Barrenación con máquina rotaria	2	47	7	28	–	4	–	–	–	–	–	88
EC1028	Anclaje de roca con equipo mecanizado	–	–	–	3	20	18	9	16	–	–	–	66
EC1183	Trabajo seguro en alturas	–	–	–	–	–	–	–	–	6	53	6	65
EC1027	Amacice de obras mineras con equipo mecanizado	–	–	–	–	6	14	5	12	–	–	–	37
EC1129	Barrenación larga con equipo mecanizado	–	–	–	–	–	12	9	7	–	–	–	28
EC0894	Mantenimiento preventivo mayor y diagnóstico de fallas en motores diésel de equipos de la industria minera	–	–	–	–	–	–	–	–	6	–	–	6
Total general		**30**	**235**	**57**	**187**	**144**	**134**	**338**	**194**	**110**	**172**	**98**	**1,699**

Fuente: CONOCER

Destaca el estándar EC1388 para brigadistas de rescate minero subterráneo, desarrollado por la CAMIMEX, que registró el mayor número de certificaciones en el periodo, con 53 nuevos rescatistas y un total de 150 colaboradores acreditados, de acuerdo con datos de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas.



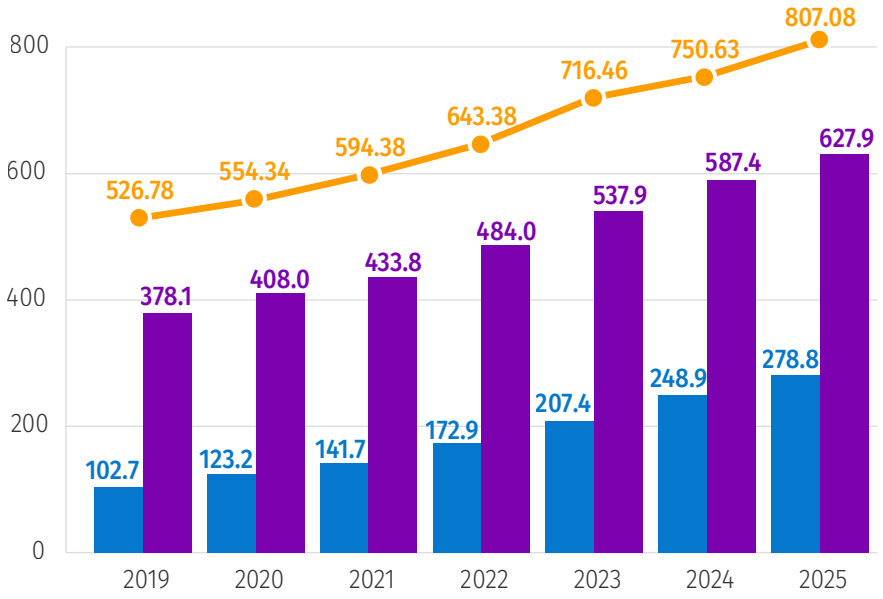
Salarios competitivos

La industria minero-metalúrgica se distingue por ofrecer algunas de las remuneraciones más competitivas de México, resultado de la alta especialización de su capital humano, la complejidad técnica de sus operaciones y los elevados estándares de seguridad que caracterizan al sector. Además de generar empleo formal, la minería contribuye al bienestar de las personas trabajadoras y sus familias mediante ingresos superiores al promedio nacional, acceso a seguridad social, capacitación continua y oportunidades de desarrollo profesional.

Salarios y remuneraciones

En 2025, el salario promedio diario de la industria minero-metalúrgica alcanzó 807.08 pesos, de acuerdo con cifras del IMSS, lo que representó un crecimiento anual de 7.5%. Con ello, la remuneración del sector se ubicó 28.5% por encima del promedio nacional, consolidando a la minería como una de las actividades económicas con mejores niveles salariales del país. Entre 2019 y 2025, el salario promedio aumentó más de 53%, reflejando una tendencia sostenida de fortalecimiento del ingreso de los trabajadores.

Salario minero vs. Promedio nacional 2019-2025 (pesos diarios)



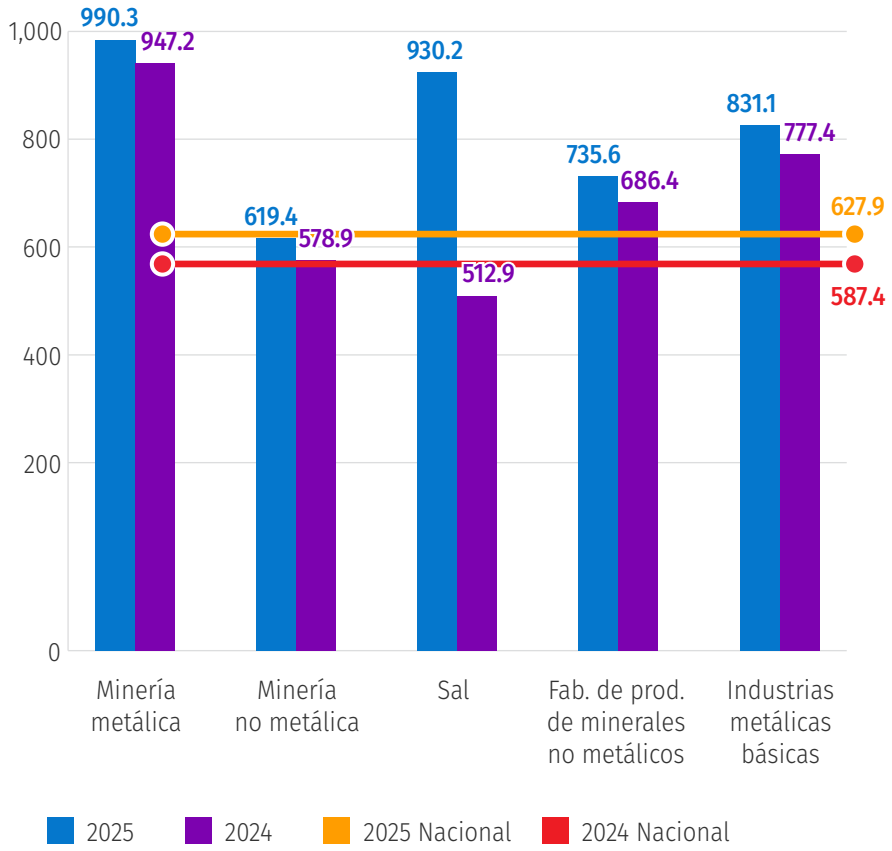
Fuente: IMSS y CONASAMI

Tabla de salarios promedio en 2025 (pesos diarios)

Entidad/Rama	Promedio nacional	Promedio sector minero	% Superior	Minería metálica	Minería no metálica	Sal	Fabricación de productos de minerales no metálicos	Industrias metálicas básicas
Nacional	**627.87**	**807.08**	**28.5**	**990.28**	**619.39**	**930.17**	**735.62**	**831.06**
Aguascalientes	596.99	674.04	12.9	825.48	428.38	278.8	696.16	643.46
Baja California	728.59	806.88	10.7	564.68	643.83	756.91	867.89	737.24
Baja California Sur	600.94	1,110.78	84.8	1,050.86	1,105.59	1,467.97	467.8	336.33
Campeche	669.5	467.68	-30.1		500.74		460.4	359.03
Chiapas	533.34	500.88	-6.1	292.54	330.99	290.32	511.8	295.12
Chihuahua	661.83	915.35	38.3	1,006.21	883.35	363.61	853.43	803.13
Ciudad de México	755.04	785.59	4	1,053.91	505.15	288	963.91	505.72
Coahuila	626.9	765.18	22.1	1,109.19	472.51	520.44	788.46	728.03
Colima	557.95	985.44	76.6	1,142.81	338.8	325.86	859.12	584.76
Durango	508.18	839.03	65.1	1,005.12	590.81	278.8	453.78	532.23
Estado de México	565.87	658.86	16.4	980.67	477.3	294.99	684.24	594.8
Guanajuato	548.07	576.84	5.2		392.66	279.17	614.38	680.65
Guerrero	509.16	823.97	61.8	871.05	381.32	287.04	687.15	294.41
Hidalgo	524.35	752.24	43.5	1,141.29	627.18	278.8	734.33	634.82
Jalisco	613.39	646.11	5.3	687.18	650.29	284.7	675.05	593.32
Michoacán	517.02	1,241.88	140.2	745.59	735.08	278.96	504.98	1,568.36
Morelos	560.07	873.48	56	1,137.42	345.85	282.78	974.23	337.24
Nayarit	498.18	599.84	20.4	1,444.36	387.69	278.8	497.99	368.27
Nuevo León	693.03	890.15	28.4	642.9	678.02	294.68	817.32	996.52
Oaxaca	510.82	692.62	35.6	611.18	465.5	453.29	777.81	292.69
Puebla	557.21	655.23	17.6	1,084.12	585.18	287.96	579.09	822.45
Querétaro	681.97	709.96	4.1	589.23	642.89	301.59	687.5	775.94
Quintana Roo	543.41	662.8	22	754.12	782.98	278.8	628.77	317.02
San Luis Potosí	635.86	817.03	28.5	874.13	862.03	283.55	795.35	796.86
Sinaloa	494.4	552.51	11.8	649.17	505.79	288.93	458.17	324.41
Sonora	589.05	911.54	54.7	1,003.00	544.2	561.11	781.33	896.32
Tabasco	557.6	752.3	34.9	316.11	750.77		810.31	349.41
Tamaulipas	663.05	796.97	20.2	886.33	468.74	340.81	789.06	848.37
Tlaxcala	510.44	589.1	15.4	847.55	511.39		605.96	431.95
Veracruz	596.75	973.26	63.1	1,189.41	486.7	877.45	802.23	1,106.60
Yucatán	524.55	618.23	17.9		495.5	691.97	642.63	522.38
Zacatecas	563.52	996.53	76.8	1,063.00	376.45	280.53	371.5	602.55

Fuente: IMSS

Salario por rama de actividad 2025-2024 (pesos)



Fuente: IMSS

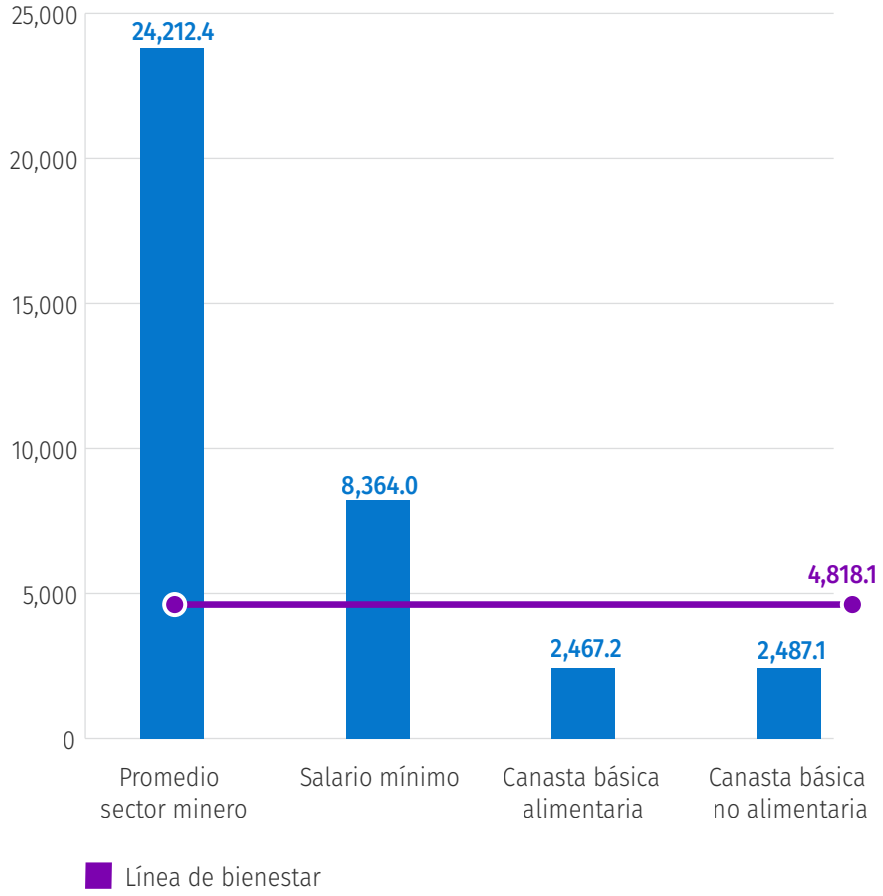
Entre 2024 y 2025 se observó un incremento salarial en prácticamente todas las ramas de actividad. La minería de minerales metálicos mantuvo la remuneración más alta del sector, con un salario promedio diario de 990.28 pesos, lo que representa un aumento de 4.5% respecto a 2024 y una remuneración 57.7% superior al promedio nacional. Este nivel salarial equivale a casi cuatro veces el salario mínimo nacional y más de seis veces la línea de bienestar, reflejando la elevada especialización técnica requerida en las actividades de extracción y procesamiento de metales como oro, plata, cobre, zinc y plomo.





Las actividades industriales vinculadas a la transformación de minerales mantienen niveles salariales elevados, reflejo del valor agregado y la especialización técnica que caracterizan estos procesos. Las industrias metálicas básicas registraron un salario promedio diario de 831.06 pesos, mientras que la fabricación de productos a base de minerales no metálicos alcanzó 735.62 pesos diarios.

Salario minero vs. Salario mínimo y Línea de bienestar en 2025 (pesos mensuales)



Fuente: IMSS, CONASAMI e INEGI

El salario minero promedio equivale a:

9.8
veces la canasta básica alimentaria

5
veces la línea de bienestar

28.5%
superior al salario promedio nacional

Los 400,057 trabajadores remunerados que integran la industria minero-metalúrgica reflejan la contribución del sector al desarrollo económico y social del país. Además de generar empleo formal en regiones clave para México, la minería se distingue por ofrecer remuneraciones significativamente superiores al promedio nacional.

En 2025, el salario promedio mensual del sector ascendió a 24,212 pesos, equivalente a casi tres veces el salario mínimo nacional y a cinco veces la línea de bienestar. Este nivel de ingreso permite a los trabajadores mineros cubrir ampliamente sus necesidades básicas y fortalece el bienestar económico de sus hogares.

Este nivel de ingreso sitúa a la minería entre las actividades económicas con mayores niveles de remuneración en México y fortalece el poder adquisitivo de los trabajadores y sus familias. En comparación con otras ramas productivas, como la manufactura, la construcción, el comercio y las actividades agropecuarias, la industria minero-metalúrgica ofrece una capacidad de consumo considerablemente mayor,



favoreciendo mejores condiciones de vida, impulsando el desarrollo de las comunidades donde opera y contribuyendo a la reducción de desigualdades económicas regionales.

Empleados remunerados por rama de actividad en el sector minero en 2025 (personas y pesos)

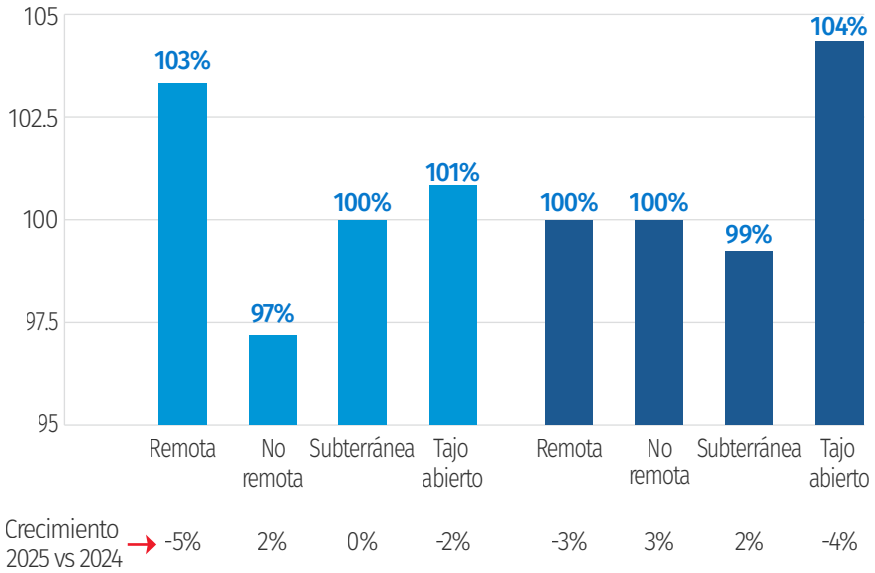
Rama	Personal remunerado	Salario promedio diario	Remuneración media mensual	Veces S.M.N.	Veces Canasta Alimentaria	Veces Canasta Básica (A y NA)
Explotación de sal	2,933	930.17	27,905.10	3.3	11.3	5.8
Minería de minerales metálicos	74,595	990.28	29,708.40	3.6	12.0	6.2
Minería de minerales no metálicos	33,372	619.39	18,581.70	2.2	7.5	3.9
Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	153,990	735.62	22,068.60	2.6	8.9	4.6
Industrias metálicas básicas	135,167	831.06	24,931.80	3.0	10.1	5.2
Total	**400,057**	**807.08**	**24,212.43**	**2.9**	**9.8**	**5.0**

Nota: cifras promedio ponderadas para el sector minero-metalúrgico
A: Alimentaria y NA: No Alimentaria
S.M.N: Salario Mínimo Nacional
Fuente: IMSS, CONASAMI e INEGI

La competitividad salarial responde principalmente a la intensidad de la actividad minera, el tamaño de las operaciones y la demanda de personal calificado, más que a diferencias regionales, consolidando un mercado laboral con niveles de remuneración competitivos en todo el país.

Las diferencias salariales según el tipo de operación son moderadas, lo que refleja una política de compensación relativamente homogénea en la industria. Las operaciones remotas (trayecto de 3 horas o más) registran los niveles de remuneración más altos, con 104% del mercado en salario base y 103% en compensación total en efectivo, evidenciando una prima salarial asociada a las condiciones de aislamiento, la disponibilidad de talento y las mayores exigencias operativas de este tipo de minas.

Diferencia de pago por tipo de mina en 2025



Fuente: Korn Ferry–CAMIMEX

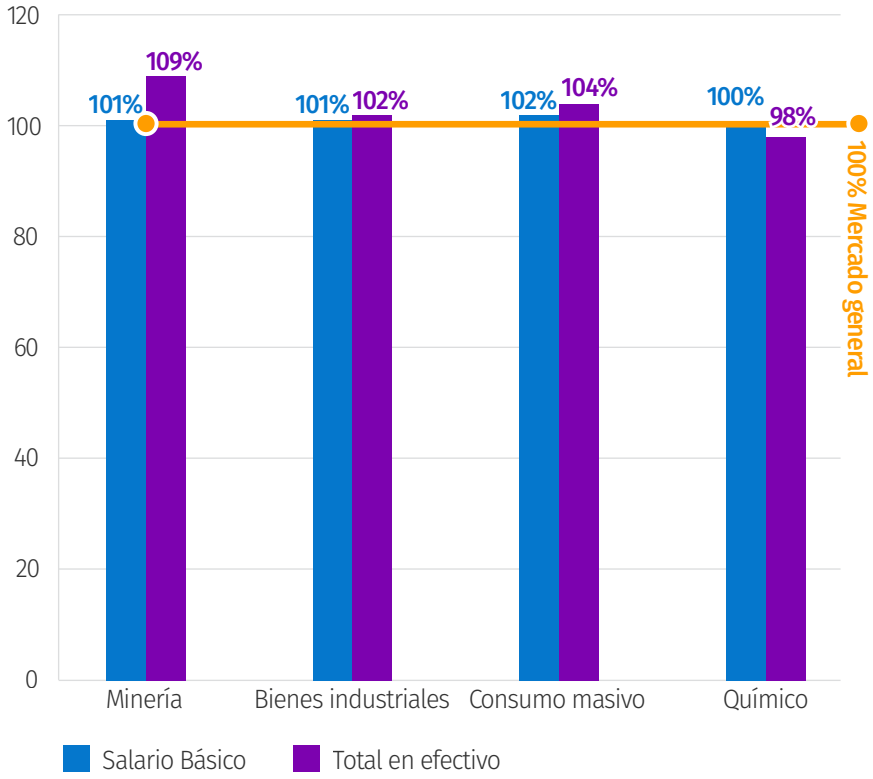


En contraste, las operaciones no remotas, así como las minas subterráneas y de tajo abierto, presentan niveles de remuneración cercanos al promedio del mercado, entre 97% y 101%, lo que indica que las diferencias salariales por tipo de mina son relativamente acotadas.

Con respecto a los distintos grupos de edad, los resultados muestran que la competitividad salarial presenta variaciones, reflejando la evolución de la trayectoria laboral, el nivel de responsabilidad y la experiencia acumulada de los colaboradores dentro de la industria minera.

Desde una perspectiva intersectorial, la minería continúa posicionándose como una de las industrias con mejores niveles de compensación en México, manteniendo una ventaja salarial frente a sectores como consumo masivo, bienes industriales y la industria química. Esta competitividad no sólo fortalece la capacidad del sector para atraer talento altamente especializado, sino que también contribuye a reducir la rotación de personal y a consolidar carreras profesionales de largo plazo.

Competitividad de la minería en comparación con otros sectores en 2025



Fuente: Korn Ferry–CAMIMEX





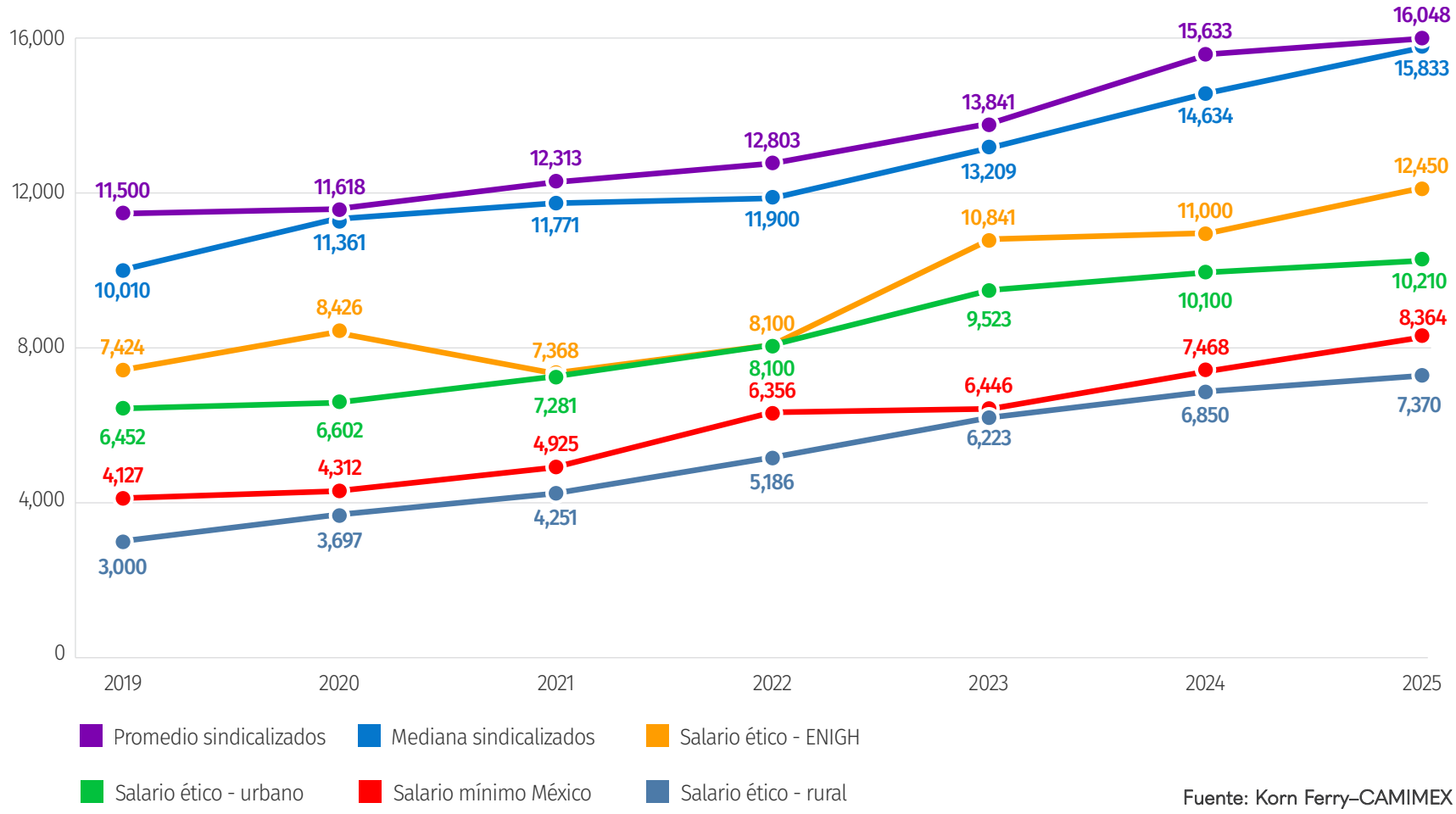
Tendencias salariales

Salario ético

El concepto de salario ético se utiliza como referencia para evaluar si los ingresos de los colaboradores son suficientes para garantizar condiciones de bienestar y una vida digna para ellos y sus familias. Desde una perspectiva de derechos humanos, una remuneración adecuada debe permitir cubrir necesidades esenciales como alimentación, vivienda, salud, educación, transporte y ahorro.

En este sentido, las remuneraciones de la industria minero-metalúrgica superan ampliamente los umbrales mínimos de referencia. En 2025, el salario promedio del sector equivalió a casi tres veces el salario mínimo nacional y a cinco veces la Línea de Bienestar urbana definida por el CONEVAL, reflejando una capacidad adquisitiva superior a la observada en gran parte de las actividades económicas del país.

Movimientos salariales 2019-2025 (pesos)



Fuente: Korn Ferry–CAMIMEX

La evolución de las remuneraciones del personal muestra una tendencia de crecimiento sostenido entre 2019 y 2025, superando de manera consistente la trayectoria del salario mínimo y de los ingresos de referencia asociados a la línea de bienestar. El salario promedio del personal sindicalizado equivale a 1.9 veces el salario mínimo vigente.

Si bien el salario mínimo mostró un crecimiento importante en los últimos años, las remuneraciones del personal sindicalizado conservaron una ventaja significativa, consolidando a la minería como una de las actividades económicas con mejores condiciones de ingreso para sus trabajadores.

Prestaciones y compensación total

La encuesta muestra que la competitividad del sector no depende únicamente del salario base. Las empresas mineras afiliadas a la CAMIMEX continúan ofreciendo prestaciones garantizadas que superan los mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Los aguinaldos superiores a la ley, fondos de ahorro, seguros médicos y programas de bienestar forman parte de una estrategia integral de compensación que fortalece la permanencia del personal y mejora la calidad del empleo.

Fijas o garantizadas

Las prestaciones adicionales en efectivo se pagan en su totalidad a aquellos empleados que tienen derecho a recibirlas automáticamente cada año, independientemente del desempeño individual. El aguinaldo se mantiene como una de las prestaciones más competitivas, con una mediana de 30 días de salario, otorgada por encima del mínimo legal en el 82% de las empresas. De igual forma, la prima vacacional registra una mediana de 50%, con el 82% de las empresas ofreciendo un porcentaje superior al establecido por la legislación.

El fondo de ahorro continúa siendo una de las prestaciones con mayor cobertura, presente en el 92% de las empresas participantes. Asimismo, el 84% de las compañías otorga vales de despensa, mientras que el 31% reporta otros pagos fijos en efectivo como complemento a la compensación de sus colaboradores.

Prestaciones garantizadas

	Aguinaldo	Prima vacacional	Fondo de ahorro	Vales de despensa	Otros pagos fijos
2025	82% otorga superior a ley (15 días). **30 días como mediana**	82% otorga superior a ley (25% del salario base). **50% como mediana**	92% otorga 13% como mediana, el 97% no excede el tope legal de los cuales el 37% utiliza UMA	84% otorga 10% como mediana, el 76% no excede el tope legal de los cuales el 85% utiliza UMA	31% de los participantes otorga otros pagos fijos en efectivo
2024	85% otorga superior a ley (15 días). **30 días como mediana**	79% otorga superior a ley (25% del salario base). **55% como mediana**	94% otorga 13% como mediana, el 94% no excede el tope legal de los cuales el 100% utiliza UMA	67% otorga 10% como mediana, el 67% no excede el tope legal de los cuales el 62% utiliza UMA	41% de los participantes otorga otros pagos fijos en efectivo

Fuente: Korn Ferry–CAMIMEX

En comparación con 2024, las prestaciones muestran un comportamiento estable, con ligeros ajustes en su cobertura, lo que refleja la consolidación de estos beneficios como parte de la estrategia de compensación del sector. Asimismo, el análisis comparativo con otros sectores indica que la minería mantiene niveles de prestaciones similares o superiores al mercado general, particularmente en aguinaldo, fondo de ahorro y vales de despensa, reforzando su posición como una de las industrias con mejores esquemas de compensación integral.



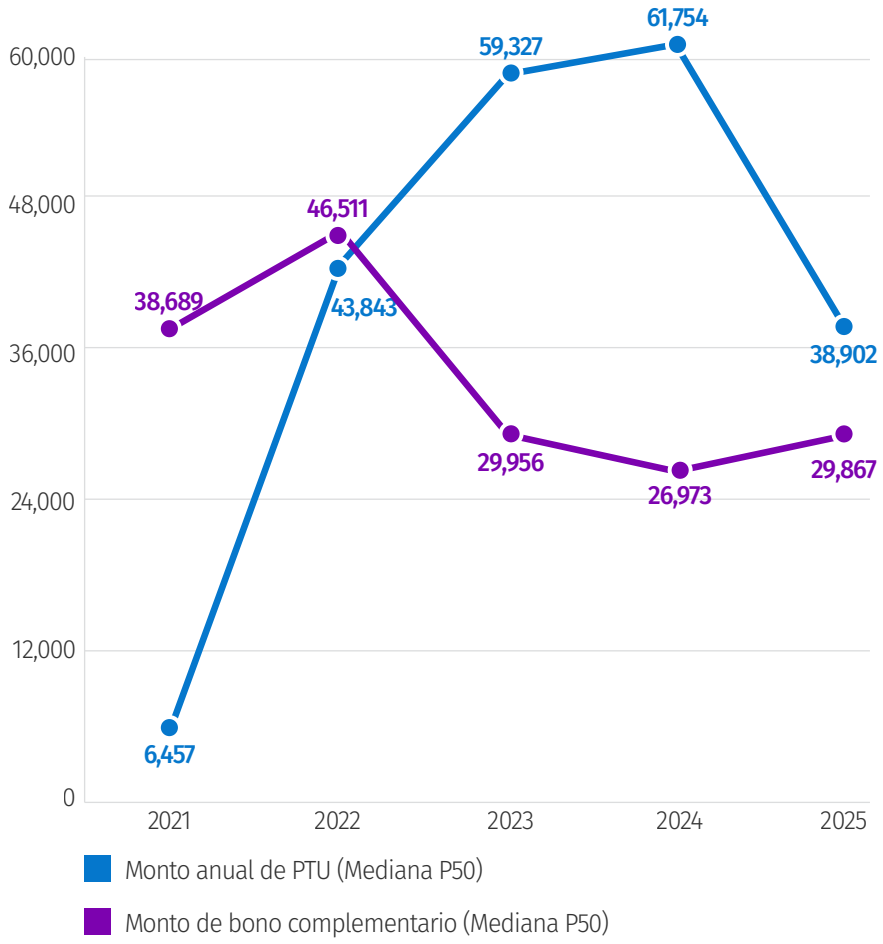
Participación en el reparto de utilidades

La participación de los trabajadores en el reparto de utilidades de la empresa (PTU) es el derecho que tiene la fuerza laboral a recibir parte de las ganancias anuales de la empresa, en reconocimiento a su aportación para generarlas.

La PTU continúa siendo un componente relevante de la compensación total en la industria minera, aunque con una tendencia de ajuste en los montos pagados durante 2025.

La mediana de la PTU anual se ubicó en 38,902 pesos, lo que representa una disminución respecto al máximo registrado en 2024. En contraste, el bono complementario mostró una recuperación, al incrementarse de 26,973 a 29,867 pesos, reflejando que algunas empresas han fortalecido los esquemas complementarios de compensación para mantener la competitividad de los ingresos de sus colaboradores.

Reparto de utilidades 2021-2025



Fuente: Korn Ferry–CAMIMEX

Estos resultados reflejan que el comportamiento de la PTU continúa estrechamente vinculado a la rentabilidad y al desempeño económico de cada empresa, generando diferencias importantes entre empresas y ejercicios fiscales.



Compensación variable de corto plazo

Los bonos o incentivos son los que se pagan al empleado en el transcurso de un año, cuyo monto puede variar dependiendo de los resultados obtenidos de la compañía y del colaborador. La compensación variable de corto plazo constituye un componente ampliamente consolidado dentro de la estrategia de remuneración de la industria minera. El 93% de las empresas afiliadas a la CAMIMEX participantes en la encuesta otorga algún tipo de bono por desempeño, principalmente con una frecuencia de pago anual (81%), lo que evidencia la importancia de vincular una parte de la compensación con el cumplimiento de objetivos empresariales e individuales, especialmente en puestos de mayor responsabilidad.

La mediana del bono objetivo equivale a 1.2 meses de sueldo para analistas y administrativos, 1.3 meses para supervisores y jefes, 2.1 meses para gerentes junior, 2.6 meses para gerentes senior y directores junior, y 3.1 meses para directores senior.

Meses de sueldo

Nivel de puesto	Mediana		Promedio	
	Target	Real	Target	Real
Analistas / Administrativos	1.2	1.06	1.47	1.25
Supervisores / Jefes	1.31	1.18	1.65	1.32
Gerentes Jr.	2.14	1.54	2.06	1.74
Gerentes Sr. / Directores Jr.	2.56	2.08	2.72	2.31
Directores Sr.	3.1	2.68	3.67	3.16

Fuente: Korn Ferry–CAMIMEX

Esta estructura refleja una mayor participación de los puestos directivos en los esquemas de compensación variable, al estar más estrechamente vinculados al desempeño y los resultados estratégicos de las empresas mineras.

La encuesta también muestra una alta estandarización en los criterios utilizados para evaluar el desempeño.

- El 86% de las empresas incorpora indicadores operativos relacionados con seguridad, eficiencia laboral y productividad.
- El 82% utiliza indicadores individuales asociados al logro de objetivos.
- El 79% considera indicadores financieros, como crecimiento de ingresos, rentabilidad y flujo de efectivo.

La combinación de bonos diferenciados por nivel organizacional y sistemas de evaluación basados en indicadores de desempeño fortalece la competitividad del sector y contribuye a impulsar una cultura orientada a la productividad, la eficiencia y la generación de resultados.



Compensación variable de largo plazo: compartir los beneficios del crecimiento

Las empresas mineras impulsan esquemas de compensación de largo plazo que permiten a sus colaboradores participar en los beneficios del crecimiento y la generación de valor de las organizaciones, reconociendo su contribución al cumplimiento de objetivos estratégicos y al desempeño sostenido de las empresas.

Estos mecanismos fortalecen el compromiso de largo plazo y reflejan una visión empresarial en la que el crecimiento y la prosperidad también pueden traducirse en beneficios económicos para quienes contribuyen a generarlos.

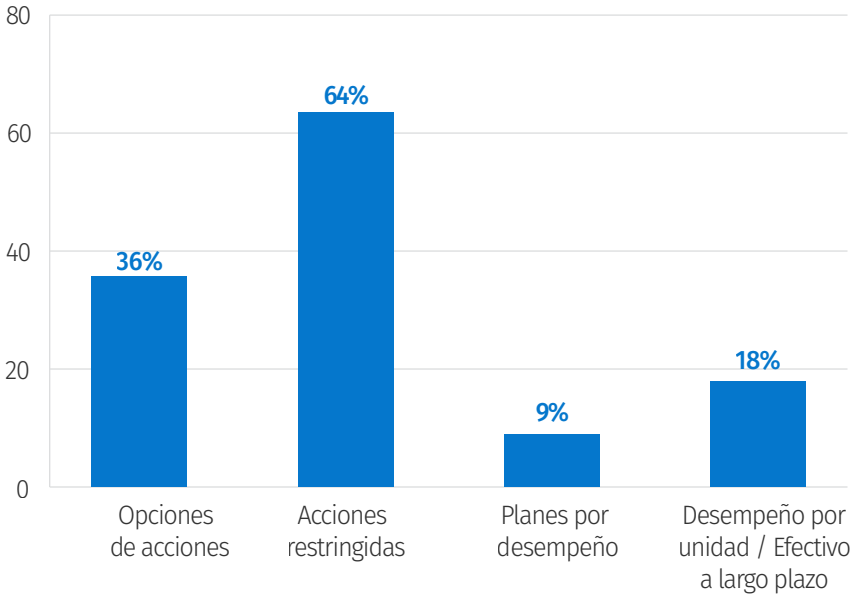


El 28% de las empresas participantes reportó contar con este tipo de incentivos, principalmente dirigidos a puestos gerenciales y directivos, cuyas decisiones inciden directamente en los resultados y la sostenibilidad de las operaciones.

Entre las empresas que ofrecen estos esquemas, el 64% utiliza acciones restringidas y el 36% opciones sobre acciones, instrumentos que permiten vincular parte de la compensación al desempeño y crecimiento de las organizaciones.

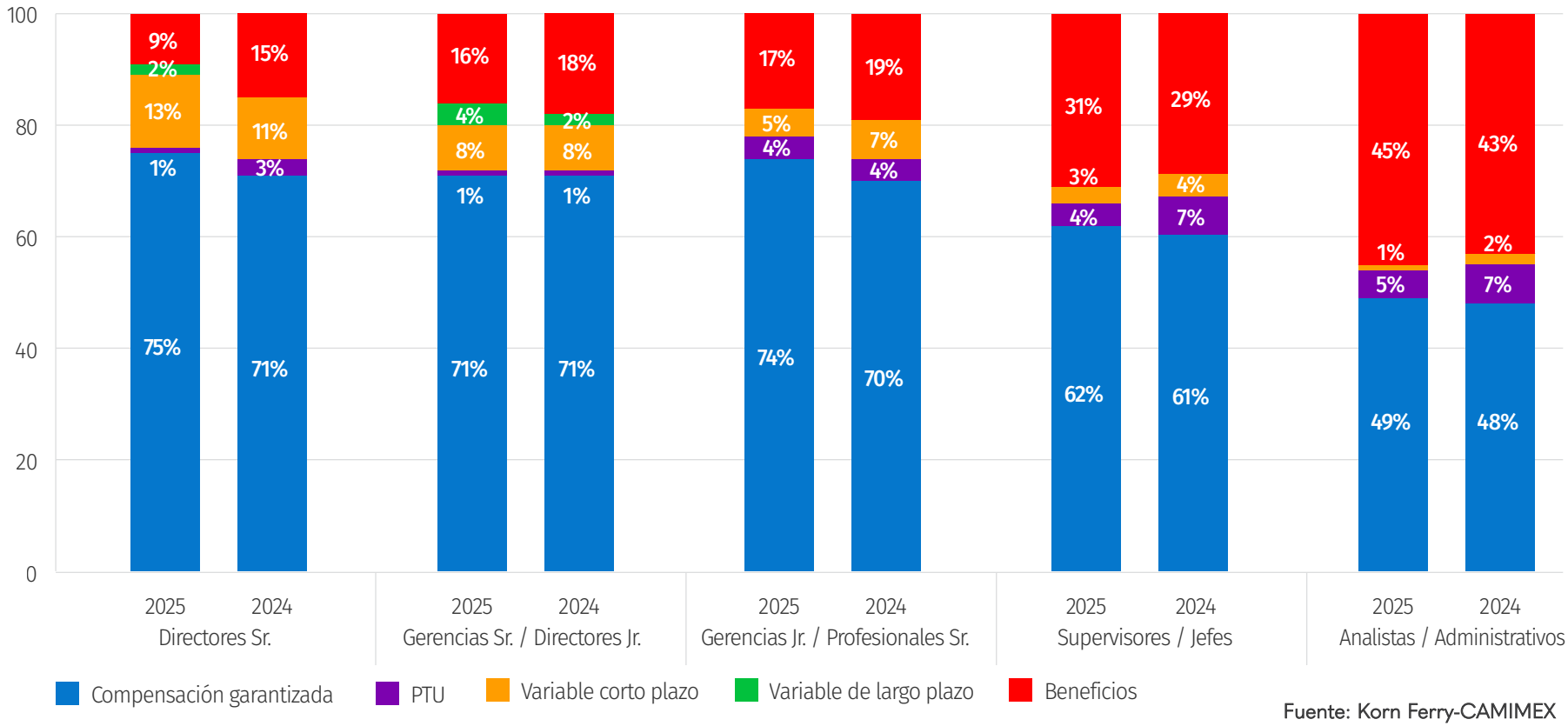
De esta manera, la industria minera promueve mecanismos que reconocen el talento, incentivan la generación de valor y favorecen una mayor participación de sus colaboradores en los beneficios de la prosperidad empresarial.

Pagos de opciones de acciones en 2025



Fuente: Korn Ferry-CAMIMEX

Mezcla de pago – Remuneración total en 2025

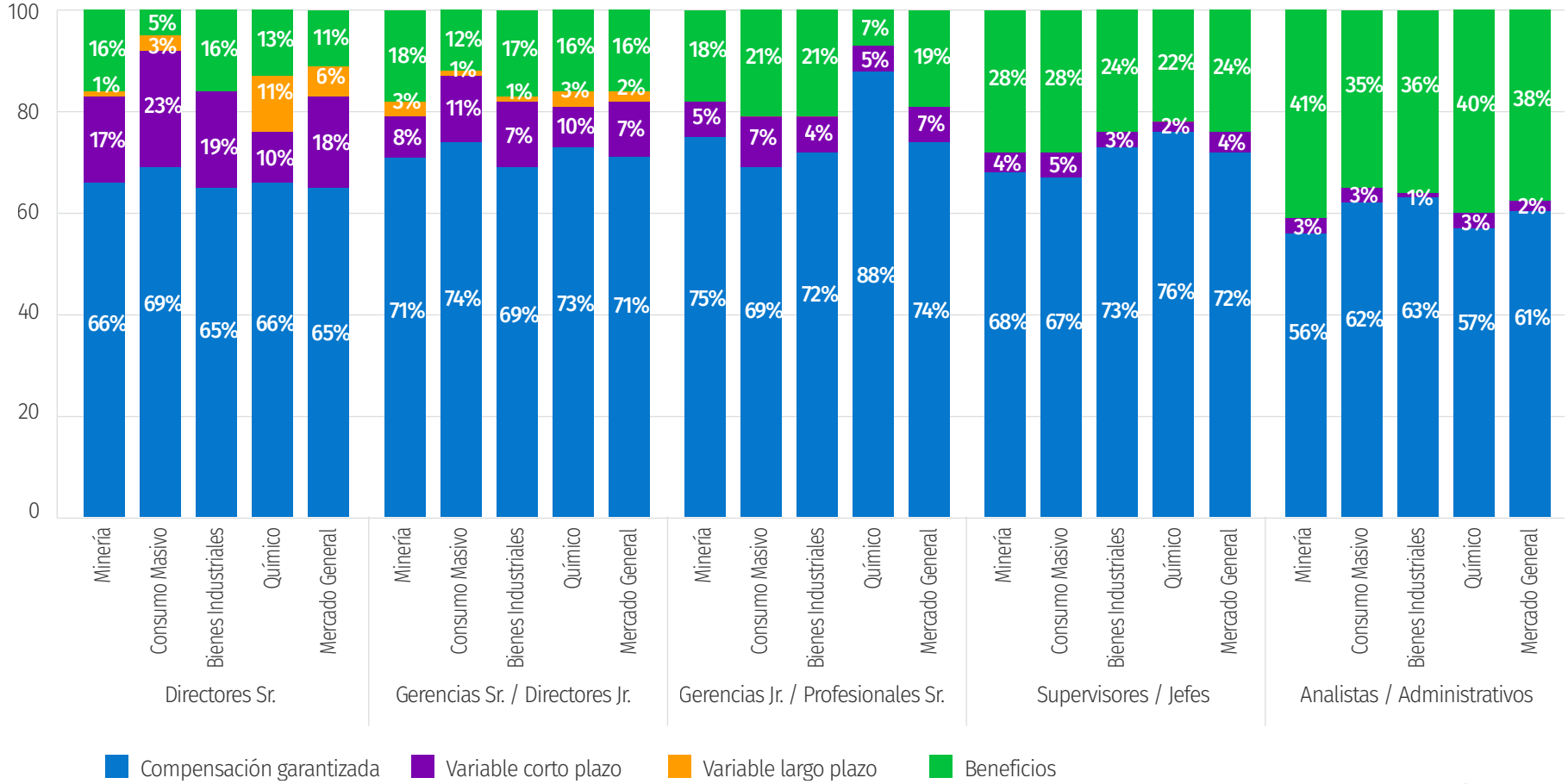


Fuente: Korn Ferry-CAMIMEX

Mezcla de pago: compensación en efectivo vs. otros sectores

La mezcla de pago refleja la composición de la remuneración total de los colaboradores y permite comparar la estrategia de compensación de la industria minera con la de otros sectores económicos. Este análisis muestra el peso relativo del salario garantizado, la compensación variable y los beneficios como elementos que determinan la competitividad del paquete de remuneración. En los puestos de dirección y gerencia, el salario fijo representa entre 69% y 74% de la compensación total, niveles similares o superiores a los observados en los sectores de consumo masivo, bienes industriales, químico y mercado general. Esta estructura refleja una política de remuneración que privilegia la estabilidad del ingreso para los puestos estratégicos.

Mezcla de pago: compensación en efectivo vs. otros sectores



Fuente: Korn Ferry-CAMIMEX

La compensación variable de corto plazo mantiene una participación relevante en todos los sectores analizados; sin embargo, la minería presenta una mayor proporción de salario garantizado y una menor dependencia de incentivos variables de largo plazo, los cuales continúan representando un porcentaje reducido de la remuneración total. Esto confirma que la competitividad del sector se sustenta principalmente en el fortalecimiento del ingreso fijo, complementado con bonos por desempeño y prestaciones. Asimismo, los beneficios adquieren una mayor participación en los niveles de supervisión y analistas, donde representan entre 28% y 41% de la remuneración total, porcentaje superior al observado en varios de los sectores de referencia.



La minería mantiene una estructura de compensación competitiva y equilibrada, caracterizada por un mayor peso del salario garantizado y de los beneficios, lo que proporciona mayor estabilidad en los ingresos de los colaboradores y constituye un elemento diferenciador frente a otros sectores económicos.

Beneficios

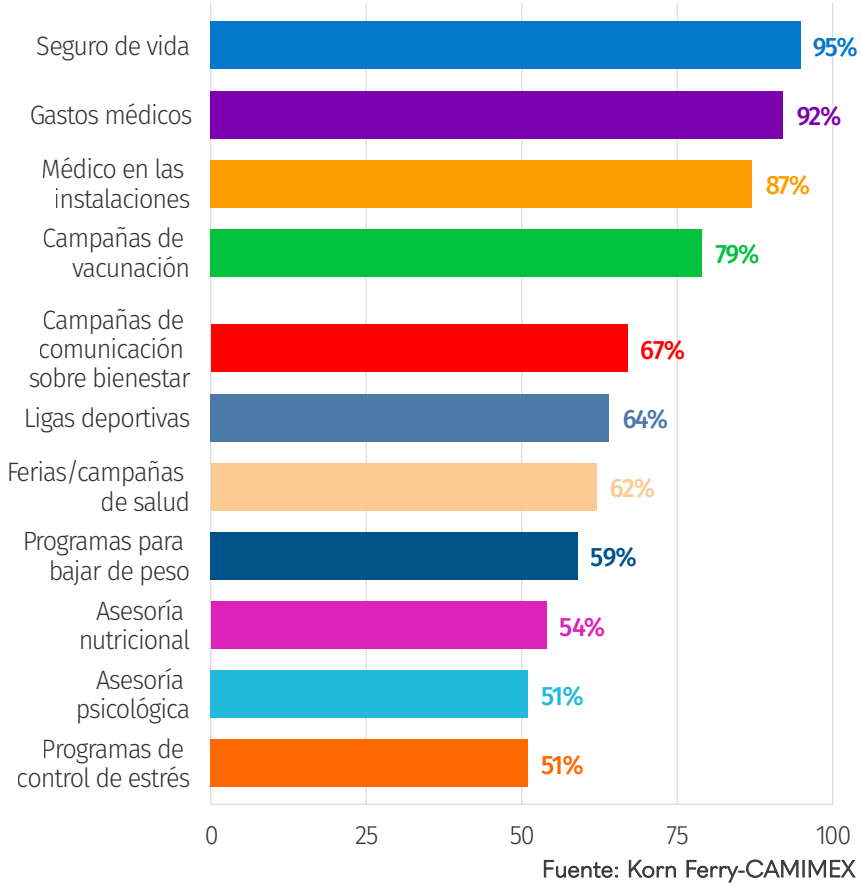
Los beneficios adicionales muestran una evolución hacia modelos de bienestar más amplios. La elevada cobertura de seguros médicos, transporte, programas de salud y modalidades flexibles de trabajo responde a un mercado laboral donde la calidad del empleo ya no se mide únicamente por el salario, sino también por los beneficios que contribuyen al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Salud

Los beneficios de salud constituyen uno de los principales componentes de la compensación no monetaria en la industria minera. La alta cobertura de estos programas refleja el compromiso de las empresas mineras afiliadas a la CAMIMEX con el bienestar de sus colaboradores y la prevención de riesgos, aspectos fundamentales en una actividad con elevados estándares de seguridad y salud ocupacional.

Entre los principales beneficios adicionales a los dispuestos en la ley se encuentran:

Beneficios a la salud en 2025



Fuente: Korn Ferry-CAMIMEX

En materia de cobertura, el 95% de las empresas extiende el seguro de vida a los dependientes de los trabajadores, absorbiendo el costo total, mientras que el 92% ofrece seguro de gastos médicos.

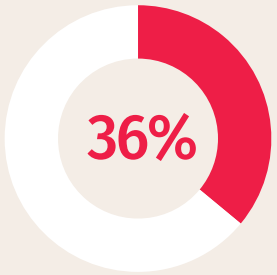


Beneficios de transporte

Los beneficios de transporte forman parte de la estrategia de compensación de la industria minera, particularmente para facilitar la movilidad del personal, especialmente en los niveles directivos y de gestión, contribuyendo a facilitar la operación, mejorar las condiciones laborales, fortalecer la competitividad del sector para atraer, retener talento especializado y apoyar las operaciones en ubicaciones alejadas de los centros urbanos.

El 74% de las empresas otorga algún beneficio de transporte a cargo de la compañía, mientras que el 36% proporciona espacios de estacionamiento.

Entre las empresas que otorgan automóvil, el 85% lo asigna como activo de la empresa y mantiene una política de monto máximo de adquisición y algunos otros beneficios complementarios.



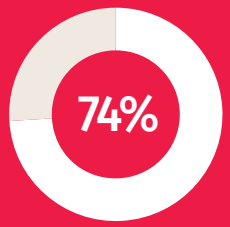
Beneficio de automóvil

85% lo otorga como automóvil de la compañía.
- **75%** como compra directa en Gerentes Jr. y
- **69%** en Gerentes Sr. a Directores Sr.

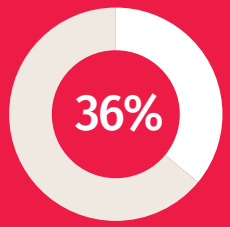
85% tiene como política establecer un monto máximo:
- **$732,558** para Gerentes Sr.
- **$1,148,211** para Directores Sr.

84% tiene opción a compra.
74% reemplaza a los 48 meses.
85% cubre mantenimiento.
100% cubre seguro.
85% cubre gasolina:
- **$4,966** Gerentes Jr.
- **$5,700** Gerentes Sr./Directores Jr.
- **$5,875** Directores Sr.

42% contempla auto híbrido.



Otorga beneficio de transporte a cargo de la compañía



Otorga estacionamiento

Fuente: Korn Ferry-CAMIMEX

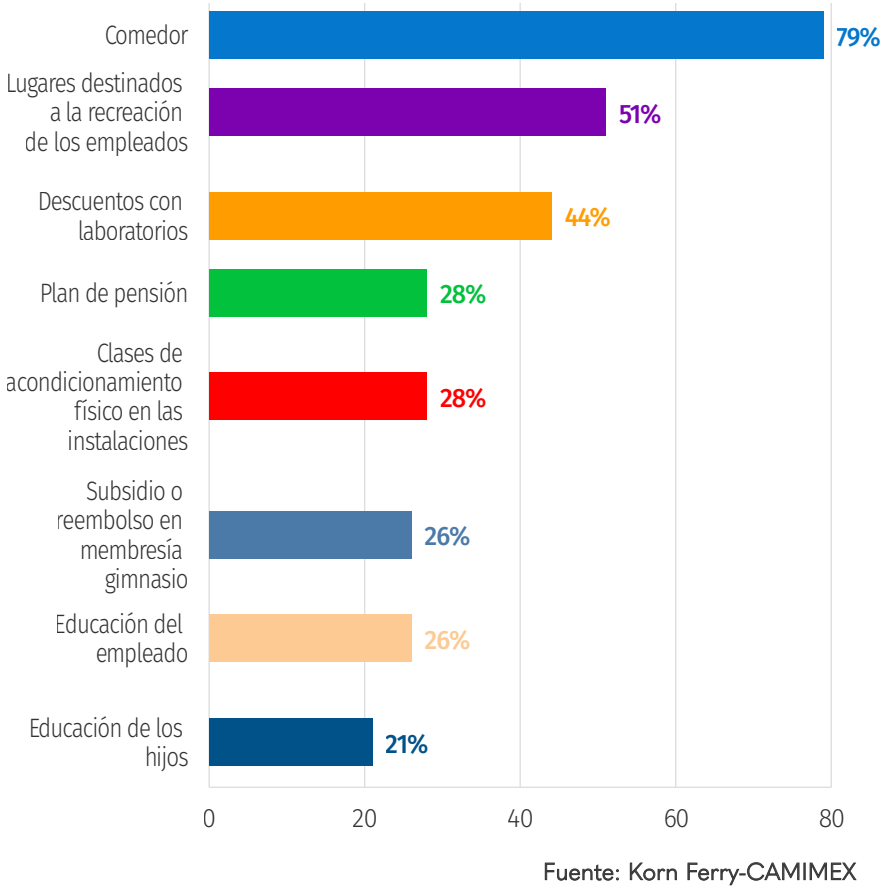
Otros beneficios

Las empresas mineras complementan la compensación económica con beneficios orientados al bienestar, el desarrollo y la calidad de vida de sus colaboradores. El comedor es el beneficio con mayor cobertura, otorgado por el 79% de las empresas, seguido por espacios de recreación para los empleados (51%) y descuentos con laboratorios (44%).

En materia de desarrollo y bienestar de largo plazo, el 28% de las empresas ofrece planes de pensión, mientras que el mismo porcentaje proporciona clases de acondicionamiento físico en sus instalaciones. Asimismo, el 26% otorga apoyo para membresías de gimnasio y programas de educación para los colaboradores, y el 21% brinda apoyo para la educación de los hijos.



Otros beneficios en 2025



Fuente: Korn Ferry-CAMIMEX

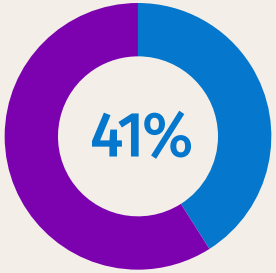
Los beneficios reflejan una estrategia de compensación integral que trasciende el salario y las prestaciones legales, incorporando programas orientados al bienestar físico, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto fortalece la propuesta de valor de la industria minera y contribuye a la atracción, permanencia y desarrollo del talento especializado.

Jornada laboral

Las empresas mineras incorporan cada vez más esquemas de flexibilidad laboral como complemento a la compensación total, buscando favorecer el bienestar de los colaboradores y promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

El 41% de las empresas que respondieron la encuesta ofrece home office y el 26% implementa horarios flexibles.

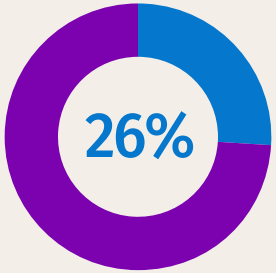
Home office



62% lo otorga para ciertas áreas en específico.

33% tiene como política 2 días a la semana.

Horario flexible



40% lo otorga de acuerdo a las necesidades de cada colaborador.

66% define horario de entrada y salida escalonado.

Fuente: Korn Ferry-CAMIMEX



En cuanto a los beneficios relacionados con la jornada laboral, el 10% de las empresas otorga horario reducido los viernes, mientras que un 13% amplía la licencia de maternidad por encima de lo establecido en la legislación, alcanzando 56 días adicionales. Por su parte, el 8% ofrece licencia de paternidad superior a la prevista por la ley.



Campamentos

Los campamentos mineros constituyen una infraestructura esencial para las operaciones ubicadas en zonas remotas, al proporcionar alojamiento y servicios que garantizan el bienestar, la seguridad y la continuidad de las actividades. Además del hospedaje, suelen ofrecer atención médica, alimentación, transporte y otros beneficios que contribuyen a mejorar la calidad de vida del personal y a fortalecer la productividad y la retención del talento.

El 53% de las empresas encuestadas indicaron que mantienen infraestructura de campamentos, lo que refleja que siguen siendo fundamentales para operaciones remotas. El 6% ofrece alojamiento para la familia, entre los principales beneficios se encuentran:

94% proporciona servicio médico en campamento

- Médico general: **100%**
- Clínica: **33%**
- Médico preventivo: **47%**

83% otorga seguro de vida

- Equivale a aproximadamente **32.5 meses de sueldo**.
- La diferencia entre prevalencia (83%) y cobertura médica (94%) indica que algunas empresas priorizan servicios de salud sobre seguros económicos.

Servicios incluidos en el alojamiento

- Agua: **100%**
- Luz: **100%**
- Mantenimiento: **81%**
- WiFi: **69%**
- Telefonía fija: **6%**

Gastos médicos mayores (GMM)

- Médico dentro de la empresa: **60%**
- Institución de salud o clínica seleccionada por la empresa: **6.7%**
- Seguro de GMM: **6.7%**
- Institución elegida por el empleado: **3.3%**

55% otorga beneficios adicionales

- Servicio de lavandería: **75%**
- Transporte del campamento a la unidad minera: **81%**
- Servicio de limpieza: **68.8%**
- Lugares de esparcimiento: **31.3%**



Diversidad e inclusión

La industria minera continúa avanzando en la construcción de espacios de trabajo más inclusivos, diversos y libres de discriminación, mediante la implementación de políticas, estrategias y programas que promueven la igualdad de oportunidades y la participación de distintos grupos de la fuerza laboral. Los resultados de la encuesta anual muestran que la inclusión y la diversidad han dejado de abordarse únicamente como principios generales y, de manera creciente, forman parte de las políticas, estrategias, procesos laborales y acciones de vinculación comunitaria de las empresas participantes.

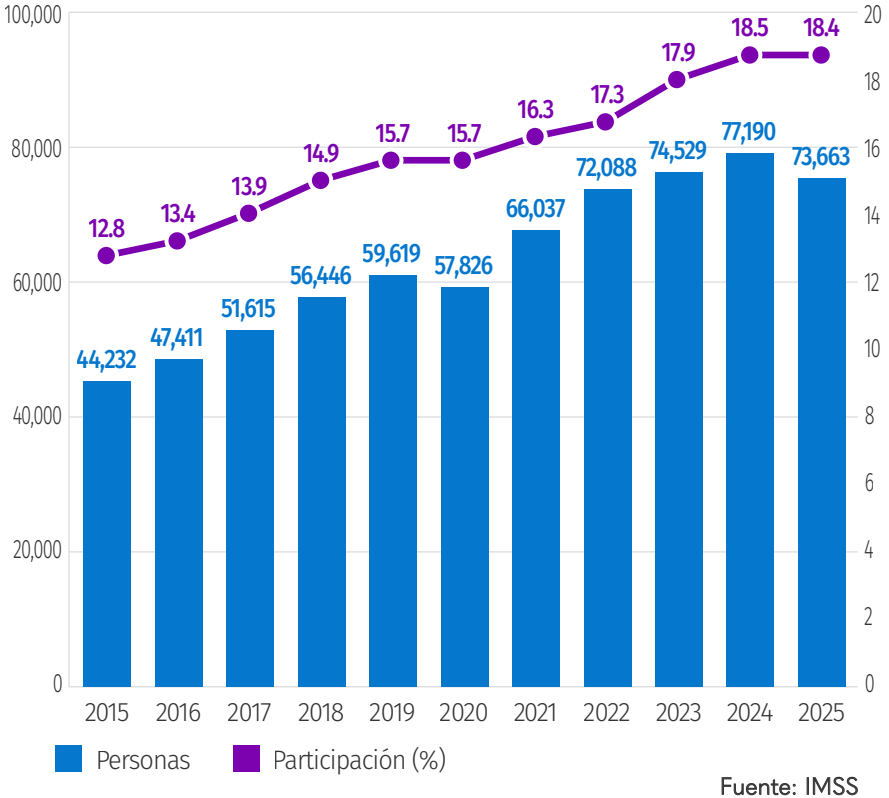
73,663
mujeres trabajan en el sector, representando el 18.4% de la plantilla laboral del sector a nivel nacional

66.5%
de incremento en la participación femenina desde 2015



De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en 2025 se registraron 73,663 colaboradoras en el sector minero-metalúrgico, lo que representa una disminución respecto a las 77,190 registradas en 2024. No obstante, la participación femenina se mantuvo en niveles históricamente altos, al representar 18.4% del empleo total del sector, frente al 12.8% registrado en 2015. Esto refleja el avance sostenido de la incorporación de las mujeres en la actividad minera durante la última década.

Número de colaboradoras en el sector minero 2015-2025 (mujeres y porcentaje de participación)



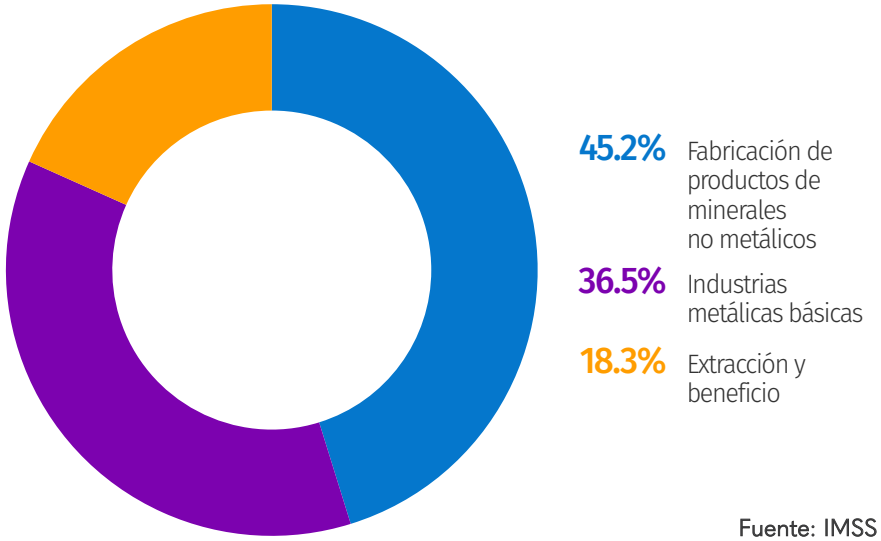
Fuente: IMSS



Del total de mujeres que laboran en el sector minero, el 45% trabaja en el segmento de fabricación de productos a base de minerales no metálicos, seguido por el 36.5% en industrias metálicas básicas y 18% en procesos de extracción y beneficio de minerales.

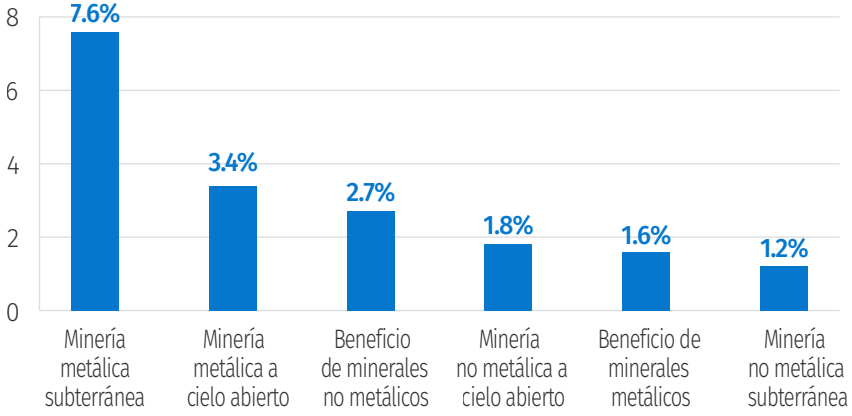
De las 13,506 colaboradoras que trabajan en la extracción y beneficio, el 7.6% labora en la minería metálica subterránea, seguido del 3.4% en la minería metálica a cielo abierto, así como el 2.7% en el beneficio de minerales no metálicos. Por rama de actividad, la distribución de colaboradoras se presenta de la siguiente manera:

Participación de mujeres por subrama de actividad en el sector minero en 2025



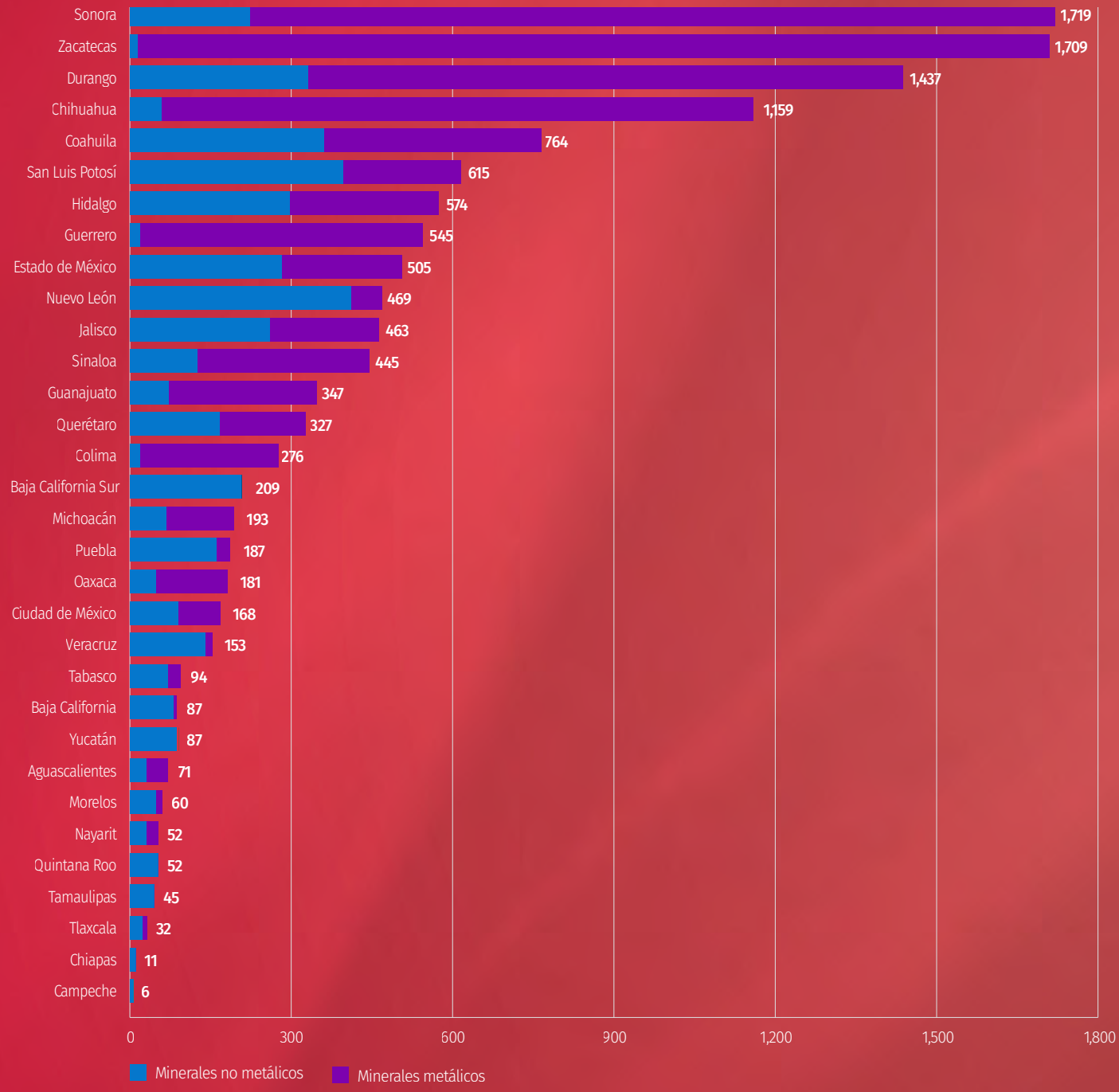
Fuente: IMSS

Participación de mujeres en extracción y beneficio en 2025



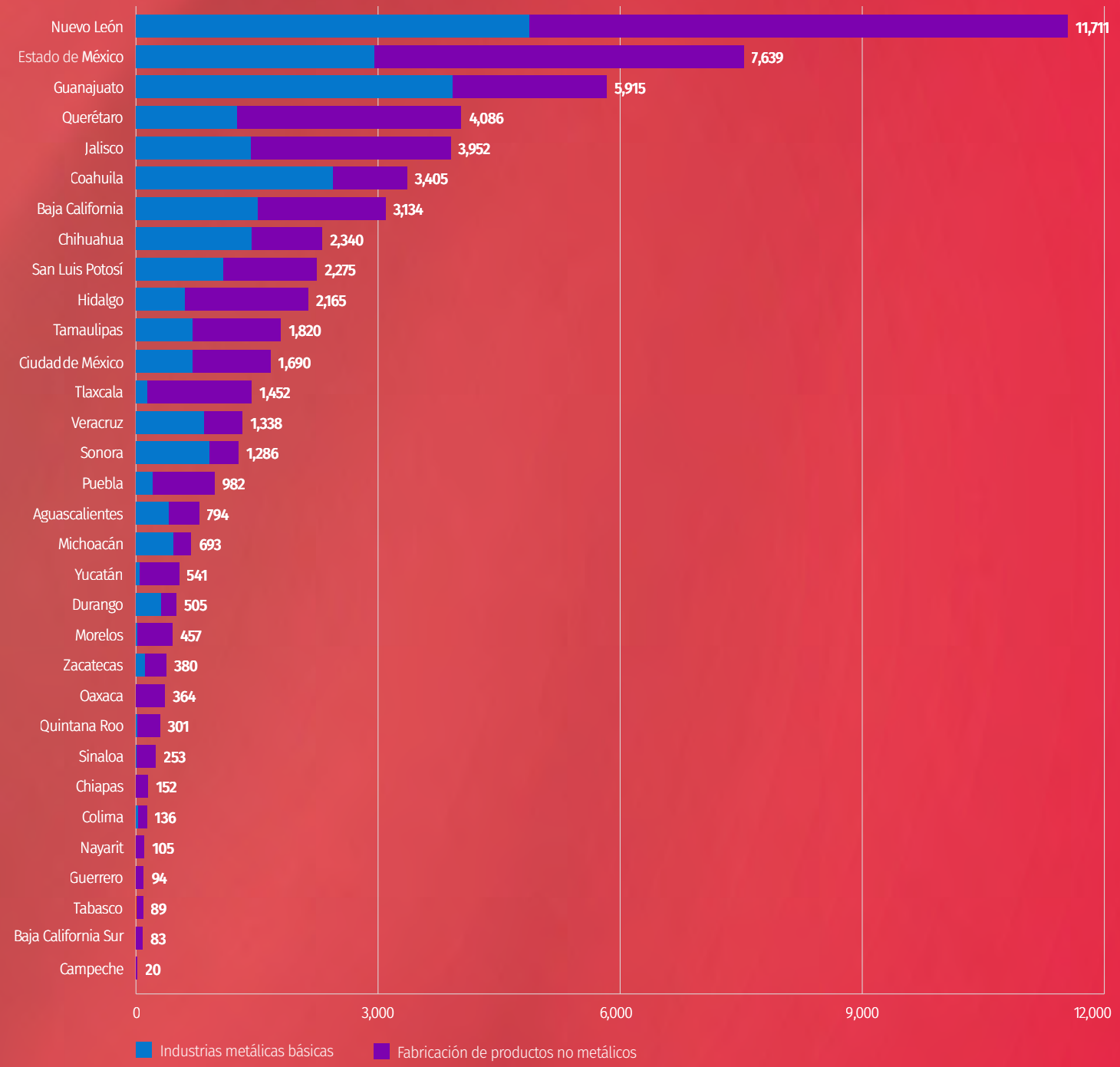
Fuente: IMSS

Colaboradoras en el sector minero por entidad federativa en 2025 (mujeres)



Fuente: IMSS

Colaboradoras en el sector metalúrgico por entidad federativa en 2025 (mujeres)

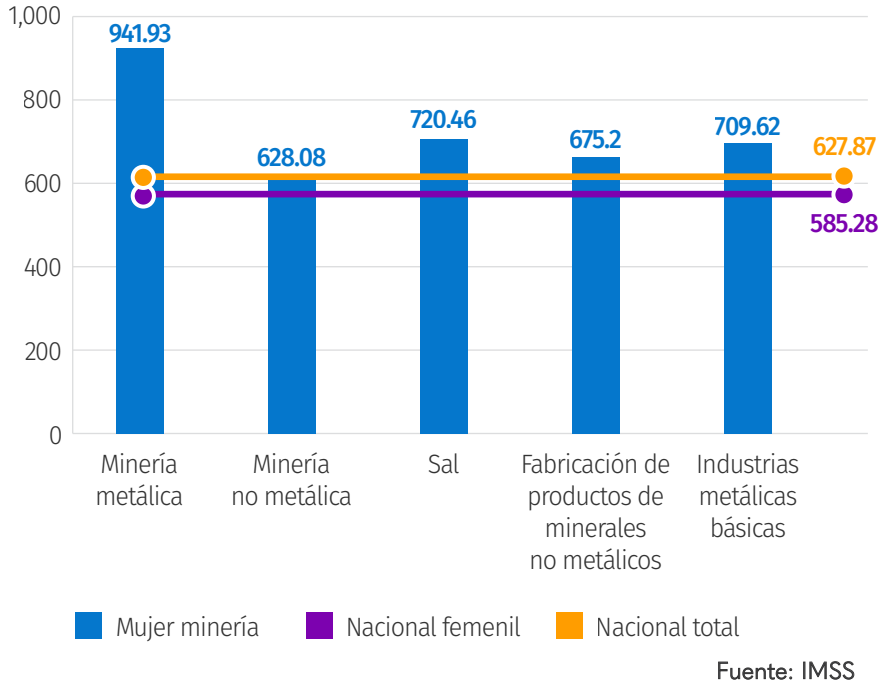


Fuente: IMSS

Salarios

La participación de las mujeres en el sector minero-metalúrgico continúa fortaleciéndose, acompañada de mejores oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales competitivas. La remuneración constituye un elemento relevante para avanzar hacia una mayor inclusión y equidad en el sector, particularmente en actividades tradicionalmente con menor participación femenina.

Salario promedio diario femenil por subrama de actividad vs. salario promedio diario nacional del sector minero en 2025 (pesos)



Fuente: IMSS



61%

superior es el salario de las mujeres en la minería metálica frente al promedio nacional femenil

2.5

salarios mínimos cubre el salario femenil promedio, equivalente a 8.5 veces la canasta alimentaria y 4.3 veces la línea de bienestar

De acuerdo con datos del IMSS, la remuneración femenil en la minería supera el promedio nacional femenil en todas las actividades analizadas y, en la mayoría de los casos, también se encuentra por encima del promedio nacional total, destacando particularmente el salario de la minería metálica que fue 61% superior al salario promedio nacional femenil. Estos resultados reflejan las oportunidades que ofrece la industria para la incorporación y desarrollo del talento femenino.

Empleo y remuneración de las mujeres por rama de actividad en el sector minero-metalúrgico en 2025

Rama	Personal remunerado	Salario promedio diario	Remuneración media mensual	Veces S.M.N.	Veces Canasta Alimentaria	Veces Línea de bienestar (A y NA)
Explotación de sal	464	720.46	21,613.80	2.6	8.8	4.5
Minería de minerales metálicos	4,258	941.93	28,257.90	3.4	11.5	5.9
Minería de minerales no metálicos	8,784	628.08	18,842.40	2.3	7.6	3.9
Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	33,297	675.2	20,256.00	2.4	8.2	4.2
Industrias metálicas básicas	26,860	709.62	21,288.60	2.5	8.6	4.4
Total	**73,663**	**697.83**	**20,935.05**	**2.5**	**8.5**	**4.3**

Nota: Cifras promedio ponderadas para el sector minero-metalúrgico
A: Alimentaria y NA: No Alimentaria
S.M.N.: Salario Mínimo Nacional
Fuente: IMSS



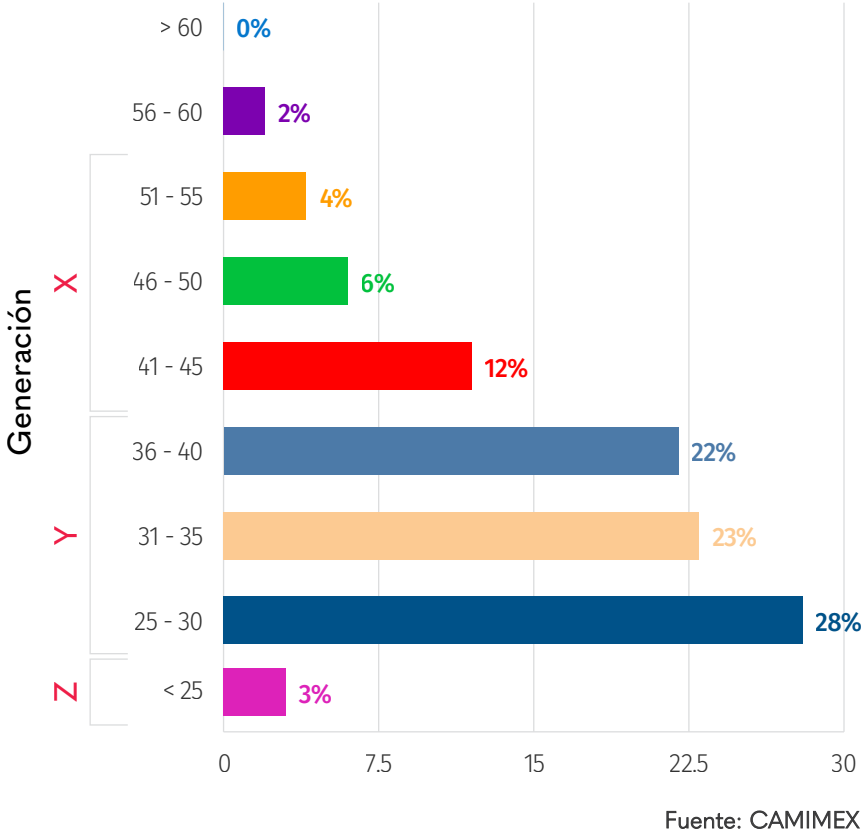
Las 73,663 trabajadoras remuneradas que forman parte de la industria minero-metalúrgica reflejan la creciente participación de las mujeres en el sector y su contribución al desarrollo económico y social del país. Además de generar empleo formal en regiones estratégicas para México, la minería ofrece condiciones de remuneración competitivas que favorecen el bienestar de las trabajadoras y sus familias.

Composición y distribución de la fuerza laboral por edad

De acuerdo con la información proporcionada por las empresas afiliadas a CAMIMEX, la distribución por edad refleja una fuerza laboral femenina predominantemente joven. El 73% de las mujeres se encuentra entre los 25 y 40 años, destacando el grupo de 25 a 30 años, que representa 28%, seguido por los grupos de 31 a 35 años, con 23%, y de 36 a 40 años, con 22%. Las mujeres de 41 a 50 años representan 18%, mientras que aquellas de 51 años o más concentran 6%.

Esta composición evidencia la incorporación de nuevas generaciones de talento femenino a la industria y representa una oportunidad para fortalecer su desarrollo profesional, permanencia y crecimiento hacia posiciones de mayor responsabilidad.

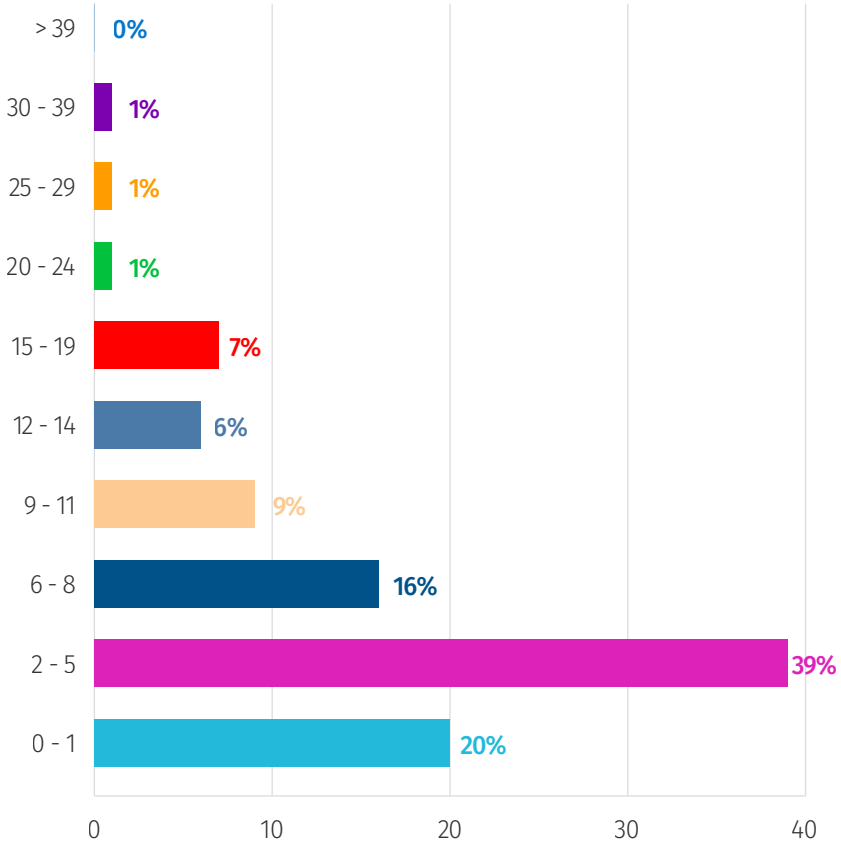
Distribución por edad en 2025 (porcentaje)



Fuente: CAMIMEX

La distribución por años de servicio profesional muestra una concentración significativa en las primeras etapas de la trayectoria laboral.. El 59% tiene entre 0 y 5 años, mientras que 25% se encuentra entre los 6 y 11 años. En conjunto, 84% tiene menos de 12 años.

Distribución por años de servicio en 2025 (porcentaje)

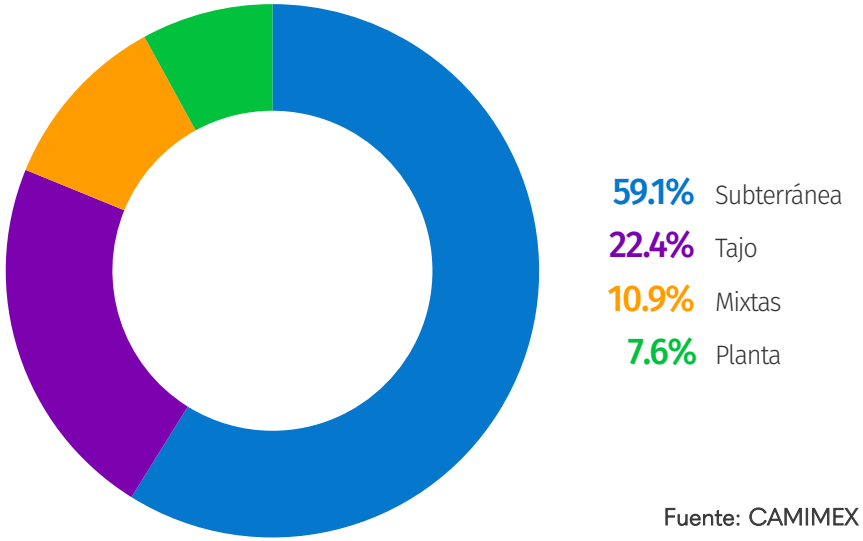


Fuente: CAMIMEX

Las empresas participantes presentan una diversidad de modalidades de operación, con predominio de la minería subterránea, que representa 59.1% del total. Le siguen las operaciones a tajo abierto, con 22.4%, y las operaciones mixtas, con 10.9%. La categoría de planta representa 7.6%. Esta distribución muestra las distintas características de las operaciones mineras y constituye un elemento relevante para contextualizar las condiciones laborales y las estrategias de inclusión, seguridad y bienestar implementadas por las empresas.



Distribución de mujeres sindicalizadas por tipo de operación en 2025 (porcentaje)

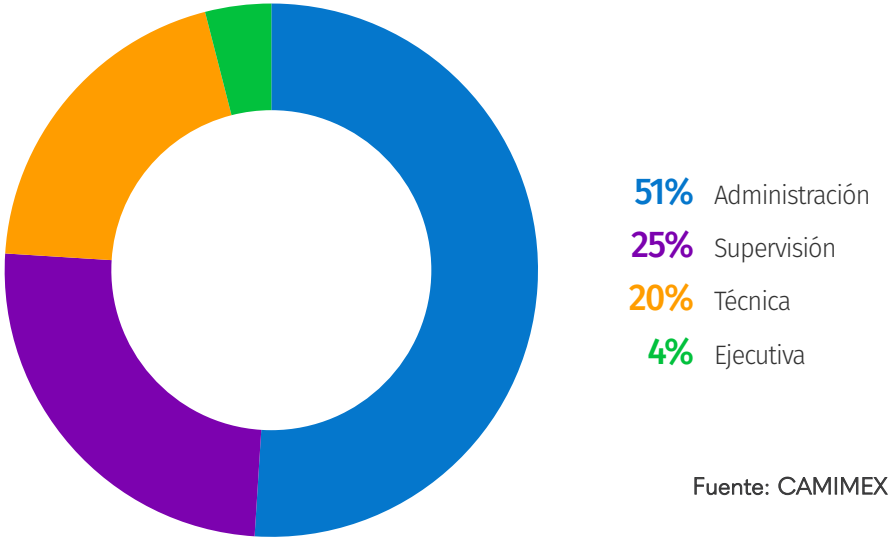


Fuente: CAMIMEX



Con relación al personal no sindicalizado, la distribución es 80% para personal masculino y 20% para el femenino. De este porcentaje, el 51% labora en áreas administrativas, el 25% en áreas de supervisión, 20% en áreas técnicas y el 4% en puestos ejecutivos.

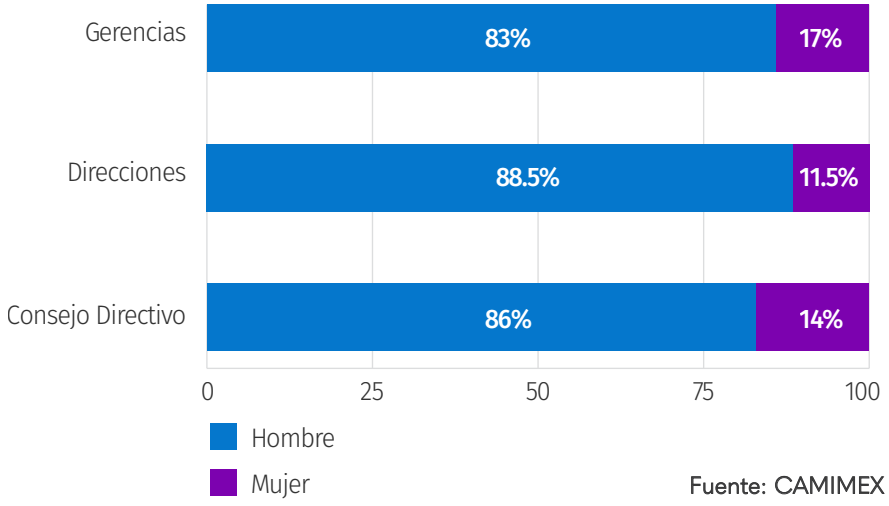
Distribución de mujeres no sindicalizadas por área de trabajo en 2025 (porcentaje)



Fuente: CAMIMEX

En 2025, el 4% del personal femenino no sindicalizado ocupó puestos ejecutivos, correspondientes a direcciones y gerencias. Cabe mencionar que el 14% del total de ejecutivos que conforman los consejos directivos de las empresas mineras afiliadas son mujeres.

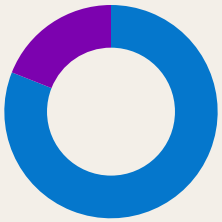
Distribución por género en puestos ejecutivos en 2025 (porcentaje)



Fuente: CAMIMEX

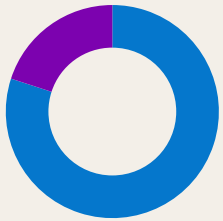
Distribución de género por tipo de ejecutivo en 2025

Analistas / Administrativos



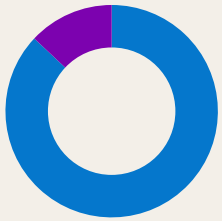
81% Hombres
19% Mujeres

Supervisores / Jefes



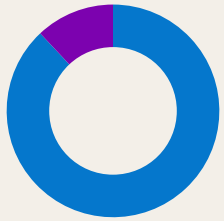
80% Hombres
20% Mujeres

Gerentes Jr



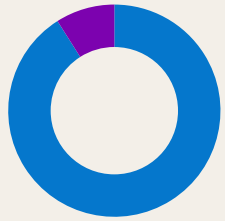
87% Hombres
13% Mujeres

Gerentes Sr / Directores Jr



88% Hombres
12% Mujeres

Directores Sr

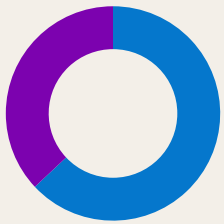


91% Hombres
9% Mujeres

Nota: Los términos junior y senior se utilizan para distinguir entre niveles de experiencia y habilidades dentro de un puesto. Estos términos no solo indican el tiempo que una persona ha estado trabajando, sino también el nivel de responsabilidad y las habilidades adquiridas.

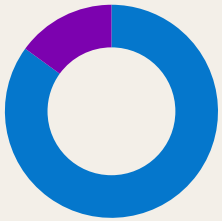
Distribución de género por tipo de empleado en 2025

Administración



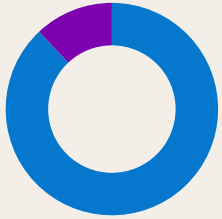
63% Hombre
37% Mujer

Supervisión



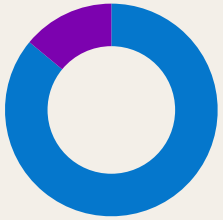
85% Hombre
15% Mujer

Técnica



88% Hombre
12% Mujer

Ejecutiva



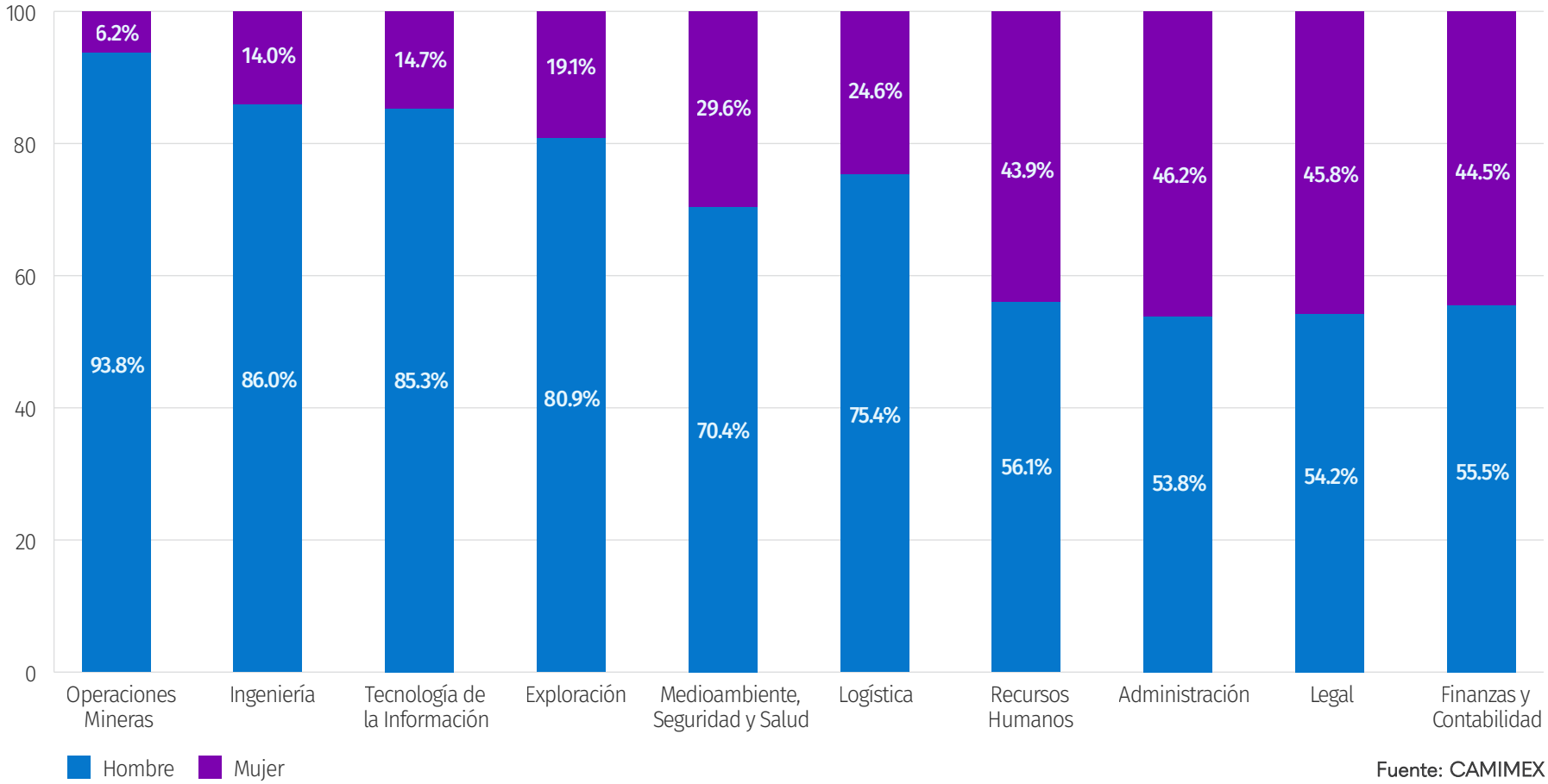
86% Hombre
14% Mujer

Fuente: CAMIMEX

La participación de las mujeres presenta diferencias importantes entre las distintas áreas funcionales de la industria minera. Mientras que en operaciones mineras su participación alcanza 6.2%, en ingeniería y tecnología de la información se ubica en 14% y 14.7%, respectivamente.

En áreas como medioambiente, seguridad y salud y logística, la participación femenina aumenta a 29.6% y 24.6%. Por su parte, recursos humanos, administración, legal y finanzas y contabilidad registran las mayores proporciones, con participaciones femeninas cercanas al 45%.

Distribución de género por función del puesto en 2025

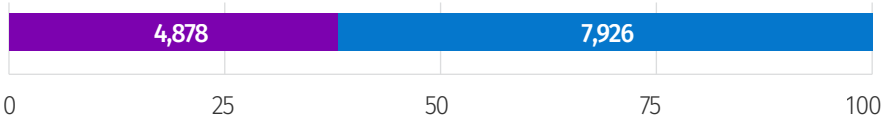


Fuente: CAMIMEX

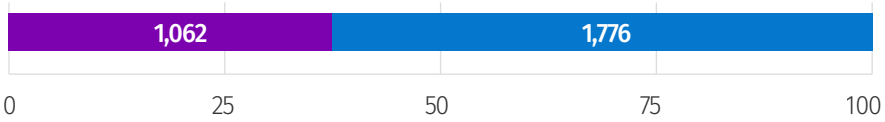
Inclusión en la educación

De acuerdo con datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, para el ciclo escolar 2025-2026, se tiene registro de 56 universidades en 26 estados con 12 carreras en Ciencias de la Tierra. Para el periodo se reporta una matrícula de 12,904 estudiantes, 17.6% menos que el registro del ciclo escolar 2024-2025 (15,669 estudiantes). Por género, la baja fue de 18.1% en hombres y 16.9% para mujeres. El 38.6% de la matrícula total de dichas carreras corresponde a mujeres.

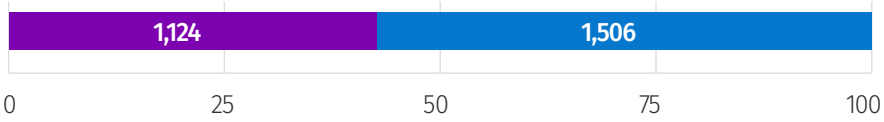
Matrícula 2025-2026



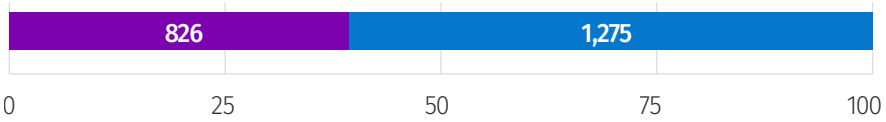
Nuevos ingresos 2025-2026



Egresos 2025-2026



Titulados 2025-2026



Mujeres Hombres

Nota: No se reporta información en 10 universidades para la carrera de topografía
Fuente: ANUIES

Por género, se registra una matrícula de 4,978 estudiantes mujeres, registrando 1,062 alumnas de nuevo ingreso, 1,124 egresadas y 826 tituladas. Las áreas que concentran la mayor cantidad de mujeres son geología y minería, con 1,159 y 1,012 matriculadas respectivamente, mientras que carreras como Productividad y Seguridad Minera (4 alumnas) y Recursos Minerales y Energéticos (2 alumnas) muestran la menor demanda.



Matrícula femenil por carreras ciclo escolar 2025-2026 (estudiantes)

Carrera	Matrícula	Nuevo Ingreso	Egresadas	Tituladas
Geología	1,159	201	250	206
Minería	1,012	247	191	154
Metalurgia	823	114	131	110
Geofísica	553	75	123	118
Geociencias	451	104	83	92
Técnico Superior en Minería	313	161	111	46
Ciencias de la Tierra	300	85	146	41
Minas y Metalurgia	275	52	67	40
Minerales	62	15	14	11
Procesamiento de Recursos Minerales	24	4	3	2
Productividad y Seguridad Minera	4	4	2	2
Recursos Minerales y Energéticos	2	0	3	4
Total	**4,978**	**1,062**	**1,124**	**826**

Nota: No se reporta información en 10 universidades para carrera de topografía
Fuente: ANUIES

Políticas y acciones en equidad de género

Las empresas del sector afiliadas a la CAMIMEX fortalecieron sus esfuerzos para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades, mediante inversiones, iniciativas de sensibilización y mecanismos institucionales al interior de sus operaciones.

En 2025, la inversión destinada para implementar acciones en materia de equidad de género ascendió a 64 millones de pesos. Otra de las actividades que ha ido en aumento es contar, al interior de las empresas, con una figura o comisión de igualdad de género. El 62.5% de los encuestados sí cuenta con ella.

El respeto a los derechos humanos constituye un elemento fundamental para promover entornos laborales inclusivos, diversos y libres de discriminación. El 75% de las empresas participantes señalaron contar con una política de derechos humanos. La institucionalización de los derechos humanos representa, para las empresas participantes, una oportunidad para continuar fortaleciendo su incorporación mediante políticas y mecanismos formales de gestión.

La información muestra que la igualdad de oportunidades comienza a incorporarse de manera más amplia en los planes de responsabilidad social de las empresas. El 69.4% señalaron que sí apoyan proyectos orientados a fortalecer una cultura laboral basada en la igualdad de oportunidades, la inclusión y el respeto. Entre las principales iniciativas destacan:

1. Políticas y protocolos de igualdad y no discriminación

- Políticas de no discriminación y prevención del acoso laboral y sexual.
- Protocolos para la prevención y atención de casos de acoso.
- Políticas de inclusión laboral.
- Códigos de ética y conducta.
- Comités corporativos de equidad de género e igualdad laboral.

2. Igualdad salarial

- Implementación de políticas salariales orientadas a la equidad de género.
- Revisión de remuneraciones y participación en estudios de mercado salarial.
- Acciones encaminadas a identificar y reducir brechas salariales.

3. Igualdad en contratación y desarrollo profesional

- Procesos de selección y contratación con criterios de igualdad.
- Convocatorias internas abiertas para mujeres y hombres.
- Revisión de procesos de selección para reducir posibles sesgos.
- Metas para incrementar la contratación de mujeres.
- Promoción y desarrollo profesional bajo criterios de igualdad de oportunidades.

4. Capacitación y sensibilización

- Pláticas sobre igualdad de género, respeto y oportunidades.
- Capacitación en prevención del acoso y discriminación.



- Formación relacionada con la NOM-035-STPS-2018.
- Programas para fortalecer una cultura de respeto.
- Charlas, paneles y ferias de empleo dirigidos a promover la participación femenina en la minería.

5. Conciliación de la vida laboral y familiar

- Horarios flexibles.
- Permisos para citas médicas.
- Permisos con goce de sueldo.
- Reconocimiento y apoyo a madres trabajadoras.



6. Participación y liderazgo femenino

- Participación en iniciativas como el Sello WIM.
- Redes de mujeres dentro de las empresas.
- Indicadores para dar seguimiento a la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo.
- Acciones para incrementar la participación femenina en la organización.

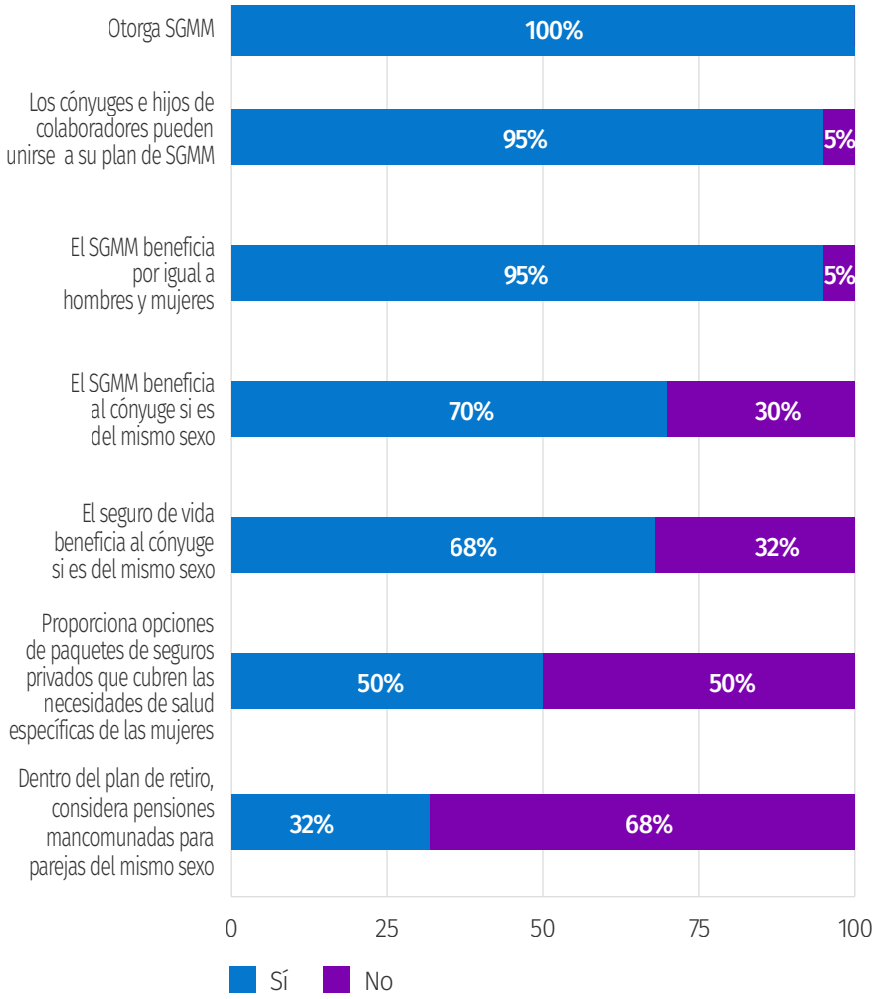
La promoción de la igualdad de oportunidades se fortalece mediante mecanismos incorporados a los procesos de gestión de talento. En 2025, 80.8% de las empresas participantes reportó contar con prácticas orientadas a garantizar oportunidades laborales sin distinción, entre las que destacan:

- Transparencia en las vacantes: sistemas en línea y comunicados internos que permiten al personal conocer y postularse a las posiciones disponibles sin distinción.
- Procesos de promoción basados en desempeño, mediante convocatorias internas y criterios de desarrollo profesional.
- Mayor incorporación de mujeres en procesos de contratación, incluyendo personal sindicalizado.
- Programas específicos para fortalecer el liderazgo femenino, como *Level Up - Leadership Program*.
- Capacitación a jefaturas y supervisores para promover un liderazgo basado en oportunidades justas.
- Difusión de políticas de equidad de género y no discriminación en las áreas operativas.
- Sensibilización en diversidad e inclusión, incluyendo acciones dirigidas a garantizar igualdad de beneficios y oportunidades independientemente de la orientación sexual.
- Programas específicos para mujeres, como *Iniciativa Mujer con M de Minera* y *Mujeres PAAS-Transformando la Minería*.

En adición a estas acciones, un total de 7,545 colaboradoras tomaron cursos para entender y prevenir el acoso y el hostigamiento laboral de acuerdo con lo que estipula la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, la cual pretende fomentar entornos laborales seguros y respetuosos. El 20% fueron mujeres.

El 100% de las empresas afiliadas a la CAMIMEX cuentan con políticas de beneficios adicionales como los seguros de gastos médicos mayores y de vida basados en los Programas de Salud y Seguridad en el Trabajo implementados por cada empresa con sus colaboradores.

Beneficios adicionales en 2025



Nota: SGMM: Seguro de Gastos Médicos Mayores
Fuente: CAMIMEX

Participación, desarrollo y liderazgo de las mujeres

Las empresas participantes han incorporado mecanismos para fortalecer el desarrollo profesional y la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo. Entre estas acciones se encuentran programas de mentoría y liderazgo, metas de diversidad para posiciones ejecutivas, planes de sucesión con enfoque de diversidad e indicadores para dar seguimiento a la representación femenina.

En 2025, 22% de las empresas reportaron contar con metas de diversidad para posiciones ejecutivas, mientras que 33% señalaron contar con planes de sucesión con enfoque de diversidad. En estos planes se identificaron 691 colaboradores, de los cuales 14% son mujeres. Asimismo, las mujeres representaron el 25% de los casi 1,000 colaboradores participantes en programas de liderazgo.

Distribución de mujeres y hombres en programas de liderazgo

Nivel jerárquico	% Hombres	% Mujeres
Ejecutivos	52.2	47.8
Directores	78.3	21.7
Subdirectores	66.7	33.3
Gerentes	81.6	18.4
Superintendentes	83.8	16.2
Supervisores	80.4	19.6
Jefes	71.1	28.9

Fuente: CAMIMEX



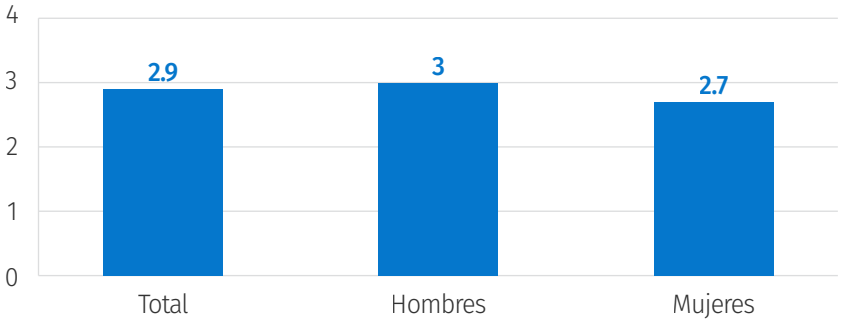
Las iniciativas reportadas incluyen programas específicos de:

- Desarrollo y liderazgo femenino.
- Redes internas de mujeres.
- Capacitación para jefaturas y supervisores.
- Mecanismos para favorecer procesos de promoción basados en desempeño y criterios de igualdad de oportunidades.

Los resultados también indican que el tiempo promedio reportado para acceder a un puesto ejecutivo es de 2.88 años. El promedio es de 2.98 años para los hombres y de 2.74 años para las mujeres, lo que representa una diferencia de aproximadamente 0.23 años (2.8 meses).

Años promedio para acceder a un puesto ejecutivo

Comparación del tiempo promedio reportado por género y del promedio total.



Fuente: CAMIMEX

Estas acciones buscan fortalecer la identificación y desarrollo del talento femenino y ampliar su participación en posiciones de mayor responsabilidad.

Licencia parental

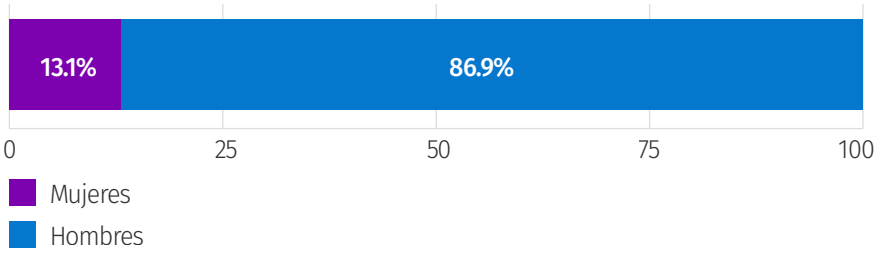
El 86% de las empresas participantes en la encuesta anual de equidad de género de la CAMIMEX indicó que cuenta con una política de licencia de maternidad adicional a lo que marca la ley.

Con respecto al total de personal directo femenino que laboró en 2025 en las empresas agremiadas a la CAMIMEX, 45% son madres y de este porcentaje 23% son madres solteras.

Respecto a los apoyos o facilidades proporcionadas por las empresas durante y después del embarazo, el 65% de las operaciones encuestadas indicaron contar con salas para lactancia, sumando un total de 46 salas disponibles.

Con relación a las políticas de licencia parental, en 2025, el 12% de las empresas participantes otorgaron días adicionales totalmente remunerados. De un total de 563 colaboradores que solicitaron este derecho, el 13.1% correspondió a mujeres y el 86.9% restante, a hombres.

Distribución por género del personal que tomó licencia parental en 2025

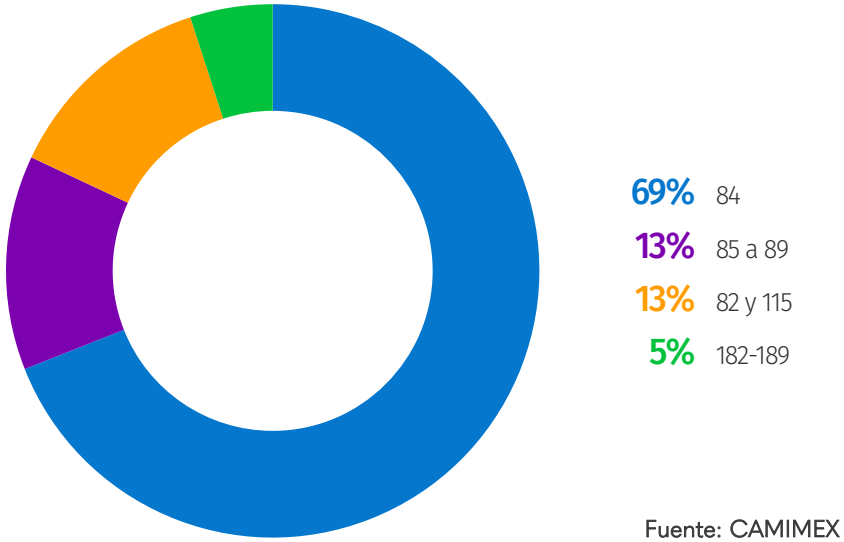


Fuente: CAMIMEX

La duración de las licencias presenta variaciones entre empresas. En el caso de la maternidad, 84 días es el periodo reportado con mayor frecuencia, mientras que para la paternidad predominan esquemas de 5 días.

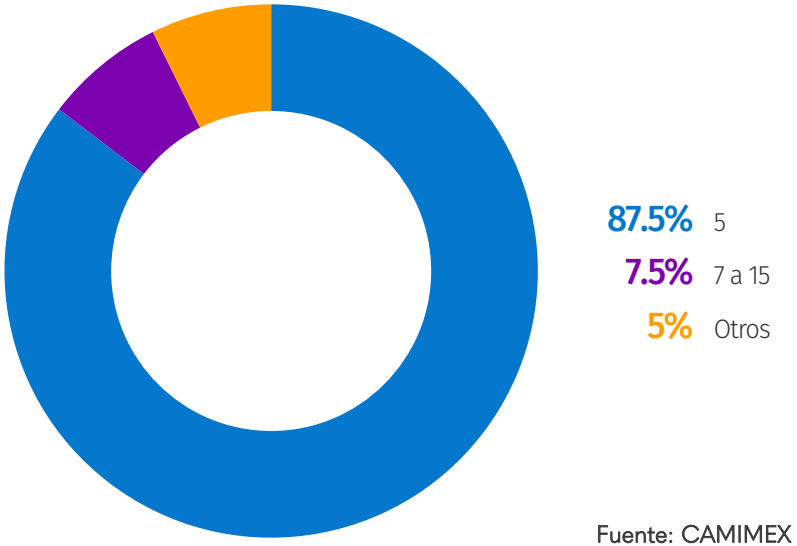
Además de estas prestaciones, la información muestra la existencia de diferentes esquemas de apoyo que buscan favorecer la corresponsabilidad familiar y acompañar a las personas trabajadoras durante las primeras etapas de crianza.

Días otorgados al personal femenino en 2025



Fuente: CAMIMEX

Días otorgados al personal masculino en 2025



Fuente: CAMIMEX

Los resultados de la encuesta muestran que las empresas están incorporando diversas medidas para facilitar la permanencia y reincorporación de las colaboradoras después de la maternidad, así como apoyos relacionados con lactancia, atención médica, flexibilidad de horarios y cuidado de los hijos. El 65% de las empresas señaló contar con opciones de flexibilidad laboral para las colaboradoras que regresan de la licencia de maternidad.

Entre los principales apoyos reportados destacan:

- Flexibilidad de horarios y trabajo remoto, cuando las características del puesto lo permiten.
- Apoyos económicos por nacimiento y ayuda para recién nacidos.
- Salas o espacios de lactancia y reducción o adecuación de horarios para facilitar este periodo.
- Permisos para consultas médicas durante el embarazo y para atender situaciones relacionadas con el cuidado de los hijos.
- Adecuaciones temporales de puesto o turno para colaboradoras que desempeñan actividades operativas.
- Periodos adicionales de permiso o facilidades para el cuidado de los hijos, incluyendo algunos esquemas de conservación de prestaciones durante ausencias prolongadas.

En materia de adopción, el 53% de las empresas respondieron que sí otorgan días de ausencia o incapacidad por adopción. Entre quienes proporcionaron información sobre la duración, se identifican principalmente esquemas de 5 días, aunque también existen políticas con periodos diferentes.

En cuanto a la aplicación de estos beneficios a parejas del mismo sexo, el 65% de las empresas reportaron que los días correspondientes se aplican de manera igualitaria.

Entre los beneficios para parejas del mismo sexo, se observa una incorporación importante de criterios de inclusión en las prestaciones:

- 75.5% de las empresas indicaron que el seguro de vida beneficia a la pareja del mismo sexo.
- 73.5% de las empresas señalaron que el seguro de gastos médicos cubre a cónyuges de parejas del mismo sexo.

Respecto a la cobertura de maternidad mediante inseminación artificial, 39% de las empresas respondieron que sí cuentan con cobertura.

Contratación y horarios laborales

En materia de contratación y desarrollo profesional, durante el periodo analizado se registraron 5,408 colaboradores de nuevo ingreso, de los cuales 14.6% fueron mujeres. De este grupo, 38.7% correspondió a egresadas de carreras de Ciencias de la Tierra. Asimismo, de los 2,539 colaboradores promovidos o ascendidos, 19% fueron mujeres, lo que refleja la participación femenina en los procesos de movilidad y desarrollo dentro de las empresas participantes.

La participación de las mujeres en áreas vinculadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) continúa representando una oportunidad para fortalecer el talento especializado en el sector minero.

Del total de la plantilla laboral femenina directa afiliada a CAMIMEX, 19% se desempeña en carreras relacionadas con STEM, particularmente relevantes para las actividades técnicas y operativas de la industria.

En materia de inclusión laboral, el 23% de las empresas participantes señaló contar en su plantilla con personas con alguna discapacidad o necesidades especiales. Entre las personas con alguna discapacidad o necesidades especiales, el 14.3% corresponde a mujeres, evidenciando la importancia de continuar impulsando condiciones laborales que favorezcan la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Las empresas del sector han incorporado esquemas de flexibilidad laboral en aquellas actividades cuya naturaleza permite el trabajo a distancia o una mayor adaptabilidad de horarios. De las empresas participantes, 23% reportó ofrecer home office a sus colaboradoras, mientras que el 16% señaló contar con esquemas de horario flexible. Entre las modalidades de trabajo remoto, el esquema de dos días por semana se reportó con mayor frecuencia que el de un día.





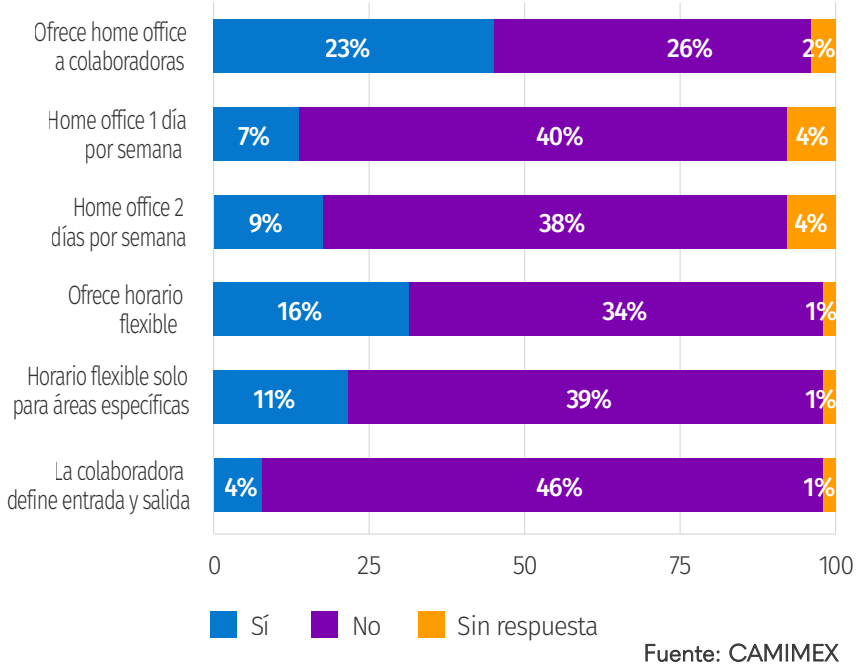
64 mdp
invertidos en programas de equidad de género

14%
de los integrantes de los consejos directivos son mujeres

19%
se desempeña en carreras STEM

1,153 mujeres
de las localidades cercanas a las operaciones mineras contratadas

Flexibilidad de horarios otorgados a la semana en 2025



Fuente: CAMIMEX

La aplicación de estas medidas depende de las características de cada puesto y, en diversos casos, se concentra en áreas específicas. Por su parte, 4% de las empresas indicó que sus colaboradoras pueden definir su horario de entrada y salida, lo que muestra que los esquemas de flexibilidad pueden adoptar diferentes niveles de autonomía.

Responsabilidad social en materia de inclusión

Las empresas mineras afiliadas a la CAMIMEX fortalecen cada vez más sus prácticas y programas voluntarios de inclusión y responsabilidad social, orientados a generar beneficios económicos, sociales y ambientales en las comunidades donde desarrollan sus actividades.



Estas iniciativas buscan contribuir al bienestar de las comunidades aledañas, promover la igualdad de oportunidades y favorecer un desarrollo más sostenible e incluyente en el entorno donde operan.

Dentro de estos programas se han beneficiado cerca de 787,282 personas, entre colaboradores e integrantes de sus comunidades, de las cuales el 58% son mujeres. Algunos resultados de estos programas son:

- 64 millones de pesos en inversión de los programas de diversidad e inclusión comunitaria.
- El 80% de las empresas encuestadas refirieron contar con políticas para que las mujeres participen y voten en decisiones sobre la relación empresa-comunidad en las asambleas comunitarias.
- 512 empresas proveedoras locales, lideradas por mujeres.
- 94 programas de empleo local inclusivo.
- 3,894 mujeres participan y votan en decisiones sobre la relación empresa-comunidad en las asambleas comunitarias.
- Contratación de 1,153 mujeres de las localidades cercanas a las operaciones mineras.
- Capacitación de 7,500 adolescentes de 15 años o más, residentes en las comunidades de influencia de las operaciones mineras, en temas relacionados con educación sexual, equidad de género o no discriminación por razón de sexo. El 52% de los participantes fueron mujeres.

Alrededor del 75.6% de las empresas afiliadas a la CAMIMEX cuentan con políticas que incorporan temas como el género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales y alianzas. El enfoque de género comienza a integrarse de manera más amplia en las estrategias de vinculación social de las empresas. Las acciones reportadas se pueden agrupar en cinco aspectos:

1. Desarrollo económico y autonomía de las mujeres

- Proyectos productivos dirigidos a mujeres de las comunidades.
- Capacitación en oficios y actividades productivas.
- Apoyo al emprendimiento y generación de ingresos.
- Incorporación de mujeres como contratistas y enlaces comunitarios.



2. Educación y desarrollo de talento

- Programas de becas con participación prioritaria de mujeres.
- Apoyo a niñas y niños en programas STEM.
- Vinculación con universidades.
- Actividades para promover la incorporación de mujeres a la minería y a carreras técnicas.

3. Participación de las mujeres en la comunidad

- Integración de mujeres en comités comunitarios y escolares.
- Programas sociales que buscan asegurar la participación tanto de mujeres como de hombres.
- Voluntariados comunitarios inclusivos.
- Iniciativas dirigidas específicamente a mujeres.

4. Prevención, derechos e inclusión

- Políticas de no discriminación.
- Actividades sobre derechos de la niñez.
- Campañas de sensibilización sobre igualdad de género.
- Acciones vinculadas con inclusión y diversidad.

5. Alianzas y colaboración

- Participación en iniciativas como Sello WIM.
- Alianzas con organismos especializados en mujeres y universidades.
- Colaboración con instituciones públicas y organizaciones sociales.

Como parte de los esfuerzos para fortalecer la igualdad de género en la industria minera, Mujeres WIM México llevó a cabo la segunda edición del "Sello WIM de Igualdad, Equidad e Inclusión en los Centros de Trabajo 2025", reconociendo a 13 empresas mineras, proveedoras y de servicios por sus avances y buenas prácticas para promover la participación y desarrollo de las mujeres en el sector.

En esta edición se destacó que los centros de trabajo participantes implementaron 45 acciones adicionales en materia de equidad e inclusión, con programas estructurados, responsables y recursos destinados a su ejecución, beneficiando a aproximadamente 1,700 mujeres.

Los reconocimientos se otorgaron en las categorías Oro, Plata y Bronce, de acuerdo con los resultados de la evaluación. Asimismo, se entregaron reconocimientos especiales al Mérito al Esfuerzo, Innovación y Compromiso, distinguiendo iniciativas que fueron más allá del cumplimiento y contribuyeron a transformar las condiciones laborales y generar espacios más inclusivos.

Categoría Oro

1. Fresnillo plc – Minera Penmont, Unidad La Herradura, Sonora.
2. Agnico Eagle – Complejo Pinos Altos, Chihuahua.
3. Orla Mining – Minera Camino Rojo, Zacatecas.
4. Aura Minerals – Aranzazu Holding, Zacatecas.

Categoría Plata

5. Minera Frisco – Unidad Minera Tayahua, Zacatecas.
6. Innomotics – Innomotics Motors, Ciudad de México.
7. Grupo Minero Bacis – Unidad El Herrero, Durango.
8. Minas de San Nicolás – Centro de Trabajo Minas de San Nicolás, Zacatecas.
9. Plata Panamericana – Mina La Colorada, Zacatecas.
10. La Cantera Desarrollos Mineros – Guanajuato.
11. Grupo Minero Bacis – Planta Lixiviación, Durango.

Categoría Bronce

12. Minera Frisco – Centro Frisco Investigación y Desarrollo (FID), Zacatecas.
13. Coeur Mining – Compañía Minera La Llamarada, Mina Las Chispas, Sonora.

Reconocimientos especiales al mérito

- Mérito al Esfuerzo: Coeur Mining – Mina Las Chispas.
- Mérito a la Innovación: Fresnillo plc – Unidad La Herradura.
- Mérito al Compromiso: Orla Mining – Minera Camino Rojo.

Buenas prácticas en Diversidad e inclusión

Escanea el código para más información



Impulsando una cultura de igualdad de oportunidades – Peña Colorada, Colima: Fortalecimiento de una cultura organizacional inclusiva mediante acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades, la conciliación familiar y el desarrollo de las personas colaboradoras.



Mujeres impulsando la minería del futuro – Minas de Oro Nacional, Sonora: Promoción de la participación femenina en disciplinas técnicas y profesionales vinculadas con la industria minera.



Impulsando espacios más inclusivos para las mujeres – Heliostar Metals, La Colorada, Sonora: Obtención del Sello WIM Oro como reconocimiento a las acciones implementadas para promover la inclusión, el desarrollo y el bienestar de las mujeres en la industria minera.

La equidad comienza desde el nacimiento – Cobre del Mayo, Invecture Group, Sonora: Programa que otorga permisos remunerados a padres y cuidadores masculinos para acompañar a sus hijos a consultas médicas durante sus primeros seis meses de vida, promoviendo la corresponsabilidad familiar y la participación activa en la crianza.

Política de Maternidad – Agnico Eagle, Pinos Altos, Chihuahua: Implementación de una política que ofrece hasta un año de licencia por maternidad, con beneficios superiores a los establecidos por la ley, garantizando la reincorporación laboral y promoviendo la inclusión de familias adoptivas y homoparentales.



BIENESTAR **SOCIAL**

La minería impulsa el desarrollo y la calidad de vida de las comunidades mediante acciones orientadas a fortalecer el bienestar, el tejido social y las relaciones de confianza construidas a través del diálogo y la colaboración.

Colocando a las personas en el centro, el sector promueve iniciativas que contribuyen a ampliar oportunidades, fortalecer capacidades y generar condiciones que favorezcan el desarrollo de las comunidades a largo plazo.

A través del trabajo conjunto con comunidades, autoridades, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil y otros actores locales, las empresas afiliadas desarrollan programas que responden a necesidades y prioridades identificadas de manera conjunta con las comunidades.

Estas iniciativas abarcan temas como salud preventiva, educación, capacitación, cultura, deporte, infraestructura social, inclusión, desarrollo productivo, empren-

dimiento y educación ambiental, contribuyendo a generar entornos más seguros, resilientes e incluyentes.

En 2025, las empresas afiliadas destinaron 1,614 millones de pesos a programas y acciones de bienestar social, en beneficio de 615 mil personas.

Más allá de las cifras, el compromiso del sector se refleja en iniciativas que buscan ampliar oportunidades, fortalecer capacidades y generar condiciones para el desarrollo y bienestar de las personas y las comunidades.

1,614 mdp
invertidos en bienestar comunitario, equivalentes al 50% del presupuesto del Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras

+615 mil
personas beneficiadas

Salud

El sector minero reafirma su compromiso con la salud como un pilar del bienestar comunitario, impulsando acciones que favorecen un acceso más equitativo a los servicios de salud y promueven la prevención y el autocuidado

La atención médica, la prevención de enfermedades y la promoción de hábitos saludables forman parte de las acciones que las empresas afiliadas impulsan en las comunidades donde tienen presencia. Estas iniciativas buscan fortalecer el acceso a servicios de salud y contribuir al bienestar de las personas, particularmente en comunidades donde la infraestructura médica y la atención especializada son, en muchas ocasiones, limitadas.

A través de jornadas médicas, atención especializada y alianzas con instituciones públicas y organizaciones sociales, acercan servicios de salud a las comunidades donde tienen presencia. Estas iniciativas permitieron brindar cerca de 120 mil consultas médicas, de las cuales más de 18 mil estuvieron relacionadas con la salud de las mujeres.

La prevención y la educación en materia de salud complementan estas acciones. Por ello, impulsan campañas de detección oportuna y sensibilización enfocadas en la prevención del cáncer de mama, cáncer cervicouterino y cáncer de próstata, así como ini-



ciativas relacionadas con salud reproductiva, nutrición, salud visual, salud dental, higiene y primeros auxilios. Durante 2025 se llevaron a cabo más de 200 campañas de salud y se impartieron cerca de 40 mil horas de capacitación, contribuyendo a fortalecer la cultura de la prevención, la detección temprana y el autocuidado.

Además de los servicios de atención, las empresas contribuyen al fortalecimiento de la infraestructura y capacidad de respuesta de los servicios de salud locales mediante la construcción, rehabilitación, equipamiento y apoyo a clínicas locales, centros de salud, casas de salud, ambulancias y espacios de atención comunitaria. A través de distintos esquemas de participación y colaboración con autoridades e instituciones de salud, el sector contribuye al funcionamiento de 50 clínicas y centros de salud en beneficio de la población local y pone a disposición de las comunidades a 245 profesionales de la salud. Estas acciones representaron una inversión superior a 25 millones de pesos, beneficiando a alrededor de 250 mil personas.

+120 mil
consultas médicas brindadas

+200
campañas de salud realizadas

50
clínicas y centros de salud fortalecidos

+40 mil
horas de capacitación en salud y prevención

Buenas prácticas en Salud

Escanea el código para más información



Donación de equipo de Rayos X para Centro de Salud IMSS-Bienestar – Compañía Minera La Llamarada, Sonora: Fortalecimiento de la infraestructura médica y ampliación del acceso a servicios de diagnóstico para comunidades del Río Sonora.



Donación de ambulancia para fortalecer la atención de emergencias – Minera Media Luna, Guerrero: Fortalecimiento de los servicios de atención médica mediante la entrega de una ambulancia para beneficio de la población local.



Feria de la Salud en comunidades – Ternium, Michoacán: Iniciativa que acerca servicios de salud preventiva mediante jornadas médicas gratuitas que promueven el bienestar y la detección oportuna de enfermedades en las comunidades.



Promoción de la salud, prevención, acceso y atención integral mediante alianzas locales – Agnico Eagle México, Chihuahua: Implementación de campañas de salud preventiva y atención médica especializada para comunidades rurales, mediante alianzas con instituciones públicas y organizaciones locales.



Plan de Desarrollo Comunitario – Mina Las Cuevas, San Luis Potosí: Fortalecimiento del bienestar comunitario mediante acciones de infraestructura, educación, salud, deporte, cultura y cuidado del medio ambiente, en beneficio de más de 3,000 personas.



Atención médica infantil – Iniciativa solidaria de 18 empresas mineras y organizaciones, México: Impulsada por las fundaciones Lilo y CALU, con el respaldo de empresas del sector minero, para facilitar el acceso de niñas y niños con enfermedades cardíacas a cirugías especializadas, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y la de sus familias.



Prevención de adicciones y fortalecimiento de habilidades para la vida – Compañía Minera Pangea, Sinaloa: Con un enfoque preventivo, la empresa desarrolló un programa dirigido a estudiantes, docentes y familias para fortalecer habilidades socioemocionales, prevenir el consumo de sustancias y promover la toma de decisiones informadas.



Deporte

El deporte constituye una herramienta para fortalecer la salud, el bienestar, la convivencia y la cohesión social. Por ello, las empresas afiliadas impulsan actividades deportivas y recreativas que favorecen estilos de vida saludables y generan espacios seguros e incluyentes para niñas, niños, jóvenes y familias.

A través de 250 iniciativas, se llevaron a cabo carreras, escuelas de béisbol, fútbol y natación, torneos y programas de activación física, entre otras acciones, con la participación de más de 40 mil personas. La salud mental y el bienestar emocional también forman parte de estas iniciativas. Por ello, se llevaron a cabo talleres, espacios de acompañamiento y actividades orientadas al fortalecimiento de habilidades socioemocionales, la convivencia comunitaria y el desarrollo personal.

Buenas prácticas en Deporte

Escanea el código para más información

Unidad Deportiva de Banámichi, apuesta por el deporte y la sana convivencia – First Majestic Silver, Unidad Santa Elena, Banámichi, Sonora: Fortalecimiento de la convivencia comunitaria y la promoción de estilos de vida saludables mediante la creación de espacios deportivos seguros y de calidad para niñas, niños, jóvenes y familias de la región.



> *"Antes teníamos que trasladarnos a otros municipios para que los niños entrenaran o jugaran en mejores condiciones; ahora contamos con un espacio digno para nuestras familias y nuestros equipos"* — Beneficiario, Unidad Deportiva de Banámichi, First Majestic

Deporte y cultura para fortalecer la convivencia escolar – Mina Palmarejo, Coeur Mexicana, Chihuahua: A través del impulso a actividades deportivas y culturales, la empresa promueve la sana convivencia, el sentido de pertenencia y el desarrollo integral de estudiantes de las comunidades de Chínipas y Urique.





El deporte como herramienta para fortalecer comunidades – Heliostar Metals, San Juan del Río, Durango: Programa socio-deportivo que impulsó el desarrollo de habilidades, la integración comunitaria y la participación familiar de niñas, niños y jóvenes de comunidades cercanas.



Escuela de Beisbol Las Chispas – Compañía Minera La Llamarada, Sonora: Promoción del deporte y desarrollo integral de niñas y niños mediante formación deportiva y fortalecimiento de valores comunitarios.

> *Estos eventos son de gran importancia porque niñas y niños desarrollan habilidades emocionales, intelectuales y sociales. En mi caso, mi hija, que era muy tímida, ha mostrado un cambio enorme. Considero que deben impulsarse más actividades así en las comunidades, hoy los niños pasan mucho tiempo en el celular y nada sustituye la convivencia que generan estos espacios"* — Sandra Gisela Escobar, madre de familia de San Lucas, Campamento de Verano con Futbol Más, Heliostar Metals



Espacios deportivos para fortalecer la convivencia comunitaria – Capstone Copper, Cozamin, Zacatecas: Rehabilitación de infraestructura deportiva para promover la integración social y el bienestar comunitario.



Jiujitsu para fortalecer habilidades y proyectos de vida en jóvenes – Compañía Minera Pangea, Sinaloa: A través de un programa permanente de Jiujitsu Brasileño, la empresa promueve el desarrollo integral de jóvenes de la comunidad de El Valle mediante el deporte, fortaleciendo habilidades socioemocionales, estilos de vida saludables y espacios seguros de convivencia.



Apoyo a carrera de ciclistas de montaña – Mina Real México, Nayarit: Promoción del deporte y bienestar comunitario mediante apoyo logístico y atención preventiva en actividades recreativas.



Educación

A través de la educación, la minería impulsa oportunidades, fortalece capacidades y acompaña el desarrollo de las nuevas generaciones

La educación es una herramienta fundamental para ampliar oportunidades, reducir brechas y contribuir al desarrollo de las personas y las comunidades. Por ello, el sector minero impulsa iniciativas orientadas a fortalecer el acceso a la educación, la formación técnica y el desarrollo de habilidades que favorezcan la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Este compromiso se refleja en una amplia variedad de programas y acciones dirigidas a estudiantes, docentes y centros educativos, orientadas a fortalecer los procesos de aprendizaje y ampliar las oportunidades educativas en las comunidades donde las empresas tienen presencia.

Las acciones implementadas incluyen becas escolares, formación técnica especializada, capacitación, cursos de verano e infraestructura educativa. En 2025, las empresas afiliadas otorgaron 8,350 becas, contribuyendo a que más estudiantes pudieran continuar su formación académica y ampliar sus oportunidades de desarrollo. Estas acciones forman parte de más de los 500 proyectos, programas e iniciativas educativas realizadas a favor de la educación.

A través de programas STEM, instituciones educativas especializadas, herramientas tecnológicas, programas de conectividad, plataformas digitales y actividades de divulgación científica y tecnológica, se fortalecen las capacidades de las nuevas generaciones y se impulsa el desarrollo de talento local, ampliando las oportunidades de desarrollo personal y profesional para estudiantes y jóvenes. De manera complementaria, se desarrollan programas de alfabetización, regularización académica, educación para adultos y capacitación dirigidos a docentes y directivos escolares. En conjunto, estas iniciativas representaron más de 6 mil horas de formación, contribuyendo a mejorar la calidad de la educación, ampliar las oportunidades de aprendizaje en las comunidades y fortalecer las capacidades institucionales de más de 750 centros educativos de todos los niveles.

Con el propósito de reducir brechas educativas, las empresas afiliadas destinaron más de 130 millones de pesos, el doble que el año anterior, a acciones orientadas a mejorar el acceso a herramientas tecnológicas, conectividad, acompañamiento académico y espacios adecuados para el aprendizaje.

A través de estas iniciativas, la minería contribuye a ampliar oportunidades, fortalecer capacidades y acompañar el desarrollo de las personas, reconociendo a la educación como una herramienta clave para construir comunidades más inclusivas, resilientes y con mayores oportunidades para las nuevas generaciones.

8,350
becas educativas otorgadas

+500
proyectos, programas e iniciativas educativas

750
centros educativos fortalecidos

Buenas prácticas en Educación

Escanea el código para más información

Centro de Estudios Tecnológicos de Laguna del Rey (CETLAR) – Industrias Peñoles, Coahuila: Formación técnica especializada y modelo educativo dual para impulsar empleo y desarrollo profesional en comunidades mineras.



Educación media superior para comunidades mineras – Minas de Oro Nacional, Sonora: Ampliación del acceso educativo mediante alianzas académicas para comunidades rurales.



Impulsando la formación de futuros profesionistas – Heliostar Metals, Sonora y Durango: Fortalecimiento de la formación académica de estudiantes de ciencias de la tierra mediante la donación de equipo especializado y la realización de visitas técnicas a operaciones mineras.





Tour Minero La Colorada, compartiendo la historia minera de la comunidad – Heliostar Metals, La Colorada, Sonora: Programa de recorridos turísticos y educativos que promueve el patrimonio minero, histórico y cultural de la región, fortaleciendo el vínculo entre la comunidad y la actividad minera.



Colaboración académica con la Universidad Autónoma de Nayarit – Mina Real México, Nayarit: Fortalecimiento de la vinculación académica y formación profesional de estudiantes universitarios.

> *Está muy interesante lo que están haciendo con este proyecto turístico: el mirador al tajo me llamó mucho la atención, lo del senderismo, hay muchas cosas que se pueden explotar, traeremos grupos de alumnos para que puedan ir conociendo más de su estado"* — Karla Mendoza, docente de la Universidad Estatal de Sonora (UES), Programa de Verano: Tour Minero La Colorada, Heliostar Metals



Becas de Excelencia para impulsar talento STEM en comunidades mineras – Fresnillo plc, Sonora, Guanajuato y Zacatecas: Impulso al acceso a educación superior para jóvenes de comunidades mineras mediante apoyos académicos especializados.



Cerrando la brecha educativa – Agnico Eagle México, Chihuahua: Impulso al desarrollo educativo regional mediante becas, fortalecimiento escolar, conectividad y programas de formación cultural, tecnológica y socioemocional.



Espacios que impulsan el aprendizaje – Peña Colorada, Colima: Fortalecimiento de la infraestructura educativa mediante la ampliación de espacios de formación técnica para estudiantes de nivel medio superior.



Programa de Educación en Unidad Tayahua – Minera Frisco, Zacatecas: Fortalecimiento educativo y acompañamiento académico para niñas y niños de comunidades cercanas.

> *Antes me daba pena explicar o trabajar con otros compañeros porque sentía que no me iban a entender. Ahora me gusta ayudar y trabajar en equipo porque todos aprendemos juntos."*— Marina, 7 años, Programa de Educación en Unidad Tayahua, Minera Frisco



Rehabilitación del laboratorio escolar para el fortalecimiento educativo – Minera Media Luna, Guerrero: Fortalecimiento de la educación científica mediante la rehabilitación integral del laboratorio de química, física y biología de la Escuela Secundaria "Leyes de Reforma" en Mezcala.



Fortalecimiento de espacios educativos para el aprendizaje comunitario – Capstone Copper, Cozamin, Zacatecas: Mejora de infraestructura y equipamiento educativo para ampliar oportunidades de aprendizaje en comunidades cercanas.

> *Estamos muy agradecidos con la empresa por la responsabilidad social que tiene la empresa con la escuela, ya que es indispensable para el aprendizaje y educación de los niños en estos tiempos, los padres de familia y la organización de la escuela estamos muy agradecidos con este apoyo."* — Julia González, Sala de computación en Col. Diaz Ordaz, Capstone Copper



Programa Educativo "Aprendamos Juntos, Frisco Contigo" – Minera Frisco, Chihuahua: Acompañamiento educativo y fortalecimiento de habilidades básicas para estudiantes de comunidades mineras.



Becas Roberto Rocca, Nivel Secundaria – Ternium, Colima y Michoacán: Programa que reconoce la excelencia académica de estudiantes de secundaria mediante apoyos económicos que impulsan la continuidad de sus estudios y contribuyen a reducir la deserción escolar.



Programa de Becas MON – Minas de Oro Nacional, Sonora: Fortalecimiento del acceso a la educación mediante apoyos académicos dirigidos a estudiantes de comunidades rurales.



Educación que impulsa el desarrollo de las juventudes – Mina Palmarejo, Coeur Mexicana, Chihuahua: A través del fortalecimiento de la infraestructura educativa y de un programa permanente de becas universitarias, la empresa contribuye a ampliar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo para estudiantes de las comunidades donde opera.

> *Como familia, estamos muy agradecidos por el tiempo, la paciencia y el cariño que cada persona pone en este proyecto. Los cambios en las calificaciones de Javier y en la conducta ha mejorado mucho. Muchas gracias."* — Katia Aguilar, madre de Javier Eduardo Robles Aguilar, Programa Educativo "Aprendamos Juntos, Frisco Contigo", Minera Frisco

Apoyo a la educación CAMIMEX

La formación y el desarrollo de talento constituyen un componente estratégico para la sostenibilidad y competitividad de la industria minero-metalúrgica

Ante los cambios tecnológicos, la evolución de los procesos productivos y los nuevos desafíos ambientales, sociales y de seguridad, la industria requiere profesionales con conocimientos especializados, experiencia práctica y competencias que respondan a las necesidades presentes y futuras del sector.

Durante 2025, la CAMIMEX, a través de sus empresas afiliadas, fortaleció la vinculación con instituciones educativas, autoridades y organismos profesionales para acercar la formación académica a las necesidades de la industria. Estas acciones impulsaron la actualización de conocimientos, la investigación y la innovación, así como el acercamiento de estudiantes al entorno productivo.

De acuerdo con información de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), durante el ciclo escolar 2025-2026 se identificaron 56 universidades en 26 entidades federativas que imparten 13 carreras relacionadas con las Ciencias de la Tierra. En total, estas disciplinas suman una matrícula de 12,904 estudiantes.

Durante el periodo se registraron más de 2,800 estudiantes de nuevo ingreso y 2,630 egresados en programas de formación vinculados con el sector minero. Si bien se observa una disminución



en la matrícula, el sistema de educación superior en México continúa generando un flujo significativo de profesionistas especializados en estas áreas.

No obstante, uno de los principales retos en la vinculación entre la academia y la industria minera radica en la limitada generación de nuevos proyectos de exploración y extracción, situación que ha reducido las oportunidades de incorporación laboral para los recién egresados.

Matrícula en 13 carreras en Ciencias de la Tierra, ciclo escolar 2025-2026 – 2024-2025 (estudiantes)

Carrera / Ciclo escolar	2025-2026	2024-2025	Var%
Geología	2,538	2,690	-5.7
Geofísica	1,361	1,590	-14.4
Topografía	0	1,947	-100.0
Minería	2,664	2,566	3.8
Geociencias	1,161	1252	-7.3
Técnico Superior en Minería	779	823	-5.3
Metalurgia	2,666	2,989	-10.8
Minas y Metalurgia	963	1095	-12.1
Ciencias de la Tierra	570	527	8.2
Recursos Minerales y Energéticos	7	16	-56.3
Minerales	140	125	12.0
Productividad y Seguridad Minera	12	10	20.0
Procesamiento de Recursos Minerales	43	39	10.3
Total	12,904	15,669	-17.6

Nota: No se reporta información en 10 universidades para carrera de topografía
Fuente: ANUIES

Las carreras que concentran la mayor matrícula son metalurgia (2,666), minería (2,664) y geología (2,538). Sin embargo, aun con programas con un alto volumen de estudiantes, como metalurgia tuvo una disminución de 10.8%. No obstante, la tendencia no fue negativa para todas las disciplinas, ya que cinco de ellas lograron incrementar su población estudiantil: productividad y seguridad minera lideró el crecimiento con un aumento del 20%, seguida por minerales (12%), procesamiento de recursos minerales (10.3%), ciencias de la tierra (8.2%) y minería (3.8%).





Vinculación para fortalecer la educación minera

Comité Educativo de Minería

El 18 de junio de 2025 se formalizó la creación del Comité Educativo de Minería, iniciativa coordinada por la Unidad de Coordinación de Actividades Extractivas (UCAE) de la Secretaría de Economía, con la participación activa de CAMIMEX, el Colegio y la Asociación de Ingenieros de Minas, Metalurgistas y Geólogos de México (CIMMGM y AIMMGM), el Servicio Geológico Mexicano (SGM), WIM Mujeres México, el Clúster Minero de Zacatecas y ocho instituciones de educación superior vinculadas con las Ciencias de la Tierra.

La participación de CAMIMEX contribuyó a articular información y acciones para atender los retos de formación de talento, entre ellas:

- Entrega de resultados consolidados en materia educativa y social de las empresas afiliadas al cierre de 2024.
- 5 mil becas anuales otorgadas por empresas mineras.

- Capacitación institucional y difusión mediante tres pláticas virtuales dirigidas a instituciones educativas.
- Participación de un expositor en el tema "Aportaciones de la minería en el entorno social y comunitario".
- Cinco becas para diplomados en prevención de riesgos, higiene industrial y salud en el trabajo, dirigidas a docentes.
- Censo en ocho universidades, que identificó solicitudes de más de 600 prácticas profesionales.
- Participación institucional en el Foro Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Las acciones desarrolladas durante 2025 reflejan una visión integral del desarrollo de talento: formación académica, vinculación, experiencia práctica e innovación, orientadas a fortalecer la empleabilidad y el desarrollo profesional.

Las empresas mineras afiliadas a la CAMIMEX reconocen que el desarrollo de talento es una inversión de largo plazo que contribuye directamente a su competitividad y sostenibilidad.

Esta labor se desarrolla a través de una amplia red de vinculación con instituciones educativas, mediante convenios de colaboración, becas, mentorías, servicio social, talleres y visitas a operaciones, entre otras iniciativas que acercan a los estudiantes al entorno productivo y contribuyen a la formación de talento especializado.

Durante 2025, estos esfuerzos se tradujeron en diversas oportunidades y apoyos para estudiantes de Ciencias de la Tierra:

115
acuerdos y colaboraciones educativas

446
becas otorgadas a estudiantes de carreras en Ciencias de la Tierra

192
mentorías para estudiantes de Ciencias de la Tierra

85
estudiantes realizaron servicio social

126
pláticas y talleres

120
visitas a minas y plantas para acercar a los estudiantes al entorno productivo

1,106
estudiantes y profesores participantes en actividades educativas





Educación, Innovación y Vinculación

En el marco de la Convención Internacional de Minería efectuada en el mes de noviembre en Acapulco, Gro., CAMIMEX participó y respaldó una agenda educativa orientada a acercar a estudiantes, docentes, empresas, autoridades y organizaciones profesionales.

Las actividades permitieron generar espacios de intercambio, mentoría, conocimiento y desarrollo profesional para las nuevas generaciones.

- **Tazón Estudiantil: conocimiento y experiencia al servicio de las nuevas generaciones.** CAMIMEX apoyó la participación de siete profesionistas de las empresas Equinox Gold, Torex Gold, Industrias Peñoles y Heliostar Metals como jueces en las áreas de minas, geología y metalurgia, aportando evaluación técnica y retroalimentación basada en experiencia profesional.

- **Mentorías Mineras.** El 20 de noviembre, cerca de 150 estudiantes de 13 instituciones educativas participaron en un encuentro con 18 líderes del sector, incluidos representantes de la Secretaría de Economía y de 16 empresas. Se abordaron desarrollo profesional, innovación, sostenibilidad, liderazgo, oportunidades laborales y retos de la industria.

- **Impulso a la Investigación y la Innovación, Premio CAMIMEX "Por una Minería Sostenible".** Durante el evento de Mentorías Mineras se anunció el relanzamiento del Fideicomiso de Becas para Proyectos de Innovación, así como la Convocatoria 2025.

El programa tiene como propósito impulsar la investigación aplicada en áreas de exploración, minería y procesos minero-metalúrgicos, mediante apoyos dirigidos a equipos de hasta cinco estudiantes y un profesor tutor durante un año.

Como parte del programa, se contempla un premio adicional de 100 mil pesos al mejor proyecto, seleccionado entre un máximo de 10 propuestas evaluadas cada año. Esta iniciativa busca promover que los estudiantes no solamente conozcan los retos de la industria, sino que participen en la generación de soluciones innovadoras para mejorar los procesos y contribuir a una minería más eficiente y sostenible.

- **Foro Universitario: Diálogo para El Futuro de la Minería.** El 22 de noviembre, cerca de 280 asistentes, principalmente estudiantes, participaron en un espacio de diálogo entre instituciones académicas, empresas, organismos evaluadores, AIMMGM, CIMMGM, Secretaría de Economía y CAMIMEX. Se promovió el intercambio de experiencias y propuestas de colaboración y se formalizó la incorporación de la Universidad Autónoma de Guerrero al Comité Educativo de Minería.

Que talento necesita la industria

Percepción sobre la formación y desempeño de recién egresados

Con el propósito de fortalecer la relación entre la industria y el sector educativo, CAMIMEX analizó la opinión de 84 unidades operativas sobre la preparación de los recién egresados de Ciencias de la Tierra, identificando fortalezas y áreas de oportunidad frente a las necesidades actuales y futuras de la minería.

- **Desempeño laboral.** Los resultados muestran una valoración favorable del desempeño y los conocimientos de los egresados; no obstante, también señalan oportunidades para fortalecer la experiencia práctica, el conocimiento del entorno profesional, las competencias técnicas y las habilidades personales que demanda el sector.

Resultados sobresalientes

Tema	Resultado	Relevancia para CAMIMEX
Desempeño laboral	100% lo califica entre bien, muy bien y excelente	Muestra una valoración positiva de los egresados al incorporarse al trabajo.
Conocimiento de la industria	93% considera conveniente que conozcan los problemas y necesidades del sector	Evidencia la importancia de acercar la formación académica a la realidad de la minería.
Conciencia sobre su futuro profesional	58% considera que NO están suficientemente conscientes	Es una de las principales áreas de oportunidad y justifica mentorías, prácticas y visitas a operaciones.
Preparación universitaria	60% considera que sí es adecuada / 40% que no	Muestra una percepción favorable, pero también una brecha significativa que requiere atención.
Aspectos que afectan el desempeño	Orientación a resultados, condiciones de campo y compromiso	Señala que la formación debe incluir competencias y actitudes, además de conocimientos técnicos.
Conocimientos básicos por fortalecer	Geología, Matemáticas y Química	Identifica las principales áreas académicas que la industria considera necesario reforzar.
Inglés	50% como nivel mínimo más mencionado	Refleja la importancia de las competencias lingüísticas en una industria globalizada.

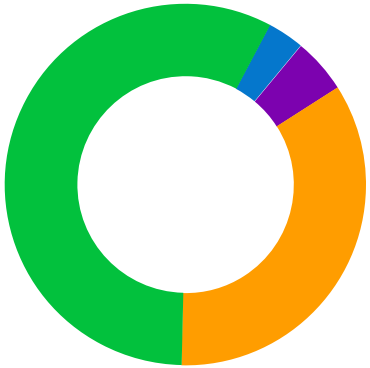
Fuente: CAMIMEX



El análisis complementario identifica las competencias que cobran mayor relevancia en el entorno laboral, entre ellas la capacidad de adaptación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la preparación en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. También permite reconocer las aptitudes más valoradas y las tecnologías que están transformando los procesos del sector.

Capacidad de adaptación de los egresados

El 95.1% de las respuestas válidas se concentra entre bien, muy bien y excelente, lo que identifica la adaptación como una fortaleza de los egresados.

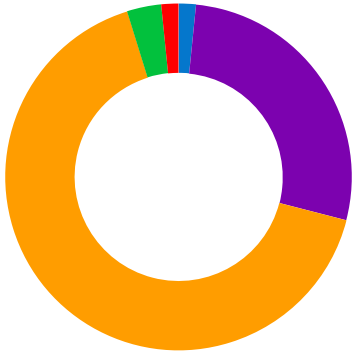


3.3% Excelente
4.9% Regular
34.4% Muy Bien
57.4% Bien

Fuente: CAMIMEX

Desempeño en trabajo en equipo y proyectos

El 96.7% de las respuestas se ubica entre bien, muy bien y excelente, confirmando una valoración favorable de la capacidad de colaboración.

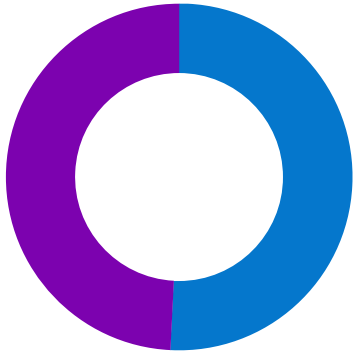


1.6% Excelente
27.4% Muy Bien
66.1% Bien
3.2% Regular
1.6% Mal

Fuente: CAMIMEX

Capacidad para plantear y resolver problemas

Las respuestas se encuentran prácticamente divididas: 50.8% considera que los egresados sí cuentan con esta capacidad y 49.2% considera que no. El resultado señala una oportunidad para fortalecer la aplicación práctica del conocimiento.



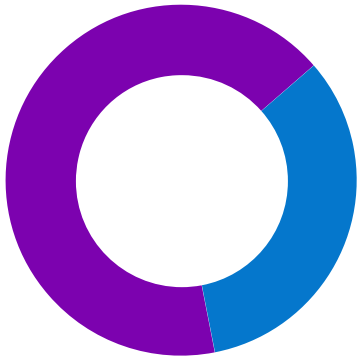
50.8% Sí
49.2% No

Fuente: CAMIMEX



Suficiencia de conocimientos en seguridad, salud y medio ambiente

El 66.7% considera insuficientes los conocimientos universitarios en estos temas, por lo que constituye la principal brecha identificada y un ámbito prioritario para reforzar la formación práctica.



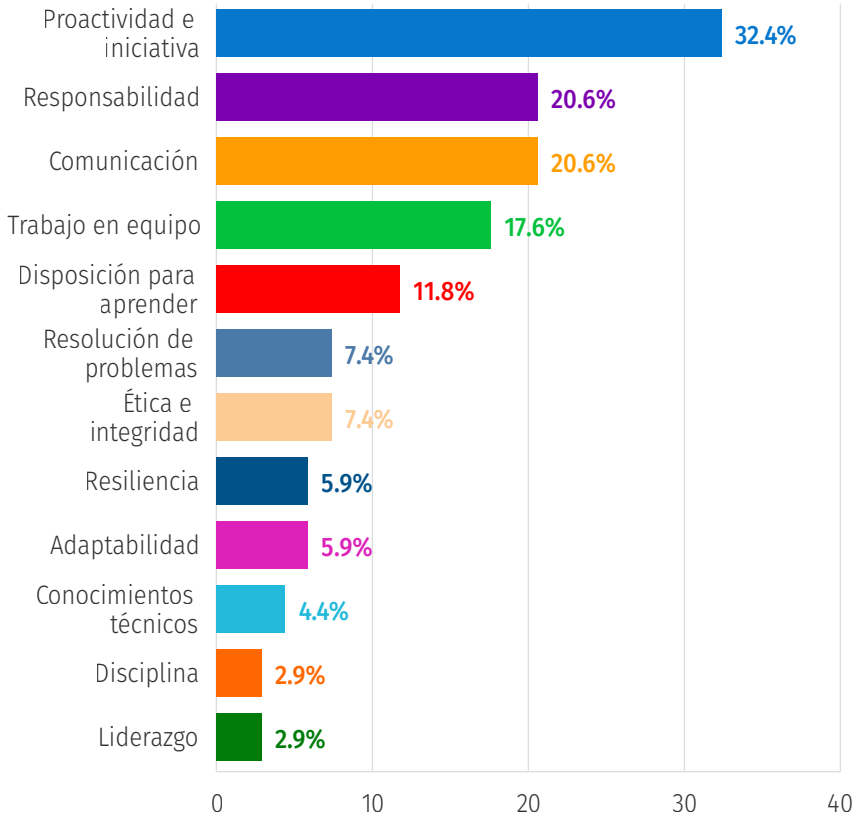
33.3% Sí

66.7% No

Fuente: CAMIMEX

Aptitudes y actitudes más demandadas

Las respuestas muestran que la industria requiere un perfil integral. La proactividad e iniciativa concentran 32.4% de las menciones, seguidas de comunicación y responsabilidad, con 20.6% cada una, y trabajo en equipo, con 17.6%. También se señalan disposición para aprender, resolución de problemas, ética e integridad, resiliencia, adaptabilidad, conocimientos técnicos, disciplina y liderazgo.

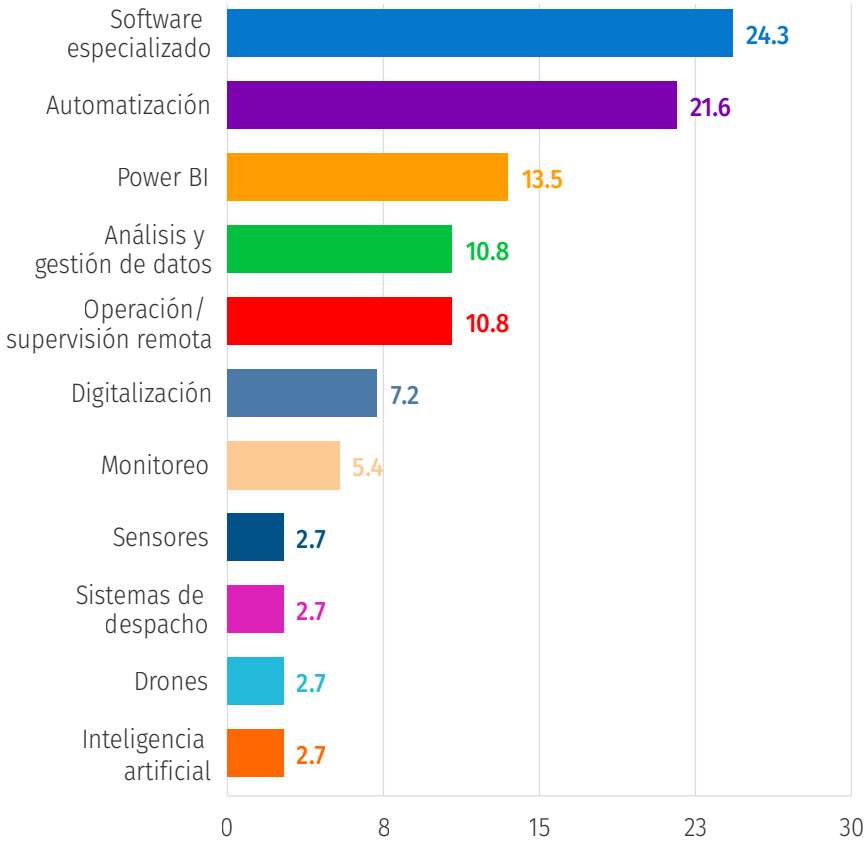


Nota: una respuesta puede mencionar varias categorías; por ello los porcentajes no suman 100%

Fuente: CAMIMEX

Tecnologías y procesos identificados

Las respuestas evidencian una creciente incorporación de herramientas digitales y procesos automatizados. El software especializado concentra 24.3% de las menciones y la automatización 21.6%; también destacan Power BI (13.5%) y análisis y gestión de datos (10.8%). Se identifican además operación o supervisión remota, digitalización, monitoreo, inteligencia artificial, drones, sensores y sistemas de despacho.



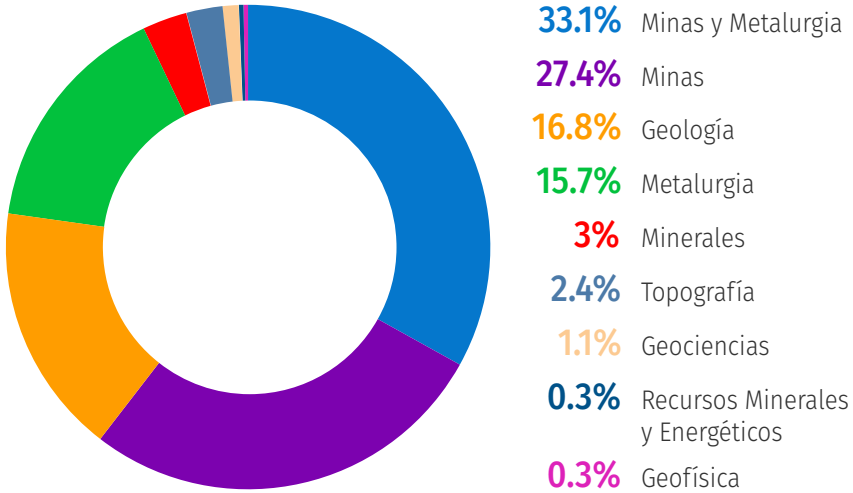
Nota: una respuesta puede mencionar varias categorías; por ello los porcentajes no suman 100%
Fuente: CAMIMEX

Del aula a la operación

Las prácticas profesionales constituyen un mecanismo clave para vincular la formación académica con la experiencia real en las operaciones mineras, permitiendo a los estudiantes aplicar sus conocimientos, fortalecer competencias técnicas y de seguridad, y familiarizarse con el entorno laboral.

En 2025, las empresas afiliadas a CAMIMEX apoyaron 485 prácticas profesionales en distintas carreras de Ciencias de la Tierra. La mayor participación correspondió a minas y metalurgia (33.1%), seguida de minas (27.4%), geología (16.8%) y metalurgia (15.7%). En conjunto, estas cuatro especialidades concentraron 92.7% de las prácticas, reflejando la estrecha relación entre la formación práctica y las principales necesidades de talento de la industria.

Participación en el número de prácticas profesionales por carreras en 2025



Fuente: CAMIMEX

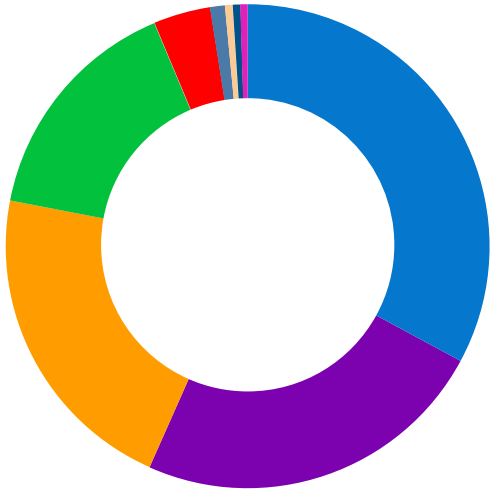
Oportunidades y desarrollo profesional

A pesar de los retos que enfrentó la industria minera en 2025, las empresas afiliadas a CAMIMEX contrataron cerca de 250 jóvenes de nueve carreras relacionadas con las Ciencias de la Tierra.

La mayor demanda se concentró en minas (32.9%), metalurgia (23.8%), geología (21.4%) y minas y metalurgia (15.8%), que en conjunto representaron 93.8% del total de contrataciones.



Participación del número de contrataciones por carrera en 2025



- 32.9% Minas
- 23.8% Metalurgia
- 21.4% Geología
- 15.7% Minas y Metalurgia
- 3.8% Topografía
- 1% Minerales
- 0.5% Geociencias
- 0.5% Recursos Minerales y Energéticos
- 0.5% Geofísica

Fuente: CAMIMEX

Cerca de

250

jóvenes de 9 carreras relacionadas con las Ciencias de la Tierra contratados

485

prácticas profesionales apoyadas por empresas afiliadas

28,480

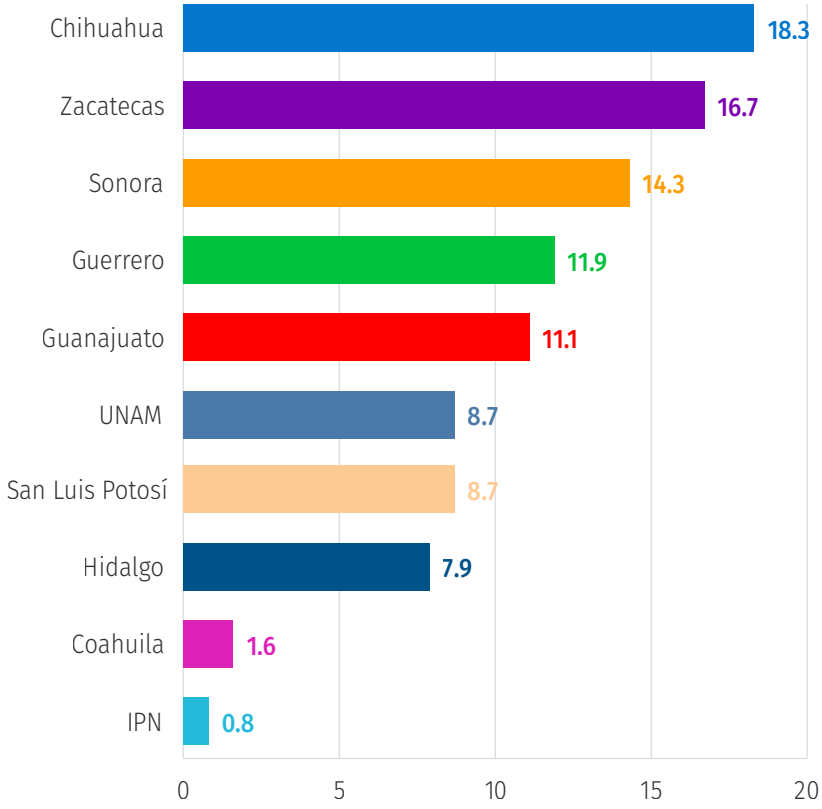
pesos mensuales ingreso promedio para las principales carreras de Ciencias de la Tierra

1,515

oportunidades potenciales de incorporación de egresados para 2026–2028

Las empresas afiliadas a CAMIMEX incorporan talento proveniente de universidades públicas de distintas regiones del país. Chihuahua, Zacatecas y Sonora concentran 49.3% de los egresados contratados, lo que destaca la relevancia de las instituciones educativas ubicadas en entidades con tradición y actividad minera.

Distribución de los egresados contratados de universidades públicas federales y estatales

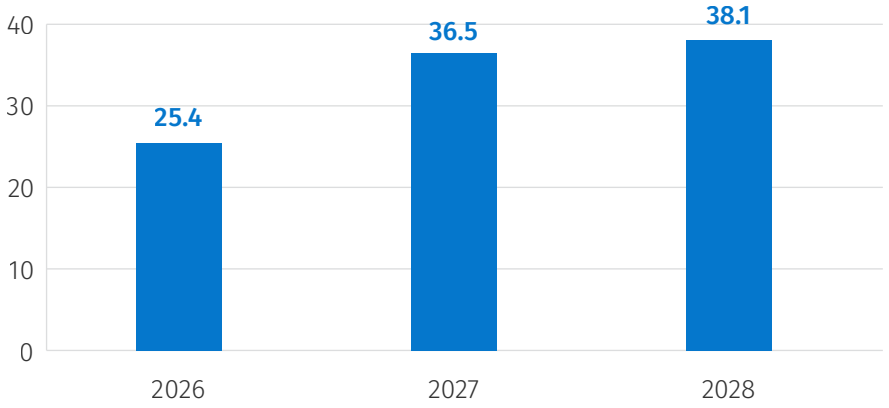


Fuente: CAMIMEX

La incorporación de estudiantes recién egresados a las empresas afiliadas a CAMIMEX representa una oportunidad para fortalecer el talento de la industria minera y estrechar la vinculación entre el sector productivo y las nuevas generaciones. Estos jóvenes profesionales pueden convertirse en agentes de conocimiento y vinculación, contribuyendo a comunicar de manera objetiva la importancia de una minería responsable y sostenible.

Para el periodo 2026–2028, las empresas participantes identificaron 1,515 oportunidades potenciales de incorporación de egresados de nueve perfiles relacionados con las Ciencias de la Tierra.

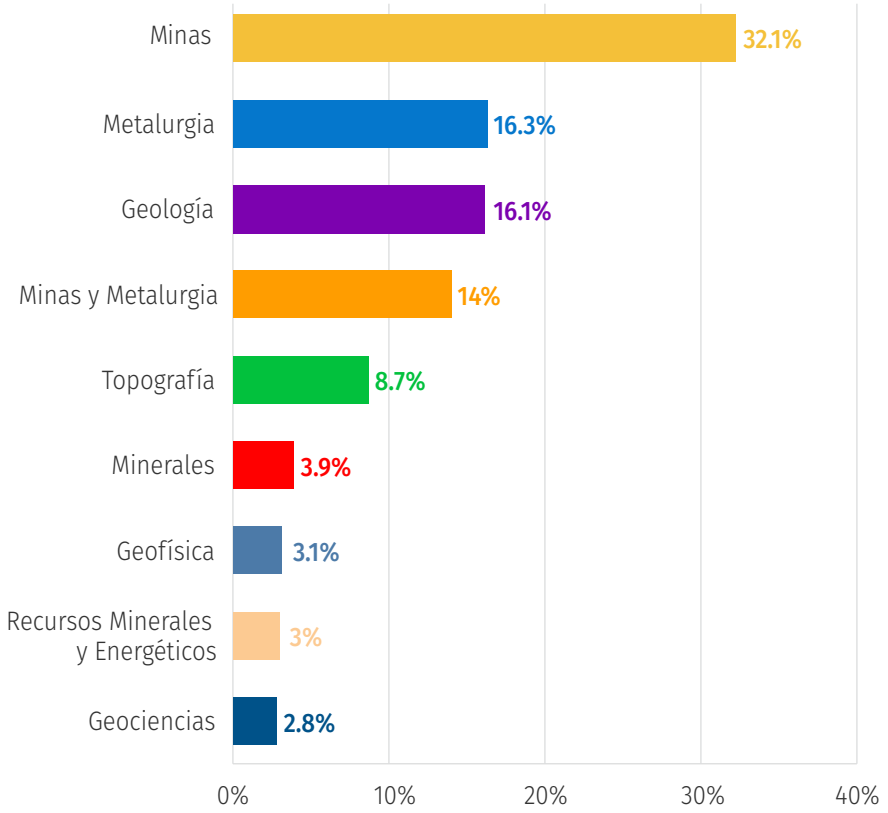
Distribución por año de contratación de egresados 2026-2028



Fuente: CAMIMEX

La mayor demanda se concentra en los perfiles de minas, metalurgia, geología y minas y metalurgia, que en conjunto representan el 78.5% de las contrataciones identificadas.

Distribución de contratación de egresados por carrera 2026-2028



Fuente: CAMIMEX

Como parte de sus estrategias de desarrollo de talento, las empresas mineras implementan programas de formación para recién egresados, orientados a fortalecer su experiencia práctica y facilitar su incorporación al entorno operativo. Estos programas incluyen exposición a diferentes contextos sociales, tecnologías de punta y herramientas para el manejo y análisis de datos, contribuyendo al desarrollo de las competencias que requiere la minería actual.

El periodo de capacitación puede variar entre tres meses y un año, dependiendo de la operación. La inversión destinada a esta formación oscila entre 8,000 y 50,000 pesos mensuales por participante, sin considerar apoyos adicionales como hospedaje, transporte, alimentación, lavandería y ayudas económicas.

Dentro de los beneficios de la capacitación se agrupan en cuatro segmentos:

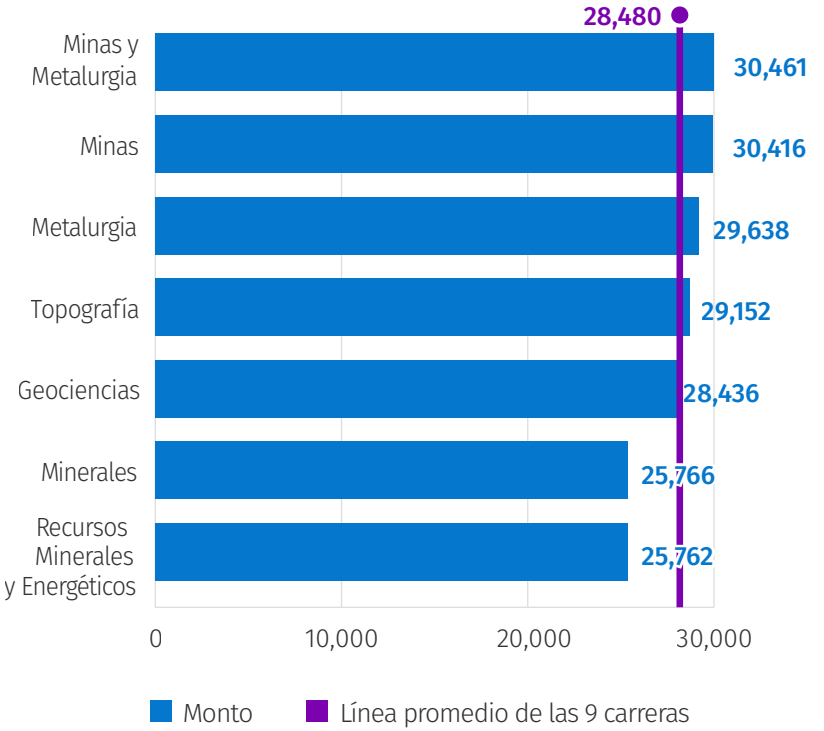
1. **Desarrollo profesional y experiencia práctica:** capacitación técnica, conocimiento de la operación, participación en distintas áreas, proyectos reales y acompañamiento de mentores.
2. **Seguridad y formación integral:** capacitación en seguridad y salud ocupacional, normativa y preparación para incorporarse de manera segura y productiva a las operaciones.
3. **Bienestar y beneficios económicos:** sueldo o beca económica, prestaciones, alimentación, hospedaje, transporte, viáticos, equipo de protección y otros apoyos.
4. **Proyección laboral:** contratación directa, oportunidades de crecimiento, estabilidad y posibilidad de integrarse posteriormente a la empresa.

Las empresas afiliadas a la CAMIMEX no solo identifican una demanda de 1,515 posibles contrataciones para 2026–2028, sino que además destinan recursos y programas específicos para facilitar que los recién egresados transiten de la formación académica al desempeño profesional.

Ingreso promedio de las principales carreras de Ciencias de la Tierra

En 2025, el ingreso promedio mensual reportado por las empresas para las principales carreras de Ciencias de la Tierra fue de aproximadamente 28,480 pesos. Los mayores ingresos correspondieron a geología, minas y metalurgia y minas. En general, los resultados muestran niveles de remuneración competitivos para los perfiles profesionales que requiere la industria minera.

Ingreso promedio mensual en las principales carreras en Ciencias de la Tierra en 2025



Fuente: CAMIMEX



Las empresas participantes señalaron que la remuneración se determina con base en tabuladores salariales establecidos, considerando las aptitudes del candidato y las características y necesidades del puesto. Asimismo, se identificó el uso de referencias de mercado, incluida la Encuesta Anual de Sueldos promovida por CAMIMEX, con empresas que toman como referencia el percentil 50%. Algunas compañías también reportaron contar con políticas de equidad salarial entre hombres y mujeres, como parte de sus prácticas de gestión de talento.

El talento para la minería de 2030

¿Qué transformará a la minería hacia 2030?

La transformación de la minería hacia 2030 estará acompañada por cambios tecnológicos, ambientales, sociales y económicos que modificarán las competencias requeridas por la industria. Ante este escenario, las empresas consideran prioritario fortalecer una formación integral y continua que combine conocimientos técnicos con capacidades digitales, experiencia práctica, seguridad, sostenibilidad y liderazgo.

Las tendencias identificadas por las empresas están directamente relacionadas con las capacidades que deberá desarrollar el talento para responder a la transformación de la industria.

Principales tendencias identificadas

Tendencia	Principales elementos mencionados
Digitalización, IA y análisis de datos	Inteligencia artificial, análisis de datos, IoT, software, modelaje y toma de decisiones
Automatización	Automatización de procesos, equipos subterráneos, sistemas de control y operación
Descarbonización y energías limpias	Electrificación de equipos, energías renovables y reducción de emisiones
Minería inteligente y nuevas tecnologías	Drones, sensores, monitoreo remoto, sistemas predictivos y tecnologías especializadas
Sostenibilidad y entorno regulatorio-social	Mayores exigencias ambientales y de seguridad, gestión del agua, permisos, regulación y relaciones comunitarias
Demanda de minerales y competitividad	Minerales estratégicos/críticos, transición energética, productividad, eficiencia y nuevas inversiones

Fuente: CAMIMEX





¿Qué formación necesitará el talento para responder a estos cambios?

Asimismo, las respuestas destacan un entorno con mayores exigencias ambientales, sociales y regulatorias, junto con una creciente demanda de minerales estratégicos vinculados con la transición energética y tecnológica.

Principales líneas de formación o capacitación identificadas

Área de formación	Principales temas identificados
Tecnología y digitalización	IA, automatización, software especializado, equipos digitales, sistemas autónomos
Datos y toma de decisiones	Análisis de datos, analítica, people analytics, simulación y sistemas inteligentes
Seguridad y gestión del riesgo	Seguridad industrial, seguridad en mina subterránea, salud ocupacional y gestión del riesgo
Sostenibilidad y energía	Energías limpias, eficiencia energética, gestión ambiental, ESG, reciclaje y uso eficiente del agua
Habilidades humanas y liderazgo	Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, adaptación, gestión del cambio y resistencia al cambio
Formación práctica y vinculación	Capacitación en campo, intercambios internacionales, foros y centros de investigación científica y tecnológica

Fuente: CAMIMEX

El reto hacia 2030 no será únicamente incorporar nuevas tecnologías, sino contar con profesionales capaces de utilizarlas para mejorar la productividad, gestionar riesgos, tomar decisiones basadas en datos y contribuir a operaciones más seguras y sostenibles.



Cultura

Los mineros somos parte de las comunidades: vivimos, compartimos y respetamos sus costumbres y tradiciones

El sector minero reconoce que el respeto a las tradiciones, costumbres, formas de vida y expresiones culturales de las comunidades donde tiene presencia es fundamental para construir relaciones de confianza y colaboración de largo plazo. Como parte de estas comunidades, las empresas buscan contribuir al desarrollo local reconociendo y valorando la diversidad cultural y el patrimonio que forman parte de su identidad.

Por ello, impulsan iniciativas orientadas a promover la participación en la vida cultural de las comunidades, mediante el apoyo a festividades tradicionales, expresiones artísticas locales, programas de música, danza y arte, así como proyectos de conservación y recuperación del patrimonio cultural, histórico y religioso, incluyendo museos, espacios comunitarios y sitios de valor cultural para las comunidades.

Estas acciones contribuyen a preservar el patrimonio cultural, fortalecer los vínculos comunitarios y promover la transmisión de conocimientos, tradiciones y expresiones culturales entre generaciones, favoreciendo el reconocimiento y valoración de la identidad cultural de las comunidades.

Buenas prácticas en Cultura

Escanea el código para más información



Taller de guitarra para niños y adolescentes en Unidad Tayahua – Minera Frisco, Zacatecas: Impulso al desarrollo emocional, artístico y social de niñas, niños y adolescentes mediante formación musical comunitaria.

Antes me daba pena tocar o participar frente a los demás, pero ahora me siento más seguro y feliz cuando practicamos juntos. Aprender guitarra me ayuda a relajarme y convivir mejor con mis compañeros." — Gael, 9 años, Taller de Guitarra, Minera Frisco



Arte y creatividad para el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes – Compañía Minera y Beneficiadora Purísima, Hidalgo: Realización de talleres de verano de danza, guitarra y dibujo dirigidos a hijas e hijos de las y los colaboradores, orientados a fortalecer habilidades artísticas, creativas y sociales mediante espacios de aprendizaje, convivencia y formación integral.



Cine para Todos – Ternium, Colima y Michoacán: Iniciativa que promueve el acceso a la cultura y al entretenimiento mediante funciones cinematográficas que fortalecen la convivencia familiar, la participación comunitaria y la inclusión.



Orquestas y Coros Juveniles – Grupo México: Iniciativa que impulsa el desarrollo integral de niñas, niños y jóvenes mediante la formación musical. A través de orquestas y coros juveniles, promueve el aprendizaje, la disciplina, el trabajo en equipo y la construcción de espacios de bienestar que fortalecen su desarrollo personal y académico.

Yo no sabía nada de música; no tenía idea de cómo tocar el violín, pero ahora lo considero mi vocación. Esta beca me permite seguir aprendiendo y prepararme para retribuir a otros a través de la música". — Isaac López Bacame, egresado del programa y beneficiario de la Beca Grupo México para estudios superiores en Música

Participación comunitaria en el cuidado del medio ambiente

El sector minero impulsa acciones que fortalecen la participación comunitaria en el cuidado del medio ambiente

La educación ambiental forma parte de las estrategias de desarrollo comunitario impulsadas por las empresas. A través de talleres, campañas de sensibilización, actividades de voluntariado, jornadas de limpieza, reciclaje, reforestación, huertos comunitarios y escolares, ferias ambientales y programas de conservación, se promueve el acceso a conocimientos y herramientas que contribuyen al cuidado del entorno y al uso responsable de los recursos naturales.

Asimismo, se impulsan iniciativas orientadas a fortalecer la participación de las comunidades en el cuidado del medio ambiente mediante programas de monitoreo ambiental participativo, conservación de la biodiversidad, manejo de residuos, protección del agua y restauración de espacios naturales.

Estas acciones favorecen el intercambio de conocimientos, la corresponsabilidad ambiental y el desarrollo de capacidades para contribuir a la construcción de comunidades más sostenibles y resilientes.



Buenas prácticas en Participación comunitaria en el cuidado del medio ambiente

Escanea el código para más información



Vivero Forestal, sembrando conciencia ambiental – Agnico Eagle México, Chihuahua: Fortalecimiento de la educación ambiental y restauración ecológica mediante un vivero forestal y actividades comunitarias de sensibilización.



Reforestación para fortalecer áreas verdes y participación comunitaria – Compañía Minera y Beneficiadora Purísima, Hidalgo: Programa de reforestación mediante la plantación y donación de árboles para contribuir al fortalecimiento de áreas verdes y acciones de compensación ambiental.

Para mí, recibir esta información ha sido muy importante, especialmente con mi trabajo con las nuevas generaciones quienes muestran gran interés por reducir el impacto hacia el medio ambiente, para ellos es fundamental; creo que hoy los niños se llevan una experiencia muy grata y fructífera. Van a comenzar a entender el concepto de minería responsable, un tema que suele estar rodeado de estigmas. Con esta actividad, ellos reconocen que hay opciones para que minería y medio ambiente convivan de manera responsable." — Diana Álvarez, directora de la Escuela Primaria Valentín Gómez Farías, Vivero forestal, Agnico Eagle



Programa ambiental "Manos a la Comunidad, Frisco Contigo" – Minera Frisco, Aguascalientes: Restauración y limpieza de espacios comunitarios mediante participación ciudadana y colaboración interinstitucional.

Agradecemos el apoyo y participación de Minera Frisco en estas actividades de limpieza, lo cual impacta en la mejora del medio ambiente." — Secretario de Medio Ambiente del Municipio de Asientos, Minera Frisco – Programa ambiental "Manos a la Comunidad, Frisco Contigo"



Juntos por la gestión ambiental en las comunidades – Agnico Eagle México, Chihuahua: Creación de una red comunitaria para el manejo responsable de residuos peligrosos y aceites usados en talleres mecánicos locales.



Aprender para cuidar el entorno – Heliostar Metals, San Juan del Río, Durango: Iniciativa de educación ambiental y promoción de la cultura de seguridad dirigida a niñas, niños y jóvenes de comunidades cercanas a la operación minera.

> *Antes, nadie se quería llevar el aceite porque es un residuo peligroso, es costoso manejarlo, e incluso se tienen que cumplir requisitos de forma legal. Ahora, con esta alianza estamos respaldados. Por eso lo considero un paso pequeño, pero a la vez muy grande, este programa servirá de inspiración para muchas otras ideas que se están trabajando en el comité de sustentabilidad, y estoy seguro de que pronto veremos más proyectos en cada comunidad."* — Élfido Caballero, miembro del Comité de Sustentabilidad



Fortalecimiento de la prevención y respuesta ante incendios – Minas de San Nicolás, Zacatecas: Capacitación y fortalecimiento de capacidades locales para la atención de emergencias forestales.



Voluntarios por el medio ambiente – Ternium, Alzada, Colima: Jornada de voluntariado que promueve la restauración de espacios naturales y la participación comunitaria mediante acciones de reforestación y cuidado del entorno.



Reciclaje solidario para apoyar tratamientos médicos infantiles – Minera Media Luna, Guerrero: Promoción de la economía circular mediante la recolección de tapitas de plástico para apoyar tratamientos de niñas y niños con cáncer.



Desarrollo

Capacitación, emprendimiento, desarrollo productivo y participación social forman parte de las acciones impulsadas en colaboración con las comunidades

El diálogo y la colaboración entre las operaciones mineras y las comunidades constituyen la base para identificar prioridades compartidas e impulsar iniciativas que contribuyan al desarrollo local, el fortalecimiento del tejido social y la construcción de relaciones de confianza de largo plazo.

A partir de este trabajo conjunto, las empresas afiliadas impulsan programas de capacitación, emprendimiento y desarrollo productivo orientados a fortalecer capacidades, diversificar actividades económicas y ampliar oportunidades para las personas y comunidades donde tienen presencia. Estas iniciativas buscan contribuir a la generación de fuentes de ingreso sostenibles y al fortalecimiento de capacidades que permitan a las

comunidades continuar impulsando su desarrollo más allá de la vida útil de las operaciones mineras.

La participación de las comunidades constituye un elemento central de estos procesos. A través de mecanismos de diálogo, consultas, recorridos participativos, monitoreo comunitario y espacios de intercambio, las empresas buscan incorporar las perspectivas, conocimientos y prioridades de las personas en el diseño, implementación y seguimiento de las iniciativas que se desarrollan en cada territorio.

La generación de empleo local, el fortalecimiento de cadenas de proveeduría regional y el acompañamiento a proyectos productivos forman parte de estas estrategias. En 2025, estas iniciativas permitieron fortalecer la vinculación comercial con más de 5,500 proveedores locales y regionales, así como impulsar más de 150 proyectos productivos y de emprendimiento que contribuyen al desarrollo de capacidades empresariales, el fortalecimiento de negocios locales y la generación de nuevas oportunidades económicas, beneficiando a más de 4 mil personas. Las actividades impulsadas abarcaron sectores como agricultura, ganadería, apicultura, piscicultura, comercio y prestación de servicios, contribuyendo a la diversificación de las economías locales y a la creación de alternativas productivas con potencial de permanencia en el largo plazo.

El fortalecimiento de capacidades y la generación de oportunidades requieren espacios permanentes de encuentro, aprendizaje e intercambio entre las personas. Por ello, diversas empresas han establecido centros comunitarios que facilitan el acceso a actividades de capacitación, formación y desarrollo orientadas a responder a las necesidades e intereses de las comunidades. A través de talleres, cursos y actividades relacionadas con com-



putación, cocina, repostería, corte y confección, belleza, inglés, carpintería, enfermería, arte, música, cultura, emprendimiento y desarrollo de habilidades para la vida, estos espacios amplían el acceso a oportunidades de capacitación y contribuyen al fortalecimiento de capacidades técnicas, personales y productivas para personas de distintas edades.

Más allá de la formación, los centros comunitarios favorecen la participación, la convivencia y el intercambio de conocimientos entre las personas, fortaleciendo el tejido social y generando oportunidades para el desarrollo personal, familiar y comunitario. Durante 2025, estas iniciativas beneficiaron a más de 100 mil personas y representaron alrededor de 45 mil horas de capacitación.



+150
proyectos productivos y de emprendimiento apoyados







100 mil
personas beneficiadas





+5,500
proveedores locales y regionales





45 mil
horas de capacitación impartidas

Buenas prácticas en Desarrollo

Escanea el código para más información



Taller Ambulante de Cine Documental y Fotografía – Grupo México: Iniciativa que acerca la formación en cine documental y fotografía a niñas, niños y jóvenes de comunidades mineras mediante talleres gratuitos y especializados. A través del arte y la narrativa audiovisual, impulsa la creatividad, fortalece la identidad comunitaria y brinda herramientas para que las nuevas generaciones cuenten sus propias historias.

> *"El taller me enseñó a ver, a observar, a detenerme y a confiar en mi instinto. Hoy mi mayor sueño es llevar el cine al norte para abrirles las puertas a otros jóvenes que, como yo, tienen el deseo y el talento, pero carecen de oportunidades locales."*
> — Santiago García Félix, originario de Nacozari y beneficiario de la Beca Grupo México para estudios en cinematografía



Escuchar para transformar – ArcelorMittal México, Lázaro Cárdenas, Michoacán: Implementación de una evaluación participativa que permitió alinear la estrategia social de la empresa con las necesidades y oportunidades identificadas por las comunidades, fortaleciendo programas de educación, inclusión y generación de oportunidades.



Programa de Involucramiento Social – Fresnillo plc, diversas regiones operativas: Fortalecimiento del diálogo comunitario y la transparencia mediante actividades de participación social y acercamiento comunitario.



Proceso Informativo y de Diálogo Participativo – Minas de San Nicolás, Zacatecas: Fortalecimiento del acceso a información y participación comunitaria mediante mecanismos de diálogo abierto y transparencia.



Verano de la Ciencia para impulsar vocaciones STEAM – Minas de Oro Nacional, Sonora: Acercamiento de niñas, niños y adolescentes al conocimiento científico y tecnológico mediante actividades educativas orientadas a fortalecer la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas.



Programas de Bienestar Social en Minera Frisco – Minera Frisco, diversas unidades operativas: Promoción del bienestar integral y desarrollo humano para colaboradores, familias y comunidades.



Repoblamiento de tilapia para fortalecer la actividad pesquera – Minera Media Luna, Guerrero: Impulso a la actividad pesquera mediante la siembra de crías de tilapia en la presa El Caracol.

> *"Los repoblamientos de tilapia han contribuido a mejorar la disponibilidad del recurso en la presa. La participación de los pescadores en las siembras ha sido importante y se espera que el proyecto continúe generando un impacto positivo en la actividad pesquera local."* — Everardo Ramírez, presidente del grupo productor Balsas Viejo, Repoblamiento de tilapia en la presa El Caracol, Torex Gold



Voluntarios que transforman comunidades – Peña Colorada, Colima: Programa de voluntariado corporativo que promueve la participación de las personas colaboradoras en actividades de educación ambiental, cultura y fortalecimiento de espacios comunitarios.



Legado de un cierre responsable, Fundación Todos por Cerro de San Pedro – Minera San Xavier, San Luis Potosí: Iniciativa creada como parte del cierre responsable de Minera San Xavier para fortalecer capacidades, impulsar el emprendimiento y generar oportunidades de desarrollo más allá de la vida útil de la mina.



Expo Minería para Tod@s fortalece la vinculación comunitaria – Minas de San Nicolás, Zacatecas: Espacios de diálogo y transparencia para fortalecer la participación comunitaria y el acceso a información sobre el proyecto minero.



Reconversión productiva — First Majestic Silver, Mina Cerro Los Gatos, Chihuahua: Impulso a la reconversión productiva mediante el cultivo de granada como alternativa para fortalecer las capacidades productivas, diversificar la actividad agrícola y generar nuevas oportunidades económicas en comunidades rurales.

> *"Antes dependíamos de cultivos con poca rentabilidad; ahora vemos en la granada una oportunidad real para mejorar nuestros ingresos y dejar algo a nuestras familias"*— Productor beneficiado por el programa, Reconversión productiva como caso de éxito, First Majestic



Acercando la mina a la comunidad – First Majestic Silver, Unidad La Encantada, Durango: Estrategia de relacionamiento comunitario que fortaleció el diálogo, la confianza y la colaboración entre la operación minera y las comunidades vecinas mediante actividades de capacitación, convivencia y participación.



Infraestructura

A través de proyectos de infraestructura y acceso a servicios, la minería contribuye a fortalecer las condiciones que permiten el desarrollo y bienestar de las comunidades

El acceso a servicios básicos, agua, conectividad, movilidad y espacios comunitarios contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas y ampliar las oportunidades de desarrollo en las comunidades. Mediante la colaboración con sus habitantes y las autoridades locales, se identifican necesidades prioritarias y se desarrollan proyectos que responden a las características y retos de cada región.

En 2025, se llevaron a cabo más de 450 proyectos de infraestructura que abarcaron desde obras para mejorar el acceso al agua potable y la conectividad, hasta la rehabilitación de espacios comunitarios, centros educativos y de salud, así como la incorporación de tecnologías sustentables.

Con una inversión superior a 425 millones de pesos en infraestructura y contribuciones en especie —incluyendo materiales y equipo de construcción—, adicionales a los 11 mil 156.9 millones de pesos aportados por concepto de pago de derechos mineros, antes destinados al entonces Fondo Minero, las empresas afiliadas contribuyeron a mejorar las condiciones de vida de más de 275 mil personas.

Estas acciones reflejan el compromiso del sector con el desarrollo de las comunidades, mediante la generación de entornos más seguros, saludables y funcionales que contribuyen al bienestar colectivo y al desarrollo regional.

+425 mdp
invertidos en infraestructura y contribuciones en especie, adicionales a los 11,156.9 mdp pagados al antes Fondo Minero

+275 mil
personas beneficiadas

+450
proyectos de infraestructura

Buenas prácticas en Infraestructura

Escanea el código para más información



Pavimentación Tlaxcango – Naopa, Minera Autlán, Hidalgo: Modernización de infraestructura carretera para fortalecer la conectividad y movilidad de comunidades rurales en la región de Molango.



Conectividad digital para comunidades rurales – Minas de Oro Nacional, Sonora: instalación de infraestructura tecnológica para ampliar el acceso a internet y reducir la brecha digital en comunidades serranas.



Sistemas de riego, captación y distribución de agua para riego en Arizpe – Compañía Minera La Llamarada, Sonora: modernización de infraestructura hidráulica para fortalecer la producción agrícola y la disponibilidad de agua para riego.



Impulsando la educación con energía renovable – Minas de San Nicolás, Zacatecas: instalación de infraestructura solar para fortalecer la sostenibilidad y eficiencia energética en espacios educativos.

> *"...anteriormente, el 25% de nuestros recursos se destinaban al pago de energía... Los paneles solares nos ayudarán a ahorrar y modernizar la escuela... Este tipo de proyectos sustentables son posibles y generan ahorros para la implementación de tecnologías para la educación..."* — Docente del COBAEZ Plantel 02 Villa González Ortega



Infraestructura comunitaria para una mejor calidad de vida – Mina Palmarejo, Coeur Mexicana, Chihuahua: Mediante obras de infraestructura orientadas a la movilidad, la accesibilidad y el fortalecimiento de espacios comunitarios, la empresa contribuye a mejorar las condiciones de bienestar, seguridad e inclusión en Palmarejo y el Ejido Guazapares.



Infraestructura comunitaria para el desarrollo local – Minera Media Luna, Guerrero: impulso al bienestar comunitario mediante proyectos de infraestructura social en educación, salud, deporte, cultura y servicios básicos.



Mejoramiento de infraestructura comunitaria – Chesapeake Gold, Durango: Electrificación de cuatro comunidades rurales y rehabilitación de caminos en Santiago Papasquiaro, beneficiando a más de 1,000 y 2,000 familias, respectivamente, y mejorando el acceso a servicios básicos y la conectividad local.



Mejoramiento de Periferias – Ternium, Colima: Proyecto que mejora espacios públicos y vialidades mediante la rehabilitación de infraestructura urbana y áreas recreativas, contribuyendo a fortalecer el entorno y la calidad de vida de las comunidades vecinas.



COMPROMISO AMBIENTAL

Minería y territorio

Agua

Cambio climático

Biodiversidad

Reforestación

Infraestructura crítica

Economía circular

Cierre de minas



La evolución de la minería moderna hacia prácticas cada vez más sostenibles tiene como pilar la gestión responsable de los recursos naturales. Desde la planeación inicial y a lo largo del ciclo de vida de los proyectos, las empresas mineras implementan acciones orientadas a prevenir y minimizar sus impactos, optimizar el uso de los recursos y proteger el medio ambiente.

Esta visión estratégica, que integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza con los más altos estándares nacionales e internacionales, se fortalece mediante la incorporación de las mejores prácticas, tecnologías innovadoras y procesos de mejora continua.

Este compromiso se traduce en resultados tangibles y una inversión sostenida: en 2025, las empresas afiliadas destinaron cerca de 13 mil millones de pesos (12,987 mdp) a la protección ambiental, lo que representa un incremento superior al 60% respecto del año anterior (7,928 mdp). Esta inversión es el reflejo de una industria en evolución constante, comprometida con la mejora continua de sus prácticas y con una gestión responsable de los recursos naturales y del entorno.

Cerca de

13,000 mdp

destinados a iniciativas ambientales,
equivalentes al 74.4% del presupuesto federal destinado a la protección ambiental

60%

más que en 2024

Minería y territorio

De acuerdo con información de la Secretaría de Economía, al cierre de 2025 se registraron poco más de 21,460 títulos de concesión minera vigentes, los cuales cubren 9.7 millones de hectáreas del territorio nacional, es decir, 4.9% del mismo.

Se estima que las concesiones en producción abarcan una superficie de 2.9 millones de hectáreas, es decir 1.5% del territorio nacional, mientras que la superficie ocupada por los centros productivos representa apenas el 0.08% del territorio nacional.

Área	Hectáreas	Proporción del territorio nacional (%)
Nacional	196,018,900	
Concesionada	9,745,034	4.97
En producción	2,957,337	1.51
Área Productiva	147,867	0.08

Fuente: Estimaciones con base en información de la Secretaría de Economía

Si la **Primera Sección del Bosque de Chapultepec** representara todo el territorio nacional...

Superficie de referencia: 273.83 hectáreas.

Espacio concesionado

5%



Concesiones en producción

1.5%



Espacio productivo

0.08%



Estas cifras permiten dimensionar la diferencia entre la superficie concesionada, las áreas donde existen operaciones en producción y la superficie que ocupan los centros productivos.



Agua

El uso eficiente del agua: una prioridad estratégica para el sector minero

La gestión responsable del agua constituye un pilar estratégico en la operación del sector minero. Conscientes del carácter esencial y compartido de este recurso, la industria incorpora la eficiencia hídrica como un eje central de su estrategia de sostenibilidad, implementando soluciones para maximizar su reúso, minimizar su consumo y contribuir a la protección de las fuentes hídricas.

De acuerdo con la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA), el 76% del volumen de agua concesionada en México corresponde al uso agrícola, el 14% al abastecimiento público urbano, el 5% a la industria autoabastecida y el 5% a la generación de energía.

El volumen de agua concesionada a las empresas afiliadas a la CAMIMEX representa aproximadamente el 0.26% del volumen total nacional, lo que permite dimensionar la participación del sector minero en el aprovechamiento del recurso hídrico en el país.

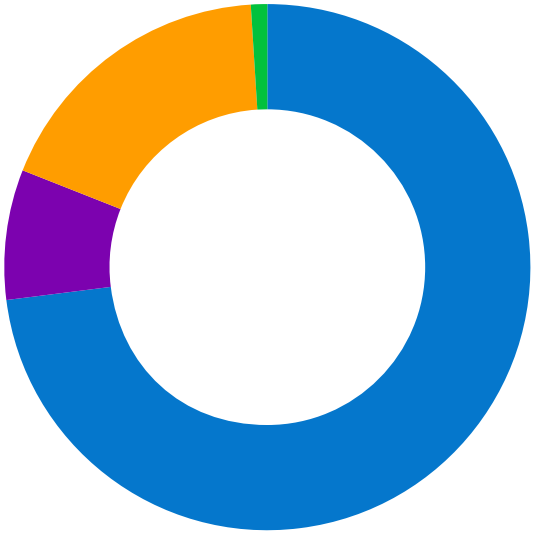
Dada la diversidad de condiciones hídricas en las regiones donde se desarrolla la minería, el manejo del agua se adapta a las características territoriales y operativas de cada sitio.



Por ello, las empresas del sector implementan soluciones integrales, entre las que destacan, de acuerdo con la información reportada, las siguientes:

- **Gestión responsable:** Operación de 104 plantas de tratamiento, 4 más que el año anterior, dedicadas al procesamiento de aguas provenientes de servicios sanitarios, comedores y campamentos. En diversos casos, esta infraestructura también atiende aguas grises y negras de comunidades y municipios aledaños, fortaleciendo el manejo de aguas residuales.
- **Implementación de circuitos cerrados:** Uso de tecnologías para la recirculación del agua de proceso, permitiendo su reutilización constante. En 2025, el 73% del agua utilizada por las empresas afiliadas provino de aguas recirculadas, cifra superior al 70% reportado en 2024, lo que ratifica su compromiso con el aprovechamiento sustentable de este recurso.
- **Innovación operativa:** Aplicación de estrictos controles de consumo y uso de agua residual tratada directamente en las operaciones mineras.

Distribución porcentual del consumo de agua por tipo de fuente en 2025



73% Recirculación de aguas de proceso
8% Superficial
18% Subterránea
1% Reúso de aguas residuales

Fuente: CAMIMEX

0.26%
del volumen total nacional de agua concesionada

73%
del agua utilizada fue agua recirculada

104
plantas de tratamiento en operación

El compromiso de las empresas mineras con la gestión responsable del agua trasciende sus operaciones. En coordinación con las autoridades, las comunidades y los actores locales, se desarrollan proyectos estratégicos de infraestructura hídrica, sistemas de captación de agua de lluvia y programas de reúso. Estas iniciativas tienen como objetivo fortalecer la seguridad hídrica, mejorar la disponibilidad del recurso y ampliar su acceso en las regiones donde las empresas tienen presencia.

Buenas prácticas en Agua

Escanea el código para más información



Plantas de tratamiento de agua residual - Minera Autlán, Hidalgo: Operación de infraestructura para el tratamiento eficiente de aguas residuales y protección de cuerpos receptores.



Recirculación de agua en procesos — Ternium, Alzada, Colima: Sistema que optimiza el uso eficiente del agua mediante su recirculación en los procesos productivos, reduciendo el consumo de agua fresca.



Tratamiento y reutilización de aguas residuales para eficiencia hídrica – Minera Media Luna, Guerrero: Operación de nuevas plantas de tratamiento que permiten reutilizar el 100% de las aguas residuales tratadas.



Cada gota cuenta, Heliostar Metals, Sonora y Durango: Implementación de prácticas de gestión hídrica que promueven el uso eficiente del agua mediante sistemas de recirculación y el fortalecimiento de infraestructura para el suministro en comunidades vecinas.



Filtros prensa para una gestión más eficiente del agua — Compañía Minera y Beneficiadora Purísima, Hidalgo: Proyecto orientado a incrementar la recuperación de agua de proceso, reducir la extracción de agua de pozos y fortalecer la gestión ambiental de jales.



Manejo y tratamiento de agua de laboreo de mina — Minera Autlán, Hidalgo: Implementación de sistemas de captación, conducción y monitoreo para protección de cuerpos de agua y control hidráulico en operaciones subterráneas.



Innovación para una gestión más eficiente del agua, Peña Colorada, Colima: Incorporación de tecnología de jales secos para fortalecer la recuperación de agua y promover una gestión más eficiente de los recursos en la operación minera.



Hacia un campamento verde, Agnico Eagle México, Chihuahua: Implementación de infraestructura sustentable mediante reutilización de agua residual y generación de energía solar en instalaciones operativas.



Cambio climático

El cambio climático constituye un desafío global que demanda la acción coordinada de gobiernos, empresas y sociedad

En la transición hacia una economía baja en emisiones, la minería desempeña un rol estratégico, ya que los minerales son insumos indispensables para el desarrollo de tecnologías limpias y soluciones energéticas. Consciente de esta responsabilidad, el sector minero asume un doble compromiso: proveer los materiales necesarios para enfrentar los retos climáticos y, simultáneamente, avanzar en su propia descarbonización.

Este esfuerzo se traduce en una estrategia integral que prioriza la eficiencia energética, la optimización de procesos, la incorporación de nuevas tecnologías y la implementación de soluciones resilientes, orientadas a reducir la intensidad de carbono en las operaciones.

Emisiones GEI

La medición y gestión de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) forman parte de las estrategias de descarbonización de las empresas. El perfil de emisiones de las operaciones mineras es variable, condicionado por factores como el tipo de mineral extraído, las características del yacimiento y la escala operativa.

En 2025, las empresas afiliadas a la CAMIMEX reportaron un total de 7.1 millones de toneladas de CO_2 equivalente ($MtCO_2e$). La distribución de estas emisiones fue la siguiente:

- **62.6% Emisiones directas (Alcance 1):** asociadas al consumo de combustibles en fuentes fijas y móviles.
- **37.4% Emisiones indirectas (Alcance 2):** relacionadas con el consumo de energía eléctrica.

La descarbonización del sector es un proceso gradual que requiere innovación constante y una inversión tecnológica sostenida. Por ello, las empresas afiliadas mantienen un enfoque prioritario en la transición hacia fuentes energéticas de menor impacto, el incremento de la eficiencia operativa y el desarrollo de procesos orientados a reducir progresivamente su huella de carbono.

Energía

El sector minero en México es una de las actividades industriales con mayor demanda de energía, debido a la naturaleza intensiva de sus procesos.

Desde la extracción y acarreo de minerales hasta su trituración, molienda, concentración, procesamiento y refinación, el suministro energético constituye un factor estratégico para la continuidad operativa, la eficiencia productiva y la competitividad de las empresas.

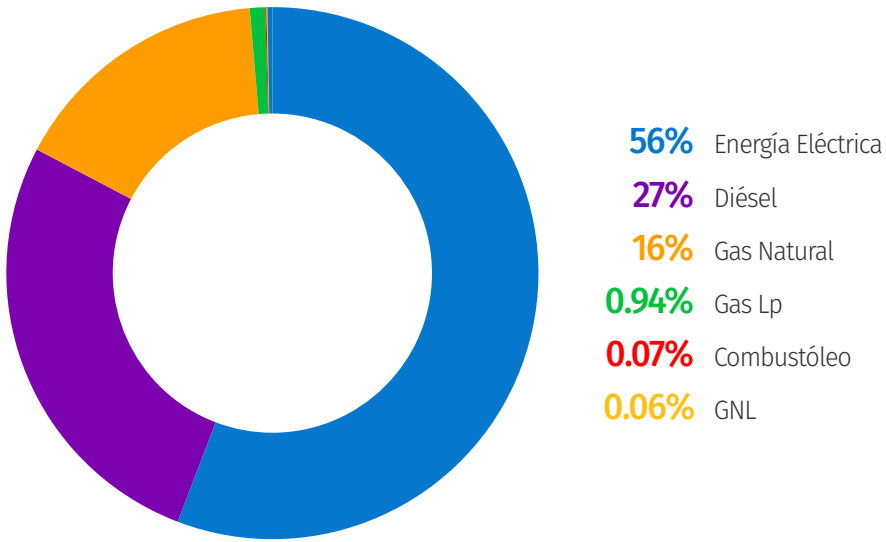
De acuerdo con información del Balance Nacional de Energía de la Secretaría de Energía (SENER), durante los últimos cinco años, la minería se ha ubicado, en promedio, en el sexto lugar entre las principales ramas industriales consumidoras de energía. Esta posición refleja la relevancia del sector dentro de la demanda energética nacional y, al mismo tiempo, la importancia de contar con un suministro suficiente, confiable y competitivo.

En los últimos años, las empresas mineras han intensificado sus esfuerzos para mejorar el desempeño energético de sus operaciones. La modernización de equipos, la optimización de procesos, la incorporación de tecnologías de mayor eficiencia y la gestión integral del consumo permiten reducir el uso de energía por unidad producida y contribuir a disminuir los costos operativos y la huella ambiental.

ENERGÉTICO	UNIDAD	2025	2024	Var% 25/24
Energía Eléctrica	MWh	12,080,356	12,784,342	-5.5
Diésel	m^3	540,293	768,500	-29.7
Gas Natural	m^3	362,101,829	325,179,602	11.4
Gas Lp	Kg	15,475,760	14,179,436	9.1
Combustóleo	m^3	1,369	976	40.2
Gas Natural Licuado	L	12,556,920	22,384,843	-43.9

Fuente: CAMIMEX

Participación en el consumo energético en 2025



Fuente: CAMIMEX

En 2025, el consumo total de energía eléctrica en las operaciones mineras y metalúrgicas se redujo 5.5% con respecto a 2024, con 12,080,356 MWh, representando el 56% del consumo total, mientras que el diésel alcanzó una participación del 27% y el gas natural con el 16%.

Generación, uso de energías limpias y certificados

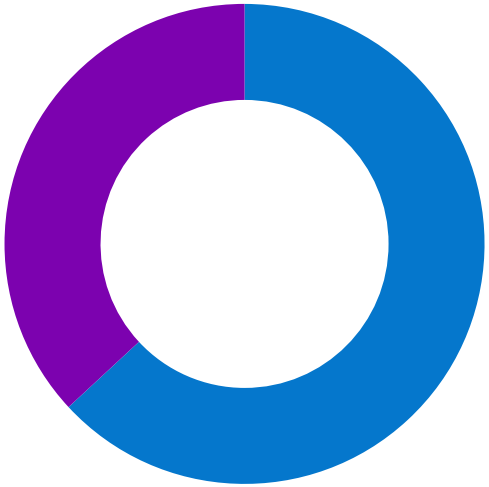
Las empresas mineras afiliadas a CAMIMEX invirtieron 850 millones de pesos en proyectos de energías limpias. Paralelamente, el sector ha avanzado en la incorporación de fuentes de energías renovables, así como en el desarrollo de estrategias que favorecen una mayor eficiencia y flexibilidad en el suministro energético.

Actualmente, 39 operaciones mineras afiliadas a la CAMIMEX utilizan energía proveniente de fuentes limpias, equivalentes a 4,456 GWh, lo que representa el 37% del consumo total de la energía.

Las fuentes eólica, hidroeléctrica y solar representan en conjunto aproximadamente 25.1% del consumo eléctrico reportado.

Cabe destacar que la energía eólica continúa en aumento, cuadruplicando su generación desde 2021, registrando 2,219 GWh, pasando de una participación de 16.7% en 2024 a 18.4% en 2025. Por su parte, la generación hidroeléctrica creció 2.6 veces con respecto a 2024 con 531 GWh.

Distribución de la energía por tipo de fuente en 2025



63.1% Fósil
36.9% Energías limpias

Fuente: CAMIMEX

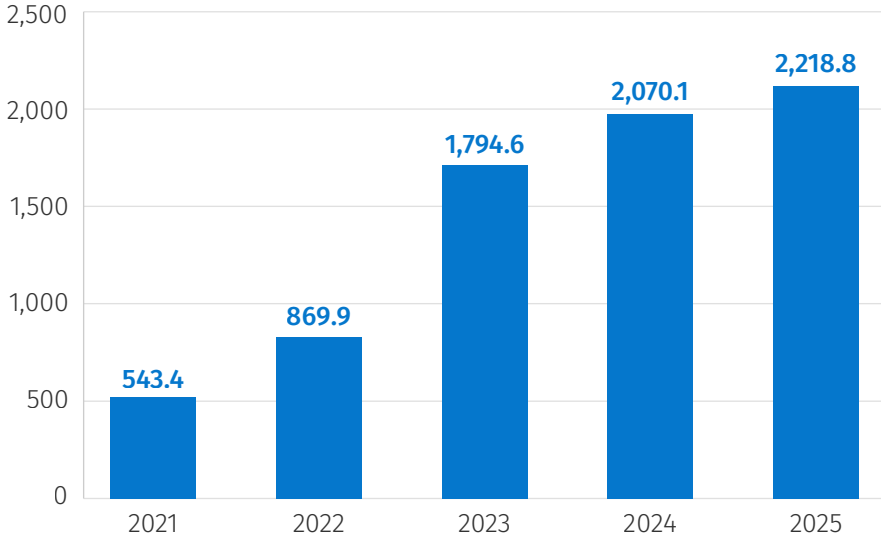
Distribución de las energías limpias en 2025



18.4% Eólica
6.3% Energías limpias de CFE
5.5% Cogeneración Eficiente
4.4% Hidro
2.3% Solar

Fuente: CAMIMEX

Generación de energía eólica 2021-2025 (GWh)



Fuente: CAMIMEX

De los datos reportados, 23 operaciones reportaron que la energía renovable que consumen cuenta con certificados que acreditan su origen limpio. Entre los certificados identificados destacan los Certificados de Energía Limpia (CEL).

La transición energética representa una oportunidad para fortalecer la competitividad de la minería mexicana y avanzar hacia operaciones con menores emisiones. Sin embargo, para lograrlo es indispensable contar con condiciones que permitan garantizar la disponibilidad, confiabilidad y competitividad de la energía eléctrica, así como con infraestructura suficiente para atender las necesidades actuales y futuras de la industria.

Se prevé que para 2030, la generación y uso de energías limpias aumente en 1,447 GWh para un total de 5,903 GWh, lo que elevaría su participación al 44% del consumo total energético del sector.





Eficiencia energética

Las empresas mineras están actuando principalmente en tres frentes: reducir el consumo, hacer más eficiente la operación y sustituir fuentes de energía convencionales por alternativas más limpias. Destacan particularmente la gestión de la demanda en horarios punta, la modernización de equipos, la optimización de molienda, bombeo y ventilación, así como la incorporación de gas natural, energía solar y electricidad respaldada por CEL. Estas medidas permitieron un ahorro de 30.6 GWh equivalente a suministrar energía eléctrica a 8,500 hogares mexicanos equivalentes a evitar aproximadamente 13,600 toneladas de CO_2e, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono de las operaciones mineras. Entre las acciones más destacadas se encuentran:

1. Optimización de procesos y reducción del consumo

- Control del consumo energético en molienda mediante campañas de producción para alcanzar un consumo óptimo por tonelada procesada.
- Reducción de horas de operación de equipos mediante mejoras en productividad.
- Optimización de la operación de plantas por campañas.
- Paros programados de equipos críticos y reducción de operación durante horarios de mayor demanda.
- Optimización de procesos de ventilación.

2. Gestión de la demanda eléctrica

- Implementación de estrategias para reducir el consumo durante horarios punta.
- Programación de arranque y paro de equipos, particularmente compresores.
- Suspensión o reducción de determinados sistemas de ventilación en domingos y días festivos.

- Control estricto de la demanda eléctrica en las unidades y plantas de beneficio.
- Implementación de sistemas como STATCOM para mejorar la calidad y eficiencia del suministro eléctrico.
- Monitoreo y control del factor de potencia.

3. Modernización y eficiencia de equipos

- Sustitución de bombas por unidades de mayor eficiencia.
- Automatización del sistema de bombeo de agua fresca.
- Sustitución de luminarias tradicionales e incandescentes por tecnología LED.
- Modernización de sistemas de aire acondicionado.
- Programas de mantenimiento preventivo y predictivo para maquinaria, motores diésel y equipos, con el propósito de evitar pérdidas de eficiencia.

4. Transición hacia combustibles y fuentes de energía más limpias

- Sustitución de diésel por gas natural para la generación de energía eléctrica.
- Incorporación de generación eléctrica mediante paneles solares, con 13 kW instalados en una de las operaciones.
- Adquisición de energía eléctrica respaldada por Certificados de Energía Limpia (CEL).
- Contratación de suministro eléctrico con fuentes renovables como estrategia para reducir costos y avanzar en la transición energética.

5. Eficiencia en transporte y movilidad

- Reducción del número de vehículos utilizados en las operaciones.
- Sustitución de vehículos utilitarios de gasolina por unidades diésel.

37%
del consumo energético del sector proviene de energías limpias

850 mdp
invertidos en proyectos de energías limpias

39
operaciones mineras utilizan energía proveniente de fuentes limpias

2.6
veces, crecimiento de la energía hídrica con respecto a 2024

30.6 GWh
de ahorro energético alcanzado mediante acciones de eficiencia

13,600 tCO_2e
evitadas como resultado de las acciones de eficiencia energética

- Optimización del transporte de personal mediante camiones colectivos al inicio y término de los turnos, reduciendo el consumo de combustible y las emisiones asociadas.

6. Cultura energética y acciones ambientales

- Reforestación y plantación de árboles en áreas cercanas a las operaciones, como parte de acciones complementarias de gestión ambiental.
- Campañas de concientización dirigidas al personal para promover el uso eficiente de la energía.
- Establecimiento de programas de ahorro energético en oficinas y áreas operativas.

Los ahorros promedio alcanzados fueron del 23% en electricidad, 10% en diésel y 8.6% en otros combustibles, equivalente a una reducción de 9,572 toneladas CO_2e. En este sentido, la minería responsable continuará impulsando acciones de eficiencia energética, electrificación de procesos, incorporación de energías limpias y reducción de emisiones, contribuyendo a una actividad minera más competitiva, resiliente y sostenible.

Buenas prácticas en Cambio climático

Escanea el código para más información



Red de Monitoreo de Calidad del Aire en las Comunidades – Minas de San Nicolás, Zacatecas: Implementación de infraestructura de monitoreo ambiental para fortalecer la gestión ambiental y la transparencia con las comunidades.



Generación de energía limpia mediante la planta solar Plena Sol – Minera Media Luna, Guerrero: Incorporación de energía solar para contribuir a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.



Optimización energética y reducción de emisiones – Minas de Oro Nacional, Sonora y Chihuahua: Implementación de infraestructura eléctrica para mejorar la eficiencia energética, reducir emisiones y fortalecer el suministro de energía en la región.



Alarma en secuencia de limpieza en pistones de aire reverso — Minera Autlán, Hidalgo: Automatización de sistemas de control ambiental para fortalecer la eficiencia operativa y prevenir emisiones no controladas.



Biodiversidad

La conservación y protección de la biodiversidad representa un eje fundamental en la gestión ambiental del sector minero

Desde la planeación inicial y a lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos, las empresas incorporan un enfoque preventivo en sus estrategias de conservación de la biodiversidad, orientadas a evitar, minimizar y compensar los impactos en los ecosistemas, priorizando la preservación de los hábitats y la integridad de las especies.

Como parte de este compromiso, las empresas llevan a cabo:

- Diagnóstico y monitoreo constante a través de la elaboración de líneas base ambientales para identificar especies endémicas o en riesgo, junto con un monitoreo de indicadores ecológicos —como la presencia de polinizadores, mamíferos, aves o reptiles— que permiten evaluar la salud del ecosistema y ajustar protocolos de protección.
- Gestión y protección de especies a través de la ejecución de programas de rescate y reubicación de flora y fauna antes del inicio de actividades, asegurando su resguardo durante las etapas operativas y el mantenimiento de corredores biológicos que garantizan la conectividad entre hábitats.
- Conservación de hábitats a través de la implementación de acciones enfocadas en la recuperación de áreas degradadas, la atención prioritaria a especies vulnerables y el establecimiento de áreas de conservación voluntarias y zonas de amortiguamiento dentro o en los alrededores de las operaciones.

Para fortalecer estas iniciativas, el sector mantiene una colaboración estrecha con autoridades, instituciones académicas, centros de investigación y comunidades locales.

Adicionalmente, diversas empresas operan Unidades de Manejo para la Conservación de la Vida Silvestre (UMAs) y Predios o Instalaciones que Manejan Vida Silvestre (PIMVS), mecanismos que permiten realizar actividades de manejo, reproducción, rehabilitación y monitoreo, contribuyendo activamente a la recuperación de poblaciones y al enriquecimiento de hábitats de alta importancia ecológica.



SONORA

LOBO GRIS MEXICANO
Programa Binacional de Conservación del lobo gris mexicano
Grupo México
Conservación · reproducción · liberación

GUAJOLOTE DE GOULD · JAGUAR · VENADO COLA BLANCA
UMA Buenavista del Cobre
Grupo México
Conservación · reproducción · liberación

ÁGUILA CALVA
Programa de conservación
Agnico Eagle
Monitoreo · investigación · protección

MURCIÉLAGOS
Programa de conservación de polinizadores
Grupo México
Monitoreo · conservación · educación ambiental

BERRENDO SONORENSE
Programa de conservación
Fresnillo plc
Monitoreo · protección · mejora de su hábitat natural

+25
especies de flora y fauna protegidas por acciones de conservación



DURANGO

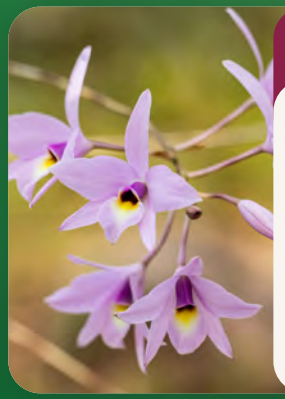
OSO NEGRO · BISONTE AMERICANO · VENADO · BORREGO MÚFLÓN · MONO ARAÑA · IGUANAS VERDES · MAPACHE · GATO MONTÉS
PIMVS Velardeña
Industrias Peñoles
Rescate y rehabilitación de fauna proveniente de rescates o decomisos (PROFEPA)

PINABETO
UMA Cebollitas y La Ciénega
Industrias Peñoles
Preservación de hábitats con bosques



MICHOACÁN

TEMPISQUE · AMATILLO · PALO DE ESCOPETA
PIMVS de Flora
ArcelorMittal
Conservación de flora



COLIMA

ORQUÍDEAS · BROMELIAS
UMA Peña Colorada
Peña Colorada
Reproducción · reincorporación al medio natural

FELINOS
Programa de conservación
Peña Colorada
Conservación · monitoreo



NUEVO LEÓN

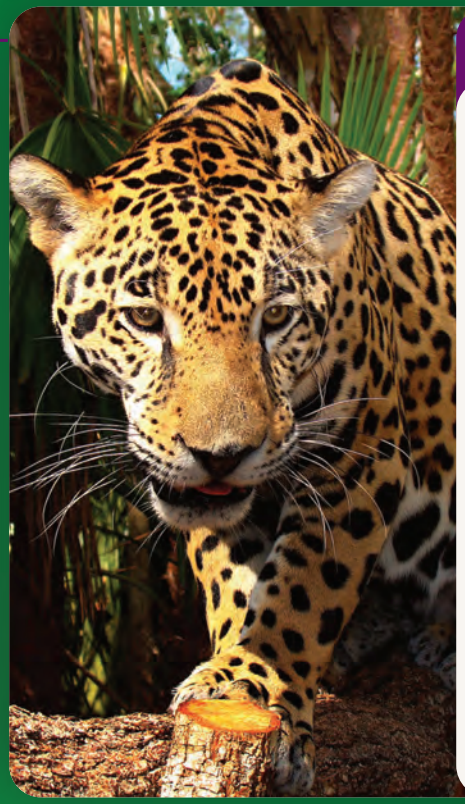
ABEJAS
Programa de conservación de polinizadores
COVIA
Monitoreo · conservación



COAHUILA

OSO NEGRO · PATO MEXICANO · AGUILILLA ROJINEGRA · NOPAL MORADO
UMA Rancho Cielo Norteño
First Majestic
Restauración · protección · conservación del ecosistema semidesértico
20,000 ha

ABEJAS
Programa de conservación de polinizadores
COVIA
Monitoreo · conservación



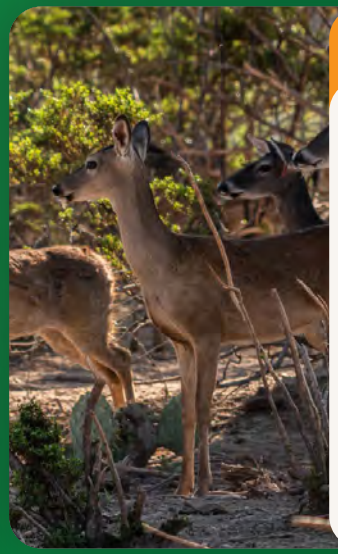
CHIHUAHUA

JAGUAR · OCELOTE · TIGRILLO · PUMA · GATO MONTÉS · LINCE
UMA Reserva San Francisco del Oro
Minera Frisco
Reproducción · rescate · conservación · educación ambiental

ROMERILLO
UMA San Julián
Industrias Peñoles
Preservación de hábitats con bosques

MURCIÉLAGOS
Programa de conservación de polinizadores
Equinox Gold
Monitoreo · conservación

MURCIÉLAGOS
Programa de conservación de polinizadores
Grupo México
Monitoreo · conservación

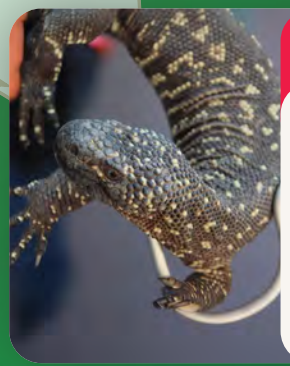


ZACATECAS

VENADO COLA BLANCA
UMA Peñasquito
Newmont
Conservación · reproducción · liberación

ÁGUILA REAL · BÚHO CORNUDO · GATO MONTÉS · GUACAMAYA
UMA Fresnillo
Fresnillo plc
Rescate y rehabilitación de fauna rescatada (PROFEPA)

MURCIÉLAGOS
Programa de conservación de polinizadores
Grupo México
Monitoreo · conservación · educación ambiental



GUERRERO

LAGARTO ENCHAQUIRADO
UMA Bioluna
Torex Gold
Reproducción · conservación

MURCIÉLAGOS
Programa de conservación
Equinox Gold
Monitoreo

Buenas prácticas en Biodiversidad

Escanea el código para más información



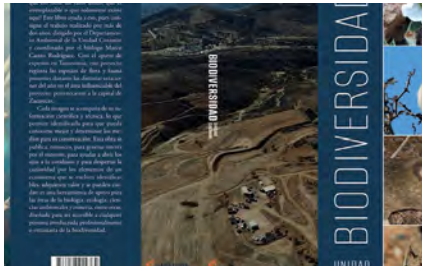
Estudios de Línea Base para el proyecto San Nicolás – Minas de San Nicolás, Zacatecas: Generación de información científica y monitoreo ambiental para fortalecer la planeación responsable y la conservación de ecosistemas.



PIMVS Unidad Roble, Rescate y conservación de fauna silvestre – Industrias Peñoles, Durango: protección y rehabilitación de fauna silvestre mediante un predio especializado para manejo y conservación de especies.



Conservación del berrendo sonorense – Fresnillo plc — Minera Penmont, Sonora: Colaboración interinstitucional para la conservación y recuperación de una especie endémica en peligro de extinción del Desierto Sonorense.



Generación de conocimiento para la conservación de la biodiversidad – Capstone Copper, Cozamin, Zacatecas: Documentación y monitoreo de especies de flora y fauna para fortalecer su conservación y difusión entre la comunidad.



Un nuevo hogar para la conservación de la fauna silvestre – Peña Colorada, Coquimatlán, Colima: Creación del primer Centro de Atención y Rehabilitación de Fauna Silvestre del estado para fortalecer el rescate, recuperación y conservación de especies silvestres.



Conociendo para conservar – Peña Colorada, Colima: Programa de monitoreo de fauna silvestre que fortalece el conocimiento y la conservación de especies de felinos presentes en el área de operación.



Proyecto de conservación Sierra La Elenita – Buenavista del Cobre, Grupo México, Sonora: Proyecto que protege uno de los principales remanentes de bosque de pino-encino de la región, un ecosistema perteneciente a las denominadas "Islas del Cielo" del Archipiélago Madrense que constituye un refugio para especies como el oso negro.



Aviario, Ternium, Parque Ecológico El Palapo – Colima: Proyecto que fortalece la conservación de la guacamaya verde mediante un espacio diseñado para favorecer su bienestar, adaptación y reproducción en condiciones más naturales.



Reforestación

Como parte de una visión integral, la restauración progresiva y la reforestación se consolidan como herramientas clave para devolver las condiciones ecológicas a los sitios intervenidos

Las empresas operan viveros e invernaderos para producir especies nativas, asegurando una adaptación al entorno local. En los últimos siete años, este esfuerzo ha permitido reforestar cerca de 16 mil hectáreas.

Durante 2025, se produjeron 2.2 millones de árboles y se plantaron cerca de 800 mil en una superficie de 720 hectáreas, logrando una tasa de sobrevivencia del 80% gracias al mantenimiento continuo, monitoreo y medidas preventivas.

Como parte de estos esfuerzos, diversas empresas participan en programas de restauración forestal y conservación impulsados en colabora-

ción con la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), así como en acciones de prevención, monitoreo y combate de incendios forestales, en coordinación con autoridades y comunidades. Estas acciones integran capacidades técnicas, personal e infraestructura para contribuir a la protección de los recursos forestales y a la resiliencia de los ecosistemas donde operan.

La gestión ambiental es una constante en el ciclo de vida de los proyectos mineros. A través de la ejecución de estrategias preventivas y acciones de restauración, el sector ratifica su compromiso con la protección de la biodiversidad y la recuperación de los ecosistemas en los territorios donde tiene presencia.

2.2 millones
de árboles producidos

800 mil
árboles plantados

80%
tasa de sobrevivencia promedio

Cerca de
16 mil
hectáreas reforestadas en los últimos 7 años

Buenas prácticas en Reforestación

Escanea el código para más información



Sumando esfuerzos por los bosques, selvas y manglares – Heliostar Metals, Sonora y Durango: Participación voluntaria en acciones de conservación y restauración forestal que contribuyen a la protección de los ecosistemas y al fortalecimiento de la colaboración con comunidades y autoridades.



Reforestación — Ternium Colima, Jalisco y Michoacán: Programa de restauración ecológica que promueve la recuperación de ecosistemas mediante la plantación de especies nativas, contribuyendo a la conservación de la biodiversidad y al fortalecimiento del patrimonio natural.



Viveros forestales y restauración ecológica – Minera Autlán, Hidalgo: Producción de especies forestales y promoción de la participación comunitaria en programas de conservación y reforestación.



Conservación del bosque mesófilo de montaña – Minera Autlán, Hidalgo: Participación en mecanismos de conservación forestal y pago por servicios ambientales en colaboración con CONAFOR.



Infraestructura crítica

Integridad, seguridad y estabilidad de la infraestructura crítica: ejes prioritarios del sector minero para proteger a las personas y el entorno

Este compromiso se gestiona de manera integral durante todo el ciclo de vida de los proyectos —desde la etapa de diseño y construcción hasta la operación y el cierre final— bajo estrictos criterios de seguridad física, geotécnica y geoquímica.

Las empresas implementan programas de mantenimiento y sistemas de monitoreo continuo para asegurar el desempeño óptimo de instalaciones clave, como depósitos de jales, patios de lixiviación y sistemas de manejo hídrico.

Entre las acciones estratégicas destacan:

- **Gestión segura de jales:** Implementación de tecnologías avanzadas, tales como sistemas de filtrado y apilamiento en seco, que reducen la saturación hídrica e incrementan la estabilidad física de los depósitos.
- **Cierre progresivo:** Integración de la restauración desde la etapa operativa, contribuyendo a la rehabilitación gradual de áreas, reduciendo así la huella de ocupación a largo plazo.
- **Monitoreo integral:** Utilización de un sistema multidimensional que combina inspecciones visuales, muestreos técnicos e instrumentación especializada (sistemas de detección temprana) para identificar oportunamente cualquier desviación y garantizar la estabilidad estructural.
- **Reaprovechamiento:** Reaprovechamiento de residuos mineros como material constructivo (relleno de minas subterráneas o estabilización de taludes).
- **Eficiencia operativa y circularidad:** Integración de circuitos cerrados para la recuperación y recirculación de agua en los procesos mineros, maximizando el aprovechamiento del recurso hídrico alcanzando una tasa de recuperación del 80%.

El sector minero se rige por estándares de clase mundial. Las empresas afiliadas someten sus infraestructuras críticas a evaluaciones periódicas y auditorías independientes alineadas con las mejores prácticas internacionales, tales como las promovidas por el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), la Comisión Internacional de Grandes Presas (ICOLD), la Asociación Canadiense de Presas (CDA) y la Asociación Minera de Canadá (MAC).

Este esquema de gestión garantiza que el mantenimiento, la prevención de riesgos y la toma de decisiones se basen en evidencia técnica y científica, asegurando la seguridad de las instalaciones a largo plazo y su compatibilidad con el entorno tras el cese de operaciones.

Buenas prácticas en Infraestructura crítica

Escanea el código para más información



Centro de Monitoreo Geotécnico — Ternium Minas Aquila y Palomas Colima: Centro especializado que fortalece la seguridad operativa mediante el monitoreo continuo de la estabilidad de taludes, integrando tecnología de vanguardia y análisis geocientífico para identificar oportunamente riesgos y apoyar la toma de decisiones preventivas.



Control de emisiones mediante encalado de taludes - Compañía Minera y Beneficiadora Purísima, Hidalgo: Implementación de medidas para el control de emisiones fugitivas de polvo mediante el encalado de taludes, contribuyendo a reducir la dispersión de partículas.

Economía circular

La transición hacia esquemas de economía circular es una vía estratégica para incrementar la eficiencia en las operaciones mineras

A través de acciones de prevención, reutilización, reciclaje y valorización, el sector optimiza el uso de materiales, reduce la generación de residuos y busca la reincorporación de insumos en sus ciclos productivos.

Esta estrategia abarca desde el aprovechamiento de recursos minerales —mediante el desarrollo tecnológico que permite el reprocesamiento de materiales contenidos en depósitos antiguos o de baja ley— hasta la gestión eficiente de los residuos generados en el día a día, la cual se articula a través de:

- **Valorización y reciclaje de residuos:** Gestión integral de materiales de manejo especial —como chatarra ferrosa y no ferrosa, plásticos, aluminio, papel, madera y neumáticos— mediante procesos de separación y recuperación realizados con gestores autorizados.
- **Reaprovechamiento operativo:** Extensión de la vida útil de materiales como tarimas, contenedores, tuberías y piezas metálicas, favoreciendo la reutilización constante dentro de las operaciones para minimizar la disposición final.
- **Gestión de residuos orgánicos:** Aplicación de procesos de compostaje para residuos provenientes de comedores y otras instalaciones, transformándolos en mejoradores de suelo para las actividades de restauración y mantenimiento de áreas verdes.





- **Valorización de residuos peligrosos:** Reciclaje de materiales como aceites usados y acumuladores, facilitando su aprovechamiento, por ejemplo, como combustibles alternos o mediante procesos de reciclaje especializado a través de prestadores de servicios autorizados.

Estas acciones permiten reutilizar materiales con valor, disminuir la huella ambiental de los procesos productivos y consolidar un modelo de operación que prioriza la circularidad y la eficiencia en el uso de recursos a lo largo de toda la cadena de valor minera.



Cierre de minas

La minería es una actividad temporal y finita; por ello, la planificación de su cierre forma parte integral del ciclo de vida de todo proyecto

Este proceso se gestiona bajo una visión de largo plazo que integra criterios ambientales, sociales y productivos, garantizando que, al concluir la operación, el sitio alcance condiciones estables, seguras y compatibles con su uso futuro.

Los planes de cierre no son documentos estáticos, sino instrumentos técnicos dinámicos. Se diseñan desde las etapas tempranas del proyecto y se fortalecen conforme avanza la operación, incorporando nueva información, avances tecnológicos y mejores prácticas. Esta evolución continua permite que las estrategias—que abarcan desde el desmantelamiento de infraestructura hasta la estabilización geoquímica y la restauración de suelos— estén siempre alineadas con las condiciones particulares de la operación y del entorno.





Como parte de estas estrategias está el cierre progresivo que permite rehabilitar áreas que han concluido su función productiva sin esperar al fin de la vida útil de la mina. La implementación de esta práctica genera beneficios estratégicos: reduce las superficies pendientes de restauración, minimiza riesgos ambientales, optimiza la aplicación de recursos técnicos y financieros, y permite validar la efectividad de las medidas implementadas mediante su monitoreo constante.

Este enfoque preventivo garantiza que la responsabilidad ambiental acompañe a la actividad minera en todo momento, asegurando una transición ordenada hacia la etapa posterior al cierre, verificando la estabilidad de las áreas rehabilitadas y la evolución favorable de las condiciones ambientales conforme a los objetivos de sostenibilidad establecidos.

Buenas prácticas en Cierre de minas

Escanea el código para más información



Regenerar la tierra con ciencia y voluntad — Agnico Eagle México, Sonora: Implementación de soluciones biotecnológicas e innovadoras para la restauración progresiva de ecosistemas y recuperación de suelos.



Restauración progresiva de talud de polvos – Minera Autlán, Hidalgo: Implementación de obras de estabilización y revegetación para recuperación ambiental de áreas operativas.



Reforestación en zonas afectadas por incendios – Mina Real México, Nayarit: Restauración ecológica mediante reforestación con especies nativas en comunidades impactadas por incendios forestales.



Remediación de un pasivo ambiental y restauración ecológica en Chiripa – Capstone Copper, Cozamin, Zacatecas: Recuperación ambiental de un sitio contaminado mediante acciones de remediación, confinamiento seguro de materiales y restauración ecológica.



La restauración se construye en comunidad – Peña Colorada, Colima: Programa de reforestación y restauración ecológica que impulsa la recuperación de ecosistemas mediante la producción de especies nativas y la participación comunitaria.



Conservación ambiental en espacios mineros, introducción de carpas KOI en socavón minero – Minera Autlán, Hidalgo: Iniciativa de conservación para demostrar la coexistencia entre actividad minera y protección ambiental.



COMPROMISO ECONÓMICO

Derrama económica

Inversión y competitividad

Producción y comercio exterior

Generación de valor



El año de 2025 se caracterizó por un crecimiento moderado de la economía mundial con dinámicas divergentes entre regiones. Las economías avanzadas economías avanzadas crecieron lentamente mientras que las economías emergentes mantuvieron un mayor dinamismo, esto en un contexto caracterizado por alta incertidumbre, tensiones comerciales y conflictos geopolíticos.

Por su parte, la economía nacional mantuvo cierta estabilidad en indicadores como el tipo de cambio, la tasa de interés y la inflación, pero no se logró impulsar el crecimiento, ya que, aunque las exportaciones presentaron un importante dinamismo, el consumo tuvo un comportamiento moderado y la inversión presentó una evolución desfavorable. La minería en particular registró una tasa negativa de crecimiento en el PIB, acumulando tres años consecutivos con resultados desfavorables, esto como resultado no solamente de la falta de dinamismo de la economía en su conjunto, sino también debido a un contexto específico que limita nuevas inversiones en exploración y no favorece la competitividad del sector en general.

La reconfiguración del mercado mundial y la necesidad de una inserción renovada, con mayores capacidades competitivas y estabilidad y seguridad en las cadenas de suministro, han reforzado el papel de la industria minera el papel de la industria minera como sector fundamental para garantizar el abasto de minerales críticos para la transición tecnológica y energética, por lo que se vuelve indispensable impulsar su crecimiento en un entorno de certeza y certidumbre jurídica que incentiven las inversiones.

Derrama económica

La actividad minera genera una derrama económica que va mucho más allá del valor de los minerales producidos. La derrama de la industria minera creció un 18.3% con respecto al año previo, alcanzando un monto total de 306,917 millones de pesos, resultado de la suma de salarios y prestaciones pagados a sus trabajadores, compras y contrataciones de bienes y servicios a proveedores locales, estatales y nacionales, así como de los derechos e impuestos destinados a los distintos órdenes de gobierno. Se trata, por tanto, de recursos que efectivamente se incorporan a la economía y que contribuyen a dinamizar múltiples actividades productivas y comerciales a lo largo de las regiones donde opera la minería.

La magnitud de esta derrama permite dimensionar la relevancia económica del sector desde una perspectiva diferente a la tradicional medición de su participación en el PIB. Los 306,917 millones de pesos representan recursos equivalentes a una economía estatal de considerable tamaño, ya que supera el PIB de entidades como Tlaxcala, Colima, Nayarit y Baja California Sur. Se trata por tanto, de un importante monto de recursos que la minería moviliza anualmente y que

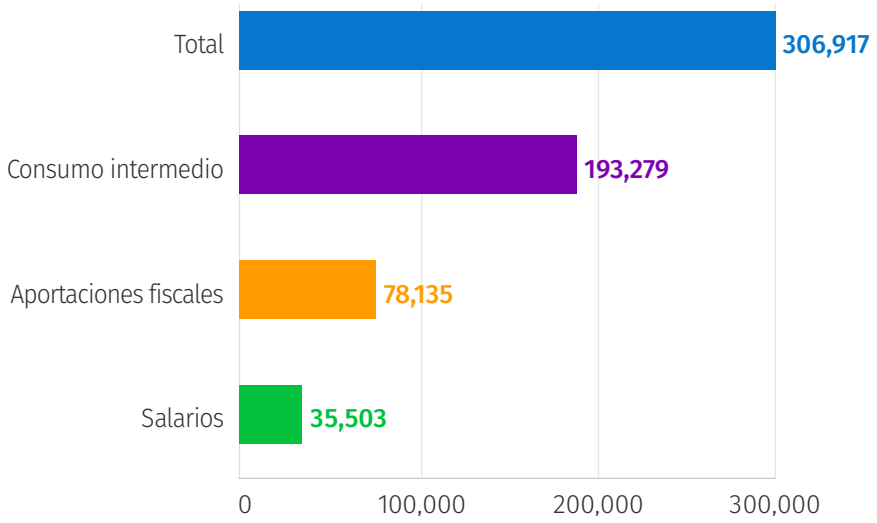




se distribuyen entre trabajadores, proveedores, empresas, comunidades y gobiernos, generando efectos que se extienden mucho más allá de las unidades mineras.

La derrama económica constituye así uno de los principales mecanismos mediante los cuales la minería contribuye al desarrollo regional y nacional. Cada peso destinado al pago de remuneraciones, la adquisición de bienes y servicios o el pago de contribuciones representa un flujo de recursos que puede continuar circulando en las economías locales y generar actividad en otros sectores. Más que una cifra contable, la derrama económica refleja la capacidad de la minería para activar cadenas productivas, sostener empleos directos e indirectos, fortalecer proveedores y contribuir a las finanzas públicas, particularmente en regiones donde las alternativas productivas pueden ser más limitadas.

Derrama económica del sector minero en 2025 (millones de pesos)



Fuente: Cifras estimadas con datos del IMSS, INEGI y SHCP

La minería genera valor que se queda en México

La derrama económica del sector minero es una inyección de dinero real que impulsa el desarrollo de comunidades, estados y del país.

306,917 mdp

derrama económica del sector minero

Distribución:

Sueldos y salarios

35,503 mdp

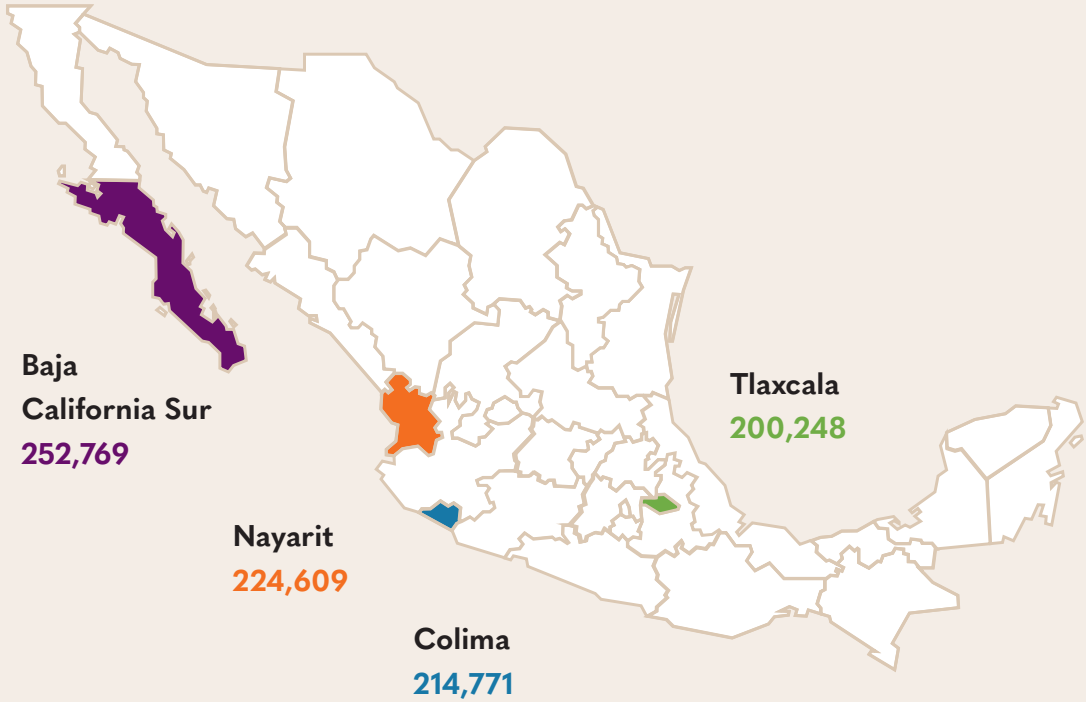
Consumo intermedio y compras

193,279 mdp

Aportaciones fiscales

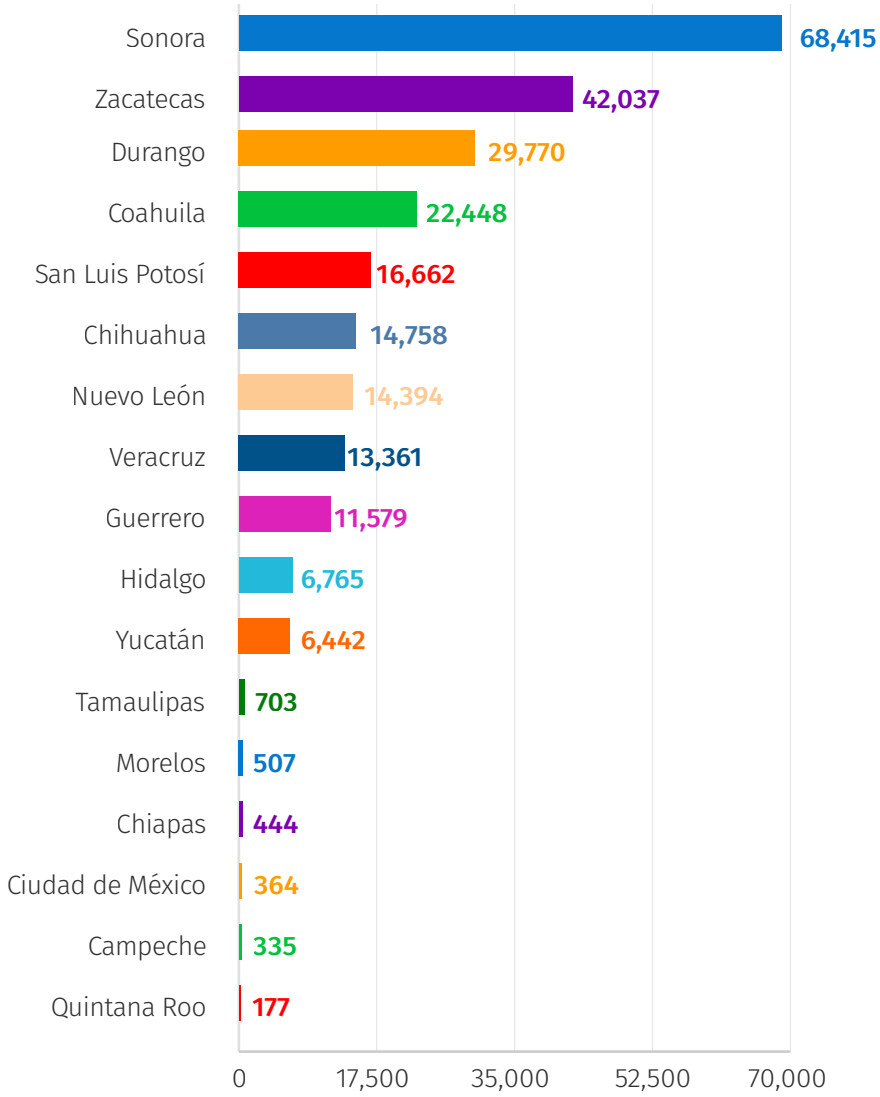
78,135 mdp

La derrama minera supera el PIB de estos estados (millones de pesos)



Fuente: INEGI, IMSS y SHCP

Derrama económica de la minería por entidad federativa en 2025 (millones de pesos)



Fuente: Cifras estimadas con datos del IMSS, INEGI y SHCP

Aportaciones fiscales

En 2025, las aportaciones fiscales experimentaron un incremento de 72.3% en comparación con 2024, registrando un monto de 78 mil 135.9 millones de pesos, destacando las aportaciones por concepto de ISR, que representaron 81.8% del total, concepto que experimentó un aumento de 76.2% anual, por su parte los nuevos derechos sumaron 11,156.9 millones de pesos y un incremento de 79.2%.

Estos resultados se debieron principalmente al incremento en los precios de los minerales, particularmente de los metales preciosos, que alcanzaron niveles históricos durante el año.

Aportaciones fiscales de la minería (millones de pesos)

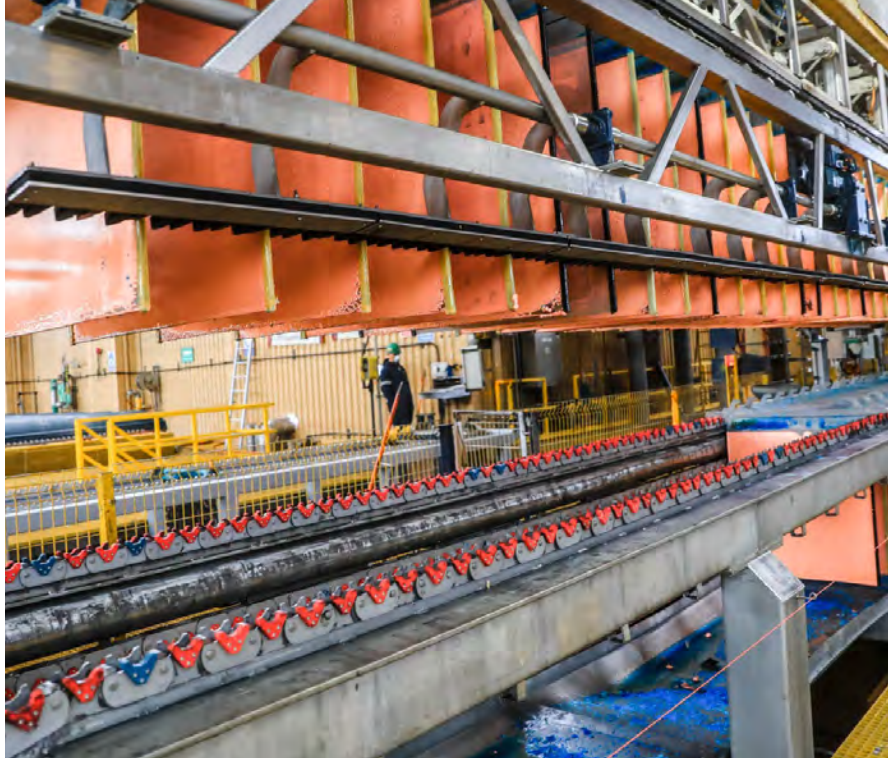
Concepto	2024	2025	Var. %	Part. %
ISR	36,287.50	63,949.00	76.23	81.84
Derechos superficiales	2,839.90	3,030.00	6.69	3.88
Nuevos derechos	6,226.70	11,156.90	79.18	14.28
Total	45,354.10	78,135.90	72.28	100

Fuente: SHCP

78 mil mdp
aportados en materia de contribuciones fiscales

72%
más que el año anterior

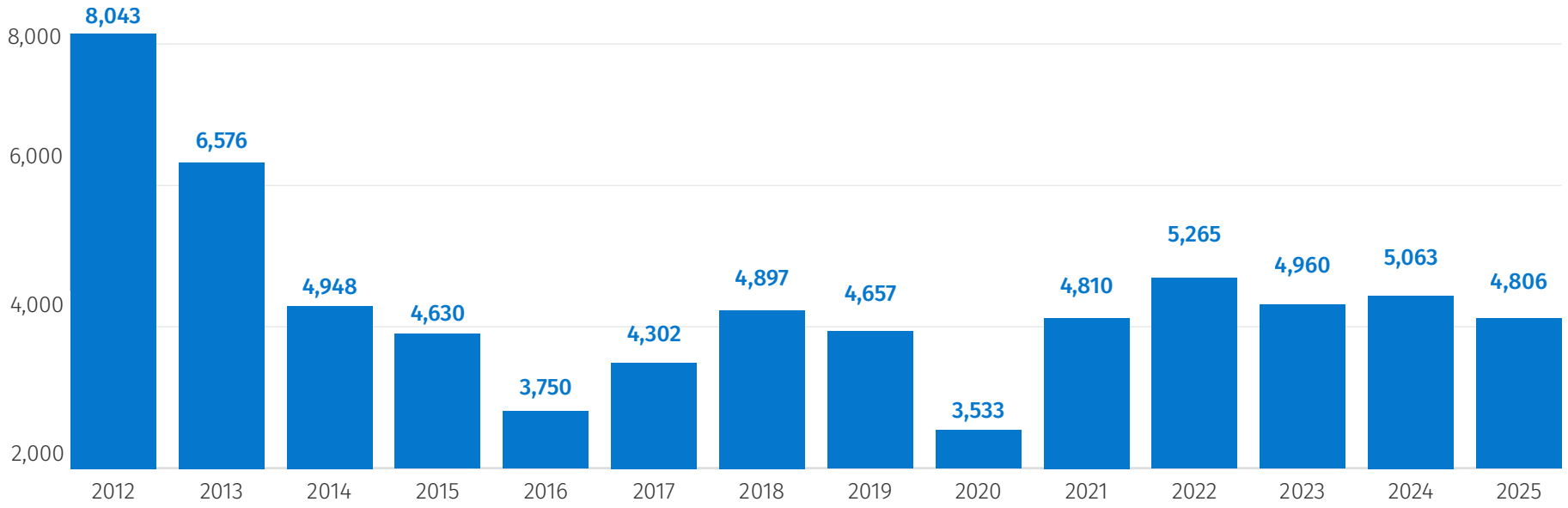
A mayor producción minera, mayores ingresos para el Estado.



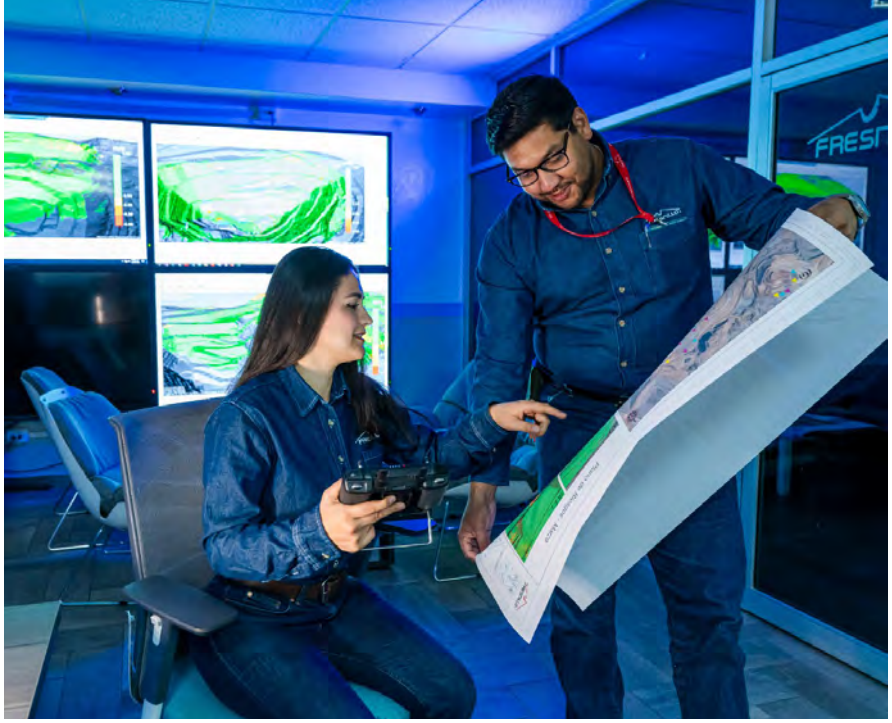
Inversión y competitividad

En el año 2025 la inversión alcanzó un monto de 4,806.4 millones de dólares, monto que representó un decremento de 5.1% con relación a lo registrado el año previo, debido principalmente a la disminución en el rubro de nuevos proyectos, que cayó en 49.2%; otros conceptos que registraron reducciones fueron expansión de proyectos, desarrollo comunitario y energía, mientras que se presentaron aumentos en exploración, capacitación y productividad, adquisición de maquinaria, y equipo y la destinada a medio ambiente, reflejando una situación de optimización en las operaciones frente a un entorno complicado en materia de competitividad y certeza jurídica.

Inversión en el sector minero-metalúrgico 2012-2025 (millones de dólares)



Fuente: CAMIMEX



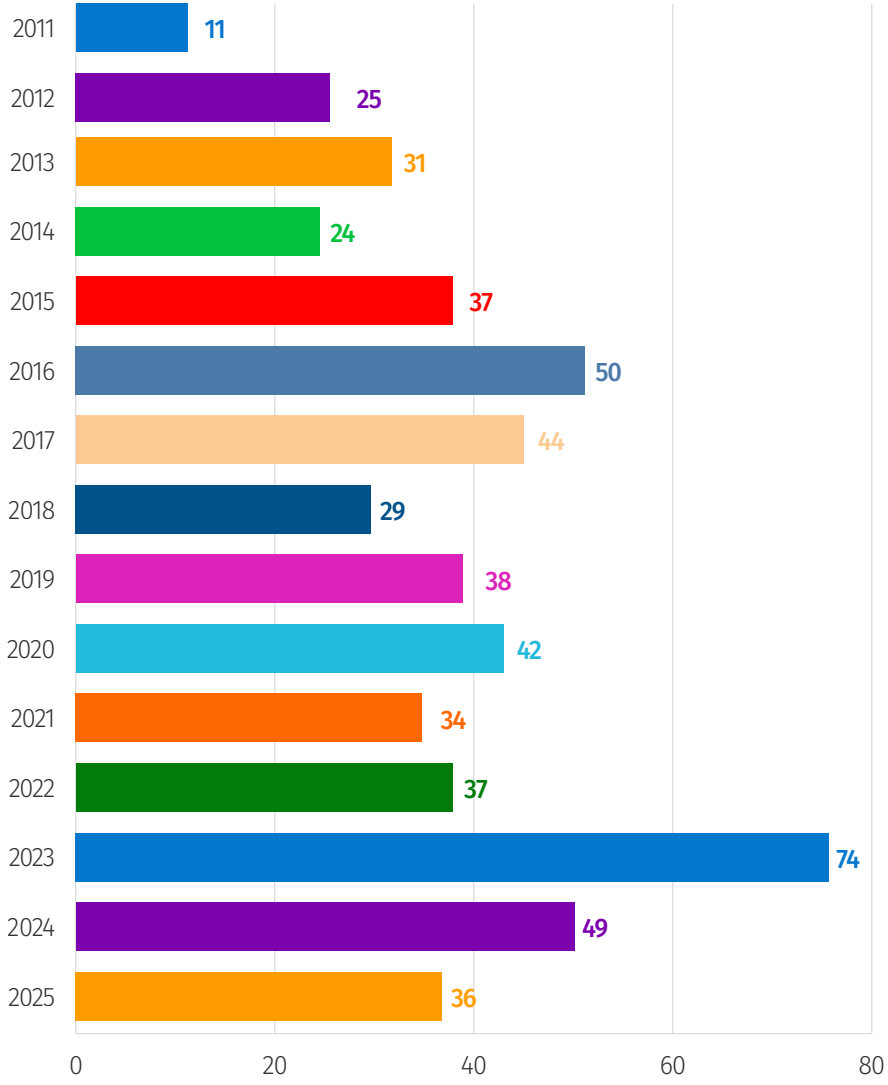
Competitividad

En 2025, por segundo año consecutivo, México recuperó posiciones en el Índice de Atracción de Inversión de la Encuesta Anual del Instituto Fraser sobre Compañías Mineras, alcanzando el lugar 36 de un total de 68 jurisdicciones evaluadas, aunque todavía distante de la mejor posición registrada, correspondiente al año 2011, en el que se situó en el 11° sitio.

4,806.4 mdd
inversión en 2025

13
lugares, recuperación de México en materia de competitividad (posición 36 de 68 jurisdicciones)

Posición de México en el índice de Atracción de Inversión Minera 2011-2025



Fuente: Fraser Institute

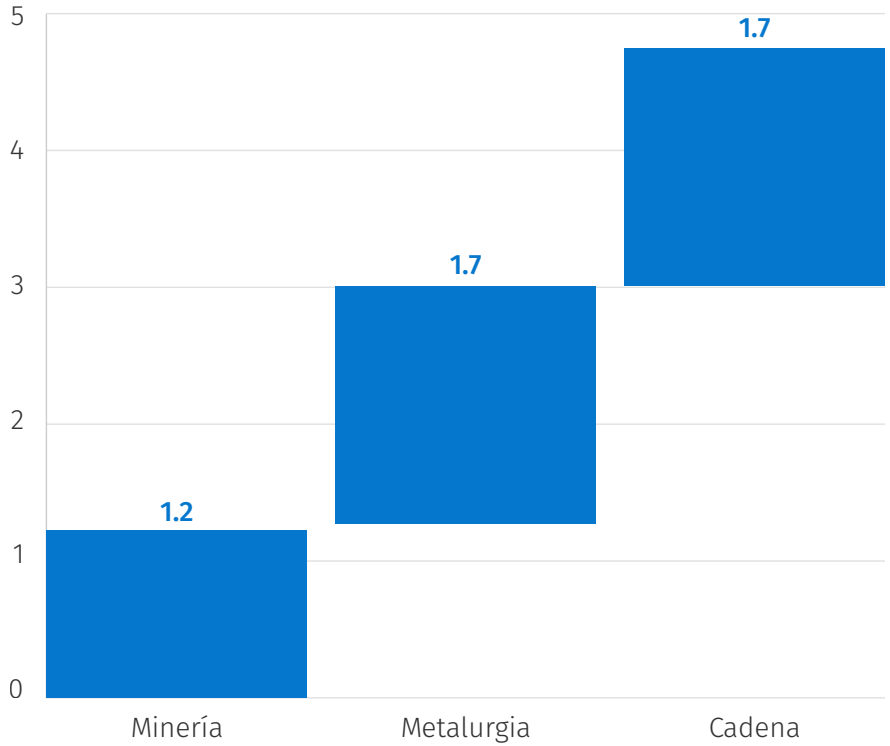


Producción y comercio exterior

México es uno de los principales países mineros a nivel global. Se ubica entre los diez principales productores de 16 metales y minerales; y al interior del aparato productivo nacional alimenta a 192 de las actividades económicas que lo integran, dando estabilidad y seguridad a las cadenas de valor.

En 2025, el sector minero-metalúrgico contribuyó con el 2.9% al PIB nacional, y considerando la aportación directa que hace la minería a sus encadenamientos productivos directos, el PIB de la minería ampliada representó 4.6% del total nacional.

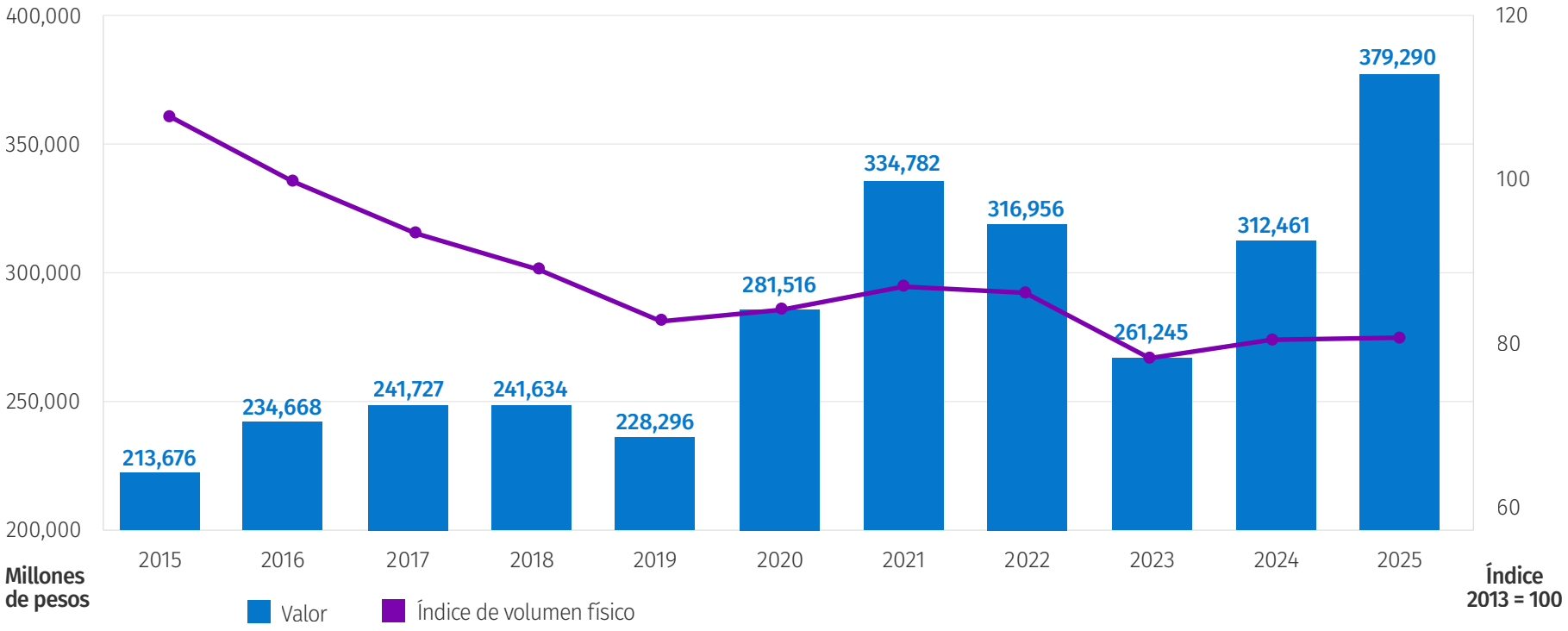
PIB de la minería ampliada (%)



Fuente: INEGI

El valor de la producción minero-metalúrgica nacional sumó un total de 379.3 mil millones de pesos en 2025, monto que representó un incremento de 21.2% con respecto al año anterior, debido principalmente a una evolución favorable en los precios de ciertos metales, de forma destacada en los metales preciosos. Aunque el monto en valor de producción registró un incremento, es importante señalar que este se debió al buen ciclo de precios de algunos metales, sin embargo el índice del volumen físico de la producción se mantuvo prácticamente estático, lo que remarca la importancia de impulsar nuevos proyectos mineros que ayuden a incrementar los niveles de producción.

Valor e índice de volumen físico de la producción minero-metalúrgica 2015-2025



Fuente: INEGI

Minerales críticos

su abasto es estratégico para la competitividad

México:

Top 10 Mundial

en la producción de 16 metales y minerales

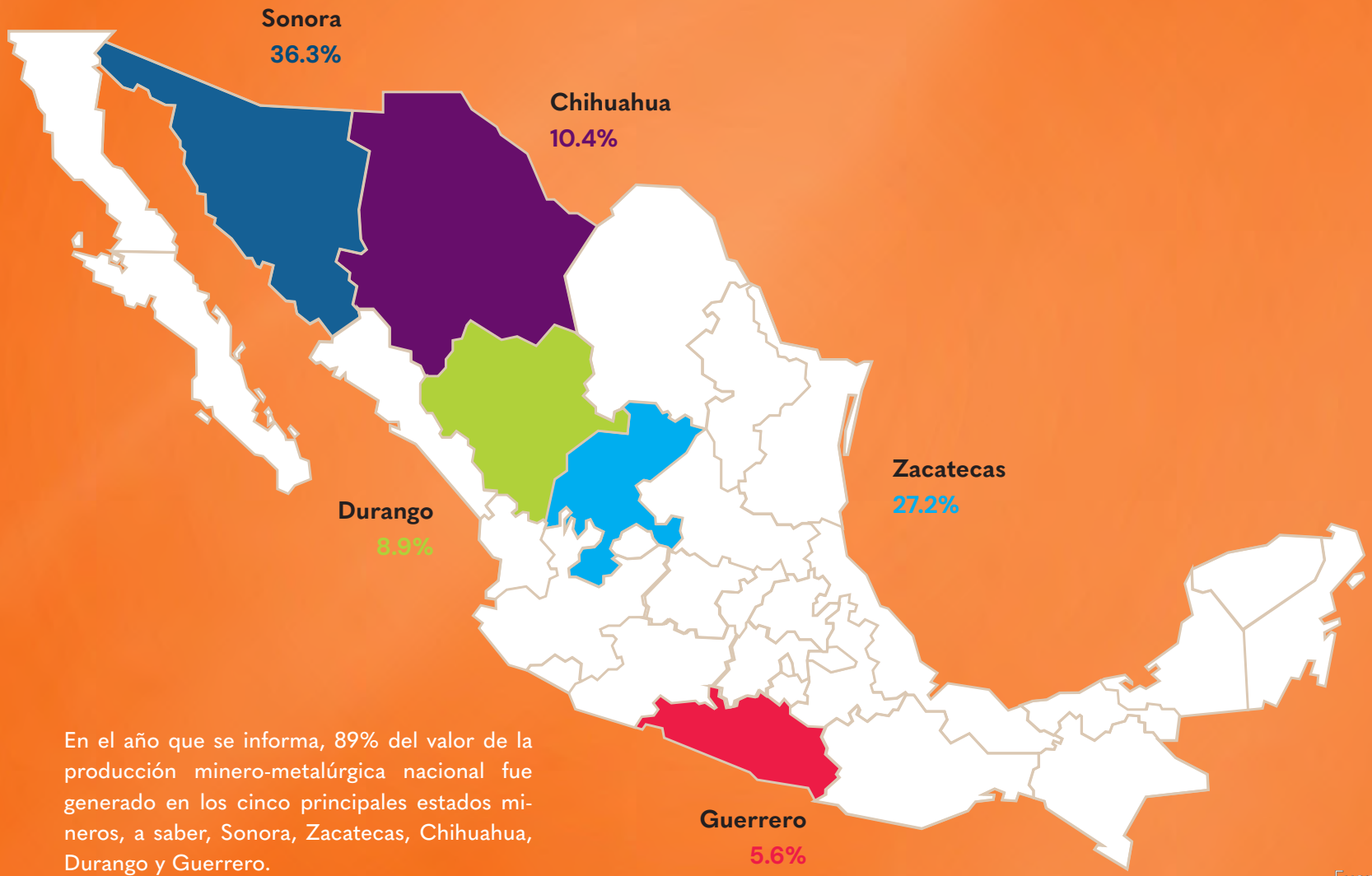
4.6%

PIB de la minería ampliada

192

sectores productivos tienen como base la minería

Principales estados mineros en 2025 (participación % en la producción)

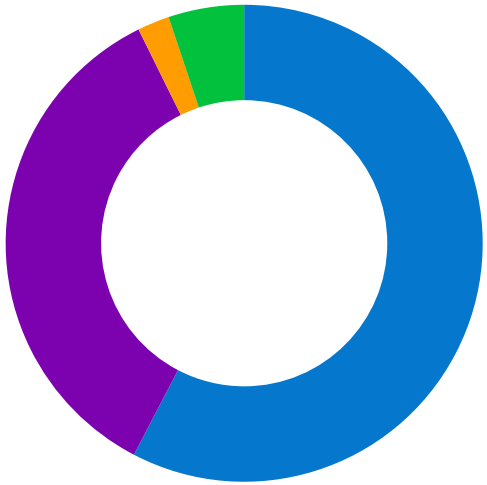


En el año que se informa, 89% del valor de la producción minero-metalúrgica nacional fue generado en los cinco principales estados mineros, a saber, Sonora, Zacatecas, Chihuahua, Durango y Guerrero.

Fuente: INEGI

En 2025, los metales preciosos representaron 58% del valor de la producción minero-metalúrgica nacional, los metales industriales no ferrosos representaron 35%, los minerales no metálicos el 5% y los minerales siderúrgicos el 2%. Por minerales, destacaron el oro con 33.4%, cobre con 24.6% y plata con 24.3%.

Valor de la producción minero-metalúrgica por grupo de mineral en 2025 (%)



57.65%
Minerales preciosos

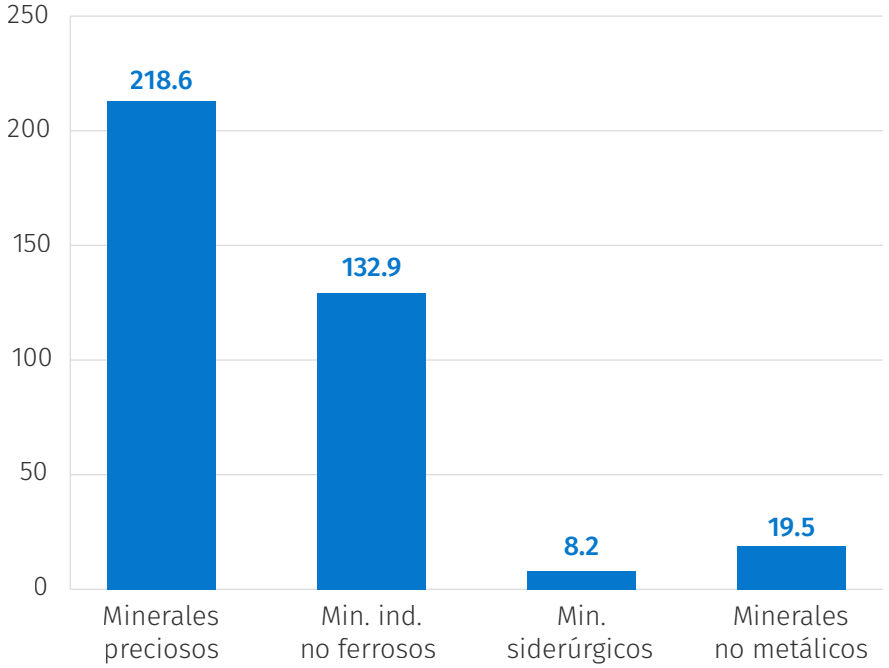
35.05%
Min. industriales

2.17%
Min. siderúrgicos

5.13%
Min. no metálicos

Fuente: INEGI

Producción minero-metalúrgica por grupo de mineral en 2025 (miles de millones de pesos)



Fuente: INEGI

379.3 mil mdp
valor de la producción minero-metalúrgica nacional

21.2%
superior al año previo

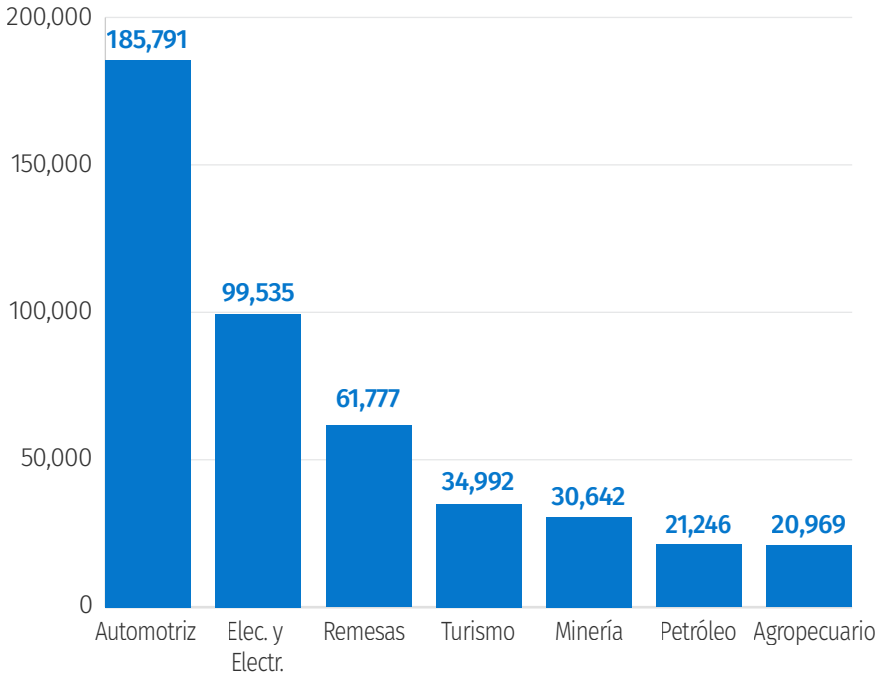
5
estados representan el 89% del valor de la producción minero-metalúrgica nacional

5º
lugar como generador de ingresos por divisas

Comercio exterior

Las exportaciones minero-metalúrgicas ascendieron a 30.6 mil millones de dólares en 2025, cifra que significó un incremento de 19.8% con relación al año anterior; por su parte, las importaciones registraron un decremento de 11.5%, ubicándose en 16.9 mil millones de dólares; como resultado, el saldo de la balanza comercial registró una evolución positiva con un superávit de 13.7 mil millones de dólares. Con ello, el sector minero-metalúrgico se ubicó como el 5° generador de divisas.

Principales fuentes de divisas en 2025 (millones de dólares)



Fuente: INEGI, Banxico



Balanza comercial minero-metalúrgica 2020-2025 (dólares)

Año	Exportaciones	Importaciones	Saldo
2020	19,027,128,627	8,878,674,992	10,148,453,635
2021	24,483,414,091	13,804,222,436	10,679,191,655
2022	23,813,996,320	16,338,066,761	7,475,929,559
2023	23,283,448,558	19,984,100,660	3,299,347,897
2024	25,583,527,050	19,089,592,414	6,493,934,636
2025 p/	30,642,219,553	16,894,561,266	13,747,658,287

p/ Cifras preliminares sujetas a revisión
Fuente: INEGI



Generación de valor

El valor generado estimado por la industria minera para el año 2025 fue de 279 mil 878 millones de pesos, lo cual representó un incremento de 9.7% respecto del año anterior, debido principalmente a la evolución favorable de los precios de algunos de los metales que produce el país.

VALOR GENERADO	millones de pesos	VALOR DISTRIBUIDO	millones de pesos	Part. %
Ventas netas	499,783	Empleados	35,502.80	12.69
Costos y gastos nacionales	169,926	Contratistas	46,000.00	16.44
Costos y gastos extranjeros	49,978	Gobierno	78,135.40	27.92
Total de costos y gastos	219,904	Accionistas	42,000.00	15.01
		Comunidad y medio ambiente	14,408.10	5.15
		Reinversión en la empresa	57,249.70	20.46
		Intereses	6,577.70	2.35
TOTAL	**279,878**	Total	**279,878**	**100**



RESUMEN DE INDICADORES

Compromiso social

Trabajo digno y seguro

	2025	2024	
Seguridad y salud en el trabajo		indicador	unidad de medida
Inversión en acciones en seguridad y salud	8,062	6,280	millones de pesos
Número de auditorias, inspecciones e investigaciones internas	183,891	139,350	número
Número de auditorias, inspecciones e investigaciones externas	195	160	acciones
Número de comisiones mixtas de higiene y seguridad	246	246	comisiones
Número de colaboradores que participan en las comisiones mixtas de higiene y seguridad	2,186	2,176	colaboradores
Sistemas de gestion y certificación			
Número de operaciones mineras con acreditación en la norma ISO 45001:2018	25	33	operaciones
Número de colaboradores certificados en el Estándar por Competencia EC039101, Verificación de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo	567	525	colaboradores
Número de colaboradores cerficados en el Estándar por Competencia EC1388, para brigadistas en rescate minero subterráneo	124	84	colaboradores
Horas-hombre de capacitación en metaria de seguridad	3.73	3.11	horas
Índices e indicadores de seguridad			
Horas hombres trabajadas (miles)	235,359	216,899	horas
Accidentes Incapacitantes (directos y de contratistas)	668	770	cantidad
Accidentes fatales (directos y de contratistas)	12	13	cantidad
Número de días perdidos por enfermedad general	190,828	182,839	días
Número de días perdidos por accidente	129,694	193,180	días
Índice de frecuencia	2.89	3.61	índice
Índice de gravedad	0.86	1.25	índice
Índice de siniestralidad	1.24	2.26	índice
Tasa de incidencia (Accidentes incapacitantes ocurridos en el año/personal total)*100	0.65	0.82	tasa
Tasa media nacional de incidencia del IMSS	1.96	1.91	tasa
Tasa de Fatalidad (Accidentes fatales*10000)/personal total	1.17	1.38	tasa
Cascos de Plata otorgados a las empresas con los mejores índices de seguridad en 2025	6	5	premios

	2025	2024	
Colaboradores		indicador	unidad de medida
Porcentaje de los colaboradores que laboran en la región norte	54.3	55.7	porciento
Porcentaje de los colaboradores que laboran en la región centro	35.4	29.5	porciento
Porcentaje de los colaboradores que laboran en la región sur	10.3	4.5	porciento
Promedio de escolaridad de los colaboradores en CAMIMEX	13.6	13.7	promedio
Media nacional de escolaridad	10.1	10.1	promedio
Capacitación de desarrollo			
Porcentaje de la inversión que se destinó para la capacitación de los colaboradores	0.4	0.4	porcentaje
Horas promedio de capacitación por colaborador	44.7	45.8	horas
Horas promedio de capacitación para personal contratista	29.3	26.6	horas
Horas promedio de capacitación para personal que labora en minas subterráneas	45	40.4	horas
Horas promedio de capacitación para personal que labora en minas a cielo abierto	44.2	40.9	horas
Horas promedio de capacitación para personal que labora en plantas	47.8	39.6	horas
Certificación de personal en los Estándares de Competencias durante 2025	98	172	certificaciones
Certificaciones Acumuladas de personal en los Estándares de Competencias	1,699	1,601	certificaciones
Sueldos competitivos			
Total de colaboradores registrados en el IMSS	400,057	416,663	colaboradores
Salario promedio diario a nivel nacional registrado en el IMSS	627.87	587.39	pesos
Salario promedio diario del sector minero-metalúrgico registrado en el IMSS	807.08	750.63	pesos
Veces la línea del bienestar	5	4.8	veces
Salario promedio diario en la minería metálica registrado en el IMSS	990.28	947.19	pesos
Salario promedio diario en la minería no metálica registrado en el IMSS	619.39	578.88	pesos
Salario promedio diario en la fabricación de productos a base de minerales no metálicos registrado en el IMSS	735.62	686.42	pesos
Salario promedio diario en las industrias metálicas básicas registrado en el IMSS	831.06	777.44	pesos
Incremento promedio salarial otorgado por las empresas afiliadas a la CAMIMEX en 2025	5.7	5.9	porcentaje

Diversidad e inclusión	2025	2024 indicador	unidad de medida
Número de mujeres que laboran en el sector minero-metalúrgico registradas en el IMSS	73663	77190	colaboradoras
Porcentaje de participación de las mujeres respecto del total de trabajdores del sector minero	18.4	18.5	porcentaje
Participación de mujeres no sindicalizadas respecto al total de empleadas	20	20	porcentaje
Cuántas mujeres participaron en iniciativas de equidad de género en las empresas	1046	3250	colaboradoras
Número de mujeres beneficiadas por los programas de responsabilidad social en las empresas	456623	300000	programas
Número de colaboradores que tomaron licencia parental	563	1627	colaboradores
Porcentaje de mujeres que tomaron licencia de maternidad	13.1	18.9	porcentaje
Porcentaje de mujeres de la matricula en 13 carreras de 54 universidades que imparten Ciencias de la Tierra	38.6	38.2	porcentaje
Participación de la mujer no sindicalizada en puestos de administración	51	51	porcentaje
Participación de la mujer no sindicalizada en puestos de supervisión	25	25	porcentaje
Participación de la mujer no sindicalizada en puestos a nivel técnico	20	18	porcentaje
Participación de la mujer no sindicalizada en puestos ejecutivos	4	6	porcentaje
De los puestos ejecutivos reportados, en qué porcentaje participa la mujer en los Consejos Directivos	14	10	porcentaje
De los puestos directivos reportados, en qué porcentaje participa la mujer en cargos directivos	11.7	13	porcentaje
De los puestos gerenciales reportados, en qué porcentaje participa la mujer en cargos gerenciales	17	14.3	porcentaje

Bienestar social

	2025	2024	
Inversión		indicador	unidad de medida
Inversión total en desarrollo social	1,614	1,900	millones de pesos
Salud			
Consultas médicas brindadas	120,000	114,000	consultas
Consutlas médicas brindadas para la atención a la salud de la mujer	18,000	34,000	consultas
Centros de salud para el servicio de la comunidad	50	50	centros
Capacitación en materia de salud y nutrición	40,000	27,000	horas
Personas beneficiadas por campañas de salud	250,000	115,000	personas
Participación en eventos deportivos en comunidades	40,000	60,000	personas
Inversión en infraestructura para la salud	25	26.5	millones de pesos
Educación			
Becas educativas a las comunidades	8,350	8,164	becas
Capacitación en formación educativa	6,000	4,000	horas
Inversión en infraestructura educativa	130	60	millones de pesos
Número de Instituciones Públicas que ofrecen carreras en Ciencias de la Tierra	56	54	número
Principales carreras en Ciencias de la Tierra	12	13	número
Matrícula de las 13 carreras en Ciencias de la Tierra	12,904	15,669	número
Prácticas profesionales apoyadas	485	552	personas
Desarrollo			
Capacitación en desarrollo de habildades	45,000	58,000	horas
Proyectos productivos y empresas creadas por programas de emprendimiento	150	100	proyectos
Infraestructura			
Invesión en infraestructura	425	370	millones de pesos
Proyectos de infraestructura	450	400	proyectos
Personas beneficiadas	275,000	200,000	personas

Compromiso ambiental

	2025	2024	
Inversión		indicador	unidad de medida
Inversión en medio ambiente	13,000	7,928	millones de pesos
Agua			
Consumo de agua			
Superficial	8	9	tasa
Subterránea	18	20	tasa
Reuso de aguas residuales (municipales y de servicios sanitarios)	1	1	tasa
Recirculación de aguas de proceso	73	70	tasa
Plantas de tratamiento de agua	104	100	plantas
Energía y emisiones			
Consumo de energía y energéticos			
Electricidad	12,080,356	12,784,342	Mwh
Diésel	540,293	768,500	Lt
Combustóleo	1,369	976	m^3
Gas Natural	362,101,829	325,179,602	m^3
Gas LP	15,475,760	14,179,436	kg
Gas natural licuado	12,556,920	22,384,843	Lt
Origen energía eléctrica			
Comprada a la CFE y fósil	63	64	porcentaje
Energías limpias	37	36	porcentaje
Energías limpas			
CFE- Renovable	6.3	8.4	porcentaje
Eólica	18.4	16.7	porcentaje
Solar	2.3	1.4	porcentaje
Hidro	4.4	1.7	porcentaje
Cogeneración-eficiente	5.5	7.8	porcentaje
Unidades mineras generadoras y cosumidoras de energías limpias	39	41	unidades mineras
Energía eléctrica proveniente de fuentes limpias	4,456	4,602	Gwh

	2025	2024	
Emisiones GEI			
Emisiones procedentes de fuentes directas (móviles y fijas)	4.8	3.9	$MtCO_2e$
Emisiones procedentes de fuentes indirectas	2.6	3.2	$MtCO_2e$
Biodiversidad			
Árboles producidos	2.2	5.13	millones de árboles
Árboles plantados	0.8	0.87	millones de árboles
Superficie reforestada	720	793.38	hectáreas

Compromiso económico

	2025	2024	
Derrama económica		indicador	unidad de medida
Derrama económica del sector minero	306,918	259,362	millones de pesos
Inversión en investigación y desarollo tecnológico	22.32	20.61	millones de dólares
Inversión en energías limpias	44.28	53.79	millones de dólares
Inversión inicial en comunidades	21.86	24.23	millones de dólares
Inversión en Desarrollo comunitario	62.24	80.24	millones de dólares
Inversión en seguridad y salud en el trabajo	176.4	179.88	millones de dólares
Inversión en Capacitación y productividad	27.3	16.77	millones de dólares
Inversión en medio ambiente	672.07	431.83	millones de dólares
Aportaciones fiscales			
Impuesto sobre la Renta pagado	63,949	36,288	millones de pesos
Derechos mineros pagados	3,030	2,840	millones de pesos
Nuevos Derechos pagados	11,157	6,227	millones de pesos
Total Impuestos y Derechos	78,136	45,354.1	millones de pesos

	2025	2024	
Inversión, producción y balanza comercial		indicador	unidad de medida
Inversión total	4,896.4	5,062.8	millones de dólares
Inversión afiliadas CAMIMEX	4,346.4	4,602.8	millones de dólares
Exploración	513.6	437.8	millones de dólares
Nuevos proyectos	166.8	328.6	millones de dólares
Energías limpias	44.3	53.8	millones de dólares
Medio ambiente inicial	672.1	431.8	millones de dólares
Desarrollo comunitario	62.2	80.2	millones de dólares
Apoyo a comunidades	21.9	24.2	millones de dólares
Valor de producción minero metalúrgica	379,290.5	312,461.2	millones de pesos
Superávit comercial	13,747.6	6,493.9	millones de dólares
Divisas	30,642.2	25,583.5	millones de dólares
Empleos y salarios			
Empleo	400,057	416,663	personas
Varicación		-4.0	porcentaje
Salario	807.07	750.61	pesos diarios
Variación		7.5	porcentaje
Porcentaje por arriba de la media nacional	28.5	28	porcentaje
Valor Generado			
Ventas netas	499,783	472,515	millones de pesos
Costos y gastos nacionales	169,926	165,380	millones de pesos
Costos y gastos extranjeros	49,978	51,977	millones de pesos
Total de costos y gastos	219,904	217,357	millones de pesos
Valor Distribuido			
Empleados	35,503	33,768	millones de pesos
Contratistas	46,000	54,575	millones de pesos
Gobierno	78,135	45,354	millones de pesos
Accionistas	42,000	37,230	millones de pesos
Comunidad y Medio ambiente	14,408	10,799	millones de pesos
Reinversión	57,250	66,063	millones de pesos
Intereses	6,578	7,369	millones de pesos