



¿Qué se busca con los requisitos de la Norma CRESE? Guía para directores

Esta es una guía que no sustituye a la Norma CRESE. Es un apoyo complementario con ideas clave sobre lo que se busca lograr en cada requisito. Esta diseñado especialmente para los directores de las empresas que implantan la Norma.



1. ✓ Cumplimiento básico

- Cumplir con la Ley y con las Normas Oficiales Mexicanas.
- Entender que esto es solo el mínimo; siempre procurar estar mejor.

2. 🚀 Programas que realmente funcionen

R = Requisito

R1. 👤 Comité activo

Que se reúna, dialogue, debata si es necesario, proponga y dé seguimiento. Que haga alianzas con otras áreas de la empresa. No se quiere un comité que solo se reparta el trabajo para ser más eficiente.

R2. 📄 Política

Que sea un verdadero instrumento de sensibilización sobre la dignidad de la persona. Que no quede solo como “letra muerta”, sino que sirva para que siempre se considere, en todas las actividades que se realicen, la dignidad de la persona.

R4. **Informe**

Sencillo, pero que refleje un testimonio valioso, que se pueda compartir con los distintivos grupos de influencia. Que sirva para abrir canales de diálogo con todos ellos.

R5. **Auditores internos**

Auditores que conozcan y vivan la Norma.

R6. **Justicia salarial**

Basada en principios éticos, no solo en los indicadores del mercado.

R7. **Cultura de la legalidad**

Que promueva participación ciudadana y combate a la corrupción.

R8, R9 y R10. **Seguridad, salud ocupacional, orden y limpieza**

Centrada en la persona y que vaya más allá de lo legal. Estar siempre atentos para que el trabajo no afecte la salud y seguridad de nadie. Por ejemplo, no descuidar las situaciones que también afectan la salud y seguridad como los malos hábitos, estrés, obesidad, problemas familiares, etc.

R11 y R12. **Capacitación y formación**

Accesible para todo el personal, de todos los niveles.

R13. **Programa de propuestas**

Un programa que promueva la iniciativa en todo el personal.

R14 y R15. **La familia del personal**

Conciencia de la importancia de la familia del personal.

R16. **Procesos de despido**

Que reflejen un interés auténtico por la persona y su familia, especialmente en los casos difíciles, cuando la gente ha cometido faltas graves.

R17. **Diseño del trabajo**

A la medida de cada persona: según sus capacidades y circunstancias.

R18. **Becarios**

Que los becarios puedan aprender lo que significa trabajar en una empresa con una cultura empresarial verdaderamente humana. Que comprendan que la remuneración es solo uno de los bienes que provienen del trabajo. Además, están el desarrollo integral, servicio y hacer comunidad.

R20. **Ayuda a la comunidad**

Con actividades propuestas por los colaboradores, no solo por la empresa.

R19. **Apoyo a proveedores pequeños y locales**

Para que los proveedores sean rentables, sostenibles, justos y éticos.

R21, R22 y R23. **Cuidado del medio ambiente**

Programas en los que todos participen con propuestas. Que el cuidado del medio ambiente se vea de forma integral, junto con biológico, psicológico, social y espiritual.

R24. **Testimonio de valores**

Que los trabajadores sean verdaderos ejemplos de vivir los valores de la empresa, fuera y dentro de ella.

R25. **Rentabilidad con propósito**

Una conciencia clara de que ser rentables y ser más humanos no es siempre sencillo, pero es esencial. Que el trabajo sea servicio, genere alegría y satisfacción y nos acerque a Dios.