

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

Prólogo	Nuevo prólogo	
Introducción	Nueva introducción: Más Allá del ASG: Una Sustentabilidad Centrada en la Persona	
Agradecimientos	Se integran agradecimientos del equipo revisor	
Se invierte el orden de mención	Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. y del Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C.	
Se agrega “Sustentabilidad”	Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sustentabilidad	
Se cambia el punto 5 del objetivo.	5. Un capítulo especial para la atención y apoyo de las familias de las personas que trabajan.	
Se agrega “Desarrollo Humano Integral, Sostenible y Solidario”	<p>En esta Norma, el desarrollo humano integral, sostenible y solidario abarca múltiples dimensiones, organizadas de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La familia, pilar fundamental de la persona y cuna de nuestras virtudes.</li> <li>2. El trabajo, fuente de dignidad y clave para el desarrollo personal. Familia y trabajo están estrechamente interconectados, influyéndose mutuamente como vasos comunicantes.</li> <li>3. Los bienes materiales, indispensables para la vida y el bienestar.</li> <li>4. Otras dimensiones esenciales, como la corporal, cognitiva, emocional, estética, moral, espiritual y la solidaridad, que también debemos cultivar.</li> </ol>	
Criterio “Existencia y funcionamiento”	Se agrega que también pueden servir como prueba otros elementos convincentes, como imágenes o documentos que verifiquen su existencia.	
Criterio “Difusión y Conocimiento”	Actualización en la descripción	
	<p style="text-align: center;"><b>2023</b></p> <p>Este criterio requiere que las prácticas se den a conocer de acuerdo con el alcance establecido. La difusión no es sinónimo de conocimiento por lo que también es necesario asegurar que esta concluye con el conocimiento. El diálogo y encuentro frecuente y periódico con los grupos de influencia de la</p>	<p style="text-align: center;"><b>2025</b></p> <p>Este criterio establece que los programas deben comunicarse de acuerdo con el alcance definido en cada requisito o, en su caso, por la empresa u organización.</p> <p>Es importante destacar que la difusión no equivale al conocimiento. Por lo tanto, es necesario garantizar que el</p>

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

	empresa u organización es una excelente forma de fortalecer el conocimiento de las prácticas de calidad humana y responsabilidad social.	proceso de comunicación culmine en un entendimiento claro y efectivo por parte de los destinatarios, logrando así el impacto deseado.
Criterio de “Participación”	En la Norma CRESE® 2023, se promueve una participación amplia, que hace posible pasar de un estilo de liderazgo primordialmente autocrático a uno más consultivo y/o grupal.	En la Norma CRESE 2025, se promueve una participación multidimensional, que hace posible: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pasar de un estilo de liderazgo primordialmente autocrático a uno más consultivo y/o grupal.</li> <li>b) La humanización de las prácticas de calidad humana, responsabilidad social y sustentabilidad de la empresa u organización.</li> <li>c) El desarrollo de un sentido de responsabilidad en todo el personal y la iniciativa personal.</li> <li>d) Mejorar el impacto de las prácticas de la empresa.</li> </ul>
	Se cambia de lugar la tabla de participación.	
	Para poder medir y mejorar la participación se sugiere usar la siguiente tabla, dividiendo 20 entre la cantidad de cuadrantes donde exista evidencia de participación directa.	El de índice de participación se calcula dividiendo la cantidad de cuadrantes donde exista evidencia objetiva de participación directa entre 20. Además, se sugiere desarrollar un código de palabras que facilite a la empresa el llenado de las tablas de participación, minimizando posibles confusiones en el uso de los términos.
	Se modifica el nombre del criterio por “Innovación o mejora”.	

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

Criterio de “Mejora”	Por lo tanto, la mejora no es exclusiva de los indicadores o métricas, sin embargo, es necesario que se demuestre con evidencias.	Es importante señalar que la innovación o mejora no se limita exclusivamente a los indicadores o métricas; sin embargo, debe respaldarse con evidencias claras y verificables.
Certificación	<p>Se agregan los objetivos de la auditoría:</p> <p>La auditoría externa tiene como objetivos principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar que el sistema basado en la Norma CRESE funcione correctamente con un enfoque de innovación o mejora.</li> <li>2. Fomentar un espacio de diálogo e intercambio de ideas entre la empresa y el auditor, promoviendo aprendizajes y posibles mejoras para ambas partes.</li> <li>3. Proporcionar un indicador objetivo que refleje el nivel de madurez de la empresa en términos de calidad humana y responsabilidad social empresarial</li> </ol> <p>Se agregó párrafo de ajuste por resultado de encuestas.</p> <p>Entrevistas al personal con el apoyo de una encuesta de calidad humana laboral:</p> <p>Se encuesta al personal para detectar fortalezas o debilidades que complementen la revisión documental. Esta encuesta debe aportar un grado de confianza del 98% y un margen de error de 2.5%.</p> <p>El ajuste tiene como objetivo integrar la opinión del personal respecto a diversos aspectos de la Norma. Así, cuando un auditor califique un requisito con una puntuación muy alta (superior al 85%) o muy baja (inferior al 60%), la evaluación podrá ajustarse en función de la percepción del personal, garantizando una valoración más equilibrada y representativa.</p>	
Compatibilidad con otros sistemas o Normas	Debido a que cada día surgen nuevos instrumentos relacionados con la Calidad Humana, Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad, se podría presentar una tabla actualizada en el sitio web <a href="http://www.crese.org">http://www.crese.org</a>	
Continuidad	Se actualiza la versión: “octava”	
Requisitos de la Norma	<p>Se actualizan los aspectos generales c) y f)</p> <p>c) Cada requisito puede contener indicadores obligatorios y/o requerimientos mínimos auditables. Estos mínimos auditables representan los puntos básicos indispensables</p>	

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

	<p>independientemente del objetivo final de cada requisito. Se espera que las empresas con varios años de implementación de la Norma CRESE hayan desarrollado prácticas que superen estos mínimos y continúen evolucionando.</p> <p>e) Se presentan algunos indicadores a modo de ejemplo; sin embargo, es importante tener en cuenta que, además, existen indicadores obligatorios.</p> <p>f) Muchas empresas u organizaciones ya cuentan con áreas o personas responsables de actividades que coinciden con los requisitos de la Norma CRESE 2025. En estos casos se recomienda apoyar y aprovechar el trabajo de dichas áreas o personas para cumplir con los requisitos de la Norma. Esto permite una dinámica de cooperación y vinculación que fortalece los programas existentes, integrando los elementos específicos de la Norma CRESE 2025.</p> <p>g) Normalmente los requisitos de la Norma CRESE 2025 requieren que la empresa u organización avance más allá de lo mínimo obligatorio que se requiere por el cumplimiento de la Ley.</p>
--	--

Versión 2023	Versión 2025
<b>Requisitos del 2 al 25</b>	
c) Que el Comité Interno se reúna, al menos una vez cada dos años, para analizar en equipo la documentación y el funcionamiento de este requisito, principalmente para proponer mejoras.	Se elimina
<b>Requisito 1</b>	
Que la Dirección cuente con el apoyo de un Comité interno, para implantar la norma y proponer mejoras en la Calidad Humana y Responsabilidad Social de la empresa u organización.	Que exista un Comité interno, para implantar la Norma y proponer mejoras en la Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sustentabilidad de la empresa u organización.
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Que los miembros del Comité conozcan la Norma CRESE® vigente y que se capaciten en los asuntos relativos a cada requisito.	a) Que los miembros del Comité conozcan la Norma CRESE vigente y reciban formación en temas de ecología

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

	integral (sustentabilidad y dignidad humana).
e) Que se informe periódicamente a la dirección general (o equivalente) de la empresa u organización de los avances que se tengan, barreras que se presentan y soluciones que se proponen.	Se elimina
f) Que la dirección general (o equivalente) de la empresa u organización participe al menos dos veces por año en las reuniones del Comité.	e) Que la dirección general (o equivalente) de la empresa u organización participe al menos dos veces por año en las reuniones del Comité y/o que se integre al comité una persona de nivel directivo, responsable de la calidad humana, responsabilidad social y sustentabilidad de la empresa.
g) Que el Comité Interno desarrolle un plan anual con reuniones mensuales, para implantar, mantener y/o mejorar la documentación y el funcionamiento de la Norma.	f) Que el Comité Interno elabore un plan anual con reuniones <b>periódicas</b> , que tenga como base un análisis de los temas relevantes para la empresa y sus grupos de influencia (análisis de materialidad).
N/A	g) Que el Comité Interno se reúna al menos una vez cada dos años, para analizar en equipo la documentación y el funcionamiento de cada uno de los requisitos de esta Norma, principalmente para proponer mejoras.
<b>Recomendaciones</b>	
	Las funciones de este comité pueden integrarse a uno existente, por ejemplo, a un comité de ética, sustentabilidad o inclusión; con el objetivo de evitar la duplicación de tareas y generar sinergias con otros grupos, sistemas o normativas ya implementadas.
Promover el diálogo y encuentro, frecuente y periódico de los miembros del Comité con el personal y otros grupos de influencia de la empresa u organización con el fin de dar a conocer	Promover el diálogo y encuentro, de los miembros del Comité con el personal y otros grupos de influencia de la empresa u organización.

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

sus prácticas, aprender de ellos y promover una mayor participación.	
N/A	Integrar un comité con al menos el 10% del personal de la empresa y tener reuniones frecuentes, preferentemente <b>mensuales</b> , para dar seguimiento al funcionamiento del sistema.
<b>Requisito 2</b>	
2. Que se cuente con una Política de Calidad Humana y Responsabilidad Social.	Que se cuente con una Política de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sustentabilidad y que se dé a conocer al personal de la empresa.
<b>Requisito 3</b>	
Que se cuente con la información documentada, ordenada y agrupada de las prácticas de Calidad Humana y Responsabilidad Social.	3. Que se cuente con la información documentada, ordenada y agrupada de las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sustentabilidad.
<b>Descripción</b>	
Para efectos del criterio de difusión y conocimiento de esta Norma, la información documentada debe estar al alcance de las personas interesadas de la empresa, de preferencia de manera digital. Uno de los beneficios del acceso a la información documentada es la participación, pues conocer y analizar la información permite evaluar el desempeño del Comité Interno a través de la rendición de cuentas.	Se elimina.
<b>Requisito 4</b>	
Que se elabore un Informe Anual de Calidad Humana y Responsabilidad Social y que se entregue al personal y a los demás grupos de influencia de la empresa u organización.	Que se elabore un Informe Anual de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sustentabilidad.
<b>Descripción</b>	
La elaboración del Informe anual de Calidad Humana y Responsabilidad Social es un proceso que le permite a las empresas y organizaciones ver y tener una evaluación sólida de su	Las empresas u organizaciones deben elaborar un Informe Anual de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sustentabilidad, el cual debe ser

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

<p>comportamiento y puede servir de base para la mejora de sus resultados. También sirve como herramienta para fortalecer vínculos y obtener una valiosa retroalimentación de sus grupos de influencia.</p>	<p>entregado a su personal y demás grupos de influencia. Este informe no solo permite llevar un registro estructurado de las actividades realizadas, sino que también sirve como base para la mejora continua e innovación. Además, es una herramienta clave para fortalecer vínculos y recibir retroalimentación de los grupos de influencia.</p>
<p><b>Objetivos del Informe</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compartir, a manera de testimonio, lo que hace la empresa u organización para que otras se animen a mejorar su calidad humana y responsabilidad social.</li> <li>2. Fortalecer los vínculos con el personal y otros grupos de influencia al establecer un canal de comunicación adicional.</li> <li>3. Invitar a otras empresas, organizaciones y otros grupos de influencia a ser responsables, sumándose a sus iniciativas, mostrando cómo hacerlo y/o pidiendo retroalimentación para mejorar.</li> <li>4. Llevar un registro de las actividades de la empresa u organización.</li> <li>5. Evaluar la madurez de la empresa u organización en su calidad humana y responsabilidad social.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compartir las acciones implementadas, con el fin de inspirar y motivar a otras empresas y organizaciones a mejorar su calidad humana, responsabilidad social y sustentabilidad.</li> <li>2. Crear un canal adicional de diálogo para fortalecer la comunicación con el personal y otros grupos de influencia.</li> <li>3. Invitar a otras empresas, organizaciones y grupos de influencia a sumarse a sus iniciativas, con el fin de fomentar la calidad humana, responsabilidad social y sustentabilidad.</li> <li>4. Solicitar retroalimentación para identificar oportunidades de innovación o mejora.</li> </ol>
<p><b>Características deseables</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usar un lenguaje sencillo.</li> <li>2. Presentar las prácticas de calidad humana y responsabilidad social más relevantes del último año, con humildad, sin exagerar los logros, siendo realistas en lo que se está haciendo, en su impacto y en sus áreas de oportunidad.</li> </ol>	<p>Se elimina</p>

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

3. Utilizar indicadores, testimonios, agradecimientos y una invitación, a los grupos de influencia a servir.	
<b>Recomendaciones</b>	
N/A	<p>1. Presentar las prácticas más relevantes del último año en materia de calidad humana, responsabilidad social y sustentabilidad, sin exagerar logros y reflejando de manera realista su impacto y áreas de oportunidad.</p> <p>2. Incluir indicadores de desempeño del año en curso y de los dos años anteriores para mostrar evolución y tendencias.</p> <p>3. Incorporar un contexto de sostenibilidad que permita ver cómo las prácticas de la empresa u organización impactan en la región donde opera.</p> <p>4. Utilizar un lenguaje claro y preciso, con suficiente detalle, para garantizar que todos los grupos de influencia puedan comprender la información fácilmente.</p>
<b>Referencias</b>	
	Se agregan las referencias del GRI
<b>Requisito 5</b>	
Que se cuente con un Programa anual de auditorías internas con el fin de garantizar el cumplimiento de la Norma y el impacto de las prácticas de Calidad Humana y Responsabilidad Social.	Que se cuente con un Programa anual de auditorías internas con el fin de garantizar el cumplimiento de la Norma y el impacto de las prácticas de Calidad Humana, y Responsabilidad Social y <b>Sustentabilidad.</b>
<b>Mínimos auditables</b>	
N/A	a) Que el equipo auditor interno conozca la Norma CRESE vigente y reciban formación en temas de ecología integral (sustentabilidad y dignidad humana).
b) Que el personal auditor interno sean personas de la misma empresa u organización.	c) Que el personal auditor interno sea personal de la misma empresa u organización y que sea independiente del Comité Interno de Calidad Humana,
c) Que el personal auditor interno sea independiente del Comité Interno de	



## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

Calidad Humana y Responsabilidad Social.	Responsabilidad Social y Sustentabilidad.
<b>Requisito 6</b>	
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Tener conocimiento del salario que debería recibir, para vivir con dignidad, el personal de tiempo completo que menos ingreso recibe.	a) Tener conocimiento <b>actualizado</b> del salario que debería recibir, para vivir con dignidad, el personal de tiempo completo que menos ingreso recibe.
b) Contar con un análisis comparativo de la distancia que existe entre el 5% del personal de tiempo completo que más ingreso total recibe, contra el 5% del personal de tiempo completo que menos ingreso total recibe y que esta distancia no sea mayor a 20 veces, a menos que se garantice que el personal de tiempo completo que menos ingreso recibe obtiene lo suficiente para vivir con dignidad.	b) Contar con un análisis comparativo anual de la distancia que existe entre el 5% del personal de tiempo completo que más ingreso total recibe, contra el 5% del personal de tiempo completo que menos ingreso total recibe y que esta distancia no sea mayor a 20 veces, a menos que se garantice que el personal de tiempo completo que menos ingreso recibe obtiene lo suficiente para vivir con dignidad.
<b>Requisito 7</b>	
<b>Descripción</b>	
En este requisito se busca hacer conciencia de lo importante que es cumplir con la legalidad, como ciudadanos, en el ambiente donde nos encontremos, empezando por la empresa u organización en la que trabajamos.	En este requisito se busca hacer conciencia de lo importante que es cumplir con la legalidad <b>en la empresa u organización y también</b> como ciudadanos, con el fin de promover el respeto a la dignidad humana y la sustentabilidad, en el ambiente donde nos encontremos.
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Que se cuente con evidencia que garantice la identificación y cumplimiento de las Leyes, Reglamentos y Normas que apliquen para la actividad de la empresa u organización.	Se elimina porque se audita en prerrequisitos.
<b>Requisito 8</b>	
Que se cuente con un Programa para promover la salud de su personal y otros grupos de influencia.	Que se cuente con un Programa para promover la salud <b>integral</b> de su personal y otros grupos de influencia.
<b>Mínimos auditables</b>	

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

a) Que se cumpla con la legalidad con relación a la salud del personal.	Se elimina
N/A	a) Que se cuente con un diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud del centro de trabajo.
b) Que el Comité Interno tenga conocimiento del personal de la empresa que ha tenido alguna enfermedad y de su estado actual.	Se elimina
	b) Que se cuente con un plan de acción para la atención de emergencias y contingencias sanitarias que recomienden las autoridades competentes.
<b>Referencia</b>	
	<p>La salud, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, es un estado de completo bienestar físico, mental y social, por lo que no se debe considerar solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.</p> <p>En este sentido, consideraremos tres dimensiones de la salud:</p> <p>Salud física. – es el funcionamiento adecuado del cuerpo y de sus sistemas.</p> <p>Salud Mental. - bienestar emocional y psicológico de una persona.</p> <p>Salud Social. - capacidad de interactuar y relacionarse con los demás de manera positiva.</p>
<b>Requisito 9</b>	
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Que se cumpla con la legalidad con relación a la salud del personal.	Se elimina
N/A	a) Que se cuente con un diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud del centro de trabajo.
N/A	b) Que se cuente con un plan de acción para la atención de emergencias y contingencias sanitarias que

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

	recomienden las autoridades competentes.
N/A	c) Establecer mecanismos de respuesta inmediata cuando se detecte un riesgo de seguridad inminente.
<b>Requisito 13</b>	
<b>Recomendación</b>	
Se recomienda contar con formatos para obtener iniciativas bien estructuradas que de manera recurrente logren mejoras en calidad y productividad. Estas se pueden generar por equipos de trabajo o de manera individual.	Se recomienda contar con formatos para obtener iniciativas bien estructuradas que de manera recurrente logren mejoras en <b>ética</b> , calidad y productividad. Estas se pueden generar por equipos de trabajo o de manera individual.
<b>Requisito 14</b>	
<b>Descripción</b>	
	Los programas para cumplir con este requisito deben ir más allá del pago de un salario, la provisión de bienes materiales.
<b>Requisito 15</b>	
<b>Descripción</b>	
	Las situaciones de vulnerabilidad en una familia son circunstancias que afectan su bienestar, estabilidad y funcionamiento, impidiendo que puedan satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas y enfrentar los desafíos de la vida cotidiana. Estas situaciones pueden surgir por factores internos (dentro del núcleo familiar) o externos (provenientes del entorno social, económico o ambiental) y, a menudo, impactan de manera más fuerte a los grupos más frágiles, como niños, adultos mayores, personas con discapacidad o miembros con enfermedades crónicas.
<b>Requisito 16</b>	
<b>Descripción</b>	
En congruencia con los principios de esta Norma, se espera que, en todos los	De acuerdo con los principios de esta Norma, se espera que las empresas

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

<p>casos, las personas sean tratadas con el respeto que merece su dignidad, en especial en el momento en que son separadas de su trabajo y privadas del sustento necesario para mantener a sus familias.</p>	<p>traten a las personas con el respeto que merece su dignidad, especialmente cuando son separadas de su trabajo y se ven privadas del sustento necesario para mantener a sus familias.</p> <p>Para cumplir con este requisito, las empresas u organizaciones deben explorar alternativas que apoyen a las personas afectadas, incluso si han actuado con dolo, negligencia o mala fe. Por ejemplo, podrían canalizarlas a programas de formación en valores o capacitaciones que les ayuden a superar esas dificultades y acceder a un empleo digno, promoviendo así su desarrollo y el bienestar de sus familias.</p> <p>Este requisito no aplica en casos de jubilaciones o renunciaciones voluntarias.</p>
<b>Requisito 17</b>	
<b>Descripción</b>	
	<p>La participación de las personas y grupos en situación de vulnerabilidad es esencial para construir una cultura de cuidado y promover el bien común.</p> <p>En este contexto es fundamental, adaptar y diseñar puestos de trabajo, instalaciones, horarios y otros aspectos laborales para que se ajusten a las necesidades de cada persona. Esto es especialmente importante para quienes enfrentan dificultades para defender sus derechos, ya sea porque carecen de los medios para hacer valer su voz o porque han sido personas ignoradas, marginadas, maltratadas, discriminadas o perseguidas por otras personas.</p>
<b>Mínimos auditables</b>	
Que se cuente con lineamientos para prevenir la discriminación, fomentar la	a) Que se cuente con lineamientos para prevenir la discriminación, fomentar la

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

equidad y el respeto (NOM 035 STPS, 8.2-a-2 o equivalente).	equidad y el respeto (NOM 035 STPS, 8.2-a-2, protocolo para prevenir, erradicar y atender la violencia, o equivalente).
	b) Que se cumpla con un 5% de personal de los siguientes grupos de interés: personas mayores de 60 años, personas ex convictas y/o con alguna discapacidad y, en el momento de la contratación, a las personas mayores a 50 años y a las mujeres embarazadas.
<b>Recomendación</b>	
	Para el cumplimiento del mínimo auditable b), la empresa puede buscar el apoyo de otras empresas u organizaciones, que se unan a la misma causa contratando personal con estas características (en este caso se requiere un documento que evidencie el acuerdo de apoyarse mutuamente y el cálculo tomando en cuenta al personal de todas las organizaciones que participen).
<b>Requisito 18</b>	
Que se cuente con un Programa de contratación y desarrollo de becarios y becarias, de preferencia con horarios flexibles, con el fin de que estos tengan la oportunidad de tener un currículum con experiencia.	Que exista un programa de contratación y desarrollo para becarios y becarias con el objetivo de brindarles la oportunidad de enriquecer su currículum con experiencia laboral.
<b>Descripción</b>	
	Este programa debe estar dirigido a personas jóvenes estudiantes, con un tiempo de contratación como becario o becaria limitado y un plan de desarrollo bien definido. Es esencial que los becarios o becarias no se dediquen a tareas básicas que solo ocupen su tiempo, sino que se les asignen actividades que les permitan adquirir habilidades útiles y relevantes para su crecimiento profesional.
<b>Requisito 19</b>	

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

<b>Mínimos auditables</b>	
b) Que se cuente con algún mecanismo (política, procedimiento, guía, canal de comunicación, etc.) que promueva la comunicación y el trato ético con todos los proveedores.	Se elimina.
<b>Requisito 20</b>	
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos sociales, actuales y potenciales.	a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos sociales <b>negativos</b> , actuales y potenciales.
<b>Recomendación</b>	
Se puede desarrollar un programa para cumplir con este requisito a partir de la identificación y evaluación de los impactos sociales, actuales y potenciales, que se mencionan en el mínimo auditable a.	Se puede desarrollar un programa para cumplir con este requisito a partir de la identificación y evaluación de los impactos sociales <b>negativos</b> , actuales y potenciales, que se mencionan en el mínimo auditable a.
<b>Requisito 21</b>	
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Que se cumpla con la legalidad con relación al cuidado del medio ambiente.	Se elimina
b) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos ambientales negativos, actuales y potenciales.	a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos ambientales negativos, actuales y potenciales en el suelo.
<b>Requisito 22</b>	
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Que se cumpla con la legalidad con relación al cuidado del medio ambiente.	Se elimina
b) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos ambientales negativos, actuales y potenciales.	a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos ambientales negativos, actuales y potenciales en el aire.
<b>Requisito 23</b>	
<b>Mínimos auditables</b>	
a) Que se cumpla con la legalidad con relación al cuidado del medio ambiente.	Se elimina
b) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos	a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

ambientales negativos, actuales y potenciales.	ambientales negativos, actuales y potenciales en el agua.
<b>Recomendación</b>	
Cualquiera de estos tres últimos requisitos puede sustituirse con un programa que esté destinado a la concientización y práctica de la protección de la vida de los animales, especialmente si están en peligro de extinción.	Cualquiera de estos tres últimos requisitos puede sustituirse con un programa que esté destinado a la concientización y práctica de la protección de la <b>biodiversidad</b> .
Se puede desarrollar un programa para cumplir con este requisito a partir de la identificación y evaluación de los impactos ambientales negativos, actuales y potenciales, que se mencionan en el mínimo auditable b.	Se puede desarrollar un programa para cumplir con este requisito a partir de la identificación y evaluación de los impactos ambientales negativos, actuales y potenciales, que se mencionan en el mínimo auditable.
<b>Requisito 25</b>	
Que existan otros programas para mejorar aún más el sentido humano y trascendente del trabajo, teniendo en cuenta por lo menos dos de los siguientes objetivos:	Que existan programas para <b>fortalecer</b> aún más el sentido humano y trascendente del trabajo.
teniendo en cuenta por lo menos dos de los siguientes objetivos:	Se pueden tomar en cuenta los siguientes objetivos:
a) Desarrollar en el personal una mayor conciencia de su dignidad y de la importancia de su desarrollo humano integral, sostenible y solidario. b) Aumentar la labor de convencimiento y disminuir las órdenes. c) Desarrollar una política de libertad, dando oportunidad al personal de tener mayor libertad con responsabilidad. d) Desarrollar una mejor actitud o espíritu de servicio. e) Dar al personal mayor nivel de responsabilidad, con autoridad proporcional. f) Promover un mayor uso del lenguaje edificante, respetuoso y accesible. g) Promover un mayor reconocimiento, agradecimiento y amor a la patria.	a) Desarrollar una política de libertad, dando oportunidad al personal de tener mayor libertad con responsabilidad. b) Promover un mayor uso del lenguaje edificante, respetuoso y accesible c) Promover un mayor reconocimiento, agradecimiento y amor a la patria. d) Desarrollar un mayor compromiso con la práctica de valores morales. e) Reconocer la importancia de la fe, de lo espiritual y religioso en las personas.

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

h) Desarrollar un mayor compromiso con la práctica de valores morales. i) Reconocer la importancia de la fe, de lo espiritual y religioso en las personas.	
<b>Mínimos auditables</b>	
	a) Que se capacite al personal con gente a su cargo, para desarrollar un estilo de liderazgo con sentido humano, de preferencia que contemple los valores de la humildad, congruencia, participación y desarrollo.
	b) Que se sensibilice a todo el personal en el tema del valor trascendente del trabajo.
<b>Glosario</b>	
	<b>Personal:</b> Personal debe incluir a todas las personas que estén sujetas a una relación laboral subordinada, incluyendo a los teletrabajadores, independientemente del número de horas que trabajen en su hogar.
	<b>Promover:</b> Promover no se limita a invitar; implica obtener, mantener y mejorar aquello que favorece el desarrollo integral de las personas. Este concepto puede aplicarse a todos los bienes relacionados con la dignidad humana, incluidos los bienes materiales, biológicos, cognoscitivos y otros que contribuyen al bienestar y a una vida plena.
	<b>Sustentabilidad.</b> - La sustentabilidad es un principio que busca satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las de las futuras generaciones.
<b>Indicadores Obligatorios</b>	
Requisito 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calificación del certificado CRESE.</li> <li>• Índice de rotación del personal por antigüedad y dividido hombres y mujeres.</li> <li>• % de personas del total de la empresa, que participan en el Comité</li> </ul>



## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

Requisito 6	Balance Trabajo y Capital: ([Costos y gastos totales a favor del personal] + [Participación del personal en las utilidades (PTU) o su equivalente]) / {[Utilidad neta (después de impuestos)] + [Costos y gastos totales a favor del personal, sin tomar en cuenta su participación en las utilidades (PTU) o equivalente]}
Requisito 8	Promedio de personas con incapacidad por enfermedad = Número de días de incapacidad por enfermedad del período / Total de días del período.
Requisito 9	Promedio de personas con incapacidad por accidentes de trabajo = Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo del período / Total de días del período.
Requisito 12	Nivel de escolaridad promedio segregado por sexo.
Requisito 13	(Cantidad de propuestas del personal) / (Cantidad de personas en la empresa u organización).
Requisito 19	Índice de localidad por monto y por número de proveedores.
Requisito 21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Residuos generados</li> <li>• Residuos reaprovechados</li> <li>• Residuos peligrosos</li> <li>• Uso de suelo dentro de, o cercano a, zonas de riesgo para la biodiversidad. Poner referencia (normas de información de sostenibilidad 2024 CINIF)</li> </ul>
Requisito 22	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cálculo de emisiones de CO2 alcance 1 y 2</li> <li>• Consumo de energía</li> <li>• Consumo de energía renovable</li> </ul>
Requisito 23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agua Ingresada.</li> <li>• Reaprovechamiento del agua.</li> <li>• Descarga de aguas residuales.</li> </ul>

## GUÍA DE CAMBIOS DE LA NORMA CRESE 2025

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descarga de aguas residuales tratadas.</li> <li>• Agua ingresada proveniente de zonas con estrés hídrico.</li> </ul>
Tablas para evaluar el nivel de desarrollo de la empresa u organización	
1. Ponderación por Requisito de la Norma CRESE 2025:	
Cada requisito tiene un valor distinto, dependiendo de si es fundamental para el objetivo de la Norma CRESE® 2023 (7.50 puntos), si beneficia internamente a la empresa (5.0 puntos) o si es una práctica de responsabilidad social empresarial externa a la empresa u organización (2.5 puntos).	<p>Cada requisito dentro de la Norma CRESE tiene un valor específico según su impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Requisitos fundamentales para el cumplimiento de la Norma: 6.23 puntos.</li> <li>b. Beneficios internos para la empresa: 4.15 puntos.</li> <li>c. Prácticas de responsabilidad social externa a la empresa u organización: 2.08 puntos.</li> </ul> <p>En particular, el Requisito 3, que exige que la información del sistema esté documentada, ordenada y agrupada, tiene un valor de 19 puntos sobre el total de 100.</p>
	<p>Se cambió la ponderación de las siguientes tablas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabla de ponderación por requisito</li> <li>• Tabla de ponderación por criterio de evaluación</li> </ul>
	Se agregó un ejemplo para la tabla de participación.
	Se incorporó la tabla para evaluar la documentación.