



Estándar

# Norma **CRESE** 2025

Sistema de gestión de calidad humana y  
responsabilidad social

Consejo Latinoamericano  
de Calidad Humana y  
Responsabilidad Social, A.C.

Consejo Internacional del  
Certificado CRESE, A.C.

Reservados los derechos de reproducción. Salvo prescripción diferente, no podrá reproducirse ni utilizarse ninguna parte de esta publicación bajo ninguna forma y por ningún procedimiento, electrónico o mecánico, fotocopias y microfilms.

El nombre y el logotipo “CRESE Certificado de Responsabilidad Social Empresarial” es una marca registrada con título de registro número 1100619 otorgado por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. El nombre “CRESE Certificado de Calidad Humana y Responsabilidad Social” es una marca registrada con título de registro 1695999. El nombre Norma CRESE, es también una marca registrada con título de registro 1418389.

Paseo San Isidro 318, Planta alta, La Noria, Metepec, Estado de México, México.

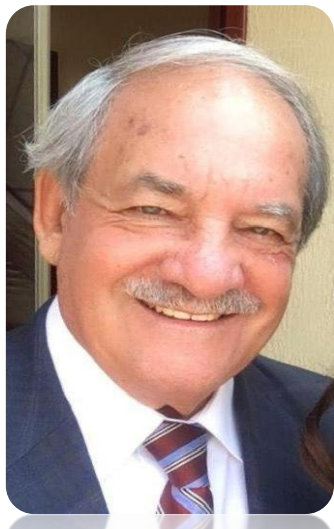
Teléfonos:	(52) 722 9369625
WhatsApp:	(52) 722 2412988
Correo electrónico:	info@crese.org
Página en internet:	<a href="http://www.crese.org">http://www.crese.org</a>

*Impreso en México*

## Contenido

Tema	Página
Mensaje del presidente del Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C.	04
Prólogo	06
Más allá de ASG: Una Sostenibilidad Centrada en la Persona	06
Organismos que garantizan la continuidad y renovación de la Norma CRESE 2025	07
Objetivo	08
El Respeto a la Dignidad de la Persona y su Desarrollo Integral, Sostenible y Solidario	08
Respeto a la legalidad	10
Estructura de la Norma CRESE 2025	10
Valores y Principios	11
Prerrequisitos	14
Los siete temas de la Norma CRESE 2025	15
Criterios de evaluación	15
Certificación	17
Compatibilidad de la Norma CRESE 2025 con otras normas o sistemas	18
Continuidad	19
Requisitos de la Norma CRESE 2025	19
Glosario	34
Tablero de indicadores propuestos por requisito	38
Tablas para evaluar el nivel de desarrollo de la empresa u organización	44
Anexos: Las 5 C's de la Norma CRESE y Referencias	51

## Mensaje del presidente del Consejo



Es un gran honor estampar este mensaje para la Norma CRESE, una Norma que promueve la Calidad Humana y la Responsabilidad Social y contribuye al bien común organizacional y a beneficiar a toda la sociedad en el respeto a la dignidad de las personas y promocionando su desarrollo.

Como persona de empresa que ha tenido la oportunidad y también la fortuna de implantar esta Norma CRESE, puedo manifestar que nada hay igual y que los conceptos de Responsabilidad Social van dirigidos a las personas, que ven en esta Norma y sobre todo en su aplicación, algo muy valioso para ellas, lo que no se alcanza, lo que no alcanzamos a percibir en otros Sistemas de Responsabilidad Social Empresarial.

Implantar esta Norma en las organizaciones, es traer esperanzas de una vida más digna para las personas y lo que es mejor, que las mismas personas lo anhelan y agradecen, convirtiéndose en las principales defensoras de esta, pues desde el mismo momento de su implantación, el cambio en la empresa es notable, la vida diferente y más humana, el trato entre las personas más respetuoso y el bienestar generalizado es algo que llega a la organización que la implanta.

No comento lo anterior por comentar, ni escribo sin fundamentos. Lo he vivido, lo he palpado y puedo afirmar que fue una bendición para las empresas donde esta Norma se implantó y para sus hombres y mujeres, haber hecho lo que hicimos ya que la productividad se elevó notablemente, el índice de rotación se redujo y el ambiente laboral fue diferente e infinitamente mejor, más grato y humanizado.

Una Norma que promueve principios de calidad de vida en el trabajo, desarrollo de las personas, cuidado y desarrollo de las familias, solidaridad y ayuda a la comunidad, cuidado del medio ambiente, humanización y trascendencia del trabajo, respeto a los derechos humanos, respeto a las leyes, productos y servicios dignos, etc. etc. reitero, una Norma que promueve lo anterior, es una Norma excepcional, digna de tenerse en cuenta y de implantarse en las organizaciones. Y una Norma que nos dice que hay que respetar la dignidad de las personas, tener solidaridad, llevar a cabo la subsidiaridad y procurar el bien común organizacional, es una herramienta invaluable en manos de quienes tenemos el honor de dirigir empresas y en consecuencia tenemos la responsabilidad también de conducir hombres y mujeres, hemos de hacerlo, siempre, por la senda del bien a favor de las personas.

Caminemos en la búsqueda de una mejora continua permanente, y llevemos a cabo prácticas que beneficien a la empresa y a quienes la componemos.

Desde que el mundo existe, desde que hay días y noches, son las personas y siempre las personas, quienes hacen posible lo imposible y es por ellas, por quienes los líderes deben luchar y hacer de ellas, personas que posean permanentemente la osadía de vivir, de ser mejor, más productivas, llevar una vida más digna cada día y de alcanzar para ellas y para los suyos la misma dignidad que buscamos para nosotros y nuestros seres queridos.

Quizá, haber alcanzado lo anterior en organizaciones que he tenido el honor de dirigir, me permite tener nítido el concepto y doy gracias a Dios por haberlo podido y deseado llevar a cabo y haber contribuido a que existan personas excepcionales y más felices cada día, en empresas que se han vuelto más humanas y mucho más productivas.

Debo agregar, desde luego, que con la implantación de la Norma CRESE, todos hemos salido ganando. Ya para finalizar diría que esta Norma, es una caricia para el alma de los trabajadores y de las trabajadoras, una inyección de moral y bienestar para las empresas. ¡Si la Norma CRESE no existiera, habría que crearla!

Amigas y amigos entrañables que presten oídos y atiendan las palabras de este humilde servidor: busquen la estrella CRESE en el firmamento, súbanse a ella y residan ahí, junto a quienes ya tuvimos la bendición y la fortuna de encontrarla.

Mi respeto y admiración,

**Camilo García Marcos**

Presidente del Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. y del Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C.

## Prólogo

En 2007, el Grupo de Enfoque, que es el Consejo Asesor de Empresarios de la asociación, estableció dos condiciones fundamentales para apoyar el desarrollo de la Norma CRESE:

1. Que no existiera otro sistema equivalente; en caso de haber uno similar, se habría promovido en su lugar.
2. Que realmente ayudara a las empresas y organizaciones a mejorar, lo que implicaba un alto grado de exigencia.

El respaldo de este grupo fue esencial para poner a prueba la Norma desde su primera versión. Desde entonces, ha pasado por siete revisiones, con la colaboración de muchas personas comprometidas con la construcción del Bien Común en el mundo del trabajo (ver Organismos para garantizar la continuidad y renovación de la Norma en la página 7).

Es importante destacar que, aunque la Norma CRESE promueve la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, no surge de estas corrientes o tendencias, sino de la Doctrina Social de la Iglesia. Su fundamento está en las enseñanzas del Evangelio, enriquecidas con aportes de diversos campos del saber. Su propósito es promover el respeto a la dignidad de las personas y su desarrollo integral, sostenible y solidario.

Esto garantiza que la Norma CRESE se base en principios y valores sólidos, guiados por la razón, la experiencia y el sentido común, y libre de cualquier ideología. Además, su enfoque asegura una sostenibilidad profunda y duradera, promoviendo un sentido de responsabilidad integral que abarca el entorno social, laboral, familiar y ambiental, junto con la iniciativa personal y un compromiso firme con la dignidad humana.

Ser productivos y, al mismo tiempo, promover el desarrollo humano integral, sostenible y solidario, genera una tensión sana y necesaria. Es preciso, por así decirlo, “estirar la liga” entre la exigencia de rentabilidad y la construcción de empresas y organizaciones más humanas. Lejos de ser un obstáculo, esta dinámica permite encontrar un equilibrio que fortalece tanto la productividad como la justicia social.

Finalmente, la eficacia de la Norma CRESE está respaldada por los resultados tangibles obtenidos en su aplicación.

## Más allá de ASG: Una Sostenibilidad Centrada en la Persona

Cuando hablamos de sostenibilidad, en el ámbito empresarial, comúnmente pensamos en el cuidado del medio ambiente. Sin embargo, su verdadero alcance es mucho más amplio. Las empresas más avanzadas la entienden como una estrategia para gestionar riesgos, no solo ambientales, sino también sociales y de gobierno corporativo. Este enfoque se conoce como ASG (Ambiental, Social y Gobierno Corporativo) y busca integrar estos tres pilares en la toma de decisiones empresariales.

A pesar de su importancia, el modelo ASG presenta una limitación fundamental: no considera explícitamente la dimensión integral de la persona. Aunque algunos sostienen que la persona está contemplada dentro del aspecto social, esta visión suele reducir su complejidad. El ser humano es mucho más que un componente de la sociedad; posee dimensiones individuales (físicas, biológicas, psicológicas, espiritual) y relacionales (familia, trabajo, religión, comunidad, medio ambiente) que merecen ser reconocidas y promovidas. Sin una dimensión integral, la sostenibilidad corre el riesgo de pasar por alto la dignidad y el desarrollo pleno de cada persona.

Mas aún, es fundamental considerar lo que enseña la encíclica *Populorum Progressio* en su número 21 sobre el auténtico desarrollo integral que requiere un crecimiento en virtudes personales y sociales como el respeto profundo de la dignidad de los demás, la apertura al espíritu de pobreza (Mt 5, 3), la cooperación activa en la búsqueda del bien común y la voluntad de construir la paz. También implica el reconocimiento de Dios como fuente y fin de toda virtud. Este camino culmina con la fe, entendida como un don de Dios que debe ser asumido con libertad y conciencia por las personas, ya que la fe, por su propia naturaleza, no puede ser impuesta.

La Norma CRESE ofrece justamente este enfoque integral colocando a la persona en el centro de la sostenibilidad, reconociéndola en toda su complejidad y riqueza.

## **Organismos que garantizan la continuidad y renovación de la Norma CRESE 2025**

La asamblea general de la asociación. ha contado con el apoyo de los siguientes organismos para actualizar la Norma:

1. Asamblea General del Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. y del Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C.
2. Consejo asesor de auditores y consultores de la Norma CRESE.
3. Grupo de Enfoque, compuesto por varias empresas que han implantado la Norma CRESE en sus empresas.

Uno de los principales objetivos de estos organismos es asegurar que la Norma CRESE se mantenga en un proceso permanente de continuidad y renovación. Continuidad con su inspiración de fondo, que es el respeto a la dignidad de la persona y su desarrollo integral, sostenible y solidario, y renovación continua, ajustándose a los cambios necesarios y oportunos de la realidad en la que se mueve la vida de las personas en las empresas y organizaciones.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a cada una de las empresas que nos acompañaron y brindaron su valioso apoyo durante la revisión de la versión de la Norma CRESE 2025.

Su participación, experiencia y compromiso con la mejora continua fueron fundamentales para enriquecer este proceso. Gracias a sus aportaciones, logramos fortalecer una Norma más cercana, pertinente y alineada con las realidades y necesidades de las empresas que forman parte de esta comunidad.

Apreciamos profundamente su tiempo, disposición y colaboración. Esta versión 2025 es, sin duda, resultado del trabajo conjunto y del espíritu de participación.

Productos Alimenticios La Moderna, Planta Toluca.

Finaccess Servicios Corporativos.

Grupo IPS México.

Agradecemos también la participación y apoyo de especialistas en diversos temas como:

- Diana Angélica Salmón Ramírez, cofundadora de la Asociación Mexicana de Personalismo.
- Joaquín Apolonio Ávila, director general de Radamantis SC.
- José Miguel Yturalde Torres, fundador y director general de YPSILOM.
- Norma Alicia Ramírez Hinojosa, presidenta nacional del Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias.
- Jóvenes pertenecientes al Centro Empresarial Católico del Regnum Christi.



## Objetivo

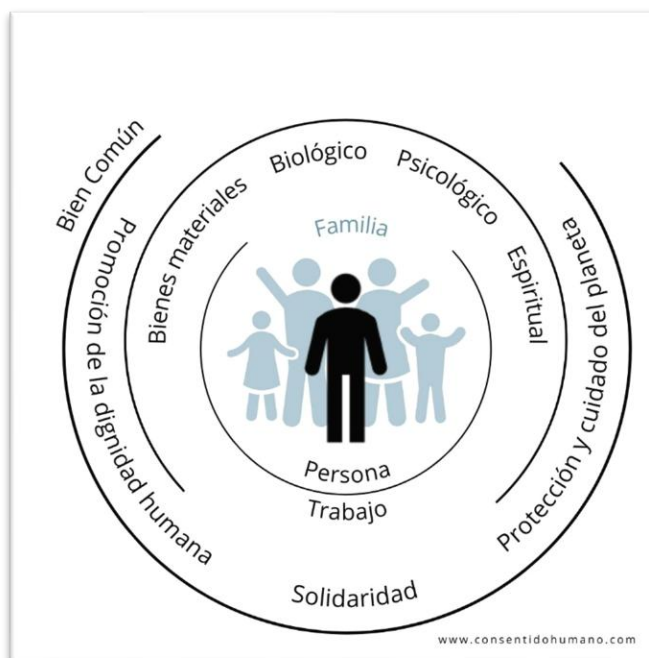
La Norma CRESE 2025 tiene como objetivo proporcionar los **medios óptimos** para **promover el respeto a la dignidad de la persona y su desarrollo integral, sostenible y solidario**, dándole un sentido más humano y trascendente al trabajo, contribuyendo a fortalecer la cultura de las empresas y organizaciones de cualquier giro y tamaño, principalmente, con los siguientes puntos:

1. El pago de un salario justo, que cumpla con los principios éticos de Necesidad, Contribución y Orden económico (que se explican en el requisito 6 de esta norma),
2. La implementación de programas de innovación o mejora continua para promover el desarrollo humano integral, sostenible y solidario,
3. El desarrollo de procedimientos y métodos de trabajo para fortalecer el trabajo en equipo, el sentido de responsabilidad y la iniciativa personal, en la participación,
4. El desarrollo de políticas, mecanismos y sistemas para promover el respeto a la dignidad de las personas que trabajan, y
5. Un tema especial para el fortalecimiento, atención y apoyo de las familias de las personas que trabajan.

Se espera propiciar una cultura laboral más fraterna, con una visión humana, que considera la función social de las empresas y organizaciones y que pone a la persona en el centro de su actividad.

## El Respeto a la Dignidad de la Persona y su Desarrollo Integral, Sostenible y Solidario

Este diagrama representa una visión del desarrollo humano integral, sostenible y solidario, centrado en la persona y en la familia como núcleo fundamental.



La estructura en capas concéntricas refleja los distintos niveles de bienes necesarios para alcanzar una vida plena, orientados siempre hacia la promoción de la dignidad humana y el bien común.



Las capas están abiertas, simbolizando que el desarrollo no es un proceso lineal ni rígido. Las distintas dimensiones se interrelacionan, fluyen y se enriquecen mutuamente de manera dinámica y diversa.

---

Centro del diagrama:

La persona y su familia

En el centro aparece una figura humana y la familia, representando que el desarrollo personal ocurre siempre en un contexto relacional, particularmente en la familia, como comunidad originaria de la cultura del cuidado.

El trabajo:

El trabajo ocupa un lugar primordial como fuente de realización personal. Es una expresión de la dignidad humana que facilita el desarrollo individual, fomenta la participación en la vida social y contribuye a la construcción del bien común.

---

Primera capa: Bienes Individuales

Esta capa hace referencia a los bienes que cada persona necesita para desarrollarse plenamente:

- Materiales: justicia salarial, vivienda, recursos necesarios para una vida digna.
  - Biológico: salud física, seguridad de la persona en el trabajo.
  - Psicológico: capacitación, preparación académica, salud mental (NOM 035), estabilidad emocional, autoestima (Acompañamiento Personalizado Integral).
  - Espiritual: valores, virtudes, belleza, bondad, unidad, fe.
- 

Segunda capa: Bienes Relacionales

Estos son los bienes que surgen de la naturaleza social de las personas y de la solidaridad:

- Promoción de la dignidad humana y de los derechos humanos.
  - Solidaridad, ayuda a la comunidad.
  - Cuidado y protección del planeta.
- 

Tercera capa: Bien Común

Este es el nivel más amplio, es el resultado de promover la centralidad de la persona, integración familiar, el valor del trabajo, bienes individuales y relacionales. El Bien Común es el conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible el logro de la propia perfección. Es un bien difícil de alcanzar, porque exige la capacidad y la búsqueda constante del bien de los demás como si fuese el bien propio.

---

En resumen:

El desarrollo humano integral, sostenible y solidario se concibe aquí como un proceso integral, que

parte del individuo y su familia, se expande a sus relaciones, y culmina en su participación en la construcción del bien común, todo sostenido por una cultura del cuidado.

## **Respeto a legalidad**

La Norma CRESE 2025 propone prácticas que van más allá de la legalidad, pero no sustituye ni modifica las obligaciones legales de las empresas y organizaciones.

Para este fin, el Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C y el Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C. requieren que para acceder al Certificado CRESE debe existir un compromiso verificable de cumplimiento de los cinco prerequisites de esta Norma (página 14).

## **Estructura de la Norma CRESE 2025**

La Norma CRESE 2025 es un sistema de gestión, auditable y certificable, enmarcado y cimentado en valores y principios éticos universalmente aceptados (Marco y primer nivel de la estructura de la Norma).

El respeto a la legalidad que se localiza en el segundo nivel de la estructura de la Norma se promueve mediante el cumplimiento de cinco (5) prerequisites. Este requerimiento es signo de la congruencia que se busca en las empresas y organizaciones que implantan esta Norma.

En el tercer nivel, se persigue la excelencia en Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, que se alcanza cuando las empresas y organizaciones cumplen con los 25 requisitos de la Norma y cuando los fortalecen aplicando los cinco (5) criterios de evaluación, que se encuentran en el cuarto nivel de la estructura de la Norma.

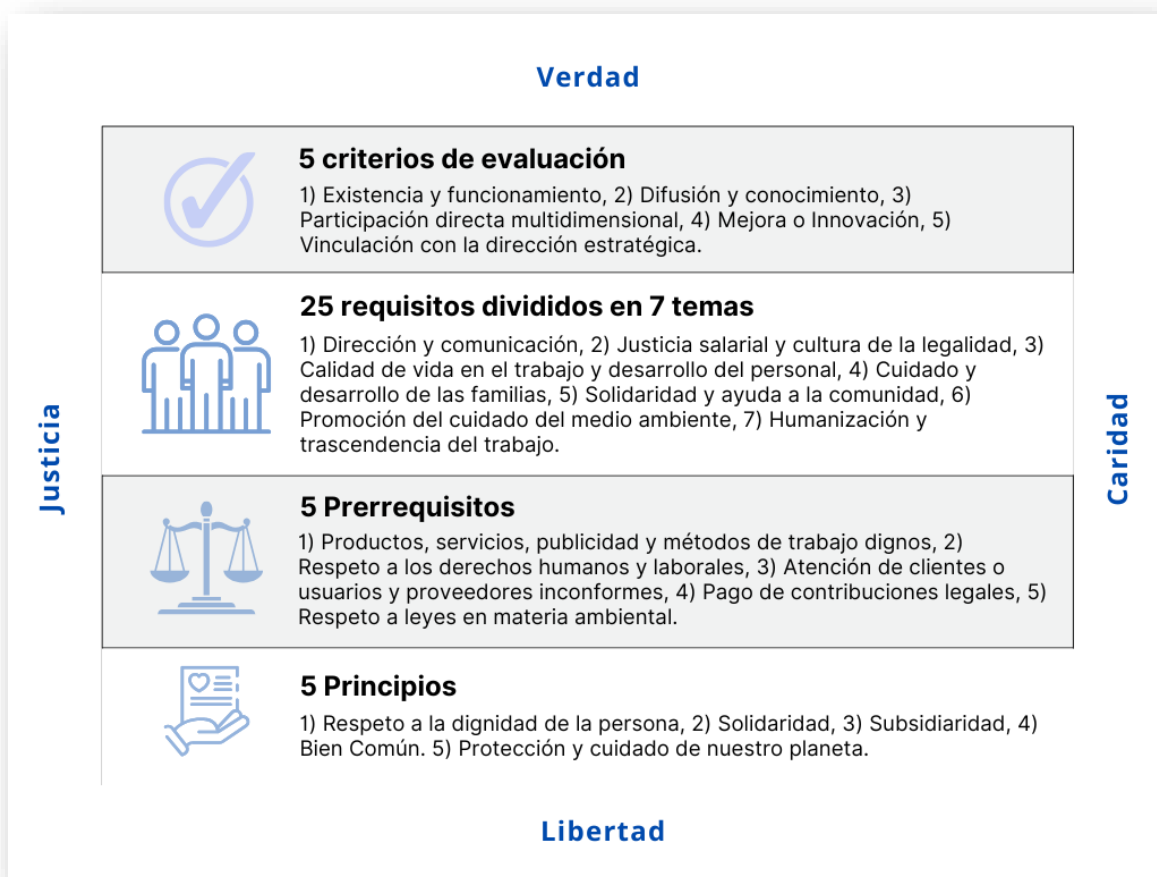
La Norma CRESE 2025 es un sistema que aporta una estructura sólida, para que las empresas y organizaciones ordenen sus prácticas<sup>i</sup> de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, las fortalezcan y humanicen, asegurándose que funcionan adecuadamente y que promueven el respeto a la dignidad de las personas y su desarrollo integral, sostenible y solidario.

Las prácticas específicas para cumplir con cada uno de los 25 requisitos de la Norma las puede definir cada empresa u organización, sin embargo, se pueden buscar a profesionistas independientes especializados que aporten ideas, programas específicos, guías, formatos o herramientas para apoyar a las empresas y organizaciones en el cumplimiento de la Norma.

La Norma CRESE 2025 no es limitativa; se espera que cada empresa u organización mejore continuamente todas sus prácticas con base en sus posibilidades, aprovechando su experiencia, conocimientos, condiciones y prioridades.



## Diagrama de la estructura de la Norma CRESE 2025

**Valores que enmarcan a la Norma CRESE**

Ningún espacio en el que la persona actúa puede estar exento o permanecer impermeable a una ética basada en la libertad, la verdad, la justicia y la solidaridad<sup>ii</sup>.

Por lo tanto, los valores que enmarcan la Norma CRESE 2025 son los siguientes:

- a) Libertad
- b) Verdad
- c) Justicia
- d) Caridad.

El objetivo de estos valores es impregnar todas las prácticas de las empresas y organizaciones en beneficio de sus grupos de influencia, empezando por el personal que trabaja en ellas.

**a) Libertad**

*“La libertad no es simplemente ausencia de tiranía o de opresión, ni es licencia para hacer todo lo que se quiera. La libertad posee una lógica interna que la cualifica y la ennoblece: está ordenada a la verdad y se realiza en la búsqueda y en el cumplimiento de la verdad. Separada de la verdad de la persona humana, la libertad decae en la vida individual, en libertinaje”<sup>iii</sup>*

## b) Verdad

*Nuestro tiempo requiere una intensa actividad educativa y un compromiso de todos, para que la búsqueda de la verdad, que no se puede reducir al conjunto de opiniones o a alguna de ellas, sea promovida en todos los ámbitos y prevalezca por encima de cualquier intento de relativizar sus exigencias. Es una cuestión que afecta particularmente al mundo de las empresas y organizaciones. En ellas, el uso sin escrúpulos del dinero plantea interrogantes cada vez más urgentes, que remiten a una exigencia de transparencia y de honestidad en la actuación personal y social”.<sup>iv</sup>*

## c) Justicia

*“La justicia es una virtud, es decir, un ropaje interno del sujeto: no un traje ocasional o para ponérselo en las fiestas, sino un ropaje que se lleva siempre, porque te cubre y te envuelve, influyendo no solo en las decisiones concretas, sino también en las intenciones y en los propósitos. Y es virtud cardinal, porque indica la dirección correcta y, como un gozne, es punto de apoyo y articulación. Sin justicia, toda la vida social se queda atascada, como una puerta que ya no se puede abrir, o termina chirriando en un movimiento farragoso... Por lo tanto, todas las energías positivas presentes en el cuerpo social deben contribuir al logro de la justicia, para que ésta, encargada de dar a cada uno lo suyo, se presente como el principal requisito para lograr la paz”<sup>v</sup>*

## d) Caridad

### Texto 1

*“El amor puede darse en la empresa, y debe darse, de algún modo, para que la empresa sea una comunidad humana capaz de conseguir resultados externos (rentabilidad) e internos (satisfacción y aprendizajes, tanto técnicos como morales, que permitan el desarrollo de las capacidades distintivas de la empresa, que serán la condición para su rentabilidad futura), pero capaz también de sobrevivir y desarrollarse -y esto no es altruismo, sino por necesidad de la propia organización. Esto se consigue como ya indicamos, cuando en la empresa se viven las virtudes y, por tanto, también, el amor, que es la virtud que promueve las demás y pone orden y unidad entre ellas.*

*El ejercicio de las virtudes y, por tanto, también del amor, no es sólo cuestión de “gusto” por la benevolencia, de emociones o sentimientos, que puede ser muy importantes, en cuanto que empujan a actuar de una determinada manera, pero que no constituyen su clave. El amor, la caridad en la empresa, es una virtud, que incorpora contenidos y motivos racionales: la persona trabajadora actúa no porque le resulte atractivo, sino porque considera racionalmente que debe hacerlo para que la relación futura sea mutuamente beneficiosa, es decir, porque eso es lo que necesita la otra persona y la empresa. Como virtud, el amor es un hábito que facilita la toma de decisiones: sirve para evaluar las acciones (para comprender lo que hay que hacer), y sobre todo, mueve la voluntad para actuar de una determinada manera, por encima de preferencias, sentimientos o apetencias, quizá más atractivos, pero no más importantes (Pérez López, 1991)”<sup>vi</sup>*

### Texto 2

*“El amor —«caritas»— es una fuerza extraordinaria, que mueve a las personas a comprometerse con valentía y generosidad en el campo de la justicia y de la paz. Es una fuerza que tiene su origen en Dios, Amor eterno y Verdad absoluta. Cada uno encuentra su propio bien asumiendo el proyecto que Dios tiene sobre él, para realizarlo plenamente: en efecto, encuentra en dicho proyecto su verdad y, aceptando esta*

*verdad, se hace libre (cf. Jn 8,32). Por tanto, defender la verdad, proponerla con humildad y convicción y testimoniarla en la vida son formas exigentes e insustituibles de caridad".<sup>vii</sup>*

## **Principios (Nivel 1 de la estructura de la Norma)**

Los Principios son los cimientos de la estructura de la Norma. Estos Principios son los siguientes:

- a) Respeto a la dignidad de la persona.
- b) Solidaridad.
- c) Subsidiaridad.
- d) Bien común.
- e) Cuidado y protección de nuestro planeta.

### **a) Respeto a la dignidad de la Persona**

El Respeto a la Dignidad de las Personas implica, entre otras cosas, conocerlas, respetar su libertad y no ser obstáculo para su desarrollo integral, sostenible y solidario. En otras palabras, significa interesarse en ellas y servirles lo mejor posible. No consiste solamente en darles beneficios, sino en reconocer su propia dignidad, capacidades e inapreciable valor, para así actuar en consecuencia.

### **b) Solidaridad**

Las personas somos seres sociales y las empresas son entidades sociales, por lo tanto, no podemos vivir sin la ayuda de las demás personas. La Solidaridad es sinónimo de apoyo, respaldo, colaboración, ayuda y protección.

En la actualidad muchas personas viven como si no debieran nada a nadie, como si estuvieran eximidas de colaborar con otra persona o con el equipo de trabajo. Se reconocen únicamente como titulares de derechos sin asumir ninguna responsabilidad, respecto al desarrollo humano integral propio y ajeno. Por ello, es importante promover una nueva reflexión que nos permita reconocer la interrelación entre derechos y deberes, sin lo cual los derechos pueden convertirse en algo meramente arbitrario.

La Solidaridad es una realidad y un beneficio para todos, pero también implica un deber.

### **c) Subsidiaridad**

La Subsidiaridad es una ayuda que se ofrece sólo cuando las personas no son capaces de valerse por sí mismas. Esta ayuda solo se puede dar en la medida que se necesita, dando primero a las personas la oportunidad de dar lo que está en sus posibilidades reales, con un esfuerzo factible.

La Subsidiaridad es el antídoto contra el asistencialismo o el paternalismo porque siempre reconoce que una persona puede ser capaz de dar algo a las otras personas. Es así como la Subsidiaridad respeta la Dignidad, favorece la Libertad, la Responsabilidad y el Compromiso.

Dos formas concretas de llevar a la práctica este principio es promoviendo la participación y la corresponsabilidad del personal con las empresas u organizaciones.

**d) Bien Común**

Junto al bien individual, hay un bien relacionado con el vivir social de las personas: el Bien Común. Es el bien de ese «todas y todos nosotros», formado por personas, familias y todos los grupos de influencia que son parte de la comunidad. No es un bien que se busca por sí mismo, sino para las personas que forman parte de esta gran comunidad y que sólo en ella pueden conseguir su bien realmente y de modo más eficaz.

El Bien Común es indivisible, requiere de una comunidad o de un grupo de personas para obtenerlo, mantenerlo y mejorarlo. Es para todas las personas y para cada uno en lo particular, por lo tanto, todo bien común reconoce el bien individual, pero nunca un bien individual podrá ser un bien común, ya que se trata de pensar y trabajar por el bien de todos, y no solamente por el bien de uno.

En la empresa u organización se puede hablar del Bien Común Organizacional. Algunos ejemplos son la productividad y rentabilidad, ya que estos solo se pueden obtener, mantener y mejorar con la ayuda de todo su personal y de sus grupos de influencia.

Otros ejemplos de Bien Común Organizacional son: la seguridad, la salud, el clima laboral, el bienestar general y el respeto a la dignidad de la persona, que inicia con el pago de un salario justo para todos y todas.

**e) Cuidado y protección de nuestro planeta**

Toda la realidad esta interconectada; debemos escuchar al mismo tiempo el clamor de los necesitados y el de la naturaleza. De esta escucha atenta y constante puede surgir un cuidado eficaz de la tierra, nuestra casa común y de los pobres.

No puede ser real un sentimiento de íntima unión con los demás seres de la naturaleza si al mismo tiempo en el corazón no hay ternura, compasión y preocupación por los seres humanos.

Paz, justicia y conservación de la creación son tres temas absolutamente ligados, que no podrán apartarse para ser tratados individualmente.

**Prerrequisitos (Nivel 2 de la estructura de la Norma)**

El cumplimiento de los prerrequisitos de la Norma CRESE 2025 es condición necesaria para obtener y mantener el Certificado CRESE. Con estos prerrequisitos se garantiza la congruencia de la empresa u organización en su búsqueda de la excelencia en Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, que no se puede conseguir sin antes haber cumplido con la legalidad.

**I. Productos, servicios, publicidad y métodos de trabajo dignos**

Que los productos, servicios, publicidad y métodos de trabajo de la empresa u organización no atenten contra cualquiera de los principios de la Norma, que son el respeto a la dignidad de las personas, la solidaridad y subsidiaridad, el bien común y el cuidado y la protección de nuestro planeta.

**II. Respeto a los derechos humanos y laborales**

Que la empresa u organización se encuentre al corriente en el cumplimiento de las disposiciones de las Leyes, Reglamentos y Normatividad referente al Trabajo, Trabajo digno<sup>viii</sup>, y que existan garantías a los Derechos Humanos y Laborales para todo el personal.

**III. Atención de clientes o usuarios y proveedores inconformes**

Que la empresa u organización demuestre su compromiso con respecto a comprender y atender las

necesidades e inconformidades de sus clientes o usuarios y proveedores.

#### **IV. Pago de contribuciones legales**

Que se cumpla con el pago de las contribuciones legales, federales y locales.

#### **V. Respeto a leyes en materia ambiental**

Que se garantice el cumplimiento de la legalidad (Leyes, Reglamentos y Normatividad) en materia del cuidado del medio ambiente.

### **Los siete temas (Nivel 3 de la estructura de la Norma)**

Los siete Temas de la Norma CRESE 2025 agrupan a los 25 requisitos, que promueven el desarrollo humano integral, sostenible y solidario, que se realiza en el desarrollo de los bienes materiales, biológicos, cognoscitivos, emocionales, estéticos, morales y espirituales, además de la solidaridad con los grupos de influencia más vulnerables de las empresas u organizaciones:

Los siete temas son los siguientes:

1. Dirección y comunicación (Requisitos 1 al 5).
2. Justicia salarial y cultura de la legalidad (Requisitos 6 y 7).
3. Calidad de vida en el trabajo y desarrollo del personal (Requisitos 8 al 13).
4. Cuidado y desarrollo de las familias (Requisitos 14 al 16).
5. Solidaridad y ayuda a la comunidad (Requisitos 17 al 20).
6. Promoción del cuidado del medio ambiente (Requisitos 21 al 23).
7. Humanización y trascendencia del trabajo (Requisitos 24 y 25).

La Norma CRESE 2025 establece en cada requisito lo que la empresa u organización debe hacer, sin embargo, depende de cada empresa definir la forma específica de hacerlo, con el fin de dar oportunidad a que lo haga con sus propias ideas, recursos, relaciones y experiencia. Esto es consistente con el principio de Subsidiaridad de la Norma.

### **Criterios de evaluación (Nivel 4 de la estructura de la Norma)**

La Norma utiliza cinco criterios para evaluar el impacto de las prácticas de las empresas u organizaciones; por lo tanto, cada práctica debe cumplir con estos cinco criterios de evaluación o con la mayor cantidad de criterios posible.

Los cinco criterios son los siguientes:

#### **Existencia y funcionamiento**

Este criterio requiere que haya evidencia de que la práctica realmente existe. La mejor evidencia es la documentación formal y escrita que puede estar en la forma de un programa, política, proceso, actividad, beneficio o prestación. No obstante, también pueden servir como prueba otros elementos convincentes, como imágenes o documentos que verifiquen su existencia.



El funcionamiento se refiere a que la práctica se lleva a cabo, cumple con su objetivo y tiene un impacto real en la empresa u organización.

Cuando en algún requisito se requiera de un programa (se requieren programas del requisito 5 al 25), este debe incluir los siguientes elementos:

1. Objetivo específico (claro y puntual), medible, alcanzable (realista), relevante (que tenga relación directa con el propósito principal del requisito de la Norma) y acotado en el tiempo.
2. Alcance (Grupos de influencia a los que va destinado el programa).
3. Procedimiento que incluya los pasos a seguir incluyendo la difusión y revisión, además de nombrar a los responsables y fechas o momentos para dar cumplimiento.
4. Indicador o métrica, que tenga relación con el objetivo y que se pueda ir mejorando con el tiempo y que ayude a comprender el avance del programa y su impacto en la organización y en sus grupos de influencia.

### **Difusión y conocimiento**

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.

Es importante destacar que la difusión no equivale al conocimiento. Por lo tanto, es necesario garantizar que el proceso de comunicación culmine en un entendimiento claro y efectivo por parte de los destinatarios, logrando así el impacto deseado.

### **Participación directa**

La participación es un deber inherente a la dignidad humana y es consecuencia del principio de subsidiaridad.

Sin embargo, para que exista participación debe promoverse, capacitando y motivando al personal, por ejemplo, mediante cursos, talleres, programas de propuestas, buzones de sugerencias, formatos, dinámicas, estrategias de comunicación, eventos, concursos, premios, reconocimientos y dando retroalimentación, entre otros.

La participación requiere que todas las personas seamos informadas y capacitadas sobre lo que debemos hacer y no se reduce a la ejecución de un programa, sino que implica también acciones de evaluación, propuestas de innovación, mejora y diseño.

En la Norma CRESE 2025, se promueve una participación multidimensional, que hace posible:

- a) Pasar de un estilo de liderazgo primordialmente autocrático a uno más consultivo y/o grupal.
- b) La humanización de las prácticas de calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad de la empresa u organización.
- c) El desarrollo de un sentido de responsabilidad en todo el personal y la iniciativa personal.
- d) Mejorar el impacto de las prácticas de la empresa.
- e) El desarrollo humano integral sostenible y solidario para cada persona trabajadora.

No siempre es posible lograr, en primera instancia, la participación en todas sus dimensiones; la

superación de los obstáculos culturales, jurídicos y sociales que se interponen, como verdaderas barreras, a la participación en las empresas y organizaciones requiere de un esfuerzo informativo y educativo; corresponde a los que ejercen la autoridad reafirmar los valores que engendran confianza en quienes integran los grupos de trabajo y les estimulan a ponerse al servicio de sus semejantes.

### **Innovación o Mejora**

Este criterio requiere que exista innovación o mejora en alguno de los siguientes aspectos:

1. En el indicador o la métrica previamente establecido.
2. En cualquiera de los cinco criterios de evaluación.
3. En algún elemento de los programas implementados, como el objetivo, alcance, procedimiento o sus indicadores y métricas.

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.

### **Vinculación con la dirección estratégica**

Este criterio de evaluación requiere que exista una vinculación real de la práctica con los elementos que conforman la estrategia de la empresa u organización, como son el Propósito, Misión, Visión y Valores, las líneas estratégicas de acción o políticas establecidas. Sin embargo, este vínculo es más evidente cuando la gerencia o dirección de la empresa u organización participa directamente en las reuniones del Comité Interno y/o en la propuesta, diseño, ejecución o revisión<sup>ix</sup> de las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

### **Certificación**

El Certificado CRESE es el testimonio, argumento sólido y garantía de que la empresa u organización ha implantado la Norma CRESE 2025. También es un medio para difundir, en la comunidad empresarial, prácticas replicables de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, que tienen la capacidad de hacer más humanas y trascendentes a las empresas y organizaciones.

Para obtener el Certificado CRESE la empresa u organización deberá cumplir lo siguiente:

1. Cumplir con los cinco prerrequisitos de la Norma CRESE (página 14).
2. Obtener una calificación mínima de 60 puntos de 100 posibles, de acuerdo con la evaluación de los requisitos y criterios dados por las tablas que se anexan (de la página 44 a la 48), ajustada con el resultado de las entrevistas o encuestas realizadas al personal y otros grupos de influencia.

Esto se verifica mediante una auditoría externa o de tercera parte, realizada por auditores acreditados por el Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. y/o el Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C. El proceso incluye la revisión de evidencias documentales, visitas a las instalaciones de la empresa u organización y entrevistas con el personal para evaluar el funcionamiento del sistema y de cada una de las prácticas implementadas.

La auditoría externa tiene como objetivos principales:

1. Verificar que el sistema basado en la Norma CRESE funcione correctamente con un enfoque de innovación o mejora.
2. Fomentar un espacio de diálogo e intercambio de ideas entre la empresa y el auditor, promoviendo aprendizajes y posibles mejoras para ambas partes.
3. Proporcionar una evaluación, mediante un indicador objetivo que refleje el nivel de madurez de la empresa en términos de calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad empresarial.

Dependiendo de la calificación obtenida, la empresa u organización puede obtener una de las siguientes cuatro certificaciones:

#	Categoría	Puntaje
1	Empresa/ Organización Comprometida	De 60.0 a 69.9 puntos
2	Empresa / Organización Destacada	De 70.0 a 79.9 puntos
3	Empresa / Organización Sobresaliente	De 80.0 a 89.9 puntos
4	Empresa / Organización Ejemplar	De 90.0 a 100.0 puntos

Entrevistas al personal con el apoyo de una encuesta de calidad humana laboral:

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%. 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.

El Certificado CRESE tiene una vigencia inicial de un año y posteriormente se puede renovar cada dos años, con el fin de garantizar que el sistema siga funcionando. Aun así, se sugiere realizar una auditoría de seguimiento, o de vigilancia, cada año, para seguir impulsando la innovación o mejora del sistema de gestión en cada empresa u organización.

El Certificado CRESE se debe solicitar directamente al Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. y/o Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C., en el sitio web [www.crese.org](http://www.crese.org) o al correo electrónico [info@crese.org](mailto:info@crese.org)

## Compatibilidad con otros Sistemas o Normas

La Norma CRESE 2025 es compatible con varios sistemas que ya existen, de manera que, cumpliendo con ellos, se puede cumplir con el criterio de existencia y funcionamiento de varios requisitos.

Debido a que cada día surgen nuevos instrumentos relacionados con la Calidad Humana, Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad, se presenta una tabla actualizada en el sitio web <http://www.crese.org>

## Continuidad

La continuidad es fundamental para el éxito del sistema. No se puede esperar que una empresa u organización obtenga todos los beneficios posibles como contratar y retener a su personal, mejorar su clima laboral, ser más eficiente y productiva, crecer y generar mayor valor agregado para todos sus grupos de influencia por mencionar algunos, si no está en posibilidades de darle continuidad y mejora a su sistema.

Por su parte, el Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. y el Consejo Internacional del Certificado CRESE, A.C. han mejorado la Norma CRESE continuamente desde el año 2007 y ahora esta es la octava versión. El objetivo es ofrecer un sistema que siempre esté a la vanguardia y que proporcione los medios óptimos para darle un sentido más humano y trascendente al trabajo, contribuyendo a fortalecer la cultura de las empresas y organizaciones de cualquier giro y tamaño.

## Requisitos de la Norma CRESE 2025

En esta sección se presentan los requisitos que son la parte medular de la Norma CRESE 2025 - Sistema de Gestión de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

### Aspectos generales

- a) La Norma CRESE 2025 establece en cada requisito lo que la empresa u organización debe hacer, sin embargo, depende de cada empresa u organización definir la forma específica de hacerlo, con el fin de dar oportunidad a que lo haga con sus propias ideas, recursos, relaciones y experiencia. Esto es consistente con el principio de Subsidiaridad de la Norma.
- b) En todas las prácticas que se desarrollen para dar cumplimiento a los requisitos, se revisa la conformidad con los 5 Criterios de Evaluación, que se explican en la página 15 de esta Norma.
- c) Cada requisito puede contener indicadores obligatorios y/o requerimientos mínimos auditables. Estos mínimos auditables representan los puntos de partida, 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.
- d) El objetivo de cada requisito debe estar orientado a promover a la persona, sin utilizarla en ninguna circunstancia para las cuestiones estratégicas de las empresas u organizaciones.
- e) En la página 37 se presentan algunos indicadores a modo de ejemplo; sin embargo, es importante tener en cuenta que, además, existen indicadores obligatorios.
- 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.
- 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.

## TEMA I: DIRECCIÓN Y COMUNICACIÓN

El objetivo de este primer grupo de requisitos es implantar un Sistema de Gestión de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, con el trabajo en equipo de un Comité Interno, que cuenta con el apoyo de la dirección general de la empresa u organización y con los elementos necesarios para darle mejora continua.

### **1. Que exista un Comité interno, para implantar la norma y proponer mejoras en la Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la empresa u organización.**

El Comité interno, además de implantar la Norma y, en su caso, conseguir el Certificado CRESE, debe ser una ayuda eficaz para que las prácticas requeridas en esta norma promuevan el respeto a la dignidad de la persona y su desarrollo integral, sostenible y solidario.

Los principales objetivos del Comité interno son:

- a) Implantar un Sistema de Gestión de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
- b) Conseguir el Certificado CRESE y renovarlo periódicamente, tomando como base los resultados de las auditorías internas y externas que se hayan realizado.
- c) Promover, interna y externamente, la difusión y conocimiento de los programas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
- d) Promover la participación directa del personal y otros grupos de influencia en las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, considerando las cuatro dimensiones de la participación que son: propuesta, diseño, ejecución y revisión (explicación detallada en las páginas 16 y 47).
- e) Promover la innovación o mejora de las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que los miembros del Comité Interno conozcan la Norma CRESE vigente.
- b) Que los miembros del Comité Interno reciban capacitación en ecología integral.
- c) Que el Comité Interno esté formado por al menos tres personas.
- d) Que el Comité Interno sea multidisciplinario y representativo del personal de la empresa u organización.
- e) Que el Comité Interno se haga responsable de atender, programar, implementar y dar seguimiento a las recomendaciones de las auditorías internas y externas de esta norma.
- f) Que la dirección general (o equivalente) de la empresa u organización participe al menos dos veces por año en las reuniones del Comité Interno y/o que se integre al comité una persona de nivel directivo, responsable de la calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad de la empresa.
- g) Que el Comité Interno elabore un plan anual con reuniones periódicas, que tenga como base un análisis de los temas relevantes para la empresa y sus grupos de influencia (Análisis de materialidad).
- h) 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.

- i) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

*Recomendaciones:*

- *Dividir el trabajo entre las personas que integran el Comité, para aprovechar su pluralidad para hacer recomendaciones o tomar decisiones en equipo.*
- *Apoyar el trabajo de las personas responsables de área, otros comités, subcomités o equipos de trabajo, para cumplir con los requisitos de la Norma estableciendo así una dinámica de cooperación y vinculación, para fortalecer los programas con los elementos de la Norma CRESE.*
- *Las funciones de este comité pueden integrarse a uno existente, por ejemplo, a un comité de ética, sostenibilidad o inclusión, con el objetivo de evitar la duplicación de tareas y generar sinergias con otros grupos, sistemas o normativas ya implementadas.*
- *Que los miembros del Comité Interno se capaciten en los asuntos relativos a cada requisito.*
- *Promover el diálogo y encuentro, de los miembros del Comité con el personal y otros grupos de influencia de la empresa u organización.*
- *Integrar un comité Interno con al menos el 10% del personal de la empresa y tener reuniones frecuentes, preferentemente mensuales, para dar seguimiento al funcionamiento del sistema.*

**2. Que se cuente con una Política de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad y que se dé a conocer al personal de la empresa.**

Esta Política es un documento donde queda plasmada la filosofía de la empresa u organización en lo referente a la Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Es una especie de carta de presentación donde se exponen los puntos que se desean dar a conocer y cumplir en toda la cadena de valor.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que incluya el respeto a la dignidad de la persona como un elemento principal.
- b) Que exista algún mecanismo para denunciar y dar seguimiento a conflictos de trabajo, actos de violencia laboral, corrupción, extorsión, robo o abuso de confianza y todo lo que atente contra la dignidad de la persona dentro de la empresa u organización, por parte del personal u otros grupos de influencia.

*Recomendaciones:*

- *Una política de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad debería incluir el compromiso de integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en sus operaciones y estrategias.*
- *Un código de ética o de conducta puede ser parte integral de esta política.*
- *La Norma ISO 9001:2015 en el numeral 5.2 puede servir como soporte y referencia para el desarrollo de la política de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad. El numeral 5.2.1 es un soporte y referencia para el criterio de Existencia de la Norma CRESE y el numeral 5.2.2 para el criterio de Difusión y conocimiento (página 16).*

### **3. Que se cuente con la información documentada, ordenada y agrupada de las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.**

La empresa u organización debe mantener su información documentada, ordenada y agrupada para apoyar la continuidad y el buen funcionamiento de sus prácticas, verificar que se realizan según lo planeado y preservar el conocimiento y la historia con algún registro.

Esta información debe estar actualizada y con las evidencias necesarias, que revelen la realidad de lo que se ha hecho en relación con las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

### **4. Que se elabore un Informe Anual de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.**

Las empresas u organizaciones deben elaborar un Informe Anual de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, el cual debe ser 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.

Objetivos del Informe:

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 sostenibilidad.
2. Crear un canal adicional de diálogo para fortalecer la comunicación con el personal y otros grupos de influencia.
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 sostenibilidad.
4. Solicitar retroalimentación para identificar oportunidades de innovación o mejora.

Recomendaciones para la Elaboración del Informe:

1. Presentar las prácticas más relevantes del último año en materia de calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad, sin exagerar logros y reflejando de manera realista su impacto y áreas de oportunidad<sup>x</sup>.
2. Incluir indicadores de desempeño del año en curso y de los dos años anteriores para mostrar evolución y tendencias<sup>xi</sup>
3. Incorporar un contexto de sostenibilidad que permita ver cómo las prácticas de la empresa u organización impactan en la región donde opera.
4. Utilizar un lenguaje claro y preciso, con suficiente detalle, para garantizar que todos los grupos de influencia puedan comprender la información fácilmente.<sup>xii</sup>
5. Incluir testimonios.

### **5. 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 Sostenibilidad<sup>xiii</sup>.**



El resultado de las auditorías internas es clave para identificar el nivel de madurez del sistema y para verificar el impacto de las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la empresa u organización.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que el equipo auditor interno conozca la Norma CRESE vigente y reciban capacitación en ecología integral.
- b) Que se realice al menos una auditoría interna completa al año, con sus respectivas acciones correctivas debidamente cerradas para garantizar que el Sistema de Gestión está funcionando adecuadamente.
- c) Que el personal auditor interno sea personal de la misma empresa u organización y que sea independiente del Comité Interno de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
- d) Que la base de la auditoría sea el manual o la carpeta que se menciona en el requisito 3 de esta Norma, sin que esto sea limitante para la empresa u organización.
- e) Que se asegure que los reportes de auditorías sean conocidos y suscritos por la dirección general o equivalente.

## TEMA II: JUSTICIA SALARIAL Y CULTURA DE LA LEGALIDAD

No se puede construir el Bien Común si no se respeta la justicia salarial y la cultura de la legalidad. Estos son bienes fundamentales e indispensables para la promoción del Desarrollo Humano Integral, Sostenible y Solidario y para tener empresas con Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

### 6. Que exista un programa de justicia salarial que cumpla con los principios de necesidad, contribución y orden económico.

Se espera de la empresa u organización que al momento de la contratación se pacte con cada persona un salario que alcance para su economía familiar, en una jornada completa de acuerdo con la Ley, sin necesidad de trabajar horas extras, ni de tener otro trabajo, pero sujeto a su buen desempeño y a las posibilidades reales de la empresa. No se trata de ser paternalistas, sino de aportar los elementos para construir una sociedad más justa donde cada persona pueda hacerse responsable de su desarrollo y del de su familia.

Tres principios se combinan para aproximarse a la justicia salarial: Necesidad, contribución y orden.



**El principio de Necesidad** hace referencia a un salario suficiente para vivir, el cual consiste en la cantidad mínima debida a cada trabajador(a) en la que se toma en cuenta que es una persona con una vida a sostener y una personalidad a desarrollar. Este debe ser suficiente para cubrir las necesidades de cada trabajador(a) y su familia, que incluye los siguientes elementos básicos: Alimentos (tres comidas diarias para toda la familia), casa (renta o hipoteca), gastos de salud, gas, energía eléctrica, agua,

transportación, escuelas de los hijos e hijas y esparcimiento.

**El principio de Contribución** se refiere a que el salario sea equitativo o adecuado a cada nivel de responsabilidad, dedicación y resultados.

Se espera que la empresa u organización pueda capacitar al personal que lo requiera y/o necesite para mejorar su nivel de responsabilidad, dedicación y resultados, y para mejorar su economía.

**El principio de Orden** se refiere a que los salarios sean sostenibles por la empresa u organización. No se puede pedir que se paguen salarios que no se pueden sostener.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Tener conocimiento actualizado del salario que debería recibir, para vivir con dignidad, el personal de tiempo completo que menos ingreso recibe.
- 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.
- c) Cuando aplique, solo para empresas mercantiles, que en el cálculo del "Balance Trabajo-Capital", de acuerdo con la fórmula que se muestra a continuación, se cuente con un mínimo de 50% a favor del Trabajo, promediando los tres últimos años, a menos que la empresa tenga menos de tres años de existir.
- d) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

Remanente social =	[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]
Balance Trabajo y Capital =	$\frac{[(\text{Costos y gastos totales a favor del personal}) + (\text{Participación del personal en las utilidades (PTU) o su equivalente})]}{[\text{Remanente Social}]}$

Los costos y gastos totales a favor del personal se refieren a los sueldos o salarios pagados, prestaciones, honorarios profesionales (no proveedores), "outsourcing" de personal, impuestos y contribuciones relacionados con el pago de sueldos o salarios, capacitación, uniformes, comedor, casilleros, baños, descuentos en compra de productos o servicios que benefician al personal, inversiones para mejorar la seguridad del personal y otros gastos similares a favor de las personas que prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa, independientemente de su relación laboral.

Cuando la empresa sea la prestadora de servicios de personal, por parte de un grupo empresarial o de empresas vinculadas económicamente, se tendrá que hacer un cálculo que consolide los ingresos y gastos de estas.

## **7. Que exista un Programa para promover la cultura de la legalidad en todos los ámbitos, con su personal y otros grupos de influencia.**

En este requisito se busca hacer conciencia de lo importante que es cumplir con la legalidad en la empresa u organización y también como ciudadanos, con el fin de promover el respeto a la dignidad humana y la sostenibilidad, en el ambiente donde nos encontremos.

### **TEMA III: CALIDAD DE VIDA Y DESARROLLO DEL PERSONAL**

Después de la justicia salarial, los requisitos de este tema, de calidad de vida y desarrollo del personal, son aspectos que debemos atender para promover el respeto a la dignidad humana y su desarrollo integral sostenible y solidario.

## **8. Que se cuente con un Programa para promover la salud integral (física, mental y social) de su personal y otros grupos de influencia<sup>xiv</sup>.**

Uno de los principales bienes de las personas que se deben promover es la salud. Sin salud el desarrollo humano integral, sostenible y solidario se obstaculiza. Se espera que las empresas u organizaciones que trabajan con la Norma CRESE 2025 manifiesten con claridad su compromiso de obtener, mantener y mejorar la salud del personal y sus grupos de influencia, cumpliendo con la legalidad y atendiendo los aspectos más importantes y urgentes de la salud<sup>xv</sup>.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- 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 se cuente con un plan de acción para la atención de emergencias y contingencias sanitarias que recomienden las autoridades competentes.
- c) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

## **9. Que se cuente con un Programa para promover la seguridad del personal y otros grupos de influencia.**

El mismo planteamiento que se ofrece para justificar la importancia de los programas de salud aplica a los programas de seguridad en las empresas u organizaciones.

La seguridad y la salud son condiciones que se necesitan para poder conseguir el desarrollo humano integral, sostenible y solidario.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- 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 se cuente con un plan de acción para la atención de emergencias y contingencias sanitarias que recomienden las autoridades competentes.
- c) Establecer mecanismos de respuesta inmediata cuando se detecte un riesgo de seguridad

inminente.

- d) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

### **10. Que se cuente con un Programa para promover el orden y limpieza de las instalaciones de la empresa u organización.**

El objetivo de este requisito es desarrollar un ambiente de trabajo agradable y eficiente, en un clima de seguridad, orden y limpieza que permita el correcto desempeño de las operaciones diarias.

Normalmente, cuando el entorno de trabajo está desorganizado y sin limpieza, se cometen más errores, se pierde eficiencia, y quizá, sin darse cuenta, se reduce la paz, la alegría y la motivación.

*Recomendación:*

- *Que el programa comprenda un programa de orden y limpieza de los sanitarios, comedores y otras instalaciones de uso intensivo del personal.*
- *Que el Comité y/o el personal de la empresa participen en las evaluaciones del orden y la limpieza.*

### **11. Que se cuente con un Programa de capacitación para el personal en áreas propias de su actividad en el trabajo<sup>xvi</sup>.**

Las empresas u organizaciones deben asegurarse de que su personal sea competente basándose en su educación, formación y experiencia<sup>xvii</sup> y cuando sea necesario, se deben tomar acciones para que las personas adquieran las competencias que les hacen falta para mejorar su ingreso y desempeñar su puesto adecuadamente.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que se capacite en la Norma CRESE al personal de la empresa u organización que tenga colaboradores a su cargo.
- b) Que se tenga un programa para detectar las necesidades de capacitación de todo el personal cada dos años<sup>xviii</sup>.

### **12. Que se cuente con un Programa de preparación académica para el personal de la empresa u organización.**

La preparación académica se refiere a la capacitación recibida que no tiene relación directa con el trabajo de la persona. La preparación académica amplía el conocimiento teórico-práctico y la visión panorámica que favorece el desarrollo humano integral, sostenible y solidario de las personas.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

*Recomendación:*

- *Que se capacite al personal en Ecología Humana para aportar conocimientos y herramientas para promover el respeto a la dignidad de la persona y su desarrollo integral, sostenible y solidario.*

**13. Que se cuente con un Programa para promover y dar seguimiento a las ideas, propuestas o compromisos concretos de todo el personal y otros grupos de influencia para fortalecer la ética y mejorar la productividad de la empresa u organización.**

Promover la participación equivale a reconocer que la persona es capaz de tener buenas ideas y de ayudar a la empresa a mejorar. Sin embargo, no siempre es posible lograr, en primera instancia, la participación del personal. Corresponde a la autoridad en las empresas u organizaciones la superación de los obstáculos culturales y sociales que se interponen, como verdaderas barreras, al buen funcionamiento de estos programas.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que se cuente con un mecanismo (buzón de sugerencias, correo electrónico, etc..) para canalizar las ideas, propuestas o compromisos concretos de todo el personal.
- b) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

*Recomendación:*

- *Se recomienda contar con formatos para obtener iniciativas bien estructuradas que de manera recurrente logren mejoras en ética, calidad y productividad. Estas se pueden generar por equipos de trabajo o de manera individual.*

## **TEMAIV: PROTECCIÓN Y DESARROLLO DE LAS FAMILIAS**

Para la Norma CRESE 2025, las familias del personal son un grupo de influencia que merece una categoría especial, porque es en la familia donde la persona empieza a practicar el respeto a la dignidad de las personas y a promover su desarrollo integral, sostenible y solidario. Además, la familia y el trabajo son “dos universos” interconectados, en donde lo que suceda en uno tiene efectos en el otro.

**14. Que exista un Programa para promover la integración y el desarrollo integral de las familias del personal de la empresa u organización.**

Debemos reconocer la gran variedad de situaciones familiares que se viven y que brindan estabilidad a las personas y a la sociedad, incluyendo al mundo del trabajo.

Las empresas y organizaciones, como protagonistas de la sociedad, pueden colaborar en el fortalecimiento de las familias de su personal, ayudándoles a superar los riesgos que las amenazan, acompañándolas en sus diferentes roles, en el cuidado de sus miembros y estimulando la estabilidad de la unión conyugal<sup>xix</sup>.

Los programas para cumplir con este requisito deben ir más allá del pago de un salario, la provisión de bienes materiales (ver diagrama en la página 8).

*Recomendación:*

- *Para cumplir con este requisito se pueden extender los programas de las empresas u organizaciones a las familias del personal.*

### **15. Que exista un Programa para armonizar el tiempo dedicado al trabajo y familia, especialmente cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad<sup>xx</sup>.**

Se debe subrayar que hay que organizar y adaptar la actividad laboral, en la medida que sea posible, de manera que sean respetadas las necesidades familiares de las personas. Es en beneficio de todas las partes, que las personas que trabajan puedan desarrollar plenamente sus funciones en el trabajo y en la familia, sin discriminaciones y sin exclusión de los empleos para las personas que estén capacitadas y en las que busquen desarrollarse.

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 significativamente a los grupos más frágiles, como niños, adultos mayores, personas con discapacidad o miembros con enfermedades crónicas, quienes requieren cuidados y tiempo para ser atendidos.

### **16. Que exista un Programa para dar orientación y apoyo a las personas que sean separadas de su trabajo para que puedan encontrar otra fuente de ingresos.**

De acuerdo con los principios de esta Norma, se espera que las empresas 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.

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.

Este requisito no aplica en casos de jubilaciones o renunciaciones voluntarias.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Una lista del personal separado de la empresa u organización en el último año o en el último periodo de certificación y explicación detallada del motivo y trato a su salida.

**TEMA V: SOLIDARIDAD Y AYUDA A LA COMUNIDAD**

Uno de los principios de esta Norma es la Solidaridad, que no pocas veces se considera contrario a la productividad y resultados. La empresa u organización no puede generar riqueza aislándose de las necesidades del mundo; todos estamos interrelacionados y tarde o temprano el beneficio o perjuicio de otra persona se conectará con nosotros.

De hecho, trabajar en equipo en el desarrollo de programas de Solidaridad y Ayuda a la Comunidad, construye la unidad al interior de la empresa u organización, lo que trae beneficios de productividad y mejores resultados.

**17. Que exista en la empresa u organización un programa de inclusión efectiva para todas las personas especialmente aquellas que se encuentran en situación vulnerable.**

La participación de las personas y grupos en situación de vulnerabilidad<sup>xxi</sup> es esencial para construir una cultura de cuidado y promover el bien común.

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.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que se cuente con lineamientos para prevenir la discriminación, fomentar la 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<sup>xxii</sup> y, en el momento de la contratación, a las personas mayores a 50 años y a las mujeres embarazadas.

*Recomendación:*

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).

**18. 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.**

Personas jóvenes sin experiencia, o las personas que no tienen experiencia laboral, son actualmente las más desempleadas, en relación con la población económicamente activa. Por esta razón, en congruencia con el principio de Solidaridad de esta Norma, se espera que las empresas u organizaciones puedan apoyar a este grupo de influencia.



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.

### **19. Que exista un programa para desarrollar proveedores locales y proveedores con Calidad Humana y Responsabilidad Social.**

A medida que aumentan las relaciones globales, lo local es cada vez más importante para la vida cotidiana de las personas. Si abandonamos, el ámbito de lo local por la inserción global, estaríamos en riesgo de perder nuestro sentido de identidad y pertenencia.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que se promueva el respeto a los Derechos Humanos y Laborales del personal de sus proveedores de bienes y servicios.
- b) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

### **20. Que exista un Programa para que la empresa u organización y su personal ayude a mejorar la calidad de vida de las personas de los grupos o sectores más pobres, pequeños y/o débiles de las comunidades más cercanas.**

La Norma CRESE 2025 promueve el principio de Solidaridad como un beneficio para todas las personas, pero también como un deber, por lo que es necesario, para cumplir cabalmente con este requisito, que el personal y si es posible otros grupos de influencia, participen activamente en tareas de ayuda a la comunidad, en sus tiempos libres o tomando un poco del tiempo de la empresa, sin afectar su trabajo.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos sociales negativos, actuales y potenciales.

*Recomendación:*

*Se puede desarrollar un programa para cumplir con este requisito a partir de la identificación y evaluación de los impactos sociales negativos, actuales y potenciales, que se mencionan en el mínimo auditable a).*

## **TEMATICA VI: PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

Es urgente aumentar la consideración por el cuidado del medio ambiente, que se ha estado destruyendo por nuestro comportamiento irresponsable, sin embargo, para atender esta situación desde un enfoque más humano, se requiere una mirada integral e integradora que incluya el análisis de los contextos

humanos, familiares, laborales, urbanos y de la relación de cada persona consigo misma.

Los deberes que tenemos con el ambiente están relacionados con los que tenemos con las personas. No se pueden exigir unos y quebrantar otros. La experiencia demuestra que toda actitud irrespetuosa con el medio ambiente conlleva daños a la convivencia humana, y viceversa.

**21. Que exista un Programa de concientización y práctica para cuidado del suelo por parte de la empresa u organización y su personal.**

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos ambientales negativos, actuales y potenciales en el suelo.
- b) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

**22. Que exista un Programa de concientización y práctica para cuidado del aire y atmósfera por parte de la empresa u organización y su personal.**

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos ambientales negativos, actuales y potenciales en el aire.
- b) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

**23. Que exista un Programa de concientización y práctica para cuidado del agua por parte de la empresa u organización y su personal.**

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que la empresa u organización identifique y evalúe sus impactos ambientales negativos, actuales y potenciales en el agua.
- b) Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).

Recomendaciones:

*Se puede desarrollar un programa para cumplir con estos requisitos a partir de la identificación y evaluación de los impactos ambientales negativos, actuales y potenciales, que se mencionan en el mínimo auditable.*

*Cualquiera de estos tres últimos requisitos puede sustituirse con un programa que esté destinado a la concientización y práctica de la protección de la biodiversidad.<sup>xxiii</sup>.*

## TEMA VII: HUMANIZACIÓN Y TRASCENDENCIA DEL TRABAJO

Todos los prerrequisitos y requisitos de la Norma CRESE 2025 promueven conductas éticas como son la justicia salarial y la cultura de la legalidad, la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo del personal, el cuidado y desarrollo de las familias, la solidaridad y ayuda a la comunidad y la promoción del cuidado del medio ambiente. Estos aspectos contribuyen a la construcción del bien común y ayudan a mejorar a las empresas y organizaciones, y hacerlas exitosas.

Sin embargo, para asegurar que no se deja a un lado la cuestión antropológica, compleja y siempre incompleta debido al desarrollo que todas las personas buscan, se plantean los siguientes dos últimos requisitos que fortalecerán aún más la dimensión subjetiva del trabajo<sup>xxiv</sup>.

### **24. Que exista un programa que sirva para promover el conocimiento, asimilación y práctica de los principios y valores que se hayan establecido por la empresa u organización.**

La práctica de estos principios y valores debe impregnar todas las políticas y acciones de la empresa y puede constituir un pilar para tener un sentido de identidad, que mejore la unidad interna y la autoestima del personal.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- a) Que se cuente con una lista de valores con su definición.
- b) Que se cuente con un mecanismo o procedimiento que permita detectar y corregir las fallas en la práctica de los principios y valores de la empresa u organización<sup>xxv</sup>.

### **25. Que existan otros programas para fortalecer aún más el sentido humano y trascendente del trabajo.**

Para cumplir con este requisito se pueden considerar los siguientes programas:

- a) Fomentar una cultura de libertad responsable, por ejemplo, desarrollando una política que la promueva.
- b) Promover el uso de un lenguaje edificante, respetuoso y accesible.
- c) Impulsar el reconocimiento, agradecimiento y amor por la patria, como expresión de identidad, pertenencia y compromiso cívico.
- d) Fortalecer el compromiso con la vivencia de valores morales universales, como base de la convivencia y del desarrollo integral.
- e) Ofrecer espacios para el desarrollo de la dimensión espiritual y religiosa, como celebraciones eucarísticas y momentos de oración u otras prácticas que favorezcan una relación personal con Dios.
- f) También se puede tomar como referencia lo expuesto en la página 6 de esta Norma, en el capítulo titulado '*Más allá de ASG: Una Sostenibilidad Centrada en la Persona*'.

Como mínimo se requiere (aspectos mínimos auditables no limitativos):

- 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.

## Glosario

**Balance Trabajo Capital:** Percepciones totales del personal incluyendo PTU / Remanente Social.

**Bien Común:** Es el bien «todos nosotros», formado en la organización por personas, familias y todos los grupos de influencia que son parte de la comunidad. No es un bien que se busca por sí mismo, sino para las personas que forman parte de esta gran comunidad y que sólo en ella pueden conseguir su bien realmente y de modo más eficaz. El bien común es indivisible, requiere de una comunidad o de un grupo de personas para obtenerlo, mantenerlo y mejorarlo.

**Bien Común Organizacional:** Bien común circunscrito a una organización. Ejemplos de bienes comunes organizacionales son la rentabilidad, la productividad, el clima laboral, la seguridad en la empresa, etc.

**Centrado en la Persona:** Reconocer a la persona como el centro de todo desarrollo económico, social y ecológico. Ubicar a la persona como el inicio y fin de toda práctica en la empresa.

**Certificado CRESE:** Distintivo o reconocimiento que se entrega a las empresas u organizaciones cuando cumplen con una evaluación mínima de 60 puntos sobre 100 posibles en la Norma CRESE 2025.

**Congruente:** Que no hay contradicción.

**Corresponsabilidad:** Responsabilidad compartida. En la empresa se refiere sobre todo a la responsabilidad del personal de la empresa para mejorar su actuar.

**Criterios de Evaluación:** De acuerdo con la Norma CRESE 2025, los Criterios de Evaluación son los elementos que fortalecen una práctica de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Estos son: Existencia, Difusión y conocimiento, Participación, Mejora y Vinculación con los elementos que conforman la estrategia de la empresa.

**Desarrollo humano integral, sostenible y solidario:** Se refiere al desarrollo de los bienes de la persona, incluyendo su solidaridad. Estos bienes pueden ser fundamentales y excelentes de acuerdo con la clasificación de Michael Naughton. Fundamentales son los materiales, biológicos y cognoscitivos. Excelentes son los emocionales, estéticos, morales y espirituales. Esta clasificación no es limitativa; también se pueden considerar los bienes psicológicos, culturales y otros que se consideren en otras clasificaciones.

**Desarrollo sostenible:** Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

**Dignidad:** Hace referencia a la excelencia, al realce, al decoro, a la valía. La dignidad constituye una especie de preminencia, bondad o categoría superior, en virtud de la cual, algo destaca, se señala o eleva por encima de otros seres, carentes de tan excelso valor.

**Dignidad Humana:** Significa el valor interno e insustituible que le corresponde a las personas debido a su ser, no por ciertos rendimientos que prestara, ni por otros fines distintos de sí mismo.

Dignidad es un término subjetivo que expresa algo que no tiene precio, porque su valor es demasiado grande.

De acuerdo con la Norma CRESE 2025 la dignidad de la persona está cimentada principalmente en su naturaleza inteligente o racional, libre, social y espiritual.

Según Immanuel Kant la dignidad puede entenderse a partir de la siguiente explicación: “En el reino de los fines todo tiene o bien un *precio* o bien una *dignidad*. En el lugar de lo que tiene un precio puede ser colocado algo *equivalente*; en cambio, lo que se halla por encima de todo precio y no se presta a equivalencia alguna, eso posee una dignidad” (*Fundamentación para una metafísica de las costumbres* [A 77]). Por su parte, la Teología Católica amplía el concepto de dignidad, reconociendo que, además, de que toda persona está por encima de todo precio, porque es un fin y no un medio, también es digna porque es una creatura hecha a imagen y semejanza de Dios.

El Dr. Jurgen Habermas, filósofo alemán, establece que la dignidad humana es la base de los derechos humanos y que históricamente estos se han ido reconociendo en la medida que la dignidad de las personas se ha visto agraviada, como sucedió después de la segunda guerra mundial que se promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

De acuerdo con la Teología Católica Cristiana, la dignidad de la persona está sustentada en que es una creatura hecha a imagen y semejanza de Dios.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

**Ecología Integral:** Es la relación de la vida del ser humano con el medio ambiente, económico y social.

**Empresa más humana y humanizante:** Empresa ética y solidaria. Empresa que se preocupa por ser más respetuosa de la dignidad de las personas, de los derechos humanos y que quita todo obstáculo para el desarrollo humano integral, sostenible y solidario. En un momento dado, podría promover el desarrollo humano integral, sostenible y solidario de acuerdo con sus posibilidades.

**Filantropía:** Práctica de ayuda al necesitado que se da principalmente en las empresas a través de una fundación.

**Grupos de influencia:** Grupo de interés; individuo o grupo que tiene interés legítimo en cualquier decisión o actividad de la organización. También se le puede llamar partes interesadas.

**Grupos vulnerables:** Es amplia la lista de grupos vulnerables, y va creciendo día con día, pero para los efectos de esta Norma, se consideran grupos vulnerables a las personas mayores de 65 años, personas con alguna discapacidad<sup>xxvi</sup>, exconvictos, mujeres en puestos directivos de primer o segundo nivel y personas que sean indígenas puros. Además, en el momento de la contratación, se consideran vulnerables a las personas mayores a 55 años y a las mujeres embarazadas.

**Igualdad de género<sup>xxvii</sup>** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**Impacto social:** Que tanto afecta directa o indirectamente la presencia o acciones de una empresa, organización, institución, proyecto o grupo de personas, en los demás que pueden ser otras personas, familias y/o comunidades de la sociedad.

**Inclusión laboral efectiva (ILE):** La inclusión laboral efectiva tiene dos vertientes: el análisis de puestos que puedan ocuparse por personas en situación de vulnerabilidad y su desarrollo. La ILE evita que las personas en situación de vulnerabilidad sean utilizadas solo para cumplir con un requisito de no discriminación ya que promueve activamente su desarrollo humano integral.

**Innovación:** cambio, mejora, novedad, originalidad, invención, perfeccionamiento.

**Personal:** 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.

**Prácticas:** Para la Norma CRESE 2025, prácticas pueden ser programas, procesos, políticas, prestaciones, actividades o iniciativas.

Por Prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad entendemos todas aquellas actividades, procesos, políticas o programas que promuevan los bienes fundamentales o excelentes de las personas. Estos bienes pueden ser: materiales, biológicos, cognoscitivos, emocionales, estéticos, sociales, morales y espirituales.

**Principios:** Base fundamental para la toma de decisiones o para determinar un comportamiento.

**Programas:** Práctica que contiene objetivo medible, alcance, pasos a seguir y métrica.

**Promover:** 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.

**Remanente Social:** Utilidad neta después de impuestos + Percepciones totales del personal incluyendo la Participación de los Trabajadores(as) en las Utilidades (PTU).

**Responsabilidad social:** responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

1. Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad
2. Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas
3. Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y
4. Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

**Responsabilidad Social Empresarial Centrada en la Persona:** Es aquella que respeta la dignidad de la persona y que promueve su desarrollo integral, sostenible y solidario. A partir de ahí, construye toda su estrategia de Calidad Humana y Responsabilidad Social dando por resultado la construcción de una empresa más ética y solidaria. La Responsabilidad Social Centrada en la Persona cumple con las 5C's de la Norma CRESE: Centrado en la Persona, Cimentada en principios éticos, Congruente, Creíble y Cambio con impacto real y medible.

**Requisitos:** Requerimientos que se deben cumplir. En la Norma CRESE se refiere a los "Qué". "Qué" se debe hacer. El "Cómo" se determina por cada empresa u organización.

**Solidaridad:** Virtud moral; no es un sentimiento superficial por los males de tantas personas, cercanas o lejanas. Es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común; es decir, por el bien de todos y todas, para que seamos verdaderamente responsables.

**Sostenibilidad:** Es todo desarrollo que garantiza una mejora integral de la calidad de vida humana, en armonía con la naturaleza, con justicia para los más pobres y responsabilidad hacia las generaciones futuras.



**Subsidiaridad:** La Subsidiaridad es ante todo una ayuda a las personas que se ofrece solo cuando estas no son capaces de valerse por sí mismas.

**Trabajador(a):** persona que desempeña un trabajo, ya sea un empleado(a) o alguien que trabaja por cuenta propia.

**Transparencia:** Apertura respeto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía y el medio ambiente, y voluntad de comunicarlas de manera clara, concisa, oportuna, honesta y completa.

**Trascendencia:** Para el caso de la Norma CRESE 2025 se refiere a lo que va más allá de lo material.

**Virtudes:** Hábitos buenos que hacen a las personas capaces de hacer el bien de un modo fácil y gratificante. Los valores se encuentran en potencia y pueden conocerse, pero las virtudes se ejecutan, de lo contrario no lo son. La Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, requiere de la práctica de las virtudes que nos ayuden a cambiar nuestras actitudes en el trabajo. Los vicios son lo contrario de las virtudes.

### Tablero de indicadores propuestos, no limitativos, por requisito

(Estos indicadores se dan a manera de ejemplo, sin embargo, estos deben definirse de acuerdo con el objetivo específico de cada programa)

#	Requisito (Nombre abreviado)	Métrica (La métrica debe estar relacionada con el objetivo de cada programa)
1	Comité Interno	<b>Obligatorio: Índice de rotación del personal por antigüedad y dividido hombres y mujeres.</b>
		<b>Obligatorio: % de personas del total de la empresa, que participan en el Comité</b>
		Cantidad de propuestas generadas por el Comité a la Dirección General.
		% de cumplimiento en la asistencia al comité.
		Horas dedicadas por el comité.
		Evaluación en estudio de clima laboral
2	Política de Calidad Humana	% de personas que conocen la política en la empresa y como llevarla a la práctica.
3	Manual	Cantidad de personas que revisaron el manual en un año.
4	Informe Anual de calidad humana y RSE	Cantidad de ejemplares repartidos.
		Cantidad de descargas del informe anual en el sitio web de la empresa u organización.
		Cantidad de interacciones en redes sociales sobre las prácticas de calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad de la empresa u organización publicadas en el informe anual.
5	Auditorías internas.	Cantidad de no conformidades y observaciones de las auditorías realizadas.
		Cantidad de acciones correctivas abiertas y cerradas.
		Calificación de la auditoría.
6	Justicia salarial	<b>Obligatorio (para empresas mercantiles): 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</b>

		<b>cuenta su participación en las utilidades (PTU) o equivalente}}</b>
		Promedio de la Cantidad recibida neta / Monto que aportan a sus familias, de las personas de planta que menos salario reciben en la empresa.
		Estudio comparativo de sueldos vs gastos del personal que menor sueldo recibe, verificando que nadie quede por debajo de su nivel de necesidad.
		Incremento del salario acumulado / Incremento de inflación acumulado.
		Comparativo del 2.5% de los salarios más altos vs 2.5% de los salarios más bajos de la empresa u organización.
		% de personas que menor ingreso reciben y que no cubren sus necesidades.
7	Cultura de la legalidad	Cantidad de actos de violencia por categoría, sufridos por algún colaborador de la empresa en el desarrollo de su trabajo y la cantidad de dinero que costaron esos actos de violencia.
		Cantidad de personal premiado como personal honesto y promovedor de la cultura de la legalidad.
		Número de actos de corrupción denunciados y verificados.
		Número de asistentes a los talleres de sensibilización, implementación y buenas prácticas de legalidad.
		Cantidad de familiares asistentes a los talleres de legalidad.
8	Salud	Días sin laborar debido al ausentismo por enfermedades del personal.
		Valor agregado o monto invertido en programas de salud para el personal y otros grupos de influencia.
		Personas atendidas en programas de salud.
		<b>Obligatorio: Promedio diario de personas con incapacidad por enfermedad = Número de días de incapacidad por enfermedad del período / Total de días del período.</b>
9	Seguridad	Días sin laborar debido al ausentismo por accidentes del personal.
		Valor agregado o monto invertido en programas de seguridad para el personal y otros grupos de influencia.
		Número de accidentes en un período determinado.

		Índice de Siniestralidad.
		<b>Obligatorio: Promedio diario de personas con incapacidad por accidentes de trabajo = Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo del período / Total de días del período.</b>
10	Orden y limpieza	Cantidad de no conformidades y observaciones en revisiones de auditoría interna de orden y limpieza.
11	Capacitación en áreas de trabajo	Promedio de horas de capacitación para desarrollo de competencias en el puesto al año por persona, desglosado por categoría, nivel o puesto.
12	Formación académica	<b>Obligatorio: Nivel de escolaridad promedio segregado por sexo.</b>
		Promedio de horas de formación profesional o académica al año por empleado(a), desglosado por categoría de empleado(a).
13	Propuestas	<b>Obligatorio: Cantidad de propuestas del personal / Cantidad de personas en la empresa u organización.</b>
		Ahorros obtenidos + gastos evitados, derivado de las propuestas del personal.
		Porcentaje de propuestas viables a través de mecanismos de propuestas.
14	Desarrollo de familias	Valor agregado o monto invertido en programas que propician el fortalecimiento de las familias como guardería, seguros de vida y gastos médicos, comedor y transporte.
		Índice de integración familiar.
15	Conciliación trabajo y descanso	Índice de aprovechamiento de los beneficios otorgados en el programa de conciliación trabajo y descanso.
16	Despido de personal	Lista o relación del personal separado de su empleo con su nombre, fecha de separación y comentarios sobre su trato a la salida.
		(Cantidad de personas colocadas en otro trabajo) / (Cantidad de personas separadas injustificadamente).
17	No discriminación	% Personas con alguna discapacidad en la empresa u organización.
		% Personas mayores a 65 años en la empresa u organización.
		% Personas indígenas puros en la empresa u organización.
		% mujeres embarazadas al momento de la contratación en la empresa u organización.

		% Personas con alguna discapacidad en la cadena de valor de la empresa u organización.
		Promedio de edad de personal de nuevo ingreso
18	Becarios(as)	Cantidad de personal becario en la empresa.
		Horas de trabajo aportadas por el personal becario.
		(Cantidad de personal becario que se contrató de planta) / (Cantidad de personas que terminaron su proceso como personal becario)
19	Proveedores	<b>Obligatorio: Índice de localidad por monto y por número de proveedores.</b>
		Cantidad de proveedores que ofrecen garantía de respeto a los Derechos Humanos y Laborales de su personal.
		Cantidad de proveedores con Certificado CRESE u otro similar.
20	Vinculación con la comunidad	Valor agregado o monto total invertido para apoyar a comunidades cercanas o a organizaciones de la sociedad civil.
		Monto destinado por el personal de la empresa a causas sociales.
		Cantidad de personas beneficiadas por los programas de apoyo.
		Beneficios concretos en la calidad de vida de las comunidades que se apoyan, por ejemplo, aumento de talla y peso de los niños y niñas, cantidad de hogares con piso de cemento, porcentaje de desempleo, nivel de escolaridad promedio.
		Índice de participación de los programas de vinculación con la comunidad de la empresa u organización.
21	Cuidado del suelo	Ahorro de uso de papel y otros materiales reciclados por persona.
		Cantidad de árboles sembrados y su permanencia.
		Personas que participan en campañas de cuidado del medio ambiente
		<b>Obligatorio: Residuos generados (ton).</b>
		<b>Obligatorio: Residuos reaprovechados (ton).</b>
		<b>Obligatorio: Residuos peligrosos (ton).</b>

		<b>Obligatorio: Uso de suelo dentro de, o cercano a, zonas de riesgo para la biodiversidad (m2).</b>
22	Cuidado del aire y de la atmosfera	Ahorro en uso de energía eléctrica total, por unidad producida y por persona.
		Ahorro en el uso y rendimiento de combustibles total, por unidad producida y por persona.
		Reducción en la emisión de CO2 y otros contaminantes a la atmósfera.
		Cantidad de árboles sembrados y su permanencia.
		Personas que participan en campañas de cuidado del medio ambiente.
		Sumatoria de kilómetros recorridos por el personal para llegar a su trabajo.
		<b>Obligatorio: Cálculo de emisiones de CO2 alcance 1 (t CO<sub>2</sub>e).</b>
		<b>Obligatorio: Cálculo de emisiones de CO2 alcance 2 (t CO<sub>2</sub>e).</b>
		<b>Obligatorio: Consumo de energía (KWh).</b>
		<b>Obligatorio: Consumo de energía renovable (KWh).</b>
23	Cuidado del agua	Ahorro en uso de agua total, por unidad producida y por persona.
		Cantidad de árboles sembrados y su permanencia.
		Personas que participan en campañas de cuidado del medio ambiente
		<b>Obligatorio: Agua Ingresada (m3).</b>
		<b>Obligatorio: Reaprovechamiento del agua (m3).</b>
		<b>Obligatorio: Descarga de aguas residuales (m3).</b>
		<b>Obligatorio: Descarga de aguas residuales tratadas (m3).</b>
		<b>Obligatorio: Agua ingresada proveniente de zonas con estrés hídrico (m3).<sup>xxviii</sup></b>
24	Empresa más ética	Resultado del estudio de clima laboral.

		Resultado del estudio de cultura organizacional basada en valores.
		Cantidad de asuntos no resueltos.
		(Cantidad de asuntos resueltos satisfactoriamente) / (Cantidad de asuntos recibidos a través de los mecanismos de denuncia).
25	Trabajo más humano o dignificante	Resultado de los programas implementados.



## Tablas para evaluar el nivel de desarrollo de la empresa u organización

Para evaluar objetivamente el nivel de desarrollo de la calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad de la empresa u organización se utilizan los siguientes elementos:

1. Ponderación por Requisito de la Norma CRESE 2025:

Cada requisito dentro de la Norma CRESE tiene un valor específico según su impacto:

- a. Requisitos fundamentales para el cumplimiento de la Norma: 6.23 puntos.
- b. Beneficios internos para la empresa: 4.15 puntos.
- c. Prácticas de responsabilidad social externa a la empresa u organización: 2.08 puntos.

En particular, el Requisito 3, que requiere que la información del sistema esté documentada, ordenada y agrupada, tiene un valor de 19 puntos sobre el total de 100.

2. Tabla de ponderación de los Criterios de Evaluación

3. Tabla para calcular el nivel de madurez de cada criterio de evaluación:

Cada requisito se divide en 5 Criterios de Evaluación que se pueden calificar de 5 formas distintas dependiendo de su grado de madurez o de avance.

4. Tabla de participación.

El 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.

5. Tabla para evaluar la documentación.

### Tabla de ponderación por Requisito

#	Requisito (Nombre abreviado)	Ponderación
1	Comité Interno	6.23
2	Política de calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad	2.08
3	Carpeta o manual (la información documentada no se evalúa en los demás requisitos)	19.00
4	Informe anual	2.08
5	Auditorías internas	6.23
6	Justicia salarial	6.23
7	Cultura de la legalidad	4.15
8	Salud	4.15
9	Seguridad	4.15
10	Orden y limpieza	4.15
11	Capacitación	4.15
12	Formación académica	2.08
13	Propuestas para hacer más rentable a la empresa	4.15
14	Apoya a calidad de vida de las familias	2.08
15	Estructurar actividad laboral	2.08
16	Programa "out-placement"	2.08
17	Empresa incluyente	2.08
18	Becarios	2.08
19	Proveedores locales y con responsabilidad social	2.08
20	Ayuda a la comunidad	2.08
21	Medio ambiente suelo	2.08
22	Medio ambiente aire	2.08
23	Medio ambiente agua	2.08
24	Programa de valores	4.15
25	Empresa más digna	6.23
Total		100.00%

**Tabla de ponderación por Criterio de Evaluación**

#	Requisito (Nombre abreviado)	Existencia	Difusión y conocimiento	Participación	Innovación o Mejora	Vinculación con la dirección estratégica
1	Comité Interno	45%	10%	15%	15%	15%
2	Política de calidad humana y responsabilidad social	45%	10%	15%	15%	15%
3	Información documentada	100%				
4	Informe anual	45%	10%	15%	15%	15%
5	Auditorías internas	45%	10%	15%	15%	15%
6	Justicia salarial	50%	10%	15%	15%	10%
7	Cultura de la legalidad	50%	10%	15%	15%	10%
8	Salud	50%	10%	15%	15%	10%
9	Seguridad	50%	10%	15%	15%	10%
10	Orden y limpieza	50%	10%	15%	15%	10%
11	Capacitación	50%	10%	15%	15%	10%
12	Formación académica	50%	10%	15%	15%	10%
13	Propuestas para hacer más rentable a la empresa	50%	10%	15%	15%	10%
14	Apoya a calidad de vida de las familias	50%	10%	15%	15%	10%
15	Estructurar actividad laboral	50%	10%	15%	15%	10%
16	Programa “out-placement”	50%	10%	15%	15%	10%
17	Empresa incluyente	50%	10%	15%	15%	10%
18	Becarios	50%	10%	15%	15%	10%
19	Proveedores locales y con responsabilidad social	50%	10%	15%	15%	10%
20	Ayuda a la comunidad	50%	10%	15%	15%	10%
21	Medio ambiente suelo	50%	10%	15%	15%	10%
22	Medio ambiente aire	50%	10%	15%	15%	10%
23	Medio ambiente agua	50%	10%	15%	15%	10%
24	Programa de valores	50%	10%	15%	15%	10%
25	Empresa más digna	50%	10%	15%	15%	10%
Total		51%	10%	14.5%	14.5%	10%

### Tabla para calcular el nivel de madurez de cada criterio de evaluación

La siguiente tabla muestra los 5 niveles de madurez que determinan el avance que se tiene en cada Criterio de Evaluación:

	1	2	3	4	5
<b>Ponderación</b>	100%	75%	50%	25%	0%
<b>Avance</b>	Objetivo y muy claro	En desarrollo y avanzado	A mitad del camino	En desarrollo y empezando	No hay nada
<b>Formalidad</b>		Informal pero muy conocido	A mitad del camino	Informal y poco conocido	
<b>Objetividad</b>		Subjetivo pero muy claro		Subjetivo y poco claro	

La evaluación del Criterio de Existencia de cada requisito puede disminuir si no se cumplen los mínimos auditables del requisito que corresponda.

### Índice de participación

Para poder medir y mejorar la participación se sugiere usar la siguiente tabla:

		Áreas o grupos de influencia				
		a	b	c	d	e
Dimensiones	1					
	2					
	3					
	4					

#### Áreas o grupos de influencia:

- Director, gerente de sucursal, Corporativo o equivalente.
- Área o persona responsable, gerente de sucursal o equivalente.
- Comité Interno CRESE trabajando en equipo.
- Personal de la empresa en el alcance del programa.
- Otros grupos de influencia de la empresa (no aplica consultor)

#### Dimensiones:

- Propuesta, petición o solicitud.
- Diseño o la definición de como se hace.
- Ejecución o beneficiarios directos de las prácticas.
- Revisión o evaluación.

El índice de participación se calcula dividiendo 20 entre la cantidad de cuadrantes donde exista evidencia objetiva de participación directa. 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.

**Ejemplo de cómo medir el índice de participación.**

Área	Dirección	Área o persona responsable	Comité (decidiendo y/o trabajando en equipo)	Alcance	Fuera del alcance
Participantes (ejemplo)	Gerente de planta	Director de RSE	Comité	Comité, auditor interno	Consejo CRESE, consultor
Propuesta		1	1	1	1
Diseño	1		1	1	
Ejecución			1	1	
Revisión	1	1			

Índice de participación: 55%

Tabla para evaluar la documentación

#	Requisito (Nombre abreviado)	Ponderación (%)				
		Objetivo centrado en la persona	Alcance	Procedimiento	Métrica	Total
1	Comité Interno					
2	Política de calidad humana y responsabilidad social					
3	Información documentada					
4	Informe anual					
5	Auditorías internas	25%	25%	25%	25%	100%
6	Justicia salarial	25%	25%	25%	25%	100%
7	Cultura de la legalidad	25%	25%	25%	25%	100%
8	Salud	25%	25%	25%	25%	100%
9	Seguridad	25%	25%	25%	25%	100%
10	Orden y limpieza	25%	25%	25%	25%	100%
11	Capacitación	25%	25%	25%	25%	100%
12	Formación académica	25%	25%	25%	25%	100%
13	Propuestas para hacer más rentable a la empresa	25%	25%	25%	25%	100%
14	Apoya a calidad de vida de las familias	25%	25%	25%	25%	100%
15	Estructurar actividad laboral	25%	25%	25%	25%	100%
16	Programa “out-placement”	25%	25%	25%	25%	100%
17	Empresa incluyente	25%	25%	25%	25%	100%
18	Becarios	25%	25%	25%	25%	100%
19	Proveedores locales y con responsabilidad social	25%	25%	25%	25%	100%
20	Ayuda a la comunidad	25%	25%	25%	25%	100%
21	Medio ambiente suelo	25%	25%	25%	25%	100%
22	Medio ambiente aire	25%	25%	25%	25%	100%
23	Medio ambiente agua	25%	25%	25%	25%	100%
24	Programa de valores	25%	25%	25%	25%	100%
25	Empresa más digna	25%	25%	25%	25%	100%
Totales		25%	25%	25%	25%	100%

## Anexos

### Las 5 C's de la Norma CRESE 2025



Las 5 C's son las características que se espera que las empresas y organizaciones que implantan la Norma CRESE 2025 vayan adquiriendo:

#### 1. Centrada en la Persona y en su desarrollo integral, sostenible y solidario

Las empresas tienen una función social: ofrecen productos y servicios necesarios para la sociedad, tienen la necesidad de ser rentables y la obligación moral de tener calidad humana y responsabilidad social.

La centralidad en la persona requiere que las empresas y organizaciones consideren en todo momento el respeto a la dignidad de las personas y su desarrollo integral,

sostenible y solidario.

Esto significa, sobre todo, que la persona no puede ser usada como un medio para mejorar la productividad o rentabilidad de la empresa u organización. Estos objetivos se alcanzan más fácilmente cuando el respeto y el desarrollo de las personas se convierten en un objetivo principal.

#### 2. Cimentada en Principios éticos universales

Los principios éticos como el Respeto a la Dignidad de las Personas, la Solidaridad, la Subsidiaridad, el Bien Común y el Cuidado y protección de nuestro planeta, constituyen una base sólida sobre la cual se puede construir una estrategia de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad, que contribuya a mejorar las estructuras económicas, políticas y sociales, desde el mundo del trabajo.

#### 3. Congruente

La Congruencia obliga a que las acciones de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad de las empresas y organizaciones comience atendiendo las necesidades básicas y el desarrollo de su propio personal y sus familias.

Una estrategia de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad no se puede reducir a una lista de control o peor aún a una campaña de publicidad e imagen.

#### 4. Confiable

La confianza puede ser de hecho, una forma de respetar la dignidad de las personas, sin embargo, se necesita mantener y fortalecer, para lo cual es necesario cumplir con los siguientes puntos:

- a) Respeto
- b) Congruencia
- c) Comunicación
- d) Resultados



e) Verificación externa

Una empresa u organización en donde no se respeta a las personas, no genera confianza. Lo mismo sucede con la congruencia: sólo una empresa u organización congruente es confiable. Por su lado, una comunicación eficaz es necesaria para dar a conocer las prácticas de las empresas y organizaciones y, por consiguiente, fortalecer la confianza. Del mismo modo, los resultados son necesarios para demostrar que las prácticas de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad no son sólo buenas intenciones.

Finalmente, la confianza se cuida mediante la verificación externa. Esta actividad es importante como garantía y punto de control para las mismas empresas, organizaciones y grupos de influencia.

La falta de confianza genera muchos obstáculos para la calidad humana, la responsabilidad social y la sostenibilidad, siendo comúnmente el personal de las mismas empresas y organizaciones quienes en primera instancia, lo notan o padecen.

### **5. Cambio con Impacto real y medible**

Para mejorar es importante medir. La Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad genera impactos reales, positivos y perdurables, sociales, ecológicos, económicos y trascendentes que también se pueden medir.

## Referencias

- 
- <sup>i</sup> Programas, procesos, políticas, prestaciones, actividades o iniciativas.
- <sup>ii</sup> Consideraciones para un discernimiento ético sobre algunos aspectos del actual sistema económico y financiero. Papa Francisco. 06-01-2018
- <sup>iii</sup> Discurso del Papa Juan Pablo II a la Quincuagésima Asamblea General de las Naciones Unidas, 5 de octubre de 1995.
- <sup>iv</sup> Adaptado del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, Pontificio Consejo Justicia y Paz (29 de junio de 2004), 198.
- <sup>v</sup> Papa Francisco, Discurso a la Asociación Nacional de Magistrados, Vaticano, 9 de febrero de 2019.
- <sup>vi</sup> Antonio Argandoña, El Amor en la Empresa (2010).
- <sup>vii</sup> Papa Benedicto XVI, Carta Encíclica Caritas in Veritate sobre el desarrollo humano integral en la Caridad y en la Verdad (2009),1.
- <sup>viii</sup> Trabajo digno (OIT).
- <sup>ix</sup> 9.3 de la Norma ISO 9001:2015.
- <sup>x</sup> Principios de “Materialidad y equilibrio” del GRI.
- <sup>xi</sup> Principio de “Comparabilidad” del GRI.
- <sup>xii</sup> Principio de “Exactitud y detalle suficiente” del GRI.
- <sup>xiii</sup> La Norma ISO 19011 2011 o una equivalente puede ser aprovechada como base para cumplir con el criterio de existencia de este requisito.
- <sup>xiv</sup> La Norma OHSAS 18001 o una equivalente puede ser aprovechada para cumplir con el criterio de existencia de este requisito.
- <sup>xv</sup> 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. En este sentido, consideraremos tres dimensiones de la salud:  
Salud física. – es el funcionamiento adecuado del cuerpo y de sus sistemas.  
Salud Mental. - bienestar emocional y psicológico de una persona.  
Salud Social. - capacidad de interactuar y relacionarse con los demás de manera positiva.
- <sup>xvi</sup> Art 153-A de la LFT o equivalente.
- <sup>xvii</sup> Ref. Norma ISO 9001:2015 numeral 7.2.
- <sup>xviii</sup> NOM 035 STPS 2018.
- <sup>xix</sup> Adaptación para el mundo del trabajo, de la Exhortación Apostólica Amoris Laetitia # 52, Papa Francisco.
- <sup>xx</sup> El Reconocimiento de Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo de México contiene varias sugerencias para lograr un balance entre el trabajo y las necesidades familiares de la persona; este reconocimiento o uno equivalente puede ser aprovechado para cumplir con el criterio de existencia de este requisito.

<sup>xxi</sup> Es amplia la lista de grupos vulnerables, y va creciendo día con día. Se sugiere consultar las leyes de cada país, o alguna guía que sea equivalente a nivel internacional, para prevenir y eliminar la discriminación, como, en México, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación art. 1º fracción III Y IV o equivalente.

<sup>xxii</sup> Para determinar si una enfermedad o condición es considerada discapacidad se puede usar la Clasificación desarrollada por INEGI u otro equivalente. En México no aplican las condiciones del subgrupo 970 de este informe:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf)

<sup>xxiii</sup> Una ecología integral requiere apertura hacia categorías que trascienden el lenguaje de las matemáticas o de la biología y nos conectan con la esencia de lo humano. Si ya no hablamos el lenguaje de la fraternidad y de la belleza en nuestra relación con el mundo, nuestras actitudes serán las del dominador, del consumidor o del mero explotador de recursos, incapaz de poner un límite a sus intereses inmediatos.

<sup>xxiv</sup> El trabajo tiene dos dimensiones: la objetiva y subjetiva: La dimensión objetiva se refiere a la actividad laboral y todo lo que implica su desarrollo; la subjetiva se refiere a lo que la persona experimenta y recibe (no material) por el trabajo que realiza, por ejemplo, realización, satisfacción, trascendencia.

<sup>xxv</sup> La Norma ISO 26000, en su numeral 6.3.6.2 establece las características para que este mecanismo sea eficaz: legítimo, accesible, predecible, equitativo, compatible con los derechos humanos, claro y transparente, basado en el diálogo y mediación.

<sup>xxvi</sup> Se puede usar la Clasificación desarrollada por INEGI u otro equivalente [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf)

<sup>xxvii</sup> LGIMH (Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres).

<sup>xxviii</sup> Indicadores de la Normas de Información de Sostenibilidad 2024 CINIF).