

# NORMA CRESE 2025

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD  
HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

[www.consentidohumano.com](http://www.consentidohumano.com)





Estándar

Norma **CRESE** 2025

# NORMA CRESE 2025

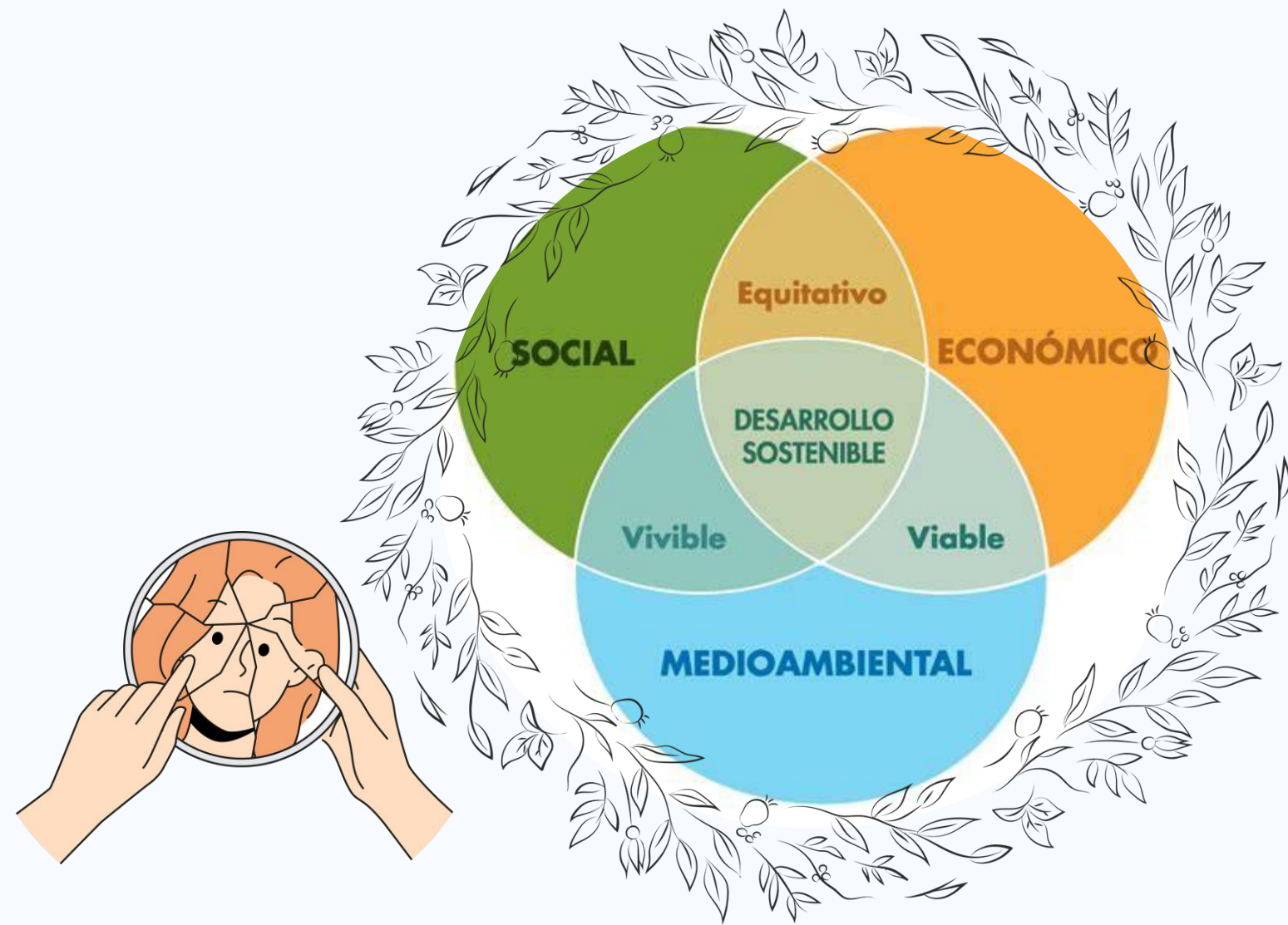
<https://www.consentidohumano.com/certificadocrese>

[www.consentidohumano.com/plataforma-crese](https://www.consentidohumano.com/plataforma-crese)



# **MÁS ALLÁ DEL ASG: UNA SOSTENIBILIDAD CENTRADA EN LA PERSONA**





A pesar de su importancia, **el modelo ASG presenta una limitación fundamental: no considera explícitamente la dimensión integral de la persona.**

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.





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.

# CALIDAD HUMANA, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD.

## 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.



# “DESARROLLO HUMANO INTEGRAL, SOSTENIBLE Y SOLIDARIO”

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.



Centro del diagrama: La persona y su familia; el trabajo  
Primera capa: Bienes Individuales  
Segunda capa: Bienes Relacionales  
Tercera capa: Bien Común



## BIENES INDIVIDUALES

...a reúne los bienes  
...es, biológicos, psicológicos  
...ales necesarios para el  
...o pleno y una vida digna de  
...a.



El trabajo es una expresión de la dignidad humana que impulsa la realización personal, la participación social y el bien común.

2

## BIENES RELACIONALES

Estos bienes, nacidos de la naturaleza social y la solidaridad, promueven la dignidad y los derechos humanos, el apoyo comunitario y el cuidado del planeta.



3

## BIEN COMÚN

El Bien Común es el nivel más amplio, fruto de integrar a la persona, la familia, el trabajo y los bienes individuales y relacionales, y exige buscar el bien de los demás como propio.

ollo  
y  
bien  
una  
el  
al.



## CRITERIO DE 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.



# CRITERIO DE 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.

| #                                                                               | Medios de difusión | Grupos de influencia en el alcance del programa |                            |                                  |                            |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|
|                                                                                 |                    | Directivos                                      | Persona o Área responsable | Personal al Alcance del programa | Otros grupos de influencia |
| 1                                                                               |                    |                                                 |                            |                                  |                            |
| 2                                                                               |                    |                                                 |                            |                                  |                            |
| 3                                                                               |                    |                                                 |                            |                                  |                            |
| 4                                                                               |                    |                                                 |                            |                                  |                            |
| 5                                                                               |                    |                                                 |                            |                                  |                            |
| ¿Cómo puedes asegurar que la difusión fue efectiva y que se conoce el programa? |                    |                                                 |                            |                                  |                            |



# CRITERIO DE PARTICIPACIÓN

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.



# CRITERIO DE INOVACIÓN Y MEJORA

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

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.



indicador o la métrica



elemento de los programas



cinco criterios de evaluación.



# TABLERO DE INDICADORES

Estos indicadores son obligatorios, deben definirse de acuerdo con el objetivo específico de cada programa  
Página 38.



# MÉTRICA OBLIGATORIA



## REQUISITO 1

Índice de rotación del personal por antigüedad y dividido hombres y mujeres.

% de personas del total de la empresa, que participan en el Comité



## REQUISITO 6

Balance Trabajo y Capital:  $\frac{([Costos \text{ y gastos totales a favor del personal}] + [Participación \text{ del personal en las utilidades (PTU) o su equivalente}])}{\{[Utilidad neta (después de impuestos)] + [Costos y gastos totales a favor del personal, sin tomar en cuenta su participación en las utilidades (PTU) o equivalente]\}}$



## REQUISITO 8

Promedio diario de personas con incapacidad por enfermedad =  $\frac{\text{Número de días de incapacidad por enfermedad}}{\text{Total de días del período}}$

# MÉTRICA OBLIGATORIA



## REQUISITO 9

Promedio diario de personas con incapacidad por accidentes de trabajo =  $\frac{\text{Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo del período}}{\text{Total de días del período}}$ .



## REQUISITO 12

Nivel de escolaridad promedio segregado por sexo.



## REQUISITO 13

Cantidad de propuestas del personal / Cantidad de personas en la empresa u organización.

# MÉTRICA OBLIGATORIA



## REQUISITO 19

Índice de localidad por monto y por número de proveedores.



## REQUISITO 21

Residuos generados (ton).  
Residuos reaprovechados (ton).  
Residuos peligrosos (ton).  
Uso de suelo dentro de, o cercano a, zonas de riesgo para la biodiversidad (m2).



## REQUISITO 22

Cálculo de emisiones de CO2 alcance 1 (t CO<sub>2</sub>e).  
Cálculo de emisiones de CO2 alcance 2 (t CO<sub>2</sub>e).  
Consumo de energía (KWh).  
Consumo de energía renovable (KWh).

# MÉTRICA OBLIGATORIA



## REQUISITO 23

Agua Ingresada (m3)

Reaprovechamiento del agua (m3).

Descarga de aguas residuales (m3).

Descarga de aguas residuales tratadas (m3).

Agua ingresada proveniente de zonas con  
estrés hídrico (m3)



# PONDERACIÓN POR REQUISITO

Se clasifica, al momento de la evaluación la ponderación por cada requisito, en las páginas 45 y 46 se hace un ajuste en las ponderaciones.

La manera en cómo se presenta la ponderación es:

Por requisito



Por criterio de evaluación





6.23 Puntos

Requisitos fundamentales para el cumplimiento de la Norma



4.15 Puntos

Beneficios internos para la empresa

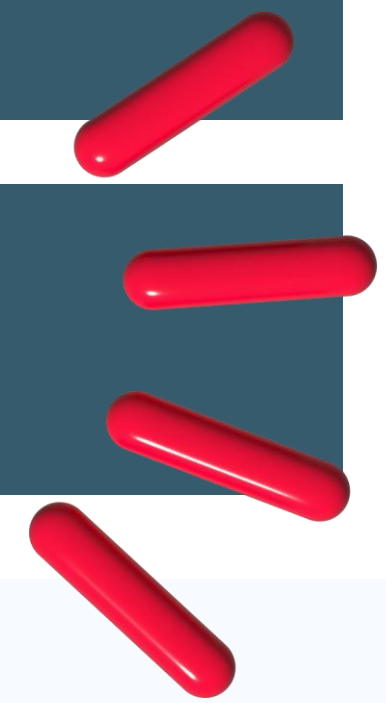


2.08 Puntos

Prácticas de Responsabilidad Social externas a la empresa u organización.

19 Puntos

Requisito 3, que requiere que la información del sistema esté documentada, ordenada y agrupada.



2023

Tabla de ponderación por Requisito

| #     | Requisito (Nombre abreviado)                        | Ponderación |
|-------|-----------------------------------------------------|-------------|
| 1     | Comité Interno                                      | 7.50%       |
| 2     | Política de calidad humana y responsabilidad social | 2.50%       |
| 3     | Carpeta o manual                                    | 2.50%       |
| 4     | Informe anual                                       | 2.50%       |
| 5     | Auditorías internas                                 | 7.50%       |
| 6     | Justicia salarial                                   | 7.50%       |
| 7     | Cultura de la legalidad                             | 5.00%       |
| 8     | Salud                                               | 5.00%       |
| 9     | Seguridad                                           | 5.00%       |
| 10    | Orden y limpieza                                    | 5.00%       |
| 11    | Capacitación                                        | 5.00%       |
| 12    | Formación académica                                 | 2.50%       |
| 13    | Propuestas para hacer más rentable a la empresa     | 5.00%       |
| 14    | Apoya a calidad de vida de las familias             | 2.50%       |
| 15    | Estructurar actividad laboral                       | 2.50%       |
| 16    | Programa “out-placement”                            | 2.50%       |
| 17    | Empresa incluyente                                  | 2.50%       |
| 18    | Becarios                                            | 2.50%       |
| 19    | Proveedores locales y con responsabilidad social    | 2.50%       |
| 20    | Ayuda a la comunidad                                | 2.50%       |
| 21    | Medio ambiente suelo                                | 2.50%       |
| 22    | Medio ambiente aire                                 | 2.50%       |
| 23    | Medio ambiente agua                                 | 2.50%       |
| 24    | Programa de valores                                 | 5.00%       |
| 25    | Empresa más digna                                   | 7.50%       |
| Total |                                                     | 100.00%     |

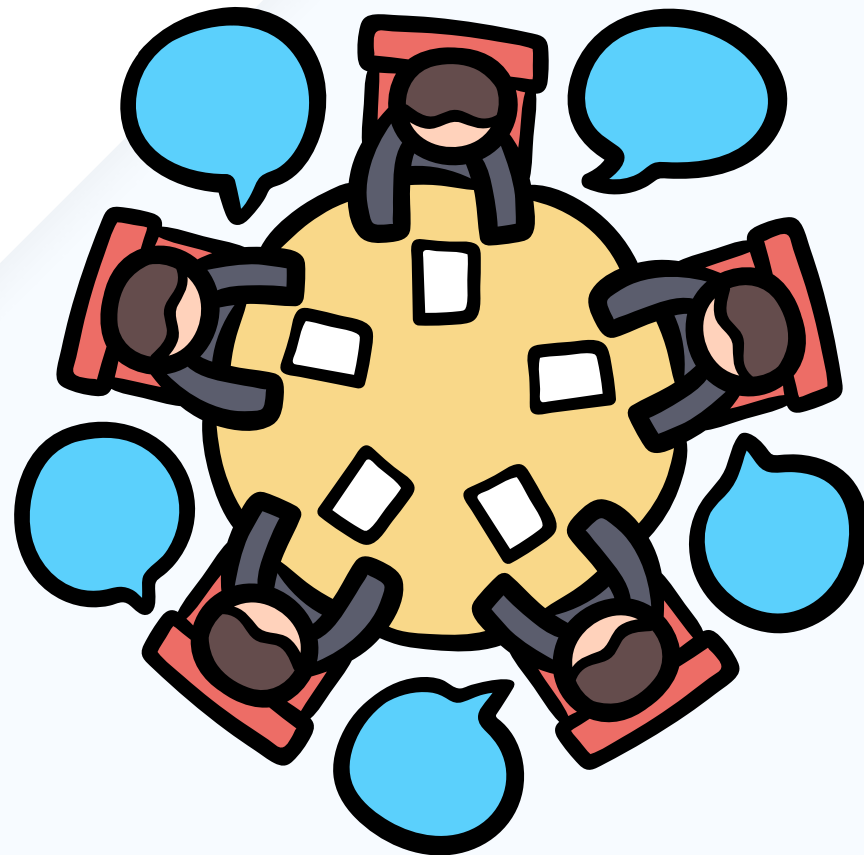
2025

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%     |

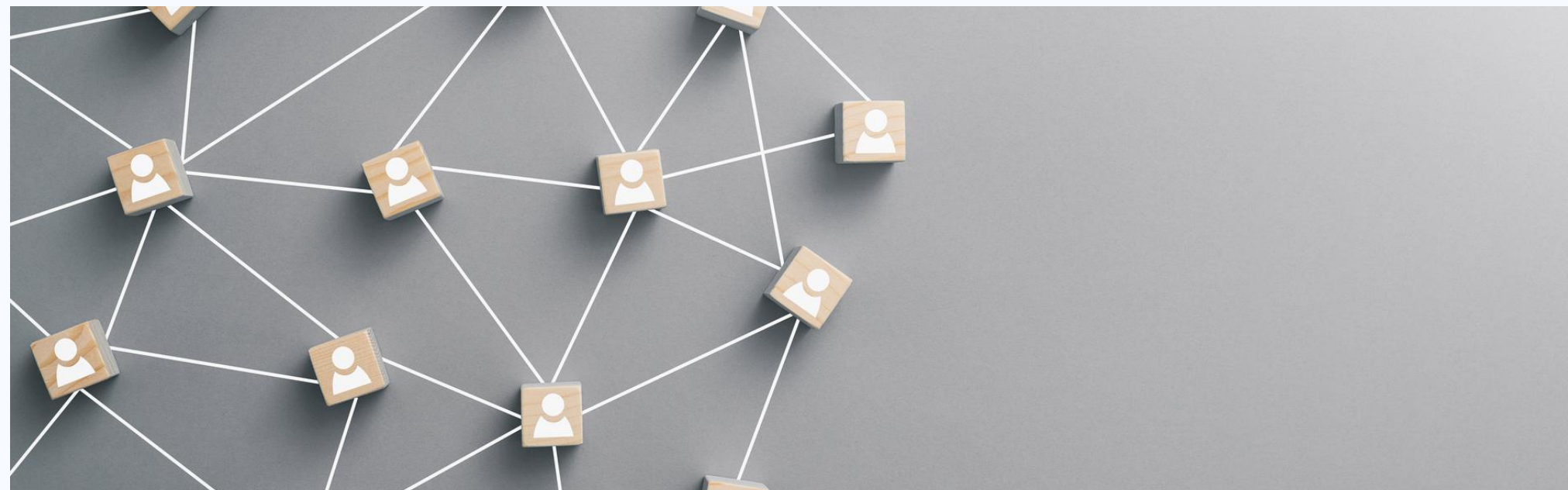
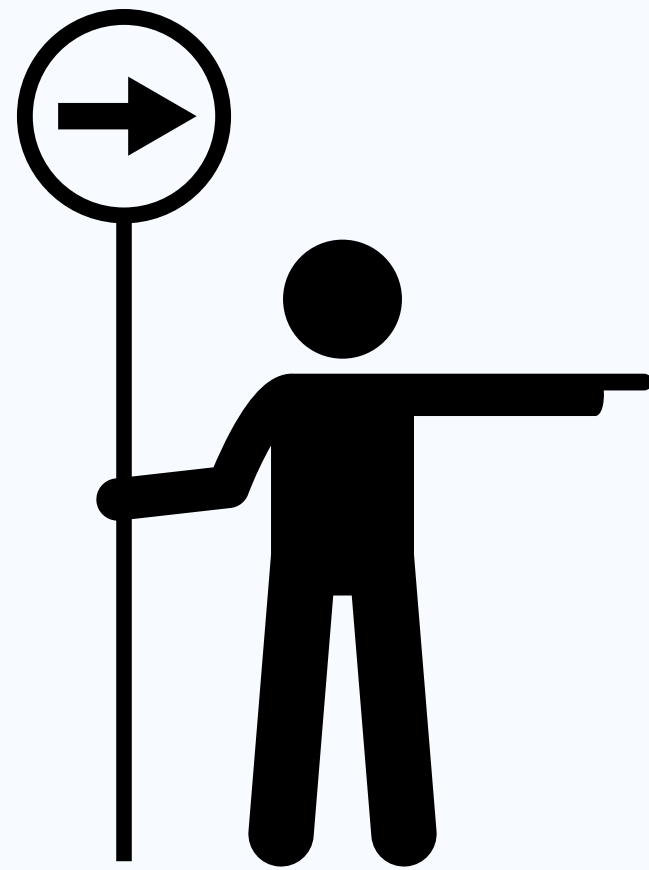
# REQUISITO 1

- b) Que los miembros del Comité Interno reciban capacitación en ecología integral.
- 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) Humana y Responsabilidad Social Este requisito requiere indicadores obligatorios (Página 38).



## RECOMENDACIONES

- 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.



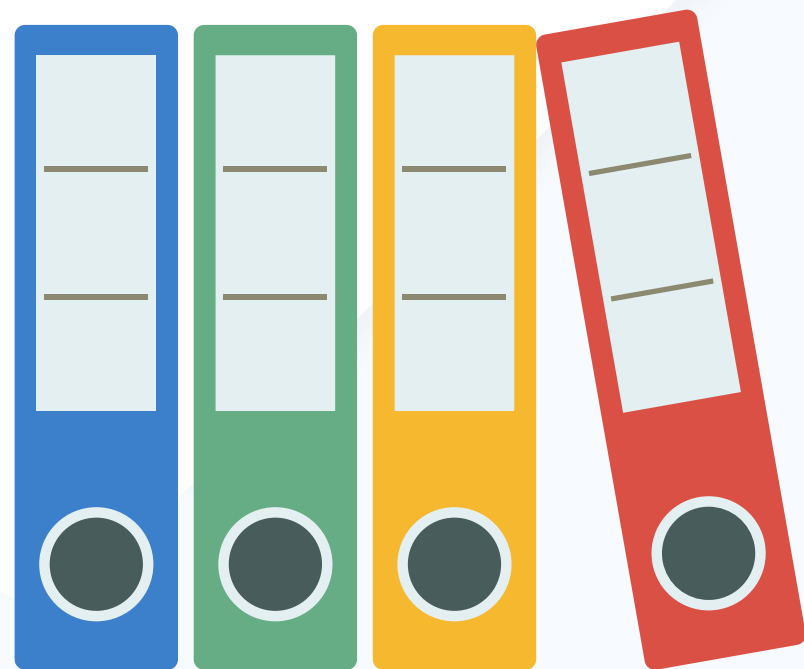
# REQUISITO 2

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



# REQUISITO 3

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



2025

2023

|   |                                                                                    |       |
|---|------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 3 | Carpeta o manual (la información documentada no se evalúa en los demás requisitos) | 19.00 |
|---|------------------------------------------------------------------------------------|-------|

|   |                         |      |  |  |  |  |
|---|-------------------------|------|--|--|--|--|
| 3 | Información documentada | 100% |  |  |  |  |
|---|-------------------------|------|--|--|--|--|

|   |                  |       |
|---|------------------|-------|
| 3 | Carpeta o manual | 2.50% |
|---|------------------|-------|

|   |                  |     |     |     |     |     |
|---|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 3 | Carpeta o manual | 45% | 10% | 15% | 15% | 15% |
|---|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|

Se elimina lo siguiente:  
Para efectos del criterio de difusión y conocimiento de esta Norma, la información documentada debe estar al alcance de las personas interesadas de la empresa, de preferencia de manera digital.



# REQUISITO 4

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



### 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.



# REQUISITO 5

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 Sostenibilidadxiii.

a) Que el equipo auditor interno conozca la Norma CRESE vigente y reciban capacitación en **ecología integral**.



# REQUISITO 7

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

Ya no tiene mínimos auditables

- 



# REQUISITO 8

8. Que se cuente con un Programa para promover la salud integral (física, mental y social) de su personal y otros grupos de influencia.

- 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.



# REQUISITO 9

- 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



# REQUISITO 13

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.



# REQUISITO 14

Los programas para cumplir con este requisito deben ir más allá del pago de un salario, la provisión de bienes materiales.



# REQUISITO 15

Las situaciones de vulnerabilidad en una familia son circunstancias que afectan su bienestar, estabilidad y funcionamiento, impidiendo que puedan satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas y enfrentar los desafíos de la vida cotidiana.

Estas situaciones pueden surgir por factores internos (dentro del núcleo familiar) o externos (provenientes del entorno social, económico o ambiental) y, a menudo, impactan de manera más fuerte a los grupos más frágiles, como niños, adultos mayores, personas con discapacidad o miembros con enfermedades crónicas.



# REQUISITO 16

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.**



# REQUISITO 17

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 y, en el momento de la contratación, a las personas mayores a 50 años y a las mujeres embarazadas.



# REQUISITO 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.



# REQUISITO 25

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

Mínimos auditables

- 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.



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'.



# EL FORMULARIO DE MINIMOS AUDITABLES Y KPI OBLIGATORIOS.

<https://forms.gle/JBVyJRt24wohgJi59>



# GRACIAS

