



CONSEJO LATINOAMERICANO DE CALIDAD HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, A.C.

SISTEMA HUMANITAS EMPRESARIAL

**Una herramienta para evaluar y fortalecer la grandeza de la
persona como principio rector de la empresa**

Requisitos y criterios de evaluación

AVISO DE DERECHOS

Este documento es propiedad del Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. Ninguna parte de este sistema puede reproducirse ni transmitirse en ninguna forma ni por ningún medio sin el consentimiento previo y por escrito del organismo propietario.

CORRESPONDENCIA

Toda correspondencia relativa a este sistema debe dirigirse al Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. Correo: info@crese.org Dirección: Paseo San Isidro 301, planta alta, La Noria, Metepec, Estado de México.

LENGUAJE NORMATIVO

En este documento se emplean los siguientes términos:

- "Debe" indica un requisito.
- "Debería" indica una recomendación.
- "Puede" indica un permiso, posibilidad o capacidad.

PARTICIPACIÓN DE TERCEROS

Este estándar se basa en la experiencia acumulada por el Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. en la aplicación de la Doctrina Social de la Iglesia en el ámbito empresarial, con la colaboración de más de 250 centros de trabajo y el beneficio a más de 30,000 personas y sus familias.

El Consejo es titular de marcas de prestigio como el «CRESE Certificado de Calidad Humana y Responsabilidad Social», el «Distintivo Empresa Responsable Azul» y el «Distintivo Empresa Responsable Plata». Está acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) y aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para inspeccionar y certificar empresas conforme a la NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la prevención de la violencia laboral.

 CONSEJO LATINOAMERICANO DE CALIDAD HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, A.C.	Sistema Humanitas Empresarial	Página 3 de 39
---	--------------------------------------	-----------------------

Forma parte de un grupo de organizaciones junto con Empresa Responsable, A.C. y Misioneros en el Mundo del Trabajo, A.C., y mantiene diversas alianzas orientadas a promover el bien común en el mundo del trabajo.

Este sistema es una renovación de la Norma CRESE, construida a lo largo de más de veinte años por Empresa Responsable, A.C. y el Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C. Su desarrollo parte del estudio de las encíclicas sociales que la Iglesia va publicando: con el apoyo de consejos asesores integrados por consultores, auditores, empresarios y expertos en Doctrina Social de la Iglesia, se analizan las posibles adaptaciones a la norma, se someten al voto del Consejo y, una vez aprobadas, se ponen a prueba en las empresas durante dos años —plazo que corresponde a la vigencia de cada edición—. En la edición siguiente se incorporan los ajustes derivados de esa experiencia. Como resultado de nueve revisiones sucesivas, se cuenta hoy con un sistema depurado y ampliamente evaluado.

ÍNDICE

Prólogo	5
Introducción	5
1 Objeto y campo de aplicación	6
2 Referencias normativas	6
3 Términos y definiciones	6
4 Disposiciones generales	9
4.1 Principios de evaluación	9
4.2 Tipos de evidencia	10
4.3 Distintivo Humanitas Empresarial	10
5 Requisitos específicos	11
5.1 Conciencia de la dignidad de la persona	11
5.2 Justicia salarial con enfoque ético	12
5.3 Desarrollo integral de la persona	13
5.4 Responsabilidad e iniciativa personal	15
5.5 Diálogo y encuentro	16
5.6 Diseño de puestos a la medida de cada persona	17
5.7 Apoyo a las familias del personal	18
5.8 Uso responsable de la inteligencia artificial (IA)	20
5.9 Impulsar la fe y el bienestar espiritual	22
5.10 Sistema de gestión	23
Anexo A (informativo) Ejemplos de iniciativas por requisito	24
Anexo B (normativo) Sistema de evaluación y calificación	27
B.1 Estructura de pesos por criterio	27
B.2 Lógica de evaluación binaria	28
B.3 Mínimos auditables	28
B.4 Cómo calcular el puntaje de un requisito	28
Anexo C (informativo) Referencias de las encíclicas y su vinculación con el sistema	29
Anexo D (informativo) Diseño del Distintivo Humanitas Empresarial	38

PRÓLOGO

Este sistema nace después de veinte años de caminar junto a empresas que implantaron la Norma CRESE y que pusieron a prueba la premisa de que es posible ser rentables y, al mismo tiempo, más humanos.

La respuesta que hemos encontrado, una y otra vez, en distintos sectores y tamaños de organización, es que sí es posible y que hacerlo es el mejor camino para una empresa que quiere ser realmente sostenible.

Este sistema recoge nueve requisitos más uno nuevo relativo a la Inteligencia Artificial, que esa experiencia ha identificado como determinantes para que la empresa esté realmente centrada en la persona y sea congruente con la Doctrina Social de la Iglesia. No es un catálogo de buenas intenciones: es un estándar con requisitos concretos, criterios verificables y un sistema de evaluación transparente.

Esta es la primera edición. Será mejorada con la misma lógica que ha exigido a las organizaciones que certifica con la Norma CRESE: aprendiendo, escuchando y mejorando.

INTRODUCCIÓN

La Doctrina Social de la Iglesia no es un conjunto de principios reservados al ámbito teológico. En palabras del Papa León XIV, sus sinónimos pueden ser «ciencia», «disciplina» o «conocimiento»: entendida así, es fruto de la investigación, de hipótesis, voces, avances y fracasos, a través de la cual se transmite un conocimiento fiable, ordenado y sistemático, y no equivale a una opinión, sino a un camino común, coral e incluso multidisciplinar hacia la verdad. Como reflexión seria, serena y rigurosa, pretende enseñarnos, en primer lugar, a saber acercarnos a las situaciones y, antes aún, a las personas, y nos ayuda a formular un juicio prudente frente a los desafíos (León XIV, Discurso a la Fundación Centesimus Annus Pro Pontifice, 2025).

Este sistema nace de la convicción de que las empresas son comunidades de personas y, como tales, tienen la capacidad —y la responsabilidad— de contribuir al bien común mucho más allá de su utilidad económica. El trabajo puede ser servicio. Puede generar alegría y satisfacción. Puede acercar a Dios. Este sistema existe para ayudar a que eso no se quede en el discurso.

1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Este sistema especifica los requisitos que una organización debe cumplir para, en su caso, obtener y mantener el **Distintivo Humanitas Empresarial**.

Este sistema es aplicable a cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, sector, giro o forma jurídica, que desee vivir los principios de la Doctrina Social de la Iglesia de manera sistemática, observable y continua.

Este sistema no determina el método ni el formato con que cada organización debe cumplir los requisitos. Cada organización diseña, adapta e innova las iniciativas que mejor expresen su compromiso en función de su contexto, su tamaño y sus posibilidades.

2 REFERENCIAS NORMATIVAS

Los documentos siguientes son referencia indispensable para la aplicación de este sistema:

- Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia (2004). Pontificio Consejo Justicia y Paz.
- Norma CRESE. Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social, A.C.
- Managing as if faith matters. Michael Naughton.
- Encíclica Magnifica Humanitas (2026). Encíclica de Su Santidad el Papa León XIV.

3 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Esta sección presenta los términos y definiciones aplicables a todo el sistema NDE-MH:2026. Su propósito es triple: asegurar que evaluadores y organizaciones compartan el mismo lenguaje; explicitar los fundamentos doctrinales de los conceptos clave; y resolver las ambigüedades que surgen cuando un mismo término —como 'salario suficiente' o 'inteligencia artificial'— puede entenderse de maneras distintas.

Los términos están agrupados por afinidad temática para facilitar su consulta. Los números de referencia (3.1, 3.2...) son los que aparecen en el resto del documento. Las referencias al Magisterio Social se indican entre paréntesis al final de cada definición cuando corresponde.

Marco general del sistema

3.1 Organización Empresa, institución, asociación u otro ente colectivo que desea cumplir con los requisitos del Sistema NDE-MH:2026, independientemente de su tamaño, sector o forma jurídica.

3.2 Doctrina Social de la Iglesia (DSI) Conjunto de principios, criterios y orientaciones elaborados por el Magisterio de la Iglesia Católica para iluminar la vida social, económica y laboral desde el

Evangelio y la razón natural. No es un repertorio de soluciones técnicas, sino un camino vivo de discernimiento comunitario. Cf. *León XIV, Magnifica Humanitas*, n. 27 (2026).

3.3 Requisito Condición que una organización debe satisfacer para cumplir con los requisitos del Sistema NDE-MH:2026, expresada en términos de lo que debe existir, funcionar y ser conocido dentro de la organización.

3.4 Evidencia objetiva Datos que respaldan la existencia o veracidad del cumplimiento de un requisito, verificables mediante documentos, registros, entrevistas u observación directa. No equivale a documentos perfectos: equivale a evidencia real de que algo ocurre.

3.5 Evaluación Proceso sistemático, independiente y documentado para determinar si una organización cumple los requisitos de este sistema, realizado por un evaluador externo acreditado por la asociación civil Consejo Latinoamericano de Calidad Humana y Responsabilidad Social.

3.6 Mejora continua Actividad recurrente orientada a elevar el desempeño de las iniciativas de la organización, demostrable mediante registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada en cada ciclo de evaluación.

3.7 Comité Interno Órgano colegiado, multidisciplinario y representativo del personal, constituido formalmente por la organización para supervisar, dar seguimiento y promover el cumplimiento de los requisitos de este sistema. Debe integrarse por al menos tres personas e incluir la participación periódica del director general o equivalente.

Fundamentos doctrinales

3.8 Dignidad de la persona Valor intrínseco e inalienable de todo ser humano, fundado en su condición de imagen y semejanza de Dios, que no depende de sus capacidades, desempeño, utilidad económica o posición jerárquica. Cf. *Dignitas Infinita, Dicasterio para la Doctrina de la Fe* (2024).

3.9 Bien común Conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible a las personas y a los grupos alcanzar de manera más plena y fácil su propio desarrollo. No equivale a la suma de intereses individuales: es un bien que pertenece a todos y que solo juntos se puede construir y custodiar. Cf. *Gaudium et Spes*, n. 26, *Concilio Vaticano II* (1965).

3.10 Subsidiariedad Principio según el cual ningún nivel social superior debe asumir lo que un nivel inferior puede realizar adecuadamente por sí mismo. En el ámbito organizacional, supone favorecer la iniciativa, la responsabilidad y la participación real de las personas en los procesos que las afectan, evitando toda forma de gestión paternalista. Cf. *Quadragesimo Anno*, n. 79, *Pío XI* (1931).

3.11 Ecología integral Visión que reconoce la interdependencia entre el cuidado de la creación y la promoción de la justicia social, la dignidad del trabajo y el desarrollo humano integral. No se limita al medio ambiente: abarca las relaciones entre personas, instituciones y naturaleza. Cf. *Laudato Si'*, n. 137–162, *Papa Francisco* (2015).

3.12 Desarrollo humano integral Proceso mediante el cual el crecimiento de las personas y los pueblos abarca todas las dimensiones de la existencia —biológica, psicológica, social, familiar, cultural, medioambiental y espiritual—, y no solo la económica o técnica. Cf. *Populorum Progressio*, n. 14, San Pablo VI (1967).

Justicia salarial

3.13 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.

3.14 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.

3.15 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.

3.16 Balance Trabajo-Capital Indicador que expresa la proporción del valor generado por una empresa mercantil que se distribuye entre el factor trabajo —sueldos, salarios, prestaciones y participación de utilidades del personal— frente al factor capital —rendimientos a los propietarios e inversionistas—. Este sistema establece un mínimo de 50% a favor del trabajo, promediado en tres años, como criterio de justicia en la distribución. Aplica exclusivamente a empresas mercantiles.

Inclusión y diversidad

3.17 Grupo en situación de vulnerabilidad Personas que enfrentan barreras estructurales para acceder o mantenerse en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para efectos de este sistema se consideran, entre otros: personas mayores de 60 años, personas con discapacidad, personas ex convictas, mujeres embarazadas al momento de la contratación y personas mayores de 50 años en búsqueda de empleo.

3.18 Acomodación razonable Ajuste o adaptación de un puesto de trabajo, herramienta, entorno o jornada, realizado para que una persona con capacidades o circunstancias particulares pueda desempeñar su función con dignidad y eficacia. No implica eliminar las exigencias esenciales del puesto, sino adaptar la forma en que estas se cumplen.

Inteligencia artificial

3.19 Inteligencia artificial (IA) Sistemas tecnológicos que imitan ciertas funciones de la inteligencia humana —procesamiento de lenguaje, reconocimiento de patrones, generación de contenidos, toma de decisiones algorítmica— sin poseer conciencia, experiencia, cuerpo ni responsabilidad moral. Para efectos de este sistema, incluye cualquier herramienta automatizada que intervenga en decisiones que afecten a personas. *Cf. León XIV, Magnífica Humanitas, n. 99 (2026).*

3.20 Sesgo algorítmico Distorsión sistemática en los resultados producidos por un sistema de inteligencia artificial, derivada de los datos, parámetros o criterios con que fue diseñado o entrenado, que puede generar exclusiones, discriminaciones o decisiones injustas sin que el usuario lo advierta.

3.21 Auditoría interna de IA Revisión periódica y documentada de las herramientas de inteligencia artificial que usa la organización, orientada a verificar que funcionan conforme a la política y al código de ética institucionales, que no producen sesgos o exclusiones injustificadas, y que existe un responsable identificable de cada sistema. El sistema exige una frecuencia mínima anual.

3.22 Política de uso responsable de IA Documento formal, aprobado por la dirección general, que establece los principios y límites bajo los cuales la organización utiliza herramientas de inteligencia artificial. Debe incluir, como mínimo, la prohibición de que cualquier decisión que afecte el empleo, la evaluación o la sanción de una persona sea adoptada de forma exclusivamente automatizada, sin revisión humana.

3.23 Código de ética de IA Documento que delimita los usos aceptables e inaceptables de la inteligencia artificial dentro de la organización, e incluye un mecanismo accesible para que cualquier persona pueda reportar usos que perciba como contrarios a su dignidad. Debe ser aprobado por la dirección general y conocido por todo el personal que usa herramientas de IA.

4 DISPOSICIONES GENERALES

4.1 Principios de evaluación

La evaluación del cumplimiento de este sistema se rige por los principios siguientes: integralidad, autenticidad, independencia, confidencialidad.

- Integralidad: se evalúan los diez requisitos. Todo requisito cuyos mínimos auditables no estén cubiertos recibe automáticamente cero puntos, sin importar las demás evidencias presentadas.
- Autenticidad: se debe evaluar si el requisito se vive de manera real y continua, no si se cumplen formalismos documentales sin sustancia.
- Independencia: la evaluación debe ser realizada por un auditor interno o externo debidamente capacitado en los requisitos de este sistema.

- d) Confidencialidad: la información obtenida durante la evaluación debe ser tratada con estricta reserva.

4.2 Tipos de evidencia

Para cada requisito, la organización debe contar con cuatro tipos de evidencia. No se requieren documentos perfectos sino evidencia real de que se tiene un sistema, de que algo ocurre, de que la gente lo conoce y de que la organización aprende. Los cuatro tipos son obligatorios y complementarios; ninguno sustituye a los demás.

Tipo de evidencia	Descripción
Documental	Demuestra tres cosas: que la práctica existe de verdad, no solo en la intención sino en documentos verificables, que se puede sostener en el tiempo y que la organización puede mejorar partiendo de lo que se está haciendo y que está documentado. Sin documentación, el sistema depende de la memoria de una persona; con ella, la organización tiene la base de un sistema que garantiza la continuidad.
Funcionamiento	Demuestra que la iniciativa o práctica lleva al menos un mes en operación. Incluye registros, actas, listas de asistencia, fotografías, evidencia digital u otro soporte válido.
Difusión interna	Demuestra que los colaboradores conocen la iniciativa y tienen acceso a ella. Incluye comunicados, cartelería, correos, cursos de inducción u otro medio adecuado.
Mejora continua o innovación	Demuestra que la organización aprende, ajusta y mejora su práctica de manera sistemática. Incluye registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada.

4.3 Distintivo Humanitas Empresarial

La organización que alcance un puntaje total de 60 puntos o más sobre 100, de acuerdo con la forma de evaluar de este sistema, puede obtener el **Distintivo Humanitas Empresarial** que tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de otorgamiento.

La renovación no es un trámite: es una oportunidad de rendir cuentas ante uno mismo. Para renovar, la organización debe demostrar que sigue cumpliendo los diez requisitos y que ha avanzado respecto al ciclo anterior en al menos cinco (5) de ellos. La organización que no demuestre ese avance puede recibir observaciones por escrito y un período de tres (3) meses para cumplirlas.

5 REQUISITOS ESPECÍFICOS

5.1 CONCIENCIA DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

La dignidad de la persona es primero

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que desarrolla de manera sistemática y continua la conciencia de que toda persona posee una dignidad inherente —por ser imagen y semejanza de Dios— que no depende de su desempeño, utilidad o posición jerárquica.
Requisito normativo	La organización debe contar con al menos un programa, iniciativa o práctica formal y continua orientada a promover el respeto a la dignidad de las personas, que se exprese en actitudes, decisiones y conductas observables: en el trato cotidiano, en las condiciones laborales, en la gestión de conflictos y despidos, y en el diseño de instalaciones y espacios de trabajo.
Nota	<i>La práctica puede adoptar la forma de talleres de sensibilización, políticas de trato digno, protocolos de atención en situaciones de conflicto o despido, u otras modalidades que la organización diseñe según su contexto.</i>

Mínimos auditables (puntos de partida — no son evidencias del requisito, pero se verifican)

Evidencia documental	a) Mencionar el respeto a la dignidad de la persona en al menos uno de los elementos de la dirección estratégica de la empresa (propósito, visión, misión, valores). b) Un mecanismo accesible para denunciar y dar seguimiento a conflictos laborales, violencia laboral, corrupción, extorsión, robo, abuso de confianza y, en general, a cualquier acto que atente contra la dignidad de la persona dentro de la organización, sea por parte del personal u otros grupos de influencia.
-----------------------------	---

Evidencias requeridas (acreditan el cumplimiento del requisito normativo)

Documental	c) Información documentada de un programa orientado a promover el respeto a la dignidad del personal, distinto de los dos puntos de contexto anteriores.
Funcionamiento (mínimo 1 mes)	d) Registros de al menos una actividad realizada para dar cumplimiento al punto c): listas de asistencia, minutas, fotografías, evidencia digital u otro soporte documental válido.

Difusión interna	e) Evidencia de que el personal conoce la iniciativa: comunicados, cartelería, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.
Mejora continua o innovación	f) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas (<i>aplica a partir del segundo año de operación con el sistema</i>).

5.2 JUSTICIA SALARIAL CON ENFOQUE ÉTICO

Más allá del mercado

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que su estructura salarial incorpora criterios éticos de necesidad, contribución y orden.	
Requisito normativo	La organización debe contar con al menos un mecanismo o práctica formal de revisión periódica de su estructura salarial con los criterios éticos mencionados. Las definiciones de los principios de necesidad, contribución y orden se encuentran en el capítulo 3 de este documento.	Diagrama Principios éticos de justicia salarial 
Nota	<i>La revisión puede incluir análisis de brechas salariales, evaluación de equidad interna, encuestas de suficiencia o cualquier instrumento que la organización diseñe según su tamaño y sector. No se exige un método único.</i> <i>Se espera 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.</i> <i>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.</i>	

Mínimos auditables *(puntos de partida — no son evidencias del requisito, pero se verifican)*

Evidencia documental	a) Conocimiento actualizado del salario suficiente (Principio de necesidad) para que el personal de tiempo completo de menor ingreso pueda cubrir lo que requiere aportar a su hogar para tener una vida digna. b) Análisis comparativo anual de la distancia que existe entre el 5% del personal de tiempo completo que más ingreso total recibe contra el 5% que menos ingreso total recibe; dicha distancia no debe ser mayor a 20 veces, a menos que se garantice que el personal de menor ingreso puede cubrir lo necesario para una vida digna. c) Cuando aplique (solo para empresas mercantiles): cálculo del Balance Trabajo-Capital con un mínimo de 50% a favor del Trabajo, promediando los tres últimos años.
Evidencias requeridas <i>(acreditan el cumplimiento del requisito normativo)</i>	
Documental	d) Mecanismo o práctica formal de revisión periódica de la estructura salarial con criterios éticos.
Funcionamiento (mínimo 1 mes)	e) Registros de al menos una actividad realizada para dar cumplimiento al punto d): listas de asistencia, minutas, fotografías, evidencia digital u otro soporte documental válido.
Difusión interna	f) Evidencia de que el personal conoce la iniciativa: comunicados, cartelera, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.
Mejora continua o innovación	g) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas <i>(aplica a partir del segundo año de operación con el sistema)</i>.

5.3 DESARROLLO INTEGRAL DE LA PERSONA
Promover a toda la persona y a todas las personas

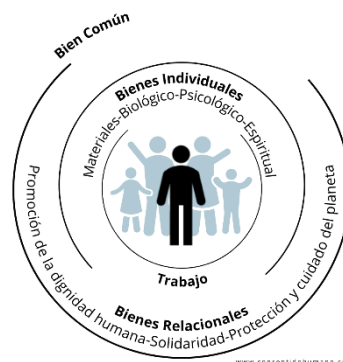
Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que promueve el desarrollo de su personal en todas las dimensiones de la persona humana.
---------------	---



Requisito normativo

La organización debe contar con al menos un programa, iniciativa o práctica orientada al desarrollo integral de su personal, que atienda los siguientes aspectos: capacitación técnica, preparación académica, salud integral (física, mental, social y espiritual), seguridad, solidaridad, protección y cuidado de nuestro planeta, según el contexto de la organización.

Diagrama
Desarrollo Humano integral
Centrado en la Perona



Nota

La organización debe asimismo fomentar que cada persona asuma responsabilidad activa sobre su propio desarrollo.

Mínimos auditables (puntos de partida — no son evidencias del requisito, pero se verifican)

- a) Diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud del centro de trabajo, con plan de acción documentado.
- b) Proceso, con periodicidad de al menos dos años, para detectar necesidades de capacitación de todo el personal, que incluya formación en el Valor del Trabajo y Ecología Humana.

Evidencias requeridas (acreditan el cumplimiento del requisito normativo)

Documental

- c) Información documentada de uno o varios programas orientados a promover al menos seis (6) de las dimensiones del desarrollo integral mencionadas en el Requisito normativo.

**Funcionamiento
(mínimo 1 mes)**

- d) Registros de al menos tres actividades realizadas para dar cumplimiento al punto c): listas de asistencia, minutas, fotografías, evidencia digital u otro soporte documental válido.

Difusión interna

- e) Evidencia de que el personal conoce la iniciativa: comunicados, cartelera, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.

**Mejora continua
o innovación**

- f) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas (*aplica a partir del segundo año de operación con el sistema*).

5.4 RESPONSABILIDAD E INICIATIVA PERSONAL

La participación activa como expresión de dignidad

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que sus estructuras y estilos de liderazgo promueven la iniciativa personal y el sentido de responsabilidad, mediante la participación de su personal.
Requisito normativo	La organización debe contar con al menos un mecanismo, práctica o programa que promueva la generación de propuestas del personal, con canales de retroalimentación y capacidad de implementación, para que la organización pueda ser más ética y sostenible.
Nota	<i>El mecanismo puede incluir un buzón de sugerencias con seguimiento, estructuras de liderazgo consultivo o grupal y esquemas de delegación real, entre otros. Los buzones de sugerencias sin retroalimentación documentada no satisfacen este requisito por sí solos.</i>
Evidencias requeridas <i>(acreditan el cumplimiento del requisito normativo)</i>	
Documental	a) Mecanismo formal y accesible (buzón, correo electrónico, concursos de propuestas, comités de mejora continua, entre otros) para canalizar las propuestas de todo el personal. b) Evidencia de seguimiento y retroalimentación documentada para las propuestas recibidas, de modo que el personal pueda constatar el estado y, en su caso, la implementación de cada iniciativa.
Funcionamiento (mínimo 1 mes)	c) Registros de al menos una actividad realizada para dar cumplimiento a los puntos a) y b): propuestas recibidas, retroalimentación ofrecida, fotografías, evidencia digital u otro soporte documental válido.
Difusión interna	d) Evidencia de que el personal conoce la iniciativa: comunicados, cartelera, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.
Mejora continua o innovación	e) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas <i>(aplica a partir del segundo año de operación con el sistema)</i> .

5.5 DIÁLOGO Y ENCUENTRO

Construir comunidad, no solo distribuir tareas

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que promueve una cultura de diálogo auténtico y encuentro real entre las personas.
Requisito normativo	La organización debe contar con al menos un espacio, mecanismo o práctica formal que promueva el diálogo auténtico entre personas de distintos niveles o áreas. Dicho mecanismo debe garantizar: a) escucha mutua entre distintos niveles de la organización; b) posibilidad de expresar desacuerdo de manera respetuosa y sin represalia; y c) relaciones de confianza como base de la colaboración.
Nota	<i>El mecanismo puede incluir espacios de escucha directiva, asambleas participativas, comités de calidad humana y responsabilidad social u otras modalidades. Las reuniones de trabajo cuya única finalidad es distribuir tareas o informar sobre métricas no satisfacen este requisito por sí solas.</i>
Evidencias requeridas (acreditan el cumplimiento del requisito normativo)	
Documental	a) Al menos un espacio formal y periódico de diálogo entre personas de distintos niveles de la empresa.
Funcionamiento (mínimo 1 mes)	b) Registro de al menos una actividad realizada para dar cumplimiento al punto a): listas de asistencia, minutas, fotografías, evidencia digital u otro soporte documental válido.
Difusión interna	c) Evidencia de que el personal conoce la iniciativa: comunicados, cartelera, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.
Mejora continua o innovación	d) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas (<i>aplica a partir del segundo año de operación con el sistema</i>).

5.6 DISEÑO DE PUESTOS A LA MEDIDA DE CADA PERSONA

El trabajo es para la persona, no la persona para el trabajo

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que diseña sus puestos de trabajo considerando la diversidad real de las personas —sus capacidades, condiciones de salud, etapas de vida y circunstancias particulares—, en lugar de exigir que cada persona se ajuste a un perfil estándar.
Requisito normativo	La organización debe contar con al menos una práctica, política o proceso que demuestre que los puestos de trabajo son diseñados o adaptados en función de las capacidades y circunstancias reales de su personal.
Nota	<i>La práctica puede incluir protocolos de acomodación razonable, rediseño de funciones para personas con discapacidad, adultos mayores, madres solteras, adaptación de herramientas y entornos, u otras modalidades pertinentes.</i> <i>Contratar personal con discapacidad únicamente para cumplir cuotas legales, sin transformar estructuras ni actitudes, no satisface este requisito.</i>

Mínimos auditables *(puntos de partida — no son evidencias del requisito, pero se verifican)*

Evidencia documental	a) Lineamientos formales para prevenir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto, alineados con la NOM-035-STPS-2018 (numeral 8.2-a-2) o instrumento equivalente. b) Al menos un 5% del personal proveniente de grupos en situación de vulnerabilidad —personas mayores de 60 años, personas ex convictas o con alguna discapacidad y, al momento de la contratación, personas mayores de 50 años y mujeres embarazadas—, o, en su defecto, acuerdo documentado de apoyo mutuo con otras organizaciones que permita acreditar conjuntamente este porcentaje.
-----------------------------	---

Evidencias requeridas *(acreditan el cumplimiento del requisito normativo)*

Documental	c) Información documentada de algún programa orientado a rediseñar o adaptar los puestos de trabajo a la medida de las personas.
-------------------	--

Funcionamiento (mínimo 1 mes)	d) Registros de al menos una actividad realizada para dar cumplimiento al punto c): listas de asistencia, minutas, fotografías, evidencia digital u otro soporte documental válido.
Difusión interna	e) Evidencia de que el personal conoce la política de calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad: comunicados, cartelería, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.
Mejora continua o innovación	f) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas (<i>aplica a partir del segundo año de operación con el sistema</i>).

5.7 APOYO A LAS FAMILIAS DEL PERSONAL

La familia: primer espacio de formación humana

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que reconoce y apoya activamente a las familias de su personal en los siguientes aspectos: armonizando el tiempo laboral y familiar, promover la integración familiar y contribuir al desarrollo integral de sus miembros. La dimensión económica de la familia es atendida por el Requisito 5.2.
Requisito normativo	La organización debe contar con al menos tres prácticas, políticas o programas de apoyo a las familias de su personal, una por cada uno de los siguientes aspectos:  Armonización trabajo - familia: al menos una práctica que armonice el tiempo destinado al trabajo y a la familia, de modo que la persona pueda atender sus responsabilidades familiares sin conflicto con sus obligaciones de trabajo. Integración familiar: al menos una práctica que promueva la convivencia y el vínculo entre el colaborador y su familia.

	Desarrollo humano integral: al menos una práctica orientada al crecimiento de los miembros de la familia en alguna dimensión del desarrollo humano integral (como referencia se puede considerar el requisito 5.3).
Nota	<i>Algunas ideas de programas para los aspectos anteriores son los siguientes:</i> <i>Para la armonización trabajo y familia: permisos con goce de sueldo para eventos escolares o familiares, flexibilidad de horarios, home office por contingencia familiar, ajuste de turnos, salidas anticipadas periódicas u otras modalidades.</i> <i>Para la integración familiar: día de la familia en la empresa, visita de hijos a las instalaciones, eventos de convivencia, celebraciones que incluyan a los familiares u otras iniciativas que generen vínculo real.</i> <i>Para del desarrollo humano integral: talleres de desarrollo personal para cónyuges o hijos, apoyo psicológico extensivo a familias, becas escolares, formación en valores, programas de salud familiar u otras iniciativas de crecimiento. Una misma práctica puede atender más de una expresión si su diseño lo justifica.</i>
Mínimos auditables (puntos de partida — no son evidencias del requisito, pero se verifican)	
Evidencia documental	a) Existe al menos una política o lineamiento formal que promueva la armonización de la actividad laboral y las necesidades familiares del personal.
Evidencias requeridas (acreditan el cumplimiento del requisito normativo)	
Documental	b) Información documentada de al menos un programa adicional al mínimo auditable, orientado a promover alguno de los tres aspectos mencionados en el Requisito normativo.
Funcionamiento (mínimo 1 mes)	c) Registros de al menos una actividad realizada para dar cumplimiento al punto anterior.
Difusión interna	d) Evidencia de que el personal conoce la iniciativa: comunicados, cartelera, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.

Mejora continua o innovación	e) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas.
-------------------------------------	---

5.8 USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) <i>Conocer los límites de la máquina es condición para servirse de ella con dignidad</i>	
Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que el personal que usa herramientas de inteligencia artificial conoce sus alcances y limitaciones reales, y que la organización verifica periódicamente que dichas herramientas funcionan sin producir sesgos, exclusiones ni decisiones que vulneren la dignidad de las personas.
Requisito normativo	La organización debe contar con los siguientes dos elementos, en la medida en que use herramientas de inteligencia artificial, automatización o toma de decisiones algorítmica: a) Un programa de capacitación de usuarios de IA, para que comprenda sus alcances y limitaciones y sepa ejercer juicio propio, sin delegar a un sistema automatizado decisiones que exijan conciencia o discernimiento. La capacitación debe incluir el contenido de la política de uso responsable de IA y del código de ética de IA de la organización. b) Un programa anual de auditoría interna de IA, para verificar que funciona conforme a la política y al código de ética, que no producen sesgos o exclusiones injustificadas y que alguien puede identificarse como responsable de cada sistema. Sus resultados deben ser conocidos y suscritos por la dirección general.
Nota	<i>No basta invocar genéricamente la ética en una política: se necesitan vigilancia independiente —auditoría de IA—, capacitación de los usuarios y una gobernanza que no renuncie a su tarea.</i> <i>Este requisito aplica en la medida en que la organización use herramientas de IA o automatización. Si no las usa, lo documenta y el requisito queda satisfecho con esa declaración.</i>

	<i>Como parte del programa de capacitación señalado en el inciso a), se recomienda incluir formación orientada a la reconversión del personal cuyas funciones sean desplazadas por la automatización, preparándolo para asumir roles de mayor valor cognitivo, creativo o relacional. Esta práctica expresa de manera concreta la responsabilidad solidaria de la organización frente a sus colaboradores y es coherente con el espíritu del Requisito 5.3.</i>
Mínimos auditables <i>(puntos de partida — no son evidencias del requisito, pero se verifican)</i>	
Evidencia documental	f) La organización tiene identificadas las herramientas de IA que usa (aunque sea una lista básica). g) Existe una política de uso responsable de IA que establece al menos: que ningún empleo, evaluación o sanción será decidido de forma exclusivamente automatizada sin revisión humana. h) Existe un código de ética de IA que delimite qué usos son aceptables en la organización y cuáles no, e incluya un mecanismo para que cualquier persona pueda señalar usos que perciba como contrarios a su dignidad. i) La política y el código de ética han sido aprobados por la dirección general y son conocidos por el personal.
Evidencias requeridas <i>(acreditan el cumplimiento del requisito normativo)</i>	
Documental	j) Programa de capacitación de usuarios de IA que incluya política y código de ética. Puede estar integrado al programa general de capacitación del requisito 5.3.
Funcionamiento (mínimo 1 mes)	k) Registro de la capacitación más reciente: lista de asistencia o constancia equivalente, que acredite que el personal que usa herramientas de IA ha sido capacitado. l) Registro de la última auditoría interna de IA: qué sistemas se revisaron, qué desviaciones de la política y código de ética se encontraron, quién asume la responsabilidad de cada sistema y cómo se comunicaron los resultados a la dirección general. Si la organización tiene menos de un año usando herramientas de IA, basta con el plan documentado de la primera auditoría.

Difusión interna y capacitación	m) Evidencia de que el personal conoce la iniciativa: comunicados, cartelera, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.
Mejora continua o innovación	n) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de la auditoría interna, retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas (<i>aplica a partir del segundo año de operación con el sistema</i>).

5.9 IMPULSAR LA FE Y EL BIENESTAR ESPIRITUAL

La gracia que transforma el trabajo desde adentro

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que, en la medida en que su contexto lo permite, ofrece a su personal espacios de vida espiritual y formación en la Doctrina Social de la Iglesia (DSI), de manera abierta, voluntaria y respetuosa de la libertad religiosa de cada persona.
Requisito normativo	La organización debe ofrecer al menos una práctica espiritual o de formación en la DSI de carácter abierto y voluntario, o contar con un mecanismo que facilite que el personal pueda vivir su fe durante la jornada laboral sin que ello sea penalizado ni ignorado. La organización no debe imponer ni coaccionar la participación: debe proponer y testimoniar.
Nota	<i>Las prácticas pueden incluir Misa periódica, espacios de oración, retiros, formación en DSI, acceso a capellán u otras iniciativas adecuadas al contexto de la empresa. La participación debe ser siempre libre.</i> <i>Este requisito es el único que la organización puede declarar inaplicable cuando su contexto jurídico, laboral o sectorial lo impida; en tal caso, debe documentar la razón.</i>
Evidencias requeridas (<i>acreditan el cumplimiento del requisito normativo</i>)	
Documental	a) Al menos una práctica espiritual o de formación en la DSI de carácter abierto y voluntario, o un mecanismo formal que facilite que el personal pueda vivir su fe durante la jornada laboral sin que ello sea penalizado ni ignorado, sin imposición ni coacción.

Funcionamiento (mínimo 1 mes)	b) Registros de actividades espirituales o de formación realizadas: convocatorias, listas de asistencia voluntaria, programas u otro soporte.
Difusión interna	c) Evidencia de que el personal conoce los espacios disponibles y que su participación es libre: comunicados, cartelera, inducción u otro medio.
Mejora continua o innovación	d) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas (<i>aplica a partir del segundo año de operación con el sistema</i>).

5.10 SISTEMA DE GESTIÓN

La DSI como criterio operativo real

Objeto	Este requisito establece las condiciones que la organización debe satisfacer para demostrar que el sistema NDE-MH:2026 opera de manera sistemática: con un equipo responsable, documentación soporte, auditores internos, auditoría externa y criterios de mejora e innovación continua.
Requisito normativo	La organización debe establecer, implementar y mantener un sistema de gestión para el cumplimiento de los requisitos de este sistema NDE-MH:2026, que incluya: - Una política de Ecología Integral, - Un Comité Interno con funciones y responsabilidades definidas, - Documentación que respalde la operación del sistema, - Auditorías internas, para la verificación del cumplimiento, - Auditorías externas periódicas realizadas por personal competente e independiente y - Criterios y mecanismos para la mejora e innovación.

Evidencias requeridas (*acreditan el cumplimiento del requisito normativo*)

Documental	a) Política de Ecología Integral, que recoja el respeto a la dignidad de la persona como elemento principal y que contemple el mecanismo de denuncia referido en el requisito 5.1. b) Acta constitutiva de un Comité interno (o instancia equivalente, p. ej. comité de ética, sostenibilidad o inclusión a la que se integren estas
-------------------	--

	funciones) integrado por al menos tres personas, multidisciplinario y representativo del personal. c) Información documentada, ordenada y agrupada y actualizada, correspondiente a las evidencias documentales requeridas en los requisitos 5.1 al 5.9. d) Programa de auditorías: una auditoría externa de recertificación al menos cada dos años y, en los años intermedios, una auditoría de seguimiento o vigilancia (interna o externa), con registros de innovación o mejora derivadas de cada auditoría.
Funcionamiento (mínimo 1 mes)	e) Registro de al menos 3 reuniones al año del Comité Interno o equivalente, con la participación del director general (o equivalente) en una de ellas. f) Registro de las auditorías internas y/o externas que correspondan al ciclo de certificación de la empresa. Los registros pueden ser listas de asistencia, minutas, fotografías, evidencia digital u otro soporte documental válido.
Difusión interna	g) Evidencia de que el personal conoce la política de Ecología Integral: comunicados, cartelería, correos electrónicos, contenidos de inducción u otro medio adecuado al contexto de la organización.
Mejora continua o innovación	h) Registro de al menos un ajuste, ampliación o innovación implementada a partir de retroalimentación, resultados obtenidos o necesidades nuevas identificadas (<i>aplica a partir del segundo año de operación con el sistema</i>).

Anexo A (informativo)

Ejemplos de iniciativas por requisito

Este anexo es informativo. No establece requisitos adicionales. Su propósito es orientar a las organizaciones que buscan ejemplos concretos de cómo otras organizaciones han cumplido cada requisito. La lista no es exhaustiva ni prescriptiva: cada organización es libre de diseñar iniciativas propias.

Este capítulo se actualiza de manera continua. La versión más reciente puede consultarse en la aplicación web de este sistema.

5.1 Conciencia de la dignidad de la persona

- Protocolo para prevenir la violencia laboral: https://dist-naranja.s3.us-east-2.amazonaws.com/Protocolo_VL_Empresa.pdf
- Taller “Sembrando Valores”: metodología participativa con ejercicios de asimilación, reflexión en equipos y compromisos personales documentados.

5.2 Justicia salarial con enfoque ético

- Publicación interna de bandas salariales por nivel de responsabilidad, con explicación de los criterios que determinan cada banda.

5.3 Desarrollo integral de la persona

- Formato para detectar necesidades de capacitación: https://ui-nom035.s3.us-east-2.amazonaws.com/formato_capacitacion.docx

5.4 Responsabilidad e iniciativa personal

- Formato para presentar propuestas de mejora: https://ui-nom035.s3.us-east-2.amazonaws.com/Propuestas_Mejora.pdf

5.5 Diálogo y encuentro

- Formato de reuniones semanales: https://ui-nom035.s3.us-east-2.amazonaws.com/Minuta_Reunion_Semanal.pdf7
- Acta constitutiva de un Comité Interno para la cultura del cuidado y la construcción de paz: <https://decupaz.s3.us-east-2.amazonaws.com/acta-paz.docx>
- Desayunos o comidas informales entre la dirección y grupos del personal operativo, con minuta de los temas conversados.

5.6 Diseño de puestos a la medida de cada persona

- Acomodo en el tercer turno para madres trabajadoras.

5.7 Apoyo a las familias del personal

Dimension social — Gestión del tiempo

- Permisos con goce de sueldo para eventos escolares de hijos (juntas, festivales).
- Home Office por contingencia familiar.
- Ausencia por evento cuando se requiere presencia en situaciones que afectan la integración familiar.
- Kids Office — los colaboradores pueden llevar a sus hijos a la oficina cuando no tienen con quién dejarlos.
- Happy Family — una vez por trimestre cada colaborador sale medio día antes para comer con su familia.

- Estimulación temprana — la empresa paga clases de estimulación para bebés de colaboradoras, dentro del horario laboral.
- Cuarteto de cuerdas didáctico — concierto para integración familiar con explicación de instrumentos.
- Salida anticipada en cumpleaños — el colaborador sale antes para festejarlo con su familia.
- Día del niño — se invita a los hijos a las instalaciones, se les festeja y conocen el área de trabajo de sus padres.
- Rotación de turnos — al menos una vez por semana los colaboradores salen antes de su hora habitual.
- Día de la familia — evento en la empresa con niños y familiares.
- Reforestación con familias — árboles plantados junto a colaboradores y sus familias.
- Ampliación del período de lactancia — de 6 a 9 meses, con salida 1.5 horas antes del fin de jornada.

Dimensión económica — Ingreso

- Becas escolares — para hijos de personal administrativo y para operadores, con prioridad a madres solteras.
- Despesas mensuales y semestrales para el personal.
- Concurso al mejor estudiante — se premia al hijo de colaborador con mejor desempeño académico.
- Encuesta socioeconómica al personal para conocer su situación real de ingresos y gastos familiares.
- Salario suficiente pactado desde la contratación para cubrir la economía familiar en jornada completa sin horas extra.
- Apoyo a personas desvinculadas — orientación y apoyo para encontrar otra fuente de ingresos.

Dimensión ética — Desarrollo humano integral

- "Dale color a tu vida" — pláticas a esposas de trabajadores para su crecimiento personal, familiar y matrimonial.
- Taller de profesionalización para esposas de operadores — con entrega de un libro para su lectura.
- Rally de buena alimentación — pláticas sobre obesidad, hidratación y nutrición para familias.
- Programa de desarrollo de autoestima — dirigido a hombres y mujeres, con enfoque en bienestar, familia, autoestima y violencia en el hogar.
- Apoyo psicológico — consulta para el personal y, según el caso, para sus familiares.
- Programa de reflexión, formación y convivencia — para colaboradores y familias.
- Estructurar la actividad laboral para favorecer la integración familiar.
- Permisos especiales para asuntos escolares, familiares y atención a hijos enfermos, con goce de sueldo.

5.8 Uso responsable de la inteligencia artificial (IA)

5.9 Impulsar la fe y el bienestar espiritual

- Misa mensual voluntaria en las instalaciones o en un espacio cercano, convocada abiertamente y sin consecuencias para quienes no participan.
- Capellán disponible para acompañamiento personal voluntario: se comunica al personal la disponibilidad y se garantiza la confidencialidad.
- Retiro espiritual anual voluntario para el personal, con logística cubierta por la empresa y sin descuento de días de vacaciones.

Anexo B (normativo)

Sistema de evaluación y calificación

Este anexo es normativo. Establece la metodología que el evaluador externo aplica para determinar el puntaje obtenido por la organización en cada requisito y en el total del sistema. La transparencia del sistema de evaluación es una condición de justicia: la organización evaluada tiene derecho a saber exactamente cómo se mide lo que hace.

B.1 Estructura de ponderaciones por criterio

Dentro de cada requisito, la evaluación se organiza en cuatro secciones: **Documentación, Funcionamiento, Difusión e Innovación y mejora**. Cada elemento de ambas secciones se evalúa de manera binaria: cumple o no cumple. No existen niveles intermedios.

Criterio	Ponderación	Pts máx. / req.
Documentación	15 %	1.50
Funcionamiento	50 %	5.00
Difusión	15 %	1.50
Innovación y mejora	20 %	2.00
TOTAL	100 %	10.00

El puntaje mínimo para obtener el Distintivo es de **60 puntos** sobre 100.

B.2 Lógica de evaluación binaria

Dentro de cada criterio puede haber uno o más elementos a evaluar. Cada elemento recibe únicamente uno de dos valores:

Valor	Significado	Criterio
Cumple	100 % del elemento	La evidencia presentada satisface lo requerido por el criterio de evaluación correspondiente, conforme a lo descrito en el sistema. El evaluador verifica el contenido de lo cargado o presentado.
No cumple	0 % del elemento	La evidencia no existe, no corresponde al criterio, es insuficiente o no es verificable.

No existe calificación parcial por elemento. Si una evidencia está incompleta pero su contenido no satisface el criterio, se registra como **no cumple**.

El evaluador debe revisar el contenido de cada evidencia presentada para determinar si satisface o no el criterio. La sola presentación de un documento no constituye cumplimiento automático.

B.3 Mínimos auditables

Cada requisito puede tener uno o más mínimos auditables. Estos son condiciones de entrada que deben cumplirse antes de proceder a la evaluación de los criterios (documentación, funcionamiento, difusión e Innovación y mejora),

Si uno o más mínimos auditables no se cumplen, el requisito queda bloqueado: se asigna automáticamente 0 puntos y no se evalúan las demás evidencias.

Si todos los mínimos auditables se cumplen, se procede a la evaluación completa del requisito.

B.4 Cómo calcular el puntaje de un requisito

La evaluación sigue cuatro pasos en secuencia:

Paso 1 — Mínimos auditables. Verificar cada mínimo auditable con cumple / no cumple. Si alguno no cumple, el requisito obtiene 0 puntos y la evaluación se detiene.

Paso 2 — Evaluación de cada criterio. Si los mínimos se cumplen, se evalúa cada criterio. En todos los casos, el procedimiento es el mismo: evaluar cada elemento del criterio con cumple (= 1) o no cumple (= 0), y calcular el promedio de cumplimiento del criterio dividiendo los elementos que cumplen entre el total de elementos del criterio.

Promedio del criterio = elementos que cumplen ÷ total de elementos del criterio

Paso 3 — Puntaje ponderado de cada criterio. El promedio de cada criterio se multiplica por sus puntos máximos según la ponderación establecida.

Criterio	Peso	Pts máx.	Cálculo y puntaje
Documentación	15 %	1.50	Promedio Documentación × 1.50
Funcionamiento	50 %	5.00	Promedio Funcionamiento × 5.00
Difusión	15 %	1.50	Promedio Difusión × 1.50
Innovación y mejora	20 %	2.00	Promedio Innovación y mejora × 2.00
TOTAL DEL REQUISITO	100 %	10.00	

Paso 4 — Puntaje total del requisito. Se suman los puntajes ponderados de los cuatro criterios. El resultado es el puntaje del requisito sobre 10.

Anexo C (informativo)

Referencias de la encíclica social Magnifica Humanitas (León XIV, 25 de mayo de 2026) y su vinculación con este sistema

Requisito 5.1 — Conciencia de la Dignidad de la Persona

Objeto: La organización demuestra que toda persona posee una dignidad inherente —por ser imagen y semejanza de Dios— que no depende de su desempeño, utilidad o posición jerárquica.

Fundamento principal: la dignidad como don ontológico (n. 50)

n. 50 — Cada persona, hecha constitutivamente para la relación, es pensada y querida por Dios para entrar en una historia de comunión con Él, con los demás y con la creación. Su dignidad no depende de las capacidades que posee, de las riquezas o del rol que desempeña, ni de las decisiones justas o equivocadas que toma, sino que es un don que la precede y la excede, dado por Dios como expresión de su amor que nunca falla.

Crítica a la lógica productivista (n. 51)

n. 51 — *Entre estas ideologías considero particularmente insidiosa la que sugiere que toda persona deba ganarse o justificar su propio valor, hasta el punto de atribuir mayor valía a quienes son más eficientes y productivos. En semejante perspectiva, la persona termina reduciéndose a un medio para obtener resultados, a un recurso para ser usado y explotado, y no es reconocida como fin en sí misma, jamás instrumentalizable.*

La dignidad infinita e incondicional (n. 52–53)

n. 52 — *La dignidad que pertenece a todo ser humano simplemente por el hecho de existir, de haber sido querido, creado y amado por Dios; ningún pecado, ningún fracaso, ninguna humillación, ninguna exclusión puede afectar el valor profundo de una vida humana que Él ha querido y llamado al ser.*

n. 53 — *Una dignidad infinita, que se fundamenta inalienablemente en su propio ser, le corresponde a cada persona humana, más allá de toda circunstancia y en cualquier estado o situación en que se encuentre. (cita de Dignitas infinita)*

Urgencia de custodiar lo humano (n. 15)

n. 15 — *En la era de la inteligencia artificial, en la que la dignidad humana corre el riesgo de verse eclipsada por nuevas formas de deshumanización, tenemos el deber urgente de permanecer profundamente humanos, custodiando con amor esa magnífica humanidad que se nos ha dado y revelada en plenitud en Cristo, y que ninguna máquina podrá jamás sustituir en su esplendor.*

Requisito 5.2 — Justicia Salarial con Enfoque Ético

Objeto: La organización incorpora criterios éticos de necesidad, contribución y orden en su estructura salarial, más allá de los criterios de mercado.

El salario justo como prueba de justicia sistémica — Laborem exercens (n. 37)

n. 37 — *El salario justo se presenta como una prueba concreta de la equidad de todo el sistema socioeconómico, ya que muestra si al trabajador se le trata como persona o como un simple costo de producción. El trabajo no es considerado sólo un problema que hay que gestionar o un medio para obtener ingresos, sino un bien fundamental para la persona, principio de la actividad económica y clave de toda la cuestión social. [...] el derecho a una remuneración suficiente y la posibilidad efectiva de participar en la vida social.*

El salario según necesidad del trabajador y su familia — Rerum novarum (n. 30)



n. 30 — *El documento sitúa en el centro de su reflexión la dignidad del trabajo y del trabajador, afirma el derecho a un salario justo para uno mismo y para la propia familia, reconoce en las personas un valor esencial que prevalece sobre el capital y el beneficio.*

Proporcionalidad: salario y necesidades de la familia — Quadragesimo anno (n. 31)

n. 31 — *Reitera la exigencia de que el salario sea proporcional no sólo al rendimiento, sino a las necesidades del trabajador y de su familia. [...] el vínculo entre la dignidad del trabajo, la justa remuneración y la posibilidad real para las familias de llevar una vida humana digna.*

Dignidad del trabajo vs. lógica de descarte (n. 58)

n. 58 — *Son las personas concretas las que cuentan, cada una de ellas y sus familias. [...] no basta con exaltar la libertad individual o la iniciativa privada, si después se acepta que una multitud de personas siga viviendo sin un trabajo digno, sin tutelas y sin acceso a los bienes fundamentales.*

Requisito 5.3 — Desarrollo Integral de la Persona

Objeto: La organización promueve el desarrollo de su personal en todas las dimensiones de la persona humana: biológica, psicológica, social, familiar, medioambiental y/o espiritual.

Fuente fundacional: desarrollo de 'todo el hombre' — Populorum progressio (n. 82)

n. 82 — *En la Encíclica Populorum progressio, san Pablo VI afirma que el desarrollo es auténtico sólo si es 'integral', es decir, dirigido a 'promover a todos los hombres y a todo el hombre'. Por 'desarrollo humano integral' entendemos un proceso en el cual el crecimiento de las personas y de los pueblos abarca todas las dimensiones de la existencia y abre el futuro también a las generaciones venideras.*

Las dimensiones del desarrollo integral (n. 83)

n. 83 — *El desarrollo es integral cuando no se reduce al ámbito económico, sino que promueve la calidad de vida en sus dimensiones espirituales, culturales, morales y relacionales, en el respeto a la Casa común, a la diversidad de los pueblos y a sus modos de vivir.*

Criterio de discernimiento para las tecnologías (n. 85)

n. 85 — *Las innovaciones tecnológicas —incluida la inteligencia artificial— no son neutrales; pueden aumentar la participación y la justicia, o ampliar las desigualdades, el control y la*

exclusión. Por eso, han de ser examinadas con una pregunta decisiva: ¿contribuyen realmente a hacer crecer a las personas y a los pueblos en humanidad y fraternidad?

La persona como fin del desarrollo (n. 50)

n. 50 — *La persona humana permanece siempre como 'el camino primero y fundamental de la Iglesia' y el corazón de toda auténtica vía de desarrollo humano integral.*

Requisito 5.4 — Sentido de Responsabilidad e Iniciativa Personal

Objeto: La organización promueve la iniciativa personal y el sentido de responsabilidad mediante la participación activa de su personal como expresión de dignidad.

La subsidiariedad como reconocimiento de la responsabilidad personal (n. 68)

n. 68 — *Si toda mujer y todo hombre están llamados a ser protagonistas de su propia vida y a participar en la construcción de la sociedad, entonces también la organización social debe respetar y favorecer esta responsabilidad. La Doctrina social de la Iglesia llama 'subsidiariedad' al principio según el cual aquello que pueden hacer las personas, las familias, las comunidades locales y los cuerpos intermedios no debe ser absorbido por instancias superiores.*

Superar el paternalismo; promover la corresponsabilidad (n. 70)

n. 70 — *Este principio alienta a superar toda forma de gestión paternalista o asistencialista de la vida social, promoviendo un estilo de corresponsabilidad [...] de modo que el pueblo no se encuentre frente a decisiones ya tomadas, sino que pueda entrar en su camino de construcción.*

El modelo de Nehemías: a cada uno su tramo de muralla (n. 13)

n. 13 — *A cada uno corresponde su tramo de muralla: científicos e investigadores, empresarios y trabajadores, educadores y legisladores, sociedad civil, movimientos populares y comunidades de fe. Esta es la lógica de la subsidiariedad, que valora la cooperación entre generaciones, entre pueblos, entre disciplinas y culturas como el camino privilegiado para hacer crecer la estabilidad, la prosperidad y la paz.*

La solidaridad exige participación real (n. 73)

n. 73 — *Este entramado remite también a la responsabilidad de una auténtica participación; la solidaridad se expresa cuando cada uno, personalmente y junto con los demás, toma parte en la vida de la comunidad —se informa, se asocia, hace sentir su propia voz, contribuye a las*

decisiones y a las opciones públicas— asumiendo responsabilidades reales para que el bien común se traduzca en toma de decisiones compartidas.

Requisito 5.5 — Diálogo y Encuentro

Objeto: La organización promueve una cultura de diálogo auténtico y encuentro real entre personas de distintos niveles o áreas, con escucha mutua y relaciones de confianza.

El diálogo como forma constitutiva de la vocación de la Iglesia y la empresa (n. 2)

n. 2 — Queremos identificar, junto con ellos, nuevos caminos para el bien común y la promoción de una vida digna para todos. Esta actitud de diálogo es parte integrante de la vocación de la Iglesia, ya que ella [...] reconoce en la historia el lugar donde el Evangelio interpela y acompaña la experiencia humana.

La diversidad como recurso; la escucha como terreno común (n. 10)

n. 10 — Hoy, reconstruir significa reconocer que [...] existe, sin embargo, una posibilidad luminosa: la de edificar juntos, transformando la diversidad en un recurso y haciendo de la escucha y del diálogo el terreno común en el cual hacer crecer la justicia y la fraternidad.

El bien común requiere diálogo y proyecto compartido (n. 62)

n. 62 — Trabajar juntos en pos del bien de todos significa tener un proyecto compartido. Es evidente que entre las diversas personas hay muchas diferencias ideológicas y pragmáticas, hay variedad de intereses y frecuentes contrastes, pero eso no significa que sea imposible un proceso de diálogo para configurar una base de consenso que permita constituir un proyecto para todos y caminar juntos.

El verdadero progreso nace de la escucha (n. 15)

n. 15 — El verdadero progreso nace siempre de un corazón abierto al otro, de una inteligencia dispuesta a escuchar, de una voluntad que busca lo que une más que lo que separa.

Requisito 5.6 — Diseño de Puestos a la Medida de Cada Persona

Objeto: La organización diseña o adapta sus puestos de trabajo en función de las capacidades y circunstancias reales de su personal, tratando la diversidad humana como fuente de riqueza.

El trabajo es para la persona, no la persona para el trabajo (n. 37)



n. 37 — *El trabajo no es considerado sólo un problema que hay que gestionar o un medio para obtener ingresos, sino un bien fundamental para la persona, principio de la actividad económica y clave de toda la cuestión social. En él, el ser humano pone en juego su libertad, su creatividad y su capacidad de cooperar, contribuyendo a la elevación cultural y moral de la sociedad.*

La persona nunca es un recurso instrumentalizable (n. 51)

n. 51 — *La persona termina reduciéndose a un medio para obtener resultados, a un recurso para ser usado y explotado, y no es reconocida como fin en sí misma, jamás instrumentalizable. Pero el valor de la persona no depende de lo que realiza o produce.*

Igualdad real de la mujer en el trabajo (n. 57)

n. 57 — *No es suficiente afirmar con palabras que hombres y mujeres tienen la misma dignidad y los mismos derechos; es necesario que esto se traduzca en decisiones concretas, en las leyes, en el acceso al trabajo, a la instrucción, a las responsabilidades sociales y políticas, en el modo en el que la sociedad escucha y valora el aporte de las mujeres.*

La fragilidad como espacio de maduración, no como defecto (n. 118)

n. 118 — *Hoy nuestra relación con la vida parece estar en crisis. Todo lo que representa un 'límite' —incapacidad, enfermedad, ancianidad, sufrimiento, vulnerabilidad— tiende a ser leído principalmente como un defecto que hay que corregir, más que como un espacio en el que el ser humano madura y se abre a la relación.*

Requisito 5.7 — Apoyo a las Familias del Personal

Objeto: La organización reconoce y apoya activamente el desarrollo integral e integración de las familias de su personal, armonizando el tiempo dedicado al trabajo y a la familia.

El salario justo incluye a la familia (n. 30 — Rerum novarum)

n. 30 — *El documento sitúa en el centro de su reflexión la dignidad del trabajo y del trabajador, afirma el derecho a un salario justo para uno mismo y para la propia familia.*

El vínculo trabajo-familia como exigencia de justicia (n. 31)

n. 31 — *El vínculo entre la dignidad del trabajo, la justa remuneración y la posibilidad real para las familias de llevar una vida humana digna.*

Las personas concretas y sus familias son el centro (n. 58)

n. 58 — *Son las personas concretas las que cuentan, cada una de ellas y sus familias. Los movimientos sociales, las grandes proclamas políticas en favor del pueblo y las ideologías comunitarias no sirven para nada si no están orientadas a la promoción de las personas — hombres y mujeres— con sus derechos inalienables.*

Familia y jóvenes: condiciones sociales de la esperanza (Cap. IV)

El Capítulo IV de la encíclica incluye una sección específica titulada 'Familia y jóvenes: condiciones sociales de la esperanza', en la que se aborda el impacto de la transformación digital sobre los vínculos familiares y la necesidad de que las estructuras laborales y sociales protejan y sostengan a la familia como célula viva de la sociedad.

Requisito 5.9 — Impulsar la Fe y el Bienestar Espiritual

Objeto: La organización ofrece espacios de vida espiritual y formación en la DSI, de manera abierta, voluntaria y respetuosa de la libertad religiosa de cada persona.

La fe en el trabajo: gracia que transforma desde adentro (n. 127–128)

n. 127 — *La expresión 'más que humano' no pertenece sólo al lenguaje de las promesas técnicas. Desde hace siglos, la tradición cristiana afirma que el ser humano no está encerrado en los límites de la propia naturaleza, sino que está llamado a trascenderse a sí mismo; no para huir de la realidad o despreciar el límite, sino para realizarse en el amor.*

n. 128 — *Cuando aceptamos esta posibilidad de trascendernos a nosotros mismos con la gracia de Dios no renegamos de nosotros mismos, no nos volvemos menos humanos. Por el contrario, 'llegamos a ser plenamente humanos cuando somos más que humanos, cuando le permitimos a Dios que nos lleve más allá de nosotros mismos para alcanzar nuestro ser más verdadero'. (Papa Francisco)*

Dimensión espiritual del desarrollo integral (n. 83)

n. 83 — *El desarrollo es integral cuando [...] promueve la calidad de vida en sus dimensiones espirituales, culturales, morales y relacionales.*

Libertad religiosa como derecho fundamental — Dignitatis humanae (n. 34)

n. 34 — *La Declaración Dignitatis humanae, en la que el Concilio reconoce que la libertad religiosa es un derecho fundamental arraigado en la dignidad de la persona, que debe ser*

garantizado por el ordenamiento jurídico para que nadie sea obligado a actuar en contra de su conciencia ni impedido de buscar y profesar la verdad en privado y en público.

La fe tiene cabida en la vida social, no solo en la intimidad (n. 19)

n. 19 — *El Papa Francisco recordaba con fuerza esta dimensión histórica de la misión eclesial, señalando que 'nadie puede exigirnos que releguemos la religión a la intimidad secreta de las personas, sin influencia alguna en la vida social y nacional, sin preocuparnos por la salud de las instituciones de la sociedad civil'.*

Requisito 5.10 — Sistema de Gestión

Objeto: La organización opera el sistema NDE-MH:2026 con un equipo responsable, documentación, auditorías internas y externas, y criterios de mejora continua. La DSI funciona como criterio operativo real.

Transparencia, rendición de cuentas y evaluación (n. 86)

n. 86 — *La Doctrina social no es sólo una palabra dirigida a la sociedad; es también un examen de conciencia para la Iglesia, casa y escuela de comunión, siempre llamada a verificar que los principios expuestos en este capítulo se vivan sobre todo en su interior. [...] El Documento final del Sínodo identifica, entre las prácticas decisivas para la transformación misionera, la cultura de la transparencia, la rendición de cuentas y la evaluación.*

La subsidiariedad como criterio de gobierno y participación real (n. 87)

n. 87 — *La subsidiariedad se convierte en un criterio de gobierno y de vida pastoral, que reconoce y sostiene la responsabilidad de los fieles y de los cuerpos intermedios eclesiales, valorando carismas y competencias, y evitando todo paternalismo que sofoca la libertad evangélica. Concretamente, la participación de los bautizados en los procesos de decisión y la corresponsabilidad en la misión pasan a través de organismos de participación reales, no nominales.*

Evaluación: instrumento de formación y corrección orientado a la misión (n. 89)

n. 89 — *Han de promoverse formas regulares de evaluación del ejercicio de las responsabilidades ministeriales, que no sean un juicio sobre las personas, sino instrumentos de formación y de corrección orientados a la misión. Estos principios de la Doctrina social se encarnan en la vida eclesial en la medida en que estemos abiertos a la acción del Espíritu Santo. De ese modo, la Iglesia es capaz de ofrecer a la sociedad un signo creíble: porque*



buscar juntos el bien de todos, en la corresponsabilidad y en la fraternidad, no es una utopía, sino una posibilidad real.

La accountability en sistemas de IA: responsabilidad en todas las etapas (n. 105)

n. 105 — *Para que la IA respete la dignidad humana y sirva realmente al bien común, es esencial que las responsabilidades estén claras en todas las etapas: desde quienes diseñan y programan los sistemas hasta quienes los utilizan y quienes resuelven confiarles las decisiones concretas. [...] la 'responsabilidad' (accountability): la posibilidad de identificar quién debe 'rendir cuentas' de las decisiones, motivarlas, controlarlas y, cuando es necesario, cuestionarlas y remediar los daños que derivan de ellas.*

Anexo D (informativo)

Diseño del Distintivo Humanitas Empresarial

Este anexo es informativo. Presenta el emblema oficial del Distintivo Humanitas Empresarial y el significado de sus elementos.



Significado de los elementos

La persona al centro, con los brazos extendidos en señal de apertura al abrazo, expresa que la empresa es una comunidad de personas y un lugar de encuentro: toda la actividad de la organización tiene a la persona como centro y como fin.

Los rayos dorados que irradian desde la figura representan la dignidad ontológica de la persona: un don que la precede y la excede, que no depende de sus capacidades, desempeño o posición jerárquica (cf. Magnifica Humanitas, n. 50).

Los trazos segmentados de la circunferencia aluden a la era digital: el contexto tecnológico en el que la organización está llamada a custodiar lo humano y a poner la inteligencia artificial al servicio de la dignidad de las personas.

 CONSEJO LATINOAMERICANO DE CALIDAD HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, A.C.	Sistema Humanitas Empresarial	Página 39 de 39
---	--------------------------------------	--------------------------------------

La leyenda «Empresa Certificada» identifica a las organizaciones que han acreditado el cumplimiento de los requisitos de este sistema mediante evaluación externa.