



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: Social – Condiciones y oportunidades laborales

Indicador: Flexibilidad de horarios





Índice.

1. Introducción	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de flexibilidad laboral	3
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar.....	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas	4
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención.....	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	5
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión	6



1. Introducción

El indicador de Flexibilidad de Horarios promueve esquemas de trabajo flexible que permitan a los trabajadores conciliar su vida laboral con sus responsabilidades personales y familiares.

La reforma de teletrabajo de 2021 y la NOM-037-STPS-2023 establecieron un marco regulatorio para el trabajo remoto, incluyendo el derecho a la desconexión digital. La flexibilidad laboral se ha convertido en factor clave de atracción y retención de talento.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de esquemas flexibles conforme al Distintivo ESR® y el marco regulatorio vigente.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Jornada de trabajo	Derechos Laborales	La flexibilidad complementa la gestión de jornada con alternativas al horario fijo.
Responsabilidades familiares	Derechos Laborales	La flexibilidad facilita la conciliación entre trabajo y responsabilidades de cuidado.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	La flexibilidad es factor creciente de satisfacción y compromiso laboral.
Igualdad de género	Derechos Laborales	Los esquemas flexibles facilitan la participación laboral de mujeres.
Cultura organizacional	Derechos Laborales	La flexibilidad refleja una cultura de confianza y orientación a resultados.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Tecnología	Sector pionero en teletrabajo y esquemas flexibles como estándar.
Servicios profesionales	Consultoría, legal y financiero con alta adopción de flexibilidad.
Educación	Modalidades híbridas y flexibilidad para actividades de investigación.
Gobierno	Adopción creciente de teletrabajo posterior a la pandemia.
Manufactura	Desafío de implementar flexibilidad en puestos operativos de planta.
Salud	Flexibilidad limitada pero necesaria para bienestar del personal sanitario.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT art. 311 y siguientes	Regulación de teletrabajo	Marco legal del teletrabajo con obligaciones específicas del empleador.
NOM	NOM-037-STPS-2023	Teletrabajo	Condiciones de SST para teletrabajo y derecho a la desconexión.
Certificación	NMX-R-025-SCFI-2015	Igualdad laboral	Valora esquemas de flexibilidad como práctica de conciliación.
Certificación	GPTW	Great Place to Work	Evalúa flexibilidad como componente de la experiencia del empleado.
ODS	ODS 5 y 8	Igualdad de género y trabajo decente	Flexibilidad como habilitador de igualdad y trabajo digno.
Internacional	Convenio 156 OIT	Trabajadores con responsabilidades familiares	Marco para la conciliación vida-trabajo.
Estándar	GRI 401-3	Licencia parental	Reporte de beneficios de conciliación incluyendo flexibilidad.

5. Factores que influyen en la implementación

- Naturaleza del trabajo: los puestos administrativos tienen mayor potencial de flexibilidad que los operativos de planta.
- Regulación de teletrabajo: la NOM-037-STPS-2023 establece obligaciones específicas para el empleador en materia de SST.
- Cultura de presencialismo: la creencia de que la productividad requiere presencia física es barrera para la flexibilidad.
- Tecnología: la infraestructura digital (VPN, herramientas colaborativas, ciberseguridad) habilita el trabajo remoto.
- Confianza organizacional: la flexibilidad requiere una cultura basada en resultados, no en control de presencia.
- Equidad: el diseño de esquemas flexibles debe considerar que no todos los puestos tienen las mismas posibilidades.

6. Cómo crear un programa de flexibilidad laboral



- Diagnosticar qué puestos y funciones son elegibles para cada modalidad de flexibilidad.
- Diseñar política de flexibilidad que incluya teletrabajo, horario escalonado, semana comprimida y jornada reducida.
- Cumplir con las obligaciones de la NOM-037 para teletrabajo (SST, ergonomía, conectividad, desconexión).
- Formalizar acuerdos de teletrabajo por escrito conforme a la LFT.
- Implementar herramientas tecnológicas que habiliten la colaboración remota efectiva.
- Capacitar a líderes en gestión de equipos distribuidos y evaluación por resultados.
- Establecer indicadores de productividad y satisfacción para medir el impacto de la flexibilidad.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral.

7. Beneficios empresariales

- Equilibrio vida-trabajo que mejora la satisfacción y el compromiso.
- Menor ausentismo al permitir gestión flexible de tiempos personales.
- Mayor atracción y retención de talento que valora la flexibilidad.
- Reducción de costos de espacio físico y transporte.
- Inclusión de personas con responsabilidades de cuidado o discapacidad.
- Reducción de la huella de carbono por menor movilidad.
- Mejora de productividad por trabajo enfocado sin interrupciones.

8. Riesgos de no implementar

- Incumplimiento de la NOM-037-STPS-2023 para empresas con teletrabajadores.
- Pérdida de talento que migra a empleadores con esquemas flexibles.
- Baja competitividad como empleador en mercados de talento exigentes.
- Riesgos psicosociales por falta de equilibrio vida-trabajo.
- Exclusión indirecta de personas con responsabilidades de cuidado.
- Menor productividad por esquemas rígidos que no se adaptan a necesidades.

9. Herramientas y recursos

- Guía de la STPS para implementación de la NOM-037-STPS-2023.
- Modelo de acuerdo de teletrabajo conforme a la LFT.
- Plataformas de colaboración remota (Teams, Slack, Zoom) con gestión de equipos.
- Herramientas de gestión de horarios flexibles y programación de turnos.
- Checklist de condiciones de SST para espacios de teletrabajo.
- Benchmarks de esquemas de flexibilidad por sector e industria.

10. Mejores prácticas



- Ofrecer múltiples modalidades de flexibilidad adaptadas a diferentes tipos de puestos.
- Implementar el derecho a la desconexión como política organizacional real.
- Evaluar por resultados y no por horas de presencia física.
- Garantizar equidad entre empleados presenciales y remotos en oportunidades de desarrollo.
- Medir el impacto de la flexibilidad en productividad y satisfacción periódicamente.
- Capacitar continuamente a líderes en gestión de equipos híbridos.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Política de flexibilidad	Existencia de política de flexibilidad horaria aprobada y difundida	Política aprobada (Sí/No) + esquemas definidos + cobertura	Anual	NOM-037-STPS; NMX-R-025; mejores prácticas
Acuerdos de teletrabajo	Porcentaje de teletrabajadores con acuerdo formal conforme a NOM-037	$(\text{Teletrabajadores con acuerdo} / \text{Total de teletrabajadores}) \times 100$	Semestral	LFT; NOM-037-STPS-2023
Diagnóstico de factibilidad	Porcentaje de puestos evaluados para factibilidad de flexibilidad	$(\text{Puestos evaluados} / \text{Total de puestos}) \times 100$	Anual	Mejores prácticas de gestión del talento
Derecho a desconexión	Existencia de política de desconexión digital para teletrabajadores	Política documentada (Sí/No) + mecanismo de cumplimiento	Anual	LFT art. 330-E; NOM-037-STPS

11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Acceso a flexibilidad	Porcentaje de trabajadores elegibles con acceso efectivo a esquemas flexibles	$(\text{Trabajadores con acceso} / \text{Trabajadores elegibles}) \times 100$	Semestral	NMX-R-025; mejores prácticas
Uso de esquemas	Tasa de utilización de los esquemas de flexibilidad disponibles	$(\text{Trabajadores que usan esquemas} / \text{Trabajadores con acceso}) \times 100$	Trimestral	Mejores prácticas de gestión
Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia



Cumplimiento NOM-037	Porcentaje de requisitos de la NOM-037 cumplidos para teletrabajadores	(Requisitos cumplidos / Total de requisitos NOM-037) × 100	Semestral	NOM-037-STPS-2023
Quejas por falta de flexibilidad	Número de quejas por falta de acceso a flexibilidad o discriminación	Conteo de quejas + porcentaje atendidas	Semestral	Canal interno; mejores prácticas

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Satisfacción con flexibilidad	Porcentaje de trabajadores satisfechos con las opciones de flexibilidad	(Respuestas satisfechas / Total de encuestados) × 100	Anual	Mejores prácticas de clima laboral
Impacto en productividad	Variación de productividad en áreas con esquemas flexibles vs. sin ellos	(Productividad con flexibilidad / Productividad sin flexibilidad) × 100	Anual	Mejores prácticas de medición
Reducción de movilidad	Reducción de viajes al centro de trabajo por esquemas de flexibilidad	(Viajes evitados / Total de viajes potenciales) × 100	Anual	Mejores prácticas de sostenibilidad; ODS 11
Cultura de flexibilidad	Nivel de integración de la flexibilidad como valor organizacional	Nivel: Ausente / Parcial / Integrada en cultura	Anual	GPTW; mejores prácticas de gestión del talento

12. Conclusión

La flexibilidad laboral ha dejado de ser beneficio adicional para convertirse en expectativa fundamental de los trabajadores y factor de competitividad empresarial. La NOM-037-STPS-2023 establece el marco regulatorio que las empresas deben cumplir.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde esquemas iniciales hasta una cultura de flexibilidad integrada donde la confianza y la orientación a resultados reemplazan el control de presencia.