



STAYCONNECTED

Actividad #2: Identificar el modelo de trabajo híbrido

Objetivo de la actividad

El objetivo de esta actividad es reconocer los diferentes modelos de trabajo híbrido mediante el análisis de tres casos prácticos concretos de organizaciones.

Al finalizar esta actividad, los alumnos serán capaces de:

- Identificar el modelo de trabajo híbrido de una organización
- Distinguir los factores clave que definen el modelo de trabajo híbrido
- Diferenciar los distintos tipos de empleados con movilidad física

Resumen de la actividad

Caso Práctico #1: Identificar el modelo híbrido

En abril de 2023, **Google** implementó un modelo de trabajo híbrido que combina el trabajo en la oficina y el trabajo a distancia para ofrecer flexibilidad a los empleados, al tiempo que se mantiene la colaboración y la conexión. La mayoría de los empleados siguen un horario de tres días en la oficina y dos días trabajando a distancia, donde se sienten más productivos.

Para apoyar este modelo, Google introdujo iniciativas como semanas de «trabajo desde cualquier lugar», «tiempo de concentración» y «días de reinicio» para mejorar la flexibilidad y el bienestar de los empleados. Estas iniciativas tienen como objetivo empoderar a los empleados y mantener una cultura empresarial sólida. El enfoque híbrido de Google refleja una tendencia más amplia en el sector tecnológico, en el

que las empresas se esfuercen por equilibrar las preferencias de los empleados con los objetivos de la organización.

Se invita a los alumnos a analizar el impacto de estos modelos en la satisfacción de los empleados, la productividad y la dinámica de equipo en un entorno laboral en rápida evolución.

Temas para la reflexión en clase

- Define el modelo híbrido anterior.
- ¿Cuál es el impacto de este modelo en la satisfacción y la productividad de los empleados?
- ¿En qué medida es adecuado este modelo para tu organización?

Tiempo: 15 minutos

Caso Práctico #2: Identificar el modelo híbrido

A partir de octubre de 2020, el modelo de trabajo híbrido de **Microsoft** consiste en que más del 50 % de los empleados trabajen a distancia y pasen menos tiempo en la oficina. No es necesario el permiso de la dirección. Si un empleado desea trabajar un 60 % a distancia y un 40 % en la oficina, es necesario el permiso de la dirección. Los empleados que deseen trabajar a distancia de forma permanente deben solicitarlo a la dirección. Estos empleados no tendrán un lugar asignado cuando acudan a la oficina cuando sea necesario, pero se les asignará algún lugar. Microsoft también ha decidido hacerse cargo de los gastos financieros del trabajo a distancia de los empleados.

Temas para la reflexión en clase

- Define el modelo híbrido anterior.
- ¿Cuál es el impacto de este modelo en la satisfacción y la productividad de los empleados?
- ¿En qué medida es adecuado este modelo para su organización?



Co-funded by
the European Union

Tiempo: 15 minutos



STAY CONNECTED

innovADE
LEADERSHIP IN INNOVATION



The Rural Hub

INSTITUTE OF DEVELOPMENT
N. CHARALAMBOUS

BRCCI
Bulgarian-Romanian Chamber
of Commerce and Industry

GEINNOVA

mindshift



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 2023-1-BG01-KA220-VET-000153460