

Descripción del módulo

Módulo 1: Comprensión del entorno de trabajo híbrido, habilidades y prácticas

TÍTULO DEL MÓDULO	Comprensión del entorno de trabajo híbrido, habilidades y prácticas
DURACIÓN DEL MÓDULO	140 minutos
DESCRIPCIÓN GENERAL Y OBJETIVO GENERAL	Este módulo ofrece una introducción general a los entornos de trabajo híbridos, comenzando por la terminología, las habilidades y las prácticas esenciales. Ofrece un enfoque práctico de las características clave de los lugares de trabajo híbridos, los modelos de trabajo con sus pros y contras, y la importancia de la flexibilidad organizativa, social e individual. Además, los participantes obtendrán información sobre las variaciones del espacio de oficina flexible

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Se describen los conocimientos, habilidades y actitudes específicos que los alumnos adquirirán al completar con éxito el módulo.

Conocimientos:

Al finalizar este módulo, los usuarios:

- Comprender la terminología y los modelos del trabajo híbrido.
- Identificar los distintos tipos de flexibilidad que se requieren en el entorno de trabajo híbrido.
- Evaluar las ventajas y desventajas de los modelos de trabajo híbrido.



- Tener un conocimiento general de los espacios de oficina flexibles.

Habilidades:

Al finalizar este módulo, los usuarios serán capaces de:

- Expresar y navegar por la terminología y los conceptos del trabajo híbrido.
- Navegar y adaptarse a diversos modelos de trabajo híbrido, y comprender sus ventajas y desventajas.
- Desarrollar habilidades para manejar los distintos tipos de flexibilidad al adoptar un entorno de trabajo híbrido.

Actitudes:

Al finalizar este módulo, los usuarios:

- Cultivarán una mentalidad adaptable, valorando la flexibilidad y la variedad que ofrecen los modelos de trabajo híbrido para equilibrar los entornos de trabajo en la oficina y a distancia.
- Abordarán diferentes modelos de trabajo híbrido con la voluntad de comprender sus ventajas y desventajas únicas, fomentando una mentalidad adaptable a entornos de trabajo variados.
- Desarrollarán una actitud proactiva hacia el aprovechamiento de las configuraciones flexibles de la oficina, comprendiendo cómo el uso inteligente del espacio puede mejorar la colaboración y la eficiencia dentro de los equipos híbridos.

CONTENIDO DEL CURSO

- Evaluación inicial de los conocimientos de los alumnos sobre el lugar de trabajo híbrido.
- Introducción a la terminología clave del lugar de trabajo híbrido.
- Actividad interactiva: juego de roles sobre cómo se aplica la flexibilidad en el trabajo híbrido.
- Descripción general de las ventajas y desventajas del trabajo híbrido y las prácticas más avanzadas.

RECURSOS RECOMENDADOS

- Barath, M., & Schmidt, D. A. (2022). Offices after the COVID-19 pandemic and changes in perception of flexible office space. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18), 1–17.
- Bellmann, Lutz, and Olaf Hübler (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance–robust or heterogeneous links?" *International Journal of Manpower* 42(3), 424-441
- Chung, H. (2022). *The flexibility paradox - Why flexible working leads to (self-)exploitation*, Bristol University Press.
- Dowling, B., Goldstein, D., Park, M., & Price, H. (2022). Hybrid work: Making it fit with your diversity, equity, and inclusion strategy. *The McKinsey Quarterly*.
- Grossi, G., Vakkuri, J., & Sargiacomo, M. (2022). Accounting, performance and accountability challenges in hybrid organisations: a value creation perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 35(3), 577-597.
- Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
<https://www.bing.com/search?q=digit+collaboration+tools&form=UP97DF&pc=UP97>
- Ziegler, M., & Ch. Lütge (2024). Advantages and disadvantages of video conferencing and direct interaction: a conceptual framework for evaluating hybrid work models. *International Journal of Ethics and Systems*. 41(1), 170-194
- Kubicek, B., Paskvan, M., & Bunner, J. (2017). The bright and dark sides of job autonomy. In C.Korunka & B.Kubisec (Eds.), *Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and implications for research and practice* (45–63). Cham, Switzerland: Springer.
- Lenka, R. M. (2021). Unique Hybrid Work model-The future of remote work. PalArch's. *Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 2687-2697.
- Lomas , C. , Burke , M. and Page , C. L. (2008). Collaboration tools . *EDUCAUSE Learning Initiative*, Retrieved from <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/ELI3020.pdf>
- Parker, L. D. (2020). The COVID-19 office in transition: cost, efficiency and the social responsibility business case. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(8), 1943-1967.
- Peprah, E. (2024). Hybrid workplace: current status, positives, negatives, challenges, and team learning. *The Learning Organization*, 31(1), 88-103.
- Taylor, H., Florisson, R., & D. Hooper (2021). Making hybrid inclusive-key priorities for policymakers. Chartered Management Institute.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., Roll, S.C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 63(3), 181-190.
- YANG, L., et al., (2022). *The effects of remote work on collaboration among information workers*, <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>



Co-funded by
the European Union

