DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Trabajo híbrido: tomar las riendas del propio ritmo

Módulo adaptativo | ~20 min

Más de ocho de cada diez trabajadores prefieren el trabajo híbrido y, sin embargo, Gallup describe una paradoja: a distancia, el compromiso aumenta, y el malestar también. Este módulo da al colaborador las claves de su equilibrio: elegir sus días según sus tareas, su perfil y el ritmo del equipo en lugar de al azar, cultivar el vínculo sin esperar a que llegue solo y fijar la hora en que termina la jornada, porque en casa nadie pitará el final por él.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Elegir conscientemente sus días: según sus tareas, su perfil, su momento vital y los días en que el equipo está presente.

02 Cultivar el vínculo a distancia sin esperar a que otros lo organicen, conociendo y expresando la propia necesidad.

03 Prevenir los malentendidos de la comunicación escrita: en cuanto un intercambio se tensa, pasar a videollamada o llamar por teléfono.

04 Controlar los dos límites de la jornada: empezar a trabajar con gestos que sirvan de señal y parar a una hora fijada.

PÚBLICO DESTINATARIO

Quien trabaje en modalidad híbrida y quiera un ritmo acorde con su trabajo, sus relaciones y sus tardes.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Los días de teletrabajo, Yasemin, dietista, se ha fijado la misma hora de fin de jornada que en la oficina. Este martes, a esa hora, le queda un menú por terminar para una paciente: alrededor de una hora de trabajo, para un envío previsto el viernes. ¿Qué debe hacer Yasemin?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Días de anclaje: práctica documentada de organización del trabajo híbrido
- Trabajo híbrido, elección del ritmo según perfiles, tareas y etapas de la vida: método Afthonios
- Responsabilización: método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Owl Labs, «State of Hybrid Work 2025» (Reino Unido): el 93 % de los empleados tomaría una medida concreta (buscar otro puesto, pedir una compensación, dimitir) si se les retirara la flexibilidad
- Accenture: estudio con 9.326 trabajadores; el 83 % prefiere un modelo híbrido, preferencia confirmada por McKinsey y el Foro Económico Mundial
- Gallup: la paradoja del teletrabajo, con mayor compromiso pero menor bienestar y peor salud mental en el día a día
- IWG / Censuswide, encuesta sobre el trabajo híbrido (2025): flexibilidad, desplazamientos y bienestar de los empleados

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 31 de octubre de 2026