**Ficha de formación**

|  |  |
| --- | --- |
| **Título**  | **SOLUCIONES FLEXIBLES EN HORARIO DE TRABAJO** |
| **Palabras clave** | Flexiseguridad; nómadas digitales; constancia de los horarios de trabajo; horario de trabajo en función de las necesidades de los clientes y empleados |
| **Idioma** | Español |
| **Objetivos / Metas / Resultados de aprendizaje** | Al final del curso los estudiantes serán capaces de: * Definir los tópicos de la flexiseguridad
* Responder a las preguntas, “Qué es el término nómadas digitales”?
* Debatir sobre cómo identificar las horas de trabajo para mantener la constancia.
* Debatir cómo trabajar en función de las necesidades de los clientesy los empleados.
 |
| **Área de formación: (Selecciona una)** |
| **Online / Marketing Digital / Ciberseguridad** |  |
| **E-Commerce / Financiación** |  |
| **Bienestar digital** |  |
| **Teletrabajo / Nómadas digitales** | **X** |
| **Descripción** | Esta sesión se centra en familiarizar a los candidatos con la noción de trabajo flexible. En primer lugar se presenta el término de flexiseguridad y sus dos enfoques dominantes. También se explicará el término nómada digital, así como sus ventajas e inconvenientes. A continuación se presenta el tema del mantenimiento de la constancia, seguido de consejos para establecer un horario de trabajo eficiente. Por último, se exlica cómo trabajar en función de las necesidades de los clientes y los empleados, se ofrecen directrices al respecto. |
| **Contenidos organizados en 3 niveles** | 1. **Nombre del módulo:**

**1.1 Nombre de la unidad: Flexiseguridad**1.1.1 Nombre de la sección: Definir flexiseguridad1.1.2 Nombre de la sección: Aproximación a la flexiseguridad**1.2 Nombre de la unidad: Nómadas digitales**1.2.1 Nombre de la sección: Definición de nómadas digitales1.2.2 Nombre de la sección: Nómadas digitales - Ventajas y desventajas**1.3 Nombre de la unidad: Mantener la constancia**1.3.1 Nombre de la sección: Identificar las horas de trabajo y mantener la constancia1.3.2 Nombre de la sección: Consejos para construir un horario personal coherente. **1.4 Nombre de la unidad: Necesidades de clientes y empleados**1.4.1 Nombre de la sección: Construir un horario de trabajo en función de las necesidades de los clientes y los empleados1.4.2 Nombre de la sección: Construir un horario de trabajo en función de las necesidades de los clientes y los empleados |
| **Autoevaluación (preguntas y respuestas de elección múltiple)** | 1. Flexiseguridad es:
	1. **Una estrategia integral para mejorar, al mismo tiempo la flexibilidad y seguridad en el merado laboral.**
	2. Un adjetivo estratégico para mejorar la flexibilidad pero no la seguridad en el mercado laboral.
	3. Un adjetivo estratégico para mejorar, no al mismo tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral.
	4. Una estrategia integrada para aumentar, no al mismo tiempo, la flexibilidad sino la seguridad en el mercado laboral.

2. Nómadas digitales son:* 1. **Personas que se ganan la vida usando las tecnologías de la telecomunicación**.
	2. Personas que se ganan la vida viajando.
	3. Personas que se ganan la vida trabajando en instituciones organizativas.
	4. Personas que se ganan la vida haciendo su trabajo sin usar dispositivos como smartphones y ordenadores portátiles.

3. Gestión del tiempo:* 1. **Es la habilidad de planear, organizar, y controlar tu tiempo.**
	2. No te ayuda a cumplir tus objetivos.
	3. No es la habilidad de planear, organizar, y controlar tu tiempo.
	4. No te ayuda a controlar que haces con tu tiempo en realidad.
 |
| **Kit de herramientas (guías, mejores prácticas, checklist, lecciones aprendidas…) PARA SER USADO POR CTS / CASO** | **Nombre**  |  |
| **Descripción** |  |
| **Enlaces de interés** |  |
| **Recursos (videos, enlaces de referencia)** | <https://www.youtube.com/watch?v=8ZPSJ4vZK5c&ab_channel=TheAudiopedia><https://www.youtube.com/watch?v=vBjA6QZbCoY&ab_channel=Lana><https://www.youtube.com/watch?v=dBtbzfALQWY&ab_channel=Connecteam> |
| **Material relacionado** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. European Journal of Industrial Relations, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. Flexicurity: Implications for lifelong career guidance. The European Lifelong Guidance Policy Network. |
| **PPT relacionado** |  |
| **Bibliografía** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. European Journal of Industrial Relations, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. Flexicurity: Implications for lifelong career guidance. The European Lifelong Guidance Policy Network.Hallencreutz, J. and Parmler, J., 2021. Important drivers for customer satisfaction–from product focus to image and service quality. Total quality management & business excellence, 32(5-6), pp.501-510.Kubiak, E., 2020. Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices. Human Resource Management Review, p.100792. |
| **Proporcionado por** | SEERC |