

La formación de los teletrabajadores: Una experiencia de campo.

Lic. Angélica Abdallah, Lic. Mercedes Martín, Prof. Flavio Ruffolo

“La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo¹.”

Resumen

La presente ponencia relata el proceso de formación de teletrabajadores llevada a cabo en AAT desde sus inicios y, en particular, a la experiencia del equipo TEDEL: 10 jóvenes profesionales (5 becarios, 2 asistentes y 3 tutoras).

Intenta problematizar el tema, presenta testimonios y deja planteadas preguntas para seguir construyendo conocimiento.

Experiencia con teletrabajadores

Como asociación desde sus inicios, en el año 2001, AAT ha desarrollado una interesante actividad, que incluye la valiosa colaboración de una gran cantidad de voluntarios que formaron nuestros nodos de trabajo. Con la vocación de constituir estos nodos en espacios de beneficio mutuo a través de relaciones de reciprocidad, asociados y voluntarios integraron dichos espacios y comenzaron a desarrollar su actividad en forma colaborativa.

En esos comienzos dos nodos adquirieron relevancia: Nodo² Revista participando en la búsqueda de noticias; redacción de artículos; realización de entrevistas; edición; Nodo Traducciones, con traducción al español de material de lectura específico sobre teletrabajo, cuyos textos originales – y sobre experiencias novedosas para nuestra región- encontramos en general, en inglés.

“...nunca antes habíamos escuchado hablar acerca del teletrabajo. Esto constituye una paradoja singular ya que la mayoría de los traductores son teletrabajadores.

... Al comienzo hay que reconocer que hubo una gran desconexión. No acostumbradas a esta modalidad de trabajo, sólo revisábamos los e-mails una vez por día. Casillas que desbordaban. Muchas cosas por contestar. Muchas cosas que ya habían pasado y ni siquiera habíamos tenido la oportunidad de participar.

... Hoy somos un par de teletrabajadoras que, no sin esfuerzo, lograron manejar estas herramientas antes de que la tecnología las domine a ellas y estamos orgullosas de aportar con nuestro trabajo un granito de arena más en pos del teletrabajo, que no es más que una forma de comunicación entre seres distantes.” (MARINA y CECILIA, Nodo Traducciones AAT)³

A partir de la actividad en los nodos, los participantes aprendían a trabajar virtualmente y en red, usando las TICs. Cada uno aportaba sus conocimientos específicos al desarrollo del producto en el que estábamos trabajando en ese momento: una revista, una traducción, un proyecto, un documento, una presentación....

Esta experiencia de trabajo nos fue permitiendo ver donde teníamos las principales barreras, cuáles eran los principales obstáculos que debíamos superar para lograr “trabajar intermediados por las TIC”; con que conocimientos sobre tecnología llegaba la gente (jóvenes y no tan jóvenes); cuáles eran sus resistencias al uso de estas tecnologías y cuáles las dificultades para trabajar integrándose a la distancia; para desempeñar su actividad de una forma nueva, diferente. Recordemos que nuestros primeros nodos de trabajo, comenzaron a funcionar en el año 2001, un momento muy complejo de la realidad argentina.

Nuestro foco estuvo siempre orientado en poner en valor a las personas, ya que creemos que adoptar estas nuevas formas de trabajo depende un 70% del factor humano y un 30% de la tecnología. No intentamos con esto dar un porcentaje exacto, sino marcar la preponderancia de lo humano sobre lo tecnológico. El uso de la tecnología se aprende fácil...en general, cuando uno domina una herramienta, luego de un tiempo de ajuste puede fácilmente utilizar otras similares. Las actitudes, las competencias, el trabajo en equipo -que es un poco más complicado cuando se hace a la distancia- la colaboración, el hecho de integrar un multicurriculum que facilite participar en propuestas que solos no podrían encarar... esto es más complejo.

Con esta visión puesta en la persona, llegamos a la experiencia concreta que queremos compartir hoy con Uds. y que es la formación de los teletrabajadores del Proyecto TEDEL (Teletrabajo, nuevas formas de Trabajo y desarrollo local”, (www.tedel.org), un proyecto de investigación y aplicación, financiado por IDRC (www.idrc.ca), agencia de Investigación y Desarrollo del Gobierno de Canadá.

Lo que nos propusimos con TEDEL, era generar una experiencia creativa, desarrollar un saber, producir un resultado susceptible de ser replicable en otros casos y lugares, y cuyo impacto sirviera para definir políticas públicas, que faciliten la llegada de las nuevas tecnologías de la información y telecomunicaciones a determinado *tipo de comunidades*, acercándoles todas sus ventajas y beneficios. Si recorremos el portal de TEDEL, podremos ver fácilmente que el perfil de estas localidades, que pueden caracterizar como pequeñas ciudades de provincia enmarcadas en un contexto eminentemente rural, un marco muy diferente al que pueden brindar los grandes centros urbanos como Buenos Aires, Córdoba, Mendoza...

Es en estas comunidades donde se desempeñan los jóvenes teletrabajadores del Proyecto TEDEL.

En marzo de 2006, el núcleo responsable de AAT a cargo de la dirección de Proyecto organizó una reunión presencial con ellos, esto nos permitió conocerlos, verlos interactuar e identificar de este modo quienes constituirían lo que se dio en llamar el Equipo TEDEL.

En ese encuentro se transmitió a los jóvenes profesionales seleccionados que la idea del proyecto TEDEL era que ellos, los *Coordinadores Locales* -así lo denominamos-, si bien individualmente era cada uno el principal responsable de la gestión en sus respectiva comunidad, trabajaran colaborativamente apoyando la gestión de todas las localidades. El éxito del trabajo no residía solo de sus logros en la localidad sino de los resultados obtenidos en todas ellas, y por ello el grupo debió tomar la responsabilidad de apoyarse y sostenerse mutuamente para salir adelante como equipo. Este fue el primer paso hacia la consolidación de un equipo que gestiona a distancia.

TEDEL está integrado entonces por: los cinco *Coordinadores Locales* -como dijimos, responsables de la gestión local-, un asistente tecnológico, un asistente administrativo y 3 tutores virtuales que iniciaron su formación en tutoría a partir del desarrollo del proyecto.

"Respecto de las expectativas que me genera ser tutora en formación... varias... pero principalmente lo tomo como:

- un desafío y progreso personal*
- aprender y mejorar los conocimientos acerca de nuevas formas de enseñar.*

Creo que se cumplieron ambas, tanto el desafío como el progreso personal fueron superados, aprendí muchísimas nuevas herramientas y "formas" de teletrabajar con el resto del equipo.

Ni hablar del progreso para mí en cuanto "estar al frente" de un grupo que te tiene como "apoyo". Nunca había tenido este tipo de experiencias y [...] me generaba una gran incertidumbre dónde "me estaba metiendo"... Debo agradecer a la gente que confió en mí porque esta experiencia me ayudó mucho a nivel profesional." (CARLA, tutora en formación)

El comité de dirección del Proyecto -que proviene de AAT-, asiste a los jóvenes diariamente, a distancia, a través de la Red. Estos jóvenes, que hace poco más de un año no conocían las nuevas formas de trabajo, el teletrabajo y tampoco conocían mucho sobre estas aplicaciones y posibilidades de las TICs, son hoy noveles teletrabajadores que, además de formarse como tales, están siendo el "germen"⁴, la "levadura"⁵ de la Sociedad de la Información, de la Nueva Economía, a sus comunidades de origen.

Es interesante destacar que una de las cosas que llama la atención del proyecto, es que ninguno de los Coordinadores Locales, es de perfil técnico e inclusive algunos han declarado cuando los entrevistamos, cierta resistencia al uso de TICs. Todo el apoyo tecnológico del equipo, la realiza el Asistente Tecnológico del proyecto.

El proceso de formación

"No hay nada más fundamental en una disciplina que su manera de pensar. No hay nada más importante al enseñarla que darle cuanto antes al alumno la ocasión de aprender esta manera de pensar: las formas de conexión, las actitudes, las esperanzas, las bromas y las frustraciones que la acompañan. En una palabra, la mejor introducción al tema es el tema mismo". (J. Bruner 1987)⁶

La formación en una ocupación, oficio, profesión en el "campo" es una tarea compleja. En nuestro caso, entendemos que el tipo de formación que estamos llevando a cabo, exige para su comprensión una doble mirada: la de la acción en sí misma y la de la reflexión y aprendizaje sobre esa acción.

Una vez conformado el equipo TEDEL, establecimos un espacio de trabajo: el nodo Tedelcoordinadores, nuestra oficina y nuestra aula...

Trabajamos sobre un modelo de expertos y novatos en trabajo conjunto, donde el novato es aquel que recién se inicia en una labor y el experto es aquel que puede analizar, supervisar y resolver un problema al mismo tiempo con una visión a largo plazo.

Los expertos proveen de una base para que el novato construya, produzca, analice aciertos, logros y dificultades a través de actividades que permitan realizar tareas significativas y acotadas en riesgo con una guía experimentada... *"En este caso los contenidos que los expertos comparten con los novatos no han sido convertidos en un texto abstracto sino que*

vienen junto con un intercambio personal, que crea un contexto apto para entender qué hacen los que saben y por qué lo hacen (el sentido que han construido)”⁷.

En nuestro caso, trabajamos contenidos y estrategias simultáneamente en un dialogo virtual colaborativo donde nos leemos los unos a los otros y a nosotros mismos, reflexionamos críticamente sobre las acciones y los conceptos que ellas sustentan, transitamos acuerdos y desacuerdos, buscamos respuestas compartidas, negociadas, establecemos consensos.

Siguiendo a Vigotsky podríamos decir que *“aprender es por naturaleza un fenómeno social; que la adquisición de nuevo conocimiento es el resultado de la interacción de gente que participa en un diálogo; y que aprender es un proceso dialéctico en el que un individuo contrasta su punto de vista personal con el otro hasta llegar a un acuerdo”* (Borrás, 1997)

El proceso de desarrollo profesional realizado por estos jóvenes tuvo (tiene) un doble andamiaje: por un lado la gestión, el “hacer” y, por el otro lado, la reflexión que sustenta la posibilidad de teorizar sobre esa gestión, para relanzarla y así volver a empezar, ya en un instancia nueva de aprendizaje. **Gestión y reflexión** van en este proceso juntas, retroalimentándose de manera positiva y continua.

Éste no se evidencia de manera lineal y ascendente sino en forma espiralada: *nada se repite nunca de la misma manera, cada punto crece y se desarrolla*: no es un círculo cerrado, sino una **espiral abierta de desarrollo**.

Esta forma nos brinda la oportunidad de pararnos en cualquier punto del recorrido y desde allí poder ver el camino realizado y lo que aún queda por recorrer sin que esto signifique el deber de tener que llegar al punto más alto, pero sí, el deseo de hacerlo. Este proceso es complejo, colectivo, se retroalimenta en una multiplicidad de acciones y reflexiones, provoca sinergia: cada etapa aprende de su experiencia y lo transforma en materia de un nuevo desarrollo, cada estadio incluye las fases anteriores como componentes y las trasciende al añadirles sus propios atributos, integrando y complejizando las estructuras.

Esta dinámica tiene entonces, fuerza creadora. Crea las condiciones favorables desde lo viejo para permitir que emerja lo nuevo.

Incorporamos el concepto de **multicurrículum**, entendido como currículum como la integración de las capacidades, competencias y experiencias del equipo potenciadas en su combinación: un Equipo Profesional con múltiples competencias y perfectamente coordinado en su gestión.

Esta forma de trabajo permite remover barreras actitudinales: integrar ambos géneros, personas con discapacidad, geografías lejanas, culturas distintas,.etc.

Así, nos concentramos en el desarrollo de competencias que consideramos medulares en el desempeño de los teletrabajadores.

Las competencias son parámetros de comportamiento complejo expresados a través de un conjunto de: conocimientos, habilidades y actitudes; que presuponen un desempeño superior. Pueden ser observadas y medidas a partir de la conducta de las personas en diversas tareas y una organización en particular.

“Cuando se entra en este tema desde el mundo del trabajo, y particularmente desde el empleo, en mercados de trabajo difíciles con niveles altos de desempleo, se pueden distinguir dos niveles de competencias: a) Las competencias de empleabilidad, o sea aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. [...] Estas competencias requieren una enseñanza

sistemática y gradual. b) Se agregan a las anteriores otras relacionadas al uso de recursos (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos; las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros). Finalmente se señalan competencias sistémicas (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no con un conjunto de hechos aislados); competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales) (SCANS, 1992).”⁸

Existen diferentes tipos de competencias que son la base de los conocimientos, habilidades y actitudes movilizados para lograr un desempeño competente. Las mismas pueden ser modificadas y/o desarrolladas.

Por otro lado, debemos recordar que uno de los objetivos a largo plazo de TEDEL es el arraigo, es decir que estos jóvenes profesionales desarrollen una carrera / campo profesional en su localidad que les permita instalarse y desarrollarse. Por lo tanto las competencias a las que apuntamos son de amplio espectro.

Mencionaremos aquí una tipología que nos guió al seleccionarlas para los teletrabajadores de nuestro proyecto⁹:

Con énfasis en lo individual:

- Sistemática
- Proactividad
- Disposición al aprendizaje
- Capacidad de decisión
- Capacidad de control
- Flexibilidad y capacidad de adaptación
- Creatividad en la solución de problemas
- Conciencia crítica

Con énfasis en el aspecto social:

- Capacidad de cooperación
- Capacidad de comunicación
- Actitud solidaria
- Respeto
- Responsabilidad

Estrategias usadas

Oficina Virtual: Acciones por lista

Se organizó una oficina virtual mediante la lista de distribución como espacio de intercambio en el trabajo.

El objetivo de una lista de distribución es hacer llegar mensajes a varios usuarios de una vez, en lugar de enviar un mensaje individual a cada uno de ellos. Se constituyen, por sus características, en recursos propicios para establecer la comunicación en el marco de trabajos a distancia, pues permiten debatir temas de interés común y organizar grupos

privados, cuyos componentes deben estar permanentemente informados del desarrollo de una tarea.¹⁰

Sabemos de recursos más completos y funcionales que la lista de distribución pero pocos pueden adaptarse con la versatilidad que ella lo hace a la disponibilidad de infraestructura típica del perfil de comunidades en las que trabajamos. A través de ella trabajamos sin inconvenientes estrategias de comunicación virtual, aspectos de cambio cultural, etc.

TEV

El TEV (Taller de Equipos Virtuales) se constituye como un espacio de formación y práctica para quienes están dando sus primeros pasos como teletrabajadores y quieren profesionalizar su labor mediante estrategias específicas.

La modalidad elegida, el Taller, en cuanto modelo de enseñanza – aprendizaje, es un aprender haciendo. Los conocimientos se adquieren en una práctica concreta vinculada al entorno o mediante la realización de un proyecto relacionado.

Comprende un enfoque que tiende al trabajo interdisciplinario, producto del esfuerzo por conocer y operar, asumiendo el carácter complejo y multifacético de la realidad que nos parece el más apropiado para las capacidades a desarrollar.

Es una alternativa que otorga prioridad a los objetivos mediante la utilización de una metodología de apropiación del saber, con la cual los conocimientos teóricos, métodos, técnicas y habilidades se adquieren a través e a acción / reflexión acerca de un trabajo realizado en común por los participantes.

Es una estrategia claramente orientada al desarrollo de competencias, de allí su pertinencia para ser eje didáctico de una actividad orientada a la práctica profesional.

Otros recursos:

Además del espacio de oficina virtual (centralmente dedicado a la gestión y atravesado por la formación) y del TEV (específicamente diseñado para la formación y surcado por los aspectos específicos de la gestión), el día a día nos llevó a utilizar la multiplicidad de recursos disponibles hoy.

Otras estrategias asincrónicas: el **mail privado** (para aquellos temas, cuestiones o indicaciones que, por respeto a quien lo recibe, es mejor mantener en reserva), **recursos de trabajo colaborativo y desarrollo de contenidos** (php collab¹¹, weblogs entre otros)

También incorporamos recursos sincrónicos: el **messenger (MSN)** para intercambios casuales o encuentros programados, **mensajes de texto**, para avisos cortos o informales, nuestro “tradicional” **teléfono**, para aquellos temas que requieren urgencia o en el que el “tono de voz” es importante y, -cuando nuestras cuentas telefónicas se engrosan- el **Skype**, es una excelente herramienta disponible en la red.

La presencialidad: este proceso tiene instancias presenciales: **Visitas Técnicas** a las localidades, **Encuentros Técnicos** de todo el equipo rotando la localidad anfitriona. También nos hemos encontrado (todos o algunos) en cursos, congresos o eventos.

Esta combinación de virtualidad y presencialidad (en esporádicos pero poderosos encuentros) fortalece y potencia el proceso que el equipo transita.

Con Uds.... ¡los protagonistas!

“La creatividad y la innovación en la formación especializada implica otorgar el protagonismo a los actores del proceso formativo. Así ha ocurrido en este caso. Y es que, en los pueblos de Castellón he encontrado un caudal de energía e ilusión poco habitual entre dinamizadores locales, que se ha transformado, en sincera amistad, por una parte, y en compromiso y ganas de trabajar, por otra, como demuestra esta apresurada reflexión compartida sobre la compleja problemática del mundo rural.”¹²

“...me resultó más fácil esta forma de trabajo a distancia por el hecho de que ya venía desempeñándome en una forma de trabajo independiente (desempeño de la profesión liberal) razón por la cual ya tenía incorporada la autogestión y la autodidaxia, cualidades necesarias para un teletrabajador.

Sí es cierto que me he encontrado con muchas cuestiones relacionadas con conocimientos de informática que yo no tenía, pero en realidad esto para mí nunca se presentó como un obstáculo que me hiciera detener. Siempre busqué (y encontré) yo misma la forma de solucionarlo, en la mayoría de los casos investigando en Internet o tocando todos los botones a mi alcance :)...” (CINTIA- Coordinadora local de Villa Ángela, Chaco)

“...Sin dudas creo que hay un antes y un después de esta experiencia, ya que a través de TEDEL, me surgió esta posibilidad de formarme y desarrollar esta actividad nueva y desconocida para mí, con el plus que te da el teletrabajo, de poder relacionarte con un gran grupo de personas, de lugares distantes, con culturas, perfiles e inquietudes distintas, que no se si hubiera podido experimentar en otra actividad.” (LAURA- Coordinadora local de Belén, Catamarca)

“En mi caso lo vivido y experimentado fue un cambio, un aprendizaje continuo, una maduración; yo estaba acostumbrado a trabajar en grupos convencionales pero no en grupos virtuales.

Los primeros tiempos fueron de aprender cuestiones técnicas que con el apoyo de mis compañeros fui asimilando, luego ya me independice y no dependía de otros y fui tomando decisiones solo. Algo que me gustaba y experimenté con TEDEL es la investigación, el participar en eventos, los contactos, mi orientación técnica y además social hicieron que pudiera afianzar ambos frentes que a partir de esta experiencia de teletrabajo” (LUCIANO – Asistente Tecnológico, Santiago del Estero)

“La experiencia de Tedel ha aportado en mi perfil profesional nuevas herramientas que antes no las consideraba parte” (CAROLINA- Coordinadora local de Fernández, Santiago del Estero)

“Tedel provocó en mí la capacidad de gestión, el trabajo en equipo, el desarrollo de competencias específicas como lo es el uso de las Tics mediante las cuales puedo comunicarme, comunicar y acceder a la información, el ejercicio de ver integralmente cualquier línea de acción desarrollada, la capacidad de incentivar y promover las

capacidades en las personas que me rodean, como efecto multiplicador del trabajo que se hizo con nosotros, no subestimando el conocimiento del otro. Además de afianzar las herramientas por las cuales uno puede teletrabajar, y de encontrarle otra utilidad al uso común de una computadora conectada a Internet, y de conocer otros mundos, el de la información, me permite trabajar con libertad, flexibilidad y esto es lo que mas valoro de ser hoy teletrabajadora. Flexibilidad que permite moverse, participar en diversos eventos, renovarse y que también nos pone a prueba constantemente, requiere autodisciplina y esto es muy bueno para cualquier institución.” (MARINA- Coordinadora local de 25 de Mayo, La Pampa)

“Muchas veces he reflexionado sobre el periodo posterior a TEDEL y aún me veo haciendo esta tarea de acompañamiento de los grupos, ya que es imposible establecer una línea divisoria, teniendo en cuenta ese aspecto cualitativo que significa trabajar con personas frente a las cuales ya se ha asumido un compromiso y se ha demostrado una actitud.” (CINTIA- Coordinadora local de Villa Ángela, Chaco)

“TEDEL ha representado para mi trabajar, planificar, negociar, intermediar, generar, documentar, evaluar; todo en el contexto de una modalidad de muy cómoda adaptación.

Creo que la brecha entre el “que” queremos desde TEDEL y el “como lograrlo” se ha achicado con el desarrollo del Proyecto, donde cada uno de nosotros se ha ido haciendo fuerte en aquel aspecto que iba encontrando mayor respuesta y mayor posibilidad de concretar logros.” (RAMIRO - Coordinador local de Benito Juárez, Bs. As.)

“El impacto que ha tenido el Proyecto Tedel en mi desarrollo profesional, se sustenta en dos aspectos, desde lo conceptual y desde lo actitudinal o práctico. Desde el primero me ha permitido tener una visión real y concreta del impacto que tiene la introducción de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en las sociedades modernas, y cómo ésta se va adaptando a los diferentes entramados sociales y desarrollos locales. Desde el punto de vista práctico, me ha ofrecido diferentes herramientas (actitudinales, tecnológicas, etc) para el abordaje de una nueva forma de trabajo y el desarrollo de potencialidades acorde a los requerimientos del Proyecto.

En cuanto al desarrollo como teletrabajadora considero que el alcance es ilimitado, a largo plazo la especialización que me brinda esta nueva forma de trabajo es a futuro una posibilidad de inserción laboral en el mundo del trabajo globalizado y a corto o mediano plazo lo adquirido en estos casi dos años se traduce en un constante enriquecimiento en el marco del proyecto TEDEL” (FERNANDA, tutora virtual. Tandil, Buenos Aires)

“Desde el Proyecto TEDEL se me ha brindado la oportunidad de ofrecer y mejorar mis conocimientos como comunicadora social, incorporar nuevas herramientas y formas de uso para aplicarlas al campo laboral y comunitario. Específicamente el proyecto me ha ofrecido desarrollar mi profesión desde “otro lugar”, me permitió tomar contacto con la educación a distancia y el rol de tutoría. También he podido trabajar en y por mi localidad y, a su vez, tomar contacto con instituciones y personas con poder de decisión y de llevar adelante emprendimientos productivos.

Las variadas herramientas aportadas por TEDEL y la AAT durante estos dos años y fundamentalmente la oportunidad de “ampliar la mirada” hacia las TIC son la base para que sea posible desarrollar emprendimientos profesionales / personales en este ámbito. (ESTEFANÍA, tutora virtual. 25 de Mayo, La Pampa)

“Yo me veo perfectamente como gestora del desarrollo, y es lo que realmente me gusta hacer. Precisamente (y esta es una reflexión que la vengo haciendo hace un tiempito) TEDEL para mi tuvo un significado clave: me llevó a comprobar que lo que realmente me “llena” en mi desarrollo profesional es este trabajo con la gente, incorporando incluso en cada actividad particular en que me desempeño (escuela, universidad, municipalidad, etc.) ese elemento social y de impulso de iniciativas. El estar atenta a cada idea o proyecto de la gente, buscando la forma de enlazar a los grupos o personas con ideas y proyectos comunes, o simplemente brindándole la información a la que tengo acceso por este contacto social permanente.

TEDEL ha contribuido enormemente con mi desarrollo profesional por varios motivos:

- La incorporación de las TICs. He incorporado muchísimos conocimientos relacionados con el manejo de distintas herramientas informáticas, tanto desde el punto de vista de lo conceptual como desde el punto de vista práctico. Esto me permitió mejorar mi desempeño gracias al manejo de mayor flujo de información de manera selectiva, y al establecimiento de un gran n° de contactos mediante la facilidad de comunicación.*
- El establecimiento de vínculos y el prestigio profesional. Esto gracias a la participación activa en reuniones, jornadas, proyectos, medios de comunicación, siempre aportando un acervo de conocimientos que me permiten posicionarme con una actitud participativa.” (CINTIA- Coordinadora local de Villa Ángela, Chaco)*

Cierre

La formación a lo largo de la vida se requiere por la necesidad de mantener la competitividad en un mundo de cambios vertiginosos, por la rápida obsolescencia de los conocimientos y la valorización de los saberes aplicados al trabajo y, finalmente porque es una excelente herramienta de inclusión social.¹³

Paradójicamente, utilizaremos este espacio para abrir la reflexión y el debate más que para cerrarlo. Por eso dejamos algunas preguntas para reflexionar juntos:

- ¿La formación profesional y la académica pueden compartir un mismo ámbito?*
- ¿Son las Nuevas Formas de Trabajo una oportunidad para jóvenes profesionales de comunidades pequeñas?*
- ¿Qué competencias son centrales para el desarrollo de teletrabajadores?*

“El dinamizador local debe realizarse una pregunta de forma permanente: ¿qué debo hacer para mejorar el ejercicio de mi labor profesional? Parece que la respuesta está relacionada, en parte, con el mantenimiento de una dinámica activa de formación, actualizada y rigurosa, complementada con el conocimiento de experiencias que le permitan desempeñar su actividad con garantías. Y es que, el agente de desarrollo debe prepararse para la complejidad. Es útil el reconocimiento de las limitaciones y potencialidades propias: esa acción puede ayudar en el trabajo conjunto con otros profesionales de la dinamización local. Por último, y no por ello menos importante, hay que recordar que es difícil pedir iniciativa, compromiso y responsabilidad a la población si desde la dimensión técnica no se cultivan esos mismos valores.

El lema fundamental que debe orientar la acción del dinamizador local en el medio rural es el siguiente: "trabajar para que nuestros pueblos estén vivos, considerando siempre los intereses de sus habitantes".¹⁴

Bibliografía

- Camilloni, Alicia R. W. de; Celman, Susana; Litwin, Edith; Palou de Maté, M. del Carmen: *La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*. Bs. As., Paidós, 1998
- Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L.: *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: Cinterfor, 2001

Reseña Biográfica

Angélica Abdallah

Lic. en Administración (Universidad Argentina de la Empresa).

Asesora y Consultora de Empresas (www.gestiontotal.com.ar).

Docente de Educación Superior.

Consultora e Investigadora independiente en el área de Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, el Trabajo y el Desarrollo Social y Local.

Miembro de la Asociación Argentina de Teletrabajo (www.aat-ar.org).

Directora del proyecto "TEDEL. Teletrabajo, nuevas formas de trabajo y desarrollo local" (www.tedel.org)

Miembro de la red somos@telecentros (www.tele-centros.org)

aabdallah@aat-ar.org

Mercedes Martín

Licenciada en Ciencias de la Educación (Universidad de Buenos Aires, Argentina)

Especialista en Educación y Nuevas Tecnologías (FLACSO)

Docente en la Carrera de Ciencias de la Educación, Fac. de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

Miembro de la AAT (Asociación Argentina de Teletrabajo) (www.aat-ar.org).

Investigadora principal del Proyecto TEDEL (Teletrabajo y Desarrollo Local – Nuevas formas de trabajo para el Desarrollo) (www.tedel.org)

Consultora de Capacitación en Empresas. (www.andamioseducativos.com.ar)

Moderadora de nodos y espacios virtuales de trabajo y aprendizaje.

mercedesmartin@aat-ar.org

Flavio Ruffolo

Profesor en Historia, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Universidad de Buenos Aires.

Estudios con especialización en Historia Económica (Universidad de Pavía, Italia y Universidad de Wisconsin, US.).

Profesor Adjunto de la Facultad de Ciencias Económicas y en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires.

Miembro de la Asociación Argentina de Teletrabajo. (www.aat-ar.org).

Consejero Administrador del Banco Credicoop Cooperativo Limitado.

Investigador formado y autor de varias publicaciones especializadas en el país y en el extranjero. Actualmente integra como investigador principal el Proyecto TEDEL (Teletrabajo y Desarrollo Local – Nuevas formas de trabajo para el Desarrollo) (www.tedel.org)

Fue consultor del Instituto Nacional de Administración Pública y en Carlos Altschul Consultores.

flavioruffolo@aat-ar.org

¹ María Angélica Ducci. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexcl.pdf>

² La red por se configura como un universo de nodos (puntos de encuentro) donde se hace posible la interacción.

³ Acercándonos Al Teletrabajo. Año 3, Nro. 34, sept 2005. http://www.aat-ar.org/Revista_art.asp?iid=511

⁴ m. Principio u origen de una cosa material o moral.

⁵ f. Masa constituida principalmente por estos microorganismos y capaz de hacer fermentar el cuerpo con que se la mezcla. *Levadura de cerveza*.

⁶ Bruner, J. 1987 La importancia de la educación, Paidós

⁷ Ernesto Gore, Marisa Vázquez Manzini: Aprendizaje colectivo y Capacitación Laboral, Marzo de 2003

⁸ Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo", en: *Cuestiones actuales de la formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

⁹ Fuente: Albrecht. Gunter. Tomado de Competencias fundamentales, competencias transversales, competencias clave. Proyecto INET- GTZ. Buenos Aires. 2000.

¹⁰ *Las listas de distribución como espacios de interacción entre tutores y alumnos* - María Cristina Rinaudo - Analía Chiecher - Danilo Donolo

¹¹ Sistema open source de gestión de proyectos con el que se crea un entorno de colaboración en equipos. Permite compartir información con otros miembros en un mismo espacio. Incorpora planificación de tareas, documentos compartidos y la posibilidad de enlazarse con otras aplicaciones open-source.

¹² Vicente Zapata Hernández Geógrafo, Prof. Asociado de Geografía Humana de la Universidad de La Laguna

¹³ Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación

¹⁴ La dimensión técnica en el desarrollo territorial - Conclusiones , SANT MATEU 2001; pág. 18