

# LA GLOBALIZACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN EL EMPLEO

Belén Linares Seguí.  
Departamento de Psicología y Sociología.

## INTRODUCCIÓN.

La globalización se ha convertido en el rasgo nuclear de la economía internacional en nuestros días. Equivale a liberalización de los mercados, a la construcción de un mercado libre en el que se debilitan cada día más las fronteras nacionales y en el que la autonomía y la geografía de los Estados-nación está siendo sustituida por una nueva geografía de las redes.

La economía mundial tiende progresivamente a funcionar como un sistema unitario e interdependiente. La globalización ha originado un mundo único en el que el intercambio de productos, capitales, tecnologías e información no tiene límites ni fronteras.

La cuestión esencial es determinar en qué sentido el hecho histórico de la globalización puede tener consecuencias en la distribución internacional de la fuerza de trabajo, y si las tendencias liberalizadoras alcanzan por igual a todos los mercados.

Si por un lado los gobiernos de la UE, defienden políticas migratorias sumamente restrictivas por temor principalmente a una alarma social, por otro es un hecho que estos mismos países necesitan trabajadores inmigrantes.

La necesidad de mano de obra adicional que están empezando a sentir la mayor parte de los países de la UE responde básicamente a dos tipos de razones. Por un lado, las razones demográficas, y por otro los desajustes en nuestros propios mercados de trabajo. Es un hecho que la tasa de fecundidad ha bajado en las últimas décadas en los países que integran la UE, perdiéndose así la tasa de 2.1 que asegura el reemplazo generacional. La mortalidad, sin embargo, ha caído al aumentar la esperanza de vida. En cuanto a los desajustes entre oferta y demanda de trabajo, esta demanda adicional de trabajo afecta a todos los segmentos del mercado, no solo al mercado secundario, sino también al de las cualificaciones técnicas altas.

En el mercado secundario es un hecho que las economías desarrolladas necesitan ya trabajadores inmigrantes. Aun cuando estamos todavía muy lejos de un mercado de pleno empleo en España e incluso en el conjunto de la UE, y debido a un reparto desigual del paro ya sea por zonas geográficas, por género o por sectores de la actividad económica. La demanda es especialmente sensible en sectores como la construcción, la recolección agrícola temporera, la hostelería o el servicio doméstico. Son trabajos necesarios para mantener el aparato productivo pero con un índice de deseabilidad social muy bajo.

Por esta razón, es obvio, que se tendrá que producir un cambio en las políticas migratorias de muchos estados que deberán buscar formas de integración de

inmigrantes, si realmente quieren mantener sus niveles de productividad, crecimiento económico y bienestar.

En sectores como el de las telecomunicaciones y el de la informática, especialmente los derivados de la "nueva economía" se puede ver frenado su crecimiento por falta de trabajadores de alta cualificación.

La sociedad tecnológica demanda un nuevo tipo de trabajador, su adaptación constante a los cambios que está experimentando el contexto social, económico y empresarial es condición fundamental. Así es cada vez más necesario que los conocimientos formativos se vayan adaptando a las necesidades del mercado.

## **EVOLUCIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.**

La tecnología y el conocimiento constituyen los ejes centrales del progreso social.

Estamos experimentando una situación de cambio acelerado sin precedentes históricos. Brzezinski (1970) habla de la sociedad tecnotrónica, McLuhan (1971) de la era de la electrónica o de la aldea global, Toffier (1981) de la sociedad superindustrial o de la tercera ola; Torres (1994) de la sociedad global, y Castells (1994) de la sociedad "informacional".

Desde los análisis histórico-económicos de la evolución de la producción, el siglo XIX se caracterizó por el paso de la sociedad agraria a la sociedad industrial. El desarrollo de la sociedad industrial, basada en la transformación de las materias primas, culmina en nuestro siglo, después de la Segunda Guerra Mundial. Durante la década de los sesenta crece, hasta hacerse mayoritario respecto al número de lugares de trabajo, el sector denominado de servicios, que se caracteriza por no "producir" bienes materiales, sino bienes intangibles, relacionados con la educación, la salud, la información, el medio ambiente, etc., que configuran, a grandes rasgos, lo que se ha denominado corrientemente la sociedad postindustrial (Miles y Gershuny, 1987).

La sociedad postindustrial se caracteriza por el hecho de que han emergido habilidades y valores nuevos. Se consideran valiosas las personas que producen conocimientos científicos y técnicos, que disponen de habilidades de relación interpersonales, etc. En este análisis se pondera el conocimiento como motor de progreso. Algunos hablan de la "sociedad del conocimiento" para diagnosticar estas tendencias.

El concepto de sociedad de la información nace en los años setenta y se desarrolla con fuerza en la década de los ochenta; es un concepto heredero del marco anterior, pero ha adquirido algunas características nuevas. La sociedad de la información gira en torno a los mecanismos de producción, procesamiento y distribución de la información, y también en torno a la infraestructura necesaria para utilizarla en todos los ámbitos de la economía de la vida social.

Para situarnos en esta sociedad de las tecnologías de la información y la comunicación nos aproximaremos al concepto de tecnología.

"Una cosa que diferencia de forma sustancial a la especie humana del resto de seres vivos es la capacidad desarrollar no sólo utensilios, aparatos, herramientas, técnicas y tecnologías artefactuales, sino también diferentes tecnologías simbólicas - lenguaje, escritura, sistemas de representación icónica y simbólica, sistemas de pensamiento...- y tecnologías organizativas: gestión de actividad productiva (gremialismo, taylorismo ... ), de las relaciones humanas, etc. En este sentido se puede decir que la tecnología es una producción básicamente humana, entendiendo aquí este término en el sentido de pertenecer a la especie humana, propio de ella".

El significado de la palabra técnica: proviene del griego *techné* y se puede entender en sentido estricto como el "conjunto de instrumentos y procedimientos apropiados para la utilización y realización de una tarea específica" y, en sentido amplio, como "cualquier tipo de mediación para el desarrollo de innumerables conductas"; también como "modelos o formas de hacer esto o aquello".

Parece por tanto claro que la tecnología es específicamente humana, actualmente lo que tenemos que intentar es situarnos ante estas tecnologías y analizar lo que realmente nos aportan. Por ejemplo, la utilización de los ordenadores con periféricos adecuados permite que las personas con minusvalías tanto físicas como psíquicas se comuniquen con el mundo que les rodea; hasta ahora esto era imposible. ¿No es esto un avance? Por el contrario, también es cierto que hay personas que se pasan muchas horas delante del televisor sin salir de casa y aislados del mundo exterior. Para una persona joven, pasarse muchas horas delante de la televisión puede representar un aislamiento, mientras que para una persona mayor que vive sola puede representar una manera de continuar conectada con la sociedad. Todo depende, por tanto, del uso que se haga de los recursos tecnológicos.

Con el nombre de *tecnologías de la información*, TI, actualmente se conoce el conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, la producción, el almacenamiento, el procesamiento y la transmisión de datos y otras informaciones por medio de señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Teniendo en cuenta estas consideraciones, las tecnologías de la información y la comunicación engloban, la microelectrónica, la informática y las telecomunicaciones.

La red permite intercambiar programas y datos con mucha facilidad. En el caso de que no se disponga de red, la transferencia de programas y de datos se debe hacer físicamente, mediante discos flexibles o a través de otros medios. Otra ventaja de una red es que se puede enviar a través de ella correo electrónico, *e-mail*.

El desarrollo de la informática ha invadido prácticamente todos los ámbitos de la actividad humana. Entre las principales aplicaciones que tiene, podemos citar:

La informática industrial:

Ha sido en el ámbito industrial donde la informática se ha desarrollado mejor y donde ha marcado cambios revolucionarios. Su aplicación ha influido básicamente en los procesos de fabricación.

La informática y la medicina:

Los avances que la informática ha representado en el campo de la medicina son cualitativamente muy importantes; por ejemplo, el hecho de que médicos diferentes puedan hacer el seguimiento del historial de un mismo paciente, que se pueda tener soporte informática en las intervenciones quirúrgicas, que se puedan hacer seguimientos y controles analíticos.

La simulación:

La simulación permite la reproducción de situaciones reales sin ningún riesgo. Por lo tanto, se aplica para hacer plausibles aquellas teorías que difícilmente pueden ser contrastadas o para probar situaciones que por sus características podrían ocasionar serios peligros. La simulación ha encontrado importantes aplicaciones en muchos campos de la ciencia y la tecnología. Uno de los ejemplos más comunes lo tenemos en la instrucción de pilotos de aparatos aéreos y, en general, en pruebas aéreas.

La informática y la educación:

La informática no puede estar marginada de la educación si tenemos en cuenta que la sociedad del futuro será una sociedad fuertemente informatizada. Por un lado, uno de los objetivos de la educación debe ser proporcionar unos conocimientos elementales de informática. Y, por otro lado, la informática es una herramienta auxiliar de otras materias; sólo hay que pensar en las posibilidades que tiene la simulación en ciencias puras y en ciencias sociales.

La domótica:

Cuando hablamos de domótica nos referimos a la aplicación de la informática, principalmente, y de otras tecnologías en el hogar. Afecta por tanto a: el confort, la comodidad, la seguridad, las comunicaciones.

El multimedia:

La tecnología multimedia es un aspecto de la informática que, con la ayuda de otros medios, ha experimentado un gran crecimiento en estos últimos años. Etimológicamente hablando, multimedia significa utilización de diferentes medios. Hoy en día no se entiende el fenómeno multimedia sin la presencia del ordenador, y con el nombre *multimedia* se designan aquellos sistemas que combinan cualquier medio: vídeo, imágenes, sonidos, textos y gráficas. Además, deben ser capaces de establecer interacciones con las personas que los utilizan.

A principios de los años ochenta se empiezan a fabricar equipos capaces de almacenar información en formato óptico. Es el nacimiento del videodisco, y es con este medio con el que se puede decir que empieza el fenómeno multimedia.

A finales de los años ochenta y principio de los noventa había una multitud de opciones multimedia en el mercado. Al principio se trataba de ordenadores convencionales a los que se añadía una tarjeta de sonido, una tarjeta gráfica y un lector

de CD-ROM. Actualmente todos estos elementos ya salen integrados de fábrica para que los ordenadores tengan carácter multimedia desde el principio.

Si bien la tecnología de los ordenadores y de los teléfonos es diferente, sus posibilidades se ven enormemente aumentadas si trabajan coordinadamente. La red telefónica actual no podría existir sin la ayuda de los ordenadores que transforman las señales analógicas en señales digitales y los ordenadores difícilmente podrían intercambiar información sin la ayuda de la red telefónica. Este matrimonio entre la informática y las telecomunicaciones ha dado lugar a la tecnología denominada telemática.

Hasta hoy, cada servicio de telecomunicaciones tenía su propia red; ahora, gracias a la digitalización, es posible disponer de una red única que englobe todos los servicios (teléfono, télex, etc.). Esta única red, la RDSI (Red Digital de Servicios Integrados), ofrece unas grandes ventajas económicas. Además de los servicios tradicionales, esta red permitirá que se pueda ofrecer al usuario un abanico de diferentes servicios; son los denominados servicios avanzados de telecomunicaciones, SAT.

Otras innovaciones que han aparecido en estos últimos años en el ámbito de las telecomunicaciones y que han originado un cambio espectacular son, la fibra óptica, la transmisión vía satélite, la telefonía móvil, los SAT y las autopistas de la información.

### **CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.**

Ahora nos centraremos en las consecuencias socioeconómicas de las tecnologías de la información y la comunicación.

Actualmente nos encontramos de manera constante ante grandes cantidades de información presentada en diferentes lenguajes; escrito, audiovisual, informático, y soportes diferentes; libros, televisión, radio, ordenadores, teléfono, etc. Teóricamente, la información que todos estos medios generan, es interesante, pero en la práctica, a causa del exceso de información, resulta muy difícil alcanzarla totalmente y, por lo tanto, solamente tenemos un conocimiento parcial. Gracias a herramientas como la telemática, el acceso a la información puede resultar más sencillo.

Los años ochenta son los años de la globalización. Si la economía se globaliza, también lo hacen los problemas ocasionados por los modelos económicos en los que se basa la promoción y la distribución y el resto de las esferas sociales. Ya sea en temas como el consumo de drogas, la contaminación, o de enfermedades como el SIDA, que tampoco tiene fronteras.

La globalización también incide en la toma de consciencia respecto a los problemas ecológicos, sociales y políticos, y va mucho más allá de la política de una nación en concreto y de sus fronteras.

El avance tecnológico experimentado ha supuesto una modificación sustancial en el prototipo de trabajador. Actualmente los trabajos relacionados con los sectores de productividad y de intercambio más tecnificados son considerados como los más rentables, estables y con una mayor proyección de futuro. No debemos olvidar que el

conocimiento informático a nivel usuario constituye la base para poder relacionarse en la sociedad, y poder optar así a un empleo.

El trabajo está adquiriendo un nuevo significado cultural. A nivel empresarial existe una tendencia hacia la automatización de los procesos de fabricación con la consiguiente reducción de trabajadores fijos, y una búsqueda de trabajadores flexibles. A nivel de relación laboral, el auto-empleo y la contratación de servicios cobran un especial protagonismo. Y a nivel ocupacional, las profesiones más demandadas en la sociedades desarrolladas están relacionadas con: la electrónica, la informática, las telecomunicaciones, la economía, la biotecnología y salud, el medio ambiente, las actividades turísticas y culturales, el ocio y tiempo libre, y aquellas ocupaciones relacionadas con el bienestar y la protección social. Pero lo que no hay que olvidar es la adaptación constante del trabajador a los cambios que se van produciendo a través de planes continuos de formación y reciclaje.

Otra de las facetas que se mencionan es la posibilidad del "teletrabajo", es decir, el trabajo se realiza en casa. Mediante las conexiones telemáticas, es muy sencillo recibir trabajo y enviarlo a las oficinas centrales de las compañías. Esto, que es ya una realidad en Estados Unidos y en menor medida en Europa, sería beneficioso para la persona, ya que trabajaría en un ambiente conocido o más humano, ganaría el tiempo de los desplazamientos, ahorraría en transportes y, por lo tanto, contaminaría menos. No hay que decir que los trabajadores que actualmente utilizan este sistema son más productivos y, al mismo tiempo, son menos reivindicativos.

El cine y posteriormente la televisión fueron toda una revolución, convirtiéndose así en la fuente principal de cultura y ocio en nuestra sociedad. No podemos negar el poder de la televisión como agente de consumo, modelo de socialización y comunicación inadvertida que va creando modelos culturales y sociales nuevos.

Actualmente nos encontramos ante un nuevo fenómeno de masas que significa la comunicación mediante Internet, la que nos permite desde visitar un museo de cualquier parte del mundo, consultar las películas que hacen en el cine más cercano o de más lejos, estar al día de la vida de nuestros ídolos, visitar un acuario que nos informe de cada uno de los peces que hay, de las características que los definen, etc., incluso saber cuáles son los actos culturales de nuestra ciudad. Y todo esto con una conexión desde casa.

Con respecto a la educación de la sociedad de la información. Internet ya es una realidad en las universidades y en muchas escuelas. Desde hace años, algunas universidades ofrecen cursos y otras actividades académicas mediante el uso de las telecomunicaciones. Internet se utiliza, también, como un recurso educativo más, que abre las puertas de los museos, de los periódicos, de las bases de datos, etc. También es una herramienta básica para la ayuda en la investigación académica.

En la actualidad es sin duda, la forma más extendida a través de la cual los ciudadanos acceden a las redes de información. Su nivel de utilización tan solo esta condicionado a la posibilidad de poseer un ordenador personal, conexión telefónica y unos conocimientos básicos para su utilización.

Cualquier persona que en la actualidad tenga acceso a la red global de telecomunicaciones Internet, de alguna manera puede respirar el ambiente de lo que será la sociedad de la información en el futuro. Actualmente Internet, una red de redes que prácticamente cubre todos los países del globo y que pone en contacto a muchos millones de personas, es un modelo simple pero fascinante de las posibilidades de las telecomunicaciones sin fronteras. Internet se va extendiendo de manera comercial, hasta tal punto que actualmente el volumen de información de los sectores privados que la utilizan es mayor que el académico. También en el Estado español se va produciendo este salto, de manera que, a un nivel bastante básico, todo el mundo puede acceder a los servicios de Internet desde su casa. Poco a poco Internet también llega a las escuelas de todo el mundo.

En este esbozo de lo que la sociedad de la información representará, las posibilidades son impresionantes: desde el servicio de correo, de búsqueda y recuperación de información, la teleconferencia, el acceso a bibliotecas, etc., incluso la realización de cursos a distancia, se pueden hacer de manera muy sencilla.

Y es que no hay que olvidar que una de las críticas tradicionales a la sociedad en general y a la sociedad tecnológica en particular es el problema del acceso universal a los bienes que esta sociedad produce. Parece que la sociedad de la información no se escapa de estas críticas, pero los problemas que tiene son diferentes. En los años sesenta los primeros ordenadores balbuceaban en algunas grandes empresas. En los años ochenta aparecieron los primeros ordenadores personales. Actualmente, en los noventa, la ratio ordenador/alumno en aquel mismo país es 1/10 y el acceso a Internet se multiplica por dos cada año. En nuestra sociedad de consumo actual, el tiempo necesario para que una innovación se implante a gran escala es cada vez menor, especialmente desde la aparición del micro-chip. En el futuro, Internet será un bien de consumo más, como son actualmente el coche o la televisión.

## **TENDENCIAS ACTUALES.**

Desde hace algunos años estamos asistiendo a una apasionante transformación de la realidad empresarial.

Hoy en día ya nadie cuestiona el tremendo impacto que el pujante desarrollo de Internet está teniendo en las relaciones comerciales entre empresas (B2B - Business to Business) o entre empresas y usuarios finales (B2C - Business to Consumer). Y los llamados portales B2E (Business to employee), que van más allá de la simple automatización de los procesos de RR.HH. para convertirse en un servicio personalizado de noticias, recursos, aplicaciones, y opciones de comercio electrónico, auténtico lugar de acceso y trabajo para los empleados.

Tampoco se le oculta a nadie cómo la aparición de Internet está suponiendo cambios importantes en la configuración de la cadena de intermediación clásica en muchos sectores: reducción en el número de intermediarios, reintermediación dentro de la cadena tradicional, ...

No es tampoco objeto de debate la necesidad, que tiene en estos momentos todo empresario de tener clara cuál debe ser su estrategia en el uso de Internet para su empresa; La Red supone en estos momentos una oportunidad única para identificar y desarrollar nuevas oportunidades de negocio.

Pero no se trata tanto de una cuestión de oportunidades a corto plazo como de supervivencia a medio o largo plazo.

Así en cierta forma las empresas que no inviertan ahora en orientar su negocio hacia una e-COMPANY están comprometiendo seriamente su futuro.

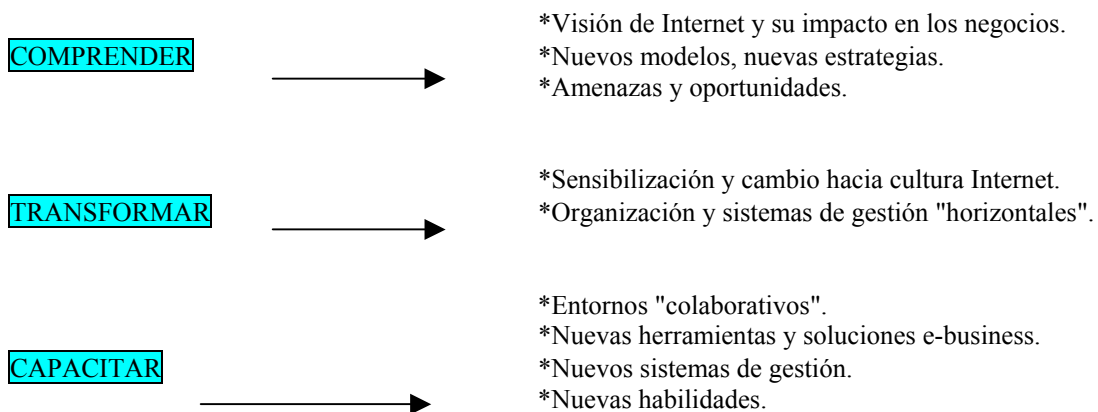
### e-BUSINESS

Pero, ¿cómo iniciar esta transición hacia un modelo e-business?. En definitiva de lo que se trata es de comprender las claves del cambio.

Esta comprensión debe facilitar la definición de una estrategia en Internet que permita emprender un proyecto para transformar una empresa en un negocio que pueda explotar plenamente las posibilidades de Internet.

La transformación supone que tanto los sistemas y herramientas de gestión como la propia organización están sufriendo cambios; también las personas ven alteradas sus formas habituales de trabajar. Es por tanto, necesario capacitar a las personas en el uso de nuevas herramientas, nuevas formas de gestión y nuevas habilidades.

Es preciso contar con el soporte necesario para transitar hacia un modelo e-business, ofreciendo soluciones y respuestas en cualquiera de las tres etapas de su proceso de transito:



Un proyecto de cambio debe incluir no sólo el componente tecnológico o el modelo de gestión, sino también el componente humano, facilitando así el proceso de cambio hacia un modelo e-business.

El e-BUSINESS, que ha reinventado las relaciones entre proveedores y clientes, originará en el interior de las empresas una revolución entre las relaciones existentes entre éstas y sus empleados. Hoy el reto en el "mercado interno" está en atraer, incorporar y retener a los empleados más competentes. Las mismas características que se aplican al e-bussines, tales como la colaboración, la comunicación, la personalización, los ciclos de experiencia, etc., se aplicarán a la relación entre empresa trabajador, creando nuevos procesos de RR.HH, más flexibles y automatizados.



## e-RRHH

La utilización de las tecnologías de Internet en el campo de los RR.HH. ha venido, como otras tecnologías, de la mano de la necesidad. El cambio fundamental que se está planteando es ver a esta tecnología, no como una herramienta sino como la aliada, para poder atender con los recursos actuales, las tremendas necesidades que se generan en el terreno de los RR.HH.

Por e-rrhh se entiende la capacidad de las organizaciones de diseñar, definir y alentar, utilizando la tecnología, un cambio radical en la planificación, procesos y entrega de servicios de RR.HH, conectando proveedores y clientes a través de la tecnología de Internet. Muchas de las primeras experiencias en el campo del e-rrhh se centran en la comunicación y casi todas contemplan un mayor o menor grado de automatización de servicios. En un futuro cercano las prioridades estarán en el desarrollo de servicios personalizados, más estratégicos en cuanto a su contenido y su influencia en las organizaciones.

En el campo del e-rrhh se desarrollan actualmente tres enfoques de trabajo diferentes:

Enfoque 1: Distribución de información. Los empleados, mandos intermedios y posibles candidatos acceden a información que no pueden modificar, ya que es sólo para consulta. Los contenidos son generalmente accesibles para todos, incluyendo, entre otros aspectos, políticas, procedimientos de actuación, información sobre vacaciones, acceso a información sobre cursos de formación, etc.

Enfoque 2: Procesamiento de transformación y workflow. Permite a través de la tecnología Web, y partiendo de un autoservicio, la posibilidad de completar transacciones con sistemas de información de Recursos Humanos. Estas transacciones se redirigen, con un sistema de workflow o flujo de trabajo, a otras aplicaciones informáticas de la organización y al adecuado sistema de aprobación jerárquico. Esto incluye, la reserva de cursos de formación, la petición de vacaciones, la adhesión a programas de beneficios y compensaciones, la evaluación del desempeño, etc.

Enfoque 3: Sistemas interactivos, integrados y personalizados, basándose en el contexto del usuario. En este modelo los servicios son ofrecidos a los empleados a través de un único portal de Recursos Humanos, que tiene como característica su personalización, sobre la base del rol de la persona dentro de la organización, sus necesidades de desarrollo y sus intereses personales. El perfil de la persona se utiliza para casar los servicios. Estos portales hacen más énfasis en la gestión del conocimiento y la contextualización de los sistemas de desarrollo profesional y la agrupación de indicadores clave de negocio en tableros de mando de la función. Este modelo es menos común que los dos anteriores, aunque las expectativas son muy grandes, a medida que las Intranet corporativas evolucionen y apuesten por un retorno de la inversión realizada por la empresa.

## e-LEARNING

Generalmente se habla de e-learning, cuando contenidos e informaciones con fines formativos, son presentadas mediante modos electrónicos o a través de soportes, que precisan una computadora para su lectura.

El e-learning es un concepto global, de fusión entre tecnología y conocimiento, donde coexisten una gran variedad de modelos y formatos pedagógicos, muy diferentes entre sí.

La formación virtual se entiende como todas aquellas acciones formativas cuya gestión depende única y exclusivamente del propio usuario, ya que no hay intervención alguna de terceras personas. No existe instructor, ni tutor, ni evaluador.

La formación virtual en concreto, o el e-learning en sentido genérico, no son modelos perfectos, ni soluciones integrales a los problemas de nuestro tiempo. La formación virtual es un modelo muy útil, indicado para una gama amplia de circunstancias profesionales.

La formación virtual no se plantea como complemento ni como sustituto de la formación presencial; es un modelo diferenciado, con personalidad propia y más indicado en unos casos que en otros para la formación o el cambio. Este modelo de formación puede aplicarse tanto en redes corporativas (intranet), en redes generales (internet), como en soportes convencionales (CD Rom, etc.).

Aporta principalmente componentes o elementos racionales, y se centra en conocimientos, imagen social y rol profesional, permitiendo además actuar sobre actitudes y representaciones sociales. Es un modelo personalizado a medida del usuario, adaptado a las exigencias de los actuales entornos profesionales.

La formación virtual es pues una apuesta de futuro y de éxito, una respuesta a las exigencias de aprendizaje y de cambio de los profesionales y las empresas de hoy en día.

Según un artículo publicado en Expansión & Empleo, de 19 y 20 de mayo de 2001 sobre el e-learning. "Europa estrena su "cibercultura", en el que representantes de los gobiernos de la Unión Europea y del sector de la educación a través de tecnologías de la información se han dado cita en Bruselas para sentar las bases del e-learning. Con este sistema de aprendizaje a través de Internet se quiere situar a Europa en la vanguardia de la Nueva Economía.

Los participantes en esta reunión coinciden en la idea de fomentar y desarrollar el e-learning como herramienta fundamental para el éxito en la economía global.

Esta primera cumbre sienta las bases de lo que será la formación en Europa en los próximos años. Desde el punto de vista académico, para finales de 2001 todos los colegios deberán tener acceso a Internet. En 2002, serán los profesores los que podrán acceder a Internet disponiendo de los conocimientos necesarios para su uso. En 2003, todos los estudiantes deberían tener formación en Internet al finalizar sus estudios.

En España se están dando los primeros pasos en la introducción del e-learning. Siendo de suma importancia el crear líneas de cooperación para el desarrollo del e-learning en España. Por ahora podemos destacar la puesta en marcha de un Erasmus virtual y el desarrollo de una red de centros de excelencia, que contará con diversas universidades españolas.

### e-RECRUITMENT

Es obvio que Internet, decididamente ha influido en una de las funciones más importantes de los Departamentos de Recursos Humanos como es la búsqueda y selección de candidatos. La aplicación de Internet en este aspecto no sólo ha beneficiado a las empresas, sino también a los candidatos que buscan un trabajo facilitándoles la labor.

Para lograrlo desde finales de la década de los 90 comenzaron a crearse empresas especializadas en selección on line. El objetivo inicial de esas empresas se centraba en poner en contacto, a través de Internet, empresas que buscaban trabajadores con personas que buscaban trabajo.

Sólo en Estados Unidos, según datos de la consultora independiente Forrester, el mercado americano habrá pasado de 411 millones de dólares en 1.999 a un valor de 7.000 millones de dólares en el año 2005. Por su parte en Europa, este sector alcanzará un valor de 3.000 millones de dólares, según la firma Lehman Brothers. En España la aparición de empresas de selección de personal on line ha sido tardía en comparación de otros países europeos. En los últimos meses, estamos viviendo en nuestro país la irrupción de empresas de selección de personal on line que, con mayor o menor fortuna y recursos, ofrecen sus servicios.

Hasta hace no muchos meses, las empresas de selección on line se limitaban a poner en contacto a las empresas con los candidatos, sin embargo, pronto se han dado cuenta de que no podían quedarse allí, siendo necesario ampliar estos servicios ofrecidos a las empresas con productos largamente demandados por los Departamentos de Recursos Humanos, siempre en referencia a que Internet realiza una primera criba de currículos.

Anuncios y acciones dirigidas a captar mejores candidatos, acompañadas de programas informáticos que realizan esa primera criba son algunas de las armas utilizadas por las empresas de e-recruitment.

De esta forma las empresas pueden realizar las entrevistas personales con las personas que coincidan con su perspectiva, evitando perder su tiempo y el tiempo de los candidatos.

En definitiva, gracias a Internet los Departamentos de Recursos Humanos pueden subcontratar una parte importante de la selección de personal. Desde la búsqueda de candidatos hasta la primera entrevista.

Así las empresas de selección on line, hoy en día son capaces de proporcionar un número limitado de candidatos que cumplan los requisitos fundamentales que las empresas exigen en un tiempo mucho menor.

## PORTALES DE EMPLEADO. (B2E). (Business to Employee).

Un portal de empleado es en síntesis, la evolución de una intranet. Esta es básicamente la red que comunica distintos sistemas de información de una empresa. Las intranet suelen aprovechar el esfuerzo que las empresas han realizado creando sitios en internet. Sus paginas se reutilizan "hacia dentro" de la empresa, añadiendo nuevas funcionalidades. Cumplen así la función de ordenar la información relevante de la organización. Estas intranet han ido creciendo tanto en alcance como en usuarios y han sufrido un proceso de verticalización, es decir, cada departamento ha terminado creándose la propia para incluir más y más información específica. Desde la intranet horizontal para todas las áreas de la empresa se va generando un "portal corporativo" en el que coexisten distintas intranet temáticas: la de RR.HH, la de Ventas, etc. Este enfoque presenta las desventajas de su complejidad cara al usuario, la duplicación de esfuerzos y la dificultad de mantenimiento y actualización.

Como evolución de este concepto, aparecen los "portales de empleado", que intentan utilizando toda la capacidad de los portales corporativos, simplificarlos y, al mismo tiempo, aumentar su potencia.

Estos portales van más allá de la simple automatización de los procesos de RR.HH., para, convertirse en un servicio personalizado de noticias, recursos aplicaciones y opciones de comercio electrónico. Un auténtico lugar principal de acceso y trabajo para los empleados.

El portal debe estar concebido como una herramienta de, para y por las personas que van a utilizarla en el día a día. Esto implica un diseño y una estructura que permita el máximo aprovechamiento de los recursos y la información residente en la herramienta. El lanzamiento de esta nueva iniciativa debe ser un primer paso en un esfuerzo de transformación profesional y empresarial, que exige, por un lado transformar el modelo de negocio existente aprovechando las nuevas tecnologías y las posibilidades de Internet, y por otro, crear valor para la organización facilitando y mejorando el acceso a la información más relevante para el desempeño de cada profesión.

En cuanto a los contenidos que pueden incluirse en un modelo B2E, el límite está donde nosotros queramos fijarlo. Los posibles contenidos que podemos encontrar en un portal de empleado, pueden variar. Algunos de los posibles contenidos son los siguientes:

- Comunicación interna.
- Selección tanto interna como externa.
- Evaluación del desempeño.
- Encuestas de clima laboral.
- Encuestas de satisfacción del personal.
  
- Políticas retributivas.
- Información sobre nóminas.
- Información sobre vacaciones, permisos..
  
- Gestión de planes de formación.
- e-Learning.
  
- Herramientas propias del puesto de trabajo.
- Aplicaciones de workflow.
  
- Páginas amarillas de los empleados.
- Listín telefónico.
- Tienda on line con ofertas especiales.
- Consultas legales y/o fiscales.

El modelo B2E supone una serie de beneficios tanto para la empresa como para el empleado.

Para la empresa supone la agilidad de los procesos de trabajo, lo que significa aumento de la productividad y reducción de los costes.

Para el empleado gana autonomía, tiene acceso a fuentes de información tradicionalmente reservadas a la dirección y adquiere una mayor visión del negocio, lo que necesariamente le hará sentirse mejor en su entorno. Y sin duda tiene a su alcance mayores posibilidades de desarrollo profesional.

El portal de empleado nace con la misión de ser la puerta de entrada a esta nueva forma de entender las relaciones en la empresa dentro del mundo digital. Es un nuevo espacio en el que las personas de la empresa podrán colaborar, compartir, gestionar, formarse, acceder a información relevante para su actividad.

## **ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS .**

La nueva economía supone una verdadera revolución en el paradigma competitivo actual, e implica nuevas reglas de juego y nuevos jugadores. Este cambio de paradigma ha tenido dos claros impulsores:

- El primero, de carácter económico-social, es la evolución hacia mercados de demanda personalizada.
- El segundo de carácter tecnológico, es el desarrollo de las infocomunicaciones.

Ambos han definido un escenario determinado por la globalización en el que nunca hay que olvidar lo local, lo personal y lo cercano.

La referencia a la nueva economía está siendo una constante en los ámbitos empresariales y económicos durante el último año. Términos hasta hace poco desconocidos como e-Business, empresas en red o marketplaces son ahora de uso común.

Todo ello viene a corroborar que algo está cambiando en la manera de ver los negocios. La nueva economía es realmente un cambio en el paradigma competitivo actual, con nuevas reglas de juego y nuevos jugadores.

La globalización de mercados y competidores constituye el primer gran cambio al que se enfrenta la empresa. La desaparición de las barreras que impedían el acceso a mercados no se ha producido de forma fortuita, sino lo que ha precipitado la apertura es el disponer de la posibilidad física del acceso, posibilidad que ha sido abierta por las nuevas tecnologías de telecomunicaciones. Operar en mercados alejados sólo es posible cuando el intercambio de información y conocimiento es rápido, fiable y barato.

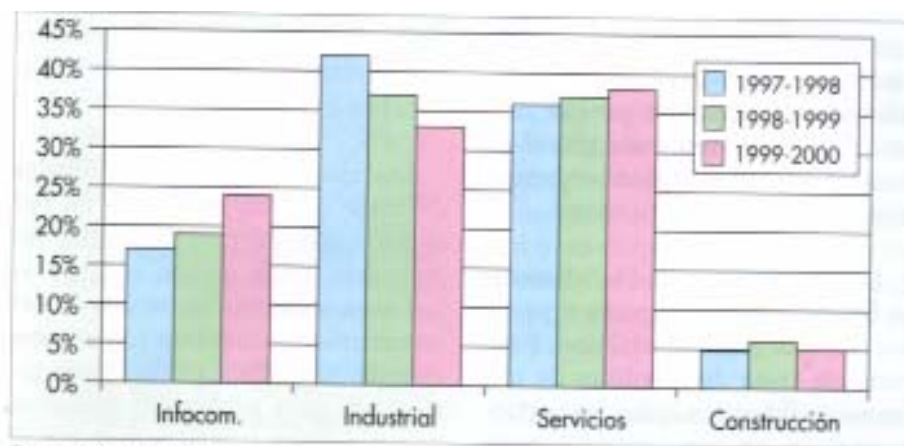
El otro gran cambio en el marco competitivo viene dado por el creciente poder del cliente. En el pasado el cliente podía ser satisfecho con productos o servicios uniformes elaborados de forma masiva. Ahora el cliente desea que cada producto o servicio que adquiere se encuentre adaptado de forma individualizada a sus necesidades, gustos o preferencias.

Es importante mencionar como el desarrollo de la nueva economía está modificando el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones a través de dos líneas de actuación.

La primera línea se vincula al propio impacto macroeconómico de la nueva economía y conlleva un desplazamiento sustancial de la oferta de empleo desde los sectores más tradicionales hacia los más innovadores.

En el contexto español este desplazamiento es significativo especialmente en el empleo cualificado. El macrosector de las telecomunicaciones genera ya casi una cuarta parte de dicho empleo. Si a esta demanda se une la de servicios de alta cualificación como consultoría podemos estimar que la nueva economía está generando a día de hoy una tercera parte del empleo cualificado en España.

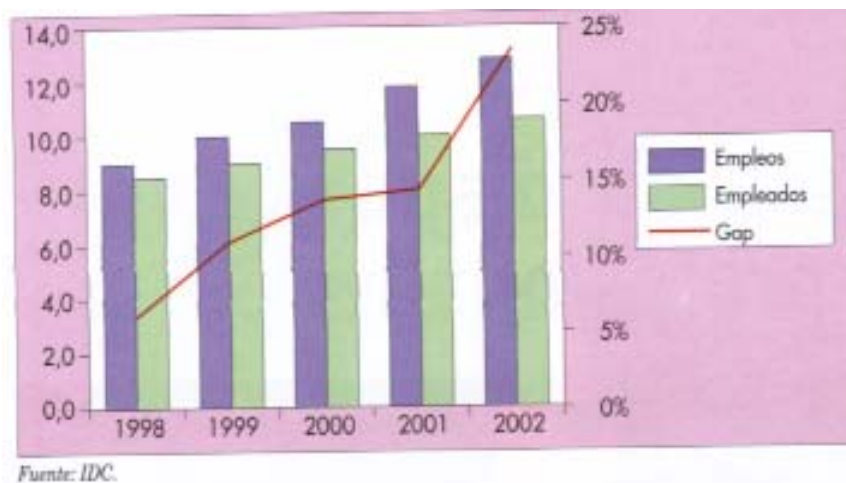
#### EVOLUCIÓN SECTORIAL DE LA OFERTA DE EMPLEO CUALIFICADA EN ESPAÑA.



La otra línea de presión se encuentra a nivel organizativo, donde por un lado la demanda de profesionales con conocimientos en tecnología cada vez es mayor y por otro la aparición de las organizaciones estructuradas en red modifica profundamente el perfil de los profesionales no técnicos.

La demanda de profesionales de las tecnologías de la información ha sido el efecto con una mayor repercusión social, debido a la carencia de los llamados "IT workers". Dentro del contexto de la Unión Europea se ha estimado la diferenciación entre los puestos ofertados y los profesionales disponibles en un 20 %, en una oferta que en el 2002 alcanzará los 12 millones de empleados.

#### DESEQUILIBRIO DE LA OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO PARA PROFESIONALES DE LOS SI/TI DENTRO DE LA UNION EUROPEA.



Esta demanda no cubierta se está articulando en torno a nuevas profesiones con un perfil muy concreto. En 1.998 un informe de la OCDE anunciaba una auténtica explosión de estos perfiles destacando consultores de negocio en comercio electrónico o especialistas en la seguridad en redes o en la gestión de contenidos. Esta previsión ha sido plenamente confirmada. Así la demanda de webmasters de ser inexistente en 1.998 ha pasado a superar un 0,3% sobre el conjunto de la oferta de empleo cualificado según el informe Infoempleo 2000.

Cada uno de los elementos que caracterizan a la nueva economía va a tener su reflejo en la evolución de los perfiles requeridos por las organizaciones.

Como consecuencia de todo lo anterior, el desarrollo de la empresa en red precisa de profesionales cuyos perfiles se ajusten a las características mencionadas. Por lo tanto los Recursos Humanos, se han convertido en el motor imprescindible de la transformación organizativa, siendo su herramienta posibilitadora la formación.

Nos centraremos ahora en el cambiante papel de la formación. Adoptando un enfoque histórico, la formación en su estadio más inicial-la gremial- tenía como principal objetivo la transmisión de habilidades. Este modelo inicial evolucionó hacia otro basado en la transmisión de conocimientos, cuyo máximo exponente fue la universidad de corte occidental.

En la actualidad, la formación ha superado este enfoque basado en el conocimiento para centrarse de manera creciente en el desarrollo de capacidades que garanticen el desarrollo de los formandos. Desplazándose así el grueso de la formación desde el ámbito de la educación hacia el de la empresa (desarrollo de capacidades). Este desarrollo de capacidades es especialmente importante en el desarrollo de posgrado, y un incremento en la demanda de esta formación implica una creciente valoración de dichas capacidades. En este sentido la formación de posgrado ha pasado de ser requerida en un 1,3% de la oferta en el año 1.998 a un 2,5% en el año 2000.

La extensión del papel de la formación se ha visto facilitada por el desarrollo de nuevos canales de soporte a la formación, asumiendo así el concepto de acceso global.

Se pueden identificar dos modelos de globalización de la acción formativa: la *formación on-line* y la *formación distributiva*.

La *formación on-line* parte del precedente de los modelos tradicionales de educación a distancia. Obedece a un modelo de distribución de contenidos de uno a muchos (one to many) donde la institución formativa actúa como generador de contenidos y los soportes digitales como canal de distribución. El principal inconveniente de la formación on-line se encuentra en su reducida interactividad debida a las limitaciones de su canal de retorno desde el formato hasta el formador. Ello restringe notablemente la capacidad de la formación on-line como mecanismo para el desarrollo de capacidades, aunque su potencial para la transferencia de conocimientos es enorme. Este potencial no ha pasado desapercibido en España. Universidades, escuelas de negocios y nuevos jugadores están desarrollando un notable esfuerzo para tomar posiciones dentro del mercado de formación on-line en lengua española.

La *formación distribuida* es un modelo sólo viable a través de las nuevas plataformas digitales siguiendo un enfoque de distribución muchos a muchos (many to many). Dentro de esta plataforma se potencia la interacción de formadores y formandos mediante la creación de grupos de trabajo virtuales y la generación de una dinámica de colaboración. La clave de esta formación es el desarrollo de habilidades a través de la interacción y la relación, incorporando componentes de trabajo en equipo, negociación y respuesta a entornos muy variables. Se trata por tanto de una formación orientada al desarrollo de capacidades.

En ambos tipos de formación uno de los problemas principales es el tecnológico, asociado tanto al nivel de experiencia requerido para hacer uso de las diferentes plataformas tecnológicas como a la disponibilidad de redes que garanticen un acceso adecuado a estos recursos formativos tanto en calidad como en disponibilidad de acceso.



## CONCLUSIÓN.

El conocimiento tecnológico es fuente de progreso y productividad. Hemos pasado de la era industrial a la era de la información.

Las tecnologías de la información, unidas a la creación de estándares globales de comunicación, están modificando muchas de las formas de entender nuestra forma de trabajar y de vivir.

En nuestra sociedad día a día se va imponiendo un nuevo estilo y forma de vida, en el que por desgracia no todos tienen cabida. No podemos olvidar que la tecnología ha contribuido sin duda a aumentar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, pero también a que cada vez se incrementa más la diferenciación social. Nos encontramos ante una situación de desigualdad de oportunidades. El dominio de conocimientos informáticos y la utilización de medios tecnológicos es la base para realizar intercambios culturales, económicos comerciales, y en definitiva la puerta de acceso a la sociedad de la información.

El problema principal es si realmente nos hemos replanteado cuáles son las necesidades de la población para poder afrontar los nuevos retos que se avecindan. Hay que abrir los ojos al cambio cultural al que nos estamos viendo sometidos. Es lógico a la vez que necesario que todos los ciudadanos aprendan a usar la información y los conocimientos de los que dispone la sociedad en la que viven (grupos desfavorecidos, grupos pertenecientes al medio rural, adultos con carencias de conocimientos básicos, los inmigrantes...). Aunque no deja de ser una tarea ardua el cambiar la ideología y los valores de ciertos sectores de población, como la población adulta, cuyos valores están muy arraigados.

La política educativa deberá responder tanto a la exigencia de la oferta de empleo (dar a las empresas personal cualificado) como a la exigencia de la demanda de empleo (dar a las personas la formación que les permita materializar su derecho al trabajo). En 1.998 una de cada seis ofertas de trabajo en el sector de tecnologías de la información y la comunicación en Europa no se cubrieron por falta de candidatos adecuados. De ahí la importancia de la inversión en educación, que se convierte en el mejor salvavidas de la economía de una población.

Nos encontramos con que el "conocimiento" ha entrado a formar parte del discurso económico y político, convirtiéndose en un activo principal para las sociedades avanzadas, el conocimiento es por tanto vital. Tanto es así que, el no saber utilizar las tecnologías de la información te convierten en un dinosaurio. Las ideas son por tanto el motor del futuro

Hoy, la burbuja de Internet ha impuesto una nueva filosofía de negocio, la gestión del talento. Ahora, las personas son el centro de todas las actividades empresariales por dos grandes hechos sociodemográficos. El primero, la escasez de personal cualificado (directivo y técnico) en los ámbitos de la tecnología y las telecomunicaciones. El segundo la carencia de jóvenes en la totalidad de los países occidentales. Ambas circunstancias han desencadenado en las empresas una auténtica persecución del talento.

Las llamadas "Empresas de Nueva Economía"; caracterizadas estas por ser de reciente creación (o tener únicamente unos pocos años de vida), no poseer beneficios y tener unos rendimientos muy volátiles. Son empresas que van a transformar el mundo conocido, pero lo que se desconoce es cuales van a sobrevivir en el futuro y a dominar por tanto su sector de negocio.

El " boom de Internet" donde éxito y fracaso se suceden a un ritmo endiablado. Podemos decir que actualmente dos de cada tres empresas europeas de Internet cerrarán en los próximos años, tras el crash bursátil que ha hundido a buena parte de las puntocom. A la gran empresa española le ha durado menos de un año la euforia puntocom.

Como consecuencia de lo anterior el entusiasmo inicial se ha convertido en una cierta desconfianza hacia las puntocom, reflejada en el freno de sus inversiones. Algunos gestores reconocen que parte del fracaso de las puntocom españolas se ha debido a que las grandes empresas han invertido en algo que no conocían ni comprendían. Las grandes compañías han reconocido que su gran error ha sido identificar nueva economía con inversiones financieras en empresas de Internet.

La existencia de un modelo de negocio poco claro, una confianza excesiva en las ideas geniales, la ausencia de una planificación seria, una contratación de empleados excesiva, la inexistencia de una estrategia de marketing y una comunicación adecuada, y un deficiente servicio de atención al cliente son entre otras las causas del fracaso de algunos de los negocio "puntocom".

¿Nos encontramos ante una nueva economía o ante una simple burbuja especulativa propiciada por un espejismo tecnológico?. De la respuesta que se dé va a depender en buena medida cómo las organizaciones se vean a si mismas y a sus profesionales en los próximos años.

Todo esto no es mas que un reflejo de que el desarrollo tecnológico está produciendo cambios significativos en la estructura económica y social.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

Castells, M.; Hall, P. (1.994). Tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales en el siglo XXI. Madrid:Alianza Editorial.

Castells, M.(1.994). "Flujos, redes e identidades: una teoría de la sociedad informacional". Nuevas perspectivas críticas en educación. Barcelona: Paidós.

Castells, M. (1.999). La era de la información. Economía, sociedad y cultura, Vol. 1, La sociedad red, p 162.

GOMEZ BAHILLO, C. (2.000). Globalización y cambio social, [www.5campus.com/docencia/sociologia/inicio.html/](http://www.5campus.com/docencia/sociologia/inicio.html/)

GOMEZ BAHILLO, C. (2.000). Empleo, economía y sociedad. [www.5campus.com/docencia/sociologia/inicio.html/](http://www.5campus.com/docencia/sociologia/inicio.html/)

LAFONTAINE, O. MULLER, Ch (1.998). No hay que temer a la globalización. Bienestar y trabajo para todos. Madrid, Biblioteca Nueva.

RIFKIN, J. (1.996). El fin del trabajo: el declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado. Barcelona. Paidós.

SANCHO, J.M. (1.994). Para una tecnología educativa.

TOFFLER, A. (1.981). La tercera ola. Barcelona: Plaza y Janés.

TORRES, J. (1.994). Globalización e interdisciplinariedad: el curriculum integrado. Madrid: Morata.

El País. Negocios. (Domingo, 6 de Mayo de 2001). "La gran empresa reniega del "com"".

El Semanal. (Domingo 13 de Mayo). "Llega la crisis del sector tecnología a Europa". "Tormenta en Internet". "Ya somos cien millones de internautas en Europa".

Heraldo de Aragón. (30 de Enero de 2001, Martes). "Tercer Milenio. Tendencias informáticas".

ABC. ECONOMIA. (Domingo 11 de marzo de 2001). "NetValue, Líder Europeo en la medición de audiencia por Internet".

ABC. NUEVO TRABAJO. (20 de mayo de 2001). "Las Pymes "e-volucionan"".

EXPANSIÓN Y EMPLEO. Núm.71. (19 y 20 de mayo de 2001). "Europa

estrena su "ciberescuela"". <http://www.expansionyempleo.com/>

"El Directivo ante el Reto de la Nueva Economía". Luis Conde. <http://www.uoc.es/>

<http://www.europa.en.int/comm/>

<http://www.education/elearning/>

<http://www.cisco.comwww.ibmweblectureservices.com/eu/elearningsummit>

<http://www.cisspraxis.es/>

REVISTA CAPITAL HUMANO.