

Introducción

Antecedentes

La complejidad de una sociedad es explicada a través del comportamiento que tienen las organizaciones que las constituyen. Tales entidades están integradas por miembros de la misma sociedad; individuos que comparten de forma implícita un conjunto de valores y creencias, al militar en ellas refuerzan la cultura dominante de cada grupo. Por lo tanto, el tema de Recursos Humanos (RH) es importante para todas las organizaciones ya sean empresariales, no gubernamentales o gubernamentales.

Debido a que todas las organizaciones crean sus culturas a partir de la cultura dominante es importante analizar el impacto que ha tenido la globalización en los RH. La revisión bibliográfica realizada permite hacer notar precisamente que la globalización es un tema que impacta directamente la administración de los RH. Esta revisión identificó varias referencias que sustentan que la globalización ha puesto de manifiesto la necesidad de una transformación no sólo de la organización y su desarrollo, sino del proceso mismo de administrar a las personas o fuerza de RH que posee.

De un plano muy general como la globalización se debe llegar al análisis de las particulares del ámbito de trabajo, como núcleo, de la acción de los RH. En este análisis se argumenta que, como consecuencia de los procesos de globalización, las organizaciones –además de cumplir sus propios objetivos de producción– deben considerar a los trabajadores como sujetos con un valor activo en la

empresa con respeto y dignidad. Las empresas son responsables ante la sociedad en que participan, pero también ante el mundo en que están integradas, que pone atención a las condiciones laborales y de desarrollo de los RH independientemente del lugar del planeta en que se localicen.

Las actitudes hacia el ámbito laboral se han transformado. Aún en momentos de escasez de empleo e incertidumbre laboral, muchos trabajadores buscan un trabajo en el que sean reconocidos como lo que son, seres humanos, y no objetos, herramientas desechables. Como consecuencia, la cultura organizacional también deberá cambiar para cumplir los objetivos de atraer, mantener, retener y motivar a trabajadores competentes en las organizaciones. El cambio evidente de la cultura al interior de las organizaciones, ha provocado un transformación de éstas y una adecuación de sus estructuras (Pynes, Joan, 2004).

Actualmente las unidades administrativas de RH no sólo deberán contar con los cambios productivos que sean necesarios sino además incorporar estas nuevas dimensiones del ser humano a la toma de decisiones de la empresa. La unidad administrativa de recursos humanos de las organizaciones deberá contar con el conocimiento, autoridad y habilidad para identificar y facilitar los cambios que sean necesarios. La idea de adaptación implica que dicha unidad deberá estar en el núcleo del cambio para transformar la cultura de las organizaciones, para que tengan una visión del avance futuro y para facilitar tales transformaciones (Pynes, Joan, 2004).

En la carrera de Innovaciones Educativas se abordan múltiples aspectos relacionados con el proceso del cambio anteriormente descrito; sin embargo, este trabajo tiene la intención de precisar los cambios que deben existir en las prácticas modernas de la administración de los RH como consecuencia de los procesos de la globalización. Debe señalarse que el presente trabajo no presenta un estudio de campo, sino que se limita a una revisión de la bibliografía pertinente sobre este tema.

Premisa sustantiva que se argumentará

Aunque el presente trabajo no es una investigación para realizar una tesis de grado, sino un documento entregado como proyecto final para el mismo fin, requiere de algunas preguntas que orienten y guíen el trabajo. Así se establecieron las siguientes preguntas que se intentarán responder durante el desarrollo del presente documento: Ante los cambios obligados por la globalización, ¿Son los individuos capaces de desarrollarse y superarse en forma autónoma para mejorar su desempeño y productividad? ¿Puede el directivo o administrador ser capaz de reconocer a sus trabajadores como individuos con variedad y diversidad en sus talentos?

En concreto, lo que el presente trabajo pretende atender es el reconocimiento de que los individuos de las organizaciones son seres capaces de seguir desarrollándose y superándose, para mejorar su desempeño dentro de un contexto globalizado y transformador. El ser humano deberá ser reconocido como lo que es, individuo con una variedad de necesidades y talentos. El problema

principal es que la globalización crea un gran reto para las unidades organizacionales que administran los RH, quienes ahora no sólo son responsables de los procesos naturales de la administración de los RH de la empresa, sino además, de potenciar y optimizar los talentos que los seres humanos de la empresa poseen sin importar el nivel organizacional en que éstos se encuentren. El reto seguirá siendo siempre la necesidad constante de estar capacitando a su talento humano para resolver los problemas presentados por el medio cambiante creado por la globalización.

Justificación

Hoy, a causa de la globalización, se están dando cambios en la cultura de las organizaciones y por consecuencia se genera la necesidad de una nueva forma de percibir la administración de los RH. Esta nueva perspectiva debe reconocer todos los talentos y capacidades que dicho ser humano posee. Hoy es importante preparar a los individuos con base en un nuevo enfoque de administración y teorías de motivación que se utilizan para que el talento humano sea autorregulable, en donde los trabajadores sean supervisados como sujetos y no como objetos; a diferencia del método tradicional que enfatiza la inspección y el control.

Estructura del trabajo

El presente trabajo está organizado en cinco capítulos.

En el primero se encuentra la revisión de la literatura dedicada al tema. En este apartado se identifican los conceptos y teorías que definen al objeto de estudio. También, aquí se describe brevemente la forma en que se genera la globalización, la definición operativa del término. En el segundo capítulo se examinan el fenómeno de la globalización desde el punto de vista de la cultura, el intercambio cultural o la interculturalidad y su impacto sobre los recursos humanos. En el tercer capítulo se compararán las perspectivas tradicionales y modernas del manejo de RH y los términos que las distinguen, como son: estilos de administración, así como los enfoques de control frente al estímulo del talento humano (ambiente laboral y motivación). En el cuarto capítulo es analizada la información proveniente del repaso bibliográfico que pretende dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los cambios que requiere el área de los recursos humanos para confrontar la globalización? ¿Es pertinente identificar al talento humano como sujeto o se debe considerar al trabajador como objeto sin la capacidad de autorregulación? Finalmente un quinto apartado en donde se incorporan las conclusiones y recomendaciones. Se ofrecen en la bibliografía las referencias utilizadas en el desarrollo del trabajo.