

## **CAPITULO I**

### **Repaso bibliográfico**

El objetivo de éste capítulo es identificar las teorías, corrientes y referencias relevantes al problema de la administración de RH y la globalización. Este capítulo servirá para establecer los enfoques metodológicos de las teorías existentes, con el propósito de delimitar los supuestos de este estudio e identificar los conceptos principales que definen el tema de los RH y la globalización.

Aunque el fenómeno de la globalización impacta a cualquier tipo de organización, este trabajo sólo se enfocará en las organizaciones empresariales; y por lo tanto, en las necesidades de transformación a partir de varios factores externos e internos.

### **Definición operativa del término globalización**

La globalización es un término que tiene diferentes connotaciones en diferentes ámbitos, como la economía, la cultura, la tecnología y los negocios. Por eso, es importante precisar la definición operativa de la globalización en el ámbito de los RH en las empresas, tal como será utilizada en este documento.

El cambio como lo conocemos es inevitable. La raza humana siempre ha tenido curiosidad por lo desconocido y ganas de explorar el mundo en el que habitamos. La globalización es una nueva palabra que describe un proceso viejo, la integración de la economía global, acelerado por la explosión de tecnología, el

desvanecimiento de barreras y la expansión de poder económico y político (Ellewood, 2001).

La globalización es entendida como la interrelación de diversas culturas y economías. El término globalización designa al proceso multidimensional por medio del cual el sistema global o mundial es sometido a un proceso de varias interconexiones nuevas y consecuentemente a la interdependencia de todas sus partes (Ellewood, 2001).

La idea de un sistema global sugiere que estas interconexiones e interdependencias dificultan que los individuos mantengan una identidad sin tener referencia a una o más estructuras que los rodea (Axford, 1995). Aunque las poblaciones del mundo sean de diferentes tamaños, a pesar de sus diferencias, todos están conectados en cierto grado.

El proceso de globalización tiene diferentes efectos para diferentes grupos de individuos. Para algunos, la globalización significa que nos estamos convirtiendo en uno mismo, sin diferencias. Para estas personas la globalización tiene una connotación negativa, significa un estado de convergencia u homogeneización que pone en riesgo la identidad de las culturas individuales y empobrece a las sociedades. En contraste, la globalización puede ser vista como una fuente de oportunidades con más opciones. Es decir, con la globalización tenemos mayor acceso a información, mercados, productos de mejor calidad, mayor selección de productos e influencias de otras culturas (Evans, Pucik, Björkman, 2011).

En palabras de Anthony Giddens (1994) mencionado por Beck la globalización significa estar “operando y viviendo juntos a grandes distancias, a lo largo de mundos aparentemente separados por estados nacionales, religiones, regiones y continentes” (Beck, 2000; p. 20). La globalización muestra que las fronteras se han hecho cada día menos relevantes.

Otra definición de globalización reside en el término *globality*. Esta categoría es utilizada en la literatura de la administración de RH e implica que varios países, economías, mercados y localidades comparten una perspectiva del mundo, todos con una combinación única de clientes, competidores, proveedores, recursos, infraestructuras y culturas. El sistema global está compuesto por varios supervisores, procesos, sistemas y estilos de supervisión (Sirkin, Hemerling, Bhattacharya, 2008). Esto significa que hemos estado viviendo por un tiempo largo en una sociedad mundial. Es decir que los límites de los espacios se han convertido en ilusión (Beck, 2000).

No hay país o grupo que pueda aislarse de los demás. Esto en consecuencia significa que lo que suceda en nuestro planeta no es limitado a un evento local, todo tendrá efecto en el mundo entero, y se deberá reorientar y reorganizar las acciones que tomamos, las organizaciones e instituciones y consecuentemente todos los procesos crean enlaces sociales transnacionales.

### **La “aldea global” de Marshall McLuhan**

Es importante considerar dentro de esta literatura los trabajos de Marshall McLuhan (2002), debido a que él entendía desde los años sesenta la importancia

de las consecuencias de tener un mundo entrelazado por extensiones tecnológicas. Tenía la idea de que al momento de multiplicarse las extensiones tecnológicas, el mundo dejaría de existir de manera autónoma. En cambio se convertiría en una aldea global debido a que realmente todo está entrelazado por las tecnologías emergentes; y menciona que las tecnologías, al igual que las palabras, son metáforas. De este modo, comprometen la transformación del usuario en tanto que establecen nuevas relaciones entre éste y sus medios (McLuhan,2002). El usuario debe de adaptarse a las nuevas relaciones establecidas para crear una transformación.

A partir de las definiciones y discusiones anteriores podemos afirmar que la tecnología electrónica ha formado una parte crucial en el desarrollo del ser humano debido a que estas tecnologías se han convertido en extensiones de nuestros sentidos, en particular el de la vista y oído. Con estas extensiones hemos podido reaccionar a cuestiones globales a la misma velocidad que una comunicación verbal cara a cara. La tecnología ha logrado desvanecer la frontera entre lo que está sucediendo en nuestro territorio y un territorio ajeno. Es evidente que también este efecto ha causado que seamos más conscientes de las situaciones de forma global.

Si se reconoce que la tecnología es una extensión de la cual no se puede escapar, existe el riesgo de que haga a los trabajadores irrelevantes debido a que la tecnología le proporciona suficiente información para que retome su posición como ser humano pensante. Es decir, al no aprovechar la tecnología, los individuos no podrán participar lo suficiente.

Aunque se reconoce que la tecnología es una extensión del conocimiento, es importante señalar que existe el riesgo de que los trabajadores que no se mantengan al tanto de los cambios de la tecnología pueden quedar marginados, volverse irrelevantes. En la actualidad, como se ha venido señalando, los mercados a nivel mundial se conocen entre sí y se comparan las condiciones del manejo de RH. Ahora mismo, las empresas, los gobiernos y los trabajadores saben las condiciones que se dan por ejemplo en China o en India. Hay competencia. De esta forma, ya no podemos ver al ser humano como un objeto de la tecnología, sino como un participante activo, que cuenta con información y demanda tener más acceso a la misma, que le dé la oportunidad de desarrollarse como ser humano pensante. En cuanto a los trabajadores, quien no aproveche el avance de la tecnología y se capacite pierde la oportunidad de avanzar o incluso puede perder el empleo.