

CAPITULO IV

¿Cuáles son los cambios que requiere el área de los recursos humanos para confrontar la globalización?

Tomando en cuenta las definiciones de la globalización y la repercusión que puede tener en áreas como la administración de los RH, es necesario realizar cambios desde la perspectiva de los administradores. Los enfoques de interpretación mencionados hasta aquí ofrecen diversas herramientas para la gestión general y en detalle de los RH. Parece evidente que en cada caso es necesario evaluar las condiciones que prevalecen en la organización empresarial y proponer la mezcla de enfoques que mejor se adapte a esa entidad. El propósito será lograr el alcance de las metas de la organización, el mantenimiento del ambiente laboral adecuado y la motivación eficiente de los miembros que conforman a esta organización. Más productivo, mejores beneficios para la comunidad, en suma, que atienda las necesidades de la sociedad a la que pertenece.

¿Objetos o Sujetos?

En ciertas organizaciones se puede notar un ambiente específico, en el que una organización es vista como comunidad en donde las personas hacen equipo y que son sujetos valorados, y en otras se siente como un mercado donde las personas son recursos.

Bratton y Gold (2007) mencionan que toda organización se compone de dos partes esenciales. La primera parte es el mejoramiento de la industria, de las

relaciones humanas y de la cultura organizacional, estos factores ejercen el control necesario en el proceso de la organización. El control puede ser inducido, en lugar de impuesto desde arriba, de manera que moldea las actitudes e identidades de los empleados. La segunda parte, es el impulso para racionalizar e incrementar la productividad es un enfoque importante, pone en práctica métodos y sistemas que son dirigidos a los individuos. Estos métodos tienen una orientación hacia la administración más cuantitativa (Bratton, Gold, 2007).

En este punto, es importante que la administración de los RH proponga una perspectiva útil para la orientación de la organización, que tome en cuenta la valoración de las personas como sujetos, no como objetos. En el diagnóstico que se proponga deberá tomarse en cuenta la ubicación de la organización, el tamaño y el enfoque productivo, la cultura dominante de los trabajadores (dentro y fuera de la empresa). Se debe realizar de forma crítica una evaluación de lo que la empresa considera como misión, visión y valores, en comparación con las condiciones reales en que opera. Aunque constantemente se están revisando, ahora tienen que hacerlo de forma crítica.

En suma es pertinente reconocer al talento humano como sujetos con capacidades de autorregulación, autocrítica y autogestión. Si aspiramos a incrementar la productividad de acuerdo a las metas de la empresa, es evidente que en la actualidad se debe colocar mayor énfasis en métodos de supervisión de los RH, enfocados en la teoría administrativa que favorece el desarrollo de talentos. Una vez que el trabajador logra involucrarse con las perspectivas de desarrollo de la empresa es factible lograr el empoderamiento, como lo ejemplifica

una mayor participación en la organización y una mejora general de la productividad.