

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES

#### ¿Porqué y para qué cambiar?

La globalización impacta directamente sobre la cultura interna y externa de un país y por lo tanto a sus organizaciones: finalmente globalización y cultura influyen sobre las personas, en formas que pueden ser divididas en dos categorías: monocrónica y policrónica.

Las personas monocrónicas tienden a hacer una cosa a la vez y se concentran en el trabajo de ese momento. Se comprometen al tiempo de manera responsable. Son de contexto bajo y necesitan información. Las personas policrónicas tienden a manejar varias responsabilidades de una vez. Consideran que el logro oportuno de los compromisos son un objetivo para ser alcanzado, si fuese posible. Estas personas son de contexto alto y casi siempre tienen información. Son comprometidos con las relaciones humanas. Tienden a cambiar los planes con facilidad. Las culturas de contexto bajo necesitan que la información dada sea verbal debido a que confían en el contexto y que la comunicación verbal es importante. La información es controlada y compartida sólo si es necesario. Necesitan que la información del contexto sea detallada para tomar decisiones y para tomar acciones. La información tiende a ser segmentada y compartimentada. El pensamiento en dicha cultura es inductivo.

En las culturas de contexto alto, la información ya es conocida por la persona y la comunicación no verbal es importante. Se mantienen redes de información

extensivas ya que la información fluye libremente. El contexto físico es necesario para la información requerida. El pensamiento de estas culturas son deductivas.

La motivación por otra parte es una manera de incentivar a una persona, de mejorar la productividad. En el momento que una persona sea reconocida por las labores realizadas dentro de la organización dicha persona tendrá una motivación para seguir aportando de manera productiva dentro de la organización. La motivación se puede manifestar de diferentes maneras y apoya al reconocimiento de los empleados como sujetos en vez de objetos.

Estos cambios en perspectiva son necesarios debido a que la globalización impacta la infraestructura, finanzas, procesos administrativos, estructura, capital humano y la administración. Específicamente es necesario porque la globalización ha causado un cambio en la fuerza laboral. Hoy en día gracias a la globalización la fuerza laboral es multidisciplinaria, multicultural y con mayor movilidad. Es decir que a causa de la globalización existe un nuevo perfil de trabajadores que impacta directamente en la productividad de las organizaciones.

El nuevo perfil incluye un mundo global lleno de competencias y mayores conocimientos. Al combinar las perspectivas de la teoría de Herzberg y la teoría "X" e "Y" el perfil del trabajador es reconocido como un sujeto responsable de utilizar sus competencias y conocimientos para incrementar la productividad de la organización. Es cierto que ninguna cultura es igual, es por eso que es necesario aplicar las perspectivas adecuadas a cada cultura después de analizarla con profundidad.