

LA CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS: UN ANÁLISIS DE SUS COMPONENTES Y DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA REVISTA ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

FERNANDO FUENTES HENRÍQUEZ¹

RESUMEN

Este artículo describe analíticamente la ciencia de la administración (management), la que ha sido descompuesta en cuatro de sus principales áreas o pilares de estudio: teoría organizacional, administración estratégica, comportamiento organizacional, y administración de recursos humanos. Cada una de estas cuatro áreas son definidas, luego se describe su evolución y desarrollo, sus principales ideas, desafíos y retos, y finalmente sus principales líneas de investigación. A la luz de estos antecedentes, este artículo procede a mostrar cómo la Revista Economía y Administración (REA) ha contribuido al desarrollo y difusión de cada una de las líneas de investigación de las cuatro áreas de estudio de la administración. La metodología utilizada incluyó la revisión y clasificación de los 244 artículos publicados desde el primer semestre de 1964 a Junio del 2004. Luego, los 44 artículos de administración fueron clasificados de acuerdo a las cuatro áreas de la administración. El resultado final de este estudio indica que la Revista Economía y Administración ha realizado, en sus cuatro décadas de existencia, una importante contribución al conocimiento de la ciencia de la administración, muy especialmente al área de la administración estratégica, teoría organizacional, y administración de recursos humanos. Importantes conclusiones e implicancias son mencionadas al final de este estudio.

Palabras claves: Administración, ciencia de la administración, administración estratégica, teoría organizacional, comportamiento organizacional, y administración de recursos humanos.

Abstract

This article analytically describes Management Sciences, which have been broken down into four main areas or pillars of study: Organizational Theory, Strategic Management, Organizational Behavior, and Human Resources Management. These four areas are defined and then their evolution and development; main ideas and challenges; and finally principle lines of research are described. The article shows how the Revista Economía y Administración (REA) has contributed to the development and diffusion of each of the research lines in the four areas of management studies. The methodology used includes the review and classification of the 244 articles published between the first semester of 1964 and June 2004.

¹ Profesor del Departamento de Administración, Universidad de Concepción.

Later, the 44 Management articles were classified according to the four Management areas. The final result of this study indicates that the Revista Economía y Administración has made, in its four decades of existence, an important contribution to the knowledge of Management Sciences, especially in the area of Strategic Management, Organizational Theory, and Human Resource Management. Important conclusions and implications are mentioned at the end of this study.

Key words: Management, Management Sciences, Strategic Management, Organizational Theory, Organizational Behavior, Human Resources Management.

I. INTRODUCCIÓN.

Después de 40 años de existencia de la Revista Economía y Administración (REA) es de gran importancia preguntarse ¿cómo ésta publicación académica ha contribuido al desarrollo y generación de conocimiento en la ciencia de la administración de empresas?. Este artículo pretende como objetivo general responder esta interrogante en forma muy sucinta.

Según la Academia de Administración de los Estados Unidos², la ciencia de la administración de empresas comúnmente incluye el estudio de cuatro áreas básicas: teoría organizacional (TO), administración estratégica (AE), comportamiento organizacional (CO), y dirección de recursos humanos (DRH). En el desarrollo de este artículo se describirán cada una de estas áreas y cómo ellas están interconectadas. Para cada área se describen y analizan sus fronteras, avances y desafíos de sus respectivas líneas de investigación. Finalmente, se describe y analiza el cómo la Revista Economía y Administración ha contribuido a cada área y línea de investigación.

Los resultados y conclusiones de este estudio se basaron luego de realizar una revisión bibliográfica de los 62 números de la REA. La metodología de este estudio incluyó tres etapas. Primero, identificar los artículos de administración de empresas. En esta primera fase se realizó una revisión e identificación de los 244 artículos publicados desde 1964 hasta Junio del 2004. Segundo, clasificar los artículos según las cuatro áreas que son incluidas en el estudio de la ciencia de la administración de empresas. Finalmente, asignar cada artículo a su respectiva línea de investigación. La segunda y tercera etapa implicó leer y analizar cada uno de los 44 artículos que son clasificados como artículos que pertenecen a la ciencia de la administración de empresas. El criterio utilizado para identificar y clasificar estos artículos se basó en la definición de los límites de cada una de las áreas de la ciencia de la administración, y de sus respectivas líneas de investigación. Finalmente, es importante puntualizar que los artículos que pertenecer a las áreas de marketing, producción, finanzas, e investigación de operaciones no son incluidos como parte de este estudio, ya que estas funciones ejecutivas son consideradas como disciplinas que poseen sus propias fronteras y líneas de investigación, y no como parte del estudio de la ciencia de la administración propiamente tal.

El contenido de este artículo está organizado de la siguiente manera: la primera sección describe y analiza la ciencia de la administración. Aquí se destaca su evolución, las diferentes

² Esto es, Academy of Management.

escuelas de pensamiento, y sus logros y desafíos futuros. En la segunda sección se describe y explica cada área de la ciencia de la administración (OT, AE, CO, y DRH), y como la REA ha contribuido al desarrollo y generación de conocimiento de cada una de ellas. Finalmente, se plantean las principales conclusiones e implicancias de este estudio.

II. LA CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA REVISTA ECONOMIA Y ADMINISTRACION.

II.1. La Organización como Unidad de Análisis de la Ciencia de la Administración.

En una rápida revisión de la historia universal de la humanidad es posible observar que la “organización” constituyó el pilar fundamental en el desarrollo y evolución de las más grandes civilizaciones de la antigüedad, civilizaciones tales como: China, Greca, Egipcia, India, y otras (Scott, 1998. pag. 3). Parsons (1947) argumenta que el desarrollo de las organizaciones ha sido el principal mecanismo por medio del cual, en una sociedad industrializada, es posible alcanzar y realizar cosas que estén más allá del esfuerzo individual. No obstante lo anterior, el desarrollo de la organización ha sido gradual y sólo ha emergido en Europa y los Estados Unidos como una forma de trabajo social durante la segunda mitad del siglo XIX. En la actualidad, la organización es una unidad imprescindible en casi todas las esferas de la vida social del ser humano a través del cual es posible lograr sus objetivos sociales, económicos, culturales e intelectuales. El surgimiento primitivo de la “organización” como una forma social de trabajo, nos lleva a pensar que los logros alcanzados por estas “organizaciones” se debió a la aplicación de conceptos y principios de administración. Es por esta razón que se deduce que la administración es una de las más antiguas disciplinas, disciplina que vino a tomar su real importancia solo una vez que surgiera la moderna sociedad industrializada (1880 en adelante).

En la actualidad las organizaciones son complejas y diversas, sin embargo, es posible definir e identificar sus elementos básicos que la componen. Según Scott (1998) tres son los enfoques o perspectivas más importantes que definen organización: racional, natural, y sistémica. En el cuadro siguiente se describen sus aspectos claves, definiciones, y principales precursores.

CUADRO N° 1
TRES ENFOQUES CLAVES QUE DEFINEN ORGANIZACIÓN

Enfoques	Definición de Organización	Aspectos Claves del Enfoque	Principales Precusores
Racional	"Es una forma de trabajo social formalmente establecida cuyo propósito explícito es lograr ciertos objetivos".	Enfatiza dos aspectos: objetivos específico, y formalización.	Barnard (1938); March & Simon (1958); Blau & Scott (1962); Etzioni (1964).
Natural	"Es una colectividad cuyos participantes persiguen diferentes objetivos, pero reconocen el trabajo organizado como un importante recurso para el logro de sus objetivos individuales".	Enfatiza que una organización es una colectividad social compuesta por individuos que persiguen objetivos comunes	Mayo (1945); Parsons (1949); Durkheim (1961); Marx (1954); Coser (1956); Gouldner (1954).
Sistémico	"Es un sistema formado por actividades interdependientes que operan e intercambian con un entorno donde están inmersos"	Enfatiza el hecho que el entorno da forma, sustenta, e infiltra las organizaciones.	DiMaggio & Powell (1983); Hannan & Freeman (1989).

Fuente: Elaboración Propia basado en la revisión bibliográfica.

De acuerdo a las tres definiciones anteriores de organización y según el Modelo *Diamante de Leavitt* (Duening & Ivancevich (2003), la organización se compone de cinco elementos: participantes, metas, tecnología, estructura social, y entorno. Cada uno de estos elementos interactúan y de complementan mutuamente.

A principios del 1900 surgió un grupo de connotados cientistas de la administración, tales como Taylor (1911), Gulick & Urwick (1937), Weber (1946), Fayol (1949), Simon (1949), y otros, quienes comenzaron a definir los primeros pilares y principios de la administración como una disciplina de estudio. En nuestra sociedad actual, importantes trabajos son realizados por individuos (gobernadores, intendentes, policías, jefe de producción, supervisor de ventas, etc) que trabajan en diferentes tipos de organizaciones cuyos objetivos son diferentes, pero todas estas personas realizan una labor en común: practican la administración. Además, todas las organizaciones son guiadas y dirigidas a través de decisiones tomadas por uno o más individuos que comúnmente los llamamos administradores o gerentes. Estos administradores realizan, básicamente, tres tareas claves: (a) decidir el propósito y misión de una organización, (b) hacer que el trabajo se haga en forma productiva, y (c) responder y administrar el impacto social de su actividad (Druker, 1973).

Según Duening & Ivancevich (2003), el término administración se puede definir según diferentes perspectivas o enfoques. Estas se describen en el cuadro siguiente:

CUADRO N° 2

DIFERENTES PERSPECTIVAS QUE DEFINEN LA ADMINISTRACIÓN

Perspectiva	Definición de "Administración"
Procesos	La administración es un proceso que incluye un conjunto de actividades y funciones orientadas al logro de un determinado nivel de eficiencia y eficacia en una organización.
Ciencia o Disciplina	La Administración es una ciencia social formado por un cuerpo de conocimiento en la forma de principios, conceptos, y teorías que pueden ser entendidas, aprendidas, y enseñadas.
Arte o Actividad Humana	La Administración es un arte o actividad humana que puede solo ser desarrollada por personas que están insertas en una organización.
Carrera	La Administración es una carrera que se adquiere a través de la experiencia en diferentes empresas y puestos de trabajo. Personas devotas a la administración progresan a través de una secuencia de trabajos, actividades, organizaciones, posiciones, y desafíos.

Fuente: Elaboración Propia basado en la revisión bibliografica.

II.2. Desarrollo de la Ciencia de la Administración y Contribución de la Revista Economía y Administración

Muchos de los primeros teóricos de la administración fueron dueños de empresas, gerentes, y ejecutivos, quienes describieron sus propias experiencias de donde ellos desarrollaron principios ampliamente aplicables. El propósito de ellos fue participar con otras personas sus prácticas que fueron exitosas para ellos. Un volumen importante del conocimiento de la administración viene de autobiografías y memorias de personas que practicaron la administración. Además de lo anterior, muchos individuos que están interesados en la administración como una ciencia científica también han contribuido al desarrollo de la administración. Profesores de administración, psicólogos, sociólogos, filósofos, y antropólogos han considerado la administración como un fenómeno social, donde el administrador (manager) es un importante recurso social. Su interés es estrictamente científico. Ellos desean entender y explicar el proceso administrativo, y las habilidades que son requeridas para ser un administrador efectivo. Numerosas otras profesiones tales como: cientistas políticos, economistas, matemáticos, abogados, e ingenieros, también han contribuido a un mejor entendimiento de la administración.

Con la existencia de tantos individuos que vienen de diferentes profesiones y áreas del conocimiento, quienes han pretendido contribuir al entendimiento de la administración, en-

frentamos el siguiente problema: ¿Cómo nosotros podemos estudiar la disciplina de la administración de una manera coherente?. La respuesta es simple: el conocimiento debe ser organizado de una manera tal que este sea significativo y útil. Por esta razón es que los expertos en administración han ordenado todo el pensamiento de la administración en tres grandes perspectivas: clásica, conductual, y ciencia administrativa (Schermerhorn, 2004; Duening & Ivancevich, 2003). En el siguiente cuadro se describen estas perspectivas, período de tiempo que abarcaron, precursores, y principales ideas.

CUADRO N° 3
PERSPECTIVAS BÁSICAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Perspectiva General	Periodo	Área Críticas de Estudio	Contribución y Limitaciones	Perspectiva Específica	Énfasis	Precursores Principales
Clásica	1885-1950 (Revolución Industrial- II Guerra Mundial)	Aumentar la eficiencia y productividad	Identificó la administración como el elemento crítico, pero sus principios son muy simples para organizaciones complejas.	Administración Científica	Resolver áreas críticas en los niveles bajos de la organización	Frederick Taylor, Frank & Lillian Gilbreth
				Teoría Organizacional Clásica	Resolver áreas críticas en los niveles altos de la organización	
Conductual	1910-1985 1945-2000	La conducta individual y grupal, y cómo la estructura organizacional afecta el desempeño y conductas de los individuos o grupos Problemas operacionales en la organización.	Identificó la relación administrador-empleados como el punto crítico para lograr alto desempeño organizacional. Pero la existencia de varias disciplinas sociales complica al administrador al momento de elegir cual usar.	Relaciones Humanas	Optimizar la relación Administrador-Subordinado	Max Weber y Henri Fayol, y otros
				Ciencias Conductuales	Optimizar la conducta individual y grupal para afectar el desempeño organizacional	
Ciencia Administrativa	1945-2000	Problemas operacionales en la organización.	Administración es una ciencia social difícil de medir y cuantificar	Investigación de Operaciones	Proveer bases cuantitativas al proceso de toma de decisiones	Varios
Moderna	1960 hasta hoy	Las personas y las organizaciones complejas	Destaca la real dimensión de la administración	Teoría de Sistemas	Organización como sistema	Varios
				Teoría de Contingencia	Relación: Practica-situación	

Fuente: Elaboración Propia basado en la bibliografía revisada.

Del cuadro anterior se observa que los diferentes enfoques o perspectivas de la administración han coexistido desde sus inicios hasta hoy, donde el único objetivo ha sido identificar, ordenar, y analizar la complejidad de la administración a objeto de que ésta contribuya eficiente y eficazmente al logro de los objetivos organizacionales. En este esfuerzo de entender la administración, es posible observar que la Revista Economía y Administración ha tenido un papel no menos importante en Chile y en Latinoamérica. Desde que esta revista fue establecida el primer semestre del año 1964, se han publicado más de 240 artículos, donde casi una quinta parte de ellos han sido dedicados a la difusión y al estudio de la administración. Es importante observar que cerca de las tres cuartas partes de los artículos de administración publicados en la REA fueron publicados antes de 1990 (ver tabla 1).

TABLA N° 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA REVISTA ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

Década	Volúmenes ⁽¹⁾	Total Artículos Publicados	Total Artículos de Administración	% Artículos de Adm.	Total Acumulado Art Admin.	% Acumulado Art. Adm
1964-1973	1-22	97	14	14.4	14	32.0
1974-1983	23-31 ⁽²⁾	30	11	36.6	25	57.0
1984-1993	32-41	49	6	12.2	31	70.0
1994-2004	42-62	68	13	19.1	44	100.0
Totales		244	44	18.0		

(1): No existe información de los N° 21, 37, y 48.

(2): Por razones de fuerza mayor, entre 1979 y 1986 no se publicó la revista.

Fuente: Elaboración Propia basado en análisis detallado del total de números de la REA

Tal como se mencionó en la introducción, la administración es comúnmente desglosada en cuatro áreas de estudio: teoría organizacional, administración estratégica, comportamiento organizacional, y administración de recursos humanos. Estas cuatro áreas están interconectadas y son interdependientes. En el cuadro siguiente se presentan las cuatro áreas y sus relaciones.

CUADRO N° 4
LA MATRIZ DE LA ADMINISTRACIÓN: ÁREAS DE ESTUDIO.

NIVEL DE ANÁLISIS (NA) Y UNIDAD DE ANÁLISIS (UA)	NA: Organizacional, Industrial, y Global UA: Organización	TEORÍA ORGANIZACIONAL	ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	↕
	NA: Individual, Grupal, y Organizacional. UA: Individuo y Grupo	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
		Teórico	Práctico	
ENFASIS				

Fuentes: Elaboración Propia.

De acuerdo al cuadro precedente, es posible observar que la administración es una disciplina de alta complejidad, ya que incluye el análisis teórico y práctico de los antecedentes y consecuencias de múltiples fenómenos organizacionales que suceden a nivel individual, grupal, organizacional, industrial y global (e.i. internacional). Por ejemplo, comportamiento organizacional es el área de la administración que concentra sus esfuerzos en explicar múltiples fenómenos de la conducta individual y grupal (micro-administrativos) en una organización, a objeto de determinar los posibles antecedentes que explican el desempeño, satisfacción, motivación, compromiso y otras variables dependientes, a nivel individual, grupal y organizacional. Todos los estudios realizados por los expertos en la conducta organizacional son el fundamento teórico utilizados por los expertos que tratan de explicar los fenómenos de la administración de recurso humanos (macro-administrativos³). Por ejemplo, las diferentes teorías de la motivación han sido desarrolladas, en su mayorías, por expertos en la conducta organizacional; esta teorías son el ingrediente central para diseñar e implementar diferentes herramientas y técnicas de recursos humanos, por ejemplo, sistema de compensación, evaluación de desempeño, etc. De la misma manera, como el área del comportamiento organizacional nutre a la administración de recursos humanos de los lineamientos teóricos, el área de teoría organizacional alimenta el área de administración estratégica para que esta defina y diseñe diferentes recomendaciones claves en la administración estratégica. Por ejemplo, el área de teoría organizacional incluye el estudio de la teoría de agencia y de la teoría de los costos de transacción, ambas teorías son el eje central que explican la mayoría de las recomen-

³ La Administración de Recursos humanos estudia los aspectos macro-administrativos del recurso humano, implementando diferentes herramientas y procesos aplicables a nivel organizacional, tales como: selección de personal, sistemas de remuneraciones, sistema de evaluación de desempeño, etc.

daciones estratégicas que son realizadas por la administración estratégica en lo concerniente a la gestión de gobiernos corporativos, alianzas estratégicas, y estrategias internacionales.

Ahora, al analizar el contenido de los 44 artículos publicados en administración (ver tabla 1), es posible observar un sesgo notable hacia aquellos artículos que describen diferentes aspectos de la administración analizados a nivel organizacional, industrial y global, como es el caso del énfasis dado por las áreas de la administración estratégica y la teoría organizacional. Es así que cerca de las tres cuartas partes de los artículos de administración son dedicados a explicar aspectos relacionados con la teoría organizacional y la administración estratégica. Sin embargo, la contribución de la REA al mejor entendimiento de aquellos aspectos “micro-administrativos”, analizados a nivel individual y grupal, como es el caso de la disciplina del comportamiento organizacional, ha sido débil y tardía. Débil por el hecho que sólo 4 de los 44 artículos corresponden a la disciplina del comportamiento organizacional, y tardía por el hecho que estos 4 artículos fueron publicados sólo a partir de la última década de la REA. Además, los artículos publicados en el área de la administración de recursos humanos se concentran en las dos primeras décadas de la REA, donde más del 80% de ellos fueron publicados antes de 1980 (ver Tabla 2). Estos dos elementos anteriores, nos llevan a concluir que la REA contribuyó durante sus dos primeras décadas de existencia a difundir y mejorar la comprensión de los aspectos “macro-administrativos” de los recursos humanos de una empresa, y durante su última década a los aspectos “micro-administrativos” de los mismos.

TABLA N° 2
DETALLE DE LOS ARTÍCULOS PUBLICADOS POR ÁREA
DE LA ADMINISTRACIÓN

Década	Artículos Publicados por Área de la Administración				Total Artículos
	Teoría Organizacional	Administración Estratégica	Comportamiento Organizacional	Administración de RRHH	
1964-1973	6	7	0	1	14
1974-1983	2	3	0	6	11
1984-1993	2	4	0	0	6
1994-2004	2	5	4	2	13
Totales	12	19	4	9	44

Fuente: Elaboración Propia basado en análisis detallado del total de número de la REA.

¿Cómo la REA contribuyó al desarrollo de las líneas específicas de investigación dentro de cada área de la administración?. En las próximas secciones abordaremos la respuesta a esta interrogante.

III. TEORÍA ORGANIZACIONAL: Énfasis, Desafíos, Líneas de Investigación, y Relevancia de la Revista Economía y Administración en esta área.

III.1. Teoría Organizacional: Énfasis, Evolución, Desafíos y Líneas de Investigación.

Las organizaciones están altamente presentes en nuestra sociedad actual. Existen varios indicadores que muestran la importancia de las organizaciones. Por ejemplo, son ellas las responsables de manejar y controlar muchos de los principales activos sociales, tales como: bancos, fondos mutuos, y los fondos de pensiones. Es aquí donde radica la importancia del área de la teoría organizacional.

La teoría organizacional es un área de la administración que está altamente concentrada en responder las siguientes interrogantes, cuyo análisis sirven de columna vertebral al desarrollo de esta disciplina:

1. ¿Qué factores explican el desempeño de una organización?
2. ¿Qué factores explican la sobrevivencia de una organización?
3. ¿Qué factores explican el éxito o fracaso de una organización?
4. ¿Cómo el entorno afecta el desempeño, la sobrevivencia y el éxito de una organización?
5. ¿Cómo el éxito, la sobrevivencia y el desempeño organizacional afecta el entorno?
6. ¿Qué características son comunes para todas las organizaciones?
7. ¿Por qué las organizaciones son diferentes?
8. ¿Qué aspectos explican que dos organizaciones muy similares obtengan resultados diferentes?

Las fronteras de la teoría organizacional (TO), al igual que las otras tres áreas (CO, AE, y DRH) son totalmente permeables, siendo nutrida por otras ciencias del conocimiento (economía, sociología, antropología, leyes, etc). La naturaleza multidisciplinaria de la TO hace que la integración de su conocimiento sea muy difícil, y además, los análisis y el tratamiento de cualquier fenómeno organizacional son un tanto arbitrario y de baja precisión (Pfeffer, 1997). Esto es claramente visible al comparar los enfoques económicos y sociológicos de la administración. Por ejemplo, al observar las diferentes teorías que forman parte de la TO es altamente visible la falta de consenso entre los diferentes modelos económicos-lógicos y los modelos psico-sociológicos que analizan diferentes aspectos organizacionales. Desde el punto de vista de gestión de empresas, se ha encontrado que los modelos sico-sociológicos son más validos y útiles (Pfeffer, 1997). TO concentra su atención en el análisis de variables bien específicas (desempeño, sobrevivencia, éxito, fracaso, liderazgo, cultura, etc) a un nivel organizacional de análisis. La relación organización-sociedad y sus problemas afines, son ocasionalmente incluidos en su análisis y discusión.

Los estudios sobre las organizaciones son realizados por expertos que trabajan en escuelas profesionales de administración (business schools), el cual constituye un fenómeno con importantes consecuencias en el “que es estudiado” y en “cómo ésto es estudiado”. Un importante número de sociológicos estuvieron interesados en investigar la organización, pero su

interés se ha visto erosionado por su mayor énfasis en estudiar aspectos relacionados con la estratificación de la sociedad, delincuencia, educación, y otros problemas sociales. La misma situación pasó con los científicos políticos, quienes en sus principios habían elegido las organizaciones como la unidad central de análisis, sin embargo su orientación ha cambiado hacia estudios de política y liderazgo de gobiernos y países. A pesar de que los estudios de las organizaciones ha tenido su asiento en las escuelas de administración y negocio, éstas han estado bajo una permanente crítica debido a su bajo nivel de formalidad y rigurosidad matemática, y por la poca relevancia de sus estudios (Connolly, 2003; Pfeffer & Fong, 2003). La aplicación de principios y modelos matemáticos en la explicación de variados fenómenos de la TO y el prestigio alcanzado por la economía como una disciplina caracterizada por su alto formalismo matemático, han llevado a que la TO recupere su nivel de formalización matemática y relevancia, tal es el caso de la teoría de agencia, teoría de costo de transacción y la teoría del capital humano.

Considerando el contexto actual en que se desenvuelven las organizaciones, caracterizada por un alto grado de globalización, cambios en las áreas tecnológicas, demográficas, sociales, económicas, y políticas, se pueden visualizar una amplia gama de desafíos y tendencias futuras del área de la TO, las cuales pueden ser resumidas en cuatro:

i. Un significativo incremento de la externalización de actividades empresariales. Esto debe llevar a los teóricos a replantear muchas proposiciones que están basadas en una relación laboral contractual.

ii. Un cambio en las fronteras y límites de las organizaciones. El concepto de organización virtual requiere revisar muchos conceptos teóricos de la administración.

iii. El significativo incremento de variables externas (e.g. mercado de capitales externos), que afecten áreas centrales de estudios, tales como el gobierno corporativo y el proceso de toma de decisiones, deben ser considerados en los actuales modelos y teorías.

iv. El significativo aumento de la desigualdad salarial al interior de las organizaciones. Excesivas remuneraciones de los altos ejecutivos versus los bajos salarios de los operarios.

Nueve son las grandes líneas de investigación de la TO (Ver tabla 3). Seis de estas nueve áreas dicen relación con diferentes perspectivas teóricas de cómo explicar y dar respuesta a las ocho grandes interrogantes de las TO: económica, institucional, sociológica, ecológica, redes, y dependencia de recursos. Una séptima línea de investigación se centra en describir la historia, los principios, y la evolución de la TO, y una octava línea de investigación pretende explicar la relación empresa-medio ambiente, y finalmente, una última línea de investigación analiza las diferentes estructuras y diseños organizacionales.

A modo de ejemplo, la línea de investigación que pretende explicar la relación organización-entorno pretende explicar cómo el entorno afecta el desarrollo de ventajas competitivas y el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, y viceversa, cómo las organizaciones afectan el dinamismo, complejidad, incertidumbre y el grado de predictibilidad del medio ambiente o entorno organizacional. Los diferentes investigadores que han dedicado esfuerzo en explicar esta relación organización-entorno lo han realizado siguiendo seis corrientes de investigación y teorías: dependencia de recursos (resource dependence), teoría de contingencia (contingency theory), teoría de los costos económicos de transacción (transaction cost

economic theory), teoría de redes sociales (social network theory), teoría ecológica poblacional (ecology population theory), teoría institucional (institutional theory), y la teoría de juegos (game theory). El elemento común de estas corrientes teóricas es que todas ellas pretenden explicar la conducta de las organizaciones insertas en un entorno complejo, incierto, y dinámico. Por ejemplo, la teoría de contingencia argumenta que las organizaciones deben buscar administrar el nivel de incertidumbre del entorno a través de diferentes estrategias internas y externas. Entre las estrategias internas se encuentra la definición de diseños y estructuras organizacionales que se adecuen en forma perfecta al tipo de entorno o medio ambiente. Más concretamente, se requiere tener estructuras orgánicas, flexibles y planas para aquellos entornos de alta complejidad y dinamismo, y estructuras mecanicistas y rígidas para aquellos entornos menos dinámicos e inciertos.

III.2. La Teoría Organizacional y la Revista Economía y Administración.

En sus 40 años de edición, la Revista Economía y Administración ha publicado un total de 12 artículos del área de teoría organizacional, que corresponde a casi un 30% del total de las publicaciones en administración. El 100% de estos artículos son de carácter teóricos-analíticos, y su tamaño promedio bordea las 16 páginas de extensión, la cual corresponde al tamaño de un artículo publicado en una revista de alta especialización en administración, tales como la *Academy Management Review*, *Administrative Science Quarterly*, *Management Science*, y *Organization Science*. Su orientación teórica-analítica se fundamenta en el hecho de que la mayoría de los artículos enfatiza el desarrollo y descripción de la TO, dejando totalmente de lado la validación y/o comprobación empírico de las teorías organizacionales. Además de lo anterior, y al observar la tabla 3, más del 80% de los artículos publicados estuvieron concentrados en solo tres líneas de investigación de la TO, esto es, (a) descripción y análisis de la evolución, fronteras, y principios de la teoría organizacional, (b) diseño y estructura organizacional, y (c) teorías económicas de la organización. Lo anterior pone de manifiesto el gran desafío que deberá enfrentar al Revista de Economía y Administración en posicionarse como una publicación que abarque gran parte de las líneas de investigación de la TO, especialmente aquellas cuyos enfoques (económico, institucional, sociológico, contingencia, etc) son claves en el estudio y análisis de los diferentes fenómenos organizacionales.

TABLA N° 3
ARTICULOS PUBLICADOS EN EL ÁREA DE TEORÍA ORGANIZACIONAL

	Líneas de Estudio de la Teoría Organizacional	Número de Artículos
1	Teoría Organizacional: Evolución, Fronteras, y principios	5
2	Diseño y Estructura Organizacional: Teorías de Contingencias	3
3	Teorías Económicas de la Organización	2
4	Relación Entorno-Empresa	1
5	Teoría Institucional de la Organización	1
6	Teorías Sociológicas de la Organización	0
7	Teoría de Redes Sociales: Inter & Intra organizacional	0
8	Teorías de la Dependencia de Recursos	0
9	Teoría de la Ecología Poblacional	0
	Total	12

Fuente: Elaboración Propia.

IV. ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA: Definiciones, Énfasis, Evolución, Desafíos, Líneas de Investigación, y Relevancia de la Revista Economía y Administración en esta área.

IV.1. Administración Estratégica: Definiciones, Énfasis, Evolución, Desafíos y Líneas de Investigación.

La administración estratégica es una disciplina que centra su atención en las actividades de elección e intercambio que el líder o gerente general de una organización debe realizar a objeto de lograr una fuerte posición competitiva. La investigación en esta área de la administración utiliza las teorías y métodos de las ciencias de la conducta, de la economía, y de otras disciplinas de la administración a objeto de entender el impacto de la estructura de una industria, las características y distribución de los recursos, la conducta del consumidor, el desarrollo de nuevos productos, y otros factores, sobre el desempeño de una organización (Rumelt, Schendel & Teece, 1994).

La administración estratégica es una de las áreas o disciplinas de la administración que mayor surgimiento y diversidad de tópicos de estudios a presentado en las últimas décadas (Hoskisson, Hitt, Wan & Yiu, 1999). Esta área de estudio de la administración concentra

sus esfuerzos en describir, analizar y predecir los diferentes aspectos, internos y externos a la organización, que afectan el desempeño organizacional. Su objetivo central se concentra en el estudio y análisis de distintas estrategias y directrices organizacionales que propendan a la creación y desarrollo de ventajas competitivas de largo plazo (Lowendahl & Revang, 1998).

La disciplina de la administración estratégica, al igual que la teoría organizacional, poseen una serie de interrogantes críticas que sirven de guía a los investigadores en esta área. Estas interrogantes claves permiten direccionar adecuadamente las fronteras de la administración estratégica, sirviendo en la identificación de los axiomas y métodos para su estudio. Las siguientes interrogantes son las cuatro principales interrogantes que pretenden responder y que guían la investigación de los expertos en administración estratégica (Rumelt, Schendel & Teece, 1994):

1. ¿Cómo las organizaciones se comportan?. ¿se comportan las organizaciones como actores racionales?, si no es así, ¿qué modelo debería ser usado por los gerentes generales e investigadores?.
2. ¿Por qué son diferentes las organizaciones?, o bien, ¿qué hace que las empresas sean heterogéneas?, ¿qué cosa sostiene la heterogeneidad en los recursos y desempeño entre las organizaciones que compiten y tratan de imitarse mutuamente?
3. ¿Cuál es la función o el valor agregado de los altos ejecutivos de una empresa diversificada?, ¿Por qué son necesarios y qué deben hacer los altos ejecutivos de una empresa?. En una empresa diversificada, ¿qué factores limitan la amplitud de sus productos-mercados?.
4. ¿Cuáles son los determinantes del éxito o fracaso de una empresa que compite internacionalmente?

El desarrollo y evolución de la administración estratégica (AE) han pasado básicamente por tres grandes períodos. (a) Período basado en el estudio de las mejores prácticas, (b) período basado en el estudio del entorno, y (c) período basado en el estudio de los recursos y competencias internas. En el cuadro siguiente se detalla los aspectos generales de cada uno de estos períodos, destacando sus ideas principales, sus teorías fundamentales, la metodología utilizada y los más destacados precursores:

CUADRO N° 5
EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA.

Periodo cuyo énfasis estuvo en:	Descripción	Teorías o Modelos	Metodología	Precursores
Las Mejores Prácticas (1930-1967)	Durante este periodo se centró el esfuerzo en identificar las mejores prácticas que contribuían al éxito organizacional. Se enfatizó en los procesos internos de la organización y en el rol de los administradores (managers)	Teoría conductual de la firma, Teoría del rol de los administradores,	Métodos cualitativos: Estudios y análisis inductivos de casos.	Barnard (1938), Selznick (1957), Penrose (1959), Chandler (1962), Ansoff (1965), Leamed (1965) Simon (1945) Cyert & March (1963)
El Entorno (1968-1985)	Durante este periodo se analiza y describe la estructura industrial y la posición competitiva como elementos claves para lograr retornos por sobre el promedio de la industria.	Modelo de las "cinco fuerzas", Teoría del costo de transacción, Teoría de contingencias,	Métodos cuantitativos: Regresión Múltiple, Análisis de clusters,	Porter (1980),
Los Recursos Internos (1985-hoy)	Durante este periodo se concentró en el estudio y análisis de los recursos internos como la fuentes para lograr ventajas competitivas.	Teoría de Agencia, Teoría de los Recursos y Competencias, Modelo de las competencias dinámicas,	Métodos Cualitativos y Cuantitativos: Modelación de Ecuaciones Estructurales, Análisis de multivariantes	Teece (1993), Peteraf (1997)

Fuente: Elaboración Propia.

Los trabajos seminales de Chandler⁴(1962), Ansoff⁵(1965), y Andrew⁶(1969) proveyeron las fundaciones de la disciplina de la AE. Colectivamente, ellos ayudaron a definir una serie de conceptos críticos en estrategia, incluyendo cómo la estrategia afecta el desempeño organizacional, la importancia de las capacidades internas y de las oportunidades del exterior, la noción de que la estructura organizacional sigue la estrategia, las prácticas distinciones entre la formulación e implementación estratégica, y el activo rol de los ejecutivos o de la alta dirección en la administración estratégica de una organización. Thompson (1967) es también considerado un importante investigador que contribuyó al mejor entendimiento de los conceptos de alianzas estratégicas y cooperativas, y la conformación de coaliciones estratégicas.

Los economistas industriales (*industrial economy*) incidieron de forma importante en la transformación de la AE desde una disciplina con baja rigurosidad matemática y con poca validez externa (i.e. generalización de los resultados) a una disciplina más deductiva, analítica, rigurosa, basado en modelos más abstractos y validados a través de una muestra

⁴ Chandler escribió su muy influyente libro titulado "Estrategia y Estructura" en 1962.

⁵ Ansoff escribió su libro "Estrategia Corporativa" en 1965.

⁶ Andrew escribió el libro titulado "Política de Negocios: Texto y Casos" en 1969.

más amplia de empresas y donde la estadística fue la herramienta clave de análisis y estudio (Hoskisson, Hitt, Wan & Yiu, 1999). Para los economistas industriales la estructura de la industria (entorno) es el principal determinante del desempeño organizacional. El modelo de las cinco fuerzas de Porter (1980) y el análisis de los grupos estratégicos de Hunt (1972), han sido las dos herramientas conceptuales para analizar el efecto de la estructura de la industria en el desempeño organizacional. Dos grandes teorías que han contribuido grandemente al mejor entendimiento de un variado número de fenómenos de la AE son propuestas por un grupo de economistas industriales: la teoría de los costos de transacción (Williamson 1981; Walker & Weber, 1984) y la teoría de agencia (Fama & Jensen, 1983; Eisenhart, 1989; Jensen & Meckling, 1981).

Luego que la influencia de los economistas industriales hiciera que la AE se orientara al estudio del entorno como variable central que afecta el desempeño organizacional, la disciplina de la AE se volcó al estudio de los recursos internos, como la principal fuente de ventajas competitivas (Teece, 1990; Barney, 1991; otros). Así surge entonces una variada gama de teorías y modelos que explican cómo ciertas características de los recursos y capacidades organizacionales (valor, inimitabilidad, insubstitutabilidad, y escasez) son claves en la obtención y desarrollo de ventajas competitivas; tal es el caso de la teoría de los recursos (*Resource-Based view*), teoría de las capacidades dinámicas (*Dynamic Capabilities Theory*), liderazgo estratégico (*Strategic leadership theory*), teoría de decisiones estratégicas (*Strategic decision theory*), y la teoría de la firma basada en el conocimiento (*knowledge-based theory of the firm*). A pesar de la gran aplicabilidad de este nuevo enfoque basado en los recursos internos, éste presenta un gran desafío metodológico ya que se trata de variables intangibles e inobservables, cuya medición y evaluación ha sido abordada de una manera imprecisa a través del uso de variables “proxies”

Son varios los desafíos que presenta la disciplina de la AE. Primero, la medición, integración y la validación de los conceptos y perspectiva que explican las fuentes de ventajas competitivas y el sostenimiento de ellas es el primer desafío de la disciplina. Se deberán definir herramientas cuantitativas y cualitativas avanzadas para medir aquellas variables no observables cuya naturaleza y composición varía en el tiempo. Segundo, los rápidos cambios externos producidos por la tecnología y la era de la información ha conllevado a que la naturaleza, los límites y el espacio competitivo de una organización sean completamente diferentes. Por ejemplo, la globalización de las economías ha implicado que la posición y naturaleza de los recursos de una organización sean más complejos, ya que deben evaluarse en un contexto más amplio, cuya investigación debe integrar diferentes modelos de gestión local e internacional de alta complejidad, obligando al investigador a utilizar sofisticadas herramientas de integración de resultados obtenidos a diferentes niveles de análisis. Tercero, muchas de las teorías utilizadas en la AE han sido validadas utilizando muestras de empresas norteamericanas y europeas, dejando de lado empresas de países en desarrollo. Es por ello que el actual stock de conocimiento acumulado en AE debe ser estudiado a la luz de empresas de países emergentes y/o en desarrollo. Finalmente, la investigación en AE debe volverse más multidimensional y debe realizarse a diferentes niveles de estudio y análisis. La gran

mayoría de los estudios de AE han sido abordados a nivel organizacional y global, dejando de lado el nivel industrial, de grupos estratégicos, y el nivel de bloques económicos de negocio (ejemplo: Conosur, Apec, otros).

Al interior de la AE se distinguen al menos doce líneas de investigación (ver Tabla 4). Estas líneas de investigación son las siguientes: (1) proceso de la administración estratégica, (2) planta ejecutiva (TMT⁷): rol, características, importancia y desarrollo, (3) emprendimiento e innovación, (4) administración estratégica como ciencia, (5) evolución de la administración estratégica, (6) estrategias corporativas, (7) estrategias competitivas, (8) cambios estratégicos, (9) gestión del conocimiento, (10) estrategias cooperativas, (11) gobierno corporativo, y (12) estrategia de gestión internacional. Cada una de estas líneas de investigación son mutuamente dependientes y muchas de las investigaciones en AE abordan problemas de manera transversal.

IV.2. La Administración Estratégica y la Revista Economía y Administración.

Administración Estratégica (AE) es el área de la administración que mayor presencia tuvo en las publicaciones de los 62 números de la Revista de Economía y Administración. Un poco más del 44% de los artículos de administración son referidos a AE. De estos, casi el 70% son referidos a las líneas de investigación centradas en estudiar el proceso de administración estratégica y las funciones e importancia de la alta dirección de una empresa. El 100% de los artículos de AE son de carácter teórico-descriptivo, caracterizada por una revisión y descripción amplia de la literatura referida al tema de estudio. El tamaño promedio de sus artículos es cercano a las 13 páginas, la cual corresponde al tamaño de un artículo publicado en una revista de alta especialización en administración estratégica, tales como la *Strategic Management Journal*, *Journal of Management*, *Academy of Management Journal*, *Journal of Business*, *California Management Review*, y la *Harvard Business Review*.

Dos aspectos llaman la atención al analizar el contenido de los artículos publicados. Primero, la creación de la Revista Economía y Administración (REA) coincide con el desarrollo de la segunda etapa de la evolución de la administración estratégica (ver Cuadro 5). Sin embargo, muchos de los artículos publicados en las dos primeras etapas de REA son referidos al proceso de gestión estratégica, la cual tiene sus bases en el estudio de las mejores prácticas de la administración (Barnard, 1938; Selznick, 1957; Chandler, 1962; y Ansoff, 1965). Esto último nos lleva a concluir que la REA, en su primer periodo de vida, tuvo una respuesta lenta en difundir los conocimientos que se estaban discutiendo en su respectiva época de discusión y de efervescencia. Este fenómeno no es observado en la última década (1994-2004), ya que se incluyen varios artículos que discuten temas y problemas de gran actualidad y trascendencia teórica e empírica. El segundo aspecto se refiere a la publicación de artículos de otras revistas americanas, a quienes se le solicitó permiso para republicar esos artículos en la REA. Esto sólo sucedió durante de los primeros tres años de la REA.

⁷ TMT: Top Management Team.

De los datos que muestran las tablas 2 y 4 es posible observar que el número de publicaciones en el área de AE fue relativamente homogénea durante las cuatro décadas de la Revista de Economía y Administración, situación que no es observada en las otras tres disciplinas o áreas de la administración. Finalmente, casi un 50% de las líneas de investigación en AE no son referidas en las publicaciones de la REA, lo que lleva a pensar que la dirección de la REA y su respectivo Comité Editorial deberá considerar estos elementos en sus decisiones de publicación, incentivando la publicación en aquellas líneas de pobre y/o nula publicación.

TABLA N° 4

ARTICULO PUBLICADOS EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

	Líneas de Estudio de la Administración Estratégica	Número de Artículos
1	Proceso de la Administración Estratégica	9
2	Planta Ejecutiva: Rol, Características, Importancia, y Desarrollo	4
3	Emprendimiento e Innovación	2
4	Administración Estratégica como Ciencia	1
5	Evolución de la Administración Estratégica	1
6	Estrategias Corporativas	1
7	Estrategias Competitivas	1
8	Cambios Estratégicos	0
9	Gestión del Conocimiento	0
10	Estrategia Cooperativas	0
11	Gobierno Corporativo	0
12	Estrategia de Gestión Internacional	0
	Total	19

Fuente: Elaboración Propia. Para un mayor detalle del contenido de cada línea de investigación vea Anexo 1.

V. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: Definiciones, Evolución, Desafíos, Líneas de Investigación, y Relevancia de la Revista Economía y Administración en esta área.

V.1. Comportamiento Organizacional: Definiciones, Evolución, Desafíos y Líneas de Investigación.

Comportamiento organizacional (Organizational Behavior) es el área o disciplina de estudio de la administración que investiga el impacto de los individuos, los grupos y las estructuras (organizacional, tecnológica, redes, etc) sobre la conducta al interior de las organizaciones. Esta disciplina recoge aportes de diferentes áreas del conocimiento de las ciencias sociales, todas ellas han estudiado la conducta de los individuos y de los grupos en las organizaciones desde diferentes perspectivas (e.g. psicología, psicología social, sociología, antropología y las ciencias políticas).

Dos grandes interrogantes son estudiadas y analizadas por los investigadores en el comportamiento organizacional:

(1) ¿Cómo los individuos y los grupos se comportan dentro de una organización?. En otras palabras, ¿Cómo las personas se comportan en situaciones donde existe una organización? ¿Qué influencias interpersonales, sociales, culturales, grupales, afectan esta conducta?.

(2) ¿Cómo las diferentes prácticas y procesos internos de una organización afectan el comportamiento de los individuos y los grupos?. En otras palabras, ¿Cómo el contexto organizacional afecta la conducta y las actitudes de los individuos que trabajan en ella?, y más concretamente, ¿Cómo el accionar y las características de los individuos afectan el desempeño de las organizaciones?

Sobre la base de estas preguntas, se estudian los siguientes grandes temas o líneas de investigación:

- (a) Características individuales: creencias, valores, personalidad.
- (b) Procesos individuales: percepción, motivación, satisfacción laboral, sentimientos y emociones, toma de decisiones, compromiso organizacional, contrato psicológico, conducta ciudadana (OCB), sentido común, y estrés.
- (c) Características de los grupos: evolución, tamaño, composición y propiedades estructurales.
- (d) Proceso y dinámica de los grupos: toma de decisiones, liderazgo, política, comunicación, autoridad y poder, conflicto y negociación, acoso sexual y moral, y acoso laboral.
- (e) Procesos y prácticas organizacionales: cambios organizacionales, cultura organizacional, clima laboral, socialización, identidad e imagen organizacional, diseño de tareas, redes sociales (social network), y estructura organizacional.
- (f) Indicadores de desempeño o variables dependientes: productividad, satisfacción laboral, ausentismo, despidos, estrés, compromiso organizacional, retiro o renuncia laboral, conflicto, y otros.

Según Porter (1996) la primera aparición del término “comportamiento organizacional” fue anunciado por Chris Argyris en su clásico libro “Personality and Organization” (1957). Al analizar la literatura, desde su comienzo hasta la actualidad, es posible observar tres grandes periodos que describen la historia y evolución de la disciplina del comportamiento organizacional (O’Reilly, 1990; Mowday & Sutton, 1993; Wilpert, 1995; Porter, 1996; Rouseau, 1997; Heath & Sitkin, 2001; y Gephart, 2002). El comportamiento organizacional estuvo concentrada durante una primera época (1957-1975) en los aspectos micro-organizacionales (motivación, liderazgo, grupos, comunicación, y otros temas referidos a la conducta del individuo y de los grupos insertos en un contexto organizacional), para luego en un segundo periodo (1976-1990) enfocarse más en aspectos macro-organizacionales (ésto es, en la dinámica organizacional: estructura, cultura, redes, cambios, etc). Finalmente, en su última época (1991 hasta hoy) se ha producido una mezcla entre las perspectivas micro y macro del comportamiento organizacional. Las dos primeras épocas de la evolución de la disciplina del comportamiento organizacional fueron muy independientes. Esto se ve reflejado en el hecho de que durante la primera época de esta disciplina se ignoró completamente aquellos factores organizacionales como potenciales aspectos que podrían afectar las variables micro-organizacionales. Por ejemplo, más del 60% de los estudios realizados en la primera fase de la disciplina del comportamiento organizacional referidos a la motivación, liderazgo, y comunicación, no hacen ninguna referencia a factores organizacionales como potenciales influencias que afecten estos fenómenos micro-organizacionales. Sólo el 5% de estos estudios hace referencias explícitas a aspectos macro-organizacionales como potenciales influenciados en aspectos micro-organizacionales. Esto es también observado en la época enfocada a aspectos macro-organizacionales, donde se ignoró completamente los factores micro-organizacionales como potenciales influenciadores.

El desafío más importante que enfrenta esta disciplina es la internacionalización de sus teorías, perspectivas y métodos (Wilpert, 1995). El estudio y la investigación de esta disciplina ha tenido su base en los Estados Unidos (*American-based research*), lo que plantea el desafío de validar el conjunto de perspectivas y teorías en un contexto de países en vía de desarrollo o emergentes (Gephart, 2002).

V.2. Comportamiento Organizacional y la Revista Economía y Administración.

De la Tabla N°2 se deduce que la Revista Economía y Administración solo comenzó publicando artículos referidos a temas del comportamiento organizacional durante su última época de existencia. Durante sus primeras tres épocas (1964 hasta 1993) no se publicaron artículos referidos al comportamiento organizacional. Los temas publicados hacen referencia a la influencia que tienen micro y macro factores organizacionales sobre un variado número de indicadores, tales como el contrato psicológico, satisfacción laboral, compromiso organizacional, y estrés laboral (ver tabla N°5). Esto último calza exactamente con la última etapa de evolución de la disciplina del comportamiento organizacional, donde existe una mezcla de macro y micro antecedentes y factores. Los artículos publicados son mayoritariamente teóricos (75%), y su tamaño bordea las 23 páginas. De las líneas generales de investigación

(ver tabla N°5), sólo artículo de las dos primeras de ellas han sido consideradas para publicación, existiendo una absoluta carencia de artículos en la tercera de ellas, referidos al estudio de diferentes aspectos de la dinámica organizacional, éste es, estructura organizacional, cultura organizacional, socialización, identidad organizacional, clima organizacional, cambios organizacionales, redes sociales, autoridad, liderazgo, poder, política, negociación, diseño del trabajo, y tecnología.

TABLA N° 5
ARTICULO PUBLICADOS EN EL ÁREA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

	Líneas de Estudio del Comportamiento Organizacional	Número de Artículos
1	Conducta Individual: Antecedentes, consecuencias, y procesos.	2
2	Conducta Grupal: Antecedentes, Procesos, Consecuencias, Estructura, y dinámica.	2
3	Dinámica Organizacional: Estructura, cultura, socialización, identidad, clima, cambios, redes, autoridad, liderazgo, poder, política, negociación, y diseño del trabajo, tecnología, compromiso, y otros.	0
	Total	4

Fuente: Elaboración Propia.

VI. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Definiciones, Evolución, desafíos, líneas de investigación, y relevancia de la Revista Economía y Administración en esta área.

VI.1. Administración de Recursos Humanos: Definiciones, Desafíos y Líneas de Investigación.

La administración de recursos humanos (ADR), también denominada dirección de recursos humanos (DRH), es una área de la administración relativamente nueva que ha venido a tomar un rol preponderante en la determinación del éxito o fracaso de una organización, éste es, estratégica. Esta área ha recibido diferentes denominaciones, tales como: administración de personal, dirección de relaciones sociales, dirección de relaciones humanas, dirección de

personal, dirección de relaciones industriales, y otras. Según Valle (2004), la ADR o DRH ha evolucionado a través de cuatro grandes etapas: Administrativa, de gestión, de desarrollo y, estratégica. Cada una de estas etapas se caracteriza por una denominación propia de la ADR, por su contenido, énfasis, y ubicación de esta unidad organizacional en el organigrama de la organización. En el cuadro siguiente se describen los antecedentes más relevantes:

CUADRO N° 6
EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Etapa	Énfasis	Funciones Básicas	Nombre	Ubicación en Organigrama
Administrativa (1900-1960)	Controlar y estimular el rendimiento del RRHH. Altamente influenciada por la <i>administración científica</i> de Taylor cuyo énfasis era lo cuantitativo	Contratación, despido, sueldos, y análisis de puestos,	Administración de Personal	Función operativa de línea.
Gestión	Ve el personal como seres sociales. Enfatiza las relaciones humanas, el desarrollo organizacional, y el comportamiento individual	Contratación, bienestar, remuneraciones, y sindicatos.	Administración de Personal	Función operativa
(1961-1980)	Ve el personal como un recurso crítico que influye en el resultado de la empresa	Obtención, mantención, desarrollo, negociación colectiva, y desvinculación.	Dirección de Personal	Función de alta dirección, ejecutiva de primera línea.
Desarrollo	Ve el personal como el activo intangible más importante para la organización para obtener y desarrollar ventajas competitivas.	Idem a las anteriores.	Dirección de Recursos Humano, y Administración de Recursos Humanos.	Función estratégica

Fuente: Elaboración Propia.

Entre los factores más importantes que influyeron en la evolución de la administración de recursos humanos fueron los cambios en el entorno (económico, tecnológico, político legal, y sociodemográfico), los cambios en la ciencia de la administración, y por los cambios en la concepción del “recurso humano” de una empresa (Valle, 2004).

Varios son los desafíos y retos que deberán enfrentar la estudiosos y expertos en administración de recursos humanos. El primer desafío dice relación a la formación y organización de un recurso humano flexible y dinámico que sea capaz de enfrentar apropiadamente los cambios del entorno competitivo, tecnológico, económico y legal. El segundo reto es relacionado a la aplicación de los conceptos de gestión del conocimiento a la ARH, especialmente, en lo que se refiere a la medición y gestión del capital humano. El capital humano es considerado responsable del 75% de desempeño de una organización, donde su medición y gestión son factores críticos en el desarrollo y obtención de ventajas competitivas de largo plazo (Ulrich,

2003).

En términos generales, la ARH posee diez líneas de investigación: (a) administración estratégica del recurso humano, (b) sindicatos y negociación colectiva, (c) capacitación y desarrollo del recurso humano, (d) análisis y diseño de puestos de trabajo, (e) proceso y estructura de la administración del recurso humano, (f) cambios y diversidad en recursos humanos, (g) obtención de recursos humanos, (h) compensación del recurso humano, (i) evaluación de desempeño, y (j) seguridad, salud y estrés. Cada una de estas líneas de investigación son estudiadas desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa.

VI.2. Administración de Recursos Humanos y la Revista Economía y Administración.

Desde que la Revista Economía y Administración sacó su primera publicación el primer trimestre del año 1964 hasta Junio del 2004 se han publicado 9 artículos en el área de ARH de un total de 44 artículos publicados en el área de administración, es decir, la quinta parte de los artículos de administración corresponden al área de ARH (ver tabla 2). El tamaño promedio de los artículos bordeaba las 10 páginas, bastante más pequeños a todos los artículos publicados en las otras tres áreas de la administración. Uno de los nueve artículos fue de carácter empírico, el resto fueron artículos teóricos-descriptivos. Los nueve artículos concentraron mayoritariamente sus esfuerzos en analizar aspectos relacionados con sindicatos y negociación colectivas, capacitación y desarrollo del recurso humano, y la administración estratégica de recursos humanos. Cinco de las diez líneas de investigación en el área de ARH no han sido abordado por la Revista Economía y Administración (ver tabla 6).

TABLA N° 6
ARTICULO PUBLICADOS EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE RRHH

	Líneas de Estudio de Administración de RRHH	Número de Artículos
1	Administración Estratégica del RRHH	3
2	Sindicatos y Negociación Colectiva	2
3	Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano	2
4	Análisis y Diseño de Puestos de Trabajo	1
5	Administración del Recurso Humano: Proceso y estructura.	1
6	Cambios y Diversidad en Recursos Humanos	0
7	Obtención de Recursos Humanos	0
8	Compensación del Recurso humano	0
9	Evaluación de Desempeño	0
10	Seguridad, salud y estrés	0
	Total	9

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES.

El objetivo central de este artículo fue dar una respuesta sucinta a la pregunta ¿cómo la Revista Economía y Administración ha contribuido al desarrollo y generación de conocimiento en la ciencia de la administración de empresas?. Durante el desarrollo de este artículo se puede visualizar que a pesar de que sólo una quinta parte del total de artículos publicados en la Revista Economía y Administración corresponden a la disciplina de la administración, se observa un impacto importante de parte de estos artículos en el desarrollo de esta disciplina. La Revista ha tenido un rol importante en el desarrollo y en el quehacer de las disciplinas que conforman la administración (AE, CO, OT, y DRH). Sin embargo, se observa que estos artículos se encuentran un tanto desconectados de la realidad de las empresas de la VIII región de Chile, ya que la mayoría de los artículos empíricos utilizan muestra de empresas externas a la zona.

Luego del desarrollo del artículo se puede concluir que tres de las cuatro áreas de la administración, ésto es, administración estratégica, teoría organizacional, y administración de recursos humanos, han sido positivamente beneficiadas por esta publicación, ya que más del 90% corresponden a artículos de estas tres áreas específicas de la administración. No obstante

lo anterior, de un total de 37 líneas de investigación en administración⁸, existen 15 líneas de investigación (40%), pertenecientes a las cuatro áreas de la administración, que no han sido abordadas por la Revista Economía y Administración, y además, solo 5 líneas de investigación (14%) concentran más del 65% de los artículos publicados. Lo anterior nos permite observar cierto sesgo en favor de ciertas áreas de estudio, y en detrimento de otras. Una contribución equilibrada de la Revista Economía y Administración debió haber abarcado el total de las líneas y áreas de estudio de la administración. Este tema es complejo y difícil, ya que aun las mas prestigiosas revistas en la disciplina de la administración (ejemplo: *Administrative Science Quarterly*) poseen ciertos sesgos y dejan áreas del conocimiento sin abordar.

Finalmente, la Revista Economía y Administración contribuyó durante sus dos primeras décadas de existencia a difundir y mejorar la comprensión de los aspectos “macro-administrativos” de los recursos humanos de una empresa, y durante su ultima década a los aspectos “micro-administrativos” de los mismos. Este último aspecto es de significativa importancia, ya que coincide exactamente con lo que sucedió con muchos de los journals o revistas de la especialidad, por ejemplo: *Strategic Management Journal* y *Journal of Organizational Behavior*.

REFERENCIAS.

- PARSONS, T (1947). Introduction to The Theory of Social and Economic Organization. Glencoe, IL. Free Press. USA.
- DRUCKER, P. (1973): Management: Tasks, Responsibilities, and Practices. Harper & Row, New York. USA.
- DUENING, T. ; & IVANCEVICH, J. 2003. Managing Organizations: Principle & Guidelines. Atomic Dog Publishing. Cincinnati, OH. USA.
- SCHERMERHORN, J. (2004). Management. 7th Edition; John Wiley & Sons Inc. New York. 790 pgs.
- PFEFFER, J. 1997. The Development and Scope of Organizational Studies. Oxford University Press, New York. USA.
- PFEFFER, J. & FONG, C. (2003). “Assessing Business Schools: Repley to Connolly” Academy of Management Learning and Education, Vol.2 (4): 368-370)
- CONNOLLY, M. (2003). “The End of the MBA as We Know It”. Academy of Management Learning and Education, Vol.2 (4): 365-367)
- HOSKISSON, R. Hitt, M. Wan, W. & Yiu, D. (1999). “Theory and Research in Strategic Management: Swings of Pendulum”. Journal of Management, Vol.25 (3): 417-

⁸ Corresponde a la suma de todas las líneas de investigación de las 4 áreas de la administración.

456.

- LOWENDAHL, G. & REVANG, O. (1998). "Challenges to Existing Strategy Theory in a Postindustrial Society". *Strategic Management Journal*, Vol. 19: 755-773.
- WILLIAMSON, O. 1981. "The economic of organizations: The Transaction Cost Approach" *American Journal of Sociology*, Vol. 87: 548-577.
- WALKER, G. & WEBER, D. (1984). " A Transaction Cost Approach to make or Buy Decisions". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29: 373-391.
- JENSEN, M. & MECKLING, W. (1981). *Theory of the Firm: The separation of Ownership and Control*". *Journal of Law and Economics*, Vol. 26: 367-374.
- EISENHART, K. (1989). "Agency Theory: An Assessment and Review". *Academy of Management Review*, Vol. 14: 57-74.
- FAMA, E.F. & JENSEN, M. (1983). "Separation of Ownership and Control". *Journal of Law and Economics*, Vol. 26: 301-325.
- RUMELT, R. SCHENDEL, D. & TEECE, D. (1994). *Fundamental Issues in Strategy: A Research Agenda*. Harvard Business School Press, Boston MA. USA.
- PORTER, L. W. (1996): "Forty Years of Organization Studies: Reflections from a Micro Perspective". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41 (2):262-269.
- ROUSEEAU, D.M. (1997). "Organizational Behavior in the New Organizational Era ". *Annual Review of Psychology*, Vol. 48:15-46.
- MOWDAY, R.T. & SUTTON, R.I. (1993). "Organizational Behaviour: Linking Individual and Groups to Organizational Contexts". *Annual Review of Psychology*, Vol. 44:195-230.
- O'REILLY, C.A. (1990). "Organizational Behavior: Where we've Been, Where we've Going". *Annual Review of Psychology*, Vol. 42:427-458.
- HEATH, C. & SITKIN, S.B. (2001). "Big.B versus Big-O: What is Organizational about Organizational Behaviour". *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 22:43-58.
- GEPHART, R.P. (2002). *Introduction to the Brave New Workplace: Organizational Behaviour in the Electronic Age*". *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 23:327-344.
- VALLE, C. R. (2004). *La Gestion Estrategica de los Recursos Humanos*. Prentice Hall-

La ciencia de la Administración .../Fuentes F.

Pearson, 2º Edición. 187 pgs.

ULRICH, D. (2003). Recursos Humanos Champions. Editorial Granica, Buenos Aires. 439 pgs.

ANEXOS 1: DETALLE DEL CONTENIDO DE LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

<p>THEORETICAL FOUNDATIONS Management as a Science Theory and Research in Strategy</p>	<p>UPPER ECHELONS TMT Composition and dynamics Executive Succession Strategic Decision Making Strategic Decision Makers (CEO and TMT) Corporate leadership</p>
<p>THE DOMAIN OF STRATEGY Concept of Strategy: Advances & Challenges Contributions from other Disciplines to Strategy</p>	<p>COOPERATIVE STRATEGY Alliance Formation Alliances and Networks Managing Strategic Alliances</p>
<p>THEORETICAL PERSPECTIVES IN STRATEGY (1) Agency Theory, (2) Transaction Costs, (3) Industrial Economics, (4) Game Theory, (5) Resource-Based View: Sustainability, (6) Resource-Based View: Dynamic capabilities, (7) Knowledge-Based View, (8) Contingency Theory, (9) Network Theory, (10) Organizational Ecology, (11) Institutional Theory, (12) Resource Dependence, (13) Social Psychology, y (14) Organization's External Environment</p>	<p>STRATEGIC MANAGEMENT PROCESS Strategic Vision/Mission/Goals Decisions under Risk and Uncertainty Organizational Decision Processes Resource Allocation Systems Planning Systems Corporate Culture Social and Political Strategies Organizational Design Strategic Control and Reward Systems Managing Strategic Change</p>
<p>CORPORATE STRATEGY Merger & Acquisition Strategy Merger & Acquisition Implementation Corporate Diversification Corporate Core Competences Vertical Integration Portfolio Strategies Corporate Restructuring Multidivisional Structures</p>	<p>ENTREPRENEURIAL AND INNOVATIVE STRATEGIES New Venture Strategies Product and Process Innovation Implementing New Venture Strategies Technology Strategy Digital/Internet Strategies Environmental (Green) Strategies</p>
<p>CORPORATE GOVERNANCE Boards of Directors Stockholders/Investors, Stakeholders</p>	<p>INTERNATIONAL STRATEGY Multinational Strategy Foreign Direct Investment International Strategic Alliances International Strategy Implementation</p>
<p>COMPETITIVE STRATEGY Business-Level Strategy Industry Structure Analysis Intra-Industry Structure/Groups Competitive Dynamics Competitor Intelligence Functional Strategies Business-Level Capabilities Business-Level Strategy Implementation</p>	<p>KNOWLEDGE MANAGEMENT Concepts, Dimensions and Types of Knowledge Knowledge Mgmt Process (acquisition, storing & transfer) Organizational and Individual Learning Knowledge Mgmt Applications Trends and Issues in Knowledge Mgmt Research Methods on Knowledge Mgmt</p>
<p>STRATEGIC CHANGE Concepts, Dimensions, and Perspectives Strategic Change Process (Formulation & Implem.) Strategic Change Research Methods Strategic Change and Leadership Strategic Change and Organizational Culture Strategic Change and Environment Strategic Change and Politics Strategic Change and Inertia Strategic Change and Knowledge Management</p>	

Fuente: Elaboración Propia (versión Inglés).