



Academia. Revista Latinoamericana de
Administración

ISSN: 1012-8255

esalgado@uniandes.edu.com

Consejo Latinoamericano de Escuelas de
Administración
Organismo Internacional

Jose Tonelli, Maria; Caldas, Miguel P.; Braga Lacombe, Beatriz Maria; Tinoco, Tatiana
La producción académica en el área de recursos humanos en Brasil: 1991-2000
Academia. Revista Latinoamericana de Administración, núm. 30, 2003, pp. 5-33
Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración
Bogotá, Organismo Internacional

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Maria Jose Tonelli
Profesora asociada del departamento de Administración General y Recursos Humanos de la Fundación Getulio Vargas, Sao Paulo, Brasil (FGV-EAESP). mjtonelli@fgvsp.br

Miguel P. Caldas
Profesor asociado en la Universidad de Loyola, New Orleans, EE. UU. mcaldas@fgvsp.br

Beatriz Maria Braga Lacombe
Profesora del departamento de Administración General y Recursos Humanos de la Fundación Getulio Vargas, Sao Paulo, Brasil (FGV-EAESP). bialacombe@fgvsp.br

Tatiana Tinoco
Estudiante de maestría en Administración de Empresas de la Fundación Getulio Vargas, Sao Paulo, Brasil (FGV-EAESP). tatianat@fgvsp.br

La producción académica en el área de recursos humanos en Brasil: 1991-2000*

RESUMEN

El aumento en la producción académica en administración en Brasil, desde 1980, ha incentivado la reciente publicación de muchos análisis críticos, como los realizados por las áreas de organizaciones, marketing, administración de la información y administración pública. El presente artículo analiza la producción en el área de Recursos Humanos (RH) en la década del noventa, publicada en las principales revistas científicas brasileñas (RAUSP, RAP, RAE y RAC) y presentada en Enanpad (Encuentro anual de la asociación nacional de programas de posgrados en administración, evento organizado anualmente por el ANPAD, gremio que agrupa a las escuelas que ofrecen posgrados en administración). El artículo estudia cuatro variables: *temática, fundamentación epistemológica, orientación metodológica y perfil de los autores* de todos

*Artículo originalmente publicado en portugués en RAE-revista de administração de empresas, v. 43, n. 1, Enero/Febrero/Marzo 2003, páginas 105-122. Copyright 2002, RAE-revista de Administração de Empresas. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este texto puede ser copiado de ninguna manera sin autorización escrita de RAE-revista de Administração de empresas. Para obtener permisos, escriba a RAE-revista de administração de empresas: email: rae@fgvsp.br or Av. 9 de Julho, 2.029, São Paulo - SP, Brazil, zip code 01313-902.

los 127 artículos publicados en las revistas y los 290 presentados en Enanpad en ese período. Los resultados indican que aunque el volumen de la producción haya aumentado significativamente, el nivel académico de RH en Brasil es preocupante: su campo temático es invadido por el reciente crecimiento y autonomía del campo de *comportamiento organizacional*; el paradigma funcionalista domina el campo; la orientación metodológica es frágil, predominando estudios de caso típicamente ilustrativos de teoría consolidada (es decir, sin mayores pretensiones de inducción o creación de teoría); y la diversidad de origen en la autoría es baja: más del 65% de la producción proviene únicamente de siete programas de posgrado.

Palabras clave: producción académica en RH, análisis crítico, epistemología, metodología temática en RH, autores en RH.

INTRODUCCIÓN

En las dos últimas décadas, el crecimiento cuantitativo de los estudios en administración en Brasil fue significativo. Sólo en la década del noventa, con el aumento de la presión de Capes* por la producción profesoral y estudiantil, el crecimiento en volumen fue notable: en las principales publicaciones científicas del área (RAUSP, Revista de Administración de la Universidad de São Paulo, RAP, Revista de Administración Pública, RAE, Revista de Administración de Empresas y RAC, Revista de Administración Contemporánea), el aumento en número de trabajos fue del 46,4%. En el mismo período, el incremento del número de artículos aceptados en el Enanpad fue de 144,3%. Cuando se suman los dos medios de difusión (publicaciones periódicas y anales del Enanpad), se puede afirmar que la producción académica en Brasil creció 105,7%, solamente en la década del noventa.

El crecimiento cuantitativo también aumentó la preocupación por la *calidad* de la producción y por su escasa difusión internacional (Bertero, Caldas y Wood, 1999). Estas preocupaciones se materializaron, principalmente, en una ola de análisis retrospectivos, esencialmente críticos, hechos desde 1990 y más intensamente después de 1997.

Análisis críticos de la producción brasileña en administración

El trabajo pionero de Machado-da-Silva, Cunha e Amboni (1990) parece que despertó en la disciplina administrativa la necesidad de una amplia evaluación de su producción. Los autores evaluaron la producción del área de Organizaciones, con base en artículos publicados en revistas, en el período de 1985 a 1989, y llegaron a la conclusión de que

* Entidad federal que controla los programas de posgrado en Brasil.

éstos se caracterizaban por la fragilidad teórico-metodológica del área y por el predominio de una orientación funcionalista.

Con base en ese primer inventario, varias áreas empezaron a hacer análisis críticos de ese tipo, como la de marketing (Vieira, 1998, 1999, 2000; Perin *et al.*, 2000; Botelho y Macera, 2000), la de administración de información (Hoppen *et al.*, 1998), producción (Bignetti y Paiva, 1997) y la de administración pública (Keinert, 2000). Lo que llama la atención en casi todos estos estudios es la convergencia de la conclusión: problemas serios en la *calidad* de los trabajos.

En el área de Organizaciones, el trabajo de Bertero y Keinert (1994) también evaluó artículos publicados en la *Revista de Administración de Empresas* (RAE), en el período 1961 a 1993. Según estos autores, los artículos del período en el área de Análisis organizacional reproducen, de manera general, la temática extranjera y no hay originalidad ni reflexión sobre la aplicabilidad de los conceptos a la realidad brasileña.

En el área de marketing, Vieira (1998, 1999, 2000) realizó un amplio análisis crítico. En el trabajo de 1998, el autor mostró, al evaluar los artículos publicados en los anales del Enanpad durante la década del noventa, que los temas investigados estaban orientados hacia comportamiento del consumidor, estrategia de mercado, marketing de servicios y sistema de información de investigación en mercadeo, y que la producción académica de esa área se concentraba en la UFRGS, Universidad Federal de Río Grande do Sul, en la USP, Universidad de São Paulo y en la UFRJ, Universidad Federal de Río de Janeiro. En el trabajo de 2000, el autor muestra un panorama sobre aspectos cualitativos de los trabajos en marketing y afirma que a pesar de haber crecido en los últimos años, el área presenta serios problemas a la calidad de su producción. También en el área de marketing, Perin *et al.* (2000) afirman que del análisis de las investigaciones empíricas hechas con encuesta en esa área y publicadas en la década del noventa en los anales del Enanpad, se puede inferir una calidad, como mínimo, cuestionable. El artículo de Botelho y Macera (2000), que analizó tesis y disertaciones producidas en la FGV-EAESP, Fundación Getulio Vargas – Escuela de Administración de Empresas de São Paulo, en el período de 1974 a 1999, sugiere que el área se caracteriza por la ausencia de una evaluación metateórica.

Conclusiones semejantes se repiten en el área de administración de la información. El trabajo de Hoppen *et al.* (1998) mostró que de los 163 artículos publicados en esa área en revistas científicas, en el período entre 1990 y 1997, 41% son ensayos y de los trabajos empíricos, 72% son basados en encuestas. Sin embargo, dicen los autores, sean estudios cualitativos o cuantitativos, la calidad de la producción es baja.

Otros análisis y metaestudios, retrospectivos o no, se concentraron en una única área, o se enfocaron en un aspecto específico de la producción analizada, como el perfil metodológico. En esa línea, Martins (1997) investigó los abordajes metodológicos de las tesis y disertaciones presentadas entre 1980 y 1993 en tres programas de posgrado en administración (FEA, Facultad de Economía y Administración de la USP; FGV-EAESP, FEA, Facultad de Economía y Administración de la PUC-Pontificia Universidad Católica de São Paulo). El autor demostró que los trabajos son, en su mayoría, empiricistas, positivistas y funcionalistas.

Un metaestudio que se volvió popular es el que evalúa el tipo y origen de citaciones de las referencias bibliográficas en la producción científica. El trabajo pionero de Vergara y Carvalho Jr. (1995) desempeñó un papel importante en la difusión de ese tipo de análisis. Estos autores estudiaron las referencias bibliográficas de artículos del área de organizaciones y concluyeron que los autores brasileños del área utilizan libros y artículos extranjeros — predominantemente estadounidenses e ingleses — y, cuando se trata de revistas, la inclinación es por revistas norteamericanas. Las referencias a autores brasileños son escasas. Cinco años después, Vergara y Pinto (2000) actualizaron y expandieron este metaestudio y llegaron a conclusiones semejantes: las referencias en aquella área todavía eran predominantemente norteamericanas. Sin embargo, la segunda edición del metaestudio resalta positivamente el aumento del número de autores nacionales referenciados (40%).

La producción académica brasileña en recursos humanos

Los estudios en el área de recursos humanos son recientes en Brasil. Hasta el decenio del ochenta, la investigación era escasa y puntual y casi toda la literatura era *importada* y, por tanto, no representativa de los problemas de la realidad brasileña. A partir de la década del ochenta, debido en parte a la mayor visibilidad que recursos humanos gana en el contexto internacional y la creación del área en el Enanpad en 1982, se despierta un creciente interés de los académicos por el área y sus temas relacionados.

A pesar del crecimiento cuantitativo significativo y de la difusión de análisis críticos y metaestudios en las otras áreas, hasta 2002 RH no había hecho aún un inventario exhaustivo de su producción científica; sin embargo dos estudios (Siqueira, 1988, Roesch, Antunes y Silva, 1997) inician e incentivan ese tipo de inventario.

En su estudio pionero del área, Siqueira (1988) hace un análisis de la producción en los primeros cinco años del área en el Enanpad: 1982 a 1987. La autora muestra que, en el período analizado, hay un incremento en volumen de trabajos y sugiere que el crecimiento de la administración de RH en Brasil estaría vinculado al desarrollo industrial del país. Ese mismo proceso habría generado el incremento de los programas de posgrado en administración en Brasil y la creación de la Anpad y del Enanpad. Los artículos fueron clasificados por Siqueira en dos categorías: técnico / descriptivos y analíticos. Los resultados mostraron que existe un equilibrio entre los dos tipos (47,8% y 52,2%, respectivamente). La autora evalúa también las temáticas de los artículos de la muestra. Aunque con alguna variación a lo largo de los años, los resultados muestran que tecnología y RH (20,5%), negociaciones colectivas y sindicalismo (14,5%), políticas de RH (14,5%) y compensación (11,6%) fueron los subtemas más recurrentes. Todavía en ese trabajo, la autora apunta que las instituciones que más presentaron trabajos en el área fueron FEA-USP y UFRGS. A pesar de su labor pionera y evidente contribución, el objetivo del trabajo de Siqueira no abarca los profundos cambios vividos por el área en la década del noventa, lo que justifica hoy su extensión y complemento.

MARIA JOSÉ TONELLI, MIGUEL P. CALDAS, BEATRIZ MARIA BRAGA L., TATIANA TINOCO

Además de Siqueira (1988), el trabajo de Roesch, Antunes y Silva (1997) también evaluó la relevancia de la investigación en el área de recursos humanos y organizaciones, a partir del análisis de 74 tesis de maestría, en la década del ochenta y noventa. Los autores muestran que predominan los estudios cuantitativos en RH — en contraposición al dominio de estudios cualitativos en el área de organizaciones— y comentan que ese tipo de investigación, es decir, que hace estudios de casos con métodos cuantitativos, no permite generalizaciones y es poco relevante cuando se considera el alcance de sus resultados.

Parece evidente que a la luz del alcance temporal y de la profundidad de los análisis críticos de las demás áreas, el área de RH todavía no tenía, hasta 2002, una evaluación crítica profunda de su producción científica. Los dos análisis anteriores, aunque altamente contributivos en su momento, ofrecen datos no recientes (Siqueira, 1988) o no hacen una evaluación exhaustiva de toda la producción científica del área en Brasil (Roesch, Antunes y Silva, 1997).

Por tanto, el presente trabajo pretende hacer una evaluación más extensiva y profunda del área (por supuesto sin agotarla), utilizando los estudios referidos anteriormente, como fuentes de inspiración, tanto para la metodología como para las variables investigadas. Como producto, este estudio presenta, esencialmente, un perfil de la producción académica en el área de recursos humanos a partir del análisis de todos los artículos publicados en revistas científicas y anales del Enanpad, en la década del noventa.

El trabajo está dividido en tres secciones: la primera, Metodología de la investigación, presenta los criterios utilizados en el análisis de las cuatro variables: temática, fundamentación epistemológica, orientación metodológica y perfil de los autores. La segunda, Resultados, aborda la producción del área de RH en relación con el total de producción en el área de administración, el total de artículos de RH publicados en el período analizado, así como los resultados obtenidos para las variables investigadas y ya señaladas. Finalmente, en la tercera sección, Conclusión, se argumenta que los resultados obtenidos preocupan, ya que, aunque el área de RH haya crecido en volumen, ese aumento no se acompañó de calidad ni rigor científico.

I. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La base de datos de la investigación se conformó a partir de todos los artículos de recursos humanos publicados entre 1991 y 2000, en dos clases de publicación: las principales revistas académicas de administración en Brasil (127 artículos) y los anales del Enanpad (290 artículos). Se revisaron las siguientes publicaciones periódicas: *Revista de Administración de Empresas* (RAE), *Revista de Administración Pública* (RAP), *Revista de Administración de la USP* (RAUSP) y *Revista de Administración Contemporánea* (RAC). La selección de esas publicaciones obedeció al hecho que otros estudios (Machado-da-Silva, Cunha y Amboni, (1990); Vieira (2000), Hoppen *et al.* (1998), por ejemplo) utilizaron esas revistas como las principales publi-

ACADEMIA, REVISTA LATINOAMERICANA DE ADMINISTRACIÓN, 30, CLADEA, BOGOTÁ: 2003 9

caciones en administración del país¹. La investigación incluyó también todos los artículos publicados en el área de RH en los anales del Enanpad, en el mismo período.

Este estudio se basó en la metodología de recolección y análisis de los metaestudios más citados en las distintas áreas del Enanpad; por ejemplo, Vieira (1998) y Perin *et al.* (2000), ya mencionados. Para seleccionar los artículos de RH entre todos los publicados en las revistas, se utilizó el criterio propuesto por Roesch *et al.* (1997), dado que los trabajos no siempre aparecen clasificados por área por los propios editores.

La principal diferencia de la presente investigación en relación con los metaestudios mencionados, además del enfoque en RH, es el intento de los autores, de este estudio, por hacer un análisis tan global en cuanto posible, enfocando hacia la mayoría de las variables tomadas, separadamente en los análisis anteriores: (i) temática, (ii) fundamentación epistemológica, (iii) orientación metodológica y (iv) perfil de los autores.

Respecto a la variable temática, la clasificación de los artículos de la muestra tropieza, naturalmente, con discusiones interminables sobre el objetivo y las fronteras del área de recursos humanos con otros campos del conocimiento, como organizaciones, comportamiento organizacional, sicología organizacional, etcétera, haciendo del área un territorio científico disputado y en constante crisis de identidad. Los criterios de clasificación temática se vieron, obviamente, afectados por esas limitaciones históricas del campo. El primer intento de clasificación por *clusters* de los artículos con base en el listado de los temas declarados y de las palabras clave resultó confuso y arbitrario, con tendencia al sesgo por el filtro epistemológico y teórico de los codificadores. Por ese motivo, se prefirió hacer una clasificación más genérica, centrada en la diferenciación de las grandes temáticas tradicionales de investigación en RH, que en gran parte reflejan la evolución misma del área en las últimas décadas. En ese sentido, se crearon cuatro categorías temáticas arbitrarias, que englobaban mejor los temas exhaustivamente listados en la base de datos: (a) *funciones de recursos humanos*, (b) *políticas de gestión de personas*, (c) *comportamiento organizacional* y (d) *otros*. Se clasificaron como *funciones de recursos humanos* todos los artículos cuya temática se refería a los llamados *subsistemas* tradicionales de RH, que orientan y regulan las prácticas del área en las organizaciones, reclutamiento y selección, capacitación, evaluación de desempeño, etcétera. La clasificación de artículos en ese grupo adoptó como base definiciones clásicas de esa función, como las de los textos de French (1982) y Devana, Fombrun y Tichy (1984). Los artículos codificados como *políticas de gestión de personas* tienen un objetivo o intento de aplicación organizacional, pero enfocados hacia las funciones o *subsistemas* clásicos propiamente dichos, sin ser tampoco reflexivos ni estar enfocados en la acción de individuos. La clasificación en ese grupo fue consistente con la definición de ese enfoque hecha por autores como Storey (1999, 2001).

¹ La existencia de otras publicaciones académicas de primera línea hoy en Brasil, como *Organizaciones y Sociedad* y REO (*Revista de Estudios Organizacionales*) no fue despreciada; sin embargo, como tales publicaciones sólo llegaron a etapas editoriales más consolidadas al final del período, sus contenidos no se incluyeron en la base de datos bajo investigación. Se recomienda que un análisis enfocado en un período posterior, incluya esas importantes publicaciones brasileñas en la investigación.

MARIA JOSÉ TONELLI, MIGUEL P. CALDAS, BEATRIZ MARIA BRAGA L., TATIANA TINOCO

Los trabajos clasificados como de *comportamiento organizacional* tuvieron como foco el individuo y su relación con la organización; tal clasificación se basó en la definición del objetivo de la nueva área temática homónima en el Enanpad, a partir de 2001. Finalmente, la clasificación *otros* quedó reservada para todos los artículos que no pudieron clasificarse en las tres temáticas anteriores.

En relación con la variable *fundamentación epistemológica*, los artículos se evaluaron según su paradigma preponderante, utilizando las definiciones presentadas por Burrell y Morgan (1979) y siguiendo las indicaciones para este tipo de evaluación hecha en estudios similares (Machado-da-Silva, Cunha y Amboni, 1990, Vieira, 1999). En ese sentido, cada artículo se categorizó como predominantemente funcionalista, interpretacionista (o *interpretativo*), humanista radical y estructuralista radical.

El grupo de variables de *orientación metodológica* fue obviamente uno de los más complejos en términos de clasificación e involucró la categorización de los artículos en distintas *capas* de profundidad, como sugieren estudios semejantes. En la capa más genérica se utilizó la proposición indicada por Machado-da-Silva, Cunha y Amboni (1990) y los artículos se clasificaron en: *empíricos* (aquellos donde no hay un marco referencial específico para la explicación de las situaciones reales, y el trabajo se concentra en la observación y análisis de datos); *teórico-empíricos* (incluye estudios que parten de un marco teórico y, con la recolección de datos, buscan confirmarlo o refutarlo en todo o en parte) o *teóricos* (involucran trabajos que se limitan a conceptos, proposiciones, identificación de variables, construcción o reconstrucción de modelos, sin incluir test empírico). La categorización de cada artículo según esos parámetros se sustentó también por las indicaciones de Creswell (1998), Eisenhardt (1989), Alvesson y Sköldbberg (2000) y Denzin y Lincoln (1994).

Con base en esa clasificación metodológica más genérica, los artículos se reagruparon en subclasificaciones, tomando como base categorizaciones propuestas por distintos autores. Así, en los casos en que el artículo se categorizó como *teórico*, se hizo una subclasificación en: (a) ensayo de revisión de la teoría existente; (b) ensayo de sistematización de teoría existente; (c) ensayo que construye o propone un concepto o constructo; y (d) ensayo que construye o propone teoría. Tal subclasificación de los artículos teóricos se basó en la metodología propuesta en los foros sobre el tema de la *Academy of Management Review* (1989) y de la *Administrative Science Quarterly* (1995).

Respecto a los artículos *teórico-empíricos*, éstos se subclasificaron en *cuantitativos* (aquellos que utilizaban modelos estadísticos para análisis de datos y sus estrategias incluían encuestas, (*surveys*) y experimentos (Bauer y Gaskell, 2002)) o *cualitativos*. Por la relevancia y diversidad de su representación en la muestra de análisis, los trabajos categorizados como cualitativos se subclasificaron aún más, según las indicaciones sugeridas por Creswell (2003) y Denzin y Lincoln (1994):

a. Grounded theory: los trabajos que buscan construir teoría a partir del hallazgo de patrones, temas o categorías que surgen de los propios datos y que en general parten de una teoría, pero sin una hipótesis para probar. En ese tipo de trabajo, a medida que los

datos adquieren un patrón o clasificación, se comparan con la teoría inicial y, en caso de necesidad, la teoría es reformulada.

b. *Etnometodología / etnografía*: los artículos enfocados a entender las condiciones que producen las interacciones sociales, suponiendo que éstas resultan de la construcción colectiva y de la organización de las personas (Sato, 2001). El método preferido de ese tipo de trabajo es la etnografía, es decir, la observación y la recolección de datos (en general prolongada en el tiempo), con un investigador que adopta el papel de observador participante, presente y actuante en el lugar y en el grupo de personas que pretende entender.

c. *Hermenéutica*: los trabajos que rechazan la dicotomía sujeto-objeto, presente en los abordajes positivistas y que buscan comprender e interpretar, con ayuda de referencias teóricas, los *sentidos* de los fenómenos investigados.

d. *Análisis de discurso y narrativas*: los trabajos de naturaleza típicamente postestructuralista que, sin tener todos la misma orientación, comparten el concepto de que todo pensamiento está fundamentalmente mediado por las relaciones de poder constituidas histórica y socialmente. Típicamente, en esos artículos la relación entre concepto y objeto y significante y significado no es fija o estable, y el lenguaje se estudia así mismo como centro para la formación de la subjetividad.

e. *Estudios de caso*: aquellos trabajos que hacen una exploración de una situación real particular (o múltiples situaciones comparadas), puntualmente o a lo largo del tiempo, efectuada mediante la recolección detallada y profunda de datos, involucrando múltiples fuentes de información (documentos, entrevistas, cuestionarios y observación).

Por ser los *estudios de caso* el tipo específico de trabajo cualitativo más representativo en la muestra, éstos también se subclasificaron, según las indicaciones propuestas por Eisenhardt (1989) y Yin (1998), que tienen por objeto diferenciar trabajos en función de su complejidad y nivel de contribución científica. Esos autores recuerdan que los casos explicativos y descriptivos poseen baja contribución científica, lo que puede agravarse para los estudios de muestra única, que no permiten la triangulación de los datos obtenidos. Por otro lado, estudios de caso múltiples y de naturaleza exploratoria aportarían más. Por tanto, los estudios de caso se subclasificaron así: (i) *único* o (ii) *múltiple* (a partir de tres eventos u organizaciones estudiadas) y enseguida, como: (a) caso *explicatorio* (aquel que, a partir de alguna teoría establecida, busca relaciones causales en ocurrencias o eventos, ilustrando la teoría); (b) caso *descriptivo* (el que relata el flujo de eventos en una situación u ocurrencia, sin ilustrar una teoría existente y menos creando teoría); o (c) caso *exploratorio* (aquel que busca crear o proponer teoría inductivamente, a partir de las situaciones particulares estudiadas).

Finalmente, la variable *perfil de los autores* siguió una variación del procedimiento adoptado por Vergara y Carvalho Jr. (1995): la categorización del origen de los autores e instituciones de los trabajos en la muestra se hizo según el criterio de proporcionalidad. Con éste, se atribuyó 1 para el autor que publicó o presentó un artículo solo, 0,5 para cada autor cuando hay dos autores; 0,33 cuando hay tres autores y así sucesivamente. La misma proporción se atribuyó a la institución a la cual el(los) autor(es) estaba(n) afiliado(s) en la época de la realización del trabajo. Ese procedimiento, que

difiere del adoptado por Vergara y Carvalho Jr. (1995), se adoptó con el fin de que se pudiera atribuir con precisión el total de los 417 trabajos a cada autor y a cada institución y se evitara así el conteo doble.

La categorización (o codificación) de cada artículo en esos cuatro grupos de variables fue realizada por tres investigadores independientes (uno de ellos fue uno de los autores de este trabajo). Para evitar desviaciones excesivas de clasificación, en función de la obvia subjetividad del trabajo de codificación, la recolección e inserción de datos se revisaron para todas las variables, exceptuándose las variables *metodología* y *referencias bibliográficas* (no discutida en este artículo) que fueron recodificadas dos veces.

B. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la clasificación y análisis de las publicaciones periódicas ya citadas en conjunto con los artículos del Enanpad. Cada vez que los datos de esas dos subpoblaciones (revistas y Enanpad) sean significativamente diferentes, la tabulación y el análisis de los dos grupos serán segregadas, para facilitar la lectura y comprensión. Los análisis críticos hechos en los últimos años han evitado, en general, combinar el inventario y análisis de trabajos del Enanpad y de las revistas. Las razones parecen evidentes: primera, el volumen de trabajos en cualquier área del Enanpad es mayor que en la suma de las revistas en cualquier período. En el caso de RH, el total de artículos publicados en revistas (127) es menor que la mitad de los trabajos presentados en el Enanpad (290); segunda, en función del nivel de exigencia en ese tipo de evento y de las limitaciones de espacio editorial, los criterios de aprobación para publicación en las revistas son más selectivos y rigurosos que los del Enanpad. Así, combinar sin mayor problema y previsión los dos conjuntos de datos podría significar una distorsión importante de las conclusiones. Por otra parte, ignorar un grupo o el otro implica que muchos de esos análisis críticos no abarquen la mayor parte de la producción de sus áreas, privilegiando las publicaciones periódicas o los congresos. Por ese motivo, aquí se tomaron todos los trabajos de las dos bases, pero segregándolos siempre que fuese necesario para efectos de tabulación y análisis.

La presentación de los resultados y su análisis seguirá el orden de las variables descrito en la sección de metodología: en primer lugar, se discute la evolución de los trabajos de RH en relación con el total de publicaciones en el área de administración; después se analizan, para los trabajos clasificados como de recursos humanos, la *temática*, la *fundamentación epistemológica*, la *orientación metodológica* y el *perfil de los autores*.

1. La producción en RH en relación con el total de producción del área

En el período analizado (1991 a 2000), la producción científica en administración creció significativamente (véase cuadro 1): el aumento porcentual fue del 106% (de 246 traba-

jos en 1991 se pasó a 506 trabajos en 2000), si se considera el número total de trabajos para el período. Si se toman únicamente los artículos en publicaciones periódicas, el crecimiento fue de 46,4% (causado principalmente –pero no solamente– por la inclusión de la RAC en el grupo de publicaciones periódicas en la mitad del período); en el Enanpad, el aumento fue de 144,3%.

En el mismo período, los datos muestran (véanse cuadro 2 y figura 1) que el área de RH aumentó no sólo en volumen, acompañando el crecimiento del área como un todo, sino que hubo también un ligero aumento de la representatividad en relación con otras áreas; se pasó de 28 trabajos en 1991 (o el 11,4% del total de trabajos en el área) a 72 en 2000 (ó 14,2% del total). Pueden ayudar a explicar ese crecimiento: la tendencia internacional de una mayor importancia prestada al discurso de gestión de personas asociada a la competitividad empresarial (Mohrman, Galbraith, Lawler III, 1998, Ulrich, 1998; la ola de transformaciones en la *praxis* de gestión de personas en Brasil en esa década y la intensificación del uso del área de RH como medio de propagación de investigación científica por los psicólogos organizacionales.

La evolución año tras año (véase cuadro 2) de los trabajos de RH muestra una gran variabilidad en el número de artículos publicados en las revistas: la RAUSP, por ejemplo, publicó trece artículos de RH en 1992, pero sólo uno en 1999; a su vez, la RAP publicó cinco en 1998 y ninguno el año anterior. La distribución de artículos de RH entre las publicaciones periódicas también es muy variable: la RAUSP presenta el mayor porcentaje de artículos en RH en relación con el total de revistas en todo el período, 42%. La RAC, a pesar de sólo haber iniciado sus publicaciones en 1997, tiene porcentajes importantes en 1999 (44%) y en 2000 (47%). Si en la RAC, esta tendencia de los dos últimos años analizados continúa después del período, habrá más contribuciones de distintas líneas editoriales, lo que puede ser benéfico para el área como un todo, puesto que se presentará una distribución menos concentrada en las publicaciones. Por otra parte, la aún existente concentración en pocas revistas refuerza la importancia de analizar la producción académica en RH, también a partir de los anales del Enanpad. El porcentaje total de los artículos de RH en el Enanpad en relación con el total de los artículos en el evento (12%) es semejante a la proporción análoga en las revistas (11%), lo cual muestra que, aunque los criterios de selección para publicación en revistas o presentación en el encuentro sean distintos, la representatividad del área de RH en relación con el total de trabajos para el período es virtualmente idéntica.

2. La temática de la producción científica en RH

El análisis temático de los artículos (véase cuadro 3) en la muestra evidencia que la mayor parte de los trabajos presentados trató sobre el comportamiento organizacional (40%), seguido de políticas del área (34%) y funciones de RH (21%). Es curioso observar que al inicio del período, el área se enfocaba en las funciones de RH (más de la mitad de los trabajos publicados en 1991), pero esa proporción decrece a lo largo de los años,

MARIA JOSÉ TONELLI, MIGUEL P. CALDAS, BEATRIZ MARIA BRAGA L., TATIANA TINOCO

cediendo espacio a políticas – que aparecen más significativamente a partir de 1992, cuando surgen los estudios teóricos sobre la administración estratégica de RH y se definen los tipos de políticas y modelos que necesitarían implementarse – y al comportamiento organizacional. Se puede también explicar la declinación de la temática de las funciones por la creciente informatización y subcontratación de RH en los últimos años, lo que genera un interés mayor por cómo implantar las políticas relativas a las funciones y un interés menor por las formas de operacionalizarlas. El análisis de cada publicación demuestra que la *RAUSP* publicó más sobre políticas (49%), mientras que en la *RAC* predominaron artículos sobre comportamiento (53%); a su vez, en la *RAP* y *RAE*, políticas y comportamiento presentaron proporciones semejantes.

Cuadro 1

Número total de artículos publicados en todas las áreas en el período.

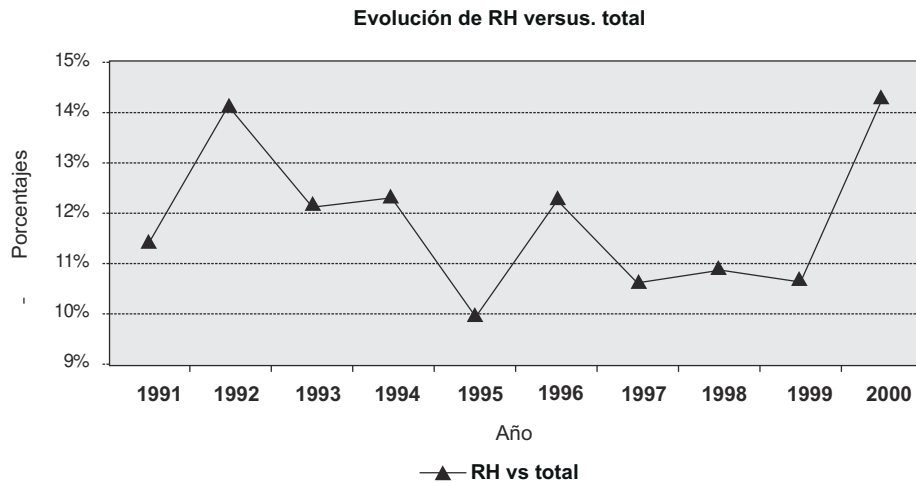
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Total	%Revistas	%Total
RAUSP	45	39	45	37	34	41	38	40	34	40	393	33%	11%
RAC	0	0	0	0	0	0	19	23	22	15	79	7%	2%
RAP	34	43	38	45	52	48	47	56	44	52	459	39%	13%
RAE	18	23	23	19	22	25	29	27	33	35	254	21%	7%
Total revistas	97	105	106	101	108	114	133	146	133	142	1185	100%	34%
Enanpad	149	143	190	215	212	278	243	250	280	364	2324		66%
Total general	246	248	296	316	320	392	376	396	413	506	3509		100%

Cuadro 2

Total de artículos en RH en el período.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Total	%Revistas	%Total
RAUSP	4	13	1	3	7	9	7	5	1	3	53	42%	13%
RAC	0	0	0	0	0	0	3	0	4	8	15	12%	4%
RAP	2	2	4	3	1	3	0	5	3	3	26	20%	6%
RAE	2	3	5	8	2	3	3	3	1	3	33	26%	8%
Total revistas	8	18	10	14	10	15	13	13	9	17	127	100%	30%
Enanpad	20	17	26	25	22	33	27	30	35	55	290		70%
Total general	28	35	36	39	32	48	40	43	44	72	417		100%

Figura 1
Proporción entre número de artículos en RH y total de artículos publicados.



Quizás el resultado más preocupante para el área en esta dimensión de análisis sea la consolidación de comportamiento organizacional como tema dominante. En realidad, los trabajos de comportamiento organizacional tienen un crecimiento expresivo en el transcurso del período, de 25% a 47% en el 2000. El interés por ese tema no es novedoso, puesto que la gestión de RH viene valiéndose de sicólogos y científicos sociales hace mucho tiempo; sin embargo sorprende el crecimiento y la casi hegemonía del tema en el período. Algunos autores (por ejemplo: Legge, 1995) argumentan que el modelo estratégico trajo mayor inseguridad en cuanto al empleo y todavía más presión y carga de trabajo para las personas, lo cual significa que más estudios comportamentales serían necesarios para conseguir que las personas trabajen en la forma deseada. Otro argumento es que ese aumento proporcional surgió en función de que sicólogos organizacionales y otros científicos sociales *redescubrieron* en esa área un vehículo fértil y receptivo para la presentación y la publicación de sus investigaciones. Este segundo argumento, más político en naturaleza y comentado por los corredores del área en recientes Enanpads, sugeriría que RH se habría vuelto un área de conocimiento con fronteras históricamente en litigio: de hecho, el crecimiento de los trabajos sobre comportamiento culminó con un cambio en el área de RH del Enanpad y con la creación de un área específica para comportamiento organizacional, a partir del encuentro del 2001. La separación de ese gran volumen – y en general de excelente calidad – de la producción, sin duda será sentida por el área de RH, tanto en la cantidad y calidad de trabajos aceptados como en el cuestionamiento resultante y en la potencial crisis de identidad del área, que podrá ocurrir en un futuro cercano.

Cuadro 3
Evolución de los temas investigados.

	Políticas	Funciones	Comportamiento	Otros
RAUSP	49%	21%	25%	6%
RAC	33%	13%	53%	0%
RAP	35%	27%	35%	4%
RAE	45%	9%	42%	3%
Enanpad	30%	22%	42%	6%

Un análisis más detallado de los subtemas contenidos en esos cuatro temas básicos (véase cuadro 4) muestra que la distribución temática refleja el discurso hegemónico del período, que pregonaba la promoción de grandes cambios en la gestión de personas para acompañar las transformaciones de las organizaciones en la búsqueda de competitividad (Ulrich, 1997), especialmente a partir de 1990. El mayor interés por temas relacionados con las políticas de RH, así como el énfasis en aspectos comportamentales, parece destacar la importancia de que se hagan esos cambios y el tratamiento de los problemas a ellos asociados.

3. La fundamentación epistemológica de la producción científica en RH

Los datos revelan que la producción científica de recursos humanos en Brasil es esencialmente funcionalista (véase Figura 2). Esa predominancia ya fue encontrado en los análisis hechos en otras áreas (por ejemplo, Machado-da-Silva, Cunha y Amboni, 1990, y Vieira, 1999); sin embargo, si se compara con otras áreas *menos exactas*, la hegemonía funcionalista en RH es todavía mayor, y revela menor diversidad epistemológica de lo que sería saludable para un país y un área con tantas contradicciones y complejidades (Fleury y Fischer, 1992).

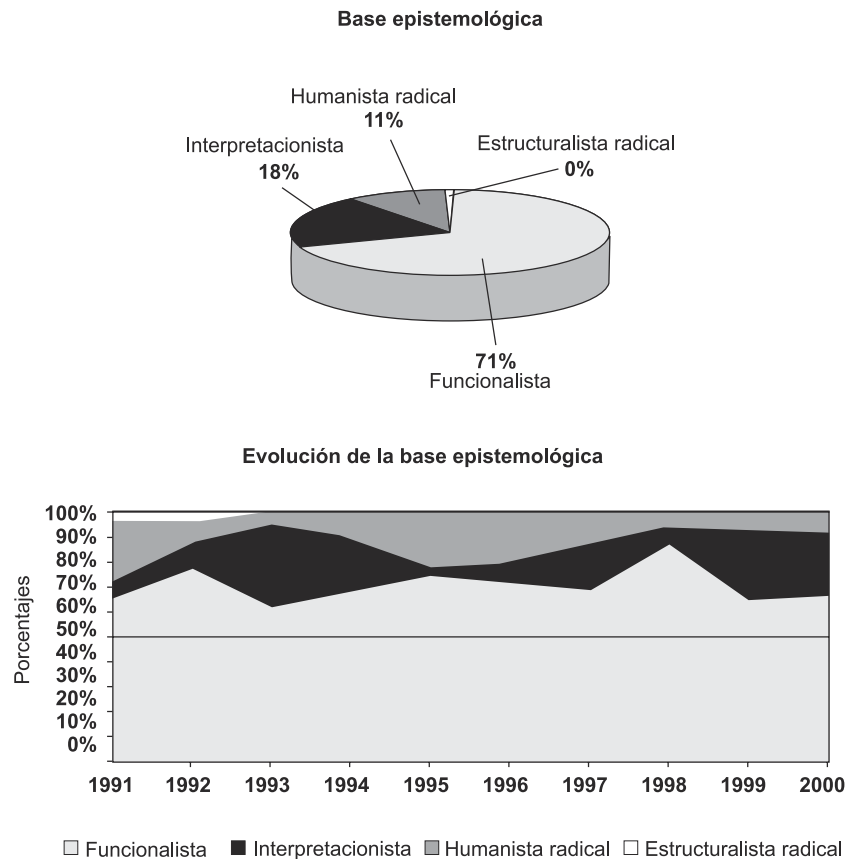
Como atenuante, puede afirmarse que el análisis de la evolución año tras año muestra un pequeño aumento de trabajos que utilizan el abordaje interpretacionista en los últimos años del período investigado. Los trabajos que emplean ese tipo de abordaje son, en general, estudios comportamentales que investigan relaciones e impactos ocasionados por intervenciones introducidas en las organizaciones mediante la opinión de las personas y de su interpretación de los eventos. Si esa tendencia persiste, ese tipo de trabajo será, probablemente, más característico de la recién creada área de comportamiento organizacional que propiamente del área de RH.

El predominio funcionalista ocurre casi en todos los medios analizados, aunque existan extremos. La RAUSP, por ejemplo, tiene una marcada predominancia de trabajos funcionalistas (77%), mientras que la RAC posee una distribución más equitativa entre los abordajes funcionalista (47%) e interpretacionista (53%). En cambio, la RAE y RAP han tenido mayor receptividad para una discusión más crítica, y presentan más trabajos de contenido humanista radical (24% y 27%, respectivamente).

Cuadro 4
Subtemas y contenidos más frecuentes por grupos temáticos.

Comportamiento	Funciones	Políticas	Otros
•Compromiso	•Evaluación de desempeño	•Calidad de vida en el trabajo	•Universidades corporativas
•Estrés	•Cambio en las funciones	•Modelos de RH	•Empresa familiar
•Aprendizaje	•Capacitación	•Gestión por competencias	•Formación del administrador
•Género	•Carrera	•Gestión participativa	•Investigación en RH
•Salud	•Remuneración	•Cultura	•Política educativa
•Papel de los directivos / liderazgo	•Cargos y salarios	•Diversidad cultural	
•Perfil gerentes / gerente RH	•Gerentes	•Estilos de gestión	
•Motivación	•Participación en las ganancias	•Programas de calidad	
•Impactos de los cambios en la forma de organización del trabajo	•Cualificación	•Relaciones de trabajo	
•Satisfacción en el trabajo	•Reclutamiento y selección	•Calificación	
•Creatividad		•Cambios en RH	
•Relaciones de poder		•Cambios en la organización del trabajo	

Figura 2
Fundamentación epistemológica de los trabajos en RH.



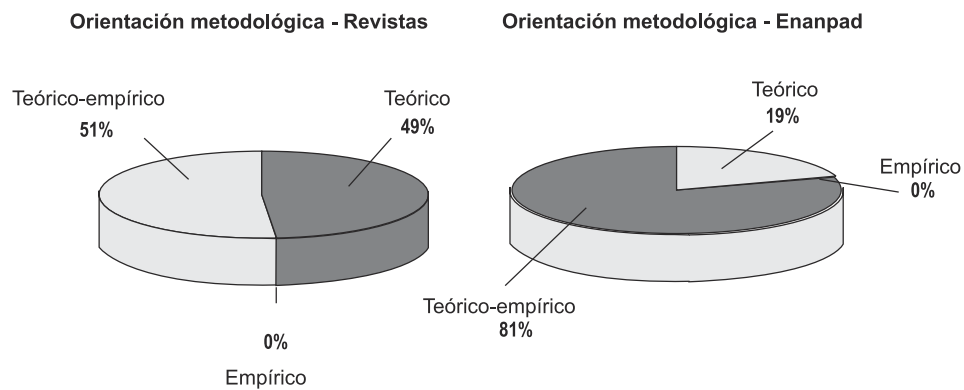
4. La orientación metodológica de la producción científica en RH

En la sección anterior se anotó que la producción científica en RH en el período tiene una fuerte predominancia funcionalista y una preocupante falta de diversidad epistemológica. Esa falta de diversidad podría justificarse si la producción de RH tuviera, en Brasil, una fuerte orientación positivista y empiricista – como la norteamericana, por ejemplo – que podría compensar con su rigor y científicismo ese predominio, lo que, además, sería una compensación cuestionable. Como se verá en esta sección, ése no es el caso: la mayoría de trabajos analizados sólo hacen sistematizaciones y revisiones de conceptos, modelos y teorías ya existentes o, entre los trabajos con base empírica, predominan los estudios de caso único, de naturaleza meramente explicativa y descriptiva y los estudios tipo encuesta (*survey*) ambos con limitada contribución científica.

De manera general, como muestra la figura 3, los artículos teóricos y teórico-empíricos representan una amplia mayoría en la muestra, y son casi inexistentes los artículos empíricos. Algunas diferencias en esas proporciones pueden encontrarse en relación con la producción de las publicaciones periódicas y del Enanpad. En primer lugar, el total de los artículos de las publicaciones muestra una equivalencia entre los trabajos teóricos (49%) y empíricos (51%). Sin embargo, cada revista puede presentar diferencias en los tipos de trabajos publicados: en la *RAUSP* predominan los artículos teórico-empíricos, mientras que en la *RAP* y *RAE*, la preferencia parece darse por artículos de naturaleza teórica. Respecto a la producción presentada en el Enanpad, se verifica una predominancia clara de artículos teórico-empíricos. El análisis de la evolución año tras año de todas las publicaciones (datos analizados, pero no mostrados aquí) muestra un aumento de los trabajos teóricos en tres años: 1993, 1994 y 1998. No existe un patrón definido que explique ese aumento: fueron años en que *RAP* y *RAE* publicaron más artículos y esas revistas parecen privilegiar los teóricos. En relación con los trabajos del Enanpad, el predominio de los artículos teórico-empíricos se mantiene a lo largo de los años.

El segundo grupo más significativo, atrás de los teórico-empíricos, es el de trabajos esencialmente *teóricos*. La presencia significativa de ese tipo de artículo podría indicar un área fuertemente orientada hacia la producción de teoría y nuevos conceptos, sin embargo, el análisis detallado demuestra lo contrario: la mayoría de esos artículos no tiene características ambiciosas y se limita en general –con honrosas excepciones– a hacer sistematizaciones y revisiones de conceptos, modelos y teorías ya existentes. Del total de artículos teóricos, 61% solamente hace revisión y sistematización de teoría existente, 37% presenta conceptos y únicamente el 2% hace intentos por construir teoría. Esas proporciones son semejantes para cada revista en el período, con excepción de la *RAC* (muestra muy pequeña). El mismo tipo de distribución vale para los trabajos pre-

Figura 3
Orientación metodológica.



sentados en el Enanpad, con un leve incremento de los artículos que proponen un concepto: 42% versus 35% para el total de las revistas.

Pero el grupo más representativo fue, claramente, el de trabajos *teórico-empíricos*. Para retratar mejor la producción con alguna base empírica, los trabajos empíricos o teórico-empíricos fueron clasificados en (véase Figura 4): *cualitativos*, *cuantitativos* o *mixtos* (cualitativos / cuantitativos). Al analizar esa división, se evidencia en el área una predominancia, entre aquellos artículos con alguna base empírica, de trabajos *cualitativos* y con baja pretensión o sofisticación metodológica.

Analizando esa distribución por publicación, hay mucha variación: la *RAE* y la *RAUSP* no presentaron ningún trabajo que utilizara los dos métodos de investigación (cualitativo / cuantitativo); la *RAC* tiene la misma proporción de trabajos cualitativos y mixtos (43%) y la *RAP* cuenta con más artículos cualitativo / cuantitativos (71%). En los trabajos presentados en el Enanpad, predomina también el estudio cualitativo (67%); artículos que utilizan metodología cualitativa y cuantitativa representan el 27% del total y los cuantitativos son escasamente el 6%. Aunque la existencia del trabajo cualitativo sea deseable, preocupa su gran hegemonía en el área, lo que podría indicar una escasa preocupación por la búsqueda de confirmación de resultados a lo largo del período, aunque se observe, en la evolución año tras año (datos analizados, pero no mostrados en este artículo), una aparente caída en la proporción de los trabajos cualitativos y un aumento proporcional en artículos que adoptan técnicas mixtas.

Por la significación de su proporción, hay que entender mejor qué tipo de *trabajo cualitativo* está produciéndose en el área. Los resultados muestran (véase Figura 5) un retrato preocupante, al revelar que en su mayoría los trabajos cualitativos del área se restringen a estudios de caso, limitados en términos de pretensión: la mayoría es de naturaleza *descriptiva* o *explicativa* (ilustrativa), sin mayores deseos de construcción inductiva de teoría (lo que sería posible en otro tipo de estudio de caso, como se discute más adelante).

En realidad, con excepción de pocos años –1992, 1997 y 1998 en el caso de las revistas, o también uno especial de la *RAUSP* en 1992, con distintas metodologías–, el estudio de caso corresponde a la mayoría de los trabajos cualitativos de la muestra. Ese predominio no sería un problema si el área estuviera poblada de estudios de múltiples influencias, más subjetivistas y no funcionalistas; sin embargo, como se anotó, la mayoría es funcionalista, utiliza un abordaje teórico-empírico de naturaleza cualitativa y representa en general estudios de caso que, comúnmente, reducen el estudio al análisis de un único evento o situación especial. Dentro de la tradición funcionalista en la cual se encaja esa mayoría de trabajos, esa alta proporción sí preocupa, en especial porque para hacer contribución científica significativa, la tradición funcionalista exige el cumplimiento de rigurosos criterios, según lo anuncian Eisenhardt (1989) y Yin (1998). Al clasificar los estudios de caso siguiendo esos criterios, se constata que (véase Figura 6) predominan en la muestra los estudios de caso único y de naturaleza descriptiva y explicativa (ilustrativa), precisamente aquellos que autores como los citados arriba consideran de bajo nivel de contribución científica. Al criticar ese tipo de abordaje de caso, esos auto-

Figura 4
Clasificación de los trabajos teórico-empíricos y empíricos.

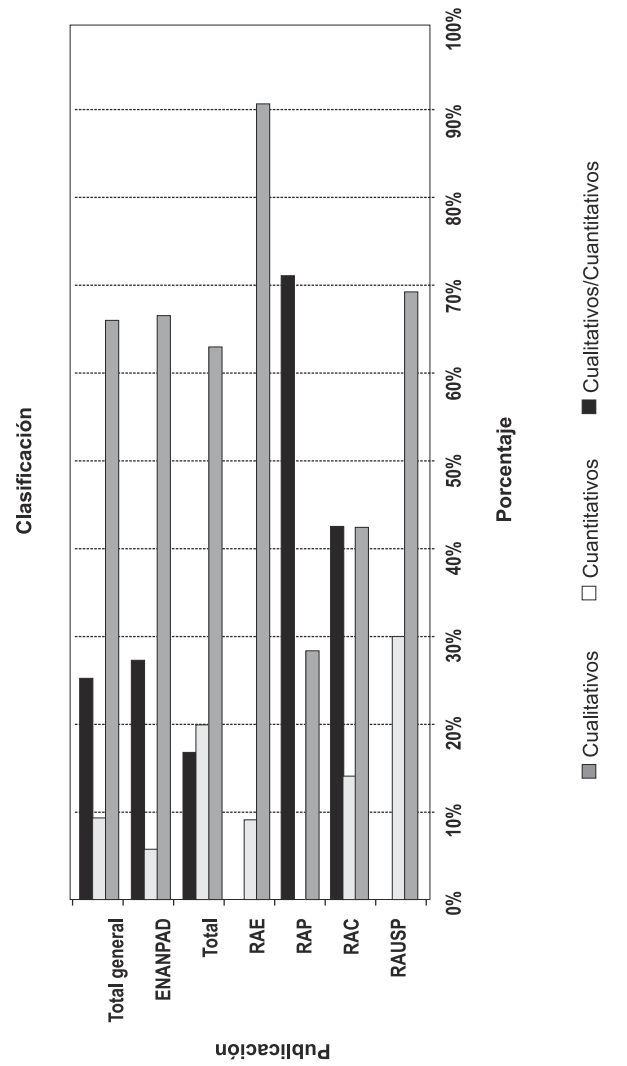


Figura 5
Clasificación de los trabajos cualitativos.

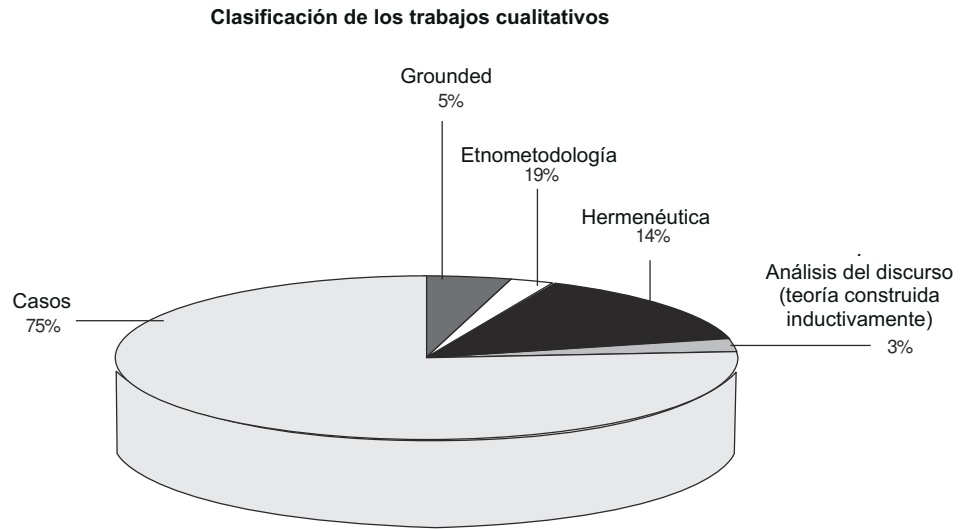
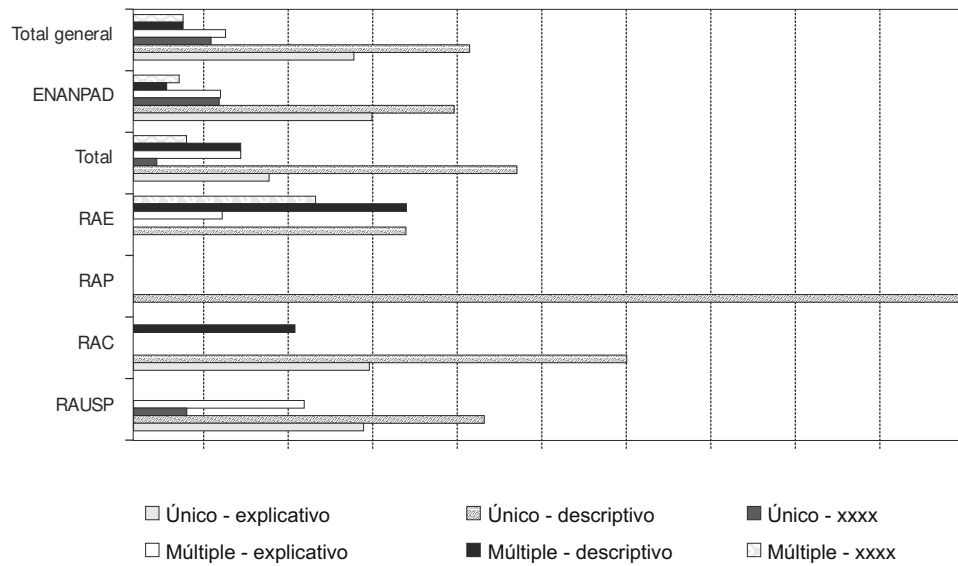


Figura 6
Clasificación de los artículos cualitativos. Estudios de caso.



res muestran que trabajos meramente descriptivos o ilustrativos tan sólo refuerzan (muchas veces anecdóticamente) una teoría ya consolidada, y raramente hacen alguna contribución. Para ellos, los estudios de casos son importantes herramientas científicas cuando tienen naturaleza exploratoria es decir, que con base en los datos y la construcción inductiva de teoría, se propone nuevo conocimiento para el área. En últimas, eso significaría que una gran parte de la producción del área viene limitándose a estudiar contextos específicos y, por tanto, que los resultados difícilmente podrán tener algún grado más elevado de generalización.

Entre los medios estudiados, la *RAE* constituye una excepción, pues presenta un mayor número de artículos con estudios de caso múltiples y también un mayor número de casos de naturaleza exploratoria (que tienen por objeto construir teoría). El número de casos múltiples en el Enanpad es menor, en general, que el número publicado en las revistas.

A su vez, el análisis de los artículos cuantitativos y mixtos (datos analizados, pero no presentados en este artículo) muestra un nivel igualmente bajo en la pretensión científica de la muestra estudiada.

En el caso de trabajos *cuantitativos*, todos los artículos de ese tipo publicados en las revistas son encuestas (*survey*); este tipo de investigación también es la mayoría entre los trabajos cuantitativos presentados en el Enanpad. Se observa, nuevamente, la ausencia de intento de comparación entre datos cualitativos y cuantitativos en ese tipo de trabajo. Sin embargo, se han encontrado más investigaciones *survey* en trabajos que estudiaban las funciones y políticas de RH, en los cuales se buscaba establecer estándares o criterios para estructurar mejor el área mediante inventarios – en general, cuestionarios enviados por correo – que cubrieran gran número de organizaciones. El predominio de ese tipo de estudio *survey* entre los trabajos cuantitativos también es una característica preocupante del perfil del área, puesto que se sabe que estudios de esa naturaleza típicamente tienen dificultad en presentar evaluaciones de carácter cualitativo – lo que funciona y lo que no funciona, por ejemplo – y en ese sentido, tienden a servir más como referente – o *retrato*, como la presente investigación – de lo que está haciéndose, que como criterio para recomendaciones de utilización futura en otras empresas, o para construcción efectiva de teoría nueva.

En el caso de los artículos con metodología *mixta* (de naturaleza cualitativa / cuantitativa), se observa también predominio de estudios de caso con muestras únicas y de naturaleza meramente explicativa o descriptiva. De manera general, se utiliza un cuestionario para un gran número de personas; eventualmente se hacen también algunas entrevistas para profundizar temas que surgen a partir de los cuestionarios. Aunque se pueda observar y aplaudir el crecimiento de los trabajos de naturaleza cualitativa / cuantitativa en el período y un mayor esfuerzo de comparación y análisis de datos en esos trabajos, permanece el problema del estudio de la muestra única y la dificultad de generalización y utilización adecuada de los resultados por otras organizaciones.

Es decir, en esencia, el análisis del perfil metodológico de la producción en RH en el período revela un cuadro grave y preocupante: una producción de naturaleza típicamente funcionalista, donde predominan estudios teórico-empíricos, pero que, en general,

MARIA JOSÉ TONELLI, MIGUEL P. CALDAS, BEATRIZ MARIA BRAGA L., TATIANA TINOCO

son estudios de caso de muestra única, con la sola pretensión de describir o detallar un evento o una situación en una organización, dejando al campo poco conocimiento nuevo y un residuo de contribución científica bastante discutible.

5. Perfil de los autores e instituciones

En relación con el perfil de los autores, los datos evidencian una producción extremadamente restringida a pocas instituciones y en el caso del Enanpad, a unos pocos investigadores, lo que revela un área de baja diversidad y carente de una mayor inclusión temática, epistemológica, metodológica y de región de origen. En función de las diferencias que surgieron en esos datos entre las publicaciones y el Enanpad, sin embargo, se hizo necesario separar aquí el análisis de los dos tipos de fuentes en esa sección.

Cuando se suman los artículos de todas las publicaciones (véase cuadro 5), la FEA-USP es la institución que más ha publicado en el período 17,7%; en seguida, contribuyen los autores internacionales, con el 11,8%; UNB tiene 11,5% del total de los artículos publicados; FGV-EAESP, 10,7%; UFRGS, 9,1%; FGV-RJ, 7,5%; artículos de profesionales de empresas, 5,3%; UFMG, 4,8%; UFSC, 3,6% y UFBA, 2,4%. Esas 10 fuentes de autoría contribuyen con el 84% de toda la publicación de las revistas, lo que refuerza la idea de concentración en sólo algunas instituciones de enseñanza brasileñas.

Cuadro 5
Distribución de institución de origen de los autores. Revistas
Instituciones - % del total artículos.

Instituciones (10+)	FEA-USP	INTER-NAC.	UNB	FGV-EAESP	UFRGS	FGV-RJ	EMPRESAS	UFMG	UFSC	UFBA	TOTAL 10+	% del total artículos
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	n	%
1991	31	23	0	0	0	31	0	15	0	0	7	81
1992	38	19	0	6	13	6	19	0	0	0	16	89
1993	25	31	13	13	0	0	6	0	0	13	8	80
1994	13	13	0	31	13	19	0	13	0	0	8	57
1995	30	0	10	10	30	10	0	10	0	0	10	100
1996	7	15	39	10	15	15	0	0	0	0	14	91
1997	14	21	0	27	17	0	0	0	13	8	12	93
1998	22	9	28	22	0	9	3	0	9	0	12	89
1999	0	4	28	0	15	15	24	15	0	0	7	76
2000	23	9	16	8	4	0	2	16	16	8	13	76
Total	18	12	11	11	9	7	5	5	4	2	107	84

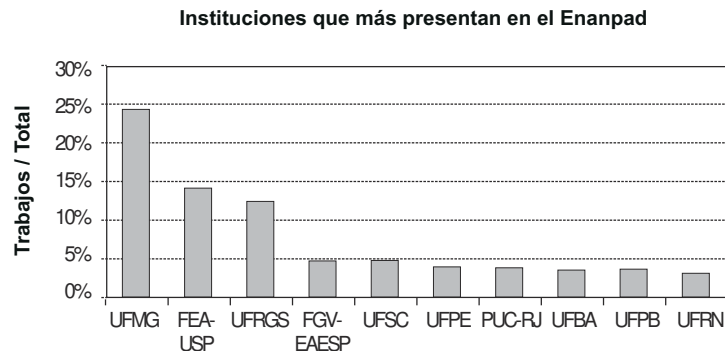
En esos datos relativos a la publicación en las revistas algo salta a la vista; parece claro que las revistas publican expresamente los artículos de los profesores de las propias instituciones que las patrocinan. En la *RAUSP*, se observa una concentración de artículos provenientes de tres instituciones: 30% de la *FEA-USP*, 16% de la *Universidad de Brasilia-UNB* y 13% de la *UFRGS*; en la *RAP*, 33% son de la *FGV-RJ*, 15% son artículos escritos por profesionales de empresas y 11% de los artículos vienen de la *UNB*. En la *RAE*, la mayoría de los artículos son de autores de instituciones extranjeras (33%), 29% son artículos de profesores de la propia *FGV-EAESP* y 12% fueron artículos escritos por profesores de la *FEA-USP*. La honrosa excepción es la *RAC*, que presenta una distribución bastante diversa de instituciones y autores.

Respecto a la producción publicada por el Enanpad, se observa igualmente un elevado grado de concentración de instituciones de origen, aunque no sean exactamente las mismas. Las 10 instituciones que más trabajos presentan en el área de RH del congreso responden por el 76% del total de los trabajos presentados (véase Figura 7), las siete principales responden por el 65% de la producción, y lo más inquietante: 50% de todos los trabajos presentados provienen solamente de tres programas (*UFMG*, *FEA-USP* y *UFRGS*). Es curioso notar que la institución con mayor contribución en el Enanpad - *UFMG* - no ha publicado de manera tan significativa en las publicaciones.

Cuando se analiza no sólo la institución de origen, sino la autoría individual, la concentración también queda evidenciada, principalmente en la producción patrocinada por el Enanpad, pero en el caso de las revistas, aunque haya concentración de la institución de origen, el análisis detallado revela que la contribución individual oscila – saludablemente – mucho de año tras año, sin que haya constancia (de autor) en términos del número de trabajos publicados, o aun en la proporción que representan del total para cada año.

En el Enanpad, los mismos autores siguieron la tendencia de dominar consistentemente la mayor parte de la producción en el período (véase cuadro 6).

Figura 7
Distribución de institución de origen de los autores. Enanpad.



Cuadro 6
Distribución de autoría de los artículos.

Autor	ENANPAD		Revistas		Total	
	n	%Total	n	%Total	n	%Total
Fleury, Maria Tereza-FEA/USP	6,33	2,18	3,00	2,36	9,33	2,24
Piccinini, Valmiria-UFRGS	5,08	1,75	2,00	1,57	7,08	1,70
Melo, Marlene-UFRGS	6,00	2,07	1,00	0,79	7,00	1,68
Albuquerque, Lindolfo-FEA/USP	3,00	1,03	2,50	1,97	5,50	1,32
Barbosa, Allan-UFMG	4,50	1,55	1,00	0,79	5,50	1,32
Eboli, Marisa-FEA/USP	4,00	1,38	1,00	0,79	5,00	1,20
Caldas, Miguel-FGV-EAESP	3,50	1,21	1,00	0,79	4,50	1,08
Marques, Antonio-UFMG	4,00	1,38	0,33	0,26	4,33	1,04
Tomei, Patrícia-PUC-RJ	2,83	0,98	1,50	1,18	4,33	1,04
Fischer, Rosa-FEA/USP	2,00	0,69	2,00	1,57	4,00	0,96
Moraes, Lucio-UFMG	4,00	1,38	0,00	0,00	4,00	0,96
Antunes, Elaine-UFRGS	3,33	1,15	0,50	0,39	3,83	0,92
Bastos, Antonio-UFBA	2,00	0,69	1,83	1,44	3,83	0,92
Garcia, Fernando-UFMG	3,50	1,21	0,00	0,00	3,50	0,84
Lima, Maria-UFMG	2,50	0,86	1,00	0,79	3,50	0,84
Siqueira, Moema-UFMG	3,50	1,21	0,00	0,00	3,50	0,84
Total	60,08	20,72	18,66	14,69	78,74	18,88

Los 16 autores con más trabajos presentados tienen 20,72 % de toda la producción. Sin embargo, es válido recordar que 13 de esos autores provienen de sólo tres instituciones – *FEA-USP*, *UFMG* y *UFRGS*– y que además de esos, otros autores (de esas mismas instituciones) también presentan y publican trabajos, que constituyen el 52% del total de los trabajos, tan sólo de esos tres programas de posgrado.

Esos datos refuerzan la idea de que la producción del área está concentrada en algunos programas (con distintos investigadores), lo cual explica, en parte, la concentración en algunos tipos de líneas de investigación. A su vez, eso podría ayudar a explicar el direccionamiento del área hacia determinados temas y hacia una restringida línea epistemológica y metodológica. No se puede negar que si por una parte esos centros y autores vienen construyendo el área y convirtiéndose en la referencia de la producción académica nacional, por otra parte sería de esperarse que el desarrollo del área de RH como un todo se beneficiaría de una producción que fuera más representativa de todas las regiones del país y de diferentes matices temáticos, epistemológicos y metodológicos. En otras palabras, los datos de la investigación revelan que si el área quiere mayor diversidad teórica y científica, es necesario aumentar, en primer lugar, la diversidad de origen de la producción que acepta y difunde, así como estimular la producción científica más rigurosa y de distintas tradiciones epistemológicas y metodológicas.

CONCLUSIÓN

No hay duda de que el cuadro presentado en este trabajo es revelador, pero también preocupante. La investigación mostró que la producción científica en RH en la década del noventa en Brasil, aunque haya aumentado significativamente en volumen, guarda un perfil académico bajo en consistencia y calidad: su intención temática se encuentra vulnerada por el reciente crecimiento y autonomía del campo de *comportamiento organizacional*; el área tiene una fundamentación epistemológica eminentemente funcionalista; su orientación metodológica es frágil y predominan estudios de caso típicamente ilustrativos de teoría consolidada (es decir, sin mayores pretensiones de inducción o creación de teoría); y aún es baja la diversidad de origen, puesto que la mayor parte de la producción proviene de poquísimas instituciones, autores y regiones.

El crecimiento de la producción en RH es loable y significativo: 106% en el período, con ligero aumento de representatividad en relación con otras áreas: del 11,4% en 1991 pasa a 14,2% en el 2000. Pero ese crecimiento es también preocupante, por no estar acompañado de un crecimiento del rigor científico y de la calidad de la producción. Ese tipo de inquietud con la consistencia y calidad del área y de nuestra producción se verifica en todas las dimensiones analizadas.

Por ejemplo, desde el punto de vista temático preocupa, pues revela en realidad un conflicto de frontera: ¿la producción sobre comportamiento organizacional debe estar dentro de RH o debe ser segregada? Con la separación del área de comportamiento organizacional a partir del Enanpad de 2001, esta cuestión empieza a solucionarse en una forma dramáticamente peligrosa para el área de RH, puesto que la mayor parte de su producción (40%) en el período estuvo concentrada justamente en esa línea temática, que ahora parece empezar a perder. Esa separación tan importante en el pasado reciente del área, seguramente será sentida y urge repensar el área, que deberá encontrar nuevos núcleos de preocupación, a fin de priorizar líneas de investigación en el ámbito nacional, como lo hicieron recientemente otras áreas (por ejemplo la propia psicología organizacional).

La baja diversidad epistemológica, a su vez, preocupa, pues al escoger una base eminentemente funcionalista, el área se alinea con la producción internacional del campo, pero no se posiciona como productora de conocimiento y teoría de primera línea en el escenario mundial, quedándole solamente el papel de coadyuvante y reproductor de aquello que es producido y pensado afuera. Además, domésticamente, la baja diversidad tampoco es saludable para solucionar nuestros problemas y ayudar a la *praxis* organizacional local, otro posicionamiento posible: un área con tantas contradicciones y complejidades necesitaría, para ser útil, una gran diversidad e inclusión epistemológica, ontológica y de amplia representatividad regional: se carece de todas esas dimensiones de inclusión en el período analizado en esta investigación.

La frágil base metodológica del área revelada en la investigación es quizá la más evidente e incómoda de todas las observaciones constatadas: el predominio de estudios de caso solamente ilustrativos de teoría consolidada, es decir, sin mayores pretensiones de inducción o creación de teoría, o aun de estudios tipo encuesta (*survey*), revelan una

MARIA JOSÉ TONELLI, MIGUEL P. CALDAS, BEATRIZ MARIA BRAGA L., TATIANA TINOCO

contradicción con la línea epistemológica escogida por el área y refuerzan el ciclo por la falta de producción de conocimiento más significativa y contributiva en el área, en términos internacionales. Realmente, si el área pretende tener alguna significación, necesitará superar su histórica limitación en términos de diseño y pretensión metodológica.

Finalmente, la bajísima diversidad de origen es también muy preocupante, porque no indica tendencias de superación de los problemas del área: cuando más del 65% de la producción proviene tan sólo de siete programas de posgrado y el 19% de tan sólo 16 autores, se refuerza el ciclo vicioso que restringe la producción científica conocida a aquellas líneas temáticas, a las orientaciones epistemológicas, a las limitaciones metodológicas y a las perspectivas de mundo regionales, que esos pocos autores e instituciones logran construir.

En tiempos del reclamo por la inclusión social, por la inclusión digital, etcétera, parece ser tiempo de que el área también piense en inclusión: de otros temas; de otras orientaciones epistemológicas y metodológicas; de otras regiones y de otros pensadores. No *en lugar de*, pero *además de*, aquellos que hoy contribuyen para ella. En fin, es tiempo de que RH piense en la inclusión de sí misma, tanto en el escenario de la producción científica internacional como en el terreno de producción científica de alta calidad, o de gran aplicabilidad. O quizá de ambas.

Para la representatividad, importancia y prestigio que RH posee dentro del área de administración, sin duda el cuadro de esta investigación no hace justicia al espíritu y a las aspiraciones del área. Por otro lado, la investigación muestra importantes vectores de cambio y posibilidades de superación y perfeccionamiento. En ese sentido, el retrato que la investigación proporciona sí es preocupante y grave, pero su contribución es positiva: no existe crecimiento si no hay autoconciencia y percepción de las limitaciones y dificultades. Por tanto, el área de RH necesita *urgentemente* empeñarse en un debate serio, global e *inclusivo* sobre lo que desea, cómo desea y hasta dónde desea llegar.

El reto es inmenso, pero no imposible, y seguramente no es mayor que el área.

NOTA

Este artículo es el resultado de dos investigaciones financiadas por el *NPP-FGV-EAESP*, al cual los autores agradecen. Los autores también agradecen a:

Filipe David y Jefferson Kasa, becados del *PIBIC / FGV-EAESP*, por la ayuda en la recolección y codificación de los datos.

Los evaluadores (anónimos) de la primera versión de este artículo en el Enanpad, así como a la comunidad de RH del evento en 2002, en especial a Allan Claudius Barbosa (UFMG), quien con sus observaciones y sugerencias hizo posible una mejoría notable en los procedimientos metodológicos utilizados, tal como la proporcionalidad de autoría, que evitó el doble conteo.

LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN BRASIL: 1991-2000

Maria Jose Tonelli es profesora de cursos de pregrado, posgrado y educación gerencial del departamento de Administración General y Recursos Humanos de FGV-EAESP. Doctora con maestría en Psicología Social de la PUC-SP. Sus intereses de investigación se concentran en recursos humanos y estudios organizacionales.

El profesor Caldas es doctor en Administración de Empresas de la FGV-EAESP. Sus intereses de investigación comprenden las áreas de teoría organizacional, y la enseñanza de la administración, cambio organizacional y gerencia internacional.

La profesora Braga Lacombe es doctoranda en el programa de Administración de Empresas de la FEA-USP y tienen una maestría en Administración de Empresas de la FGV-EAESP. Sus intereses de investigación radican en la gerencia de recursos humanos, manejo de carrera y educación en administración.

La señorita Tinoco se interesa en la investigación en recursos humanos, la enseñanza de la administración, la teoría organizacional y metodología.

MARIA JOSÉ TONELLI, MIGUEL P. CALDAS, BEATRIZ MARIA BRAGA L., TATIANA TINOCO

Referencias

- Academy of Management Review -AMR*. Special Issue on Theory Building. Vol.14, No.4, 1989.
- Administrative Science Quarterly -ASQ*. Forum on Theory Building. Vol. 40 (Special Issue), 1995.
- ALVESSON, M. e SKÖLDBERG, K. *Reflexive Methodology: New Vistas for Qualitative Research*. London: Sage Publications, 2000.
- BAUER, Martin W. e GASKELL, George. *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som*. Petrópolis, Ed. Vozes, 2002.
- BERTERO, C. O e KEINERT, T. M. M. “A Evolução da Análise Organizacional no Brasil (1961-93)”. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 34, n. 3, maio/junho, 1994. p.81-90.
- BERTERO, C.O., CALDAS, M. e WOOD, T. “Produção Científica em Administração de Empresas: Provocações, Insinuações e Contribuições para um Debate Local”. *Revista de Administração Contemporânea*, v.3, n.1, jan./abr., 1999. p.147-178.
- BIGNETTI, L. P. e PAIVA, E.L. Estudo das Citações de Autores de Estratégia na Produção Acadêmica Brasileira. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 21, 1997, Rio das Pedras. *Anais...* Rio das Pedras: Anpad, 1997. Produção Industrial e Serviços.
- BOTELHO, Delane, MACERA, Andrea. Análise Metateórica de Teses e Dissertações da Área de Marketing Apresentadas na FGV-EAESP (1974-1999). In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*. 25, 2001, Campinas. *Anais...* Campinas: Anpad, 2001. Marketing.
- BURRELL, G., MORGAN, G., *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, London: Heinemann, 1979.
- CRESWELL, J. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. London: Sage Publications, 1998.
- CRESWELL, J.W. *Research Design - qualitative, quantitative and mixed methods approaches*, 2nd ed, London: Sage, 2003.
- DEVANA, M., FOMBRUN, C., TICHY, N. M. *Strategic Human Resource Management*. New York: John Wiley & Sons, 1984.
- DENZIN, Norman K. LINCOLN, Yvonna. *Handbook of Qualitative Research*, London, Sage, 1994.
- EISENHARDT, Kathleenn. “Building Theories from Case Study Research.”. *The Academy of Management Review*, v. 14, n. 4, outubro, 1989. p.532-550.

ACADEMIA, REVISTA LATINOAMERICANA DE ADMINISTRACIÓN, 30, CLADEA, BOGOTÁ: 2003 31

LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN BRASIL: 1991-2000

- FLEURY, M. T., FISHER, R. M. Relações de Trabalho e Políticas de Gestão -uma História das Questões Atuais. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 16º, 1992, Canela. *Anais...v.8*, p.106-120. Canela: Anpad, 1992.
- FRENCH, W. L. *The Personnel Management Process*. Boston, 5th ed., Houghton Mifflin, 1982.
- HOPPEN, N., AUDY, J.L.N., ZANELA, A.I.C., CANDOTTI, C. T., SANTOS, A M., SCHEID, R. PERIN, M.G., MECCA, M.S. e PETRINI, M. Sistemas de Informação no Brasil: uma análise dos artigos científicos dos anos 90. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 22º, 1998, Foz do Iguaçu. *Anais... Foz do Iguaçu*: Anpad, 1998. Administração da Informação.
- LEGGE, K. , *Human Resource Management -Rhetorics and Realities*, London: MacMillan, 1995.
- MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L., CUNHA, Vera C., AMBONI, Nério. Organizações: o Estado da Arte da Produção Acadêmica no Brasil. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 14º, 1990, Florianópolis. *Anais... Florianópolis*: Anpad, 1990. Organizações. p.11-28.
- MARTINS, G. “Abordagens Metodológicas em Pesquisas na Área de Administração”. *Revista de Administração*. São Paulo, v. 32, n.3, julho / setembro, 1997. p. 5-12.
- MOHRMAN, Susan, GALBRAITH, Jay, LAWLER III, Edward. *Tomorrow's Organization – crafting winning capabilities in a dynamic world*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998.
- KEINERT, Tânia M. O que é Administração Pública no Brasil? In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 24º, 2000, Florianópolis. *Anais... Florianópolis*: Anpad, 2000. Marketing.
- PERIN, Marcelo G., SAMPAIO, Cláudio H., FROEMMING, Lurdes M. S., LUCE, Fernando B. A pesquisa *survey* em artigos de marketing nos Enanpads da década de 90. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 24º, 2000. Florianópolis. *Anais... Florianópolis*: Anpad, 2000.
- ROESCH, S., ANTUNES, E. e SILVA, L.V. Tendências da Pesquisa em Recursos Humanos e Organizações: uma Análise das Dissertações de Mestrado. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 21º, 1997, Rio das Pedras. *Anais... Rio das Pedras*: Anpad, 1997.
- SATO, Leny. “Processos Organizativos Cotidianos e Corriqueiros: a Leitura da Etnometodologia”. *Psicologia e Sociedade*. São Paulo, v.13. n.1. jan/jun, 2001. p.129-151.
- SIQUEIRA, Moema. O Tema Recursos Humanos nas reuniões da ANPAD: trajetórias e perspectivas. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 12º, 1988. Salvador. *Anais... Salvador*: Anpad, 1988.

- MARIA JOSÉ TONELLI, MIGUEL P. CALDAS, BEATRIZ MARIA BRAGA L., TATIANA TINOCO
- STOREY, J. "Human Resource Management Today: an Assessment." In: STOREY, J. (Ed.) *Human Resource Management – A Critical Text*, 2nd ed. London: Thomson Learning, 2001.
- STOREY, John. *New Perspectives on Human Resource Management*. London, ITP, 1999.
- VERGARA, Sylvia C., CARVALHO JR., Dourival de S. Nacionalidade dos autores referenciados na literatura brasileira sobre organizações. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 19^o, 1995, João Pessoa. *Anais...* João Pessoa: Anpad, 1995. Vol. 6. Organizações.
- VERGARA, S., PINTO, M. C. S. "Nacionalidade das Referências Teóricas em Análise Organizacional: um Estudo das Nacionalidades dos Autores Referenciados na Literatura Brasileira". In: *Encontro Nacional de Estudos Organizacionais*, 1^o, 2000, Curitiba. *Anais...* Curitiba, 2000.
- VIEIRA, Francisco G. D. ¿Por quem os Sinos Dobram? Uma Análise da Publicação Científica na Área de Marketing do Enanpad. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 22^o, 1998, Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu: Anpad, 1998. Marketing.
- VIEIRA, Francisco G. D. Ações Empresariais e Prioridades de Pesquisa em Marketing: Tendências no Brasil e no Mundo Segundo a Percepção dos Acadêmicos Brasileiros. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 23^o, 1999, Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu: Anpad, 1999. Marketing.
- VIEIRA, Francisco G. D. Panorama Acadêmico-Científico e Temáticas de Estudos de Marketing no Brasil. In: *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 24^o, 2000, Florianópolis. *Anais...* Rio de Janeiro. Anpad, 2000. Marketing.
- ULRICH, D., Human Resource of the Future: Conclusions and Observations, *Human Resource Management*. v.36, n. 1, p. 175-179, 1997.
- ULRICH, D. Os *Campeões de Recursos Humanos*: Inovando para Obter os Melhores Resultados. São Paulo. Futura, 1998.
- YIN, R. The Abridged Version of Case Study Research IN: BICKMAN, L., ROG, Debra (ed), *Handbook of Applied Research Methods*. London: Sage, 1998.

