

EL ESTADO DE LA INVESTIGACION EN DIRECCION DE EMPRESAS A TRAVES DE LAS PUBLICACIONES PERIODICAS ESPECIALIZADAS

Gutiérrez Calderón, I.
Universidad Carlos III de Madrid

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es conocer los rasgos peculiares que en la actualidad caracterizan la investigación en dirección de empresas. Para conseguir este fin, se ha efectuado el análisis de los números monográficos publicados por las revistas más influyentes en el campo de la dirección de las organizaciones, desde 1990 hasta la fecha. Del análisis se han extraído tres dimensiones. En primer lugar, algunas características generales, que ofrecen un panorama aproximado de la situación actual. En segundo lugar, los principales enfoques o programas con los que se aborda la investigación. Y en último lugar, los temas a los que han prestado mayor atención las publicaciones periódicas más influyentes.

PALABRAS CLAVE: Investigación. Dirección de Empresas. Organización de Empresas. Situación. Estado de la cuestión.

INTRODUCCION

El objetivo de este trabajo es conocer los rasgos peculiares que en la actualidad caracterizan la investigación en dirección de empresas. Este propósito, que podría parecer excesivamente ambicioso para ser desarrollado en pocas páginas, se va a concretar en la presentación de una síntesis que ofrezca una visión esquemática, pero clara, del estado de la cuestión en dirección y organización de empresas, que permita a los interesados en estos temas adquirir una idea bastante aproximada de la situación actual de la investigación.

Para conseguir este fin, se ha efectuado el análisis de los números monográficos publicados por las revistas más influyentes en el campo de la dirección de las organizaciones, desde 1990 hasta la fecha y que aparecen relacionados en el Cuadro 1. Las revistas seleccionadas han sido *Administrative Science Quarterly*, *The Academy of Management Journal*, *The Academy of Management Review*, *Organization Science*, *Strategic Management Journal*, *Organization Studies* y *Journal of Management*, si bien, las dos últimas no han publicado ningún número especial en los últimos cuatro años.

El resultado de este recorrido, en consecuencia, no pretende ser detallado, ni abarcar todos los extremos de la investigación actual, sino que responde a una reflexión personal avalada por la principales publicaciones periódicas en materia de organización y dirección de empresas. Del análisis de éstas se han extraído tres dimensiones. En primer lugar, algunas características generales, que espero ofrezcan un panorama aproximado de la situación actual. En segundo lugar, los principales enfoques o programas con los que se aborda la investigación. Y en tercer y último lugar, los temas a los que han prestado mayor atención las publicaciones periódicas más influyentes.

Estas dimensiones nos permiten extraer algunas conclusiones que pueden ser útiles para orientar las investigaciones en dirección y organización de empresas, especialmente cuando se aspira a competir en el terreno de las publicaciones periódicas de alto nivel.

LAS PECULIARIDADES DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Tres rasgos configuran la situación actual de la investigación: la ausencia de un paradigma, la influencia de la economía y la sofisticación del método analítico.

Respecto a la primera característica, esto es, **la ausencia de un paradigma**, ya desde hace tiempo y, especialmente a principios de los años ochenta cuando se celebran y publican grandes debates académicos acerca del estado de la cuestión en el análisis organizativo, la conclusión obtenida es la misma: no existe uno o varios paradigmas lo suficientemente potentes que aglutinen las investigaciones en el terreno de la organización y dirección. Nos encontramos en una situación en donde todo está permitido en investigación. Este fenómeno se puede calificar como positivo o negativo, o mejor dicho, poseer virtudes positivas y negativas, según se mire. Es positivo en la medida de que es peor el forzado consenso ortodoxo que una diversidad plural que ha permitido tres formas de enriquecimiento al estudio de las empresas. En primer lugar, ha supuesto contraponer puntos de vistas diferentes al análisis organizativo. Así, se puede hablar de enfoques deterministas versus enfoques voluntaristas (Astley y Van de Ven, 1983), de concepciones idealistas frente a concepciones materialistas (Adler y Borys, 1993), o de escuelas de sistemas racionales versus sistemas naturales (Scott, 1987). Por otro lado, esta diversidad ha permitido el florecimiento de investigaciones desde distintos niveles de análisis. Es decir, los estudios en dirección de empresas pueden situar el foco de atención en los individuos, en las organizaciones, en un conjunto o grupo de organizaciones o, incluso, en un sector económico (Pfeffer, 1987; Scott, 1987; Astley y Van de Ven, 1983). Finalmente, como origen y a su vez, como consecuencia de esta pluralidad metodológica, cabe señalar que los investigadores interesados en estos temas proceden de ciencias y tradiciones diferentes: sociología, economía, psicología y de la propia práctica empresarial. Scott (1987: 8) señala que fueron los sociólogos los primeros interesados en el estudio de las organizaciones y considera la divulgación de la obra de Weber como el origen de los estudios de organización. Más tarde se incorporan las investigaciones procedentes de psicología industrial y, finalmente, a raíz de la publicación en 1959 en los Estados Unidos del Informe Gordon y Howell acerca de la situación de las *Business Schools*, se produce la introducción de los economistas (Rumelt, Schendel y Teece, 1991).

Las dos consecuencias más relevantes de esta naturaleza interdisciplinaria ha sido la utilización de distintos niveles de análisis (como indicábamos más arriba) y el grado de aplicabilidad de las investigaciones. Así, en su mayoría, los sociólogos se han interesado por estudiar las organizaciones como unidades, en tanto que los psicólogos las han abordado tomando como unidad al individuo. También los economistas, los politólogos y los antropólogos tienden a hacer mayor hincapié en los aspectos macroestructurales de las organizaciones, aunque hay algunas excepciones. Por otro lado, la psicología industrial fue casi desde el comienzo un campo de estudios aplicado. En las escuelas de negocios americanas, por ejemplo, el estudio de las organizaciones tendió a asociarse con una perspectiva sobre la acción (prescriptiva) que destacaba el papel y la capacidad potencial del directo. A la sazón, estaban formándose gerentes y directivos, y se adoptó casi universalmente una perspectiva normativa. El hincapié en la aplicación práctica implicaba decirles a los directivos qué actividad debían hacer y, como casi todos ellos emplean su tiempo en interactuar con sus superiores, colegas y subordinados (Mintzberg, 1983), la investigación adoptó un enfoque centrado en dicha interacción, encarando temas como los del conflicto, el liderazgo, la motivación y los procesos grupales.

En contraste con lo anterior, el estudio de las organizaciones desde una perspectiva sociológica dio lugar a cuestiones algo diferentes. Ante todo, los diversos trabajos ponen de manifiesto que los sociólogos suelen tener una orientación política más radicalizada. Al tomar como unidades los sistemas sociales y las organizaciones, la investigación sociológica no está tan próxima a las inquietudes de los directivos. En consecuencia, se acentúa el acento en el vínculo entre las organizaciones y otras instituciones sociales, como el Estado y en procesos sociales tales como la estratificación. Por otra parte, se preocupa menos por la práctica misma de la administración, aunque no esté del todo claro si esas investigaciones sociológicas tienen, en verdad, menor pertinencia práctica en cuanto a sus consecuencias (Pfeffer, 1987: 27).

En términos generales se puede afirmar que los investigadores europeos adoptaron un enfoque de las organizaciones más próximo al modelo sociológico que al de la psicología industrial y al de las escuelas de negocios norteamericanas. Una vigorosa tradición de teoría crítica (por ej., Glegg, 1990) y el énfasis en el conflicto, la política y las relaciones industriales (por e., Marsden, 1993), hacen que la perspectiva europea en su conjunto haya apostado por una perspectiva más teórica y se haya dedicado a cuestiones tales como el vínculo de los sindicatos con otras instituciones sociales, los conflictos entre organizaciones y dentro de las mismas, etc.

Por su parte, la incursión de los economistas en el terreno de la dirección se produce más tarde y, al igual que la óptica sociológica, la investigación económica ha otorgado escasa importancia a la aplicabilidad de sus investigaciones.

Un buen ejemplo del carácter multidisciplinar de la investigación es que la Academy of Management de Estados Unidos esté intencionalmente constituida como un cuerpo representativo y que esta representatividad sea uno de los mejores valores de la organización. Se trata de eliminar todo elitismo. Este aspecto se pone de manifiesto si comparamos el consejo editorial de alguna de las revistas editadas por esta Academia con el de la revista *Econometrica*, por ejemplo. En el primer caso se aprecia el considerable número de diferentes instituciones, mientras que en el segundo, se prima el prestigio institucional representado. Las comparaciones

de las directivas de asociaciones profesionales también revelan el mismo fenómeno: la Academy y otras organizaciones de las disciplinas de gestión de empresas son sustancialmente menos elitistas y más igualitarias y, tienen la distribución del poder distribuida más ampliamente que lo que podemos observar en los campos con mucho más desarrollo paradigmático como las ciencias físicas o, incluso, la economía (Pfeffer, 1993).

Otro ejemplo de la permeabilidad de la dirección de empresas lo podemos apreciar en el número monográfico que la revista ORGANIZATION SCIENCE dedica a lo que denomina la "organización legalista", en el que se analizan pormenorizadamente las influencias de los conceptos jurídicos en el análisis organizativo (Sitkin y Bies, 1993), tales como la mentalidad de litigio en las organizaciones, la teoría de la justicia o las amenazas legales a las empresas.

Junto con los argumentos positivos que acabamos de señalar sobre la ausencia de paradigmas en organización y dirección, también aparecen puntos negativos relativos a las deficiencias que para una disciplina suponen la inexistencia de puntos claros de referencia en la investigación. Cole (1983) compara las características de las ciencias superiores en la jerarquía científica, es decir, aquellas con un alto desarrollo paradigmático, como la física, con las de nivel inferior, es decir, las de carácter no-paradigmático (Cuadro 2). Este autor concluye que en todas las ciencias, la frontera de la investigación -es decir, las últimas publicaciones-, viene caracterizada por niveles sustanciales de desacuerdo y dificultad en determinar qué contribuciones serán las significativas. Pero incluso para esta investigación innovadora es necesario un nivel mínimo de consenso para que se produzca la acumulación de los conocimientos y el avance científico.

En la misma línea, Pfeffer (1993) analiza los efectos negativos que genera el escaso consenso paradigmático en la teoría de la organización y evalúa los resultados afectados por su nivel de desarrollo (Cuadro 3). Refiriéndose a Estados Unidos señala, entre otros, la menor concentración de talento y recursos en estos campos académicos, la mayor rotación de personal en los departamentos universitarios, el mayor porcentaje de rechazo de artículos en revistas, el mayor tiempo de revisión de los artículos, la menor relación entre rendimiento investigador y salario y, el mayor uso de referencias bibliográficas propias de otras disciplinas. Aspectos todos ellos ligados al problema fundamental de distinguir qué investigaciones o trabajos suponen una contribución neta al desarrollo de la dirección de empresas y cuales no ante la inexistencia de unos referentes admitidos generalmente por una comunidad académica.

La segunda característica de la situación actual en la investigación en dirección de empresa es la gran **influencia que se recibe desde el campo de la Economía**. Si se examina cualquier número de las revistas líderes en el campo de la dirección, es difícil no encontrar referencias a conceptos económicos tales como costes de transacción, incentivos eficientes, o teoría de la agencia. Como señalábamos más arriba, la introducción de los economistas en el campo de organización y dirección se produce más tarde que la de otros teóricos, ya que hasta fechas muy recientes los economistas no se han interesado por lo que ocurría "dentro" de las organizaciones. Rumelt et al. (1991) realizan un excelente análisis de las causas de este cambio de actitud. Como indicábamos anteriormente, en 1959 se publica el informe Gordon y Howell sobre los programas de las *Business Schools* americanas. En dicho informe, entre otras cosas, se enfatizan las carencias formativas de los estudiantes en materias básicas (psicología,

sociología, economía, etc.). El informe produce un tremendo impacto en la definición de los planes de estudio y el reclutamiento del profesorado durante toda la década de los 60. Como consecuencia de ello se abren las puertas de los centros de formación superior en materias empresariales a profesores de disciplinas básicas. Progresivamente aparecen especialistas en las mismas que ya no se limitan a la aplicación directa de los conceptos y métodos de sus dominios originales a las organizaciones, sino que por el contrario, elaboran teorías e instrumentos propios y, se abordan problemas genuinos no atendidos con anterioridad.

Los efectos del informe se vieron amplificadas por una situación de gran crecimiento de las escuelas de negocios. La expansión de los sesenta generó muchos más estudiantes de los que podían absorber los propios departamentos de los campos tradicionales (contabilidad, marketing, finanzas, etc) con lo que estas escuelas optaron por reclutar a profesores de disciplinas básicas, especialmente de los departamentos de economía. Con el tiempo, esta orientación se fue afianzando, y algunas grandes *Business Schools*, comenzaron a ser organizadas incluyendo en su seno a los departamentos de economía.

Con el reclutamiento de más personas de disciplinas básicas se modificó el rumbo de las investigaciones en las escuelas de negocios. Si originalmente habían tendido a ser muy prescriptivas y orientadas hacia el desarrollo de principios generales, o se habían ocupado de la interconexión de diversos casos, con el correr de los años se volvieron más cuantitativas, apelaron en mayor grado a comparaciones sistemáticas y se fundaron en problemas emergentes de las disciplinas básicas. Tal heterogeneidad suscitó un mayor grado de conflicto entre los paradigmas vigentes en las *Business Schools*: algunas adoptaron un esquema orientado a la práctica y a la aplicación gerencial, rechazando la influencia de la economía, en tanto que otras tomaron una orientación más teórica, y de hecho se convirtieron en departamentos de ciencia social aplicada. En este sentido, afirman Rumelt et al (1991) que las grandes universidades americanas orientadas hacia la investigación de alto nivel (Northwestern, Chicago, Berkeley, etc.) están actualmente muy influenciadas por las contribuciones de la economía -si no dependen totalmente de los economistas-, mientras que las escuelas europeas, están más orientadas hacia el proceso administrativo.

Paralelamente a este giro, en los campus universitarios, se va produciendo un cambio cualitativo importante en las investigaciones de los economistas. El tradicional modelo neoclásico de empresa que la consideraba como "una máquina que funciona suavemente en un mundo sin secretos, sin fricciones ni incertidumbre y sin dimensión temporal", llega a su fin como resultado del impacto simultáneo de nuevos conceptos generados dentro de la microeconomía. Durante los pasados 30 años, y especialmente durante los veinte últimos, al menos cinco "llaves inglesas" se han introducido en lo que era una "máquina ajustada" (Rumelt et al, 1991). Estos elementos son la incertidumbre, la asimetría informacional, la racionalidad limitada, el oportunismo y la especificidad de los activos. Cada uno de estos fenómenos, considerados aisladamente, violan los axiomas cruciales del modelo neoclásico. Combinando varios de ellos, nos encontramos con los ingredientes esenciales de nuevos subcampos dentro de la economía: la economía de los costes de transacción, la teoría de la agencia, la teoría de juegos y la nueva organización industrial.

Estos nuevos campos de investigación han irrumpido con fuerza dentro de la dirección de empresas. Como señal indicativa, Pfeffer (1993) comenta que en una base de datos bibliográficos encontró que las revistas de economía contenían sólo 105 artículos sobre Organización, mientras en las revistas de organización y sociología aparecían más de 1.000 artículos referidos a economía.

Finalmente, para corroborar esta evidencia hay que resaltar la publicación de dos interesantísimos números monográficos dedicados a la influencia de la economía en la gestión de empresas.

El primero de ellos aparece en *ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW* en Julio de 1990 y contiene, además de un profundo debate acerca de los aspectos positivos y conflictivos que la influencia de la economía está aportando a los estudios organizacionales (Donaldson y Barney, 1990; Hestery et al, 1990), importantes contribuciones a la eficiencia de los mercados internos, la teoría de los costes de transacción y la relación entre diversificación y resultados.

El segundo monográfico es publicado por *STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL* en su número de invierno de 1991. En este volumen especial se ofrece una visión general de las investigaciones fundamentales que ligan la dirección estratégica y la economía, y contiene las últimas aportaciones en temas tan candentes como las funciones de la dirección general en las empresas diversificadas, las OPAs de los años 60 a 80 o la introducción de la teoría de juegos en la dirección estratégica.

El tercer rasgo que configura la situación actual es **la sofisticación del método de análisis**. Se puede afirmar que, con escasas excepciones, las revistas de alto nivel en Dirección y Organización sólo aceptan trabajos con evidencia empírica suficiente. Este hecho ha favorecido que las investigaciones vengan avaladas por métodos que poseen tres características: innovación, es decir, métodos originales para tratar los datos; adecuación al planteamiento conceptual, a saber, la congruencia entre el método y la teoría empleada; y, mejora en la fidelidad, es decir, la metodología debe ser lo suficientemente concienzuda que un lector pueda discernir la relevancia de la misma (Bartunek, Bobko y Venkatraman, 1993).

Las exigencias crecientes de rigor metodológico conlleva, en muchos casos, la formación de grupos interdisciplinares de investigación cuando se quiere tener una cierta garantía de que los resultados de la investigación sean publicados.

Por otra parte, la paulatina sofisticación del método empleado en el tratamiento de los datos, hace que sea difícil la comprensión de los artículos de las revistas más importantes para lectores no muy expertos. Además este fenómeno no es singular en el campo de Dirección y Organización, sino que se observa la misma tendencia en las disciplinas empresariales, como finanzas, marketing o contabilidad.

Como muestra de la importancia otorgada a los métodos de investigación en dirección de empresas, la revista *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL* le dedicó su número de diciembre de 1993. En el mismo se recogen la innovaciones metodológicas más interesantes

como son, entre otros, el análisis de datos de clasificación cruzada; la hermenéutica y, ecuaciones de regresión polinómica.

LOS PRINCIPALES PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN

La segunda dimensión que hemos extraído concierne a los enfoques o perspectivas más utilizados en este campo de estudio. Como señalábamos al principio, a comienzos de los ochenta se producen importantes debates sobre el estado de la cuestión en materia de organización. Los resultados más concluyentes de los mismos fueron distintas clasificaciones de teorías, perspectivas o formas de abordar los problemas de organización y gestión. Las clasificaciones más conocidas son las de Pfeffer (1987), Astley y Van de Ven (1983), Scott (1987) y Ulrich y Barney (1984). Esta última aparece recogida en el Cuadro 4.

En fechas posteriores también se han hecho intentos de clasificación de las escuelas propias de la dirección estratégica, siendo la de Mintzberg (1990) la más conocida.

Aunque ninguna de ellas ofrece la misma clasificación de las escuelas, sí presentan importantes intersecciones en cuanto a lo que serían las perspectivas o puntos de vista dominantes en la siguiente década. De esta síntesis, podemos concluir, que las principales programas de investigación que aparecen reflejados en la publicaciones periódicas son:

1) Los enfoques centrados en el poder, como la dependencia de recursos (Pfeffer y Salancik, 1978) y la teoría institucional (DiMaggio y Powell, 1984). Aproximaciones entroncadas directamente con la sociología y la ciencia política.

2) Los enfoques centrados en la eficiencia, con origen en la economía y cuyo principal exponente es la teoría de los costes de transacción (Williamson, 1975).

3) Y los enfoques centrados en la supervivencia, como la Ecología de las organizaciones (Hannan y Freeman, 1977), que tiene su origen en la traslación de conceptos de la biología al estudio de la evolución de las organizaciones.

La mayoría de los trabajos publicados en las revistas especializadas abordan los problemas a la luz de alguno de los tres enfoques anteriores, si bien, sus líneas editoriales, en muchos casos, patrocinan especialmente a alguno de ellos. Así por ejemplo, en *Administrative Science Quarterly* han aparecido numerosos artículos siguiendo la aproximación ecológica, no en vano John Freeman, su editor, es uno de los autores más relevantes de esta perspectiva.

A estos tres programas de investigación bien consolidados cabe añadir los llamados nuevos enfoques intelectuales en teoría de dirección y organización. Estas aproximaciones están muy vinculadas a la tradición investigadora de las Universidades Británicas, tienen una raíz profundamente sociológica y han encontrado su principal vehículo de difusión en la revista *ORGANIZATION STUDIES*. Debido a su creciente importancia, la revista *ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW* dedicó un monográfico especial en Julio de 1992. En este número se ofrece una panorámica general de los temas más relevantes abordados por este grupo de

investigadores (Smircich, Calás y Morgan, 1992), como son el feminismo organizativo; el racismo; o, el humanismo radical crítico.

CUADRO 4: TIPOLOGIA DE LOS ENFOQUES EN TEORIA DE LA ORGANIZACION DE ULRICH Y BARNEY (1984)

ASPECTO	ENFOQUE DEPENDENCIA DE RECURSOS	PERSPECTIVA DE LA EFICIENCIA	ENFOQUE DE LA ECOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES
éxito de la organización	maximizar el poder de la organización	maximizar la eficiencia organizativa	supervivencia de la organización
concepto de organización	coaliciones que comparten recursos	mediadora entre partes implicadas en transacciones económicas	forma organizativa
premisas básicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. las organizaciones están compuestas por coaliciones 2. el entorno posee escaso y valiosos recursos 3. la organización gana poder si: <ul style="list-style-type: none"> - controla recursos que minimiza su dependencia - controla recursos que maximizan la dependencia de otras 	<ol style="list-style-type: none"> 1. estudia transacciones entre organizaciones 2. identifica mecanismos de gobierno alternativos (mercados, burocracias y clanes) 3. valora las características de las transacciones 4. compara mecanismos de gobierno de las transacciones para alcanzar menores costes de transacción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. se pueden definir poblaciones de organizaciones 2. los mecanismos de selección pueden ser especificados para cada población
literatura	SOCIOLOGÍA Y CIENCIA POLÍTICA	ECONOMÍA	BIOLOGÍA
trabajos clave:	Pfeffer y Salancik (1978),	Williamson (1975)	Hannan y Freeman (1977, 1989)

LOS TEMAS DE INVESTIGACIÓN

La tercera dimensión que vamos a explorar es la relativa a los temas que han merecido un número monográfico en las principales revistas de la especialidad desde mediados de 1990 a finales de 1993. Estos números monográficos se pueden agrupar en cinco grandes categorías temáticas: gestión de la tecnología; cambio y reestructuración organizativa; distribución de recompensas en las organizaciones; internacionalización y competencia global de la empresa; y, aproximaciones configuracionales.

El primero de ellos abarca la gestión de la **TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN**. A este aspecto se han dedicado dos números monográficos. Así ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY dedica al tema su número de Marzo de 1990. En este volumen se trata de responder a tres preguntas básicas. En primer lugar ¿en qué difieren las tecnologías? o lo que es lo mismo ¿cuál es la naturaleza del cambio organizativo y qué factores configuran la evolución tecnológica? En segundo lugar, ¿qué relación existe entre cambio tecnológico y resultados de la empresa? Y por último, ¿qué características de las organizaciones y del entorno condicionan el cambio tecnológico y la innovación? (Tushman y Nelson, 1990). Los artículos publicados en este número reflejan una diversidad tanto en el nivel de análisis, conteniendo trabajos desde dominios macro con fundamentación económica o de ecología organizativa, a dominios micro, con artículos basados en la psicología cognitiva, las redes sociales o las diferencias individuales.

En la misma línea hay que situar el número especial de agosto de 1992 de la revista ORGANIZATION SCIENCE en el se vuelve a resaltar la diversidad de perspectivas con las que se aborda la gestión de la tecnología. Los conceptos y resultados de estos siete artículos son interesantes para aquellos cuya investigación está orientada a los procesos de innovación grupal, el desarrollo de nuevos productos y, las cuestiones específicas que de ellos se derivan (Lawless, 1992).

El segundo bloque temático se refiere a la **INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA Y LA COMPETENCIA GLOBAL**. En este apartado se han publicado dos números monográficos, ambos en 1991.

El primero de ellos, totalmente teórico, lleva por título **la incorporación de la dimensión internacional a la teoría de la dirección**, se publica en Abril de 1991 por ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW, y trata de cumplir cuatro objetivos. El primero trata de ampliar la forma tradicional de pensar occidental en el campo de la dirección de empresas, incorporando una visión más rica y diversa culturalmente. El segundo objetivo pretende de producir un cambio sustancial en la forma de investigación típica de la administración comparativa, consistente en añadir algunas variables representativas de la dimensión internacional, por una verdadera teoría de la investigación internacional comparada. En tercer lugar, revisar algunas teorías administrativas, como las de satisfacción en el trabajo y motivación, a través de dimensiones internacionales. Y el cuarto objetivo es identificar teorías de la dirección exentas de influencias culturales (Doktor, Tung y Von Glinow, 1991).

De otro lado, STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL dedicó su número de verano de 1991 al estudio de la estrategia global con un enfoque eminentemente empírico. Los artículos publicados en este número representan la frontera de la investigación sobre los entornos internacionales emergente, la naturaleza de la estrategia y competencia global y la gestión de las empresas que operan en estos contextos complejos y dinámicos.

El tercero de los temas que ha merecido atención por parte de la publicaciones periódicas es el **PROCESO DE CAMBIO, LA ADAPTACIÓN Y RENOVACIÓN ORGANIZATIVA**. A este campo, en sus diferentes facetas, es al que mayor número de monográficos se han dedicado, cuatro en total.

El número sobre "Aprendizaje Organizativo" de la revista ORGANIZATION SCIENCE de 1991; el número especial de "Investigación en proceso estratégico, con especial referencia a la autorrenovación corporativa", de la revista STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL de Verano del 92. El número sobre "Decadencia Organizativa y Adaptación" de Febrero de 1993 de ORGANIZATION SCIENCE. Y finalmente, el monográfico de verano de 1993 sobre "Reestructuración corporativa" del STRATEGIC MANANGEMENT JOURNAL.

En el primer monográfico, es decir, el de **Aprendizaje Organizativo** se aborda la fundamentación a nivel micro del proceso de adaptación, tratando cuestiones como curvas de aprendizaje, reorganización del trabajo para la adaptación, y la calidad del proceso de aprendizaje adaptativo.

El número especial sobre el **proceso estratégico de renovación corporativa** desarrolla aquellos aspectos relacionados con el mantenimiento de una posición competitiva a través de los procesos estratégicos que pueden ayudar a adaptar la empresa a su entorno y, a la vez, renovarla internamente. Para conseguir este objetivo, este número incorpora trabajos sobre mapas cognitivos de los directivos, la dinámica del cambio estratégico en grandes empresas diversificadas a través de la relación entre la conducta de los directivos y las acciones estratégicas y, el efecto de la orientación estratégica sobre la distribución de recompensas.

En contraste con el carácter conductual o de proceso de los dos monográficos anteriores, los dos números especiales restantes aluden especialmente al contenido del cambio estructural. Así, el de febrero de 1993 de la revista ORGANIZATION SCIENCE se dedica a la adaptación de las organizaciones en declive. Los artículos que componen este monográfico recogen las dos principales controversias teóricas de este tipo especial de proceso adaptativo, en concreto, el de la disminución del tamaño de la empresa y el declive organizativo como estímulo o freno a la adaptación (McKinley, 1993).

Por su parte, STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL en su número de verano de 1993, dedica especial atención a la reestructuración corporativa desde sus tres perspectivas diferentes: reestructuración de la cartera, es decir, adquisiciones y transacciones de desinversión; reestructuración financiera, centrándose en los procesos de Leverage buyout y sus modalidades, y, finalmente, reestructuración del diseño organizativo.

El cuarto tema de investigación tratado por las publicaciones periódicas es la **DISTRIBUCIÓN DE RECOMPENSAS EN LAS ORGANIZACIONES**. Del mismo se ocupa el número de Junio de 1992 de ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY. Este volumen especial pretende mejorar la comprensión de los sistemas de recompensas en las organizaciones y sus efectos como área emergente de investigación en dirección, teoría de la organización y gestión de los recursos humanos. En él, se pretende abordar la distribución de las recompensas desde distintas perspectivas, con distintos niveles de análisis y metodologías de investigación (Baron y Cook, 1992).

Algunos autores, utilizando un nivel de análisis individual, fundamentan su trabajo la economía, en concreto en la teoría de la agencia (Becker y Huselid, 1992), otros en la teoría de la equidad y la teoría de las expectativas examinando las consecuencias de la distribución

salarial y las posiciones relativas de los individuos (Harder, 1992). También contiene investigaciones sobre los fundamentos psicológicos de la teoría de la justicia y una aplicación de la ecología de las organizaciones a las promociones internas.

El último bloque temático se refiere a las **TEORÍAS CONFIGURACIONALES**. A ellas se orienta el número especial de diciembre de 1993 de *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*. Estas teorías tratan de establecer arquetipos estructurales o constelaciones multidimensionales de características distintivas que se presentan conjuntamente. Las configuraciones se pueden desarrollar conceptualmente a través de tipologías o en taxonomías derivadas empíricamente (Meyer, Tsui y Hinings, 1993). Para algunos autores, las teorías configuracionales suponen una evolución del enfoque contingente. Los artículos que se contienen en este número monográfico recogen cinco diferentes aproximaciones para el establecimiento de las configuraciones y apuntan las futuras líneas de investigación en este terreno.

CONSIDERACIONES FINALES: TEMAS EMERGENTES Y CUESTIONES PARA LA REFLEXIÓN

Para terminar esta panorámica, no querría dejar pasar dos enfoques, que aunque no han merecido aún números monográficos en las revistas especializadas están emergiendo con fuerza. El primero de ellos, es la **TEORÍA DE LA ESTRATEGIA BASADA EN LOS RECURSOS**, que enfatiza en los recursos de las empresas como factor clave en la consecución y el mantenimiento de una ventaja competitiva sostenible. A esta perspectiva posiblemente se dediquen un buen número de las publicaciones de estrategia, al encontrarse en fase inicial y, en consecuencia, requiere aún un importante esfuerzo investigador de contrastación empírica.

El segundo campo de investigación emergente es la aplicación de las teorías cognitivas a la Dirección y Organización. Es decir, el estudio de cómo los miembros de la organización modelizan la realidad y cómo estos modelos condicionan su comportamiento. Los temas principales abarcan la atención, la atribución, la toma de decisiones, el aprendizaje, la memoria organizativa y los símbolos. No en vano el próximo congreso de la American Management Association de Agosto de 1994 en Dallas, dedica a estas teorías su foro especial de investigación.

A partir de este somero recorrido por el estado de la cuestión en Administración y Organización de Empresas es posible extraer algunas consideraciones que pueden ser de utilidad para orientar la investigación en nuestro país. En este momento, en España contamos con una Comunidad Académica joven, con muchas más posibilidades y vocación internacional y un acceso más fácil a las fuentes bibliográficas. Además, en estos momentos, disponemos de mejores bases de datos sobre las empresas españolas, como la Central de Balances del Banco de España, las que se están elaborando a partir de la información de los Registros Mercantiles y, la del Instituto de Estudios Fiscales basada en la información fiscal de las empresas.

Estos puntos fuertes contrastan con algunas carencias que es preciso ir eliminando para comenzar a competir en el terreno de las revistas de reconocido prestigio internacional. Así, a

mi juicio, se necesita fortalecer los aspectos ligados a la metodología de investigación, como el uso de herramientas estadísticas adecuadas, la validación correcta de los cuestionarios empleados, y la formación en microeconomía y sociología industrial. Estos puntos débiles podrían subsanarse, en gran parte, por el reforzamiento de estas materias en los programas de doctorado.

Por otra parte, sería conveniente ir abandonando la tradición individualista en aras del fortalecimiento de la formación de grupos interdisciplinarios, con agendas de investigación concretas y objetivos estructurados que eviten la dispersión del esfuerzo investigador en los departamentos universitarios. Así mismo, parece necesario impulsar los estudios empíricos que utilicen variables y datos de organizaciones reales.

Conjugar una sólida base teórica, una modelización adecuada y unos datos fidedignos no es fácil, pero no es imposible. Es un reto que tenemos que afrontar, ya que nuestra posición competitiva en la Academia internacional depende de ello.

* Investigación financiada por los Proyectos SEC93-0835-C02-02 de la CICYT y PB93-0233 de la DGICYT.

BIBLIOGRAFÍA

- ADLER, P.S.; BORYS, B. (1993): Materialism and Idealism in Organizational Research. *Organization Studies*, 14/5: 657-679.
- ASTLEY, W.A.; VAN DE VAN, A.A. (1983): Central Perspectives and Debates in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 28: 245-273.
- BARON, J.N.; COOK, K.S. (1992): Process and Outcome: Perspectives on the Distribution of Rewards in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 37: 191-197.
- BARTUNEK, J.M.; BOBKO, P., VENKATRAMAN, N. (1993): Toward Innovation and Diversity in Management Research Methods. *Academy of Management Journal*, Vol. 36, Nº 6: 1362-1373.
- COLE, S. (1983): The Hierarchy of the Sciences? *American Journal of Sociology*, vol 89, Nº 1: 111-139.
- DIMAGGIO, P.J.; POWELL, W.W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- DOKTOR, R.; TUNG, R.L.; VON GLINOW, M.A. (1991): Incorporating International Dimensions in Management Theory Building. *Academy of Management Review*, vol 16, Nº 2: 259-261.
- DONALDSON, L.; BARNEY, J.B. (1990): The Ethereal hand: Organizational Economics and Management Theory; The Debate Between Traditional Management Theory and Organizational Economics: Substantive Differences or Intergroup Conflict?; A Reply. *Academy of Management Review*, Vol. 15, Nº 3: 369-401.
- GLEGG, S.R. (1990): *Modern Organizations: Organizations Studies in the Postmodern World*. Sage, London.
- HANNAN, M.; FREEMAN, J. (1989): *Organizational Ecology*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- HANNAN, M.; FREEMAN, J. (1977): The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, Vol. 82, Nº 5: 929-964.
- HESTERLY, W.S.; LIEBESKIND, J.; ZENGER, T.R. (1990): Organizational Economics: An Impeding Revolution in Organization Theory?. *Academy of management Review*, Vol. 15, Nº 3: 402-420.
- LAWLESS, M.W. (1992): A Market for Ideas: Diversity and Progress in the Management of Technology. *Organization Science*, Vol. 3, Nº 3: 300, 442.
- MARSDEN, R. (1993): The Politics of Organizational Analysis. *Organization Studies*, 14/1: 93-124.
- MCKINLEY, W. (1993): Organizational Decline and Adaptation: Theoretical Controversies. *Organization Science*, Vol. 4, Nº 1: 1-9.
- MEYER, A.D.; TSUI, A.S.; HININGS, C.R. (1993): Configurational Approaches to Organizational Analysis.

Academy of Management Journal, Vol. 36, Nº 6: 1175-1195.

MINTZBERG, H. (1990): Strategy Formation: School of Thought, en Frederickson, J.W. (ed.): *Perspectives on Strategic Management*, Harper Business, New York.

MINTZBERG, H. (1983): *La naturaleza del trabajo directivo*. Ariel, Barcelona.

PFEFFER, J. (1993): Barriers to the Advance of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent Variable. *Academy of Management Review*, Vol. 18, Nº 4: 599-620.

PFEFFER, J. (1987): *Organizaciones y Teoría de la Organización*. El Ateneo, Buenos Aires.

PFEFFER, J.; SALANCIK, G. (1978): *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Harper and Row, New York

SITKIN, S.B.; BIES, R.J. (1993): The Legalistic Organization: Definitions, Dimensions, and Dilemmas. *Organization Science*, vol 4, Nº 3: 345-351.

RUMELT, R. P.; SCHENDEL, D; TEECE, D.J. (1991): Strategic Management and Economics. *Strategic Management Journal*, Winter: 5-29.

SMIRCICH, L; CALÁS, M; MORGAN, G. (1992): New Intellectual Currents in Organization and Management Theory. *Academy of Management Review*, Vol. 17, Nº 3: 404-406.

SCOTT, W.R. (1987): *Organizations. Rational, Natural, and Open Systems*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

THUSHMAN, M.L.; NELSON, R.R. (1990): Introduction: Technology, Organizations, and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35: 1-8.

ULRICH, D.; BARNEY, J.B. (1984): Perspectives in Organizations: Resource Dependence, Efficiency, and Populations. *Academy of Management Review*, Vol. 9, no 3: 471-481.

WILLIAMSON, O. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. The Free Press, New York.

CUADRO 1: NUMEROS MONOGRAFICOS 1990-1993

REVISTA	REFERENCIA	TEMA
ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW	vol. 15, nº3, 1990	LA INTERACCIÓN ENTRE ECONOMÍA Y TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN
ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY	vol. 35, nº 1 1990	TECNOLOGÍA, ORGANIZACIONES E INNOVACIÓN
STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL	vol. 10, Summer 1990	ENTREPRENEURSHIP CORPORATIVO
STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL	vol. 11, Summer 1991	ESTRATEGIA GLOBAL
ORGANIZATION SCIENCE	vol. 2, nº 1 1991	APRENDIZAJE ORGANIZATIVO
ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW	vol. 16, nº 2 1991	INTRODUCCION DE LAS DIMENSIONES INTERNACIONALES EN LA CONSTRUCCION DE LA TEORÍA DE LA DIRECCIÓN
STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL	vol. 12, Winter 1991	TEMAS FUNDAMENTALES DE INVESTIGACION EN ESTRATEGIA Y ECONOMÍA
ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY	vol. 37, nº 2 1992	PROCESO Y RESULTADO: PERSPECTIVAS SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE RECOMPENSAS EN LAS ORGANIZACIONES
STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL	vol. 13, Summer 1992	PROCESO ESTRATÉGICO: GESTIONAR LA AUTORRENOVACIÓN CORPORATIVA
ORGANIZATION SCIENCE	vol. 3, nº 3 1992	GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA
ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW	vol. 17, nº 3 1992	NUEVAS CORRIENTES INTELECTUALES EN TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN
STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL	vol. 13, Winter 1992	TEMAS FUNDAMENTALES DE INVESTIGACIÓN EN PROCESO ESTRATÉGICO
ORGANIZATION SCIENCE	vol. 4, nº 1 1993	DECADENCIA ORGANIZATIVA Y ADAPTACIÓN: CONTROVERSIAS TEÓRICAS
STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL	vol. 14, Summer 1993	REESTRUCTURACIÓN CORPORATIVA
ORGANIZATION SCIENCE	vol. 4, nº 3 1993	LA ORGANIZACIÓN LEGALISTA
ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL	vol. 36, nº 6 1993	APROXIMACIONES CONFIGURACIONALES A LA ORGANIZACIÓN TEMAS METODOLÓGICOS DE INVESTIGACIÓN EN DIRECCIÓN

CUADRO 2: CARACTERÍSTICAS DE LOS DIFERENTES TIPOS DE CIENCIAS

VARIABLE	SUPERIOR DE LA JERARQUÍA	INFERIOR DE LA JERARQUÍA
1. DESARROLLO DE LA TEORÍA	Teoría fuertemente desarrollada. Investigación orientada por un paradigma. Altos niveles de codificación.	Ausencia de teoría o bajos niveles de generalización. Fase Preparadigmática. Bajos niveles de codificación.
2. CUANTIFICACIÓN	Expresión de la ideas en forma matemática.	Las ideas se expresan con palabras.
3. CONSENSO SOBRE LOS CONOCIMIENTOS	Altos niveles de consenso en la teoría, métodos, relevancia de los problemas, relevancia de las contribuciones de los individuos.	Bajos niveles de consenso sobre la teoría, métodos, relevancia de los problemas y significado de las contribuciones individuales.
4. PREDICTIBILIDAD	Capacidad de usar la teoría para hacer predicciones verificables	Incapacidad de realizar predicciones verificables.
5. RATIO DE OBSOLESCENCIA	Alta proporción de referencias a trabajos recientes, los trabajos más antiguos se vuelven obsoletos. Acumulación significativa del conocimiento.	Baja proporción de referencias a trabajos recientes. Los trabajos antiguos continúan teniendo casi tanta importancia como los nuevos. Falta de acumulación significativa del conocimiento.
6. RATIO DE CRECIMIENTO	El "progreso" o ratio con el cual los nuevos conocimientos crecen es relativamente rápido	El "progreso" o ratio con el que los nuevos conocimientos crecen es relativamente lento.

Adaptado de Cole (1983)

CUADRO 3: RESULTADOS AFECTADOS POR EL NIVEL DE DESARROLLO DEL PARADIGMA EN TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

*	ASIGNACIÓN DE RECURSOS (INCLUYENDO LOS NIVELES DE FINANCIACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS).
*	DISPERSIÓN DE LA FINANCIACIÓN ENTRE DEPARTAMENTOS
*	CONEXIÓN ENTRE PRODUCTIVIDAD Y RECOMPENSAS.
*	CONEXIÓN ENTRE DISTRIBUCIÓN SALARIAL Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.
*	CONEXIÓN ENTRE VÍNCULOS SOCIALES Y EL REPARTO DE AYUDAS DE INVESTIGACIÓN.
*	CONEXIÓN ENTRE VÍNCULOS SOCIALES Y LAS PUBLICACIONES EN REVISTAS.
*	CONEXIÓN ENTRE LAZOS SOCIALES Y LOS NOMBRAMIENTOS EN LOS CONSEJOS EDITORIALES.
*	GOBIERNO DE LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS.
*	ROTACIÓN EN LA DIRECCIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS.
*	RATIOS DE RECHAZO EN LAS REVISTAS.
*	TIEMPO DE PUBLICACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES.
*	PODER DE LAS ÁREAS Y DEPARTAMENTOS Y SALARIO PAGADO A LOS PROFESORES.
*	TRABAJO EN EQUIPO EN VEZ DE INVESTIGACIÓN INDIVIDUAL.
*	PRÁCTICAS DE REFERENCIAS CRUZADAS ENTRE LAS ÁREAS.

Adaptado de Pfeffer (1993)

