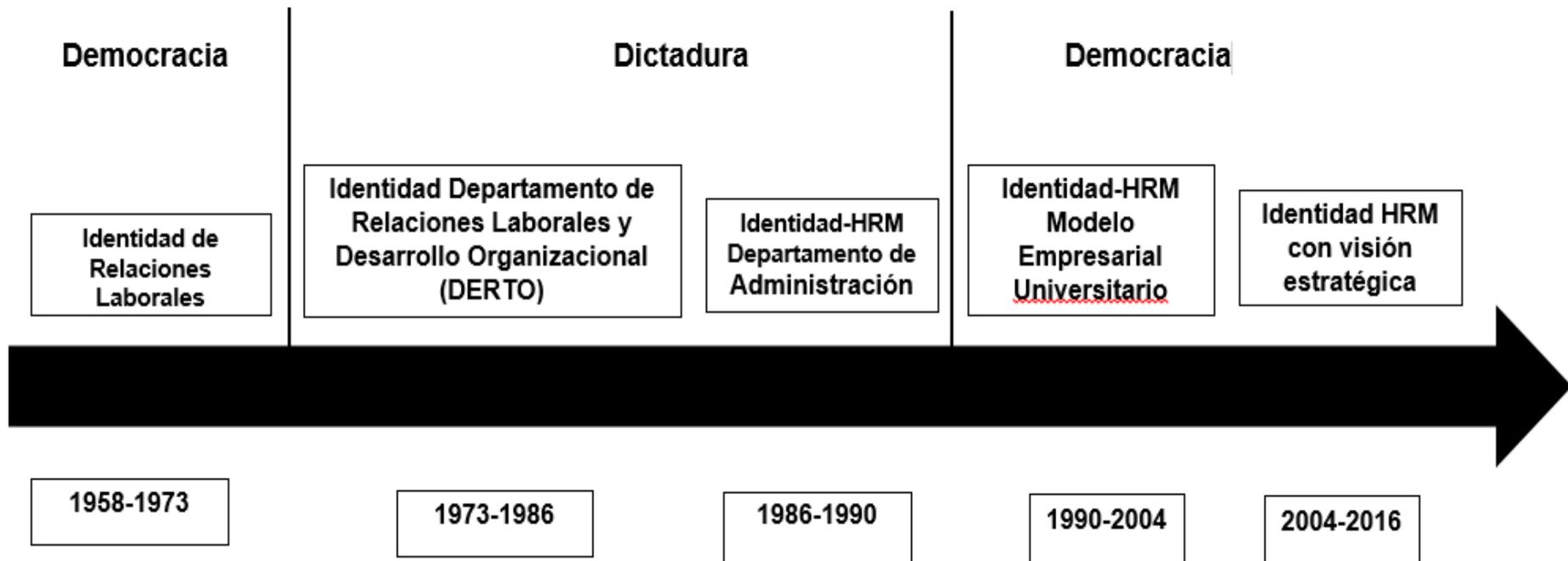


Estudios organizacionales en la Facultad de Economía y Negocios (FEN), Universidad de Chile (1958-2017): Referencias históricas

Eduardo Acuña A.

1. Observaciones preliminares

- Experiencia histórica interpretativa sobre estudios organizacionales en la FEN
- Sesenta años de historia, con altos y bajos, oscilaciones y discontinuidades desestabilizadoras.
- Temprano epicentro en la difusión de estudios organizacionales en Chile en Escuelas de Negocios y organizaciones públicas y privadas
- Planteamientos según Identidad organizacional, política de identidad y estudios organizacionales: contexto institucional político, universitario, económico y social.
- Estudios organizacionales, Administración de Recursos Humanos y Escuelas de Negocios
- Estudios organizacionales multifacéticos: sindicatos, negociaciones colectivas, artículos y libros sobre diversos asuntos organizacionales.



Identidad de Relaciones laborales:

-Identidad fundacional: Relaciones del Trabajo; Administración de Personal, conflicto laboral, negociaciones colectivas y comportamiento organizacional.

-Auspicio político de la A.I.D. para formar a un grupo de académicos chilenos pertenecientes al Instituto de Organización y Administración (INSORA) para participar en el Magíster en Relaciones Industriales en la Universidad de Cornell. USA. Importante colaboración de profesores de la Universidad de Cornell, especialmente en investigaciones y docencia.

-Grupo de académicos fueron responsables de la difusión de Relaciones del Trabajo y disciplinas afines en universidades y empresas.

Identidad de Relaciones laborales:

- Grupo multidisciplinario y políticamente pluralista
- Período de reputación institucional de INSORA y RT en Chile y Latinoamérica (1958.68), consultorías, investigaciones y publicaciones. Posterior declinación
- Radicalización política en la sociedad y universidad. Reforma Universitaria
- Formación del Departamento de Relaciones del Trabajo y Desarrollo Organizacional (DERTO)
- Golpe de Estado: Revolución Capitalista en Chile

Identidad del DERTO, adaptación y término (1973-1986)

- Dictadura, terrorismo de estado e intervención en el sistema universitario
- DERTO y estrategias adaptativas: Desarrollo Organizacional; capacitación, consultorías , docencia e investigaciones
- Formación de académicos en el extranjero: Estudios en el Instituto Tavistock: psicoanálisis aplicado a organizaciones; investigación acción y aprendizaje organizacional
- DERTO legitimidad ambigua en Facultad
- Desmembramiento y término de la identidad del DERTO
- Grupo de profesores que permanecen en el DERTO son incorporados al Departamento de Administración para crear el área de HRM

Identidad de HRM: pérdidas y búsqueda de legitimidad (1986-1990)

- De DERTO a HRM: transición compleja, traumática, autoritaria y salida de profesores
- Ganando legitimidad: inicios de Diplomas en RRHH y en DO; talleres basados en la tradición del Instituto Tavistock
- Convenio British Council, Instituto Tavistock y Departamento de Administración
- . Intercambio académico e investigación-acción en decisiones y participación

Identidad de HRM y el Modelo de Universidad Empresarial (1990-2004)

- Modelo de Universidad Empresarial e inestabilidad de la identidad de HRM en la Facultad.
- Auto financiamiento de unidades académicas
- Orientación ingenieril en la educación y estudio del Management
- Carrera académica y su evaluación:
- Cuerpo de profesores con estudios doctorales
- Debilitamiento del área de RRHH, éxodo de profesores
- Ambigüedad en mantenimiento de la identidad de HRM: proyectos Fondecyt, publicaciones y dos profesores titulares.

Identidad de HRM con visión estratégica (2005-2016)

- Posicionamiento estratégico de HRM acorde con la práctica en Escuelas de Negocios de USA y Europa: isomorfismo
- Formación y consolidación de grupo de siete profesores en el área de RRHH
- Dos enfoques: uno funcionalista y cuantitativo en administración de RRHH y otro cualitativo en dinámica organizacional (Management crítico y socio-análisis)
- Desarrollo de actividades académicas: investigaciones, publicaciones y extensión: Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional.

Identidad de HRM con visión estratégica (2005-2016)

- Inserción en redes internacionales
- Necesidad de más convergencias entre los enfoques funcionalista de recursos humanos y dinámica organizacional
- Trascendencia de la política de identidad para los estudios organizacionales en Escuelas de Negocios.
- Memoria inconsciente de pérdidas históricas en área de recursos humanos y posicionamiento político en Departamento.



www.fen.uchile.cl