



**HISTORIA Y DESARROLLO DE LA DISCIPLINA ACADÉMICA DE R.R.H.H.
1973 – 1990**

**Seminario Para Optar al título de
Ingeniero Comercial, Mención Administración**

Participante: Gabriel Reyes Roa.

Profesor Guía: Eduardo Acuña Aguirre.

Santiago - enero 2016

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
METODOLOGÍA.....	7
Relevancia del Estudio:	7
Objetivo General y Específicos:	8
Diseño:	9
Recolección de datos:	10
Fuentes primarias:	10
Fuentes secundarias:.....	11
Análisis y Reflexión:	12
Limitaciones:	9
Presentación de Antecedentes:	13
Área de Recursos Humanos en la F.E.N. en la actualidad (2016):.....	13
Origen y Formación del Área en INSORA:	13
Figura 1: Línea de tiempo	18
PERÍODO (1973 – 1981): DERTO.....	19
Tabla 1. Fuente: Historia del rol en el área de R.R.H.H. en la F.E.N. (Trincado & Pedreros, 2014).....	19
PERÍODO (1982 – 1986): Transformación a IDERTO.	25
Tabla 2. Fuente: Historia del rol en el área de R.R.H.H. en la F.E.N. (Trincado & Pedreros, 2014).....	25
PERÍODO (1987 – 1990): Absorción del IDERTO por el Depto. De Administración.	35
Tabla 3. Fuente: Historia del rol en el área de R.R.H.H. en la F.E.N. (Trincado & Pedreros, 2014).....	35
CONCLUSIONES.....	39

REFERENCIAS	42
ANEXOS	44
Anexo 1: Periodo de Rectores Delegados durante la intervención militar.	44
Anexo 2: Número de Académicos Jornada Completa por Unidad	45

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la teoría de Sistemas elaborada por John T. Dunlop, se considera a las Relaciones Industriales como un subsistema de la sociedad global, en la cual el sistema de Relaciones Industriales (R.R.I.I) debe apreciarse como un subsistema analítico de una sociedad industrial, distinto y separado pero en el mismo plano que un subsistema económico, considerando además que en cualquier parte de su desarrollo, un sistema de R.R.I.I. está compuesto por ciertos actores, determinados contextos, una ideología que mantiene unido al mismo sistema y un cuerpo de normas creadas para dirigir a los actores en el lugar y comunidad de trabajo. (Dunlop, 1967)

Este estudio indaga en la historia, desarrollo y cambios ocurridos en la disciplina académica de Recursos Humanos (R.R.H.H.) en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile (FEN). El estudio de carácter exploratorio tiene como propósito realizar una narrativa histórica que permita aproximarse a comprender los cambios ocurridos en la organización dedicada al estudio de la disciplina señalada entre los años 1973 y 1990. El tema adquiere relevancia porque permite acercarse a conocer la historia de una organización que desarrolla sus actividades dentro de una Institución inmersa en un ambiente cambiante y cuyo protagonismo resulta ser un foco principal en el desarrollo de lo que sucedía en Chile a nivel político, económico y social en esos años. La indagación permite observar vínculos y asociaciones entre los cambios que ocurrían a este nivel, con los cambios a nivel estructural que suceden en la organización dedicada al estudio de las relaciones de trabajo en organizaciones, contenido que resulta muy particular en la sociedad industrial contemporánea.

La organización remonta sus orígenes a la década del 50', donde en el Instituto de Organización y Administración de la Universidad de Chile (INSORA) un grupo de académicos se dedica a estudiar las áreas de Relaciones Industriales y Relaciones Laborales, las que para ese entonces adquirirían cada vez más importancia por tener relación con el factor humano, el cual se consideraba indispensable de estudiar y comprender, a fin de promover un adecuado entendimiento entre los distintos grupos que participan en la administración de las empresas y organizaciones. De acuerdo a la idea de que la función

administrativa se realiza a través de individuos cuyos pensamientos, motivaciones y conducta serán determinantes en el éxito o fracaso de una organización, es que en la década del 60', dentro de INSORA se inician programas de investigación para establecer las bases que permitirían posteriormente perfeccionar los sistemas que regulan las relaciones de trabajadores, empresarios y el Gobierno, asimismo mejorar la propia organización laboral. (INSORA, 1962). Es entonces que se origina la organización que se encargará en adelante de estudiar sistemáticamente las Relaciones Industriales, convirtiéndolas en una disciplina científica, parte del conjunto de las Ciencias Sociales.

En sus primeros comienzos la organización desempeñaría actividades al interior de INSORA, como departamento encargado de estudiar los temas asociados a las Relaciones Laborales e Industriales. Posteriormente, con los cambios que traería el periodo de "reforma universitaria" (1968-1972) y la instalación del Gobierno Militar en 1973, el área se desarrollaría como Departamento al interior de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA) bajo el nombre de Departamento de Relaciones del Trabajo y la Organización (DERTO), el cual a comienzos de los 80' va a dejar de ser un departamento y pasará a ser un Instituto, para luego ser absorbido por el Departamento de Administración en 1986, suceso que marca el fin del área como unidad independiente al interior de la Facultad. Así se constituye el área de Recursos Humanos, la cual hasta el día de hoy se encarga de estudiar la disciplina académica de las Relaciones Humanas al interior del Departamento de Administración de la FEN.

Este trabajo se encargará de explorar las transformaciones que esta organización tuvo entre los años 1973 y 1990. Periodo en el cual la disciplina sufre transformaciones de diversa índole, dando forma a lo que hoy se conoce como área de R.R.H.H. Este periodo adquiere relevancia por coincidir con el periodo de la dictadura militar instalada a través de un Golpe de Estado al Gobierno Socialista de la Unidad Popular el 11 de septiembre de 1973. Dictadura que terminaría en 1990 tras la resolución de un plebiscito a nivel nacional que pondría fin al régimen comandado por el General Augusto Pinochet. Aspecto importante de considerar, pues es en este periodo que se instalan políticas que guardan relación con la educación superior y la inserción del neoliberalismo como sistema económico en el país.

Los contenidos de este trabajo se estructuran de la siguiente manera: primero se presenta la metodología del estudio, en ella se detallaran la relevancia y los objetivos del estudio con su diseño, fases y limitaciones. Posteriormente se contextualizará lo que es la disciplina académica de R.R.H.H. hoy en la F.E.N., para después introducir los orígenes y formación de esta, permitiendo realizar asociaciones con los cambios que iban sucediendo en el sistema donde se desarrolla la organización dedicada al estudio y desarrollo de la disciplina. Se distinguirán 3 periodos entre los años 1973 a 1990, enfocándose específicamente en lo que ocurría en el Departamento de Relaciones del Trabajo y la Organización (DERTO), su posterior transformación a Instituto y finalmente la absorción de éste por parte del Departamento de Administración de la Facultad. El análisis de estos periodos concluirá con una reflexión que permitirá plantearse interrogantes y formular hipótesis que posteriormente podrían ser desarrolladas en investigaciones más profundas en el futuro.

METODOLOGÍA

Relevancia del Estudio:

El estudio adquiere relevancia al tener en consideración la poca existencia de documentos de los cuales se pueda extraer información que permita indagar en los orígenes y formación de la disciplina de los R.R.H.H. en la F.E.N., también sucede que la poca información disponible respecto al periodo que abarca el estudio no permite acceder a una cantidad de detalles suficientes para comprender con claridad los cambios que han ido moldeando el desarrollo de la organización en el tiempo.

Este estudio no corresponderá a un relato histórico del origen y formación de la disciplina, sino que pretende mostrar los cambios ocurridos a nivel estructural dentro de la organización, en un periodo específico de tiempo, teniendo en consideración los cambios que ocurrían en la institución en la cual el área estudiada se desarrolla; y considerando también el contexto histórico que atravesaba el país en la época, en el que ocurrieron

cambios drásticos en la legislación chilena, lo que repercutiría en las disciplinas que se desarrollan en la Universidad de Chile.

Objetivo General y Específicos:

El objetivo general del estudio es, mediante el análisis de información recopilada, generar un texto que permita identificar cambios estructurales que dan forma al área de R.R.I.I. dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA) de la Universidad de Chile entre los años 1973 -1990. Es decir, teniendo en consideración información referente al contexto político, económico y social del periodo, sumada a la información que se provee desde la propia organización, identificar desde una perspectiva histórica los cambios ocurridos dentro de la Facultad y que son importantes para comprender el desarrollo de la disciplina que estudia los temas que guardan relación con lo que hoy se le conoce como R.R.H.H. El estudio pretende distinguir 3 periodos que suceden durante los años que se tratan en este estudio, permitiendo un mejor análisis de los cambios que impactan en la identidad organizacional y su desarrollo.

Para poder llevar a cabo el objetivo general del estudio se consideran los siguientes objetivos específicos; primero, conocer la historia que da origen y forma al desarrollo de la organización DERTO al interior de FACEA, entendiendo el contexto que la involucra y los acontecimientos de contingencia Nacional en la época; segundo, definir periodos e hitos significativos y que hayan producido cambios al interior del área que se encarga de estudiar la disciplina relacionada con los R.R.H.H. al interior de la Facultad; tercero, realizar un análisis comparativo que permita dar cuenta del peso que se le fue dando al área con el paso del tiempo durante el periodo estudiado; y por último, generar un relato histórico que permita comprender y servir de apoyo para futuras investigaciones relacionadas con el área estudiada.

Limitaciones:

Dentro de las limitaciones que surgen al realizar este estudio destaca la dificultad para acceder a documentos que muestren cómo ha sido la formación y el desarrollo desde una perspectiva histórica de la disciplina académica. La escasez de estudios asociados no permite indagar con claridad en los cambios estructurales ocurridos en la historia reciente del área al interior de la Facultad, tampoco existen muchos documentos que relaten el origen y formación de esta. Por otro lado, la información que se provee desde el interior de la Facultad resulta ser confusa en lo que refiere a los hechos ocurridos y los cambios que se vivieron en el periodo que abarca este estudio, es por esto que se considera importante la elaboración de este documento.

Diseño:

El diseño de este estudio exploratorio corresponde a una metodología cualitativa donde se precisa recopilar información suficiente para que el relato sea clarificador en cuanto a lo ocurrido a nivel estructural en el periodo de tiempo que se especifica. Para ello resultó indispensable el revisar información de distintas fuentes que relacionan el contexto político con los cambios estructurales ocurridos en una Institución que se posiciona como un foco principal dentro del contexto que atravesaba el país. Periodo marcado por una dictadura militar y la inserción de un sistema económico neoliberal. (Mönckeberg, 2001)

El trabajo permite indagar en el desarrollo de una organización particular en un periodo específico, al ser un estudio que explora los acontecimientos históricos que molden la organización, se analizan los distintos cambios que se produjeron al interior de ésta, teniendo siempre en consideración el contexto político, económico y social en el cual se desarrolla la organización y la Institución donde está inmersa. La información recabada incluye entrevistas realizadas a académicos que fueron parte de la organización durante el periodo estudiado, además de documentos e información escrita que permita comprender los cambios ocurridos.

El estudio a su vez presenta un componente etnográfico puesto que el investigador es alumno de la Facultad donde actualmente se desarrolla la disciplina y se relaciona directamente con agentes que pertenecen al conjunto de personas que componen el área estudiada, lo que permite un mayor entendimiento e interpretación de la información que se recaba para realizar la exploración.

Recolección de datos:

Para la elaboración de este estudio fue necesario recopilar información referente al tema proveniente desde la propia institución estudiada, además de información externa en la que se refiere al contexto país del período estudiado.

Fuentes primarias:

Para la realización de esta investigación se utilizaron los siguientes documentos como fuentes primarias, las cuales se consideran materia prima para la realización de este trabajo y con ello poder abordar el tema de investigación. Para la obtención de información relativa a la propia Facultad, se revisan los siguientes documentos:

- Tesis de Magister “Historia del rol en el área de R.R.H.H. en la FEN” (Trincado & Pedreros, 2014).
- Entrevistas a académicos del área realizadas por Francisco Trincado y Pedro Pedreros para la realización de la investigación recién mencionada. (2013/2014)
- Revista Economía & Administración N°163 “80 años 1934 – 2014”
Noviembre/Diciembre (2014)
- Libro Economistas de la U (Departamento de Economía, U. de Chile, Facultad de Economía y Negocios, 2009)
- Memoria de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (1985, 1986, 1987.)
- Memoria de Actividades Depto. de Administración (1983)
- Actas de Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (1982, 1983, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989)

- Reseña Histórica: La Facultad de Ciencias Económicas 1934 – 1972. – Luis Palma (1974)
- Teoría en Relaciones Industriales – Domingo Sánchez (1979)
- Desarrollo Organizacional: Casos – Gunther S. Boroscheck (1972)
- Documento Reseña y Programas de INSORA (1962)

Fuentes secundarias:

Como fuentes secundarias se utilizan documentos que guardan relación con el periodo estudiado, es decir, escritos que suponen un análisis del contexto que tratan y que en este caso guardan relación con el tema de este estudio, para ello se recopila información de los siguientes documentos:

- Revista El Paracaídas N°11 (2015) “*La U. de Chile Intervenida*” - Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, Universidad de Chile.
- Las Huellas de un Acecho (Montecino & Acuña, 2013)
- La Privatización de las Universidades: Una Historia de dinero, poder e influencias (Mönckeberg, La Privatización de las Universidades: Una historia de dinero, poder e influencias, 2005)
- Historia Contemporánea de Chile III “La Economía: mercados, empresarios y trabajadores” (Salazar & Pinto, 2002)
- El Saqueo de los Grupos Económicos al Estado Chileno (Mönckeberg, 2001)
- Los Silencios de la Revolución (Tironi, 1988)
- De la vía chilena a la vía Insurreccional (Arriagada, 1974)

Análisis y Reflexión:

En primera instancia se realiza un proceso de clasificación y ordenamiento de la información de acuerdo al contexto nacional y lo ocurrido en la universidad en los periodos previos, se distingue la información correspondiente al área específica estudiada y la que permite indagar en el contexto social, político y económico que se vivía en el país. Ambas categorías permiten establecer paralelos entre lo que ocurría al interior de la Facultad y lo que a su vez sucedía en Chile y sus cambios.

Para poder llevar a cabo los objetivos que se proponen, el estudio contempla una fase previa a la redacción, la cual consiste en estructurar y ordenar la información disponible con el fin de comprender la cronología de los hechos. Se elaboran tablas con los datos relevantes para observar quiénes eran las autoridades en los respectivos años que abarca el estudio, a su vez se elaboran esquemas donde se presenta la información seguida de una narración escrita que permite ahondar en más detalles de lo que ocurría al interior de la organización y con ello aproximarse a entender los cambios; comprendiendo que estos se relacionan de manera directa con los acontecimientos del entorno.

Posteriormente se elabora un documento que tiene como propósito indagar de manera más profunda en los hechos ocurridos y los cambios que hubo en la organización, específicamente a nivel estructural. Sobre ese documento se realiza una revisión y posterior corrección para finalmente elaborar un documento en el que se detallan los periodos y cambios en el área estudiada. Este documento cuenta con información útil para tener una perspectiva cronológica de los hechos que dan forma a lo que hoy se conoce como área de Recursos Humanos al interior de la FEN, teniendo en consideración esto es que el estudio sirve para contribuir a que en el futuro se puedan desarrollar investigaciones más profundas y detalladas que guarden relación con el tema y el área.

Se distinguirán tres periodos sucesivos (1973–1981; 1982-1986 y 1987-1990), los cuales están marcados por cambios estructurales que ocurrían dentro de la organización estudiada en el periodo señalado. Para ello se realizará una presentación de antecedentes que permite contextualizar lo que es la organización hoy en día, su origen y desarrollo al interior de la facultad.

Presentación de Antecedentes:

Área de Recursos Humanos en la F.E.N. en la actualidad (2016):

Hoy en día la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile cuenta con tres Departamentos: Administración, Economía y Sistemas de Información, a su vez dentro de ella se imparten tres carreras de Pregrado: Ingeniería Comercial (menciones: Economía y Administración), Ingeniería en Información y Control de Gestión y la carrera de Contador Auditor; diez programas de Magister; dos programas de Doctorado; más de 40 diplomas; cuatro modalidades MBA y cuenta con 98 profesores *full time*. Ubicada en la calle Diagonal Paraguay 257 en Santiago Centro, es parte del Campus Andrés Bello junto a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo y los Servicios Centrales de la Universidad (Facultad de Economía y Negocios, U. de Chile, 2015).

El Departamento de Administración desarrolla sus labores y publicaciones en distintas áreas como Finanzas, Marketing, Negocios Internacionales y Operaciones Logística entre otros, sin embargo este estudio se enfoca en las áreas de Gestión de Personas y Recursos Humanos. Área que actualmente cuenta con 3 cursos en la malla de Ingeniería Comercial de Pregrado: Introducción a la Gestión de Personas y Gestión de Personas I y II. Como parte de cursos electivos de especialización que puede optar el alumno de pregrado está el curso de Liderazgo en Grupos y Organizaciones y el curso de *Coaching*. Como actividades de extensión, el área participa en programas como: Diplomado en Coaching y Cambio Organizacional, Diplomado en Gestión de Personas, entre otros. Además cuenta con un Taller Experiencial de “Autoridad, Liderazgo y Colaboración”.

Origen y Formación del Área en INSORA:

El área estudiada remonta sus orígenes a 1950, donde dentro de la Facultad de Ciencias Económicas, se crea INSORA, Instituto que desde sus inicios actuaba como asesor de empresas, prestando asistencia técnica a diferentes entidades a nivel nacional en materias

como finanzas, costos y presupuestos, administración de personal, organizaciones contables, entre otros. (INSORA, 1962). A fines de esa década con el objetivo de trabajar en el campo de las Relaciones Laborales, se hacen distintos aportes a INSORA que contemplaban la realización de estudios de investigación sobre los problemas que afectaban a las relaciones en el trabajo en Chile, los aportes contemplaban la implementación de cursos universitarios y de extensión sobre Relaciones Laborales y la creación de un servicio de asesoría en los aspectos económicos y técnicos sobre el tema. Estas iniciativas se llevan a cabo en conjunto con el Instituto de Asuntos Interamericanos (ICA), la Agencia Internacional de Desarrollo del Gobierno de E.E.U.U. (AID) y la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) (INSORA, 1962; Departamento de Economía, U. de Chile, Facultad de Economía y Negocios, 2009; Trincado & Pedreros, 2014). El desarrollo de estos proyectos se haría en conjunto con la Universidad de Cornell, permitiendo que se envíen profesores de Estados Unidos a nuestro país y a su vez que profesores de Chile obtengan becas para ir a estudiar al extranjero. Es así como en 1961 el instituto efectúa un cambio sustancial en su programa de actividades, modificando la política que había seguido desde su fundación, concentrando desde entonces su atención en la investigación y la docencia, pero sin dejar de prestar asesoría técnica a empresas.

Para el año 1962 se ponen en funcionamiento los siguientes programas al interior de INSORA: Investigación para la Empresa Privada; Investigación para la Administración Pública; Colaboración a la Docencia; Asistencia Técnica; y Relaciones Laborales. Este último se llevaba a cabo a través del Departamento de Investigación en Relaciones Laborales y se encargaba de formar expertos en todos aquellos problemas que se relacionan con el factor trabajo, el programa a su vez introduce en la enseñanza universitaria una nueva especialidad que demostraba importancia al establecer un nexo fundamental entre los problemas sociales y económicos.

El Departamento de Investigación en Relaciones Laborales tenía como propósito realizar investigaciones para establecer las bases que permitirían perfeccionar los sistemas que regulan las relaciones entre los trabajadores, los empresarios y el Gobierno, asimismo, mejorar la organización laboral interna de la Facultad. Dentro de los estudios realizados por el Departamento se encontraban los siguientes: *Los Orígenes y el Desarrollo del sistema de*

relaciones laborales, el cual trataba el nacimiento del sindicalismo legal chileno; *Desarrollo y estructura del movimiento obrero chileno*, que contempla todas las formas que ha revestido el sindicalismo chileno y el funcionamiento de sus distintos organismos; *Afiliación y finanzas sindicales*, cuyo objetivo era mostrar la política que han seguido los organismos sindicales para financiar sus actividades y la forma como han administrado sus recursos, entre otros. (INSORA, 1962). Por su parte, los cursos que impartían los profesores del área estaban enfocados al Estudio de los Problemas Laborales, Seguridad Social, Psicología Industrial, Relaciones Humanas, Administración de Personal, Derecho del Trabajo, Historia y Administración Sindical (Trincado & Pedreros, 2014). Estos datos muestran el enfoque que tenía el Instituto y el área estudiada en sus comienzos, la mirada multidisciplinaria de ésta requería tanto de ingenieros comerciales como de historiadores, psicólogos, sociólogos y abogados entre otros para desarrollar las distintas investigaciones e impartir los cursos, con lo que se observa que la identidad organizacional del área suponía una mirada integral y representativa de lo que se vivía en el país en términos económicos y sociales.

Ya en la década del 70', pese a la prosperidad de INSORA y sus programas, este logra permanecer como Instituto solo hasta 1971, donde se transforma la institucionalidad producto del periodo de "reforma universitaria" que se había desarrollado a fines de la década del 60', la reforma buscaba cambiar radicalmente el Estatuto Orgánico de la enseñanza universitaria establecido a través del Decreto de Fuerza de Ley N°280 el 20 de mayo de 1931. (Palma, Reseña Histórica, La Facultad de Ciencias Económicas 1934 - 1972, 1974; Trincado & Pedreros, 2014). El movimiento, apoyado por estudiantes, docentes y funcionarios, a grandes rasgos, proponía que el cuerpo colegiado que dicta la política universitaria estuviera co-gobernado por estudiantes, personal administrativo y de servicio con el fin de incorporar dinamismo a la resolución de problemas de parte de las autoridades. La promulgación del nuevo estatuto orgánico de la Universidad de Chile aprobada el 4 de junio de 1971 pone fin a INSORA como instituto. Así sería visto por un académico de ese entonces, quien señala:

"... cuando vino la reforma universitaria, ahí fue el cambio, dentro de su política central fue restringir el quehacer universitario a la docencia e investigación y a la expansión del

trabajo universitario, prohibiendo la asistencia técnica, los únicos afectados con eso era INSORA.”

La polarización que se vivía en el país en esos años se veía proyectada en los cambios que se producían en la Institución y a su vez en la facultad, la cual cuatro meses después se dividiría en dos, reflejándose así la polarización ideológica que se vivía en el país. La división de la Facultad, en la cual un sector se agrupaba en torno a la idea de transformarla en Facultad de Ciencias Sociales, donde los Departamentos de Economía y Administración serían dos componentes minoritarios; mientras que otro segmento se opone a esta variante que, a su criterio, desvirtuaba los principios de una Facultad centrada en la enseñanza e investigación de las disciplinas económicas y administrativas; se lleva a cabo en octubre 1971, cuando Consejo Superior de la Universidad divide a la Facultad en las sedes: Norte y Occidente (Palma, 1974). En 1972 la Facultad profundiza la separación ideológica y también física: se establece una Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA) en la Sede Occidente y la Facultad de Economía Política en la Sede Norte, la primera era cercana a la centro derecha, con un ideario más bien neoclásico, y la segunda más cercana a la izquierda, con un pensamiento más heterodoxo y cercano a las corrientes marxistas (Trincado & Pedreros, 2014). En este período asumen los decanatos de la Facultades de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA) y de la Facultad de Economía Política, José Elías y Roberto Pizarro respectivamente. (Palma, 1974)

La Facultad de Economía Política, no sobrevivió por mucho tiempo, siendo disuelta el siguiente año por el régimen militar que se había instalado en el país el 11 de septiembre de 1973. El cual al cabo de un mes se encargaría de designar de manera autoritaria a los Rectores de la Universidad de Chile¹. Los estudiantes que sobrevivieron al asedio de los golpistas y que no partieron al exilio fueron trasladados a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, con lo que vuelve a unificarse la facultad. (Trincado & Pedreros, 2014). El cierre de la sede Norte por parte del Gobierno Militar, habría significado la salida de académicos proclives a la Unidad Popular, la expulsión de 212 funcionarios y la incertidumbre generalizada entre los alumnos. (Economistas de la U, 2009). Luego de la división de la Facultad en dos unidades independientes y posterior

¹ Anexo 1: Periodo de Rectores Delegados durante la intervención militar.

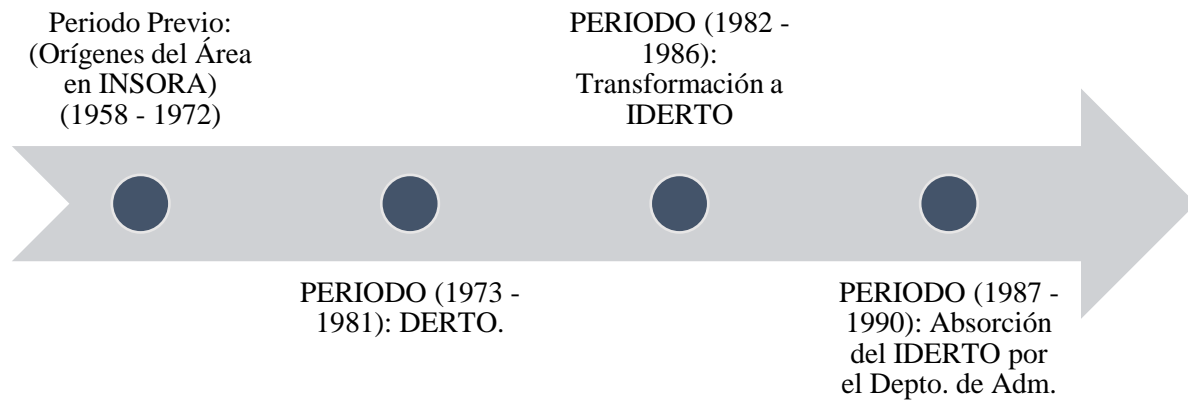
cierre de la sede Norte, se inicia un proceso de “unificación” que reflejaría lo que sucedía en el país en términos sociales y económicos.

Con los drásticos cambios que habían ocurrido al interior del país y en la Universidad, los Departamentos de la Facultad ya no podían realizar trabajos de consultoría o asistencia técnica como lo hacía INSORA, limitando su quehacer a la docencia universitaria y a la investigación científica (Hidalgo, 2014). El no poder realizar trabajos de consultoría y asistencia técnica impactaba en la generación de recursos propios y el pago de sueldos atractivos a profesores que no guardaban relación con las remuneraciones que otorgaba la Universidad. (Acuña, Muga, & Trincado, 2016) Como señalaría quien fuera Director del DERTO posterior a que terminaran las actividades de INSORA y actual académico de la Facultad de Economía y Negocios luego de que le preguntaran si había ejercido algún cargo importante dentro de la facultad en aquellos años, a lo que responde:

"... yo diría que el más importante fue haber sido Director del departamento de Relaciones del Trabajo y Desarrollo Organizacional, DERTO. Éste departamento nace a raíz del plebiscito del año 1972 donde termina INSORA, y se crean los departamento, mientras se terminan los institutos, la universidad y la facultad asumen una estructura departamental, Es decir, los departamentos tienen la tuición sobre docencia, extensión e investigación en sus áreas temáticas definidas alrededor del nombre del Departamento."

Este estudio se aboca en lo ocurrido específicamente con el DERTO y el área relacionada con los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales que sobrevivió después del término de INSORA y cierre de la sede Norte. En la siguiente ilustración se señalan los periodos que se distinguen en este trabajo.

Figura 1: Línea de tiempo



PERÍODO (1973 – 1981): DERTO

Tabla 1. Fuente: Historia del rol en el área de R.R.H.H. en la F.E.N. (Trincado & Pedreros, 2014)

Periodo	1973 - 1981
Organización	DERTO
Lugar	Compañía N°1270 / Diagonal Paraguay N°257
Decanos	José Elías (1972 - 1975), Mario Gomez (1976 - 1980), Álvaro Saieh (1980 - 1981)
Director	A. Armstrong - J.A. Muga
Dotación Académicos	8 - 28 Académicos.
Docencia	Alta presencia en malla curricular. Cursos como: Comportamiento Organizacional, Psicología Social, Relaciones Industriales, Teoría de la Organización, entre otros.
Extensión	Se realizan cursos de capacitación, se organizan foros, seminarios y conferencias de alta convocatoria.
Investigación	Se realizan numerosas investigaciones sobre teoría de relaciones industriales, educación y alfabetismo, relaciones en el trabajo y derecho laboral, entre otros. También participa en revistas especializadas de la Facultad.

Este periodo se caracteriza por ser una instancia de sostenimiento del área encargada de estudiar los aspectos asociados a las relaciones humanas y laborales en la Facultad, la cual estaba ahora inmersa en una institución que proyectaba los cambios que ocurrían en la sociedad y el país, marcado por un régimen dictatorial que se había instalado por la fuerza como autoridad a nivel nacional. La autoridad con la que el régimen instauraría sus políticas y convicciones en adelante irían en dirección opuesta a las que se estudiaban en el DERTO, las cuales se vinculaban con los conceptos de: participación organizacional, capacitación sindical, negociación colectiva, libertad y derecho a sindicarse y libertad de las organizaciones sindicales frente al Estado, entre otros. (DERTO, 1975)

El curso que tomó el proceso de reformas en la Universidad de Chile, en resonancia estrecha con los acontecimientos políticos de la sociedad, significaron un reordenamiento institucional que pone a las Facultades, Escuelas y Departamentos como ejes principales para el funcionamiento universitario, en donde los departamentos pasarían a constituir el motor de la producción académica. Es aquí donde el área adquiere el estatus jurídico de Departamento de Relaciones del trabajo y la Organización, cuya identidad se constituyó en un ensamblaje de dos líneas de estudios, una referida a las relaciones laborales y sindicatos, y la otra, a la gestión de personal en el contexto de organizaciones. (Acuña, Muga, & Trincado, 2016).

La concepción teórica predominante en el Departamento era aquella que considera a las Relaciones Industriales como un sistema y como subsistema de la sociedad global, entendiendo que un sistema es un conjunto de elementos ordenados y unidos de una determinada manera entre sí, de suerte que una variación en uno de los elementos afecta a los otros. Este ordenamiento puede establecerse previamente o surgir paulatinamente a lo largo del tiempo, además implica la existencia de leyes que determinan y/o predicen las relaciones causa-efecto entre los elementos del sistema o la forma en que ellos interactúan entre sí. (DERTO, 1975).

Durante este periodo el Departamento realiza numerosas investigaciones acerca de las relaciones del trabajo, educación y alfabetismo, motivación, relaciones y comportamiento en el trabajo, derecho laboral, entre otros. A su vez existe una alta participación en revistas especializadas que había al interior de la facultad. Se organizan foros, conferencias,

seminarios y encuentros como parte de su área de extensión, llegó a contar con 28 académicos y se seguían enviando académicos para especializarse en el extranjero.

A pesar de esto, las políticas llevadas a cabo por el régimen autoritario en el país, empezarían a tener repercusiones tanto en la Universidad como en la Facultad. La expansión del aporte fiscal llegó a su término en 1975, ese año se inició una política de shock macroeconómico, cuyo aspecto central fue la reducción drástica del déficit fiscal, disminuyendo gastos, por lo cual el gobierno efectuó considerables recortes en el aporte fiscal a las universidades, los cuales fueron intensos en 1975-76. (Mönckeberg, La Privatización de las Universidades: Una historia de dinero, poder e influencias, 2005)

En aquellos años el DERTO ocupaba un lugar importante en la estructura de la Facultad, diferenciándolo y poniendo al mismo nivel que el departamento de Administración y Economía, constituyéndose ambos departamentos como organismos independientes y autónomos dentro de la facultad, pero transcurrida la década, el DERTO perdería relevancia al interior de la Facultad y se sostendría mediante las capacitaciones y actividades de extensión como cursos de especialización, foros y congresos entre otros. (Trincado & Pedreros, 2014). Pese a esto, durante estos años es que el DERTO va perdiendo importancia al interior de la Facultad, ganando apoyo y prestigio el área de Administración, cuyo enfoque es más afín con la conducta que iba adquiriendo el mercado y la economía, la cual se alejaba de las relaciones humanas y se enfocaba más en aspectos cuantitativos como las Finanzas y la Contabilidad. Así lo señalaría un actual académico del área:

"¿Cuál eran las áreas más importantes?- Finanzas y la segunda más importante, Contabilidad, y tercero Marketing, y esta otra área era un área supletoria en donde no había una real preocupación para poder fortalecer la formación del Ing. Comercial. Eso se reflejaba en que los planes de estudios estaban determinados de esa manera".

En 1978 la Facultad cambiaría de sede a un edificio que había sido construido con fines residenciales en Diagonal Paraguay N°257 (Trincado & Pedreros, 2014). El diario vivir universitario cambiaría radicalmente para alumnos y profesores, ya que la torre carecía de espacios comunes y la actividad de los estudiantes se limitaba prácticamente a ir a clases y regresar a sus casas, no contando con espacios para la reunión estudiantil y teniendo que realizarse varias modificaciones para adaptar los departamentos a salas de clases, quedando

éstas en los pisos inferiores y en los superiores las oficinas administrativas. (Economistas de la U, 2009)

De este modo, durante los primeros años de la instalación del régimen militar en el país, el DERTO ejercía cierta influencia, tanto política como académica al interior de una facultad donde se trataban temas relacionados con el contexto social que había en el país, a su vez, tenía potestad e influencia sobre diversos cursos, cargos directivos, publicaciones, académicos e incluso alumnos becados en el extranjero. Situación que cambiaría a fines de la década de los 70', cuando se comienza a gestar un nuevo " proyecto país " que se materializa a fines de 1980 con la nueva constitución, creándose así las condiciones para que el sector privado pase a ser el motor del desarrollo económico del país, lo que se conoce como neoliberalismo, que consistía básicamente en la reducción del papel del Estado en el aspecto económico, creando un régimen de apertura aduanera extrema y liberalismo a ultranza. (Mönckeberg, 2005)

Señala un académico de esos años: *"...Internamente se había producido una desvinculación de muchos de nosotros porque teníamos ofertas laborales, ya que, la llevábamos en el tema de recursos humanos, es por esto, que el DERTO fue perdiendo y perdiendo peso específico. Se transformó y luego desapareció, ya que, nosotros que habíamos sido importantes ahí no nos preocupamos en defenderlo y los que llegaron estaban preocupados de marketing y no del recurso humano."*

La Constitución política de 1980 surge como una necesidad para el gobierno militar autoritario en Chile, que hasta el momento había gobernado sólo a través de Decretos Leyes. Ésta sostiene la prioridad de los individuos por sobre la sociedad y el Estado. Se postula que los individuos se relacionan directamente con las cosas, y ello implicaría que el Estado no es más que una dimensión de una sociabilidad caducable. (Inzunza, 2009) Con ello, el régimen militar de la época, fragmentaría las Universidades Estatales y dictaría una completa libertad de enseñanza superior para crear universidades privadas mediante la nueva legislación universitaria chilena. (Secretaría General, Consejo de Rectores Universidades Chilenas, 1980). Dando así, paso formalmente a la privatización de las universidades y con ello el inicio de un cambio importante que repercutiría en cómo se desarrollaría y financiaría la educación superior en el país en adelante.

Por otra parte, mediante el Decreto de ley N°3.541 de 12 de diciembre de 1980 dentro del plazo de un año contado desde la vigencia del mismo, se postula que el Presidente de la República podrá reestructurar las Universidades del país, incluida la Universidad de Chile, pudiendo dictar todas las disposiciones que fueren necesarias al efecto y, en especial aquellas destinadas a fijar su régimen jurídico y a regular el establecimiento de corporaciones de esta naturaleza, pudiendo en ejercicio de estas atribuciones, dictar normas estatutarias o de procedimientos para regular su estructura orgánica. (Secretaría General, Consejo de Rectores Universidades Chilenas, 1980). También, como parte de las políticas de la Dictadura Militar por la regeneración de la Universidad de Chile, a su juicio “contaminada por el marxismo”, se suprime la Federación de Estudiantes de la Universidad. Perdiendo así los estudiantes la potestad ejercer su rol social y universitario a nivel nacional. (Universidad de Chile, 1984).

A comienzos de la década de los 80’, como consecuencia de los cambios recientemente introducidos por la nueva autoridad a nivel País, los cambios en la manera de financiarse de la Universidad después de Promulgada la Ley General de Universidades (Secretaría General, Consejo de Rectores Universidades Chilenas, 1980) que postulaba que el autofinanciamiento iba a ser la principal fuente de ingreso de las universidades, es que comienza una política de despidos dentro de FACEA, la cual pretendía liberar recursos con el fin de dejar a la Facultad dotada de jóvenes profesionales recién titulados en el exterior, con maestrías y doctorados en el extranjero. Es así como disminuye considerablemente la dotación de académicos jornada completa entre 1979 y 1981 pasando de 108 a 69² en el total de la facultad y de 24 a 11 en el DERTO. (Departamento de Economía, U. de Chile, Facultad de Economía y Negocios, 2009)

El año 1981, las autoridades de la Facultad deciden que el DERTO dejaría de ser un Departamento y pasaría a ser un Instituto. Los institutos, en comparación con los departamentos, tenían menos participación en la Facultad, sobre todo en el plano docente puesto que poseían un número menor de académicos y se dedicaban fundamentalmente a la investigación. Esta reducción del área es asimilada por los estudiantes que se sienten lejanos a los Institutos. (Trincado & Pedreros, 2014). Esta nueva denominación marca un

² Para mayor información ver Anexo 2.

periodo de lo que fue el área para efectos de este estudio, sin embargo sería solamente el comienzo de un proceso que culminaría 4 años más tarde, al final del siguiente periodo establecido, con la supresión del Instituto y la absorción de este por el departamento de Administración.

PERÍODO (1982 – 1986): Transformación a IDERTO.

Tabla 2. Fuente: Historia del rol en el área de R.R.H.H. en la F.E.N. (Trincado & Pedreros, 2014)

Periodo	1982 - 1986
Organización	IDERTO
Lugar	Diagonal Paraguay N°257
Decanos	Jorge Selume (1981 - 1985), Sergio Melnick (1985 - 1987)
Director	Raúl Dastres
Dotación Académicos	8 - 9 Académicos
Docencia	Menor presencia en malla curricular respecto al periodo anterior. Cursos como: Relaciones Industriales, Comportamiento Humano, Psicología Social y Negociación Colectiva, entre otros.
Extensión	Se prestan servicios y asistencia técnica, se realizan actividades de intercambio teórico-práctico (Universidad-Empresa), Encuentros, Seminarios y cursos de capacitación
Investigación	Se realizan investigaciones en temas como: Estudio Organizacional de los sindicatos en Chile, Experiencias de microempresas desarrolladas por personas desempleadas, condiciones de las relaciones de trabajo en Chile, entre otras.

Este periodo se caracteriza por ser un periodo difícil y confuso en lo que refiere al desarrollo de la identidad organizacional al interior del Instituto, la cual a su vez podía ser entendida de muy distinta manera por los miembros que componían la organización. Las transformaciones y cambios de denominaciones podrían ser percibidas como una falta de estructura sólida y estable del organismo y por ende un debilitamiento que no permita la sostenibilidad de las organización en el tiempo. El Instituto se ve envuelto en un proceso que cuestiona tanto su importancia como la validación que tiene por parte de las otras unidades al interior de la Facultad. Durante este periodo, se comenzaba a hacer presente la necesidad de incrementar las comunicaciones y coordinación desde y hacia las Escuelas y Departamentos e Institutos, con el objetivo de lograr un óptimo uso de los recursos académicos que disponía la Facultad.

Dentro de las funciones que deben cumplir los Directores de las unidades académicas, quienes eran designados por el Decano de la Facultad, tendrían la misión de velar por el desarrollo de la docencia, investigación, creación y extensión de las áreas disciplinarias correspondientes a su respectiva unidad, para ello debían favorecer las acciones que tienden a integrar el quehacer de su respectiva unidad con el resto de las unidades académicas de la Facultad, en especial de aquellas que favorecían el cumplimiento de los objetivos docentes de las escuelas. También debían establecer la organización y condiciones que favorecieran la realización de actividades académicas que efectuarían los profesores a su unidad, administrar los recursos materiales, financieros y humanos disponibles para el logro de los planes y metas de su respectiva unidad. Con ello se entiende que los directores de cada departamento tenían la potestad y el deber de manejar lo que se hacía dentro de cada unidad, influyendo de manera directa en las labores académicas y docentes de acuerdo a sus valores y convicciones.

Para ese entonces, el IDERTO se caracterizaba por realizar una exploración de la realidad laboral nacional mediante investigación aplicada con la idea central de conseguir una caracterización realista del sistema de relaciones de trabajo chileno y de sus componentes. El Instituto se encontraba dentro del organigrama de la Facultad al mismo nivel que el departamento de Administración y que el de Economía, con los cuales compartía áreas de interés común, pero con un enfoque más asociado a las Relaciones Humanas.

“Realidad de la actividad económica y social”, “análisis de comportamiento de los niveles de renta en distintas condiciones económicas”, “negociaciones colectivas y sindicatos”, entre otros, eran parte de los temas que se trataban en las investigaciones y talleres que el Instituto impartía. La unidad seguía prestando servicios de asistencia técnica, realizando publicaciones y prestando apoyo a la docencia en más de 30 cursos en la carrera de Ingeniería Comercial, continuaban también sus actividades de extensión como intercambio teórico práctico con empresas, seminarios y cursos de capacitación. Aun así el área dedicada a tratar los temas de Recursos Humanos se veía debilitada en parte por la percepción que se tenía de ella, así lo señalaría un académico del instituto, quien menciona:

“... comprenderás que en toda unidad académica siempre existen rivalidades entre las áreas y a esto malamente se le empezó a llamar los ramos que potenciaban habilidades blandas y para mí eso ha sido lo más tonto que se ha hecho.”.

Así, el Instituto iba perdiendo importancia y validez, adquiriendo peso e importancia al interior de la facultad las áreas asociadas al Marketing y a las Finanzas, lo que se manifestaría en los años siguientes.

El 1982 el consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, organismo que era el principal asesor del decano en la formulación de políticas dentro de la Facultad, y sería quien en definitiva aprueba o desaprueba todos los nombramientos académicos, dio a conocer el Decreto Universitario 5658/82 que creó la Escuela de Graduados como parte de la estructura académica de la facultad. Dicha escuela partiría en marzo de 1983, impartiendo 4 nuevos programas de magíster cuyo objetivo era proporcionar a sus participantes una formación académica de nivel superior en el conocimiento y dominio de la ciencia Económica y las disciplinas Administrativas así como de sus métodos de investigación: Magister en Economía, Magíster en Organización y Relaciones del Trabajo, Magíster en Finanzas y Magíster de Administración en Educación.

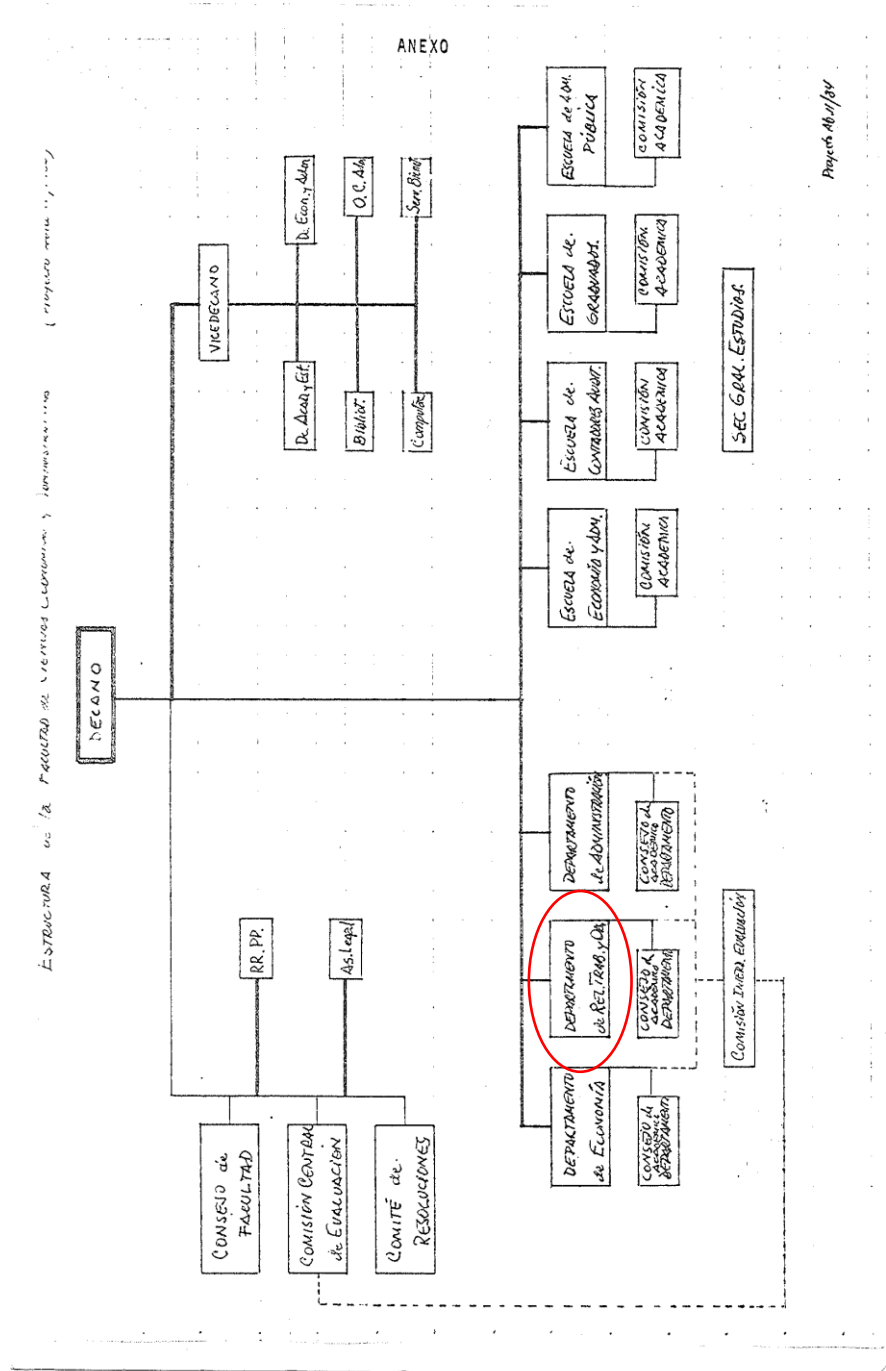
Transcurrida la década comenzaban a tomar importancia las dificultades presupuestarias que tenía la facultad para su financiamiento. Es así como dentro de la primera asamblea ordinaria del año 1984 realizada por el Consejo de la Facultad, el Decano informaría de una serie de novedades en la parte presupuestaria que se esperaba tuvieran incidencia en los resultados del presupuesto para ese año, como por ejemplo las reducciones de personal en

los servicios centrales. Asimismo ocurriría con los temas vinculados con las remuneraciones que se hacían al interior de la Facultad. Se comentaba, en términos generales, que en los últimos años la Universidad de Chile había mostrado cierto deterioro sistemático en la parte presupuestaria debido a la reducción en los aportes fiscales. Lo recién mencionado guarda relación directa con lo que estaba aconteciendo en el país en relación al cómo se estaba sobrellevando la crisis económica que había comenzado un par de años atrás. (Tironi, 1988) Esto, además del hostil ambiente que se vivía al interior de las universidades y los disturbios estudiantiles que se producían en ellas, reflejaban un malestar social que comenzaba a manifestarse de manera pública y masiva. La crisis económica dificultaría los quehaceres de cada organismo al interior de la Facultad, específicamente por temas asociados a las asignaciones presupuestarias que le corresponderían a cada Departamento e Instituto.

El área de Relaciones del Trabajo y la Organización se seguiría manteniendo en calidad de Instituto en 1984, para ese año la dotación de académicos jornada completa al interior del IDERTO era tan solo de 7 académicos³, representando una baja significativa respecto a la dotación de académicos que en tiempos de INSORA había dedicados al estudio de los Recursos Humanos al interior de la Facultad. Sería en marzo de ese mismo año el Consejo de la Facultad se reunía para discutir acerca del Proyecto de Estructura de la Facultad, específicamente para discutir las alternativas estructurales del IDERTO y su eventual fusión o absorción por el Departamento de Administración. En esta, se plantean por parte de los directores, tanto del IDERTO como del Depto. de Administración, las propuestas y las alternativas con sus ventajas y desventajas, las cuales apuntaban a integrar el Instituto al Departamento, o bien que permanezca como organismo independiente, consolidándose como tal y continuando con su desarrollo. Finalmente es el Decano quien resume las ideas vertidas en relación a este punto y plantea como materia de acuerdo el transformar el IDERTO en el Departamento de Relaciones del Trabajo y la Organización DERTO nuevamente.

En el siguiente cuadro se muestra el organigrama propuesto en la reunión de Consejo donde aparece el DERTO como departamento independiente.

³ Ver anexo 1

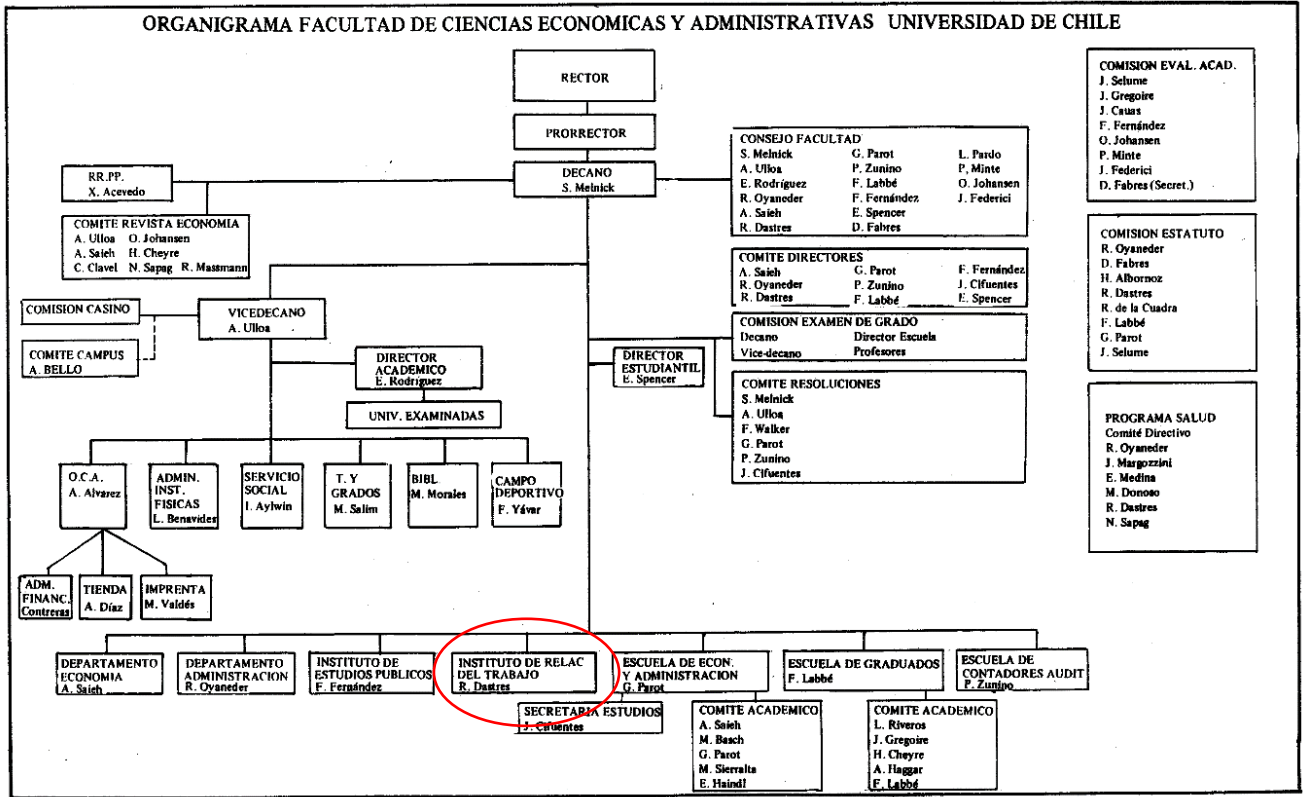


Fuente: Acta de Consejo del 28/03/84 de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile.

Pese al acuerdo que se había llegado con las autoridades para volver a otorgar al Instituto la condición de Departamento, esta no va a ser formalizada. La información recabada para realizar este estudio no permite indagar profundamente en el por qué la petición, supuestamente aceptada y aprobada por el Decano en el consejo, no se lleva a cabo en términos prácticos. Este hecho permite comprender que el desarrollo de la organización y del área de Recursos Humanos resulta confuso al no existir documentos que muestren cómo ha ido cambiando y moldeándose la disciplina en el tiempo.

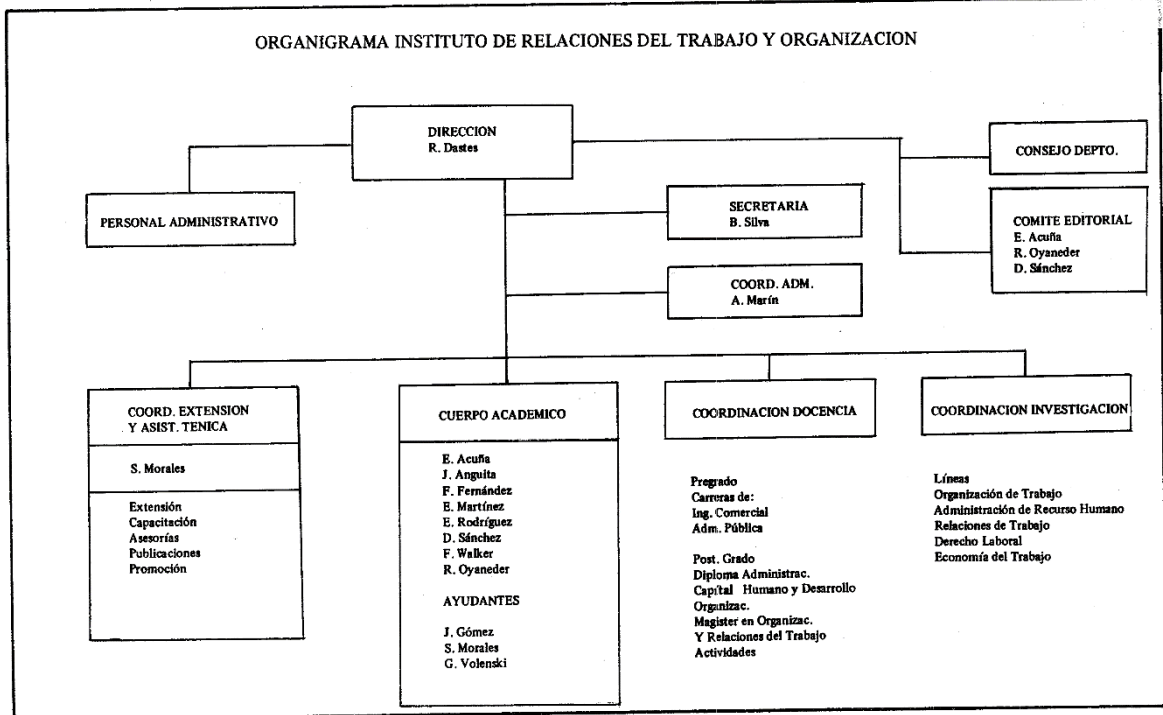
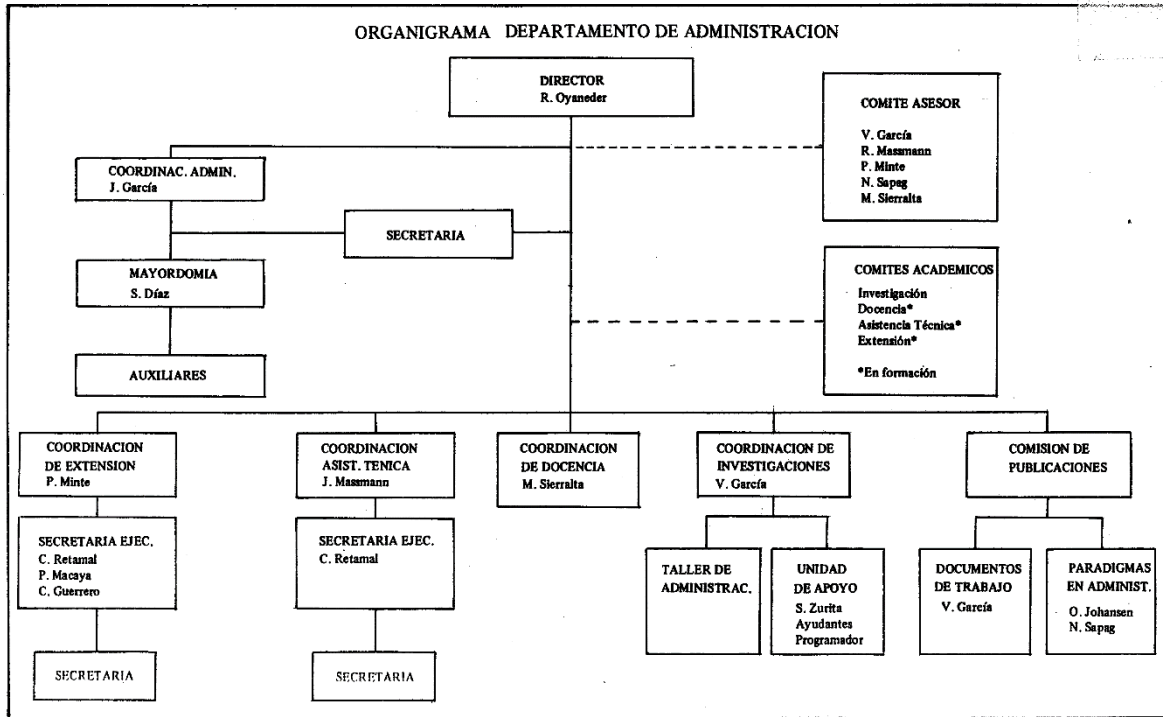
Los esfuerzos manifestados por el Director del Instituto para darle mayor importancia al área iban a continuar al año siguiente. En 1985 se seguiría poniendo énfasis en el necesario aporte de otras disciplinas al desarrollo de la organización y la administración en su conjunto. Analiza también las “restricciones” estatutarias y replantea la posición de designar como Departamento nuevamente a su unidad, esto debido al menor rango que implicaría el carácter de Instituto de acuerdo al Reglamento General de Facultades. Petición que tendría poco respaldo por parte de las autoridades

En el cuadro siguiente se puede observar el organigrama de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de aquel año: Este sería el último organigrama en el que se observa al Instituto como unidad independiente al interior de la Facultad un año antes de que se realizara la absorción por parte del Depto. de Administración.



Fuente: Memoria de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas 1985.

Así se veían los organigramas del Departamento de Administración y del IDERTO el año 1985: En ellos se puede observar La distribución de tareas que se realizaba al interior de cada una de las unidades y con ello tener una idea de la complejidad de la estructuración interna de la Facultad. En la cual los Departamentos, Institutos y Escuelas se ubicaban dentro del mismo nivel dentro del organigrama, a pesar de tener atribuciones y funciones distintas dentro de la Facultad.



Fuente: Memoria de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas 1985.

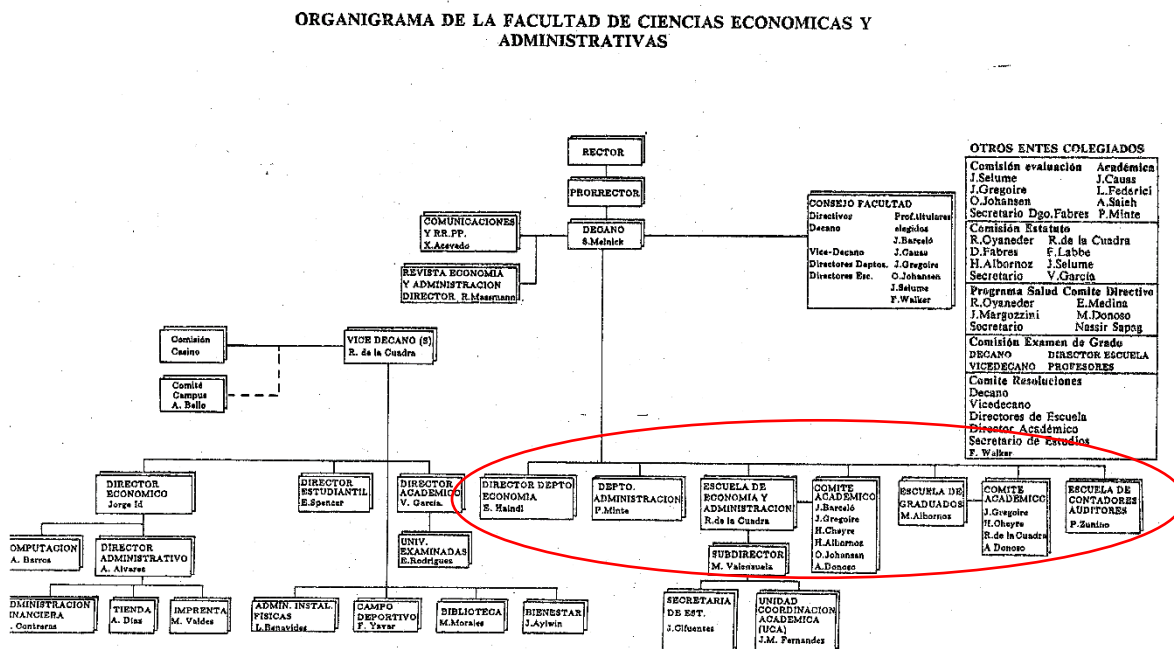
El Instituto continuaría realizando investigación aplicada y los profesores seguirían desarrollando actividades de investigación en los temas del área, en las cuales se trataban temas como: *"Estudio organizacional de los sindicatos en Chile, Experiencias de microempresas desarrolladas por personas desempleadas, Las remuneraciones en la alta dirección, Análisis de las remuneraciones en Chile 1970-1985, Estudios de valores de profesionales y ejecutivos chilenos, Análisis organizacional de la pequeña y mediana empresa en Chile, Expectativas y realidades en la gerencia superior sobre la gestión de los recursos humanos, y Condición de las relaciones de trabajo en Chile.* (Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Chile, 1985). Sin embargo, para el año siguiente la situación respecto a lo que se haría con el IDERTO iba a ser más drástica y pese a los esfuerzos por mantener el Instituto como organismo independiente de los demás Departamentos, sería en una de las primeras asambleas de Consejo del año 1986 que el Decano, habiendo comenzado su decanato, manifestaría que el IDERTO en su opinión tendría que desaparecer como unidad independiente, este no aparecía, en su opinión, con una clara definición en el largo plazo y se estaría produciendo una superposición con el Departamento de Administración. Se propondrían 3 mociones para ser sometidas a revisión:

a) Existencia de sólo dos departamentos de Facultad y supresión del IDERTO, b) Establecimiento de un departamento único de Administración y Economía, c) Mantención del actual IDERTO como Instituto de Facultad separado de los departamentos de Economía y Administración pero recibiendo las contribuciones de ambos.

En definitiva, la revisión de las opiniones recogidas de los consejeros apoyaría mayoritariamente la idea de modificar la estructura de la Facultad en torno a la existencia de sólo dos departamentos, el Departamento de Economía y el Departamento de Administración y supresión del IDERTO. Es así entonces que el IDERTO deja de funcionar como unidad independiente. Con esto se pone fin al funcionamiento del área vinculada con las relaciones laborales, industriales, psicología social, comportamiento en el trabajo y derecho laboral entre otros. (Trincado & Pedreros, 2014). Así, el IDERTO, coartado en su quehacer producto de las políticas autoritarias que se habían instalado en el régimen y lo

alejado de la línea neoliberal pronunciada que se desarrollaba en la Facultad, es eliminado de la estructura de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

A continuación se muestra el Organigrama de la Facultad de 1986 que figura en la memoria oficial de FACEA 1986, en el cual no aparece el IDERTO como unidad independiente debido a que éste había sido absorbido por el Departamento de Administración:



En este organigrama se puede comparar la estructura que tenía la Facultad con respecto del año anterior, se observa que la complejidad de la estructura matricial del organigrama es similar, pero ya no se encuentra el IDERTO como unidad independiente, sino que ahora forma parte del Departamento de Administración

PERÍODO (1987 – 1990): Absorción del IDERTO por el Depto. De Administración.

Tabla 3. Fuente: Historia del rol en el área de R.R.H.H. en la F.E.N. (Trincado & Pedreros, 2014)

Periodo	1987 - 1990
Organización	Depto. De Administración
Lugar	Diagonal Paraguay N°257
Decanos	Sergio Melnick (1987), Óscar Johansen (1988 - 1994)
Director	Roberto Oyaneder (1986 - 1987), Fernando Bravo (1988), Patricio Minte (1989) y Nassir Sapag (1990)
Dotación Académicos	Entre 4 y 5 Académicos
Docencia	Baja presencia en malla curricular. Cursos como: Teoría de la Organización y Empresa y Relaciones Industriales
Extensión	Se crean los diplomas de Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. Además de desarrollo de programas trimestrales para ejecutivos en el área.
Investigación	Se registran investigaciones en los temas de Relaciones Industriales, Administración de Personal, Relaciones del Trabajo, Negociación Colectiva, Administración de Recursos Humanos, Derecho del trabajo y Desarrollo Organizacional

Este periodo se caracteriza por lo complejo que puede resultar, para los miembros de la organización absorbida, sobrellevar el cambio que esto significaba y las repercusiones que este iba teniendo, tanto para la disciplina académica como para los académicos que la estudiaban, quienes ante este nuevo escenario de ser parte del Depto. de Administración tenían que convivir en su diario quehacer con miembros de unidades, que con el pasar de los años habían ido restándole cabida e importancia al área de Relaciones Laborales al interior de la Facultad. El área llegó a contar con solo dos cursos en la malla curricular de Ingeniería Comercial (Trincado & Pedreros, 2014) y con la dotación más baja de académicos desde su formación en INSORA.

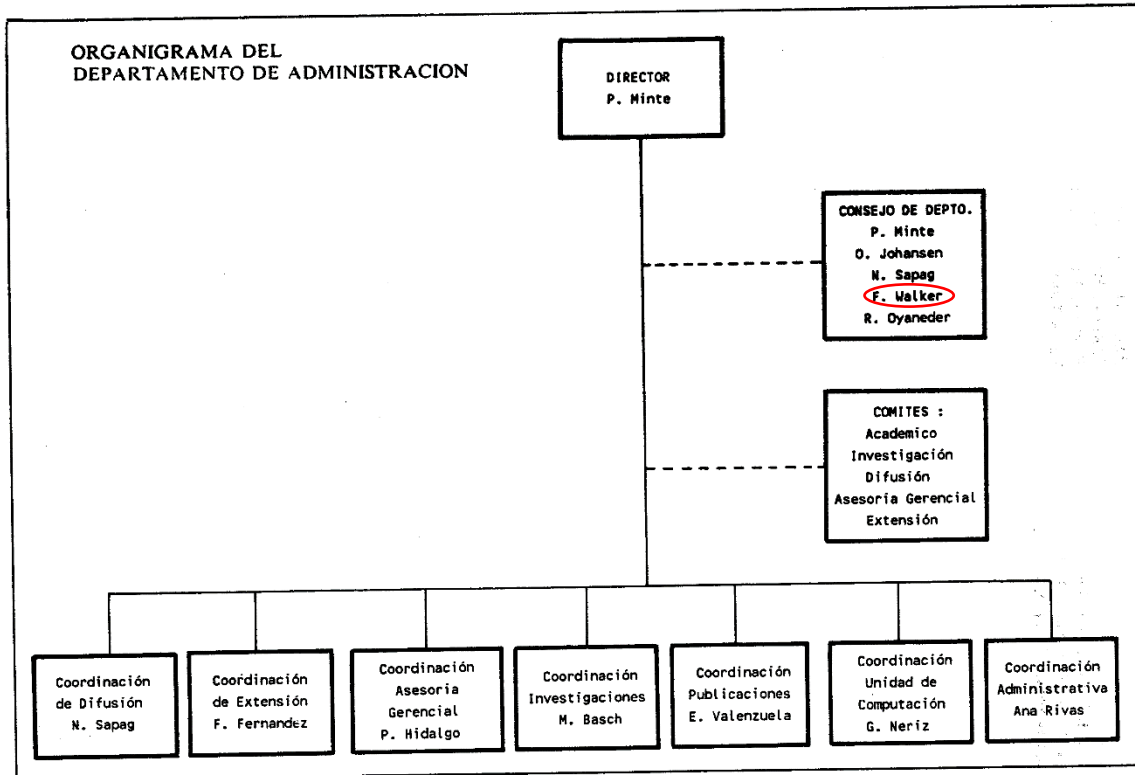
Así mencionaría un académico del Departamento, refiriéndose al proceso de integración:

“...ese período no es fácil organizacionalmente, esa es una situación difícil, ya que, llegas a un departamento, se termina ese departamento y llegas a otro diferente, donde hay que integrar a las personas, lo que no es fácil...”

El Departamento de Administración durante este periodo desarrollaba investigaciones en las siguientes áreas: Teoría de Organizaciones, Teoría y Aplicaciones en Administración, Relaciones del Trabajo, Negociación Colectiva, Administración de R.R.H.H., Derecho del Trabajo, Desarrollo Organizacional, Contabilidad Económica, Contabilidad de Costos, Contabilidad y Finanzas, Mercado de Capitales, Modelos Financieros y Económicos Aplicados a Chile, Coyuntura Económica Nacional, Marketing Teórico, Marketing Aplicado a Chile, Marketing de Servicios, Economía de la Salud, Modelos y Evaluaciones del Sector Salud. Siendo pocos los tópicos que se relacionan con lo que anteriormente se investigaba en el IDERTO. Un académico que había estado realizando su maestría en el extranjero para cuando es absorbido el DERTO señala:

“...Yo entré al DERTO pero a mi regreso el año 1988 ya lo habían eliminado”, “En esa época el área de personas se redujo fuertemente de hecho en el DERTO pasamos de haber tenido 7 ramos de recursos humanos a uno y medio...”

En el siguiente cuadro se muestra el organigrama del Departamento en 1987: en él se pueden observar solo un académico del ex - IDERTO formando parte del consejo de Departamento.



Estos años eran periodos de agitación que se manifestaban tanto a nivel país como en la Universidad, los cuales no dejarían de tener impacto en la Facultad, en la cual se enfrentaban posturas irreconciliables. Por una parte, estaban quienes buscaban una mayor democratización universitaria junto con el fin del régimen militar. Y la otra, los defensores de éste último. Sería el alza en los cobros y las matrículas lo que uniría por primera vez a un bando y otro. Luego en 1987 con la designación de José Luis Federici como Rector de la Universidad, quien hacía unos meses había sucedido a Sergio Melnick como Decano subrogante de la Facultad, se comenzaría a manifestar de manera más drástica el descontento de la comunidad académica y universitaria a través de huelgas, paros y protestas en señal de repudio a su gestión que culminaría tan solo 69 días después de que había sido designado en el cargo. (Departamento de Economía, U. de Chile, Facultad de Economía y Negocios, 2009).

Dentro de la Facultad el periodo de absorción es visto como un proceso difícil e incluso traumático por quienes pertenecían al Instituto al momento de la absorción. El área de las

Relaciones Laborales e Industriales ya no existía como tal y la denominación de Recursos Humanos que comenzaba a gestarse a fines de este periodo no acarrea el peso que había tenido anteriormente la disciplina. Como señala quien fuera Director de INSORA al momento de su disolución, Director del departamento de Administración al momento de la Absorción del IDERTO y ejercido labores en el desarrollo del área por más de 50 años:

“...el DERTO y el IDERTO no son nada más que una formación burocrática administrativa del departamento de recursos humano y DERTO como tal cuando se hizo esa eliminación de INSORA, se crearon los institutos de facultad, que iban dedicado a un área específica pero con limitaciones, el DERTO era una de ellas, y después desapareció el DERTO y el IDERTO y yo le señalaría que eran vestigios administrativos lo que le permitían sobrevivir, pero no tenían ninguna fuerza académica detrás, ni monetaria detrás, y no estoy hablando mal de los profesores, sino que sencillamente no habían condición para crearlos, les permitían crearlos porque eran cosas muy frágiles que iban a morir luego.”

Paralelo a esto es que en el país comienza a configurarse el plebiscito que pondrá fin a la dictadura militar y traería cambios a nivel país en el plano económico y social. Inmersos en este escenario de agitación y constantes cambios en la institución es que los integrantes del ex IDERTO tienen que vivenciar esta absorción y validación dentro del Departamento de Administración. Inmersos en este periodo de transición y cambios es que los académicos del área comienzan a explorar en áreas y actividades respecto a los Recursos Humanos desde el punto de vista del psicoanálisis y socio-análisis. Es así que comenzarían a tomar forma, producto de la llegada de docentes con maestrías en Inglaterra, nuevas formas de enseñanza con lo que se comienza a instalar una nueva imagen del área al interior del departamento y con ello un resurgimiento de la disciplina en los años venideros.

CONCLUSIONES

Luego de explorar el desarrollo de la organización dedicada al estudio de una disciplina académica de Recursos Humanos en un periodo de tiempo determinado (1973-1990), se puede observar que el desarrollo que da vida a una organización está siempre expuesto a cambios sociales y económicos en el sistema en el cual está inmersa. La evolución que va sucediendo a través de las distintas transformaciones y los cambios permiten generar una identidad organizacional, que resulta peculiar en este caso por tratarse específicamente de la disciplina de Recursos Humanos en un contexto donde la libertad de enseñanza se ve coartada producto de las políticas instauradas por un régimen autoritario que irían en desmedro de la libertad individual de las personas. Ciertamente estas medidas con el tiempo fueron repercutiendo en cuanto a los tópicos que se enseñan hoy en día en el área de R.R.H.H. en la FEN, los cuales difieren enormemente de los que se enseñaba en el DERTO o en INSORA. Negociaciones Colectivas, Sindicatos, Organismos Tripartitos para la resolución de conflictos a distintos niveles (DERTO, 1975) o el estudio de cooperativas que antiguamente se enseñaba en el Instituto, son temas que no se enseñan hoy en día en la carrera de Ingeniería Comercial, donde la disciplina de R.R.H.H. es siempre vista desde una mirada funcionalista y desde un enfoque económico de costo/beneficio, dejando de lado los aspectos inconscientes de la vida humana, predominando siempre la lógica capitalista y neoliberal imperante en la Facultad.

El estudio desde una perspectiva histórica resulta fructífero para poder entender cómo se fue moldeando el área que es de interés para quien escribe, tener conocimiento del pasado permite tener una perspectiva distinta respecto al desarrollo, tanto profesional como organizacional, de los grupos a los cuales se pertenece. Rememorar la historia permite indagar en aspectos que generalmente se encuentran ocultos y apartados de los temas contingentes, permitiendo cuestionar la veracidad de lo que se desprende de las “memorias oficiales” que son publicadas por la Facultad estudiada. Vislumbrándose así que existen hechos históricos, que si bien tienen impacto considerable en el desarrollo de una institución, a veces se prefiere mantenerlos al margen y no ser recordados, sobre todo por

tratarse de momentos duros que pudieron ser difíciles de internalizar por quienes conformaban el área estudiada en ese tiempo.

La Dictadura Militar que se vivió en Chile en el periodo que abarca este estudio significó cambios drásticos a nivel social y económico. Por tratarse de un tiempo donde hubo caos, conflictos, muertes y desapariciones; resulta difícil recordar lo que acontecía en el entorno cercano. Por lo que cuatro meses que abarcó este estudio no fueron suficientes para entrar en mayores detalles respecto a las repercusiones que el régimen tuvo para el desarrollo del área estudiada, sin duda un estudio de este tema requiere una investigación profunda que considere más tiempo para la recopilación y análisis de información. A pesar de esto resulta valioso, para quien escribe, ahondar en estos temas que son poco comentados hoy en día en la Facultad y poder aproximarse a entender cómo ha sido el desarrollo de la institución en el tiempo.

El interpretación hermenéutica de la información recopilada para el estudio permite plantear interrogantes que guardan relación a cómo será el desarrollo del área en el futuro y con ello la evolución de la organización en el tiempo. Por su parte, la visión etnográfica permite comprender por qué hoy en día el área tiene la importancia que tiene frente a las otras disciplinas y la validez que tiene frente a las otras áreas, entendiendo que es un fenómeno social que se transmite en el tiempo y que son instancias como estas las que permiten cuestionarse el por qué las Relaciones Laborales son tratadas tan superficialmente dentro de la Ingeniería Comercial.

El estudio permite también aproximarse a comprender cómo son las relaciones de poder al interior de una institución inmersa en un régimen autoritario, donde la influencia viene dada finalmente por los intereses de quienes ejercían la autoridad, la cual era validada por una sociedad inhibida, donde el miedo a pensar distinto podía traer consecuencias vitales y la agrupación en colectivos de pensamiento podía ser castigada. En este contexto tiene sentido que las ramas de la disciplina enfocadas a las negociaciones y mecanismos de toma de decisiones y participación hayan sido opacadas por la lógica mercantil e individualista característica del neoliberalismo económico. Ahondar en estos temas generó rechazo y desgano por seguir indagando, quizás reprimiéndose inconscientemente las ganas de querer recordar la historia, que si bien puede resultar cruda, permite tener una visión distinta

respecto a cómo evolucionan las corrientes de pensamiento en el tiempo, las cuales son afectadas de manera directa por la influencia que ejerce el poder. A pesar de todo, comprender estos temas permite generar un sentido de pertenencia por el área estudiada, entendiendo cómo fue el desenvolvimiento de los agentes afectados directamente por los cambios que acontecieron para transformarse en lo que es hoy en día la disciplina académica encargada de estudiar, investigar y enseñar los Recursos Humanos en organizaciones, las cuales se espera que vuelvan a tener el impacto, la relevancia y validez que tuvieron en sus comienzos.

REFERENCIAS

- Acuña, E., Muga, J., & Trincado, F. (2016). *Orígenes y Formación del Área Académica de Recursos Humanos en la Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile*. Santiago: Documento en Elaboración.
- Arriagada, G. (1974). *De la vía chilena a la vía Insurreccional*. Santiago: Editorial del Pacífico S.A.
- Departamento de Economía, U. de Chile, Facultad de Economía y Negocios. (2009). *Economistas de la U*. Santiago.
- DERTO. (1975). *El Futuro de las Relaciones Industriales en Chile*. Santiago: Nascimento.
- DERTO. (1979). *Teoría en Relaciones Industriales*. Santiago.
- Dunlop, J. T. (1967). *Sistema de Relaciones Industriales*. Santiago : Editorial del Pacífico.
- Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Chile. (1985). *Memoria Anual 1985*. Santiago.
- Facultad de Economía y Negocios, U. de Chile. (2015). *FEN.UCHILE.CL*. Obtenido de http://www.fen.uchile.cl/pdf/brochure_fen_web.pdf
- Hidalgo, P. (noviembre/diciembre de 2014). 80 años 1934 - 2014 . *Economía & Administración*(163), 11 - 14.
- INSORA. (1962). *Reseña y Programas de INSORA 1962, Facultad de Ciencias Económicas*. Santiago.
- Inzunza, J. (2009). *La Construcción del Derecho a la Educación y la Institucionalidad Educativa en Chile*. Santiago: Opech.
- Mönckeberg, M. O. (2001). *El Saqueo de los Grupos Económicos al Estado Chileno*. Santiago: Ediciones B.
- Mönckeberg, M. O. (2005). *La Privatización de las Universidades: Una historia de dinero, poder e influencias*. Santiago: La Copa Rota.

- Montecino, S., & Acuña, M. E. (2013). *Las Huellas de un Acecho*. Santiago: Catalonia.
- Palma, L. (1974). *Reseña Histórica, La Facultad de Ciencias Económicas 1934 - 1972*. Santiago.
- Salazar, G., & Pinto, J. (2002). *Historia Contemporánea de Chile III "La Economía: mercados, empresarios y trabajadores"*. Santiago: LOM.
- Secretaría General, Consejo de Rectores Universidades Chilenas. (12 de diciembre de 1980). Nueva Legislación Universitaria Chilena. *Decreto de Ley 3.541*. Santiago, Chile.
- Tironi, E. (1988). *Los Silencios de la Revolución*. Santiago: La Puerta Abierta.
- Trincado, F., & Pedreros, P. (2014). *Historia del rol en el área de Recursos Humanos en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile*. Santiago.

ANEXOS

Anexo 1: Periodo de Rectores Delegados durante la intervención militar.

Durante el periodo estudiado ejercieron como rectores delegados las siguientes personas:

- General del Aire César Ruiz Danyau (3 de octubre de 1973 - 24 de julio de 1974);
- General de Brigada Aérea Agustín Rodríguez Pulgar (24 de julio de 1974 - 30 de diciembre de 1975);
- Coronel de la Fuerza Aérea Julio Tapia Falk (30 de diciembre de 1975 - 24 de mayo de 1976);
- General de Ejército Agustín Toro Dávila (24 de mayo de 1976 - 1 de diciembre de 1980);
- General de Ejército Enrique Morel Donoso (1 de diciembre de 1980 - 28 de diciembre de 1980);
- General de Ejército Alejandro Medina Lois (29 de diciembre de 1980 - 21 de enero de 1983);
- General de Ejército Roberto Soto Mackenney (21 de enero de 1983 - 21 de agosto de 1987);
- Prof. José Luis Federici Rojas (21 de agosto de 1987 - 29 de octubre de 1987)
- Y Prof. Juan de Dios Vial Larraín (29 de octubre de 1987 - 15 de enero de 1990).

Fuente: portaluchile.uchile.cl

Anexo 2: Número de Académicos Jornada Completa por Unidad

N° de Académicos por Unidad						
	1979	1981	1984	1985	1986	1987
Administración	36	32	24	20	29	27
DERTO/IDERTO	24	11	7	9	-	-
Total Académicos Facultad*	108	69	56	69	59	59
*Académicos Jornada Completa						
Fuente: Elaboración Propia						