



Cuadernos de Economía y Dirección de la
Empresa

ISSN: 1138-5758

cede@unizar.es

Asociación Científica de Economía y Dirección
de Empresas
España

Bayo-Moriones, Alberto; Larraza-Kintana, Martín

La investigación en recursos humanos en España de 2001 a 2010: ¿la década prodigiosa?
Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, vol. 15, núm. 4, octubre-diciembre, 2012, pp.
181-191

Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80724032005>

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

redalyc.org

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



Artículo

La investigación en recursos humanos en España de 2001 a 2010: ¿la década prodigiosa?

Alberto Bayo-Moriones y Martín Larraza-Kintana*

Departamento de Gestión de Empresas, Universidad Pública de Navarra, Campus de Arrosadía, 31006 Pamplona, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 27 de junio de 2011

Aceptado el 23 de abril de 2012

On-line el 13 de julio de 2012

Códigos JEL:

Economía del Personal (M5)

Palabras clave:

Dirección de recursos humanos

Investigación

España

RESUMEN

El presente artículo estudia las publicaciones españolas en 67 revistas de referencia que incluyen la Dirección de recursos humanos en su objeto, con el fin de analizar la evolución de la investigación realizada en España dentro de esta disciplina en el decenio que va desde el año 2001 hasta 2010. Los resultados muestran un fuerte incremento en el número de artículos españoles publicados en el ámbito de la Dirección de empresas en general y en el de la Dirección de recursos humanos en particular. Este crecimiento es superior al hallado para los 4 grandes países de la Unión Europea para el mismo periodo temporal. El incremento en la cantidad de la investigación se ha visto también reflejado en un ligero aumento en su calidad. El trabajo también ha identificado otras características de la investigación en Dirección de recursos humanos en España, entre ellas su carácter cuantitativo, así como la escasa colaboración entre universidades.

© 2011 ACEDE. Publicado por Elsevier España, S.L. Todos los derechos reservados.

Research in human resources in Spain between 2011 and 2010: The wonder decade?

ABSTRACT

The article studies Spanish articles on 67 covering human resource management topics in order to analyze the evolution of the research in human resource management conducted in Spain between 2001 and 2010. Our results show a strong increase in the number of Spanish articles published in the management area, and in particular in human resource management. This growth is larger than that found for the four larger European countries during the same period. This larger presence of Spanish research in human resource management journals has come together with a slight improvement in the quality of the outlets where articles have seen the light. The paper has also identified other characteristics of the research conducted by human resource management Spanish scholars during this decade, such as the predominance of quantitative analysis and the scant collaboration between researchers from different universities.

© 2011 ACEDE. Published by Elsevier España, S.L. All rights reserved.

1. Introducción

Mientras que tradicionalmente el factor de producción clave en el mundo desarrollado ha sido el capital, desde el último cuarto del siglo xx la aparición de la nueva economía de la información y el conocimiento ha propiciado que el talento humano se haya convertido en un recurso clave en la generación de valor para la empresa. Los recursos humanos pueden proporcionar a la empresa una sólida base de ventaja competitiva en cuanto que aportan valor,

son escasos y son difíciles de imitar (Barney, 1991; Wright et al., 1994; Barney y Wright, 1998; Ferris et al., 2004).

Esta convicción de que las personas son fuente de ventaja competitiva para la organización ha supuesto la transformación de la Dirección de personal clásica en la Dirección de recursos humanos moderna (Hendry y Pettigrew, 1986; Guest, 1987; Staehle, 1990; Lundy y Cowling, 1996; Kaufman, 2001, 2008). Ello ha implicado una mayor orientación hacia el largo plazo, la integración de la estrategia de la empresa, una visión de mutualidad de intereses entre empresa y empleados y la búsqueda del compromiso del trabajador como objetivo. Frente a las tareas operativas propias de la dirección de personal, la dirección de recursos humanos supone la persecución de la satisfacción de las necesidades de la

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: martin.larraza@unavarra.es (M. Larraza-Kintana).

empresa en cuanto a la provisión y utilización de los recursos humanos (Torrington et al., 2008).

En paralelo a estos cambios en la realidad empresarial de la función, la Dirección de recursos humanos como disciplina científica también ha experimentado una notable evolución. Como respuesta a las críticas sobre su debilidad conceptual (Mahoney y Deckop, 1986), el trabajo de los académicos del área ha generado sustanciales avances en el desarrollo de fundamentos teóricos sólidos de la investigación. Así, planteamientos como los de la teoría de los recursos y capacidades y la teoría del comportamiento, entre otros, han permitido mejorar la capacidad de descripción, explicación y predicción de la disciplina (Martín-Alcazar et al., 2008). Ello ha dotado del soporte necesario al cada vez mayor cuerpo de investigación empírica existente, que a partir de los trabajos seminales de MacDuffie (1995) y Huselid (1995) ha tenido como uno de sus objetivos básicos la demostración de que las prácticas de recursos humanos, tal y como indica la premisa básica de la disciplina, afecta positivamente a los resultados empresariales.

En este contexto de creciente relevancia de la Dirección de recursos humanos, el presente trabajo tiene por objetivo evaluar la evolución de la investigación en Dirección de recursos humanos en España. Se trata de comprobar si este auge de la disciplina ha tenido su reflejo en los resultados de la actividad investigadora en nuestro país. Si bien desde la pura observación informal se puede constatar que en los últimos años han sido cada vez más los académicos españoles dedicados al estudio de la dirección de recursos humanos, se trata de valorar su desempeño en comparación con el de otros países de nuestro entorno y con los trabajos en nuestro país dentro de las disciplinas más cercanas, identificando los rasgos que caracterizan la investigación realizada.

El marco temporal elegido para el análisis es la primera década del siglo xxi (2001–2010). Diez años parecen un periodo de tiempo más que razonable para valorar la presencia de una área de conocimiento e identificar los caminos que esta ha seguido. Además, cabe señalar que a inicios de la década, concretamente en 2001, se produjo una reforma en la normativa que rige la universidad española con la aprobación de la Ley Orgánica de Universidades, posteriormente modificada en 2007. Esta modificación en la normativa supuso importantes cambios respecto a la situación anterior en relación con los procesos de selección del profesorado, tanto contratado como funcionario. Los procesos de acreditación del profesorado por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación otorgan un papel primordial a la investigación en la evaluación de los méritos de los candidatos, dando forma a un sistema de incentivos que vincula muy estrechamente la carrera profesional al desempeño cualitativo y cuantitativo en esta actividad. En este sentido nuestro análisis puede ofrecer información cuantitativa interesante que permita realizar una primera valoración, incompleta, del impacto de este cambio normativo.

Por tanto, las contribuciones del trabajo se extienden en varios ámbitos. En primer lugar, nuestro trabajo permite conocer la evolución reciente y la posición actual de la investigación española en Dirección de empresas y, específicamente, en Dirección de recursos humanos en el contexto de los países de nuestro entorno más inmediato. En segundo lugar, la descripción detallada de la investigación española en Dirección de recursos humanos durante la década 2001–2010 ofrece la posibilidad de detectar las áreas que mayor interés suscitan en la academia en nuestro país, así como las que se encuentran infra-analizadas y que, en consecuencia, presentan un importante potencial de investigación para el futuro. En tercer lugar, los resultados obtenidos contribuyen a reconocer la situación de algunos determinantes de la calidad de la investigación, como son la composición en términos numéricos de los equipos investigadores y la colaboración entre diferentes universidades nacionales y extranjeras. Finalmente, la interpretación de los resultados permite explorar la identificación de factores

institucionales que explican la evolución positiva de la investigación publicada en España.

Para cumplir con sus objetivos, el artículo se divide en varios apartados. En el siguiente describimos la metodología empleada, con indicación de la selección de revistas realizada. A continuación se realiza una comparativa de la investigación en Dirección de recursos humanos en España con la de otros países cercanos, y se ofrecen datos sobre el nivel de impacto de las revistas en las que se ha publicado esta investigación. El cuarto apartado describe con mayor detalle la investigación sobre recursos humanos en España. En el quinto apartado se ofrece una caracterización de los artículos españoles de recursos humanos atendiendo a su nivel de análisis, metodología, área temática y composición de los equipos de investigación. En el último apartado se recogen las conclusiones del trabajo, así como algunas reflexiones para el futuro.

2. Metodología

Un primer paso importante en el proceso de análisis es definir con precisión el contenido y el alcance de la Dirección de recursos humanos. En la literatura es posible encontrar varias definiciones de la disciplina. Así, por ejemplo, Boxall et al. (2007) la definen como la gestión del trabajo y las personas hacia los fines deseados. Por su parte Wilkinson et al. (2009) la identifican con la gestión de la relación de empleo y los acuerdos explícitos e implícitos que se establecen entre los individuos y las organizaciones. Noe et al. (2010) aplican una visión que enfatiza los aspectos más directivos y definen la gestión de recursos humanos como el conjunto de políticas, prácticas y sistemas que afectan a las actitudes, el comportamiento y el rendimiento de los empleados.

Estas definiciones apuntan a que la Dirección de recursos humanos se encuentra en la intersección de 2 grandes campos de estudios. Por un lado, el estudio del trabajo y las personas en las organizaciones. Por otro, la Dirección de empresas, de la que toma el acento en la gestión y el rendimiento. Ello ha provocado que el desarrollo científico en el área se haya apoyado tanto en teorías procedentes del estudio del trabajo por parte de disciplinas como la economía, la psicología y la sociología, como en teorías de recursos y capacidades. Esto explica que la interdisciplinariedad sea una característica propia del estado del conocimiento del área.

El segundo paso importante en un análisis de este tipo consiste en determinar cuáles van a ser las fuentes de información, esto es, cómo se va a medir el resultado de la labor investigadora desarrollada en los últimos 10 años. En este sentido existe un consenso generalizado en el mundo académico para equiparar la relevancia de estos resultados con la calidad de la revista en la que se publica el artículo correspondiente. En un contexto de competencia por conseguir que los resultados de la investigación lleguen al mayor número de académicos y profesionales del mundo, solo los mejores trabajos —los que realizan contribuciones más relevantes— se publican en las revistas de mayor reconocimiento académico.

A la hora de seleccionar las revistas objeto de estudio consideramos relevante cubrir el mayor abanico posible de ellas, pero siempre teniendo en cuenta su carácter internacional y su calidad científica reconocida. El listado de revistas, que puede consultarse en el [apéndice 1](#), fue obtenido tras examinar el Social Science Citation Index, en concreto las categorías de «Management», «Industrial Relations and Labor», «Applied Psychology», «Ergonomics» y «Business». También se consultó la cuarta y última versión hasta la fecha de la ABS Journal Quality Guide (Harvey et al., 2010), elaborada por la Asociación Británica de Facultades de Empresa. Más concretamente, en este último caso nos centramos en las revistas incluidas dentro de la materia «Human Resource Management and Employment Studies». Una vez realizada esta primera selección, se

Tabla 1

Comparación en cuanto a nivel científico de las revistas consideradas en nuestro estudio y las que forman parte de la ABS Journal Quality Guide

	Estudio	ABS 2010
4*	6%	2,7%
4	23,9%	8,7%
3	29,9%	27,9%
2	28,4%	35,8%
1	10,4%	24,8%

examinaron los objetivos y el alcance de las revistas, excluyendo aquellas en las que en este apartado no figurase explícitamente la Dirección de recursos humanos o algunas de las subáreas que la componen.

De este modo se seleccionaron un total de 70 revistas encuadradas en los ámbitos de la dirección de empresas y del estudio del trabajo. Tres de ellas fueron descartadas debido a la imposibilidad de acceso a sus contenidos durante el periodo de estudio a través de las principales bases bibliográficas existentes en el mercado (*Cross-Cultural Management*, *International Journal of Employment Studies* y *Management Research*). Del total de 67 revistas analizadas, solo 2 de ellas no están incluidas en la actualidad en el Social Science Citation Index.

Las revistas seleccionadas fueron clasificadas conforme a 2 criterios (en el [apéndice 1](#) se muestra la información referida a cada una de las revistas). El primero de ellos es su temática. Según este criterio, las revistas consideradas se corresponden con las áreas de Dirección de empresas (26 revistas), Operaciones y tecnología (4 revistas), Organización (10 revistas), Psicología (8 revistas), Recursos humanos (10 revistas) y Relaciones industriales (9 revistas). Para la aplicación de este criterio se han examinado el alcance y los objetivos de las revistas y se han tenido en cuenta las clasificaciones empleadas en los listados anteriormente mencionados.

El segundo criterio aplicado es el nivel de la revista, entendido como su calidad científica. La fuente principal empleada para esta clasificación ha sido la anteriormente mencionada ABS Journal Quality Guide en su cuarta versión ([Harvey et al., 2010](#)). En esta guía las revistas se clasifican en 5 niveles a partir de las opiniones de un panel de expertos, de acuerdo con la calidad científica y la originalidad de los artículos que publican, el rigor de los procesos de evaluación de los manuscritos recibidos y su factor de impacto. El nivel más elevado de ellos (el 4*) comprende un reducido número de revistas reconocidas como ejemplo de excelencia de investigación. Los 4 niveles restantes van del 4 al 1 en orden decreciente de calidad científica. Para las 7 revistas aquí analizadas y no incluidas en este ranking la asignación a niveles se hizo a partir del último índice de impacto publicado o, si no fuera posible, de acuerdo con el criterio de los autores.

Si comparamos la distribución por niveles del listado de revistas considerado en este artículo con la correspondiente a las 825 revistas incluidas en la última edición de la ABS Journal Quality Guide, se puede comprobar que en nuestro caso existe una presencia relativa sustancialmente mayor de revistas ubicadas en los 2 niveles superiores y una menor presencia de revistas correspondientes a los 2 niveles inferiores ([tabla 1](#)).

Una vez seleccionado el universo de revistas —y, por tanto, de documentos científicos a analizar—, el siguiente paso consiste en identificar las investigaciones que puedan considerarse españolas. A estos efectos se ha considerado que un artículo es español si al menos uno de sus autores está afiliado a una institución académica española, independientemente de su nacionalidad.

Otra cuestión también objeto de decisión es el tipo de documento que se considera como resultado de investigación relevante, es decir, como artículo sometido a un proceso de evaluación ([Benavides et al., 2011](#)). La inspección de las bases de datos empleadas llevó a la conclusión de que los documentos que se ajustan a

esta descripción están incluidos dentro de las categorías «Article», «Review» o «Proceedings (o Conference) paper». De esta forma han sido excluidos otro tipo de documentos publicados en revistas científicas como, por ejemplo, las recensiones bibliográficas.

3. La investigación española en Dirección de recursos humanos: comparativa internacional

Comenzamos nuestro análisis haciendo una valoración global de la evolución que ha tenido la investigación en Dirección de recursos humanos en España, incluyendo una comparación con lo ocurrido en otros países, concretamente Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido. La elección de estos países se ha realizado teniendo en cuenta sus similitudes con el nuestro en términos de tamaño, desarrollo económico y proximidad geográfica y política. Para el análisis se han distinguido 2 subperiodos: 2001–2005 y 2006–2010. Con el fin de hacer comparables los datos para los 2 periodos, en esta descripción empleamos la información correspondiente a 47 revistas, del total de 67 para las que había información disponible para los 2 subperiodos completos. La [tabla 2](#) muestra el porcentaje de trabajos publicados en las revistas consideradas, agrupadas por su temática, que se corresponden con autorías de cada uno de los 5 países considerados.

Son varios los aspectos que merecen ser resaltados a partir de los datos expuestos en la [tabla 2](#). En primer lugar, se aprecia que de los 5 países considerados, el Reino Unido es el que cuenta —y además con gran diferencia— con una mayor presencia de sus investigadores en las revistas analizadas en los 2 subperiodos. Este predominio resulta especialmente sobresaliente en el periodo 2006–2010 en los ámbitos de la Organización y de los Recursos humanos.

El posicionamiento de las instituciones de investigación española que se deduce de la [tabla 2](#) hay que evaluarlo muy positivamente. En el conjunto de las revistas España, a pesar de ser el país de menor tamaño de los considerados, ocupa el tercer lugar en el periodo 2006–2010, por detrás del Reino Unido y Alemania, situándose por encima de Francia e Italia. Si observamos la cuestión desde la perspectiva de su evolución, también se confirma la valoración positiva de la investigación española. Del primer lustro se ha pasado de la primera década del siglo *xxi* a la presencia española al ha más que duplicado, en términos relativos.

Si estudiamos los datos para España por temática, se observan diferencias en el posicionamiento entre los diferentes grupos de revistas, a pesar de que en casi todos ellos se ha producido entre los dos subperiodos analizados un mantenimiento o un crecimiento en la presencia relativa de investigadores de nuestro país.

Así, es especialmente destacado el caso de los artículos de Dirección general, en las que se ha pasado del 1,68% de artículos publicados en los que participan investigadores españoles en 2001–2005 al 3,79% en 2006–2010. Ello ha dado lugar a que en el ranking de los países considerados España haya pasado del tercer al segundo lugar en esta materia. En cuanto a los Recursos humanos, aunque en ambos subperiodos España ocupa el segundo lugar, se ha duplicado la presencia relativa (2,81 a 5,65% de artículos). En el caso de las revistas de Operaciones y tecnología, España se ha mantenido en el segundo puesto, aunque el incremento ha sido algo más modesto en términos porcentuales que en el caso de los Recursos humanos (del 4,20 al 6,01%). Un ámbito en el que la mejora ha sido también sustancial es el de las revistas de Relaciones industriales. Aunque España se mantiene en el cuarto puesto, se ha pasado del 0,55% de artículos publicados por investigadores de instituciones españolas en 2001–2005 al 2,73% en 2006–2010.

Las revistas englobadas dentro de la disciplina de Organización continúan resistiéndose a los investigadores españoles. De hecho, es el ámbito en el que la presencia española es menor en el subperiodo 2006–2010, con solo el 1,13% de artículos con autoría

Tabla 2
Porcentaje de artículos publicados por temática de la revista para España, Alemania, Italia, Francia y Reino Unido (2001-2005 y 2006-2010)

		Número de revistas		Número de artículos		2001-2005					
				2001-2005	2006-2010	ES	DE	IT	FR	UK	Suma 5 países
Dirección de empresas	19			4764	5648	1,68	1,43	0,82	3,15	15,16	22,24
Operaciones y tecnología	4			1120	1099	4,20	1,61	4,11	0,71	23,04	33,67
Organización	6			1086	1325	1,20	2,03	1,38	4,05	18,88	27,54
Psicología	6			1299	1452	1,77	2,39	0,08	0,69	8,24	13,17
Recursos humanos	6			1208	1487	2,81	1,99	0,66	1,66	19,95	27,07
Relaciones industriales	6			908	841	0,55	1,54	0,22	1,32	21,15	24,78
	47			10385	11852	1,95	1,70	1,07	2,34	16,61	23,67
		2006-2010				Incremento porcentual					
ES	DE	IT	FR	UK	Suma 5 países	ES	DE	IT	FR	UK	Suma 5 países
3,79	3,22	1,47	2,85	14,00	25,33	167,46	166,96	112,53	7,26	9,48	35,03
6,01	3,91	3,37	1,46	17,11	31,86	40,41	138,30	-19,54	101,78	-27,13	-7,15
1,13	3,17	2,04	4,08	24,60	35,02	14,89	90,52	80,36	22,91	58,97	55,15
1,38	5,65	0,14	0,76	8,06	15,99	-12,85	164,25	95,61	23,12	9,34	35,71
5,65	4,57	1,95	3,03	22,19	37,39	147,51	182,69	263,69	124,69	36,92	70,02
2,73	3,92	1,19	3,80	21,17	32,81	359,74	135,76	401,00	166,64	-7,29	22,64
4,06	4,33	1,81	3,07	18,58	31,85	137,62	190,69	93,05	49,73	27,66	53,57

española, lo que supone un retroceso desde el 1,20% en 2001-2005. España es el único país de los analizados en el que se ha producido esta circunstancia, por lo que queda claro que se trata de un ámbito en el que es preciso un mayor esfuerzo en el futuro.

La otra temática que ha visto decrecer la presencia española en términos relativos ha sido la Psicología. Se ha pasado del 1,77% de presencia al 1,38%. Son, como se puede apreciar, las tasas más bajas de entre todas las disciplinas científicas para nuestro país. Ello no ha resultado un obstáculo para que España mantenga la tercera posición.

Para obtener una visión panorámica más detallada, en la [tabla 3](#) se ofrece la información correspondiente al porcentaje de trabajos publicados en las revistas analizadas, una vez agrupadas por su calidad. En la [tabla 3](#) no figura el nivel 1, ya que para ninguna de las revistas de este nivel había información disponible para los 2 subperiodos estudiados. De esta tabla se puede inferir que la presencia del conjunto de los 5 países es bastante uniforme para las distintas categorías, salvo para la de mayor calidad, donde es menor. Por lo que se refiere a España, hay una mayor presencia en las revistas de tercer nivel, habiéndose producido el menor crecimiento en los últimos años en las revistas del nivel inferior. Por tanto, queda claro que el incremento cuantitativo comentado con anterioridad no ha venido acompañado de un deterioro de la calidad en las publicaciones.

4. La evolución reciente de la investigación española en Recursos humanos

Un análisis más detallado de las publicaciones españolas en el ámbito concreto de los recursos humanos requiere en primer lugar la identificación de los trabajos propios de esta área de estudio. Esto es, requiere identificar, de entre el total de trabajos publicados en las revistas que cubren la temática de Dirección de recursos humanos, cuáles de ellos se enmarcan dentro de esta disciplina. Para realizar dicha identificación obtuvimos todos los resúmenes e información sobre los autores para el conjunto de artículos publicados en las revistas seleccionadas que tenían al menos un autor afiliado a una universidad española. El listado completo incluía más de 700 trabajos. Posteriormente revisamos individualmente cada uno de ellos para determinar si su temática encajaba dentro del área de recursos humanos. Cada uno de los autores realizó la revisión de forma individual. Hubo coincidencia en el 96% de los artículos revisados. Aquellos en los que hubo desacuerdo en la valoración inicial, volvieron a ser revisados y se llegó a un consenso sobre ellos. Este proceso nos llevó a identificar un total de

243 trabajos, que comprenden el universo de trabajos de recursos humanos publicados por autores adscritos a universidades españolas en las revistas internacionales antes citadas en el periodo 2001-2011. De ellos, 169 se publicaron en el segundo lustro de la década y 74 en el primero. En este punto hay que recordar que para el primer lustro se analizaron 47 revistas, mientras que para el segundo fueron 67.

En la [tabla 4](#) se indica para los 2 subperiodos cuál fue la distribución de los artículos españoles de recursos humanos según la temática de la revista en la que se publicaron. Para la elaboración de las [tablas 4 a 6](#) solo se han tenido en cuenta las 47 revistas con información completa para el conjunto del periodo. Varias son las conclusiones que se pueden extraer del examen de la información presentada.

En primer lugar, siguiendo la misma lógica y a pesar de ser escasas en número, las revistas de Recursos humanos son las que acumulan en una tendencia creciente un mayor número de artículos españoles en la disciplina (46,88% en 2001-2005 y 53,54% en 2006-2010). En segundo lugar, se aprecian cambios significativos de un subperiodo a otro, de tal forma que en el segundo lustro de la década emergen como un grupo de revistas que acogen una parte importante de la investigación española en Recursos humanos aquellas cuyo alcance son la Dirección de empresas y, especialmente, las Relaciones industriales. En tercer lugar, se observa que las revistas de Psicología pierden más de la mitad de su peso relativo: mientras que en 2001-2005 cada uno de cada 4 artículos españoles de recursos humanos se publicaba en estas revistas, en 2006-2010 es poco más de uno de cada 10. Un fenómeno similar se aprecia para las revistas de Organización.

Pero ¿cuál ha sido la evolución temporal de la investigación española según la temática de la revista? La [tabla 5](#) nos ayuda a obtener una respuesta a esta pregunta. En ella se incluye para los 2 subperiodos examinados, según la temática de la revista, el número de artículos publicados sobre Recursos humanos por investigadores españoles, el número de artículos en otras materias distintas de los Recursos humanos por investigadores españoles y el número total de artículos publicados (en cualquier materia por investigadores de cualquier país). Finalmente, se indica el incremento porcentual para cada una de estas 3 variables.

Como se observa, el crecimiento entre los 2 subperiodos en el número total de artículos publicados ha sido del 14,13%. Merece la pena mencionar las tasas de crecimiento del 23,10% en las revistas de Recursos humanos y del 22,01% en Organización, así como los decrecimientos del 1,88% en las de Operaciones y tecnología y del 7,38% en Relaciones industriales.

Tabla 3

Porcentaje de artículos publicados por nivel de la revista para España, Alemania, Italia, Francia y Reino Unido (2001–2005 y 2006–2010)

Número de revistas				Número de artículos		2001-2005					
				2001-2005	2006-2010	ES	DE	IT	FR	UK	Suma 5 países
2	11			2040	1922	2,35	1,72	1,42	2,40	16,52	24,41
3	16			3515	4441	2,87	1,93	1,37	1,88	16,81	24,86
4	16			4048	4592	1,14	1,73	0,59	2,52	18,40	24,38
4*	4			782	897	0,90	0,51	1,28	3,32	6,65	12,66
Media	47			10385	11852	1,95	1,70	1,07	2,34	16,61	23,67
2006-2010						Incremento porcentual					
ES	DE	IT	FR	UK	Suma 5 países	ES	DE	IT	FR	UK	Suma 5 países
4,12	4,51	1,86	3,63	13,09	27,21	65,18	147,04	23,41	42,50	-25,35	5,02
6,03	4,75	2,48	2,73	21,17	37,16	165,45	210,95	128,71	83,47	59,11	88,86
2,74	4,37	1,14	2,67	21,37	32,29	172,65	186,55	119,19	20,19	31,75	50,24
1,92	1,79	2,17	5,24	6,91	18,03	144,71	302,60	94,46	81,04	19,19	63,36
4,06	4,33	1,81	3,07	18,58	31,85	137,62	190,69	93,05	49,73	27,66	53,57

Tabla 4

Distribución de los artículos españoles de Recursos humanos por temática de la revista (2001–2005 y 2006–2010)

	Número de revistas	N de artículos		Porcentaje	
		2001–2005	2006–2010	2001–2005	2006–2010
Dirección de empresas	19	7	17	10,94	13,39
Operaciones y tecnología	4	4	8	6,25	6,30
Organización	6	3	3	4,69	2,36
Psicología	6	15	15	23,44	11,81
Recursos humanos	6	30	68	46,88	53,54
Relaciones industriales	6	5	16	7,81	12,60
Total	47	64	127	100	100

Tabla 5

Número de artículos españoles en Recursos humanos y otras materias publicados por temática de la revista (2001–2005 y 2006–2010)

	Número de revistas	2001–2005			2006–2010			Incremento porcentual		
		Recursos humanos España	España no Recursos humanos	Total	Recursos humanos España	España no Recursos humanos	Total	Recursos humanos España	España no Recursos humanos	Total
Dirección de empresas	19	7	73	4.764	17	197	5.648	142,86%	169,86%	18,56%
Operaciones y tecnología	4	4	43	1.120	8	58	1.099	100%	34,88%	–1,88%
Organización	6	3	10	1.086	3	12	1.325	0%	20%	22,01%
Psicología	6	15	8	1.299	15	5	1.452	0%	–37,5%	11,78%
Recursos humanos	6	30	4	1.208	68	16	1.487	126,67%	300%	23,10%
Relaciones industriales	6	5	0	908	16	7	841	220%	–	–7,38%
Total	47	64	138	10.385	127	295	11.852	98,44%	113,77%	14,13%

Tabla 6

Número de artículos españoles en Recursos humanos y otras materias publicados por nivel de la revista (2001–2005 y 2006–2010)

Nivel	N	2001–2005			2006–2010			Incremento porcentual		
		Recursos humanos España	España no Recursos humanos	Total	Recursos humanos España	España no Recursos humanos	Total	Recursos humanos España	España no Recursos humanos	Total
2	11	17	31	2.040	28	56	1.922	64,71%	80,65%	–5,78%
3	16	28	73	3.515	62	150	4.441	121,43%	105,48%	26,34%
4	16	16	30	4.048	34	77	4.592	112,5%	156,67%	13,44%
4*	4	3	4	782	3	12	897	0%	200%	14,71%
Total	47	64	138	10.385	127	295	11.852	98,44%	113,77%	14,13%

Tabla 7

Revistas en las que mayor número de artículos de Recursos humanos elaborados por investigadores españoles se han publicado (2006–2010 y 2001–2010)

2006–2010				2001–2010			
		Número	%			Número	%
<i>International Journal of HRM</i>		35	20,7	<i>International Journal of HRM</i>		50	20,6
<i>Personnel Review</i>		13	7,7	<i>Personnel Review</i>		20	8,2
<i>Human Resource Management</i>		10	5,9	<i>International Journal of Manpower</i>		16	6,6
<i>International Journal of Manpower</i>		10	5,9	<i>International Journal of Selection and Assessment</i>		14	5,8
<i>Industrial & Labor Relations Review</i>		7	4,1	<i>Human Resource Management</i>		11	4,5
<i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>		6	3,6	<i>Journal of Managerial Psychology</i>		9	3,7
<i>International Journal of Selection and Assessment</i>		6	3,6	<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>		8	3,3
<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>		5	3	<i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>		7	2,9
Subtotal 8 revistas más frecuentes		92	54,4	Subtotal 8 revistas más frecuentes		135	55,6
Total		169	100	Total		243	100

Una conclusión que puede extraerse de la [tabla 5](#) es que la evolución de los resultados de la investigación en recursos humanos en España ha ido pareja a la de otras disciplinas afines, como lo atestiguan los respectivos incrementos del 98,44 y del 113,77%. Sin embargo, este paralelismo no se cumple en todas las categorías. Por ejemplo, el número de artículos españoles en recursos humanos ha crecido por encima de la media general española en las revistas de Relaciones industriales, Operaciones y tecnología y Dirección de empresas, y claramente por debajo en la de Organización y psicología. Esto explica la pérdida de peso relativo de las revistas de Psicología y organización en el conjunto de artículos españoles de recursos humanos al que hacíamos alusión al comentar los resultados de la [tabla 4](#). A su vez resulta interesante señalar que en un análisis paralelo realizado para el caso de Alemania —el país que a tenor de los datos expuestos con anterioridad presenta más semejanzas con España en este ámbito de producción científica— se observa que la tendencia hacia la concentración de las publicaciones de recursos humanos en revistas específicas de esta área es mayor que la identificada para el caso español. Más concretamente, se advierte que mientras que el incremento entre los 2 subperiodos en el número de artículos de Recursos humanos en el conjunto de revistas analizadas ha sido del 110,64%, la cifra correspondiente a las revistas de Recursos humanos ha sido del 171,43%.

Si atendemos ahora a la situación por nivel de la revista ([tabla 6](#)) vemos en primer lugar que las revistas menos exigentes constituyen el único grupo en el que ha decrecido el número total de artículos publicados. En lo que se refiere a la investigación española, se aprecia con claridad que los artículos de recursos humanos han aumentado, especialmente en las categorías 3 y 4.

Centrándonos en revistas concretas, la [tabla 7](#) presenta las revistas en las que se han publicado más artículos de Recursos humanos elaborados por investigadores españoles para el periodo 2001–2010 y el subperiodo 2006–2010, sin considerar las 2 revistas españolas analizadas (*Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* y *Universia Business Review*). En consonancia con la [tabla 4](#), esta clasificación viene ocupada en sus primeros lugares por revistas de Recursos humanos. De los datos expuestos hay que destacar la alta tasa de concentración que presenta la distribución de los artículos por revista. Así, la primera revista de la clasificación —*International Journal of Human Resource Management*— ha publicado en el periodo 2006–2010 uno de cada 5 artículos españoles en la materia. Las 3 primeras acumulan uno de cada 3 artículos. Similares registros se obtienen para el periodo total.

Para verificar si esta situación es propia únicamente de España, se ha analizado si lo mismo sucede con Alemania, el país con una presencia en las revistas analizadas más parecida a la española. Los datos obtenidos indican que para el país germano uno de cada 6 artículos de Recursos humanos se publican en la revista más frecuente, que también es *International Journal of Human Resource Management*. Asimismo, tres de cada 10 artículos se publican en las 3 revistas que encabezan la clasificación de publicación de artículos de Recursos humanos elaborados por instituciones alemanas. Estos resultados permiten afirmar, con las cautelas debidas, que la concentración en un reducido número de revistas no es una característica exclusiva de la investigación en Recursos humanos en España.

5. Caracterización de los artículos españoles de Recursos humanos

En este apartado, una vez analizada la evolución de la investigación en recursos humanos en España, vamos a explorar con algo más de detalle la temática de estos trabajos. En concreto valoraremos el nivel de análisis y la metodología empleada, describiremos

Tabla 8

Artículos españoles de Recursos humanos según nivel de análisis y metodología

	Teórico	Cuantitativo	Cualitativo	Total
Macro	6,58%	43,62%	2,88%	53,09%
Micro	5,35%	40,74%	0,82%	46,91%
Total	11,93%	84,36%	3,70%	100,00%

las áreas que abordan, estudiaremos la posible vinculación entre área y nivel de la revista en la que se publicó el trabajo, y finalmente exploraremos qué vinculación existe entre la composición de los equipos y el nivel de la revista.

5.1. Contenido de los artículos

La [tabla 8](#) recoge la distribución de los artículos españoles sobre Recursos humanos por nivel de análisis y metodología. El nivel de análisis del trabajo puede ser macro o micro. En el primero se clasifican todos aquellos trabajos que tienen como unidad principal de análisis la empresa, la unidad de negocio o el establecimiento, mientras que en el segundo estarían todos aquellos en los que la unidad de análisis es el individuo o el grupo. En cuanto a la metodología, consideramos 3 niveles: teórico, cuantitativo y cualitativo. Todos los trabajos fueron clasificados en una sola de las categorías de nivel y en una sola de las categorías de metodología.

Se observa en primer lugar que la distribución por niveles es casi la misma. Sin embargo, la mayoría de los trabajos (84,36% del total) son cuantitativos, con una presencia mucho menor de trabajos teóricos (11,93%) y aún menor (3,70%) de trabajos que emplean una metodología cualitativa.

A continuación vemos cómo se distribuye la metodología y el nivel de los trabajos españoles de Recursos humanos entre las diferentes áreas de estudio. Estas áreas de estudio pueden verse en la [tabla 9](#). Para determinar las áreas de estudio acudimos a trabajos internacionales previos que han estudiado la evolución de la investigación en el ámbito de los Recursos humanos (p.ej., [Fernandez-Alles y Ramos-Rodríguez, 2008](#); [Hoobler y Johnson, 2004](#); [Martín-Alcazar et al., 2008](#); [Wright y Boswell, 2002](#)). También se tuvo en cuenta la propia temática de los trabajos publicados, de forma que se consiguiese una fotografía lo más precisa posible de los ámbitos temáticos cubiertos. Cada trabajo fue asignado a una única área.

La [tabla 9](#) muestra que la mayoría de los trabajos siguen siendo de corte cuantitativo, aunque destaca una mayor proporción de trabajos teóricos en la «función de recursos humanos», «internacional» y «promociones y carreras». En el caso de la función de recursos humanos este resultado es debido a la existencia de varias revisiones de la literatura.

En cuanto al nivel de análisis, cabe señalar que, como era de esperar, la distribución uniforme observada para el total de trabajos se rompe. En función del área se observa una mayor proporción de trabajos de nivel micro o macro. Así, áreas que por su naturaleza están más vinculadas a los individuos o grupos —como por ejemplo los trabajos sobre actitudes o el reclutamiento—, la mayoría de trabajos son de nivel micro. Por el contrario, en otras áreas de naturaleza eminentemente macro, como la función de recursos humanos o los sistemas de recursos humanos, la mayoría de trabajos se clasifican en ese nivel.

La [tabla 9](#) también nos permite comparar los 2 subperiodos en relación con estos aspectos. Podemos observar una evolución hacia una perspectiva más macro, que pasa de estar presente en el 48,65% de los trabajos en el subperiodo 2001–2005, al 55,03% de artículos en el segundo lustro. Ello parece consistente con la apreciación anteriormente subrayada de la tendencia de una menor orientación hacia la publicación en revistas del ámbito de la Psicología y una mayor hacia la Dirección de empresas. En lo que respecta a las

Tabla 9

Distribución de la metodología y nivel de análisis de los artículos españoles de Recursos humanos por áreas temáticas y subperiodos

Áreas	Total	Micro	Macro	Teórico	Cuantitativo	Cualitativo	2001-2005	2006-2010
Actitudes	19	68,42%	31,58%	10,53%	78,95%	10,53%	10,53%	89,47%
Conciliación laboral	6	66,67%	33,33%	16,67%	83,33%	0,00%	33,33%	66,67%
Equipos	25	80,00%	20,00%	12,00%	88,00%	0,00%	40%	60%
Estabilidad en el empleo	12	25,00%	75,00%	0,00%	91,67%	8,33%	25%	75%
Evaluación del rendimiento	7	71,43%	28,57%	14,29%	85,71%	0,00%	42,86%	57,14%
Formación	15	33,33%	66,67%	6,67%	86,67%	6,67%	33,33%	66,67%
Función de recursos humanos	18	16,67%	83,33%	38,89%	55,56%	5,56%	44,44%	55,56%
Internacional	15	53,33%	46,67%	26,67%	60,00%	13,33%	20%	80%
Organización del trabajo	29	27,59%	72,41%	6,90%	93,10%	0,00%	31,03%	68,97%
Promociones y carreras	12	75,00%	25,00%	33,33%	66,67%	0,00%	0%	100%
Reclutamiento y selección	14	78,57%	21,43%	14,29%	85,71%	0,00%	50%	50%
Relaciones laborales	2	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	50%	50%
Reestructuración	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0%	100%
Retribución	29	62,07%	37,93%	3,45%	93,10%	3,45%	34,48%	65,52%
Seguridad e higiene	6	50,00%	50,00%	16,67%	83,33%	0,00%	33,33%	66,67%
Sistemas de recursos humanos	33	9,09%	90,91%	0,00%	96,97%	3,03%	27,27%	72,73%
Total 2001-2010	243	46,91%	53,09%	11,93%	84,36%	3,70%	30,45%	69,55%
2001-2005	74	51,35%	48,65%	13,51%	85,14%	1,35%		
2006-2010	169	44,97%	55,03%	11,24%	84,02%	4,73%		

temáticas, también se observa un creciente interés de los investigadores españoles hacia la gestión internacional, las actitudes y las promociones y las carreras. El fenómeno contrario se observa en el caso del reclutamiento y la selección de personal, la función de recursos humanos, la evaluación del rendimiento y los equipos.

El siguiente paso es analizar la distribución de los trabajos en cada área en función del nivel de la revista. Las [tablas 10 y 11](#) resumen el resultado de ese análisis. En la [tabla 10](#) podemos observar cómo se distribuyen las publicaciones de cada área en las diferentes categorías de revistas. Vemos cómo el mayor porcentaje de trabajos en las áreas de «equipos y liderazgo», y sobre todo «formación» e «internacionalización», se han publicado en revistas de los 2 niveles más bajos de la clasificación. Por su parte, los trabajos en las áreas de «conciliación», «promociones y carreras» y, sobre todo, «retribución» han aparecido publicados en revistas de los niveles altos.

La [tabla 11](#), por su parte, muestra cuál es la distribución de áreas por nivel de la revista. En las revistas del nivel más bajo destacan los artículos del área de «equipos y liderazgo», mientras que en las de niveles superiores (4 y 4*) destacan, en consonancia con lo observado en la tabla anterior, las del área de «retribución».

5.2. Características de los autores

El siguiente paso es analizar la información disponible sobre los autores de los trabajos y, en concreto, cómo la composición del equipo investigador se relaciona con la calidad de la

publicación. Para ello disponemos de información sobre el número de autores del trabajo y la proporción de autores afiliados a universidades españolas. Un primer acercamiento a los datos muestra que el número medio de autores por artículo es de 2,95, siendo la mediana igual a 3. El 83% de los autores de los trabajos seleccionados para este estudio están afiliados a una universidad española, y el número medio de autores españoles por artículo es de 2,15. A este respecto cabe señalar que lo habitual son trabajos en los que el 100% de los autores están afiliados a universidades españolas.

La [tabla 12](#) recoge cómo se distribuyen los 243 trabajos analizados en cuanto al número de autores y la calidad de la revista en la que se publicó el trabajo.

Lo primero que observamos es que, con independencia del nivel de la revista, la mayoría de los trabajos publicados tienen 2 o 3 autores. Sin embargo, no se observa que exista un mayor número de autores por trabajo en las revistas de nivel superior.

Si ponemos en relación la calidad de la revista con la presencia de autores de universidades extranjeras en el equipo investigador, obtenemos los resultados de la [tabla 13](#).

Vemos que la presencia de algún autor extranjero desplaza la distribución de frecuencias hacia las publicaciones de niveles superiores. Por tanto, parece claro que la presencia de coautores extranjeros está asociada con el desarrollo de artículos científicos de mayor impacto.

Por último, ofrecemos un dato que puede resultar interesante para formarnos una idea más completa sobre la investigación en recursos humanos en España en este último decenio. Entre la

Tabla 10

Áreas temáticas: distribución de artículos españoles de Recursos humanos por categoría de la revista

Áreas	1	2	3	4	4*	Total
Actitudes	10,53%	52,63%	21,05%	15,79%		100%
Conciliación laboral		16,67%	16,67%	66,67%		100%
Equipos y liderazgo	32,00%	20,00%	16,00%	28,00%	4,00%	100%
Estabilidad en el empleo		41,67%	33,33%	16,67%	8,33%	100%
Evaluación del rendimiento		14,29%	42,86%	42,86%		100%
Formación	33,33%	40,00%	20,00%	6,67%		100%
Función de recursos humanos	5,56%	38,89%	55,56%			100%
Internacional	33,33%	33,33%	26,67%	6,67%		100%
Organización del trabajo	3,45%	41,38%	44,83%	6,90%	3,45%	100%
Promociones y carreras	16,67%		25,00%	58,33%		100%
Reclutamiento y selección		7,14%	85,71%	7,14%		100%
Relaciones laborales				100,00%		100%
Reestructuración	100,00%					100%
Retribución	6,90%	10,34%	31,03%	41,38%	10,34%	100%
Seguridad e higiene		50,00%	16,67%	33,33%		100%
Sistemas de recursos humanos		27,27%	60,61%	12,12%		100%

Tabla 11

Peso relativo de las áreas temáticas en cada categoría de revistas

Áreas	1	2	3	4	4*
Actitudes	7,41%	14,71%	4,40%	5,88%	
Conciliación laboral		1,47%	1,10%	7,84%	
Equipos y liderazgo	29,63%	7,35%	4,40%	13,73%	16,67%
Estabilidad en el empleo		7,35%	4,40%	3,92%	16,67%
Evaluación del rendimiento		1,47%	3,30%	5,88%	
Formación	18,52%	8,82%	3,30%	1,96%	
Función de recursos humanos	3,70%	10,29%	10,99%		
Internacional	18,52%	7,35%	4,40%	1,96%	
Organización del trabajo	3,70%	17,65%	14,29%	3,92%	16,67%
Promociones y carreras	7,41%		3,30%	13,73%	
Reclutamiento y selección		1,47%	13,19%	1,96%	
Relaciones laborales				3,92%	
Reestructuración	3,70%				
Retribución	7,41%	4,41%	9,89%	23,53%	50,00%
Seguridad e higiene		4,41%	1,10%	3,92%	
Sistemas de recursos humanos		13,24%	21,98%	7,84%	
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 12

Distribución de artículos españoles de Recursos humanos por número de autores y categoría de la revista

Número de autores	1	2	3	4	4*
1	14,81%	10,29%	13,19%	15,69%	0,00%
2	40,74%	29,41%	37,36%	27,45%	33,33%
3	25,93%	38,24%	35,16%	29,41%	50,00%
4	11,11%	17,65%	12,09%	15,69%	16,67%
5 o más	7,41%	4,41%	2,20%	11,76%	0,00%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 13

Distribución de artículos españoles de Recursos humanos por categoría de la revista y presencia de autores de universidades extranjeras

	1	2	3	4	4*	Total
No (ninguno)	11,76%	32,35%	40,00%	15,88%	0,00%	100%
Sí (alguno)	9,59%	17,81%	31,51%	32,88%	8,22%	100%

Tabla 14

Distribución de artículos españoles de Recursos humanos con más de un autor en función del número de universidades españolas implicadas

Años	1 universidad	2 universidades	3 universidades	Total general
2001-2005	79,73%	14,86%	5,41%	100%
2006-2010	84,62%	12,43%	2,96%	100%
2001-2010	83,13%	13,17%	3,70%	100%

información disponible está la universidad española, a la que están adscritos los diferentes miembros del equipo investigador. Así pues, es posible valorar en qué medida existe coautoría de investigadores de distintas universidades españolas. Como datos de referencia en la *tabla 14* indican claramente que apenas existe colaboración con investigadores de otras universidades españolas. Aproximadamente el 83% de los trabajos publicados en recursos humanos con más de un autor lo fueron por investigadores pertenecientes a una sola universidad española. Más aún, esta tendencia, lejos de suavizarse, se ha acentuado en el segundo quinquenio del periodo analizado.

6. Conclusiones

El presente artículo tenía por objetivo analizar la evolución de la investigación en recursos humanos en España en el periodo 2001-2010. Tal y como se ha podido constatar, esta evolución ha sido positiva tanto en cuanto al número de trabajos publicados en revistas internacionales, como en su calidad, medida a través de la relevancia de la revista académica en la que se publicó. Esta evolución no solo se ha observado en el ámbito de la Dirección de recursos humanos, sino también en el más general de la Dirección de empresas. En este sentido hemos podido ver a su vez que los

trabajos sobre recursos humanos desarrollados desde España tienen una mayor presencia en las revistas del área de dirección.

Este desarrollo en la investigación ha mantenido e incluso mejorado en la investigación la presencia española en el contexto europeo. La comparación con Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido nos indica que la investigación en las áreas analizadas desarrollada desde España ha mantenido e incluso aumentado en términos relativos. No debemos olvidar que este resultado se ha obtenido en un contexto en el que la presencia en el panorama internacional de la investigación producida por los 5 países analizados ha aumentado. A pesar de estos aspectos positivos, los resultados del trabajo apuntan a que existe margen de mejora para los próximos años. Así, la presencia de los investigadores españoles en las revistas de excelencia, a pesar de su incremento reciente, aún se halla por debajo de la encontrada para otros países como el Reino Unido. Esto es, aunque se han producido significativos avances en cuanto al número de artículos, el reto más inmediato debería ser tratar de mejorar la penetración en las revistas excelentes.

El análisis de la preponderancia de los Recursos humanos en España cuantitativa en el ámbito de los Recursos humanos en España. Son muy pocos los trabajos con un enfoque exclusivamente teórico y, menos aún, los que han empleado metodología cualitativa. Si bien la investigación cuantitativa predomina en el ámbito de los Recursos

humanos a nivel internacional, la proporción en España es particularmente notable, y posiblemente responde a la ausencia de una tradición —que sí existe, por ejemplo, en el Reino Unido— en el uso de metodologías cualitativas. En el Reino Unido el uso de la metodología cualitativa en el ámbito de los recursos humanos está vinculada a la estrecha relación entre la universidad y las empresas. Esta vinculación ha sido tradicionalmente menor en la universidad española. Esta predominancia de los estudios cuantitativos también tiene que ver, como señalan [Rodríguez-Ruiz y Martínez-Lucio \(2010\)](#), con el hecho de que la investigación en Dirección de recursos humanos en España se lleve principalmente desde los departamentos de Dirección de empresas, más familiarizados con estas metodologías. Se detecta una escasa presencia de contribuciones de académicos de otras disciplinas, como la Sociología, en las que es más frecuente la realización de estudios cualitativos.

Los resultados relativos al nivel de análisis muestran que en términos globales apenas existen diferencias entre el porcentaje de trabajos en el área de recursos humanos que analizan temas a nivel de empresa (p. ej., macro) y aquellos que lo hacen a nivel de grupo o individuo (p. ej., micro). Obviamente, aparecen diferencias cuando, en lugar de examinar el conjunto, se revisan las diferentes áreas de estudio de la disciplina.

También se ha constatado que existe un elevado grado de concentración de trabajos en un número relativamente reducido de revistas. No obstante, tal y como se ha señalado, estas revistas son algunas de las revistas especializadas en el ámbito de los Recursos humanos. Sin embargo existen otras revistas, referentes en el área —como, por ejemplo, *Human Relations* o *Personnel Psychology*—, en las que la investigación generada desde las universidades españolas apenas ha tenido repercusión. No obstante, debemos señalar en este punto que este hecho no es exclusivo del caso español. El análisis de Alemania, el país más análogo al nuestro en los análisis efectuados, muestra pautas similares de concentración de la investigación en Dirección de recursos humanos en pocas revistas.

El cambio promovido por la LOU en 2001, al que hacíamos alusión en la introducción del presente artículo, parece haber venido acompañado de la promoción y la consolidación de una investigación de mayor calidad. Al menos esto es lo que hemos podido constatar en el ámbito de la Dirección de empresas en general y de la Dirección de recursos humanos en particular. Cabría esperar que en el futuro próximo, y con el mismo sistema de incentivos en funcionamiento, los investigadores en España sigamos avanzando por esta senda. Esa progresión debe llevarnos hacia una plena consolidación de la excelencia que debería verse reflejada en una presencia más frecuente en las revistas de mayor relevancia.

En este sentido, un resultado interesante de nuestro análisis es que si existe una coautoría con publicaciones en revistas de otro nivel se existe una coautoría con autores de universidades de otros países. Si bien no se han ofrecido datos concretos, estos coautores extranjeros provienen en su mayoría de países tales como Estados Unidos, con una gran tradición —y, por tanto, experiencia— en la publicación de trabajos en revistas de impacto mundial. De alguna manera este resultado vendría a mostrar que este proceso de internacionalización ha requerido de un proceso de aprendizaje. Así pues, una forma de seguir progresando por la senda de la excelencia podría ser el fomento de las colaboraciones, tanto a nivel institucional como individual, con instituciones e investigadores extranjeros.

Aunque nuestros resultados indican con claridad que los investigadores españoles, concretamente los de Dirección de recursos humanos, han visto aumentada su presencia en las revistas internacionales de cautela en la materia, hay que introducir algún elemento de cautela en la atribución de este hecho al cambio normativo producido en 2001. Así, hay que tener en cuenta que la promulgación de la LOU en 2001 y su aplicación posterior se produjo en unas circunstancias muy específicas, diferentes

de las actuales. En concreto, las universidades —en particular las públicas— estaban en pleno crecimiento, algo asociado a un mayor número de investigadores. Si analizamos los datos sobre las plantillas de las universidades públicas españolas en el área de conocimiento de Organización de empresas, donde se encuadran administrativamente la mayor parte de los investigadores españoles en Dirección de recursos humanos, se observa que se ha pasado de 751 personas a tiempo completo en 2000 a 1.052 en 2005. Por tanto, parte del crecimiento en el número de publicaciones puede atribuirse a un crecimiento en el número de investigadores.

A pesar de ello, estimamos que ha existido un efecto incentivador que explica una parte importante del mayor número de artículos publicados. Así, si se examina la productividad científica de los autores que han publicado en los 2 lustros analizados, se detecta que en el periodo 2001–2005 el número de artículos per cápita era 2, mientras que en 2006–2010 ha sido 2,65. Además, la comparación por países muestra que allí donde mayor es la comparación (Reino Unido), mayor es la producción científica, así como que los 2 países que han realizado reformas más recientes (Alemania y España) presentan un mayor crecimiento de la actividad investigadora.

En cualquier caso, resulta difícil establecer, en base a la información disponible, si el incremento global en los resultados de la investigación en recursos humanos obtenidos en España se debe en mayor medida al incremento en el número de investigadores dedicados a estos temas o al incremento en la productividad. Las relaciones son complejas, ya que por ejemplo el incremento en el número de investigadores puede también venir determinado en parte por un efecto incentivo, y se requiere más información e investigación para discernir con claridad el impacto de estos 2 efectos complementarios.

La información disponible no nos permite discernir con exactitud en qué medida el aumento de la producción científica observado se debe a un incremento en la productividad o al crecimiento en el número de investigadores afines al área. Este punto ofrece una vía de desarrollo futuro para la investigación. Para ello sería necesario realizar una tarea consistente en identificar a todos aquellos investigadores vinculados a la Dirección de recursos humanos en el último decenio y hacer un seguimiento de su trayectoria. Ello nos permitiría evaluar con mayor precisión la productividad individual y dar respuesta a la cuestión de si dicha actividad científica se refuerza o no una vez el investigador ha consolidado su posición en la universidad.

En este sentido, sería también interesante extender ese mismo análisis al resto de países incluidos en la comparación e incorporar otros, algo que excede los objetivos del presente artículo. Hemos realizado una primera aproximación al caso alemán, el más cercano en cuanto a casuística y evolución al nuestro, que nos ha permitido tener una perspectiva algo más amplia, pero es solamente un primer paso en la dirección correcta. Sería aconsejable y de interés para los académicos en el campo de la Dirección de recursos humanos analizar desde una panorámica internacional cuestiones como el tipo de investigación realizada, la concentración de la investigación en Recursos humanos en un reducido número de revistas, la presencia de la investigación en Recursos humanos en las revistas de dirección general o si la extensión de la colaboración entre investigadores de diferentes universidades sería de extremada utilidad. Esta información permitiría contextualizar mucho mejor la evolución de la investigación en España. También sería de interés estudiar otras cuestiones no abordadas en este artículo relacionadas con la investigación española en Dirección de recursos humanos. Así, por ejemplo, podría analizarse esta investigación desde el punto de vista de las citadas, examinando con qué otras áreas dentro de la Dirección de empresas se estudia actualmente la Dirección de recursos humanos o cuáles son las corrientes de investigación internacional más influyentes sobre los académicos españoles.

Tal y como quedó recogido en la introducción del trabajo, la elección del periodo de análisis (p. ej., 2001–2010) atendía al objetivo inicial de contar con un periodo de tiempo amplio, pero no excesivo, para valorar la evolución de la investigación en el área. Además, el cambio normativo del año 2001 ofrecía un punto de corte natural para definir un periodo suficientemente largo con un marco regulatorio relativamente estable. Sin embargo, evaluar el impacto del cambio normativo de 2001 con mayor precisión quizá exigiría ampliar el periodo de análisis al lustro anterior (1996–2001). Las dificultades añadidas de acceso a la información que implica esta extensión han impedido la inclusión de datos de este lustro en el presente trabajo.

Cabe señalar que, como ocurre en todo artículo de esta naturaleza, si bien hemos tratado de establecer criterios objetivos en la definición del universo de revistas a analizar, y la identificación y codificación de trabajos ha sido realizada por los autores de manera individual para comprobar el grado de unanimidad, es justo reconocer que existe cierta subjetividad en estos procesos. No obstante, no creemos que ese pequeño grado de subjetividad esté afectando al análisis y, por tanto, a las conclusiones del trabajo. Los posibles cambios en la codificación que pudieran derivarse de una revisión de la misma por terceras personas serían mínimos. En este punto cabe señalar que los análisis también se han efectuado considerando un universo de revistas más amplio y que las conclusiones apenas cambian, lo que confirma la robustez de los resultados.

En resumen, la primera década del siglo XXI ha sido testigo de un fuerte crecimiento en la presencia internacional de los investigadores españoles de Dirección de empresas en general, y del ámbito de los Recursos humanos en particular. Debemos seguir avanzando por la senda que hemos iniciado en la década anterior. Esta «década prodigiosa» no debería ser sino el primer paso en la construcción de una tradición y una cultura de investigación orientada hacia la excelencia.

Financiación

Los autores agradecen la financiación recibida del Ministerio de Ciencia y Tecnología (ECO2010-21393-C04-03).

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Apéndice 1. Revistas analizadas

Título	Nivel	Temática
<i>Academy of Management Journal</i> **	4*	Dirección de empresas
<i>Academy of Management Perspectives</i>	3	Dirección de empresas
<i>Academy of Management Review</i> **	4*	Dirección de empresas
<i>Administrative Science Quarterly</i> **	4*	Dirección de empresas
<i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i>	2	Recursos humanos
<i>British Journal of Industrial Relations</i> **	4	Relaciones industriales
<i>British Journal of Management</i> **	4	Dirección de empresas
<i>California Management Review</i> **	3	Dirección de empresas
<i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> **	2	Dirección de empresas
<i>Career Development International</i>	1	Recursos humanos
<i>Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa</i>	2*	Dirección de empresas
<i>Employee Relations</i>	2	Relaciones industriales
<i>European Journal of International Management</i>	1	Dirección de empresas
<i>European Journal of Work And Organizational Psychology</i>	2	Psicología
<i>European Management Journal</i> **	2	Dirección de empresas
<i>Group & Organization Management</i> **	3	Organización

Apéndice 1 (Continuación).

Título	Nivel	Temática
<i>Harvard Business Review</i> **	4	Dirección de empresas
<i>Human Performance</i> **	3	Psicología
<i>Human Relations</i> **	4	Organización
<i>Human Resource Development Quarterly</i>	2	Organización
<i>Human Resource Management</i> **	4	Recursos humanos
<i>Human Resource Management Journal</i>	3	Recursos humanos
<i>Human Resource Management Review</i> **	2	Recursos humanos
<i>Human Resources for Health</i>	2*	Recursos humanos
<i>Industrial & Labor Relations Review</i> **	3	Relaciones industriales
<i>Industrial Relations</i> **	4	Relaciones industriales
<i>International Journal of Human Resource Management</i> **	3	Recursos humanos
<i>International Journal of Management Reviews</i>	3	Dirección de empresas
<i>International Journal of Manpower</i> **	2	Recursos humanos
<i>International Journal of Operations & Production Management</i> **	3	Operaciones y tecnología
<i>International Journal of Selection and Assessment</i> **	3	Psicología
<i>Journal of Applied Psychology</i> **	4	Psicología
<i>Journal of Business Ethics</i> **	3	Dirección de empresas
<i>Journal of European Industrial Training</i>	1	Relaciones industriales
<i>Journal of Industrial Relations</i>	2	Relaciones industriales
<i>Journal of International Business Studies</i> **	4	Dirección de empresas
<i>Journal of International Management</i> **	2	Dirección de empresas
<i>Journal of Knowledge Management</i>	2	Organización
<i>Journal of Labor Research</i> **	2	Relaciones industriales
<i>Journal of Management</i> **	4	Dirección de empresas
<i>Journal of Management Inquiry</i> **	3	Dirección de empresas
<i>Journal of Management Studies</i> **	4	Dirección de empresas
<i>Journal of Managerial Psychology</i>	1	Psicología
<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> **	4	Psicología
<i>Journal of Operations Management</i> **	4	Operaciones y tecnología
<i>Journal of Organizational Behavior</i> **	4	Psicología
<i>Journal of Organizational Management</i> **	2	Organización
<i>Journal of Small Business Management</i> **	3	Dirección de empresas
<i>Journal of World Business</i> **	3	Dirección de empresas
<i>Knowledge Management Research & Practice</i>	1	Organización
<i>Long Range Planning</i> **	3	Dirección de empresas
<i>Management and Organization Review</i>	2*	Organización
<i>Management Decision</i>	1	Dirección de empresas
<i>Management International Review</i>	3	Dirección de empresas
<i>Mit Sloan Management Review</i> **	3	Dirección de empresas
<i>New Technology Work and Employment</i> **	3	Relaciones industriales
<i>Organization Science</i> **	4*	Organización
<i>Organization Studies</i> **	3	Organización
<i>Organizational Dynamics</i> **	3	Organización
<i>Personnel Psychology</i> **	4	Psicología
<i>Personnel Review</i> **	2	Recursos humanos
<i>Public Personnel Management</i> **	2*	Recursos humanos
<i>R & D Management</i> **	3	Operaciones y tecnología
<i>Relations Industrielles-Industrial Relations</i> **	2	Relaciones industriales
<i>Strategic Management Journal</i> **	4	Dirección de empresas
<i>Total Quality Management & Business Excellence</i> **	2	Operaciones y tecnología
<i>Universia Business Review</i>	1*	Dirección de empresas

* Valor asignado por los autores.

** Revistas con información completa para todo el periodo.

Bibliografía

- Barney, J.B., 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* 17, 99–120.
- Barney, J.B., Wright, P.M., 1998. On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management* 37, 31–46.
- Benavides, C.A., Guzmán, V., Quintana, C., 2011. Evolución de la literatura sobre empresa familiar como disciplina científica. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 14, 78–90.
- Boxall, P., Purcell, J., Wright, P., 2007. *Human Resource Management: scope, analysis, and significance*. En: Boxall, P., Purcell, J., Wright, P. (Eds.), *Oxford Handbook of HRM*. Oxford University Press, Oxford, Reino Unido, pp. 1–16.

- Fernandez-Alles, M., Ramos-Rodriguez, A., 2008. Intellectual structure of human resources management research: a bibliometric analysis of the Journal Human Resource Management 1985–2005. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 60, 161–175.
- Ferris, G.R., Hall, A.T., Royle, M.T., Martocchio, J.J., 2004. Theoretical development in the field of Human Resource Management: issues and challenges for the future. *Organizational Analysis* 12, 231–258.
- Guest, D., 1987. Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies* 24, 503–521.
- Harvey, C., Kelly, A., Morris, H., Rowlinson, M., 2010. *Academic Journal Quality Guide version 4*. Association of Business Schools, Reino Unido.
- Hendry, C., Pettigrew, A., 1986. The practice of Strategic Human Resource Management. *Personnel Review* 15, 2–8.
- Hoobler, J.M., Johnson, N.B., 2004. An analysis of current human resource management publications. *Personnel Review* 33, 665–676.
- Huselid, M.A., 1995. The impact of Human Resource Management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 38, 635–672.
- Kaufman, B.E., 2001. Human Resources and Industrial Relations: commonalities and differences. *Human Resource Management Review* 11, 339–374.
- Kaufman, B.E., 2008. Paradigms in Industrial Relations: original, modern and versions in-between. *British Journal of Industrial Relations* 46, 314–339.
- Lundy, O., Cowling, A., 1996. *Strategic Human Resource Management*. Routledge, Londres.
- MacDuffie, J.P., 1995. Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. *Industrial and Labor Relations Review* 48, 197–221.
- Mahoney, T., Deckop, J., 1986. Evaluation of concept and practice in Personnel Administration/Human Resource Management. *Journal of Management* 12, 223–241.
- Martín-Alcazar, F., Romero-Fernández, P.M., Sánchez-Gardey, G., 2008. Human resource management as a field of research. *British Journal of Management* 19, 103–119.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P., 2010. *Human Resource Management. Gaining a Competitive Advantage*, 3rd ed. McGraw Hill, Nueva York.
- Rodríguez-Ruiz, O., Martínez-Lucio, 2010. The Study of HRM in Spain: the Americanization of Spanish research and the politics of denial? *International Journal of Human Resource Management* 21, 125–143.
- Staehle, W.H., 1990. Human Resource Management and corporate strategy. En: Pieper, R. (Dir.), *Human Resource Management: an international comparison*. Walter de Gruyter, Berlín, pp. 27–40.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., 2008. *Human Resource Management*, 6th ed. Financial Times-Prentice Hall, Harlow, Reino Unido.
- Wilkinson, A., Redman, T., Snell, S.A., Bacon, N., 2009. Field of Human Resource Management. En: Wilkinson, A., Redman, T., Snell, S.A., Bacon N. (Dirs.), *The sage handbook of human resource management*. Sage, Londres, Reino Unido, pp. 3–11.
- Wright, P.M., Boswell, W.R., 2002. Desegregations HRM: a review and synthesis of micro and macro human resource management research. *Journal of Management* 28, 247–276.
- Wright, P.M., McMahan, G.C., McWilliams, A., 1994. Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management* 5, 301–326.