

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

+info <http://nulan.mdp.edu.ar/63/>

Un nuevo enfoque para el análisis de las organizaciones. La Ecología Organizacional

A new approach for organizations analysis
Organizational Ecology

*Silvia Campos
Roberto Carro
Claudia Duran
Hugo Oscar Fernández**

RESUMEN / SUMMARY

La Ecología Organizacional estudia el contexto en el que se desenvuelven las organizaciones para observar las relaciones de causalidad entre la tipología y su desempeño. Esta teoría puede ser clasificada entre las que explican los cambios organizacionales como resultado de acciones externas. Con estas ideas, Hannan y Freeman (1978, 1989) marcan un punto de ruptura con el supuesto básico de que las organizaciones pueden ajustarse a los cambios en el entorno. Por el contrario, los cambios en el medio son los responsables de que las organizaciones desaparezcan.

El foco de esta teoría está puesto en las poblaciones de organizaciones entendidas como el conjunto de organizaciones sujetas al mismo entorno.

Hay tres principios básicos planteados en la teoría:

- La teoría de la inercia estructural.
- Edad y Tamaño.
- Teoría de la dependencia de la densidad.

La primera supone la existencia de una gran rigidez que hace imposibles los cambios. Los gerentes deben decidir en condiciones de racionalidad limitada, porque no tienen toda la información relevante y esto hace que sus decisiones no se traduzcan en las acciones más adecuadas.

La segunda es muy importante para las tasas de desaparición. Con respecto al tamaño se indica que mientras más pequeña sea la organización, menores serán sus posibilidades de supervivencia. Respecto a la edad

* Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.

—esto es más discutido— se indica que la tasa de mortalidad decrece con la edad de la organización.

Finalmente, la dependencia de la densidad introduce dos nuevos conceptos, el de legitimación —el grado de aceptación de una forma organizativa— y el de competencia —la rivalidad en la apropiación de los recursos—.

Todos aceptan que la estrategia está condicionada por el contexto y de la misma forma la supervivencia de la organización, pero el supuesto de que sus intentos de adaptación fracasarán debido a la inercia estructural es demasiado fuerte.

Por último, nos preguntamos sobre las nuevas discusiones acerca de la flexibilidad, *empowerment*, TQM en las organizaciones y las posibilidades que brindan para enfrentar las dificultades del contexto.

Organizational ecology deals with the context in which organizations work in order to observe the causality relationships between typology and its performance. It can be classified as one of the theories that can explain organizational changes as result of external actions. Hannan and Freeman's (1977,1989) points of view break with the basic assumption that organizations can adjust themselves to environmental changes. On the contrary, environmental changes can cause the extinction of organizations.

The focus of this theory lies on populations of organizations, understood as a set of organizations adjusted to the same environment.

Three basic principles underlie this theory:

- The first one assumes the existence of a great rigidity that makes changes virtually impossible. Managers are to take decisions under limited rational conditions as they do not have all of the relevant information, and so, such decisions may not result appropriate.

- The second one is relevant to assess extinction rates. The smaller the organization, the smaller are its chances of survival. As regards ageing, this issue is more controversial, as the death rate decreases with its longevity.

- Finally, density dependence introduces two new concepts: legitimization — i.e. the degree of acceptance of an organization and competence— i.e. the rivalry for resource appropriation

Everybody accepts that a strategy is conditioned by context and so is the organization survival, but it is too hard to assume that its adjustment attempts will fail because of structural inertia.

We eventually wonder about the new discussions on organizations, flexibility, empowerment, organizations TQM and the possibilities they offer to overcome the environmental difficulties.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Cambio organizacional, Ecología de las organizaciones, Población de organizaciones, Inercia estructural, Tipología de las organizaciones.

Organizational change, Organizational ecology, Population of organizations, Structural Inertia, Typology of firms.

INTRODUCCIÓN

Las tipologías organizacionales constituyen una aproximación teórica dentro del pensamiento estratégico que trata de ordenar y clasificar a la organización sobre la base de sus similitudes estratégicas.

Para que una tipología sea verdaderamente útil como instrumento de análisis, ha de permitir la comprensión de los factores que explican el éxito de la organización. En este punto existe un grupo importante de trabajos que han intentado establecer relaciones entre la pertenencia de una organización a un determinado tipo y su desempeño.

Sin embargo, la ausencia de unanimidad en la determinación de estos vínculos ha provocado la aparición de nuevos intentos de integración de la metodología configurativa con otras perspectivas teóricas.

De estas perspectivas cabe destacar la Ecología de las Poblaciones, que profundiza en el estudio del entorno en el que operan las organizaciones, lo que permite establecer relaciones causales entre la caracterización y los desempeños obtenidos por cada tipo configurativo.

La primera referencia directa que encontramos dentro de las corrientes del pensamiento organizativo, o las escuelas de administración, en la que se plantea la importancia del entorno para comprender y estudiar la actividad que desarrolla la organización es la que propone la llamada "Teoría de Sistemas".

Hasta su aparición, los diferentes planteamientos formulados para el estudio de la organización se realizaban desde una concepción limitada, al entenderlas como sistemas cerrados. La Teoría de Sistemas, con una concepción integral de contenido interdisciplinar, rompe con estos planteamientos tradicionales anteriores, al introducir el concepto de sistema abierto, que explícitamente *supone una necesaria interrelación entre el sistema estudia-*

do y su entorno, de tal manera que se produce entre ellos una serie de relaciones de influencia e intercambio.

A manera de síntesis decimos que existe una gran diversidad de tipologías para abordar el análisis de las organizaciones, como las que se centran en los problemas del ajuste organizativo (Mintzberg, 1978), las centradas en aspectos estrictamente estratégicos (Porter, 1980; 1985) o las que plantean la organización como un sistema completo (Miles y Snow, 1978).

Un autor como Zammuto (1988) indica que es posible construir una tipología de configuraciones que recoja éstas y otras aportaciones y que tenga, por lo tanto, un carácter integrador.

En la actualidad existe un proceso acentuado de internacionalización, apertura y transformación del entorno en el que las organizaciones desarrollan su actividad, por lo que nos apremia tratar de conocer los elementos relevantes de la adaptación y el cambio organizativo que necesitan llevar a cabo para poder sobrevivir en este nuevo ambiente, adecuándose a las actuales exigencias competitivas.

El objetivo del trabajo es realizar un planteo de las ideas básicas de la llamada *Teoría de la Ecología de las Organizaciones* a través de lo escrito por sus autores fundacionales y de las contribuciones realizadas por otros estudiosos del tema, con el fin de atraer la atención sobre la importancia de los aportes de esta teoría. Se pretende además esbozar algunas pautas básicas de trabajo para continuar y aprovechar estos aportes. Los ejes del mismo, a nuestro entender, deberían pasar por:

a) Relacionar las ideas y postulados del modelo con estructuras particulares y determinar los factores clave de supervivencia de las organizaciones.

b) Detectar las alteraciones del medio ambiente que se producen por la introducción de nuevos conceptos o paradigmas como la competitividad y la innovación; cómo introducir estos conceptos en la teoría y sus relaciones con la idea de la inercia estructural, tamaño y edad y dependencia y densidad.

LA TEORÍA ECOLÓGICA DE LAS ORGANIZACIONES

Para realizar un posicionamiento o, mejor dicho, indicar dónde ubicaríamos a esta teoría, permítasenos simplificar diciendo que las teorías que tratan de explicar los cambios organizativos se pueden agrupar en dos grandes bloques: uno que propone como fuente del cambio a los aspectos internos a la empresa, y otro que se centra en causas externas a la organización.

En este segundo bloque cabe citar tres grandes grupos o ideas, con diversos enfoques dentro de cada una de ellas:

1) **Teoría convencional, adaptativa o de contingencia:** Supone que las organizaciones poseen un alto grado de flexibilidad, de manera que no van a tener grandes problemas a la hora de ajustarse a las exigencias del entorno en el que se encuentren. Dentro de este campo teórico coexisten múltiples enfoques, como el institucional, el de dependencia de recursos, el contingente, el de control, el de aprendizaje de la organización, etc.

2) **Teoría de la transformación fortuita o sin orden:** Postula que no existe una clara relación causal entre las acciones y los *ratios* de supervivencia de las organizaciones. Los directivos, al decidir, se enfrentan a problemas de información. Existe una racionalidad limitada, porque no se conocen todas las variables relevantes del entorno y de acuerdo a ello las estrategias y las acciones operativas de la empresa no siempre corresponden a la opción más provechosa (Cohen, March y Olsen, 1972; Weick, 1976; Starbuck, 1983).

3) Finalmente, la tercera teoría explicativa del cambio organizativo basada en factores externos es la **Teoría Ecológica de las Organizaciones**.

La ecología organizacional, tal como ha sido concebida por Hannan y Freeman (1977, 1989), rompe con el supuesto básico de la adaptación organización- entorno.

Las organizaciones no se adaptan plácidamente a su entorno, sino que, por el contrario, los cambios en el entorno pueden y de hecho las hacen desaparecer.

Ubicados hasta aquí en el marco teórico simplificado de los enfoques de las organizaciones, veremos algunos planteos de esta escuela en particular.

El foco de análisis de la ecología organizacional no es la organización individual, como podía serlo en la teoría de la contingencia, sino que sus proposiciones se aplican a un nivel agregado: el poblacional. La población se define entonces como el conjunto de las organizaciones que se encuentran sometidas a un mismo entorno.

Los cambios poblacionales —originados por nuevas condiciones del entorno— no se explican por la adaptación de las organizaciones individuales componentes, sino porque algunas organizaciones no pueden seguir existiendo bajo distintas condiciones ambientales y son reemplazadas por otras nuevas, que surgen precisamente a partir de, y son estimuladas por esas nuevas condiciones.

Las implicancias de esta teoría para los estudios organizacionales nos pueden parecer inquietantes. Esta perspectiva rompe con la visión tradicional, según la cual las organizaciones poseen una lógica instrumental aplicable a propósitos determinados, que les permite adaptarse rápidamente a los cambios contextuales.

La teoría ecológica supone una gran rigidez y resistencia al cambio en las organizaciones, debidas tanto a factores externos como internos, que impiden las modificaciones necesarias. Esa presión o resistencia frente a la transformación organizativa es lo que los ecologistas denominan **inercia estructural**. Como resultado de ella, las organizaciones que no poseen las características exigidas por el entorno serán eliminadas del mercado por un proceso de selección natural, o sea, si no se adaptan son expulsadas del mercado, y si lo intentan la inercia dificulta, retrasa e incluso imposibilita el proceso, por lo que serán eliminadas igualmente.

Surge así un círculo vicioso por el que, invariablemente, desaparecerán todas aquellas organizaciones que no respondan al “ideal” organizativo que finalmente prevalecerá en el mercado. De esta manera los factores clave de la supervivencia se extenderán al conjunto de organizaciones del sector a través del tiempo.

Este proceso no sólo disuelve las organizaciones inadecuadas, sino que también perpetúa a las adecuadas si el entorno es más o menos estable; las organizaciones permanecerán en el sector, pues la rigidez que impide y dificulta modificaciones en este caso las favorece. Estas dispondrán de experiencia en el sector, economías de escala en mayor o menor grado, una imagen de marca, reputación establecida, contactos con proveedores, distribuidores y clientes etc.

Sin embargo, según Hannan y Freeman (1977 y 1984), esta resistencia al cambio no va a ser igual en todas las organizaciones. La inercia estructural a la que una organización debe hacer frente está positivamente correlacionada con el tiempo transcurrido desde el momento de su creación, con el tamaño que posee —medido por el número de personas que intervienen en su actividad— y con su complejidad.

Sobre la base del concepto de inercia estructural resultaría difícil explicar la existencia de diversos tipos de organizaciones en un sector sometido a un mismo entorno (o, según el concepto ecologista, una población de organizaciones), ya que la teoría parece concebir un único estilo organizativo: el más adecuado a las exigencias de ese contexto.

Entonces, ¿cómo se explica tal diversidad organizativa? Dentro de esta teoría existen propuestas que intentan explicarla, entre las que podríamos citar brevemente algunas de ellas.

Williamson (1985, 1988) propone que si bien la competencia capitalista actúa como un proceso de selección eficiente, ésta es débil, lenta e imperfecta.

Una segunda explicación proviene del hecho de que los recursos clave que las organizaciones deben obtener están en manos de distintos tipos de agentes, por lo que el acceso a ellos puede lograrse a través de distintas vías, con diferentes estrategias y estilos organizativos.

Una tercera razón estaría dada por la existencia de apoyo gubernamental por diversas razones y de distintas formas, para determinados tipos de organizaciones, las que de otro modo no podrían sobrevivir en el mercado.

Una cuarta posibilidad surge en el caso en que todas las características que deben poseer las organizaciones para permanecer en el sector no sean igualmente importantes, existiendo así la posibilidad de compensar la carencia de algunas con la presencia de otras.

Finalmente, se podría citar el caso en el que la empresa no eficiente puede mantenerse en el sector porque recibe fondos de diversa procedencia, como a través de “subsidios” de divisiones más rentables en otros sectores o a través de otro tipo de socios.

La Ecología Poblacional plantea algunos grandes principios, como los tres que trataremos de resumir:

- * La llamada teoría de la inercia estructural.
- * Edad y tamaño.
- * La teoría de la dependencia de la densidad.

TEORÍA DE LA INERCIA ESTRUCTURAL

La teoría de la inercia estructural, la parte más conocida de esta escuela, sostiene, tal como ya mencionamos antes, que el cambio organizacional adaptativo —que involucra aspectos centrales de la organización como su estructura de poder, su estrategia de *marketing*, su tecnología básica y sus objetivos principales— es sumamente difícil. Las fuerzas inerciales dificultan la adaptación de la organización al entorno.

De acuerdo a Hannan y Freeman, no sólo es difícil anticipar los estados futuros del contexto, sino que tampoco es fácil controlar el cambio por la

dinámica propia de la política organizacional. Ésta hace que las intenciones de los líderes no se traduzcan fiel y oportunamente en las acciones deseadas.

EDAD Y TAMAÑO

Cuando se analizan las tasas de desaparición, se tienen en cuenta características de las organizaciones individuales como la edad y el tamaño.

Esta escuela plantea las siguientes relaciones básicas: en general, el tamaño está directamente asociado con la supervivencia (llamado por Aldrich y Auster, 1986, *liability of smallness*), o sea las más pequeñas tienen una desventaja, a tamaños menores la tasa de supervivencia decrece; mientras que la relación con la edad pareciera algo más complicada y no observamos una relación directa cierta. Algunos estudios detectaron lo que se ha denominado *liability of newness* (Freeman et al., 1983), sugiriendo que la mortalidad disminuye con la edad pero no encontramos una relación cuantitativa para poder generalizar.

TEORÍA DE LA DEPENDENCIA DE LA DENSIDAD

La teoría de la dependencia de la densidad analiza la variación en las tasas de natalidad y mortalidad de las organizaciones pertenecientes a una población determinada, en función de su densidad, es decir de la cantidad de organizaciones en esa población.

Aquí la Teoría de la Ecología nos plantea dos nuevos parámetros que se deben tener en cuenta al hablar y analizar la densidad poblacional: la *legitimación* de la forma organizacional y el grado de *competencia* entre las organizaciones que forman parte de la población.

Por legitimación se entiende el grado existente de aceptación de una forma organizacional. Lo aceptable para los individuos se mide en términos de la capacidad que tienen de solucionar temas colectivos.

Por competencia se supone que, dada la escasez de los recursos materiales y humanos de la población, existe un proceso de apropiación selectiva de los mismos, en el cual algunas organizaciones desplazan a otras.

Referente a estos parámetros, sólo tenemos algunos estudios estadísticos de Hannan y Freeman que, basándose en sus propias investigaciones, indican que la relación con la legitimación es directa y resulta inversa respecto del grado de competencia.

El desarrollo de la ecología organizacional depende de un supuesto fundamental: la existencia de poblaciones diferenciadas de organizaciones. Esto

implica concebir el mundo de las organizaciones como sujeto a discontinuidades fundamentales. En la práctica, los autores se han limitado a utilizar definiciones convencionales de poblaciones: hoteles, fabricantes de automóviles, bancos, restaurantes, etc., que permiten luego su clasificación según alguna dimensión abstracta (por ejemplo, del tipo: especialista versus generalista).

De acuerdo con esta teoría ecológica, en el largo plazo, una vez que hayan actuado plenamente las fuerzas de la selección, existiría en cada sector —denominado nicho por los autores— una sola población de organizaciones. Todas las organizaciones pertenecientes a ella se caracterizarán por tener un único estilo o forma organizativa y una dependencia común de las fuerzas del entorno (Warriner, 1980; McKelvey, 1982; Hannan y Freeman, 1986; Carrol y Hannan, 1995), de modo que pertenecerán a una única configuración o tipo de organización.

Por lo que vemos, resulta clave lograr alguna tipología. La idea es que si podemos clasificar las organizaciones en diversas formas organizativas, luego no tendríamos más que agrupar las que posean la misma forma en conjuntos, con el objetivo de delimitar sectores, nichos o poblaciones sobre los que empezar a trabajar.

A esta altura comentaremos algunos criterios de los autores de esta escuela para clasificar las organizaciones.

Criterio propuesto por Hannan y Freeman (1977): Plantean tres aspectos a tener en cuenta para clasificar a las organizaciones:

- 1 - Estructura formal de la organización.
- 2 - Modelos de actividad existentes dentro de ella.
- 3 - Tipos de normas existentes.

El problema de esta opción de clasificación organizativa es que estas tres características van a variar en función de la edad, el tamaño y la etapa del ciclo de vida en que se encuentra la empresa.

Criterio propuesto por Hannan y Freeman (1989): Proponen como criterios de referencia a las diferencias que pueden observarse en algunas variables, en lo que ellos denominan “puntos críticos o nucleares” de la empresa. Un cambio nuclear, indican, se produce cuando es necesario variar aspectos cuyas modificaciones resultan más difíciles de ser llevadas a cabo.

Estos aspectos nucleares son cuatro:

- 1 - Los objetivos y misión de la empresa.
- 2 - Las formas de autoridad.
- 3 - La tecnología básica o nuclear de la organización.
- 4 - La estrategia general de *marketing*.

El uso de estos cuatro puntos para diferenciar las formas organizativas plantea, según los autores, la ventaja de poder aplicarse a todo tipo de organizaciones y servirán para identificar claramente a cada estilo organizativo. Además, las poblaciones, si están bien definidas, van a ser muy estables en el tiempo.

Como vemos, los criterios de clasificación de esta escuela son discutibles.

Hasta aquí pretendimos plantear los siguientes puntos: una ubicación general de esta escuela, los principios o teorías generales y el esquema que finalmente usan para clasificar las organizaciones.

Obviamente, en este tema —clasificación— disponemos de una amplia variedad de criterios y de autores. Por ejemplo, en el reciente libro de Mintzberg, Lampel y Ahlstrand (1998), la ecología organizacional aparece como una de las diez clasificaciones presentadas como líneas de pensamiento estratégico, caracterizándola con las siguientes palabras clave: adaptación, contingencia, selección, complejidad, nicho.

OTROS PLANTEOS

La discusión, en general, parece centrarse en el *paradigma estructura - estrategia*.

Surgen planteos contrarios a uno de los principios más polémicos de la teoría de la ecología organizacional, el de la Inercia estructural, que de manera fatalista prácticamente niega la adaptación. Las otras escuelas tratan de centralizarse en la modificación de las estructuras con vistas a su adaptación al entorno.

Nuestra manera de ver esto es que la realidad es un equilibrio dinámico, ya que las organizaciones al actuar con el medio también lo modifican tal como éste modifica las organizaciones, siguiendo un principio físico de acción -reacción.

Lo claro, para todos, es que el entorno nos introduce incertidumbre y complejidad, por lo que necesariamente nos inclinamos a buscar algún sistema de clasificación que nos lleve a encontrar principios de gestión que tendrán los mecanismos de adaptación adecuados para sobrevivir en este entorno cambiante.

Si admitimos, entonces, la posibilidad del cambio, el análisis del entorno se observa ahora como referente para encarar las transformaciones internas de la organización y no ya como condicionante de la supervivencia como en la Teoría de la Ecología.

En eso tenemos a autores como Mintzberg (1984), que identifican las características del entorno con la diversidad de mercados que atiende una organización y con la diversidad de productos. Esto está relacionado con el enfoque sistémico de sistemas abiertos y también, de alguna manera, con el enfoque planteado por Porter (1980), cuando analiza el entorno con sus cinco fuerzas competitivas.

También aparece otro concepto a tener en cuenta para caracterizar a las organizaciones mencionado por muchos autores, que consiste en señalar que en el medio ambiente de los negocios de hoy no hay tarea más vital que el manejo de la innovación. Lo anterior equivale a introducir otra variable de clasificación y sus parámetros de medición (el grado de innovación).

Entendemos por innovación el grado en que las organizaciones (o los individuos) implementan tempranamente nuevas ideas.

Con respecto a esto último vemos que las tipologías estratégicas de Miles y Snow (1978) presentan clasificaciones que tienen en cuenta los factores competitivos y la innovación, con lo cual de una manera implícita se está definiendo el entorno.

Es interesante destacar que R. Miles, en una entrevista para la publicación *CalBusiness* (1996), indica que las nuevas formas de organizaciones transforman la información en conocimiento y que estas firmas —llamadas por él de la “cuarta ola” — tienen capacidad de innovar continuamente. (La cuarta ola se define como la de la innovación masiva).

CONCLUSIONES

La Ecología Organizacional se nos presenta como una escuela de selección natural, centrándose en el entorno. Con ella podríamos predecir si el ambiente es el adecuado o no para el mejor desarrollo de las organizaciones, o, mejor dicho, para su subsistencia. La ecología organizacional estudia los

ciclos de vida de las organizaciones con un enfoque que nos recuerda a los aplicables en biología y sociología, a través de conceptos como destrucción creativa e innovación revolucionaria.

Los ecologistas definen el entorno con variables tales como gobierno, aspectos de legislación, aspectos económicos, tecnológicos, culturales, sociales, análisis de proveedores, recursos y poblaciones competidoras. Si bien este análisis es muy rico nos parece de muy difícil medición.

Los modos de agrupación que proponen los criterios de Hannan y Freeman (1977, 1989) van a dar como resultado de la clasificación unas poblaciones de organizaciones prácticamente idénticas, ya que iguales formas organizativas deben ser afectadas de igual modo por el entorno en el que están.

El aporte de la Ecología de las Organizaciones parece ser el estudio del medio externo para determinar qué estructuras se adecuan a éste y son exitosas, pero si tenemos en cuenta el principio de cambio permanente del medio se nos complica la posibilidad de predicción futura con este modelo. También estudia poblaciones de organizaciones, o sea diversos tipos de organizaciones sometidos a un mismo entorno, lo que también implica dificultades prácticas de implementación para la recolección de datos.

Admitir el cambio, y que éste no es predecible, es una de las premisas generales que nosotros utilizamos para estudiar la mejora de la gestión.

Es cierto, y en este tema no hay oposición entre los autores, que el contexto condiciona las estrategias y por ende la supervivencia de la organización en el medio; pero suponer, como lo hacen los ecologistas, que la inercia hace que, pese a los intentos de transformación, las firmas no puedan sobrevivir es arriesgado, excepción hecha de quienes consideran que el cambio da origen conceptualmente a una “nueva” organización para el análisis. Esto introduciría la complejidad de ver a la organización como en etapas, como fotos instantáneas, lo que en principio no plantea la ecología de las organizaciones.

Obviamente la inercia estructural no dice que el cambio es imposible, pero admite que es difícil.

En este punto también cabe preguntarnos qué pasa con los conceptos tan en boga de flexibilidad de las organizaciones, *empowerment* y de mejora continua postulados por las teorías del TQM, que indican que la organización se va adaptando y supera las dificultades planteadas por el medio.

El problema general de las tipologías es que se basan en estudios empíricos de autores que parten de un universo de organizaciones —de las que se tienen datos o en este caso “sobreviven con éxito”—, y no dicen nada de las

otras —las que fracasan— y acerca de por qué fracasaron, teniendo algunas de ellas características de éxito.

De todos modos, consideramos que este enfoque con el análisis de los ciclos de vida de las organizaciones y los factores que hacen que sobrevivan es muy interesante y plantea a un nivel agregado características a tener en cuenta.

Nuestro punto de vista es que se deben agregar otras variables a ,considerar, en un mundo con la dinámica del actual, para analizar la supervivencia de una organización. Algunas que nos parecen importantes son las nociones de competitividad e innovación. Un análisis de éstas nos permitiría un mayor dinamismo. Este desafío de englobar varios de los factores que las teorías han señalado hasta aquí y los mencionados creemos que permitiría una mayor riqueza y consistencia con el medio ambiente actual. Esto obviamente exige definir la competitividad y la innovación de manera de poder valorar los atributos que las forman e inferir relaciones de comportamiento. Creemos que ése es el camino a continuar de manera de que con los aportes de esta teoría nos acerquemos a un modelo más consistente.

BIBLIOGRAFÍA

- Carrol, G. R. (1984), "Organizational Ecology", *Annual Review of Sociology*, Vol. 10, pp. 71-93.
- (1985), "Concentration and Specialization: Dynamics of Niche Width in Populations of Organizations", *American Journal of Sociology*, Vol. 90, pp. 1262-1283.
- y Hannan, M. T. (1995), *Organizations in Industry. Strategy, Structure, and Selection*, New York, Oxford: Oxford University Press.
- Cohen, M. D. y March, J. G. (1992), "Leadership in an Organized Anarchy", en Shafritz, J. M. y Ott, J. S. (editores), *Classics of Organization Theory*, California. Wadsworth Publishing Company.
- Cohen, M. D., March, J. G. y Olsen, J. P. (1972), "A Garbage Can Model of Organizational Choice", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, pp. 1-25.
- Freeman, J. (1995), "Business Strategy from the Population Level", en *Resource-Based and Evolutionary Theories of the Firm*, Montgomery, C. A. (editor), MA.: KAP.
- y Hannan, M. T. (1983), "Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations", *American Journal of Sociology*, Vol. 88, pp. 1116-1145.

- , Carrol, G. R. y Hannan, M. T. (1983), "The Liability of Newness: Age Dependence in Organizational Death Rates", *American Sociological Review*, Vol. 48, pp. 692-710.
- Gantman, E. y Contreras, M., *Ecología Organizacional*, Paper 1999, Buenos Aires, UBA, Fac. Ciencias Económicas.
- Galbraith, J. (1973), *Designing Complex Organizations*, Reading, M. A. Addison-Wesley Publishing Company.
- Hannan, M. T. (1986), "Uncertainty, Diversity and Organizational Change", en *Behavioral and Social Science: Fifty Years of Discovery*, Smelser, N. y Gerstein, D. (editores), Washington: National Academy Press, pp. 73-94.
- Hannan, M. T. y Freeman, J. (1977), "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, Vol. 82, pp. 929-964.
- (1984), "Structural Inertia and Organizational Change", *American Sociological Review*, Vol. 49, pp. 149-164.
- (1986), "Where Do Organizational Forms Come From", *Sociological Forum*, Vol. 1, pp. 50-72.
- (1989), *Organizational Ecology*, Cambridge, M.A.: Harvard University Press.
- Miles, R. E. y Snow, C. C. (1978), *Organizational Strategy, Structure and Process*, New York, McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. y Westley, F. (1992), "Cycles of Organizational Change", *Strategic Management Journal*, Vol. 13, pp. 39-59.
- Molina Morales, F. J. y Martínez Fernández, M.T. (1998), *Análisis de los procesos de integración desde la perspectiva de las configuraciones organizativas*, Paper, Universitat Jaume I. de Castellon, España.
- Starbuck, W. H. (1983), "Organizations as Action Generators", *American Sociological Review*, Vol. 48, pp. 91-102.
- Villacorta Rodríguez, Daniel (1998), *El Papel de las Tipologías en la Ecología de las Poblaciones*, Paper, Universidad de Oviedo, España.
- Weick, K. E. (1976), "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, pp. 1-19.
- Zammuto, R. F. (1988), "Organizational Adaptation: Some Implications of Organizational Ecology for Strategic Choice", *Journal of Management Studies*, N^o 25: 105-120.