

COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO



MAURICIO ROSAS GONZALEZ

**REVISIÓN BIBLIOGRAFICA ECOLOGÍA Y TEORÍA ORGANIZACIONAL
TRABAJO DE GRADO**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
BOGOTA – COLOMBIA**

2014

COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO



MAURICIO ROSAS GONZALEZ

TRABAJO DE GRADO
REVISIÓN BIBLIOGRAFICA ECOLOGÍA Y TEORÍA ORGANIZACIONAL
MODALIDAD: ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN

TUTOR: ANGELA LUCIA NOGUERA HIDALGO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
BOGOTA – COLOMBIA
2014

Nombre del Proyecto	El estudio de las interacciones organizacionales desde la visión de la ecología. Caso hospitales universitarios de la ciudad de Bogotá.	
Grupo(s) de Investigación	GIPE	
Línea de Investigación	Estrategia.	
Descriptor(es) / palabras claves	Interacciones Organizacionales, entorno, estrategia.	
Investigador principal (nombre completo y apellidos)	Doctorando: Ángela Noguera Hidalgo.	
Contacto	Dirección	Kra. 5 #15-37 Ofc. 205 Bogotá.
	Teléfono	(57+1) 2970200 ext 8134
	Celular	(57) 3014106520
	Correo	Angela.noguera@urosario.edu.co
Asistente de Investigación	Mauricio Rosas González	
Clasificación del área científica o disciplinar	Ciencias Sociales y Humanidades.	

Tabla de Contenido

Resumen.....	V
Abstract	VI
1. Introducción.....	1
2. Problema de investigación y su justificación.....	1
2.1 Objetivos.....	1
2.2 Metodología.....	2
3. Desarrollo de la investigación y presentación de resultados.....	3
3.1 Etapa I.....	3
3.2 Etapa II	3
3.3 Etapa III.....	5
4. Resúmenes especializados de las referencias bibliográficas.....	6
4.1 Organizational Population Dynamics and Social Change	6
4.2 Ecology Organizations: Theory and Investigate.....	7
4.3 Competition and the niche	8
4.4 Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation: Theory and Field Research	9
4.5 Organizations and social structure	12
4.6 The population ecology of organizational	13
4.7 Organizational Ecology: Past, Present and Future	15
4.8 Teoría y cambio en las organizaciones	16
4.9 Is Social Evolution Lamarckian or Darwinian?	17
4.10 The Evolutionary theory of the firm: Routines, Complexity and Change.....	19
4.11 Organizational Ecology: Identity and Diversity.....	21
4.13 Spatial Self Organization	24
4.14 Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del sujeto Postmoderno.....	26
4.15 Population ecology theory: implications for sustainability	27
4.16 Teorías del cambio organizacional: Una síntesis.....	28
5. Tendencias de los autores.....	29
REFERENCIAS.....	35

Resumen

El propósito del presente documento es aportar material bibliográfico a la investigación de la tesis doctoral denominada “*El estudio de las interacciones organizacionales desde la visión de la ecología*”. Para lograr este propósito se definió como temas por investigar, la teoría y la ecología organizacional. Luego, por medio de este trabajo se pretende realizar la búsqueda de referencias bibliográficas relacionadas al tema de investigación, para posteriormente desarrollar resúmenes especializados que contribuyan a comprender los principales planteamientos de las posturas revisadas y los aportes realizados por parte de los autores.

Palabras clave: Teoría Organizacional, Ecología Organizacional, Evolución, Rutinas.

Abstract

The purpose of this document is to provide library materials research thesis entitled "The study of organizational interactions from the perspective of ecology." To achieve this purpose are defined as topics for research, theory and organizational ecology. Then, through this work is to search for bibliographic references related to the research topic, and then develop specialized summaries that help to understand the main approaches of the revised positions and contributions made by the authors.

Keywords: Organizational Theory, Organizational Ecology, Evolution, Routines.

1. Introducción.

El presente trabajo tiene como propósito principal prestar apoyo a la investigación denominada: *“El estudio de las interacciones organizacionales desde la visión de la ecología”* con respecto a las actividades relacionadas con la revisión bibliográfica en el campo de la Ecología. De acuerdo a lo desarrollado, el siguiente documento se estructura de la siguiente manera: en primera instancia, se plantea el problema de investigación y su justificación en donde se muestran los objetivos y la metodología del trabajo realizado. En segunda instancia, se explica el desarrollo de la investigación y se exhiben los resultados de la revisión bibliográfica. Por último, a partir de los resúmenes especializados elaborados a partir de las referencias bibliográficas revisadas, se identificarán a manera de conclusiones las tendencias de las posturas de los autores acerca de la teoría y la ecología organizacional.

2. Problema de investigación y su justificación.

La revisión bibliográfica respecto a los temas de teoría y ecología organizacional representan una contribución de cara a profundizar respecto al conocimiento de abordajes estructurales que le permitan al investigador principal plantear el marco teórico que respalde sus intereses investigativos. En la actualidad la ecología organizacional se ha convertido en referente para la comprensión de los procesos de cambio y evolución de las organizaciones.

En este orden de ideas el problema de investigación que soporta el papel del presente trabajo, se enmarca en la necesidad de identificar las tendencias desde el punto de vista teórico alrededor de trabajos publicados en journals de impacto relacionados con temas de la teoría y la ecología organizacional, todo lo anterior con el propósito de desarrollar habilidades investigativas en el asistente investigación, fortaleciendo la formación teórica y conceptual.

2.1 Objetivos

- Identificar referencias bibliográficas relacionadas con la Ecología y la Teoría Organizacional, que se enmarquen en el tema de cambio organizacional. Desarrolladas a partir del año 1988 hasta la actualidad.
- Revisar las referencias seleccionadas mediante la construcción de resúmenes especializados.

- Establecer las tendencias a partir de las posturas teóricas derivadas de la revisión bibliográfica.

2.2 Metodología.

La investigación se dividirá en tres etapas las cuales ayudarán a que las referencias bibliográficas que se buscan, cumplan con los requisitos establecidos acerca de los temas elegidos, la teoría y la ecología organizacional. En primera instancia, se procederá a investigar referencias bibliográficas mediante la utilización de la herramienta “*metabusgador*” proporcionado por la biblioteca de la Universidad del Rosario, en bases de datos tales como: JStor, Annual Reviews y Ebsco Host. A continuación, se realizará el filtro de las referencias teniendo en cuenta aquellas con fecha de publicación posterior al año 1988, lo anterior teniendo en cuenta los intereses del investigador principal y escogiendo los documentos que determinen el alcance de la investigación. Posteriormente, se realizarán los resúmenes especializados de las referencias seleccionadas a partir de algunas de las indicaciones proporcionadas por la guía de calidad académica No. 42^a denominada “*Como escribir reseñas descriptivas*” desarrollada por la Escuela de Ciencias Humanas de la Universidad del Rosario. Por último, se realizará la identificación y planteamiento de las tendencias en las que coinciden o difieren las posturas de los diferentes autores de las referencias bibliográficas analizadas.

3. Desarrollo de la investigación y presentación de resultados.

De acuerdo al apartado anterior, la investigación se divide en tres etapas, cuyo desarrollo se evidencia a continuación:

3.1 Etapa I

La presente etapa consistió en la realización de tutorías académicas por parte del investigador principal al asistente de investigación en donde se explico la función que debía cumplir el trabajo desarrollado por el papel de asistente de investigación. Posteriormente, se llevo a cabo la presentación del proyecto de investigación principal con el fin de contextualizar alrededor de los temas de Teoría y Ecología organizacional, al tiempo que se expuso las condiciones generales de los alcances del proyecto. Por ultimo, en esta etapa introductoria se definieron los temas principales para el levantamiento bibliográfico, para ello se tuvo en cuenta lo expresado anteriormente relacionados con los interés y alcances de la principal, por cuanto los temas determinados son la teoría y la ecología organizacional dado que permiten acercarse a la comprensión de la relación que existe entre la organización y el entorno, y la contribución que tiene con la interacción de las organizaciones.

3.2 Etapa II

Una vez definidos los temas del levantamiento bibliográfico, la segunda etapa se dio inició con la elaboración del plan de trabajo para el asistente de investigación en el cual se establecen los compromisos de acompañamiento a la investigación, especificando la programación de reuniones de seguimiento, adjudicación de tareas y los avances que se debían entregar de acuerdo a las fechas acordadas.

En segunda instancia, se inicio con el proceso de realizar el levantamiento bibliográfico de acuerdo a los parámetros establecidos en las etapas anteriores en las bases de datos que proporciona el “*metabusador*” de la biblioteca de la Universidad del Rosario. Teniendo en cuenta lo anterior, las bases de datos utilizadas para la búsqueda de información son: JStor, AR Annual Reviews y Ebsco Host, escogidas dado que son aquellas que proporcionaban mayor información en los resultados acerca de los temas de la Ecología y la Teoría Organizacional.

Una vez identificadas las bases de datos por utilizar, se procede a realizar la búsqueda de referencias con información sobre los temas de investigación bibliográficas así: se realizó un filtro a través de subtemas tales como: el cambio organizacional, la ecología y la teoría organizacional, filtrando las publicaciones que presentaban como fecha de elaboración el año 1988 y posteriores. Realizado el filtro, en la búsqueda se escogían cinco lecturas que cumplieran con los requisitos estipulados anteriormente y se discutían con la investigadora de cara a ser aprobados para llevar a cabo su revisión.

Con base a lo anterior se hizo la elección de las referencias a revisar y las cuales se evidencia en: *Tabla 1. Referencias Bibliográficas Ecología y Teoría Organizacional*. En la mencionada tabla se pretende mostrar al lector organizadas de manera cronológica los trabajos bibliográficos escogidos para la realización de los resúmenes especializados. La tabla presenta el nombre del artículo, el nombre del autor(es), el nombre de la revista o journal y por el ultimo el año de publicación del artículo.

Tabla 1. Referencias bibliografías de ecología y teoría organizacional.

No.	Autor (es)	Nombre del Paper	Journal	Año
1	Michael T. Hannan	Organizational Population Dynamics and Social Change	European Sociological Review	1988
2	Jitendra V. Singh and Charles J. Lumsden	Ecology Organizations: Theory and Investigate	Annual Review of Sociology	1990
3	Michael T. Hannan & John Freman	Competition and the Niche.		1991
4	Robert A. Burgelman	Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation: Theory and Field Research	Organización Science	1991
5	Michael T. Hannan & John Freman	Organizations and social structure	Organizational Ecology	1991
6	Alessandro Lomi	The population ecology of organizational	Ciencias Administrativas	1995
7	Terry L. Amburgey	Organizational Ecology: Past, Present and Future	The Academy of Management Journal	1996
8	Luis Ahumada Figueroa	Teoría y Cambio en las Organizaciones	Edición Universitaria de Valparaiso	2001

9	Geoffrey M. Hodgson	Is Social Evolution Lamarckian or Darwinian?	Darwinism and Evolutionary Economics	2001
10	Werner Holzl	The Evolutionary theory of the firm: Routines, Complexity and Change.	Growth and Employment in Europe	2005
11	Michael T. Hannan	Ecology Organizations: Identity and Diversity.	The Journal of Economic Perspectives	2005
12	Ricard V. Sole & Jordi Bascompte	Complex ecosystems. From species to networks	Self-Organization in complex Ecosystems	2006
13	Ricard V. Sole & Jordi Bascompte	Spatial Self Organization		2006
14	Lupiciono Iñiguez Rueda	Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del sujeto Postmoderno.	Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona.	2008
15	Manjula S. Salimath and Raymond Jones III	Population ecology theory: implications for sustainability	Emerald Group Publishing Limited	
16	Ángel Wilhelm Vásquez García	Teorías del cambio organizacional: Una síntesis	Gestión y Estrategia	2011

Nota: Elaboración del autor

3.3 Etapa III

Con base en el cuadro de la bibliografía que se escogió en la etapa número dos, se procedió a realizar la revisión detallada de cada una de las lecturas escogidas y se elaboraron los resúmenes especializados basados en la guía No. 42a “Como escribir reseñas descriptivas” de las guías de calidad académica de la escuela de ciencias humanas de la Universidad del Rosario. Una vez realizados los resúmenes se procede a realizar el análisis de las diferentes posturas de los autores y se tratan sus diferentes tendencias.

4. Resúmenes especializados de las referencias bibliográficas.

A continuación se mostrarán los resúmenes especializados sobre la bibliografía, estos se mostrarán cronológicamente según el año de publicación del artículo. Cada resumen contará con la respectiva información bibliográfica dividida en: nombre del autor, nombre del trabajo, nombre del journal y año de publicación, y su estructura se dividirá en: planteamientos iniciales del autor, desarrollo del tema y por último conclusiones de cada autor.

4.1 Organizational Population Dynamics and Social Change

Nombre del Autor: Michael T. Hannan	Nombre del Trabajo: Organizational Population Dynamics and Social Change
Nombre del Journal: <i>European Sociological Review</i> . Pág. 95-109	Año de Publicación: 1988
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
<p>Para comenzar, el autor establece que después de un período en el que la teoría de la organización estuvo relativamente aislada de la macrosociología, ha comenzado a volver a sus raíces. Teóricos ecológicos, institucionales, y Marx han construido puentes entre la sociología organizacional y macrosociología. Sin embargo, el proceso de elaboración de las implicaciones de la teoría organizacional recientes e investigaciones de la macrosociología acaban de comenzar. Y sólo los efectos de las macroestructuras de la organización dinámica, se han estudiado sistemáticamente. Poco se sabe sobre las implicaciones de la dinámica organizacional para el cambio en las macroestructuras.</p>	
DESARROLLO DEL TEMA	
<p>El autor presenta un debate sobre que pocos sociólogos discuten la afirmación de que las organizaciones juegan un papel clave en el cambio social moderno en relación con los individuos dentro de las macroestructuras. Sin embargo, las teorías sociológicas tienden a pagar sólo servicios de procesos organizacionales en la contabilidad para que se puedan dar cambios en el desarrollo social. De hecho muchos análisis importantes de cambio social no hacen referencia a las teorías modernas e investigaciones sobre las organizaciones. En su lugar, la mayoría de las teorías sociológicas tienden a tratar a las organizaciones como máquinas no problemáticas sencillas que vinculan a los individuos o colectivos a las estructuras macrosociales. A su vez, las teorías macrosociológicas destacan las acciones de los grupos de interés, clases sociales y grupos étnicos. Sin embargo, casi toda la acción colectiva tiene lugar en contextos organizacionales y estas organizaciones son los principales vehículos para la acción en la sociedad moderna. Cuando los grupos de interés, clases sociales y grupos étnicos toman acciones colectivas, lo hacen cada vez más apoyadas por el uso de organizaciones como los partidos políticos, las asociaciones profesionales y sindicatos. Explica el autor como numerosas investigaciones han demostrado que el verdadero problema de las organizaciones tienden a desviarse de sus objetivos públicos y de las intenciones que supuestamente ellos controlan. Esta divergencia tiene como consecuencia que las organizaciones tienden a desarrollar una dinámica propia de idiosincrasia. La población teórica de la ecología de las organizaciones hace dos salidas principales sobre la teoría principal: la primera si se toma como unidad de análisis la población de las organizaciones, y la segunda si hace hincapié en la selección en el lugar de la adaptación.</p> <p>La perspectiva de la población se concentra en las fuentes de variabilidad y la homogeneidad de las formas de organización. Considera el surgimiento de nuevas formas y la desaparición o transformación. De este modo, se presta considerable atención a la dinámica de la población, especialmente a los procesos de competencia entre las organizaciones diversas de recursos limitados, tales como la pertenencia, capital, y la legitimidad. Además, as teorías ecológicas de la organización sostienen que la mayor parte de la variabilidad de estructuras organizativas se producen a través de la creación de nuevas organizaciones y formas de organización y la sustitución de las antiguas. Estos puntos de vista argumentan que las organizaciones existentes, especialmente las más grandes y poderosas, rara vez cambian de estrategia y estructura con suficiente rapidez para mantenerse al día con las demandas de entornos inciertos y cambiantes. Hacen hincapié en que las principales innovaciones en la estrategia de la organización y la estructura se producen temprano en las historias de vida de las personas y las organizaciones de las poblaciones de la</p>	

organización.

El autor ha propuesto un modelo más complejo que sintetiza elementos básicos de la teoría neo institucional y la teoría de la población ecología. El modelo supone que las tasas de fundadores son proporcionales a la legitimidad de un formulario y que la legitimidad aumenta con la densidad a un de una creciente tasa. El modelo, siguiendo argumentos ecológicos, supone que la fundación de las tasas son inversamente proporcional al nivel de competencia dentro de la población y que la competencia es una función de la aceleración de la densidad. Estos supuestos implican que la tasa es una función monótona de la densidad. Luego, se Considera la dependencia de la densidad de las tasas de mortalidad, que proporciona un punto de contacto interesante con la teoría clásica de la organización. Aun así el autor señala que la estrategia de investigación del supuesto de que los procesos de la competencia y legitimación pueden ser útilmente representadas como funciones de densidad tiene ventajas y desventajas obvias. El principal inconveniente se deriva de su naturaleza indirecta que no se basa en la medición de la competencia y legitimidad. Más bien, se infiere la operación de estos procesos de las estimaciones de los modelos de dependencia de la densidad.

Para la ecología organizacional y los cambios macrosociales el autor establece que la diversidad de formas dentro de cualquier ámbito de actividad, como la atención médica, la producción de la microelectrónica, o la investigación científica, constituye un repositorio de soluciones al problema de la producción de diversos resultados colectivos en diversas condiciones.

CONCLUSIONES

El autor nos ofrecer una mirada acerca de como la población de ecología de las organizaciones explora los efectos de las transformaciones sociales e históricas en el mundo de las organizaciones, así como el papel de la dinámica poblacional de organización en la conformación de cambio social. Este enfoque se aparta de la teoría dominante de cambiar el enfoque de la organización de la población y de la adaptación a la selección.

Se puede concluir considerando que tres son los procesos por los cuales la dinámica de las poblaciones de la organización podrían dar forma a los patrones de cambio social a largo plazo. En primer lugar, la diversidad afecta a la capacidad de una sociedad para responder a los cambios futuros inciertos. En segundo lugar, el aumento de la diversidad de las organizaciones aumenta la diversidad de carreras, que a su vez puede disminuir la desigualdad. Y en tercer lugar, los procesos que afectan a las variaciones en el número de organizaciones y formas afectan los niveles de concentración de la dominación y el control de la sociedad.

4.2 Ecology Organizations: Theory and Investigate

Nombre del Autor: Jitendra V. Singh and Charles J. Lumsden	Nombre del Trabajo: Ecology Organizations: Theory and Investigate
Nombre del Journal: Annual Review of Sociology, Vol. 16 pp. 161-195	Año de Publicación: 1990
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
Para comenzar, el autor habla acerca de cómo la teoría y la investigación de la ecología de las organizaciones son revisadas, a través del estudio de la mortalidad y el cambio. El papel principal de la dinámica es el estudio de la teoría de la aptitud en conjunto, la responsabilidad de la novedad, la dependencia de la densidad, la repartición de recursos, la responsabilidad de la pequeñez, y los efectos de las condiciones fundacionales. Además, la convergencia entre lo ecológico y especialmente el papel de la legitimidad en las poblaciones dinámicas y los efectos de las instituciones variables sobre las tasas vitales. Algunas de las críticas principales de la teoría ecológica se dirigen, y algunas sugerencias para futuras investigaciones son propuestas por los autores en el desarrollo.	
DESARROLLO DEL TEMA	
La ecología organizacional se centra en el estudio de la diversidad organizacional. Su concepto clave es investigar como las condiciones sociales influyen en las creaciones de las organizaciones. El énfasis esta en las evoluciones dinámicas de los procesos que influyen en la diversidad de las organizaciones. El estudio de la ecología de organizaciones investiga el papel de los procesos de selección.	

Una premisa importante subyace en el pensamiento de la ecología organizacional. Bajo condiciones específicas, los procesos de cambio en poblaciones ecológicas llevan procesos de cambio en las poblaciones bióticas. Esta similitud invita a la investigación de ideas y modelos de biología de la población para ver cómo se llevan a cabo los procesos. En su forma clásica, la principal forma de ecología organizacional puede afirmarse de manera sucinta: una vez creada, con sujeción a fuertes presiones inerciales y alteraciones en organizaciones populares son en gran parte debido a procesos demográficos de las organizaciones, nacimientos, y las disoluciones. Después Hannan y Freeman presentaron tres diferentes niveles de análisis en ecología organizacional, el nivel organizacional, el nivel de la población y el nivel de la comunidad. Estos tres niveles de análisis son caracterizados por el desarrollo, la selección y la evolución del estudio.

Desde esta primera revisión, cuando el estudio es empírico en el primer diseño de unas cuantas organizaciones de la ecología acababa de empezar a aparecer, las investigaciones sobre la ecología de la organización ha florecido. Algunos de los eventos recientes que simbolizaban la mayoría de edad de la ecología organizacional hacen parte de la publicación de todos los textos claves sobre el tema.

CONCLUSIONES

La ecología de la organización ha sufrido cambios los últimos años. Sin embargo, algunas preguntas siguen sin ser respondidas.

De alguna manera, pensamos que, la población de las organizaciones son comunidades similares, como es el caso de organizaciones de poder que son agentes de cambio y son centrales dentro de sus sociedades, la co-evolución ecológica apropiada, en el que la demografía y la evolución de múltiples poblaciones son consideradas no lineales generalmente. Curiosamente, la literatura biológica sobre la co-evolución y la co-adaptación han estado creciendo rápidamente en la última década y ahora ofrece una amplia selección de modelos.

4.3 Competition and the niche

Nombre del Autor: Michael T. Hannan & John Freeman	Nombre del Trabajo: Competition and the niche
Nombre del Journal:	Año de Publicación: 1991

PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR

Para comenzar, el autor presenta la teoría ecológica general para construir modelos de la dinámica de las organizaciones. Explica que las relaciones entre las organizaciones y los entornos sociales más grandes son exógenos, y también hacen parte de procesos de cambio organizacional.

Establece también el autor que el entorno social de las organizaciones individuales y las poblaciones de las organizaciones consisten principalmente en otras organizaciones. Indica que las organizaciones de ámbito social típicas incluyen muchos tipos de organizaciones. Si se desea lograr un cambio en el entorno de una población de organización, por lo general significa que deben realizarse cambios en la composición o actividades de otras poblaciones de la organización. Para esto el autor indica que el estudio de la comprensión de las causas y consecuencias del cambio a gran escala requieren análisis de la dinámica del mundo de organizaciones

DESARROLLO DEL TEMA

El autor presenta el principio de isomorfismo. Amos Hawley el principal artífice de la perspectiva neoclásica en la ecología humana, propone el principio de isomorfismo: Unidades sometidas a las mismas condiciones de ambiente o ambientes de condiciones mediadas a través de una unidad clave dada adquieren una similar para la organización. Estas deben someterse a las condiciones normales de comunicación y con los procedimientos estándar en consecuencia de la cual se desarrollan las disposiciones internas similares dentro de los límites impuestos por sus respectivos tamaños.

Este principio implica que la diversidad de la organización en un sistema social depende de la diversidad de agentes que controlan el flujo de los recursos clave en el sistema. Las organizaciones que utilizan la estrategia de la conformidad ritual sólo parecen ser isomorfos a varios ambientes que plantean demandas inconsistentes, es decir, que son simbólicamente o institucionalmente isomorfos al medio ambiente. Seguidamente habla el autor del nicho. El principal punto de contacto entre la teoría de la organización existente y la teoría ecológica moderna es el

concepto del nicho. La concepción proporciona una forma útil de tipo general para expresar cómo las variaciones ambientales y la competencia afecta las tasas de crecimiento de las poblaciones.

El nicho es el conjunto de condiciones en las que el crecimiento población es no negativo. El nicho fundamental consiste en el conjunto de todas las condiciones ambientales en las que la población puede crecer o al menos mantener sus números. Se llama el nicho fundamental porque se refiere a las capacidades fisiológicas de los miembros de la población. Además, explica que el nicho fundamental caracteriza tarifas de poblaciones aisladas. Cuando una población interactúa, la expansión de una población cambia el lugar de los demás. Si dos poblaciones compiten, la presencia del competidor reduce el conjunto de entornos en los que una población puede sostenerse. Es por eso, que en la teoría clásica de competencia el desarrollo de la teoría de la competencia en una población bioecológica fue influenciado fuertemente por los experimentos de Gause sobre la coexistencia de especies estrechamente relacionadas de escarabajos en ambientes controlados. Él encontró que la mezcla de dos poblaciones en el laboratorio siempre causó que de las poblaciones desapareciera.

Ahora acerca de la sobre posición de nicho y la competencia, la competencia, a diferencia de los conflictos, es difícil de observar directamente, ya que a menudo es indirecta. Por lo tanto, el analista empíricamente debe buscar maneras de estudiar la competencia indirecta.

CONCLUSIONES

El autor nos ofrece una mirada acerca de cómo cree que las variaciones en el grado de especialización son una característica evidente e importante del mundo contemporáneo de las organizaciones.

Se puede concluir considerando con la idea que presenta el autor acerca de que la existencia de grandes variaciones hace que sea fácil de aplicar las teorías y modelos para el mundo social. La importancia probable de las variaciones en la especialización de las oportunidades de vida de organizaciones sugiere que tratar de responder a cuestiones sobre el nicho y nicho de las organizaciones plantea cuestiones fundamentales sobre las causas de la diversidad organizacional. La segunda razón para concentrarse en la amplitud del nicho es hacer hincapié en una idea central en el programa de la ecología evolutiva, esto es, la relación entre los nichos se define en términos de patrones observables de la utilización de los recursos y los procesos subyacentes de crecimiento y la competencia.

4.4 Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation: Theory and Field Research

Nombre del Autor: Robert A. Burgelman	Nombre del Trabajo: Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation: Theory and Field Research
Nombre del Journal: <i>Organization science</i> Pág. 239 – 262	Año de Publicación: 1991

PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR

Para comenzar, el autor establece los propósitos de su trabajo. En primer lugar dice que propone la conveniencia de una perspectiva ecológica intraorganizativa en la elaboración de estrategias. Establece que una organización es vista como una ecología de las iniciativas estratégicas que surgen y compiten por recursos limitados de la organización con el fin de aumentar su importancia relativa dentro de esta.

En segundo lugar el trabajo propone enlaces entre los procesos ecológicos intraorganizacionales y diferentes formas de adaptación que han sido previamente identificadas. Más concretamente, el artículo sugiere cómo se pueden conciliar ideas propuestas sobre consecuencias importantes previstas dentro de un cambio estratégico.

DESARROLLO DEL TEMA

Siendo así el autor presenta en primera medida un estudio de campo de Intel Corporation. Intel es una destacada compañía de semiconductores que ha sobrevivido durante más de 20 años como una empresa independiente en un sector extremadamente dinámico.

La primera fase de la investigación se centra sobre la decisión de Intel, en 1985, para salir de la memoria de acceso aleatorio dinámico (DRAM) de negocios. La segunda etapa de la investigación se centró en el período posterior a

1985 y la actual estrategia de Intel. El estudio, que abarca la recolección de datos de archivo y entrevistas, se llevó a cabo durante el período agosto 1988-octubre 1989. Se analizan los documentos que describen la historia de la compañía Intel, publicaciones de la industria y otros materiales escritos. Unos 20 directivos clave de Intel fueron entrevistados, muchos de ellos en varias ocasiones. Algunos altos directivos que habían abandonado previamente la empresa se incluyen también.

El estudio de campo se basó en un marco evolutivo, que se deriva de la investigación anterior, que postula la existencia de procesos inducidos en la elaboración de estrategias. El proceso se refiere a las iniciativas inducidas que están dentro del ámbito de aplicación de la estrategia actual de la organización y se basan en el aprendizaje organizacional existentes. Estos procesos son considerados importantes factores determinantes de la evolución de la estrategia de la organización. Los datos de campo sirven para poner a prueba, en cierta medida, la validez de este marco.

Sin embargo, la investigación tuvo varias limitaciones. Intel es una organización de alta tecnología y sigue siendo dirigido por algunos de sus fundadores. La empresa ha crecido en una industria cíclica, pero muy amplia. Se trata de una organización exitosa. Sería útil estudiar una muestra más amplia que también incluya las organizaciones que no fueron parte de esta. Por otra parte, al concentrarse en una organización con 20 años de continuidad en el liderazgo, la investigación podría acceder a fuentes con conocimiento íntimo de los detalles de la evolución de la empresa y así se podría examinar en profundidad cómo la organización se ha ocupado del fracaso parcial y la amenaza de completo fracaso, en un momento crítico de su historia.

La primera sección de la investigación trata sobre los procesos inducidos en términos de mecanismos variación-selección-retención, y los utiliza para aclarar la estrategia de decisiones en Intel.

Retención: La estrategia de la organización se puede expresar en las normas sustantivas y reglas, en referencia a los factores económicos y culturales que guían la acción estratégica a nivel organizacional e inducen a las iniciativas estratégicas de acuerdo con los niveles inferiores. A través de la aplicación de estas normas y prescripciones, las decisiones estratégicas se unen en el tiempo, distintos patrones de la estrategia a nivel de la organización se realizan y de esta forma el carácter de la organización se mantiene.

El estudio de Intel ilustra esta perspectiva evolutiva sobre la estrategia de la organización. Les Vadasz, un gerente de nivel superior, describió cómo había evolucionado la elaboración de estrategias de Intel: "Intel fue una exitosa puesta en marcha a finales de los años 60, y una de las primeras cosas que hice (cuando se le preguntó a pensar en la planificación estratégica) fue tratar de entender lo que llevó al éxito de Intel. Las razones del éxito fueron incorporados en los talentos combinados del grupo que estaba a cargo. Tuvimos un "sentido" de la tecnología y el negocio que dio lugar a una serie de decisiones correctas."

Selección: La investigación sugiere que el conocimiento de la estrategia de la empresa es probable que se concentre en el nivel superior de la organización, y que no podrá ser inferior a un pleno acuerdo sobre qué competencias distintivas de la empresa serán. También, como una organización crece, la elaboración de estrategias cada vez más diferenciadas a través de múltiples niveles de gestión y la estrategia no se pueden comunicar directamente con detalles sustantivos a todos los niveles de gestión.

Los datos de Intel apoyan la importancia de que el proceso inducido sea impulsado por la alta intención estratégica de gestión, y también ofrecen una visión de las consecuencias de perder el acoplamiento entre las iniciativas estratégicas de los mandos medios y la intención estratégica. También confirman que las normas relativas a la asignación de recursos son una parte poderosa de contexto estructural. Intel fue la primera empresa capaz de fabricar DRAM's con éxito y se ve a sí misma como la compañía de la memoria.

El hallazgo de una diferencia significativa entre los mecanismos internos de selección y la estrategia de la organización sugiere que el proceso estratégico inducido puede ser impulsado más por el contexto estructural de la estrategia de esta forma los administradores pueden responder más a los incentivos que a las direcciones.

Variación: El proceso estratégico inducido está destinada a preservar la unión de iniciativas estratégicas en los niveles operacionales de la estrategia de la organización a través de la formación de las percepciones de los

directivos sobre los tipos de iniciativas susceptibles de ser apoyados por la organización. Como consecuencia, el proceso inducido puede tener un efecto de variación-reducción en el conjunto de iniciativas estratégicas.

Por otra parte explica el autor la racionalidad del proceso estratégico inducido. Establece que desde el punto de vista de la organización, la racionalidad del proceso estratégico inducida es claro. En este proceso, la estrategia intencional puede servir a la organización para aprovechar hacer todo lo posible con su aprendizaje disponible en la actualidad, para aprovechar plenamente las oportunidades asociadas con el dominio de la acción actual, esto desde el punto de vista de los administradores individuales, que operan en el proceso inducido por las que parece atractivo. Esto es así debido a que en el aprendizaje de la organización, los participantes rectores que operan en el proceso inducido, es probable que se hayan logrado en gastos significativos de organización.

Luego pasa el autor a otro tema, presenta la idea de que desde el punto de vista de la creación de estrategia como un proceso ecológico intraorganizativo se produce una nueva pregunta teórica: establecer que tan importante son los procesos internos de selección para la supervivencia de la organización. Esta cuestión puede abordarse mediante la vinculación de los procesos inducidos y diferentes formas de adaptación, como son la inercia relativa, el ajuste, la reorientación, y la llamada renovación estratégica propuesta por el autor. Dado esta renovación estratégica, muestra como los cambios importantes en la estrategia efectuados a través del proceso de la estrategia autónoma, no necesitan ser completamente rígidos por procesos de selección externos. Iniciativas estratégicas Autónomas, como se puede ver en el caso de Intel, ofrecen oportunidades para abrir nuevos nichos o proporcionar alertas tempranas de cambios externos, radicales e inminentes.

En la medida en que los procesos de determinación de contexto estratégico se activan efectivamente, la organización puede aprender nuevas capacidades y habilidades a la espera de hacer grandes cambios en su estrategia, pero sin saber de antemano lo que debe ser cambiado. Los cambios de este tipo son la base para la renovación estratégica, que propone mayores cambios estratégicos precedidos por la experimentación y selección interna. En el caso de Intel, EPROM y microprocesadores, fueron los acontecimientos no planeados, pero la gestión de Intel fue capaz de reconocer la importancia de estos hechos después de que se habían producido, y mantenerlos dentro de la empresa a través de los cambios en la asignación de recursos.

De esta forma se demuestra como la perspectiva ecológica intraorganizativa ha ofrecido información útil sobre la evolución estratégica de Intel. Intel puede haber sobrevivido como empresa independiente, en parte, porque era capaz de reconocer importantes variaciones internas que eran externamente viables, y capaz de asignar recursos a estos a través de los mecanismos internos de selección, casi a pesar del deseo generalizado de seguir siendo una compañía memoria.

Eventos como la aparición del chip i860 (RISC) también sugieren que el proceso estratégico autónomo todavía está vivo y bien. Intel pasó por un importante cambio estratégico de empresa memoria a empresa de microordenador. A medida que se desarrollaban estos procesos, la compañía desarrolló un nuevo aprendizaje que hizo de la ratificación del cambio estratégico, una apuesta bastante segura para alta gerencia.

CONCLUSIONES

Concluye el autor presentando la idea de cómo la investigación ha ofrecido una perspectiva ecológica intraorganizativa en la elaboración de estrategias para la adaptación organizativa. El marco propone equilibrar variación de reducción y mecanismos de variación mayor. Sugiere que un proceso conduce a la inercia relativa y ajustes incrementales, mientras que en el otro se expande dominio de la empresa y se renuevan las bases de competencia distintiva de la organización, la lucha contra la inercia y algunas de las funciones de una reorientación.

Por ultimo establece el autor como una perspectiva ecológica intraorganizativa en la elaboración de estrategias, realiza un aporte útil a la teoría de la organización. También sugiere la necesidad de reconsiderar los preceptos importantes de la teoría de gestión estratégica recibidos.

4.5 Organizations and social structure

Nombre del Autor: Michael T. Hannan & John Freeman.	Nombre del Trabajo: Organizations and social structure
Nombre del Journal: <i>Organizational Ecology</i> Pág. 3-27	Año de Publicación: 1991

PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR

Para comenzar, el autor establece que la mayoría de las teorías sociológicas hacen hincapié en las acciones de los individuos, grupos de interés, las clases sociales y las instituciones. Casi toda acción colectiva moderna tiene lugar en contextos organizacionales y las organizaciones son los principales vehículos para la acción en la sociedad moderna.

Las organizaciones desarrollan las funciones y procedimientos para hacer cumplir sus reglas formales. Por lo tanto, las normas institucionales tienen más fuerza cuando se codifican como las normas de organización legitimadas explícitamente. Los ejemplos incluyen los códigos de ética profesional y los contratos de los empleados. Códigos de ética profesional se convierten en limitaciones significativas en el comportamiento cuando las asociaciones profesionales quieren llegar a tener éxito en la obtención de los requisitos de licencia como parte de su esfuerzo por asegurar los monopolios de la práctica.

DESARROLLO DEL TEMA

El autor presenta un debate ya que dado que las organizaciones desempeñan un papel clave en las sociedades modernas, la velocidad y la dirección del cambio social dependen de la dinámica de las organizaciones. En particular, la capacidad de la sociedad en su conjunto para responder a las condiciones cambiantes depende de la capacidad de respuesta de sus organizaciones constituyentes y en la diversidad de sus poblaciones organizacionales.

Las organizaciones están lejos de ser simples herramientas. La política organizacional complica la relación entre las necesidades técnicas para la producción y la distribución real de los recursos. Subunidades se esfuerzan por proteger y expandir sus presupuestos y el personal. Los cambios en los sistemas sociales, económicos y políticos afectan las estructuras y prácticas organizativas. Cambios en las poblaciones organizacionales también afectan a los sistemas sociales.

Acerca de la diversidad organizacional se dice que el aspecto más importante de la diversidad de la organización en la sociedad es la capacidad de una sociedad para responder a los cambios futuros inciertos. La diversidad organizacional dentro de cualquier ámbito de la actividad, tales como la atención médica, la producción de la microelectrónica o la investigación científica, constituye una respuesta de soluciones alternativas al problema de la producción de conjuntos de resultados colectivos. Estas soluciones están incrustadas en las estructuras organizativas y estrategias.

La diversidad organizacional afecta a la sociedad de otra manera. Desde las carreras que se juegan en las organizaciones, la distribución de las oportunidades para el logro individual depende de la distribución de las formas de organización. Cuando la diversidad es alta, los individuos con diferentes antecedentes, gustos y habilidades son más propensos a encontrar organizaciones afiliaciones que se ajusten a sus propias cualidades e intereses.

Acerca de las perspectivas sobre el cambio organizacional, la teoría y la investigación sobre las organizaciones están estudiando una vez más cómo la transformación social e histórica ha afectado al mundo de las organizaciones, y qué papel cumple la diversidad organizativa y el cambio de juego para crear y dar forma a los cambios sociales. Además, acerca de las teorías de selección, las teorías ecológicas desarrolladas sostienen que la mayor parte de la variabilidad en las estructuras centrales de las organizaciones se produce a través de la creación de nuevas organizaciones y formas de organización y de la desaparición de las antiguas.

Un segundo punto de vista se llama la teoría de la adaptación que propone que la variabilidad de la organización refleja los cambios diseñados en la estrategia y la estructura de las organizaciones individuales en respuesta a los cambios del medio ambiente, las amenazas y oportunidades.

La tercera perspectiva sostiene la teoría de que organizaciones cambian sus estructuras, principalmente en respuesta a procesos endógenos, sino que tales cambios se acoplan solamente libremente con los deseos de los líderes de la organización y con las exigencias y amenazas del entorno.

En cuanto a la demografía y la ecología de las organizaciones, la perspectiva de la ecología de poblaciones se concentra sobre las fuentes de variabilidad y la homogeneidad de las formas de organización. Se considera que el surgimiento de nuevas formas de organización y de la desaparición o transformación de las ya existentes. Un tratamiento general de la dinámica de las relaciones entre las organizaciones y los entornos implica el análisis en varios niveles de complejidad.

Para el pensamiento de la población el autor establece que la diversidad de las formas es una característica de una población o de una comunidad de organizaciones. Al tratar de explicar la dinámica de la diversidad, los ecólogos de población desarrollan proposiciones acerca de los procesos que sostienen a nivel de población. Es en este sentido que la población es la unidad de análisis.

De la evolución de las formas de organización se desprende la opinión de que los procesos de selección gobiernan la dinámica de tonos de diversidad de organización de forma natural en una posición evolutiva darwiniana. Esta posición sostiene que los cambios de largo plazo en la diversidad organizacional reflejan los efectos acumulados de las diferencias de corto plazo en las tasas de mortalidad netos de las poblaciones que enfrentan los entornos de recursos limitados. La evolución se compara a veces con la selección natural, ya que se utiliza actualmente en la biología evolutiva de la población, sirve principalmente como un proceso de optimización .

Existe también un análisis dinámico y comparativo el autor cree que la investigación sobre la diversidad organizacional debe atender a la dinámica y debe analizar toda la gama de variación dentro de los tipos de organizaciones. Por último, habla acerca de la dinámica, la diversidad de organizaciones de la sociedad depende de la cantidad de formas de organización y la distribución de las organizaciones sobre las formas. La diversidad de una colección de las organizaciones en una sociedad puede aumentar ya sea porque las nuevas formas se vuelven más uniforme.

CONCLUSIONES

El autor nos ofrece una mirada acerca de los argumentamos de procesos de selección organizacional y como estos favorecen organizaciones con estructuras relativamente inertes, si las organizaciones no pueden cambiar la estrategia y la estructura lo más rápidamente, sus entornos pueden cambiar.

Se puede concluir que para el autor la literatura acerca de las organizaciones típicamente glorifica una forma de organización de la mejor. Desde una perspectiva ecológica es un error la búsqueda de la mejor forma de organización. El hecho de que de alguna forma ha tenido éxito en una industria en algún momento, no significa que sería útil la próxima vez. De hecho la teoría evolutiva ecológica sugiere que, entornos volátiles inciertos se apoyen en diversas formas organizaciones y que los ganadores fluctúen de vez en cuando a medida que cambian las condiciones.

4.6 The population ecology of organizational

Nombre del Autor: Alessandro Lomi	Nombre del Trabajo: The population ecology of organizational
Nombre del Journal: Ciencias administrativas trimestral. Pág. 111-144	Año de Publicación: 1995
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
Para comenzar, el autor relata que, utilizando los datos de series de tiempos de la sección transversal agrupados y recogidos en el nivel de las 13 regiones geográficas, investigaron los efectos de la dependencia de la ubicación y heterogeneidad no observada en las tasas de fundadores de las zonas rurales y bancos cooperativos en Italia desde 1964-1988. Modelos semi paramétricos de fundación de la organización revelan que la población de la organización es internamente diferenciada y que los diferentes segmentos de la población responden de forma heterogénea en	

general a procesos de legitimación y competencia. Este estudio hace hincapié en la importancia de identificar el correcto nivel de análisis en el que los procesos a nivel de población operan y de dan cuenta de los factores no observables relacionados con la estructura de sección transversal de la organización de las poblaciones. Los hallazgos demuestran cómo una ecológica con un enfoque que incorpora información sobre la distribución espacial y la estructura de la población puede proporcionar una más detallada comprensión de la dinámica evolutiva de organizaciones.

DESARROLLO DEL TEMA

Los autores describen como distintos entornos de organizaciones tienen componentes espaciales que afectan a la dinámica evolutiva de la organización de las poblaciones. En primer lugar, las barreras geográficas de varias clases pueden permitir suficiente aislamiento para diferentes trayectorias evolutivas que se han explorado en diferentes regiones. En segundo lugar, los entornos de recursos localizados pueden plantear complicados problemas de adaptación para el individuo de las organizaciones.

Finalmente encuentran que los procesos de legitimación y competencia, que responden a la densidad de la organización, pueden variar en función de los límites geográficos utilizados para definir las poblaciones organizacionales. Cuando se toman en conjunto, en consecuencia de la heterogeneidad en la distribución espacial de los recursos tienen implicaciones de largo alcance para la ecología dinámica de las poblaciones de la organización, ya que el nivel de agregación espacial define implícitamente los límites de la población y la intensidad de la competencia entre las organizaciones es una función de la similitud en necesidades de recursos.

La repetición de patrones de concentración organizacional en espacio a través de las diferentes industrias y en un número de contextos nacionales proporciona evidencia indirecta de que la ubicación puede ser un factor general para la innovación de la organización poblaciones. Si existen fuerzas que dan ventajas evolutivas a organizaciones ubicadas cerca de otras organizaciones o en áreas geográficas específicas, a continuación, la estructura interna de la población de la organización ya no puede ser considerada las tasas de natalidad y mortalidad homogéneas, y la organización se varía sistemáticamente en todas las ubicaciones. Además, si todas las organizaciones en una población no compiten por el mismo escaso recurso o contribuyen a la competencia de la misma manera, entonces es esencial para seleccionar el nivel apropiado de análisis para examinar la dinámica de la población, ya que diferentes niveles de agregación espacial implican diferentes supuestos acerca de cómo los procesos generales de legitimación y competencia pueden desarrollarse.

El trabajo de los autores persigue estos problemas de dependencia ubicación y heterogeneidad no observada en el contexto de los procesos de creación de la organización, por dos razones, en primer lugar, a pesar de la acumulación de los resultados empíricos en la ecología de la población de la fundación de la organización, se sabe relativamente poco acerca de la consecuencias del nivel de agregación espacial en las poblaciones organizacionales. Careciendo explícito indicaciones teóricas.

En segundo lugar, mientras que los problemas relacionados con la heterogeneidad no observada se han planteado con frecuencia en el contexto de los procesos de mortalidad de la organización prácticamente no se han realizado investigaciones sobre las consecuencias de la no observada heterogeneidad de las tasas de fundación de la organización. La investigación de la función de la ubicación en la relación entre densidad y tarifas de la organización dirige la atención a problemas de heterogeneidad dentro de las poblaciones de la organización. La heterogeneidad es una problema visible en la investigación de la ecología de las poblaciones, porque la homogeneidad se supone por lo general en el análisis de las poblaciones de organización y porque factores no observables relacionados con la ubicación pueden afectar a la estimaciones de los teóricamente importantes parámetros estructurales. Este problema está particularmente en el estudio de la fundación de las organizaciones porque los atributos de la organización no se pueden utilizar como variables independientes, ya que no hay organización antes de su fundación. Si las tasas de fundadores tienen una ubicación dependiente, luego agregaran espacialmente unidades heterogéneas que introducirán inobservables componentes en la muestra, que, si no están adecuadamente representados, darán lugar a la especificación.

CONCLUSIONES

Los autores nos ofrecen factores relacionados con la dependencia de la ubicación y la heterogeneidad y muestran como son particularmente problemáticos en el estudio de la organización, ya que no está claro lo que las fuerzas de la selección pueden hacer sobre las fuentes individuales de fundación de la organización que no son observables a

nivel de población, y el conjunto de unidades en situación de riesgo no está bien definida. La investigación sobre la ecología de fundación de la organización ha eludido en parte estos problemas al considerar la población como la unidad experimental los eventos. Este enfoque es problemático, Sin embargo, cada vez que los segmentos identificables de la población responden de forma heterogénea por lo general de forma competitiva en procesos institucionales. Este estudio abordó estos problemas conceptuales empíricamente mediante la propuesta específica de un modelo de dependencia de la ubicación en la fundación de las tasas de organización

4.7 Organizational Ecology: Past, Present and Future

Nombre del Autor: Terry L. Amburgey	Nombre del Trabajo: Organizational Ecology: Past, Present and Future
Nombre del Journal: The Academy of Management Journal, pp. 1265-1286	Año de Publicación: 1996

PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR

Para comenzar, el autor sitúa el Foro Especial de Investigación en Ecología Organizacional en el programa de investigación ecológica en las organizaciones. Comienza con una amplia descripción del desarrollo teórico y empírico de la ecología organizacional basada en el contenido de las colecciones anteriores de trabajo en el campo. Destaca seguidamente las cuestiones clave que enfrenta la investigación ecológica, esboza cómo los artículos de este foro especial de investigación están unidos por hilos comunes, y se discuten sus contribuciones.

Explica el autor que en lugar de describir el desarrollo de la teoría ecológica o tópica cronológicamente, se ha optado por situar este foro especial de investigación por uso de los foros anteriores similares como puntos de referencia del desarrollo de la investigación ecológica. Como las colecciones de una serie de piezas relacionadas (e importantes) de trabajo en un solo lugar, los foros especiales son intentos de influir en el desarrollo de un espacio de investigación, así como para mostrar sus logros. Los foros especiales se pueden organizar en las revistas o en libros editados. Hasta la fecha, tres colecciones de investigación ecológica han sido publicados.

DESARROLLO DEL TEMA

La primera colección fue Modelos ecológicos de Organizaciones fueron presentadas por Glenn Carroll. Este foro contiene los resultados de diez estudios empíricos y dos obras teóricas. ¿Qué nos dice acerca de la primera década de la teoría ecológica? En primer lugar, pone de relieve la primacía de las tasas vitales (entradas y salidas). Carroll dijo que en el principio teóricos de la organización eran ignorantes acerca fundadores y mortalidad procesos y que durante la década anterior a 1988, el conocimiento ha aumentado pero los investigadores fueron muy lejos de una comprensión real de cualquiera de fenómeno. Así, una de las contribuciones principales de la colección fue un enfoque en una mayor comprensión de las tasas vitales. Carroll sostuvo que "los capítulos de este libro se moverán con nosotros a lo largo de mucho en esa búsqueda En su mayor parte, reportan investigaciones empíricas sobre los temas de la fundación de la organización y de la mortalidad.

La demarcación entre la teoría ecológica y la teoría institucional habían, por lo menos desde el punto de vista ecológico, desapareciendo en gran medida. Así, como señaló Carroll, en lugar de la eficiencia y la eficacia, Política, cultural social y criterios institucionales pueden dar cuenta de muchos de los procesos de selección entre las organizaciones.

Para el momento de la primera colección , también considerables diferencias de opinión del énfasis en la ecología, que giran principalmente en torno a la teoría institucional y niveles de análisis. La teoría ecológica de cal había incorporado partes de la teoría institucional, aunque sólo como determinantes de las tasas vitales. Esto produjo diferencias de opinión acerca de los papeles relativos de la competencia y las limitaciones institucionales como determinantes de las tasas vitales. También hubo divergencias acerca de cuánto énfasis poner en la comunidad y, en menor medida, los niveles de organización de análisis. Defensa del dominio pronto se convirtió en la expansión del dominio.

También había generado cuerpos de trabajo que demuestran su eficacia. La principal barrera para la expansión fue la exclusión de la transformación a nivel de organización como una fuente importante de cambio en la composición de las poblaciones de la organización. Esta barrera podría haber sido removida por una elaboración teórica: la teoría

excluyendo adaptación se sustituye por hipótesis sobre la relación entre la adaptación y la selección.

El impresionante volumen de investigaciones realizadas y publicadas desde Hannan y Freeman son pieza fundamental en la ecología de la población y han estado acompañadas por las críticas de investigación ecológica realizadas por los sociólogos de fuera de la especialidad de la ecología organizacional y discusiones reflexivas de las lagunas en el campo por los ecologistas de la organización. Las primeras críticas a la ecología están centradas en torno a su abandono de gran alcance de organizaciones, pero esas críticas se han vuelto obsoletas como ecologistas han modelado el destino de poderosas organizaciones mediante el análisis de dependencia del tamaño de las tasas de mortalidad y basadas en el tamaño de segmentación de las poblaciones.

La proliferación de los análisis ecológicos de fundamentaciones también han ocasionado discusiones reflexivas de lagunas por los ecologistas. Una limitación de la investigación ecológica sobre reuniones que se encuentran es que subestima la diversidad organizativa, ya que incluye solamente los resultados de los intentos exitosos fundadores y tiene vistas a los intentos fallidos de fundación. Debido a la escasez de datos sobre procesos pre organizados, los ecologistas organizacionales rara vez distinguen eventos exitosas del proceso de fundación. En lugar de ello, los investigadores ecológicos concentran su atención en los tiempos entre la aparición de funcionamiento de nueva creación, es decir, nuevas entidades exitosas que empiezan a bienes y servicios producir. Un sesgo de selección de la muestra se produce debido a que muchas organizaciones emergentes fallan antes de que comiencen las operaciones: algunos fundadores potenciales no incorporan, y las entidades de nueva creación pueden ser incapaces para iniciar la producción. Por lo tanto, la diversidad organizativa es subestimada debido a que los procesos de selección que se llevan a cabo por las organizaciones emergentes y dan lugar a la retención de unas pocas nuevas empresas operativas. Por otra parte, las presiones de selección pueden ser más intensas para las organizaciones emergentes que para las operativas de nueva creación ya que las organizaciones emergentes pueden carecer de metas formales, límites claros, y tecnologías ambiguas .

Por ultimo, en hacia Una ecología institucional de Organizacional Encontrados Baum y Oliver comparan la fuerza de los efectos de las características ecológicas e institucionales de los nichos en los tipos de Fundadores de guarderías centros . Como ha señalado anteriormente, una limitación de la Investigación ecológica es que las relaciones de las organizaciones con otras organizaciones tiene pasado por alto.

CONCLUSIONES

Los autores hablan de la economía organizacional como un área de solapamiento que queda por ser explorado. De acuerdo a los costos de transacción economía y teoría de la agencia, la de selección procesos determinan la supervivencia de las formas de organización. Sin embargo, ambas perspectivas enfatizan el monitoreo y los incentivos como centrales para la eficiente supervivencia de las organizaciones. En contraste, los teóricos ecológicos sostienen que a pesar de que los problemas de eficiencia afectan el cambio de organizacional de los procesos institucionales, tales como la legitimidad restringen su impacto. Se debe involucrar a más de fluctuaciones en el número de organizaciones.

La ecología organizacional necesita consenso para generar conocimiento acumulado, pero los nuevos conceptos y la información debe ser incorporada si ecológica. La teoría debe seguir siendo vibrante. Entre todas las diversas especialidades de la teoría del órgano ocasional, la teoría ecológica es la más estrechamente vinculada a la evolución. Sería una ironía amarga si la teorización ecológica se mantuviera inerte.

4.8 Teoria y cambio en las organizaciones

Nombre del Autor: Luis Ahumada Figueroa	Nombre del Trabajo: Teoria y cambio en las organizaciones
Nombre del Journal: <i>Edición universitaria de Valparaíso</i>	Año de Publicación: 2001
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
Para comenzar, el autor comenta que el contexto actual donde se desarrollan las organizaciones, se caracteriza por ser un entorno complejo donde se forma una red de relaciones con proveedores, clientes, competidores, gobiernos y otras instituciones. Y que una de las principales características que mas se han resaltado en las organizaciones es el	

constante cambio.

Mediante este trabajo habla del autor Baptista, para hacer énfasis en el constante cambio que el entorno impone a la organización a partir de requerimientos de información y de acción con el fin de lograr una mejor adaptación. Y es por eso que habla sobre los patrones de cambio en el ambiente, como el eje central para que la organización pueda decidir y tener conductas adaptativas. El autor se basa en dos posturas importantes para desarrollar su investigación que son: Dimensiones del entorno organizacional y el concepto de entorno organizacional. Mediante estas dos posturas hace énfasis en la consideración del entorno en el comportamiento organizacional.

DESARROLLO DEL TEMA

Siendo así el autor procede a explicar que en el ámbito de la investigación, el concepto de entorno o ambiente organizacional ha tenido muchas conceptualizaciones, dependiendo el enfoque en el que sea usado. Y dice que en lo que se coincide es que la consideración del entorno se hace mas necesaria cuando se entiende la organización como un sistema abierto, dado que lo que caracteriza este sistema es la relación con el entorno. A su vez, cita a Duncan (1972) hablando de la diferenciación que se debe tener cuenta cuando se habla de entorno en la organización, ya que para el existen dos tipos de entornos: el interno y el externo. El entorno interno comprendería a todas aquellas fuerzas internas (objetivo, clima, cultura organizacional), y el entorno externo abarcaría todo aquello que este fuera de la organización (clientes, mercados, competidores, condiciones culturales y políticas). Tambien destaca que la explicación anterior no es fácil de delimitar, ya que el problema específico de los límites de la organización siempre va a estar presente, y esto se ve ya que al conceptualizar la organización como un sistema social abierto, los límites de esta misma son mas difusos y difíciles de determinar.

Explica a partir de (Thompson, 1967) el entorno general como el conjunto de condiciones que afectan a la totalidad de las organizaciones y que son potencialmente relevantes; mientras que el entorno específico haría referencia a aquellos elementos del medio relevantes para el logro de los objetivos de la organización que es objeto análisis. El autor dice que para Baptista, “lo relevante no es todo aquello fuera de los límites de la organización, sino lo que la organización necesita para funcionar efectivamente”. Dice que desde esta idea otros autores como (Miles, Snow y Pfeffer) han resaltado el hecho de que las organizaciones responden a lo que ellas perciben como relevante. Y esta perspectiva muestra que lo relevante varia dependiendo la estructura interna que conforma la organización y la percepción personal que se tenga del entorno. Finalmente habla de (Robbins, 1990; Snow, 1967; Starbuck, 1976) diciendo que hay que saber definir los entornos, entre el entorno actual u objetivo y el entorno percibido u subjetivo. Ya que para estos autores la organización, puede percibir los mismos atributos del entorno de forma diferente. En efecto, el entorno que una organización percibe como impredecible y complejo, puede ser visto como estático y fácilmente previsible por otra organización.

CONCLUSIONES

Algunas conclusiones a las que llega el autor es que el entorno organizacional es definido como el conjunto de factores, generales o específicos, externos a la organización y que son percibidos especialmente en el decidir de la misma, es decir que toda organización tiene libertad y autonomía a la hora de entender y abarcar el entorno, el entorno puede ser el mismo pero la organización no.

También dice que desde el punto de vista del aprendizaje organizacional, lo relevante es el entorno percibido por los miembros de la organización, dado que tanto las distinciones que son incorporadas en el decidir organizacional como las acciones que se implementan como consecuencia de dichas distinciones, tienen sus orígenes en estas percepciones.

4.9 Is Social Evolution Lamarckian or Darwinian?

Nombre del Autor: Geoffrey M. Hodgson

Nombre del Trabajo: ¿Es la evolución social

	lamarckiana o darwiniana?
Nombre del Journal: Darwinism and Evolutionary Economics.	Año de Publicación: 2001
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
<p>Para comenzar, el autor se cuestiona si la evolución social o cultural es lamarckiana en algún sentido. Una respuesta positiva a esta pregunta puede parecer que amenaza la coherencia de lo biológico con las ciencias sociales. Además, la noción moderna de darwinismo universal también podría amenazar las concepciones lamarckianas en el ámbito social. Se argumenta que mientras que en las teorías de la vida social y biológica la evolución debe ser coherente con los demás, no tienen que ser idénticos. Podría decirse que, si la evolución social es lamarckiana depende de si existe algo así como la herencia de los caracteres adquiridos en el nivel social. Esto, a su vez, plantea la cuestión de la unidad de la herencia cultural y la replicación. Algunas propuestas alternativas para una unidad de este tipo son discutidas. El ensayo concluye que una versión del lamarckismo en el ámbito social puede estar en consonancia con los principios darwinianos.</p>	
DESARROLLO DEL TEMA	
<p>El autor inicia planteando el cuestionamiento de si es la evolución social, económica o cultural lamarckiana en algún sentido literal o metafórico. Nombra muchos economistas de prestigio como Jack Hirshleifer, Herbert Simon, Richard Nelson, Hayek Friedrich, Christopher Freeman y J.Stanley Metcalfe quienes han afirmado que es. Otros teóricos sociales prominentes como Karl Popper, William McKelvey, John Gray y Robert Boyd y Peter Richerson también han aceptado que la evolución tiene una forma lamarckiana. Es la magnitud correcta esta visión? Si es así, el posible problema surge de la idea predominante en la biología de que las ideas de Lamarck son insostenibles, al menos en el contexto biótico. Esto plantea la cuestión de la inconsistencia teórica entre la biología y las ciencias sociales. ¿Podemos estar lamarckianos en las ciencias sociales y Darwinianos en la biología? ¿Hay una contradicción? ¿Podemos estar protestantes y católicos en el mismo equipo?</p> <p>Las respuestas a estas preguntas dependen de las definiciones de los términos que necesitan involucrarse. ¿Qué es Lamarckismo, qué significa? Típicamente lamarckismo se asocia con la proposición principal que adquirió caracteres que se pueden heredar. En consecuencia, las variaciones de tipo se producen en gran medida a través de adaptaciones al medio en lugar de mutaciones al azar.</p> <p>El término "darwinismo" es menos problemático. A menudo se asocia con la negación de la proposición central de Lamarck. Sin embargo, un examen detallado de su uso revela el más amplio y más complaciente significado. La respuesta a la pregunta central del autor depende en gran parte, en la aclaración de lo que se entiende por darwiniana . La evolución social se recibe la sabiduría que lamarckiana aparentemente ha recibido un importante desafío teórico de los darwinistas modernos. A principios del decenio de 1980 Richard Dawkins (1983)</p> <p>Enfáticamente, al preguntar si la evolución es lamarckiana o darwiniana en términos sociales, no está siendo que todas las ciencias propuestas puedan o deban ser reducidas a una. No se propone que biología puede reducirse a la física, lo sugerido por algunos biólogos moleculares. Además, no se propone que las ciencias sociales se pueden reducir a la biología. Por esto, los principios darwinianos básicos de variación, herencia y selección se han aplicado considerablemente con la persuasión y el éxito explicativo. La teoría de Darwin no era principalmente acerca de los destinos o los resultados, pero una teoría causal del proceso de la evolución misma.</p> <p>Para poner en funcionamiento el lamarckismo, los caracteres adquiridos deben ser heredados en el código genético, caótico y sin daños a él mismo. El programa de ADN tendría que ser cambiado en una significativa y efectiva manera para reflejar los caracteres adquiridos, de modo que pudieran ser transmitidos a la próxima generación. Esto</p>	

supone que el medio ambiente actúa como un experto, entender de alguna manera las complejas interconexiones entre cada pieza de codificación.

Es poco probable tal grado de detalle, complicado y fortuita reprogramación pueda ocurrir en la naturaleza fortuita de la agitación. La evolución darwiniana es en el estrecho sentido Weismann, si la memoria genética es estrictamente de sólo lectura, con la posibilidad adicional de un pequeño número de mutaciones o errores de copia. Por consiguiente, hay poco o ningún cambio en los genes de las semillas en comparación con los genes de los padres, incluso si los organismos adultos difieren sustancialmente como resultado del crecimiento en, y la adaptación a diferentes entornos. Los cambios se producen a través de la selección natural de los organismos más aptos en el entorno predominante.

La evolución es lamareckiana en el sentido de la aceptación de la posibilidad de la herencia de los caracteres adquiridos si la memoria genética no es de sólo lectura, y puede ser modificado para encarnar los caracteres adquiridos por el organismo ya que se adapta a su entorno. Los cambios ocurren cuando la población a través de la selección natural de los organismos más aptos en el que prevalece el medio ambiente, por medio de adaptaciones adquiridas ventajosas que se transmiten a través de los genes a las generaciones venideras. Se basa en el lamareckismo al darwinismo como un apoyo a explicar el comportamiento de adaptación del organismo en su entorno y para superar la problemáticas que algunos personajes pueden ser adquiridos impedimentos.

CONCLUSIONES

La evolución social se ajusta a los principios darwinianos básicos de variación, herencia y selección. De acuerdo con la noción de darwinismo universal, contienen los sistemas sociales la misma fundamentación de mecanismos darwinianos y otros sistemas complejos y cambiantes. Pero también, la evolución social tiene la característica adicional lamareckiana de la herencia de la adquirida de personajes. Es bastante malo, tanto, que los economistas evolutivos se distancien completamente de cualquiera lamareckismo o el darwinismo. En general, y una interpretación amplia, es que las dos son compatibles. Pero tiene que ser reconocido también que los principios darwinianos son más fundamentales, porque el propia lamareckismo siempre confía en apoyos darwinianos.

4.10 The Evolutionary theory of the firm: Routines, Complexity and Change.

Nombre del Autor: Werner Holzl	Nombre del Trabajo: La teoría evolutiva de la empresa: rutina, complejidad y cambio.
Nombre del Journal: Serie de Documentos: Crecimiento y el empleo en Europa: Sostenibilidad y Competitividad.	Año de Publicación: 2005

PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR

Para comenzar, el autor relata que, la economía evolutiva ve la economía como un dominio científico caracterizado por procesos de desequilibrio en el que los agentes económicos crean y se adaptan a la novedad a través del aprendizaje en lugar de un sistema en equilibrio o descansando en un estado de equilibrio. Es por esto, que las razones para la apelación de muchos economistas se deriva del hecho de que se ha hecho hincapié en el carácter cualitativo del cambio económico que gira en torno a la introducción de productos nuevos con diferentes características, nuevos métodos de producción , y los nuevos métodos de organización .

Schumpeter era una influencia importante en el trabajo de Nelson y Winter, cuyo seminal aporte fue una teoría evolutiva del cambio económico y el punto de origen fue el estudio moderno del comportamiento evolutivo de los sistemas económicos. El punto de partida de Nelson y la contribución de invierno es una crítica de la teoría estándar de la producción.

DESARROLLO DEL TEMA

La teoría de la evolución de la empresa ofrece una explicación diferente de la firma con sede en rutinas. En un mundo donde los agentes difieren en sus percepciones sobre el medio ambiente, y donde la comunicación, la adquisición de la información y la computación son limitados y costosos, la coordinación sólo puede lograrse por medio de la definición de un conjunto común de normas y códigos que son entendidos y compartidos por los miembros de las organizaciones que participan en la interacción económica. Si bien es cierto que la teoría de la evolución se centra especialmente en los aspectos tecnológicos de la producción, también hace hincapié en la naturaleza cognitiva de la estructura de la organización de la empresa.

La teoría de la evolución de la empresa en su forma original propuesta por Nelson y Winter es similar a la visión de la cultura de la economía neoclásica, un dispositivo para estudiar dinámica evolutiva. Este punto de vista de la empresa no tiene en cuenta la organización de la empresa de manera explícita. Sin embargo, la firma se describe como entidad de procesamiento, almacenar y producir conocimiento. La teoría de la evolución de la empresa puede ser más que un dispositivo para estudiar la dinámica industrial.

Nelson y Winter comienzan con una crítica de la teoría de la producción estándar. La teoría de la producción se inicia a partir del conjunto de todas las tecnologías viables y asume que cada empresa puede operar estas tecnologías si lo desea. Cada una de las diferentes técnicas de producción disponibles se parametrizan mediante un vector de entradas y salidas correspondientes a la transformación productiva de una empresa puede lograr. El conjunto de todas las técnicas óptimas que proporcionan el máximo rendimiento con insumos dados definen la función de producción.

Nelson y Winter critican esta concepción de la producción que no representa la realidad de la situación económica, donde la idea de que todo el conocimiento tecnológico está disponible en una forma articulada en un libro de esquemas no se cumple. Especialmente el supuesto implícito de que el conocimiento tecnológico puede ser escrito a un costo insignificante es objeto de su crítica. La existencia de los conocimientos tecnológicos disponibles universalmente implica que tecnológicamente un cambio es exógeno y las actividades de investigación y desarrollo se separan de reales producciones. Contrastan esta teoría con su propia teoría de la producción sobre la base de capacidades diferenciales, incrustados en la estructura de personal y de organización de las empresas. Habilidades a nivel personal, y las rutinas a nivel organizacional forman el repositorio de conocimiento que a su vez define las posibilidades de producción de las empresas.

El aspecto importante para los autores Nelson y Winter fue que la teoría enfatizó diferencias firmes. De esta manera Nelson y Winter proponen una interpretación de la tecnología de producción de conocimiento que incluye el conocimiento junto encarnado en equipo y la maquinaria también capacidades, habilidades e incluso heurísticas para la resolución de problemas. Incluso si el conocimiento no es excluible en la naturaleza, no es fácilmente transferible entre las empresas. Se almacena como rutinas en las empresas. Las rutinas definen el conocimiento tecnológico de una empresa.

La teoría de la evolución proporciona una teoría de las diferencias en firme y el cambio dinámico basado en el aprendizaje y la adaptación. De ese modo es un dispositivo para estudiar la dinámica industrial. Sin embargo, incluso si la teoría de la evolución no se centra principalmente en los límites de la empresa, se sugiere un enfoque alternativo a este problema a saber, que los límites de la empresa se encuentran donde la información está codificada con mayor facilidad y en un contexto compartido que se crea que permite minimizar los costos de transacción asociados con los problemas de limitada o falta de competencias.

En este respecto, es cierto que las rutinas pueden ayudar a ahorrar costos de transacción asociados con el procesamiento de la información. Pero hay diferencias distintivas entre la teoría del costo de transacción y el enfoque evolutivo. El enfoque de costos de transacción considera a la empresa como un eficiente resultado de los procesos de selección del mercado, que por lo general son tratadas como cuadro negro. El paradigma de la evolución, por el contrario, se basa en procesos acumulativos que no necesariamente garantizan la supervivencia del

más apto, pero aboga por un débil proceso de selección que se basa en estructuras existentes.

CONCLUSIONES

La función específica del enfoque evolutivo es que explica las conductas adaptativas de empresas a través de la tensión entre innovación y diversos mecanismos de selección. Se muestra que el comportamiento y las rutinas basadas en reglas pueden proporcionar una base útil para una teoría de la empresa. La teoría de la evolución de la firma sigue siendo básicamente una teoría de por qué las empresas difieren y proporcionan un dispositivo evolutivo industrial de la Dinámica y el crecimiento. La discusión de la empresa como un conjunto de rutinas organizacionales y el cambio de rutinas ha demostrado que una teoría de la evolución de la firma sin servicio restringido necesita la definición de posibilidades de fronteras de innovación. Una teoría de la evolución de la empresa puede ser capaz de proporcionar un marco teórico para el análisis de los límites de la organización y el cambio.

4.11 Organizational Ecology: Identity and Diversity.

Nombre del Autor: Michael T Hannan	Nombre del Trabajo: Organizational Ecology: Identity and Diversity.
Nombre del Journal: <i>The Journal of Economic Perspectives</i> Pág. 51-70	Año de Publicación: 2005
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
<p>El autor parte su trabajo del interrogante ¿Por qué hay tantos tipos de organizaciones? Afirma creer que la literatura de ciencias sociales de la época carecía de buenas respuestas a esta pregunta, y, a partir de esto, propone una agenda de investigación de la ecología organizacional y a partir de este, responder analizando las interacciones dentro de poblaciones de organismos.</p> <p>El trabajo del autor, presenta la metodología básica de la ecología organizacional y esboza algunas ideas clave que surgen a partir de esta. Se considera la importancia de la diversidad de formas de organización, si las organizaciones pueden cambiar fácilmente sus características definitorias, qué pasa en las organizaciones a medida que envejecen, y el grado en que las organizaciones pueden encontrar nichos que los protegen contra presiones competitivas, hasta llegar a encontrar la mejor manera de definir la identidad de las organizaciones.</p>	
DESARROLLO DEL TEMA	
<p>En primer lugar el autor establece las características de la estrategia de investigación empírica de la ecología organizacional, que son cuatro. La primera selecciona las poblaciones de las organizaciones y luego examina sus antecedentes completos, la segunda recoge datos de la historia de vida en todas las organizaciones de las poblaciones, incluidos los grandes y famosos, como los pequeños e insignificantes. La tercera registra información detallada sobre el tipo de entrada y la cuarta que estima los efectos de las características de la organización, la población y el medio ambiente en los patrones de entrada y salida.</p> <p>Explica el autor como para la mayoría de sociólogos, una organización es un actor colectivo que moviliza a los miembros y los recursos para alcanzar metas específicas y limitadas a una duración potencialmente ilimitada. Las entidades que cumplan las especificaciones incluyen la mayoría de las empresas, iglesias, universidades, asociaciones de voluntarios, agencias gubernamentales y partidos políticos, para nombrar unos pocos. Una población se define como un conjunto de organizaciones con una forma común en un lugar y un momento determinados. Especificación de las formas y los límites de la población de una manera que produce el análisis productivo presenta grandes desafíos.</p> <p>En la experiencia del autor, los economistas generalmente asumen que las formas de organización y las poblaciones se asignarán perfectamente en categorías industriales convencionales. Sin embargo este considera que algunas formas de organización y las poblaciones no parecen ajustarse a cualquier noción convencional de la industria. Además, el autor analiza el tema de la diversidad, y señala que cualquier estudio de la evolución organizacional debe especificar las principales formas en que las organizaciones difieren dentro de las poblaciones. Este tema indica algunas controversias, algunos sociólogos no están de acuerdo sobre algunos de los hechos básicos y tendencias sobre la medida de la diversidad organizacional.</p>	

Estas distintas gamas de experiencias dan una imagen muy diferente del mundo organizacional. Este mundo parece más turbulento y precario que ordenado y predecible. También parece que se caracteriza por una gran diversidad en las formas de organización, estructuras, culturas y prácticas. La falta de un criterio empírico establecido para afirmar si el nivel de diversidad existente en una población dada es "bajo" o "alto" hace esta afirmación sujeta a debate. Sin embargo, para el autor, la medida de la diversidad tiene mucho menos valor que el establecimiento de las dimensiones de la diversidad que tienen relevancia sociológica y económica. Afortunadamente, la creciente cantidad de estudios empíricos puede servir de orientación en estos temas.

Ahora bien, si las diferencias observadas entre las organizaciones en un punto en el tiempo tienen consecuencias para la evolución de la organización depende de la flexibilidad de las organizaciones. La opinión de que las organizaciones son muy adaptables, que pueden cambiar las estructuras profundas con poca dificultad, una vez dominado en las ciencias sociales, es todavía generalizada. Este argumento sostiene que si inicialmente eran organizaciones diversas, la exposición a las presiones competitivas comunes y exigencias institucionales lleva a converger a una estructura estándar. Este punto de vista también se basa en que los cambios de organización son factibles en un riesgo relativamente bajo de costo. Y es por esto, que la ecología organizacional se basa en un supuesto diferente, que el núcleo de las estructuras de las organizaciones están sometidas a fuertes presiones inerciales y los esfuerzos por cambiar las estructuras aumentan considerablemente las posibilidades de fracaso.

En cuanto al tema de identidad, el autor define que una vez que el público concede una identidad a una organización, supone satisfacción de sus expectativas, a falta de prueba en contrario. En este punto de vista, el cambio organizacional va al núcleo cuando se cuestiona o viola una identidad bien establecida. Violaciones visibles de las expectativas son castigados por devaluación. Estos procesos, que pueden desempeñar en los mercados de productos, los mercados laborales, los mercados de capital y la arena política, en serio puede dañar a una organización de perspectivas. En este análisis, los cambios en las funciones principales probablemente causan problemas porque se violan las expectativas predeterminadas de las audiencias relevantes, dentro y fuera de la organización.

CONCLUSIONES

El autor concluye explicando que estos problemas de la inercia y diversidad también están vinculados a la organización por medio de un proceso demográfico: la relación entre la edad y la mortalidad. Si el riesgo de disminución de la mortalidad con la edad, entonces generalmente dominan durante largos períodos. Si, por otro lado, el peligro aumenta con la edad, la imagen se asemeja más a la destrucción creativa. Dado que, la diversidad también depende de la estructura de nichos. Los ecologistas definen un nicho de población como el conjunto de condiciones ambientales para las que su tasa de crecimiento es no negativo. El concepto de un nicho proporciona un marco para la comprensión cómo las variaciones ambientales y la competencia pueden dar forma a la dinámica poblacional y la segmentación como guerra ecológica. De este modo, los clientes se ven enfrentados a una diversidad genética donde podrán escoger la oferta que mejor se adapte a sus necesidades.

Todo el relato de la evolución de la investigación apunta a un creciente reconocimiento de que la identidad, que se confiere por las expectativas por defecto de una relevante audiencia, juega un papel importante en la conformación de la evolución de la organización y la diversidad. La idea de que las organizaciones interactúan en importantes múltiples audiencias, por lo que en cierta medida pueden ser definidas por varias identidades posiblemente relacionados entre sí, incita a distintos investigadores de organizaciones a replantearse cómo definen las poblaciones. Concluye finalmente el autor diciendo que prestar atención a las identidades y al público en repensar la evolución organizativa permite a algunas de las preocupaciones centrales de la sociología y provee de nuevos conocimientos sobre la estructura de diversas industrias.

4.12 Complex ecosystems. From species to networks

Nombre del Autor: Ricard V. Sole & Jordi Bascompte	Nombre del Trabajo: Complex ecosystems. From species to networks.
Nombre del Journal: <i>Self-Organization in complex Ecosystems</i> Pág. 215-254	Año de Publicación: 2006
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
<p>Para comenzar, el autor nos ofrece una visión acerca de estabilidad y complejidad. Nos muestra como el análisis de los ecosistemas modelo, incluyendo un pequeño número de especies y experimentos controlados que implican micro ecologías muestran que los sistemas de baja diversidad pueden ser estables.</p>	
<p>Cada lugar en la tierra, en todas las escalas, es compartido por muchos organismos coexistentes. Este barroco de la naturaleza es, por supuesto, el resultado de la inevitable fuente de variación impuesta por los eventos de especiación.</p>	
<p>También hay algunas regularidades que indican las leyes universales de la organización. Hay organizaciones de la comunidad. El autor se basara en algunos ejemplos que demuestran la presencia de especies clave. Este tipo de especies a menudo tienen un alto número de enlaces con otras especies. También determina que una descripción detallada de un ecosistema complejo es un objetivo imposible. Cada especie por sí misma implica muchas variables que tratar. Señala también que las redes ecológicas emergentes en contextos muy diferentes comparten una serie de propiedades universales que se pueden explicar por medio de modelos matemáticos simples.</p>	
DESARROLLO DEL TEMA	
<p>Lo primero en explicarnos es como los modelos matemáticos con tres especies son la aproximación simple para comunidades multi especies. Estas permiten la introducción de varios tipos de patentes de interacción o explorar el papel de los efectos indirectos. La generalización más simple es un ecosistema que se describe a través de ecuaciones de Lotka -Volterra, que son un conjunto de ecuaciones diferenciales. Además, el autor procede a hablarnos de estabilidad y complejidad. La estabilidad parece estar asociada con la diversidad, pero la naturaleza exacta de dicha asociación ha sido motivo de debate durante décadas. Tal debate implica muchos aspectos diferentes de la complejidad ecológica, incluyendo la estructura de la robustez, la riqueza de especies y la fragilidad.</p>	
<p>Acerca de las restricciones topológicas y dinámicas el autor indica que una limitación obvia de modelos de redes al azar es la falta de una estructura. Los ecosistemas pueden ser entendidos en términos de un patrón de capas de interacciones entre especies en la cual una leve superior pueden ser fácilmente inidentificadas, junto con uno o más niveles intermedios. Tal componente introduce bases importantes que tienen que ser incorporados en cualquier teoría razonable.</p>	
<p>Una conclusión parece clara desde el modelo y la experiencia, el número de niveles tróficos en las comunidades ecológicas sólo está parcialmente determinado por las restricciones energéticas, limitaciones dinámicas que son al menos igual de importantes. Medidas de la eficiencia de la transferencia de energía entre niveles tróficos son consistentes con la hipótesis de que la fracción de la energía consumida en cada nivel trófico está determinada por las interacciones competitivas. En otras palabras, las eficiencias ecológicas no determinan la estructura trófica, que sería una consecuencia de las interacciones tróficas.</p>	
<p>También se habla de los efectos indirectos. Aquí se establece que la complejidad intrínseca de las redes tróficas ecológicas tiene una consecuencia importante que ilustra perfectamente bien la importancia de la visión global de los ecosistemas más de un análisis a nivel de especie. Tiene que ver con el hecho de que, junto con los efectos directos entre las especies que interactúan, hay otro tipo de efecto en el que dos especies se afectan entre sí a través de algunas especies intermedias. Las especies claves pueden tener diferentes posiciones en la cadena alimenticia. Aunque los principales depredadores de una especie basales parecen candidatos obvios, especies intermedias también son más propensos que otros a ser piedra angular. Un problema significativo, sin embargo es que las posibles especies candidatas no cuentan con la identificación adecuada en una red alimenticia dada. Sólo la eliminación de un modo dado a partir del gráfico ecológico da una respuesta clara, y por lo tanto la eliminación de</p>	

especies puede proporcionar criterio directo.

Se habla seguidamente de las especies clave en ecología espacial. Se dice que una cuestión importante que conecta el papel de la especie clave y patrones espaciales es la probabilidad de que algunas de estas especies, sean particularmente afectadas por la pérdida habitual y la fragmentación. Este parece ser el caso de muchos vertebrados y es bien ejemplificado por las hormigas guerreras.

Existe también el modelo de nicho. Aunque las redes alimentarias son el resultado de las interacciones de la población y por lo tanto no estáticos, varios modelos teóricos notables que carecen de tiempo de evolución y la estructura explícita de población han sido capaces de igualar varias características estadísticas pertinentes de las redes ecológicas reales.

Por último se habla de la complejidad y la fragilidad. La Fragilidad de la comunidad está lejos de entenderse. Algunas cuestiones clave como qué especies pueden ser consideradas especialmente relevantes para una comunidad dada, han dado lugar a un acalorado debate. Es comúnmente aceptado que la fragilidad de la comunidad y la persistencia están relacionadas a cómo se estructuran las comunidades ecológicas, en concreto a cómo se distribuyen las relaciones tróficas en toda la comunidad.

CONCLUSIONES

El autor nos ofrece una mirada acerca de cómo los sistemas ecológicos son el resultado de un número de procesos casuales, así como de contingencias históricas. Los modelos simples de dos especies muestran la competencia que dicha dependencia de la trayectoria, y se pueden interpretar fácilmente debajo de la lengua de los sistemas no lineales. Con base a esto, podemos concluir también que los modelos matemáticos son algunas de las herramientas más importantes en la comprensión de la asamblea comunitaria. Junto con la teoría, varias observaciones tempranas de estudios de campo muestran que las especies de comunidades ricas son más resistentes a la invasión de especies exóticas que las especies de las comunidades pobres.

4.13 Spatial Self Organization

Nombre del Autor: Ricard V. Sole & Jordi Bascompte	Nombre del Trabajo: Spatial Self Organization
Nombre del Journal: <i>Self-Organization in complex Ecosystems</i> Pág. 84 - 125	Año de Publicación: 2006
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
Para comenzar, el autor establece que la discreción del espacio es un atajo útil cuando las necesidades computacionales son una restricción importante a los enfoques de modelos, y es una estrategia común en la física estadística. Pero el uso de variables discreteadas no es sólo una buena solución práctica cualitativa. En muchos casos los modelos de juguete de sistemas dinámicos definidos en un espacio continuo son realmente muy bien representados por alguna contrapartida discreteada. La discretización puede introducirse en los diferentes niveles: el tiempo puede ser discreto, el espacio puede ser discreto y la gama disponible de los estados adoptados por las variables del sistema también pueden ser discretos.	
DESARROLLO DEL TEMA	
El autor presenta la idea de que una forma fácil de introducir el espacio en los modelos de tiempo discreto es mediante el formalismo de mapas acoplados. Los mapas acoplados se definieron por primera vez en 1981 como un modelo simple para estudiar el caos espacio-temporal. Como su nombre lo indica, se trata de un par de mapas o modelos de tiempo discreto por medio de la dispersión de esta forma, el espacio y el tiempo se definen en un sustrato de celosía pero la dinámica se producen dentro de un rango continuo.	
En cuanto a los patrones espaciales autónomos de las organizaciones y convivencia competitiva se ha definido que la convivencia es posible sólo cuando los coeficientes de competencia interespecíficas son más bajos que los de intraespecífica. ¿Qué sucede cuando se introduce el espacio? Una posibilidad es la misma que para el resultado	

modelo no espacial con más repeticiones. Si este fuera el caso, entonces el espacio no introduciría ningún nuevo resultado cualitativo. Sería insignificante, y se podría omitirlo para formar otros modelos.

En busca de organizaciones de auto patrones espaciales en la naturaleza. Esta parte indica que las normas biológicas básicas son capaces de crear patrones macroscópicos a gran escala con implicaciones de largo alcance para la dinámica del ecosistema. Si este es, de hecho, la regla, la sugerencia es que parte de la complejidad que observamos en la naturaleza pueden tener causas relativamente simples. Un primer paso hacia la resolución de esta cuestión ha sido la de comprobar si estos patrones son robustos en relación con el ruido. El paso siguiente y más importante es tratar de detectar estos patrones en la naturaleza. Existen ejemplos en la naturaleza real de la auto-organización espacial debida a la interacción entre las interacciones no lineales y la dispersión de corto alcance. Esta interacción es capaz de crear patrones heterogéneos gran escala de abundancia.

Se establece que el espacio puede cambiar las propiedades de estabilidad de las interacciones ecológicas. También se puede modificar la naturaleza de la dinámica. Diferentes trabajos han demostrado que la dispersión puede inducir inestabilidades en mapas de otra manera estables. Los ejemplos de la dispersión inducida por el caos son abundantes en los modelos de tiempo continuo. Las implicaciones para la ecología son importantes. Parte de la crítica original de la función de caos en los ecosistemas reales según el examen se basa en dos puntos. Por un lado, el caos sólo se observa para valores altos de la tasa de crecimiento. Por otro lado, el caos determinístico implica altas oscilaciones.

La persistencia del caos sólo puede entenderse dentro de un contexto espacial. La difusión del caos inducido sólo puede entenderse dentro de un contexto espacial. La difusión del caos inducido es otra ruta al caos que no requiere ni altas tasas de crecimiento. Es la interacción entre la dinámica no lineal y la dispersión, que conduce a oscilaciones caóticas. Además, otro fenómeno relevante de los sistemas de espacio-temporales es la existencia de múltiples atractores. En algunos sistemas espacialmente extendidos, la dinámica observada es dependiente de las condiciones iniciales. Por la misma combinación de parámetros, podemos observar un tipo de dinámica u otro en función de las pequeñas diferencias en las condiciones iniciales.

Las poblaciones de una variedad de especies forman diferentes taxones y fluctúan en fase sobre grandes escalas espaciales, esta sincronía tiende a disminuir con la distancia y algunas especies hay un patante, forma clara en la sincronía frente a la distancia parcela. Es decir la sincronía disminuye primero, y luego aumenta alquilásemos con la distancia adicional.

Las técnicas estadísticas se pueden utilizar para medir la covarianza espacial. El más común es calcular la correlación entre la serie temporal de las abundancias de registro. Lo principal y más importante aquí es que por medio de estas herramientas estadísticas, se puede trazar la forma de covarianza espacial que disminuye con la distancia, y la prueba de significación estadística.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que para los autores, los modelos de reacción y difusión considerados en apartados anteriores implican la dispersión de organismos en un dominio dado. Adicionalmente, todos los modelos estándar incluyen parámetros que se mantienen constantes en el tiempo. Esta es una consecuencia de la suposición subyacente de una separación de escalas entre los procesos ecológicos y evolutivos. Modelos de la dinámica de ambas escalas de diferentes maneras.

4.14 Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del sujeto Postmoderno.

Nombre del Autor: Lupicinio Iñiguez Rueda	Nombre del Trabajo: Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del sujeto Postmoderno.
Nombre del Journal: <i>Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona</i>	Año de Publicación:
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
<p>Para comenzar, el autor comenta que a partir de la <i>ontología postmoderna</i> se intenta dar una respuesta conceptual y técnica de la época postmoderna. Partiendo de los conceptos de la Teoría Organizacional Postmoderna, y a partir de estas características se llegara a pluralizar la noción de la teoría anteriormente nombrada.</p> <p>Mediante este trabajo busca describir los conceptos, que son las bases y los diferentes puntos comunes de encuentro de las diferentes versiones teóricas postmodernas de las organizaciones.</p> <p>El autor usa diversos textos para llegar a la explicación del tema, en el cual se repiten diferentes nociones, y características que hablan sobre la teoría organizacional postmoderna.</p> <ul style="list-style-type: none">• Énfasis en la constitución procesual de la organización y cuestionamiento de lo estable.• Reemplazo de la racionalidad individual por la construcción comunal y social de organización.• Se remarca la función sociopráctica del lenguaje en la construcción comunal de la organización.	
DESARROLLO DEL TEMA	
<p>Siendo así el autor procede a explicar la organización como un proceso de organizamiento. En la cual explica la organización como estabilidad, y dice que la real vida organizacional fluye del organizar, lo que demanda poner atención a los niveles operativos mas cotidianos. Y cita a (Chía, 1995) que dice “las organizaciones son productos de los procesos de organizamiento, precarios y tentativos ensamblajes, orquestaciones locales de relaciones.</p> <p>Explica además que las entidades estables se conciben mediante la gestación de relaciones locales, y se concretan en las distinciones lingüísticas que son realizadas en estos procesos. Citando a Cooper y Burrell (1988) dice que la organización no tiene mas que la función de legitimar la idea de que la organización es una herramienta social y una extensión de la agencia humana; y es mediante esta legitimación que se logra la organización como una entidad estable.</p> <p>El autor dice que según Chía, estos “efectos” sociales tales como individuos y organizaciones nos aparecen como entidades unificadas y discretas solo a partir de la conciliación deliberada y momentánea de las redes heterogéneas en continuo flujo que son realmente la organización en tanto proceso vivo. Además, explica los procesos de organización como construcción comunal y social, y hace un enfrentamiento contra el énfasis en la racionalidad individual. Dice que la organización es concebida como una construcción social, y es formada mediante actividades significativas que realizan los diversos agentes que participan de la organización (Hassard, 1993; Chía, 1995; Gergen y Thatchenkery, 1996)</p> <p>Para terminar, el autor habla sobre el lenguaje y discurso como constructores de la organización, y dice que el lenguaje es considerado como una acción social, y que ese tipo de practicas sociales cotidianas son las que se configuran para que todos podamos a acceder a un mundo, en este caso a la organización. En este contexto la organización resulta necesariamente como un procesos que ocurre al interior de la sociedad, reproduciendo discursos contruidos socialmente (Burrell, 1988).</p>	
CONCLUSIONES	
<p>Alguna de las conclusiones a las que llega el autor, es que la comprensión de la organización como una entidad estable y como resultado, es solo el producto de ingenierías diversas que involucran actos inscripcionales e interacciones que en conjunto constituyen unidades coherentes, en la heterogeneidad del flujo vivo.</p>	

También dice que el individuo racional es visto como otra entidad emergente a partir de las relaciones. Y que es a través de las interrelaciones que se constituyen agentes que van a ser valorados en tanto actores individuales. Y que el ejercicio de racionalidad va ligado directamente con el lenguaje. Y por eso dice que actuar racionalmente es actuar de acuerdo a convenciones culturales. Por último dice que así un estudio organizacional que considere a la organización como flujo social vivo necesariamente se centrara en el análisis de las prácticas organizacionales, en tanto simbólicas.

4.15 Population ecology theory: implications for sustainability

Nombre del Autor: Manjula S. Salimath and Raymond Jones III	Nombre del Trabajo: Population ecology theory: implications for sustainability
Nombre del Journal: Emerald Group Publishing Limited <i>Pág. 874-910</i>	Año de Publicación: 2011
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
<p>Para comenzar, el autor relata que, desde un punto de vista teórico, la ecología de la población ha sido relativamente influyente acerca de las teorías que han proporcionado académicos, quienes la manifiestan como una herramienta valiosa en la comprensión de macro fenómenos organizacionales desde mediados de 1970. Este trabaja, traza el uso de ecología de la población tanto en la investigación teórica y empírica, proporcionando una amplia y generalizada opinión junto con una crítica de la teoría. El enfoque en la revisión se encuentra en estudios de 1996 a 2010.</p> <p>El autor explica que desde un punto de vista práctico, la cuestión de la sostenibilidad en la práctica de la organización se ha convertido en uno de los temas más críticos que enfrenta la organización en los últimos tiempos.</p> <p>Creen que la ecología de la población tiene conocimientos valiosos para la sostenibilidad en organizaciones, y que su potencial para hacer contribuciones a la investigación de la sostenibilidad y la práctica aún no se han realizado plenamente. Por lo tanto, además de la opinión generalizada, se dedican a explorar una convergencia novedosa y hasta ahora inexplorada de la teoría de la ecología de poblaciones de práctica la sostenibilidad.</p>	
DESARROLLO DEL TEMA	
<p>Los autores en consonancia con estos objetivos duales de la realización de una revisión histórica y la vinculación de la teoría a la práctica moderna y sostenible, ofrecen en primer lugar una introducción a la ecología de la población, sus principales premisas, las principales corrientes teóricas y críticas. En segundo lugar, detallan históricamente, en forma de tabla, la investigación existente sobre el tema durante aproximadamente los últimos decenios y medio, es decir, 1996-2010. En tercer lugar, se introduce el concepto de la sostenibilidad, su importancia y crítica relevancia para las organizaciones. Por último, se describe las áreas de convergencia entre ecología de la población y en la práctica la sostenibilidad. Concluimos el papel con implicaciones y sugerencias para futuras investigaciones.</p> <p>El documento tiene dos objetivos. En primer lugar, el documento tiene como objetivo consolidar la investigación previa en el área de la teoría de la ecología de la población y proporcionar una revisión y crítica de esta influyente organización teórica. El examen es a la vez amplio y extenso, y abarca todas las principales corrientes teóricas de la población ecológica. En segundo lugar, el artículo se destaca una nueva y hasta entonces inexplorada área de investigación futura, que se encuentra en la intersección de la ecología de la población y la sostenibilidad.</p> <p>Los autores explican que la ecología de poblaciones continúa como una perspectiva valiosa e influyente de las organizaciones académicas. En comparación, la sostenibilidad es un competidor relativamente nuevo en la literatura organizacional, ya que desde el 2008 existen varias áreas de convergencia entre la ecología de poblaciones y la sostenibilidad (construir dimensiones, niveles de análisis y resultados). Una brecha importante en la literatura permite que la investigación futura agendas que se persiguen.</p> <p>La implicación mayor y más extendida, global es que insostenibles prácticas y estrategias de la organización pueden ser seleccionadas por presiones ecológicas, y que dichas organizaciones pueden enfrentar una disminución en la densidad de población, o la mortalidad. Las prácticas sustentables pueden permitir una mayor densidad firme y un</p>	

aumento en las tasas de supervivencia de las poblaciones de la organización. La investigación futura proporciona direcciones que investigan poblaciones ecología y enlaces a la sostenibilidad. Este es el primer caso en el que la contribución potencial de la ecología de la población a la sostenibilidad en las organizaciones se proporciona.

CONCLUSIONES

Los autores nos ofrecen una mirada de la ecología de la población teniendo en cuenta que hay varias áreas probables de convergencia; la ecología de la población tiene el potencial de contribuir significativamente a nuestra comprensión de cómo son sostenibles las poblaciones y cómo tienen una mayor tasa de supervivencia. Una implicación importante es que la sostenibilidad (en la práctica y la estrategia empresarial) será sostenible y, además, que la insostenibilidad (en la práctica empresarial y la estrategia) es insostenible (o lleva a reafirmar la muerte y la mortalidad).

Los autores piensan que entre las avenidas para la investigación futura, los estudiosos pueden perseguir una variedad de investigaciones que se encuentran en la intersección de la ecología de la población y la sostenibilidad. Un ejemplo para estas investigaciones futuras podrían ser, examinar si y en qué medida la población la densidad de las organizaciones puede ser afectadas por las prácticas sostenibles que prevalecen en la industria. Los modelos de simulación pueden ser generados para evaluar el efecto de la evolución de los procesos en las prácticas empresariales sostenibles y no sostenibles. Los estudios longitudinales que dan inicio a partir de la firma fundación o creación es probable que sean de mayor valor en esta área. Sin embargo, cruzar el examen transversal de éxito (empresas sobrevivientes) vs empresas fallidas también proporcionaría un rico campo para entender diferentes condiciones antecedentes que pueden tener causal o la variabilidad de predicción.

En resumen, los autores esperan motivar la investigación futura en un dominio hasta ahora no identificado, es decir, la aplicación de principios de ecología de poblaciones y supuestos para examinar sostenibilidad en las organizaciones.

4.16 Teorías del cambio organizacional: Una síntesis

Nombre del Autor: Ángel Wilhelm Vásquez García	Nombre del Trabajo: Teorías del cambio organizacional: Una síntesis
Nombre del Journal: <i>Gestión y Estrategia</i>	Año de Publicación: 2011
PLANTEAMIENTOS INICIALES DEL AUTOR	
<p>Para comenzar, el autor comenta que el contexto actual donde se desarrollan las organizaciones, se caracteriza por tres aspectos fundamentales que son: incertidumbre, la ambigüedad y la complejidad; mostrándolos como los procesos fundamentales en el cambio de la Organización.</p> <p>Mediante este trabajo busca explicar la multiplicidad de variables que se encuentran dentro del cambio organizacional, la capacidad de respuesta de la organización dependiendo el contexto de desarrollo económico o favorable en la que se encuentra, y de todas aquellas restricciones exógenas que se encuentran en su entorno. También, el autor se basa en las posturas teóricas de Chistine Demers, una profesora del área de management en “HEC Montreal” buscando ubicar al lector, a partir de las estrategias que se encuentran alrededor de los procesos de cambio, y busca explicarlos mediante la contextualización a nivel individual, grupal, intergrupal y organizacional</p>	
DESARROLLO DEL TEMA	
<p>Siendo así el autor procede a establecer un cuestionamiento basándose en la idea darwiniana de la selección natural, donde el ambiente externo es el factor determinante para la supervivencia o la mortandad, o si por el contrario, a partir de aquellos que deciden las estrategias al interior de la organización.</p> <p>Explica en base a línea histórica, el cambio como una postura dominante en el estudio de las organizaciones, diciendo que es la organización la que cambia, adaptándose con el fin de reaccionar en respuesta a factores internos y externos. Hace referencia a la adaptación racional, la adaptación orgánica, así como a la teoría del ciclo de vida, estas teorías son relacionadas, porque coinciden en visualizar el cambio en términos de adaptación; y además porque logra mostrarlo como una diferencia entre estados de la organización a través del tiempo, y no como un proceso.</p>	

El autor destaca la importancia del aporte de la teoría de la contingencia, ya que esto permite tomar conciencia de la influencia del ambiente y de los factores contextuales en el desarrollo, principalmente a la hora de diseñar y elaborar la estrategia de la organización. Y esto lo explica diciendo que tanto los ambientes se pueden adaptar a las organizaciones así como las organizaciones se adaptan a los ambientes.

Explica el cambio además en términos de crecimiento y adaptación racional de la organización, replanteando como un asunto de selección o imitación, con base a las corrientes teóricas de la ecología poblacional, ya que dice que las organizaciones son espacios aislados de interacción social influenciados por escenarios interdependientes o si en su interior confluyen aspectos intra e interorganizacionales.

Para terminar, señala que en la actualidad es muy difícil encontrar un desarrollo de la organización ajenos a las cuestiones ambientales, ya que todo esta relacionado con todo, y sin importar el tamaño de la organización, siempre va a estar influida por fenómenos simultáneos.

CONCLUSIONES

Algunas conclusiones a las que llega el autor son que el término “cambio” se ha reconfigurado desde el sentido semántico y en todos los aspectos relacionados con y entre organizaciones, dando ejemplo a que los nichos de participación comercial cada vez son mas efimeros para ciertas empresas, y hacen que exista una dependencia con las políticas del estado y otros factores externos.

También dice que la organización como sistema cerrado y libre de influencias externas ha cedido su lugar a la concepción de sistemas abiertos en constante intercambio con el entorno, explicando que las organizaciones no representan el cambio y la transformación de por aspectos estratégicos, sino ahora como un mecanismo de sobrevivencia y adaptación a ambientes incongruentes, turbulentos y complejos.

5. Tendencias de los autores.

En términos generales, la tendencia de las lecturas anteriores es la de comprender a las organizaciones como un organismo vivo que hace parte de la población, en el entorno demarcado por el cambio, al que los grupos humanos deben responder supliendo las necesidades endógenas y exógenas que se generan en el tiempo. Siendo así que la teoría de las organizaciones, buscando mejorar los modelos de trabajo, se ha surtido de diferentes perspectivas que parte de los elementos centrales de la biología, para dar cuenta de la forma en la que las organizaciones crecen y mueren dentro de ambientes complejos donde la supervivencia depende de la adaptabilidad.

En este sentido, las posturas plantean que la organizaciones son entendidas como entidades vivas cuya perdurabilidad y crecimiento depende directamente del entorno donde crecen, además de la capacidad de respuesta que tengan los lideres a los diferentes cambios que se puedan presentar en la sociedad a la que pertenecen. Todo lo anterior parte de entender al ambiente exógeno y endógeno como un elemento flexible y complejo, que interactúa en dinámicas que no siempre responden a la forma de funciones lineales (causa y efecto), por lo que el caos y la

indeterminación son elementos a tener en cuenta dentro del marco de cualquier planeación estratégica que conduzca a la supervivencia de la compañía.

Además de lo anterior, las posturas de los autores coinciden en lo importante que es para todas las organizaciones elaborar diferentes estrategias para lograr una flexibilidad suficiente al medio en el que estas se desarrollan, dentro de periodos extensos de cambio, plagados de diferentes coyunturas a las que como sistema deben responder. Dejan en evidencia que la sostenibilidad en el tiempo, tanto de los organismos vivos como de las organizaciones, depende de cómo se desenvuelven en su hábitat, o en el caso empresarial, en el mercado al que pertenecen.

También hay semejanzas en el planteamiento de la diversidad en el ámbito organizacional. A partir de esto, se empieza a encontrar una causa a la existencia de tantos tipos diferentes de organizaciones. De lo anterior, cabe resaltar, la importancia de la diversidad de formas de organización, y si las organizaciones pueden cambiar fácilmente a sus características definidas en un comienzo. Lo anterior permite comprender qué sucede con las organizaciones a medida que envejecen, observar qué estrategias emplean para encontrar zonas confortables de desarrollo, y por último, explican cómo encuentran estas organizaciones su identidad.

De esta misma forma, la diversidad es fundamental para la evolución y sostenibilidad del aparato social en sí mismo. Únicamente dentro de un ambiente heterogéneo donde coexisten múltiples organizaciones y compañías, se encuentra la posibilidad de un conjunto extenso, contingente y cambiante de respuestas a las necesidades que desarrollan los grupos humanos.

En este sentido, también se hace fundamental para los autores considerar una dimensión intra-organizativa del proceso ecológico, en el que la organización, en sus diferentes sectores, sea capaz de identificar los cambios y dinámicas que se generan en su interior, adaptándose y respondiendo a la forma en la que ella misma puede auto-conducirse a un mejor funcionamiento y adaptabilidad.

Igualmente, un enfoque intra-organizativo del proceso ecológico se hace necesario en la conducción de la adaptabilidad e innovación auto-inducida de la organización, al interactuar con los factores exógenos que le plantea el entorno en el que se desarrollan.

La diversidad también depende de la estructura de nichos. Los ecologistas definen un nicho de población como el conjunto de condiciones ambientales para las que su tasa de crecimiento no se negativa. El concepto del nicho proporciona un marco para comprender cómo las variaciones ambientales y la competencia pueden dar forma a la dinámica poblacional y la segmentación como guerra ecológica. De este modo, en el ámbito organizacional, los clientes se ven enfrentados a una diversidad genética donde podrán escoger la oferta que mejor se adapte a sus necesidades.

De manera general, las lecturas concuerdan en que las organizaciones no pueden ser entendidas como una entidad estable, ya que dependen directamente del entorno. Lo anterior se explica en el hecho de que el entorno es el encargado de direccionar y re direccionar los planes y estrategias que tienen establecidas las organizaciones. A pesar de tener la estructura para su funcionamiento establecida, el entorno logra generar sensibilidad y flexibilidad al cambio.

La relación entre la organización y el ambiente no es en ningún caso unilateral. A pesar de que la teoría sociológica se ha enfocado en el papel de las personas y los grupos dentro del cambio social, para la mayoría de los autores las transformaciones que experimenta un grupo humano vienen de la mano de la capacidad de las organizaciones, como epicentros de la adaptabilidad y movilidad del aparato social, para ajustarse a un entorno que desafía constantemente.

En este caso no se puede perder de vista que las organizaciones, y sus sistemas de regulación de personal y formación social (en términos simbólicos y de legitimación del sistema), se posicionan en las sociedades modernas como base de la acción colectiva, distribuyendo y asignando recursos entre las diferentes instancias de la organización humana.

Los posturas de los autores también señalan la importancia de considerar el entorno interno de las organizaciones, y las diferentes formas en las que sus dinámicas evolucionan conforme al desarrollo de una idiosincrasia particular en un contexto determinado. En este sentido, se hace fundamental dimensionar las particularidades internas, las heterogeneidades, las formas de comunicación e interacción que se presentan al interior de la organización, puesto que es dentro de este escenario complejo es en el que la compañía se hace más o menos tendiente al cambio y la adaptación rápida al ambiente que la rodea.

Lo anterior no debe llevar a la visión distorsionada de una organización naturalmente armónica, por el contrario, el ambiente mismo de las organizaciones se establece como un campo altamente competitivo y eventualmente conflictivo donde los sujetos tratan de mejorar sus posibilidades haciéndose de una cantidad mayor recursos para su disposición y la de su grupo. Depende de las mismas funciones internas, que responden también a una naturaleza flexible que permite la innovación y el auto-desarrollo, facilitar la cooperación y la armonía.

Las posturas también señalan que el entorno jamás podrá ser entendido de una misma forma para todas las organizaciones. El entorno es proporcional a lo que perciben los altos mandos de la compañía y es por eso que ellos son los encargados de comprender las necesidades que este le demanda a la empresa. En este sentido también es necesario señalar que al evolucionar y envejecer una organización, desarrolla una cierta identidad demarcada por las expectativas que genera dentro de las audiencias, consolidan una imagen que se adapta a los entornos competitivos, por lo que una violación de estos marcos de confianza puede generar el colapso del sistema organizacional por la imposibilidad de recapturar la preferencia dentro del nicho.

Lo anterior evidencia que todas las organizaciones deben estar preparadas para los cambios que se puedan realizar. En la actualidad, debido a la aparición de nueva competencia y a las diferentes exigencias que los factores externos imponen, es más difícil encontrar modelos de organización estables que puedan mantener los mismos pilares para su funcionamiento. La sensibilidad al cambio es entonces, una de las garantías que tienen las empresas para lograr perdurar en el tiempo.

Revisando las posturas de los autores, se puede observar que la ecología organizacional y la teoría organizacional, es un complemento fundamental para comprender las organizaciones modernas y su comportamiento dentro del entorno en el que desempeñan sus actividades. También es útil para comprender su deber de funcionar de manera similar a la de el ser vivo para sobrevivir a su ecosistema, con la diferencia de que el ser vivo en algún momento debe morir, y las organizaciones deben evitar la mortalidad logrando ser sostenibles y perdurables en el tiempo.

Estos dos temas concuerdan tendencialmente en cómo se deben sostener un organismo u organización para poder sobrevivir y desarrollarse a lo largo del tiempo. De lo anterior nace la

importancia de la adaptación al medio y a los cambios que este les demande. La sensibilidad al cambio es entonces el pilar fundamental para el éxito, ya que cualquier organismo que no sea capaz de adaptarse a los cambios complejos y caóticos tiende a desaparecer, así como las organizaciones tienden a la mortalidad.

En este entorno, el concepto del nicho se hace central, puesto que el mismo se enfoca en la interacción entre ambiente, adaptabilidad y crecimiento de una población. De esta forma, la idea del nicho apunta a la consideración de la forma en la que la interacción con el entorno favorece o restringe las posibilidades de una población, en este caso la organización, para expandirse y crecer adecuado el aprovechamiento de los recursos disponibles a las necesidades que genera. De igual forma, la idea del nicho encara la existencia de entornos competitivos, donde el dinamismo y la adaptabilidad de la población marcan las dinámicas de supervivencia y desaparición.

Otro par de conceptos que ayudan a interrelacionar la Teoría y la Ecología Organizacional es el de la evolución y la selección natural como fuente de adaptabilidad. En este sentido, la capacidad y tendencia a la supervivencia de la organización, en un sentido parecido al que se aplica en el campo de la biología, viene determinado por la sumatoria y perfeccionamiento de esfuerzos en el enfrentamiento de las necesidades coyunturales que se presentan en el tiempo. De esta forma, los autores apuntan a entender que las transformaciones que sufren las organizaciones en largos periodos de tiempo devienen del esfuerzo agregado de sus componentes para adaptarse, dentro de un marco planificado y coordinado de acción de las partes.

Todo lo anterior da lugar a entender la importancia que tiene la estrategia como base de toda organización, ya que las estrategias son indispensables para ayudar a re direccionar una organización en momentos de cambio. Para la elaboración de las estrategias se debe estudiar detalladamente el entorno en el que se encuentran las organizaciones. El estudio detallado implica desarrollar un estudio de la competencia, de los clientes y de las nuevas exigencias que el mercado está demandando.

Se puede concluir que para los diferentes autores, a pesar de las similitudes que existen entre el ser vivo que pertenece al ecosistema y la organización que pertenece a un mercado o sector económico definido, las organizaciones no pueden depender de parámetros estandarizados, ya

que estos no garantizan el éxito o la supervivencia de la organización en un ambiente caótico y complejo donde el cambio, la adaptabilidad y la flexibilidad se hacen regla de trabajo. Y sin la adaptación a nuevos cambios no se puede lograr perdurar en el tiempo causando así la mortalidad de una empresa.

REFERENCIAS

- Ahumada, L. (2001). *Teoría y Cambio en las Organizaciones: Un Acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional*, Ediciones Universitarias de Valparaíso, Chile.
- Amburgey, T. & Hayagreeva, R. (1996). *Organizational Ecology: Past, Present, and Future Directions*, The Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 5, pp. 1265-1286.
- Burgelman, R. (1991). *Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation: Theory and Field Research*. Organization Science, Vol. 2, No. 3 pp 239-262.
- Hannan, M. (1988). *Organizational Population Dynamics and Social Change*, European Sociological Review, Vol. 4, No. 2 pp. 95-109.
- Hannan, M & Freeman, J. (1989). *Organizational Ecology*. Harvard University Press. EUA.
- Hannan, M. (2005). *Ecologies of Organizations: Diversity and Identity*. The Journal of Economic Perspectives, Vol.19, No. 1, pp. 51-70
- Hodgson, G. (2001). *¿Is Social Evolution Lamarckian or Darwinian?*, Darwinism and Evolutionary Economics (Cheltenham: Edward Elgar), pp. 87-118.
- Hözl, W. (2005). *The Evolutionary Theory Of The Firm: Routines, Complexity and Changes*, Growth and Employment in Europe: Sustainability and Competitiveness, pp. 2-18.
- Iñiguez, L. (2008). *Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del sujeto Postmoderno*. Tesis Doctoral de psicología social, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Lomi, A. (1995). *The Population Ecology of Organizational Founding: Location Dependence and Unobserved Heterogeneity*, Administrative Science Quarterly, Vol. 40, No. 1, 111-144.
- Salimath, M. & Jones III, R. (2011). *Population ecology theory: implications for sustainability*, Management Decision, Vol. 49 Iss: 6, pp. 874 – 910.
- Singh, J. & Lumsden, C. (1990). *Theory and Research in Organizational Ecology*, Annual Review of Sociology, Vol. 16, , pp. 161-195.
- Solé, R & Bascompte, J. (2006). *Self-Organization in Complex Ecosystems*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

- Vázquez G, Á. (2011). *Teorías del Cambio Organizacional: Una Síntesis*, Gestión y Estrategia, Vol. 39, pp. 93-95.