

# EL ESTUDIO DE LA RELACIÓN ORGANIZACIÓN ENTORNO DESDE EL MARCO EVOLUTIVO

## RESUMEN

El documento tiene como propósito proponer desde el marco evolutivo la perspectiva para el estudio de la relación organización – entorno (*OE*). El punto de partida es la identificación de la brecha de investigación entre la literatura dedicada al estudio de la relación *OE* en específico respecto a lo expuesto por la Ecología organizacional (*EO*) frente al marco de la teoría evolutiva. A partir de lo anterior, se establecen proposiciones de estudio en términos del marco ontológico evolutivo y la comprensión de la organización como un sistema de reglas. Finalmente, se establece la discusión en torno a las contribuciones que se lograrían desde la perspectiva propuesta.

**Palabras clave:** Reglas organizacionales, Ecología organizacional, Ontología Evolutiva.

## INTRODUCCIÓN

En la administración se ha planteado la relevancia del aporte que se debe realizar a partir del espacio académico e investigativo al desarrollo de propuestas que contribuyan a la comprensión del comportamiento de la organización (Furrer, Thomas y Goussevskaia, 2008) de cara a mejorar los procesos de gestión y la toma de decisiones. Para lograrlo, el estudio de la relación entre la organización y el entorno (*OE*) ha sido tema de discusión en diferentes campos (Emery y Trist, 1965; Aldrich y Pfeffer, 1976; Hannan y Freeman 1977; Miles y Snow, 1978; Hannan y Freeman 1993; Teece, Pisano y Shuen, 1997; Hannan, 2005; Banham, 2010), al igual que los cambios y los procesos que de esta relación se derivan, formulándose propuestas para su entendimiento.

En esta literatura es posible establecer tres enfoques para la comprensión de la relación *OE*. El primero dirigido al estudio de la organización y el entorno como unidades independientes para posteriormente identificar relaciones que conlleven a la toma de decisiones organizacionales; el segundo, referido a que es la organización quien establece los límites del entorno para establecer sus características y determinar las formas de responder a los cambios; y el tercero, entendiendo la interacción permanente entre el comportamiento de la organización y las modificaciones del entorno. Como elemento común, los tres trabajan sobre la pregunta acerca de cómo la organización responde al entorno a lo largo del tiempo. Sin embargo, a pesar de este interés, el estudio del comportamiento de la organización continúa determinando la necesidad de mejorar los mecanismos de estudio, el análisis del conocimiento de las variaciones del entorno y la comprensión de la emergencia de nuevos comportamientos organizacionales (Castrogiovanni, 1991; Caldart y Ricard, 2004). Así, la búsqueda de respuestas a los problemas que se derivan de la relación *OE* no es reciente, en tanto que para los últimos años se ha presentado la inclinación por la comprensión de la relación como generadora de discontinuidades, variaciones imprevisibles y dinámicas propias de su complejidad (Miller y Lin, 2015).

Los estudios organizacionales se han preocupado en gran medida por proponer conceptos, definiciones y marcos que se inclinan por la búsqueda permanente de estabilidad, orden y la

planeación de estados deseados para la organización; al tiempo que se ha construido la noción del cambio, explicándose como el producto de intervenciones deliberadas y asociado a procesos de planeación, control y búsqueda de resultados (Hall, 1996). Por lo expresado, la comprensión de los comportamientos que se derivan de la relación *OE* podrían tener explicaciones adicionales que permitan comprender de mejor manera aspectos tales como el aumento de la incertidumbre, contraria a la estabilidad; la emergencia de nuevos diseños organizacionales, contrario al orden y la continua resolución de problemas dado el entorno cambiante, contrario a la planeación de estados deseados.

Luego, la pertinencia de conocer cómo se desarrollan estos procesos de variación es el pretexto que permitirá en este texto establecer la perspectiva de estudio con énfasis en el comprender desde el marco evolutivo el comportamiento organizacional, entendiéndose a la organización como el resultado de procesos que se crean, se desarrollan y cambian a lo largo del tiempo. Así las cosas, el documento muestra el contexto teórico, el desarrollo de la conexión entre el marco evolutivo y el estudio de la relación *OE*, seguido de la propuesta para el estudio de la *OE* y la discusión final.

## CONTEXTO TEÓRICO

Es posible establecer que algunos de los principales argumentos planteados por autores reconocidos en el ámbito del estudio de la relación *OE* son en primera instancia, Ansoff (1964); Emery y Trist (1965); Lawrence y Lorsh (1967); Thompson (1967); Miles; Snow y Pfeffer, (1974); Miles y Snow (1978) y Miles, Snow, Meyer y Coleman, (1978), quienes inclinaban las inquietudes al establecimiento de la selección del dominio de la organización en el entorno, las dimensiones y el tamaño, enfoques dirigidos a comprender las organizaciones como sistemas abiertos que presentan dinámicas constantes de cambio. Posteriormente, DiMaggio y Powell (1983) y Galaskiewicz y Wasserman (1989) tratan con el enfoque del estudio de las relaciones inter-organizacionales y las relaciones entre los individuos con un propósito explicativo en términos de conductas homogéneas. Entre tanto Mizruchi y Galaskiewicz (1993) establecen la importancia de las relaciones entre organizaciones considerando el análisis de redes para la comprensión de los mecanismos en la toma de decisiones.

Asimismo, la influencia del entorno en la organización es contemplada por el estudio de la industria (Porter 1982), en tanto que se considera a su estructura como base para la comprensión de las fuerzas del mercado y el comportamiento de la competencia. Además, Barney y Zajac (1994); Barnett y McKendrick, (2004), se ocupan de la competitividad del comportamiento de la organización para determinar los elementos de una teoría enfocada hacia la ventaja competitiva. En contraste, Mintzberg y Waters, (1985); Mintzberg, Quinn y Voyer (1997), manifiestan que el entorno como generador de situaciones cambiantes es factor que influye en la formación de la estrategia organizacional, en tanto que esta última se convierte en respuesta a dinámicas de cambio.

Como otras perspectivas de la relación *OE*, se tienen los desarrollos de la Ecología Organizacional, Hannan (1988); Hannan y Carroll (1995); Boone, Brocheler, y Carroll (2000); Hannan (2005), avanzan en la construcción de una teoría utilizando conceptos que prestan atención a la variación de las estructuras organizacionales y el papel que juega la identidad en la evolución y diversidad, es decir, se enfocan en influencia de las condiciones sociales sobre el comportamiento organizacional y los procesos de selección, todo para describir los comportamientos de las

poblaciones de organizaciones, entre otros aspectos. Ahora bien, desde las teorías contemporáneas están los enfoques evolutivos especialmente en relación a las competencias de las organizaciones y la metáfora de la selección natural (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1998; Hodgson y Knudsen, 2004), asimismo están los avances de la teoría que se basa en las competencias Winter, (2008) proporcionando soporte para las teorías evolutivas de no equilibrio de la competencia y el desarrollo constante de las organizaciones. También, se destacan los aportes de Caldart y Ricart (2002) con el modelo dinámico para la comprensión de la turbulencia del entorno, poniendo de relieve los problemas de comportamiento y las características de las interacciones entre actores que coEvolucionan, con más profundidad que la identificación de circunstancias que ocurren en el entorno.

De acuerdo a lo expuesto, se argumenta los estudios de la relación *OE* obedece en gran medida a la motivación de determinar definiciones que permitan establecer tesis generales, especialmente en el entender los procesos de cambio, las formas y cómo esta relación se presenta, al tiempo que, desde las perspectivas evolutivas, el discurso sigue la tesis de la selección natural. Respecto a esto último se puede discutir que el manejo del discurso evolutivo estaría dejando de lado el papel que juega la diversidad, especialmente en la comprensión del cambio en la organización.

Entonces, tomar la adaptación como tesis que propone la variabilidad refleja que los cambios diseñados en la estrategia y la estructura de la organización en respuesta al entorno permite establecer que, desde el proceso evolutivo de las formas de organización, se desprende el enfoque que los procesos de selección gobiernan la dinámica de la diversidad organizacional de forma natural en una posición evolutiva darwiniana. En síntesis, el discurso de la selección natural ha sido utilizado como medio para obtener explicaciones, lo cual ha resultado útil según lo determinado por Aldrich, Hodgson, Hull, Knudsen, Mokyr y Vanderg (2008), en especial para la economía. Al tiempo que para Teece y Pisano (1994); Teece, Pisano y Shuen (1997), Hodgson (2001) y Winter (2008) es posible identificar los principales aspectos que han encaminado los aportes de la perspectiva evolutiva al estudio de las organizaciones y de igual manera desde la ecología organizacional tal como se mencionó anteriormente.

## **EL MARCO EVOLUTIVO Y LA RELACIÓN OE**

Dado lo expuesto, ahora será darán a conocer elementos importantes respecto a la teoría evolutiva, retomando los postulados del discurso evolutivo, el adaptacionismo y el seleccionismo como factores estructurales. Desde la perspectiva del adaptacionismo Browlee (2007), muestra que la adaptación se presenta como producto de la ocurrencia de un proceso exitoso, el cual se lleva a cabo a lo largo del tiempo, es la acumulación de rasgos que resultan óptimos para las condiciones del entorno. En cambio, desde la perspectiva seleccionista, este autor establece que la adaptación puede entenderse como los rasgos que a lo largo del tiempo tienen mejores condiciones para ser exitosos en la supervivencia y la reproducción. Es decir, la perspectiva seleccionista se relaciona con cambios que responden a condiciones del entorno, mientras que la adaptacionista se enfoca al proceso que responde en el contexto de un problema (p.3). De acuerdo a esto, Browlee (2007) organiza las perspectivas que existen alrededor de la descripción de la adaptación, y subraya tres:

- *La creacionista*: la adaptación como el resultado de previsión de las condiciones de futuro dada la presencia de un diseñador.

- *La instruccionalista*: tiene en cuenta el enfoque Lamarkiano, la adaptación como respuesta a la instrucción de fuentes del entorno.
- *La seleccionista (Darwiniana)*: la adaptación como la seleccionada entre variaciones (p.3).

Relacionando estas perspectivas con lo expresado en el apartado anterior, las perspectivas de estudio de la relación *OE* y en especial lo establecido desde la ecología organizacional (*EO*) sería afín con las consideraciones que se tienen en cuenta para la perspectiva instruccionalista, es decir, donde el entorno se considera como determinante y que dirige de alguna manera las respuestas de la organización, instrucciones que generan cambio organizacional, que establecen condiciones. Entonces, dado que una de las principales ocupaciones de la *EO* es el estudio de los procesos que se desarrollan en el ámbito inter-organizacional, resultaría relevante de cara a robustecer el estudio de las organizaciones, rescatar la importancia de la emergencia de nuevos comportamientos en la organización, la variación como elemento atractivo para la adaptación, aspectos que rescata la perspectiva seleccionista, en la cual se comprende a la adaptación como un ejercicio permanente de ajuste, producto de la acumulación y que se presenta a lo largo del tiempo.

Desde esta perspectiva las formas como la organización interacciona con el entorno producto del desarrollo de sus actividades, permite tomar como base lo planteado por la ontología evolutiva de Dopfer (2004), mediante el entendimiento de la organización como sistema de reglas que evolucionan, creadas por seres humanos que resuelven problemas; reglas que se crean, se retienen y se descartan. Para Dopfer (2005), entender la complejidad de los procesos sociales es importante cuando se trabaja en términos evolutivos, comprendiendo el concepto de *proceso* en el sentido de situaciones que se presentan a través del tiempo producto de la dinámica de las reglas. Lo anterior plantea al cambio como elemento esencial para reconocer que existe un proceso, razón por la cual en Dopfer (2001; 2004), la organización se entiende como procesos que están está ligados al cambio, procesos de tipo social dada la interacción de los individuos productores de conocimiento a través del tiempo. Lo expuesto por Dopfer (2005) implica una discusión mayor respecto a la comprensión del proceso evolutivo especialmente si este es utilizado en el contexto de sistemas formados por individuos.

Profundizando en los argumentos de Dopfer (2005), plantea que: “*el enfoque evolutivo no solo estimula exploración de las perspectivas teóricas sino también el replanteamiento de sus paradigmas ontológicos*” (p.3). Para sustentar lo anterior, el autor da cuenta que el enfoque mecanicista muestra el paso metodológico que se surte desde los casos individuales hasta la generalización, proceso que representa la inducción como mecanismo de estudio que emplea la generación y prueba de hipótesis asociadas a la información estadística y el conjunto de observaciones que se definen desde una disciplina en particular (p. 5). En cambio, para el marco evolutivo, sustenta que puede comprenderse desde la existencia de tres axiomas asociados a:

- *La bimodalidad*: se reconoce que la realidad es producto de actualizaciones físicas y además de información
- *La asociación*: reconoce la existencia de relaciones (constituyentes de información semántica, relaciones que portan información) y conexiones físicas, relaciones y conexiones consideradas como asociaciones que son estructuras.

- *El proceso*: estructura, asociaciones de información que se presentan en el tiempo. La información representa conocimiento, procesos que son emergentes (p.18), en síntesis, es reconocer la realidad como procesos.

De acuerdo a lo anterior, es posible para Dopfer (2005) preguntarse acerca de cómo es viable describir y explicar por ejemplo el comportamiento de sistemas sociales, en este caso organizaciones formadas por individuos en donde la generación y variación de información es constante; seres humanos equipados de características cognitivas altamente desarrolladas que les permiten adaptarse a la configuración de problemas complejos. En este orden, los sistemas organizacionales se convierten en espacios para la resolución permanente de problemas por parte de seres humanos involucrados en una cultura, mecanismos de resolución de problemas que se componen de reglas adquiridas, en donde la solución depende de la creación anterior y la adopción selectiva de las reglas adecuadas (p.29). Al reconocer la realidad como proceso y que en este caso se involucra con el papel de los individuos en las dinámicas de cambio, generación y variación constante de información, la perspectiva evolutiva se abre paso como mecanismo conceptual que permite aportar a la comprensión de este tipo de sistemas, para ello Dopfer (2005) subraya tres elementos fundamentales a tener en cuenta (p.28):

- *No separabilidad* de los niveles corticales y los hemisferios que gobiernan la cognición y el comportamiento humano. La cognición fuente de la creatividad y el ingenio en la resolución de problemas.
- *No homogeneidad* dada la distinción evolutiva y especializada de las áreas corticales, agravadas por las dobles y complejas interconectividades corticales. Los seres humanos son diferentes y lo anterior es el argumento.
- *No periodicidad* de los procesos neurales interconectados, individuos que se comportan de distintas maneras, seres humanos que permanentemente cambian su forma de pensar y actuar generando novedad y cambio en las soluciones de problemas.

Desde Dopfer (2005) los individuos son agentes fabricantes y portadores de reglas, mecanismos que son utilizados para la resolución de problemas, sujetas a procesos de cambio, es decir que pueden ser explicadas bajo el marco de la teoría evolutiva. Reglas como esquemas deductivos que permiten que las actividades de una organización se lleven a cabo, esquemas como heurísticas, diseños, algoritmos, estrategias, etc., (p.22). Por lo expuesto, desde las teorías y estudios empíricos de la *EO* (Burgelman, 1991; Moore 1995; 2005; Amburgey y Hayagreeva 1996; Carroll, Drobrev y Swaminathan 2002; Hannan, Carroll y Pólos, 2003; Boone y Witteloostuijn, 2004; Lomi, Larsen y Freeman, 2005; Hannan, Pólos y Carroll, 2007; Manjula y Raymond, 2011; Péli, 2016) se ha aportado a la búsqueda de las explicaciones generales respecto a las dinámicas de poblaciones de organizaciones, mecanismo en el cual es posible identificar espacios de trabajo asociados a la comprensión de la teoría evolutiva en el ámbito organizacional, en especial respecto a los procesos de cambio, dado que, al tomar dinámica de las poblaciones desde la visión de la ecología, se deja de lado entre otros el estudio de los mecanismos que generan variación como aspecto importante del discurso evolutivo. Esto refiere a los mecanismos que se pueden tratar desde los planteamientos de Dopfer (2005), en tanto que resulta ser un marco apropiado para estudiar los comportamientos en términos del marco intra-organizacional. En síntesis, estos espacios de trabajo se presentan

cuando se establece que los procesos evolutivos precisamente son producto de la historia y que, en términos de los sistemas sociales formados por individuos dotados de cognición y dinámicas de cambio sujetos a su pensamiento, estos aspectos abren brechas de estudio al momento de pensar las organizaciones como sistemas sociales que evolucionan.

Desde la ontología evolutiva de Dopfer (2005), el argumento principal no es entender las dinámicas de poblaciones de organizaciones, sino comprender las relaciones que se presentan entre individuos que constantemente crean y utilizan mecanismos para la resolución de problemas, lo cual produce comportamientos organizacionales de acuerdo a condiciones cambiantes, procesos de cambio que convierten a las organizaciones en sistemas indeterminados, que producen información y son generadores de conocimiento. A partir la *EO* se ha logrado la explicación de comportamientos tomando como referencia el comportamiento de los sistemas biológicos, las organizaciones como unidad de selección. Sin embargo, al momento de aceptar que las organizaciones son sistemas sociales desde Dopfer (2005), los procesos de cambio y la evolución como proceso producto de la historia, aportaría a lo desarrollado por la *EO* en tanto que se tendrían en cuenta los procesos que han ocurrido en el tiempo y dan cuenta de las razones del presente. Se trata entonces, de entender la realidad organizacional desde la perspectiva evolutiva para sistemas sociales que no son del todo explicables desde los sistemas biológicos dado que como se ha argumentado, son sistemas conformados por individuos que crean, adoptan y descartan reglas de manera permanente bajo condiciones de entorno cambiante. En este orden, se identifica una brecha desde los siguientes postulados:

- La ocupación de la *EO* como teoría sociológica y que profundiza respecto al estudio de poblaciones de organizaciones dentro de los cuáles se tiene en cuenta entre otras cosas el discurso evolutivo, muestra un espacio de trabajo respecto a la comprensión de la teoría evolutiva en otros ámbitos, el organizacional. Esto se sustenta desde el aporte de Charles Darwin a la filosofía, explicando que se producen diseños a partir de los procesos, los cuales presentan variación y selección natural. La propuesta de Darwin se refiere a una abstracción que se puede instanciar en diferentes dominios de aplicación (Dennett, 1995). Propuesta donde la variación es elemento clave del proceso evolutivo.
- La base para lo anterior se plantea en la ontología evolutiva (Dopfer, 2004), entendiendo a la organización como un sistema de reglas que evolucionan, creadas por seres humanos que resuelven problemas; reglas que se crean, se retienen y se descartan.
- El argumento de Instrucción vs Selección; la interacción (organización-entorno) es producto de un proceso evolutivo que se desarrolla en el tiempo y que se puede explicar a través de la teoría de la selección natural. Argumento que consentiría entender los comportamientos organizacionales que permiten la interacción con el entorno como producto de reglas que evolucionan, comportamientos que resultan de procesos adaptativos de la organización.

Al utilizar el planteamiento ontológico de Dopfer (2004; 2005) se expresa que se tiene una teoría sobre la realidad donde se entiende a la organización como un sistema social, marco que establece que la organización es un sistema de reglas desde un plano abstracto, subsanándose con su utilización las desventajas de la metáfora por ejemplo, convirtiéndose en un marco de trabajo que permitiría tomar el discurso evolutivo desde una instancia abstracta facilitando que se aplique con

un alcance mayor y como pauta para la comprensión del comportamiento de los sistemas organizacionales.

## **LAS PERSPECTIVAS DE ESTUDIO Y DISCUSIÓN**

Dado lo expuesto, ahora se profundizará en la propuesta de la perspectiva de estudio de la relación *OE* en términos del papel que cumple la variación dentro de los postulados del marco evolutivo. El entorno y las actividades desarrolladas en la organización son elementos que interaccionan permanentemente resultando de comportamientos no intencionados. Entonces, se plantea a las organizaciones como sistemas de actividades desarrolladas por individuos lo cual genera dinámicas cambiantes y procesos adaptativos, en síntesis, se trata de pensar la organización como sistema adaptativo conformado por reglas que varían y se adaptan a condiciones de incertidumbre creciente (externa o interna), que en últimas configuran diseños (comportamientos) que son seleccionados o no por el entorno.

El marco evolutivo aplicado a las organizaciones entendidas como sistemas sociales que no son del todo explicables como sistemas biológicos, ayuda a comprender los procesos de cambio como procesos adaptativos producto de la coordinación de reglas que contribuyen a establecer que en últimas la selección natural es el proceso de ajuste a condiciones del entorno cambiante; reglas que son exitosas, argumento principal para la idea de adaptabilidad desde la perspectiva evolutiva. Retomando los supuestos mencionados en el apartado anterior, los siguientes planteamientos determinan espacios por explorar en el estudio de la relación organización-entorno, desde la comprensión del comportamiento organizacional y tendrían incidencia en la *EO*:

Según Dennett (1995), el aporte de Darwin a la filosofía se convierte en referente que permite explicar la producción de diseños a partir de procesos, los cuales se presentan por variación y selección natural. La propuesta de Darwin que se refiere a una abstracción la cual se puede instanciar en diferentes dominios de aplicación. Teniendo en cuenta lo anterior, *¿Lo expuesto por la EO respecto al proceso de selección natural en términos de la relación OE puede complementarse y robustecerse mediante la comprensión de los procesos de cambio de la organización en donde la variación es el elemento clave para la explicación del comportamiento organizacional desde el proceso evolutivo? ¿La selección del entorno respecto a las actividades desarrolladas por la organización es un aspecto que puede comprenderse solamente desde el estudio de las dinámicas de poblaciones de organizaciones?*

Sí desde la ontología evolutiva de Dopfer (2004), se entiende a la organización como un sistema de reglas que evolucionan, las cuales son creadas por seres humanos que resuelven problemas; reglas que se crean, se retienen y se descartan. ¿El argumento de la adaptación por Instrucción vs la adaptación por Selección; puede dirigirse a proponer que la interacción (organización-entorno) es producto de un proceso evolutivo que se desarrolla en el tiempo y que se puede explicar a través de la teoría de la selección natural? ¿Desde esta perspectiva, se podrían entender los comportamientos organizacionales que conllevan a la generación de diseños los cuales son quienes permiten la interacción con el entorno?

Al considerar a la organización como un sistema de reglas que evolucionan en el tiempo (Dopfer, 2005), es posible plantear que la interacción *OE* es el resultado de la forma como la organización

desarrolla sus actividades a partir de reglas creadas por individuos y las cuales cambian en el tiempo; reglas retenidas que se convierten en diseños organizacionales. La propuesta es tomar como referencia la ontología evolutiva planteada por Dopfer (2005) en donde lo central son las reglas como unidad de selección, entendiendo la organización como una consecuencia de estas; reglas (diseños) que interactúan con el entorno. En consecuencia, es la creación, la adopción y la selección de reglas, no de organizaciones, proposición que se convierte en el aporte a los postulados de la *EO* y al enfoque evolutivo utilizado por esta, contribuyendo a la comprensión de la complejidad de los sistemas sociales y a su intervención, sistemas con particularidades que hacen que no puedan entenderse del todo como sistemas biológicos y desde la dinámica de poblaciones.

De acuerdo al reconocimiento de la realidad organizacional como procesos y que la organización como sistema social tiene que ver con estructuras formadas por individuos que están sujetas a continuación variación, es posible discutir que la organización se convierte en un espacio donde existen dinámicas de cambio en términos de la diversidad de situaciones, problemáticas y la generación de información, aspectos en los cuales la creatividad, la diversidad y las formas de pensamiento de los individuos cumplen un papel relevante. Al ser explícita la forma como un sistema organizacional creado por individuos cambia a lo largo del tiempo, asumiéndose como un proceso, el uso del aporte de Darwin comprendido en términos de lo expuesto por la Ontología Evolutiva abre paso a la identificación de áreas de intervención particulares que le faciliten a la organización la resolución de problemas, lugares en donde se comprenda la dinámica organizacional en términos de la diversidad, y en las cuales la variación de las condiciones y los mecanismos para llevar a cabo las actividades se conviertan en espacios para el surgimiento de nuevas cosas asociadas al comportamiento de los individuos. La creación y materialización permanente de reglas para asumir lo cambiante, dentro de lo cual la incertidumbre es natural al sistema y la meta estabilidad un estado resultado de retener lo exitoso.

Por lo expuesto, la comprensión de cómo la organización se relaciona con el entorno en especial desde las corrientes que toman como referencia el discurso de la selección natural, tal es el caso de la *EO*, presentan mayor interés en asumir a la organización como sistema acabado, dejando de lado el papel de los individuos como agentes portadores de información y generadores de variación, que aprenden, crean, seleccionan y descartan reglas (mecanismos) que llevan a cabo para el desarrollo de las actividades. Así, la realidad organizacional es producto de la transformación a lo largo del tiempo, se configura por la forma como la organización desarrolla sus actividades en términos de lo realizado por los individuos, las cuales le permiten la interacción con el entorno. De esta manera, la relación *OE* se entiende como comportamiento ligado en mayor medida a la variación que se lleva a cabo en la organización que a la instrucción generada por el entorno. Entonces, la organización se comprende como un sistema de actividades desarrolladas en ambientes de variación asociada al proceso evolutivo de reglas en donde los individuos crean comportamientos diversos, bajo condiciones y situaciones cambiantes, idea que abre paso a la pertinencia de la creación de modelos de gestión que contemplen la variación de las reglas, de las actividades, y no solamente se determinen de acuerdo a la variación y disponibilidad de los recursos, se trata de modelos que faciliten la resolución de problemas los cuales se modifican en el tiempo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrich, H y Pfeffer, J. (1976). Environments of Organizations. *Annual Review of Sociology*, 2, 79-105.
- Aldrich, H; Hodgson, G; Hull, D; Knudsen, T; Mokyr, J y Vanderg, V. (2008). In defense of generalized Darwinism. *Journal of Evolutionary Economics*, 18, 5, 577-596.
- Ansoff, I. (1964). *Corporate Strategy*. New York: E.U.A. Mc Graw Hill.
- Amburgey, T. y Hayagreeva, R. (1996). Organizational Ecology: Past, Present, and Future Directions, *Academy of Management Journal*, 39, 5, 1265-1286.
- Banham, H. (2010). External Environmental Analysis for Small and Medium Enterprises. *Journal of Business & Economics Research*, 8, 10, 19-25.
- Barnett, W. P. y McKendrick, D. G. (2004) Why are some organizations more competitive than theirs? evidence from a changing global market. *Administrative science quarterly*, 49, 4. 535-571.
- Barney, J y Zajac, E (1994). Competitive Organizational Behavior: Toward an Organizationally-Based Theory of Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 15, 5-9.
- Boone, C., Brocheler, V., y Carroll, G. R. (2000). Custom service: Application and tests of resource-partitioning theory among Dutch auditing firms from 1896 to 1992. *Organization Studies*, 21, 2, 355-381.
- Boone, C., y Van Witteloostuijn, A. (2004). A unified theory of market partitioning: an integration of resource-partitioning and sunk cost theories. *Industrial and corporate change*, 13, 5, 701-725.
- Brownlee, J. (2007). Darwinism and Selectionist Theories. *CIS Technical Report*, 070618.
- Burgelman, R (1991). Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation: Theroy and Field Research. *Organization Science*, 2, 3, 239-262.
- Caldart, A y Ricart, J. (2004). Corporate strategy revisited: a view from complexity theory. *European Management Review*, 1, 96-104.
- Castrogiovanni, G. (1991). Enviroment munificence: a theoretical assessment. *Academy of Management Review*, 16, 3, 542 - 565.
- Carroll, G., Dobrev, S., y Swaminathan, A. (2002). Organizational processes of resource partitioning. *Research in organizational behavior*, 24, 1-40.
- Dennett, D.C (1995). Natural Selection as an Algorithmic Process, in *Darwin's Dangerous Idea*, D.C. Dennett, Editor. Penguin Books: London. 48-73.

- DiMaggio, P y Powell, W (1983). The iron cage revisited: Institutional Isomorphism and collective rationality in organizations fields. *American sociological review*, 82, 147-60.
- Dopfer, K. (2001). Evolutionary Economics: Framework for Analysis, in *Evolutionary Economics: Program and Scope*, K. Dopfer, Editor, Kluwer Academic Publishers: Boston/Dordrecht/London, 1-44.
- Dopfer, K. (2004). The Economic Agent as Rule Maker and Rule User: Homo Sapiens Oeconomicus. *Journal of Evolutionary Economics*, 14, 177-195.
- Dopfer, K. (2005). Evolutionary Economics: A Theoretical Framework, in *The Evolutionary Foundations of Economics*, Editor, Cambridge University Press: Cambridge, UK, 3-55.
- Emery, F. & Trist, E. (1965). The casual Texture of Organizational Environments. *Human Relations*, 18, 21-32.
- Furrer, O, Thomas, H.A y Goussevskaia, A. (2008). The structure and evolution of the strategic management field: A content analysis of 26 years of strategic management research. *International Journal of Management Reviews*, 10, 1, 1-23.
- Galaskiewicz, J y Wasserman, S (1989). Mimetic processes within and interorganizational field: an empirical test. *Administrative Science Quartely*, 34, 454 – 479.
- Hall, R (1996). *Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados*. México D.F: México. Prentice Hall hispanoamericana.
- Hannan, M. & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *The American Journal of Sociology*, 82, 5, 929 – 964.
- Hannan, M. (1988). Organizational Population Dynamics and Social Change, *European Sociological Review*, 4, 2, 95-109.
- Hannan, M. y J. Freeman. (1993). *Organizational ecology*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hannan, M. y Carroll, G. (1995) An introduction to organizational ecology. En Carrol & Hannan (eds.), *Organizations and industry: strategy, structure and selection*, 17-31.
- Hannan, M. T., Carroll, G. R., y Pólos, L. (2003). The organizational niche. *Sociological Theory*, 21, 4, 309-340.
- Hannan, M. (2005). Ecologies of Organizations: Diversity and Identity. *The Journal of Economic Perspectives*, 19, 1, 51-70.
- Hannan, M. T., Pólos, L., y Carroll, G. R. (2007). *Logics of Organization Theory: Audiences, Codes, and Ecologies*. Princeton University Press.

- Hodgson, G. (1998). Evolutionary and competence-based theories of the firm. *Journal of Economics Studies*, 25, 1, 25 – 56.
- Hodgson, G. (2001). *¿Is Social Evolution Lamarckian or Darwinian?* Darwinism and Evolutionary Economics (Cheltenham: Edward Elgar), 87-118.
- Hodgson, G y Knudsen, T. (2004). The firm as an interactor firms as vehicles for habits and routines. *Journal of Evolutionary Economics*, 14, 281 – 307.
- Lawrence, P. y Lorsch, J. (1967) *Organization and Environment*. New York: Harper Raw.
- Lomi, A., Larsen, E. R., y Freeman, J. H. (2005). Things change: dynamic resource constraints and system-dependent selection in the evolution of organizational populations. *Management Science*, 51, 6, 882-903.
- Manjula, S y Raymond, J (2011) "Population ecology theory: implications for sustainability", *Management Decision*, 49, 6, 874 – 910.
- Miles, R.; Snow, C y Pfeffer, J. (1974). Organization-Environment: Concepts and Issues. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 13, 3, 244–264.
- Miles, R. y Snow, C. (1978). *Organizational strategy, structure and process*. New York: McGraw-Hill.
- Miles, R.; Snow, C.; Meyer, A. y Coleman, H. (1978). Organizational Strategy, Structure, and Process. *The Academy of Management Review*, 3,3, 546-562.
- Miller, K. D. y Lin, S. (2015). Analogical Reasoning for Diagnosing Strategic Issues in Dynamic and Complex Environments. *Strategic Management Journal*, 36: 2000-2020.
- Mintzberg, H y Waters, A. (1985). Of Strategies, Deliberate and Emergent. *Strategic Management Journal*, 6, 3, 257-272
- Mintzberg, H. Quinn, J y Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. México D.F: México. Prentice Hall.
- Mizruchi, M y Galaskiewicz, J (1993). Networks of Interorganizational Relations. *Sociological Methods & Research*, 22, 46, 46 -70.
- Moore. James F (1993), Predators and Prey: A New Ecology of Competition. *Harvard Business review*, 75-86.
- Moore, James F (2005), Business ecosystems and the view from the firm. *The antitrust Bulletin*, 51, 1, 31-76.
- Nelson, R y Winter, S (1982). *An Evolutionary Theory of economic Change*. Cambridge, MA: Belknap Press.

- Péli, G. (2016). Population adaptation with newcomers and incumbents: The effects of the organizational niche. *Industrial and Corporate Change* (online first).
- Teece, D.J. y Pisano, G. (1994). The dynamic capabilities of firms: an introduction. *Industrial and Corporate Change*, 3, 3, 537-56.
- Teece, D. Pisano, G y Shuen, A (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18, 7, 509-533.
- Thompson, J. (1967). *Organizations in Action*. New York: Mc Graw Hill.
- Winter, S. (2008). Understanding dynamic capabilities. En M. Augier y D. J. Teece (Eds.), *Fundamentals of Business Strategy* (pp. 217-222). Los Angeles - London: SAGE.