

TIPOLOGÍAS ORGANIZATIVAS: REVISIÓN TEÓRICA Y NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA VINCULACIÓN PERTENENCIA-DESEMPEÑO ORGANIZATIVO

César Camisón Zornoza
Francisco J. Molina Morales
M.^a Teresa Martínez Fernández
Universitat Jaume I

Las configuraciones organizativas como formas de ordenar y clasificar fenómenos han estado presentes en todas las ciencias sociales. Particularmente, las configuraciones se vinculan a los propios orígenes de las teorías organizativas. Pero ha sido, sin duda, la tipología de Miles y Snow (1978) la que ha tenido un mayor impacto y ha sido objeto de un mayor número de estudios. Esta tipología concibe la organización como un sistema completo con una clara orientación estratégica. Sin embargo, un aspecto fundamental para el campo estratégico como es la cuestión de la vinculación entre la pertenencia a un tipo configurativo y el desempeño no se ha recogido más que de forma tangencial por estas tipologías. Han sido los intentos de integración de esta tipología de la elección estratégica con la denominada Ecología de las Poblaciones los que han permitido el desarrollo de un marco teórico que establece vinculaciones entre la pertenencia de una empresa u organización a un tipo configuracional determinado y su desempeño relativo. El presente artículo ha realizado una revisión teórica de las diferentes aportaciones al tema de forma que se puedan comprender las posibles aportaciones de la perspectiva ecológica a la tipología de la elección estratégica, proponiéndose una tipología de integración de la que es posible establecer predicciones sobre el desempeño organizativo obtenido por cada tipo de configuración.

Palabras clave: configuraciones organizativas, desempeño organizativo, entorno competitivo, elección estratégica, determinismo.

1. INTRODUCCIÓN

Las configuraciones suponen un intento por ordenar y clasificar los fenómenos sociales y, por lo tanto, constituyen una aproximación tradicional de las ciencias sociales. En este contexto, la configuración organizativa puede

entenderse como el resultado de una serie de imperativos o influencias poderosas como son el entorno, la estructura, el liderazgo y la estrategia (Miller, 1987). En el campo de las teorías organizativas, las configuraciones han estado presentes desde las primeras perspectivas teóricas. Así, Weber (1947) ya consideraba necesaria una correspondencia entre los tipos de autoridad y los tipos de estructura administrativa.

Un importante impulso a la idea de las configuraciones se dio con la aparición y extensión de la Teoría Contingente. Diferentes autores establecieron la necesidad de vincular las estructuras a factores contingentes, como es el caso de las estructuras mecánicas y orgánicas (Burns y Stalker, 1961) o las adaptaciones a la incertidumbre del entorno (Lawrence y Lorsch, 1967).

Sin embargo, los límites de esta perspectiva fueron puestos en evidencia a partir de la crítica de su excesivo énfasis en las situaciones individuales y su inclinación por las diferencias más que por las similitudes; así como su fuerte determinismo, que no contemplaba la posibilidad de respuestas diferentes frente a entornos iguales o similares (Miles et al., 1974; Anderson y Paine, 1975). Es la idea de la elección estratégica (Child, 1972; Miles y Snow, 1978) que evidencia la capacidad de la empresa para manipular su entorno.

Aportaciones posteriores, a partir de la década de los 80, se centraron en la ventaja competitiva desplazando en su interés a la noción de ajuste entre estructura y entorno (Porter, 1980; 1985). Sin embargo, las nuevas perspectivas basadas en los recursos de las empresas han vuelto a localizar los factores competitivos en el seno de la organización (Lippman y Rumelt, 1982; Teece, 1982; Rumelt, 1984; Wernerfelt, 1984). De cualquier manera las nociones de ajuste organizativo y de ventaja competitiva no deben entenderse como contrapuestas sino que persiguen los mismos objetivos (Powell, 1992).

En este contexto teórico se ha desarrollado la propuesta configurativa de Miles y Snow (1978). A partir de combinaciones entre estrategia, estructura y procesos, las empresas pueden ser clasificadas en tipos, atendiendo a las características de las diferentes dimensiones de las organizaciones (empresarial, organizativa y tecnológica). El resultado es que se pueden encontrar organizaciones que siguen una estrategia prospectora, defensora, analizadora o reactiva; siendo las tres primeras estrategias consistentes y la última, de carácter residual.

La posible predicción del desempeño relativo de cada tipo ha recibido una consideración heterogénea en los diferentes trabajos. Originariamente, Miles y Snow (1978) consideraron que cualquiera de los tipos podía ser igualmente eficiente. Es más, se considera conveniente la existencia de los diversos tipos estratégicos (Miles y Snow, 1986) y la *variedad* de estas estrategias en una industria como un elemento que incrementa la competitividad agregada (Miles et al., 1993).

Otros estudios, sin embargo, distinguieron entre unos tipos y otros aunque con resultados, en ocasiones, contradictorios (p. e., Snow y Hrebiniak, 1980; Hambrick, 1983; Shortell y Zajac, 1990).

Un paso decisivo hacia la construcción de configuraciones con capacidad de predicción sobre su desempeño lo ha supuesto la integración con la perspectiva de la Ecología de las Poblaciones (Hanna y Freeman, 1977; Aldrich,

1979). Aunque en sus enunciados existen ciertas incompatibilidades entre las dos perspectivas, el determinismo ecológico y el voluntarismo de la elección estratégica, algunos autores (Hrebiniak y Joyce, 1985; Whittington, 1988) han argumentado que es posible superar la dicotomía.

En esta línea se ha propuesto una tipología integradora (Zammuto, 1988) en la que han hecho corresponder los tipos de Miles y Snow con las estrategias ecológicas (Brittain y Freeman, 1980), que distinguen entre estrategia tipo «r» y tipo «k», por un lado y entre estrategias especialistas y generalistas. Esta asimilación ha permitido establecer vínculos entre los tipos y el desempeño a partir de la caracterización del entorno donde opera la organización. Dess y Beard (1984) han definido el entorno en tres dimensiones (municipalidad, dinamismo y complejidad) de manera que, según cual sea la caracterización de entorno particular se pueden establecer vínculos entre tipos de estrategias y desempeño (Ketchen *et al.*, 1993).

Estas propuestas integradoras recientes han abierto importantes expectativas de investigaciones futuras. La confluencia de diversas perspectivas (elección estratégica; ecología; grupos cognoscitivos, etc.) y metodologías (empíricas y teóricas) suponen un nuevo marco de análisis. Sin embargo, pensamos que es imprescindible en el momento actual consolidar los avances conseguidos dando mayor soporte y extendiendo los conceptos ya desarrollados.

En este artículo se pretende continuar con la línea teórica ahora esbozada dando soporte teórico a estas propuestas de configuraciones integradoras de manera que sea posible extender su aplicación a nuevos ámbitos competitivos.

2. LA CONFIGURACIÓN ORGANIZATIVA: VENTAJA COMPETITIVA VERSUS AJUSTE ORGANIZATIVO

El término *configuración organizativa* sugiere cualquier constelación multidimensional de características distintivas que se den simultáneamente (Meyer *et al.*, 1993). Las numerosas dimensiones de los entornos, industrias, tecnologías, estrategias, estructuras, culturas, etc. se han clasificado en configuraciones o arquetipos. Estas configuraciones o arquetipos pueden representarse como tipologías desarrolladas conceptualmente o bien ser capturadas empíricamente como taxonomías. También, las configuraciones pueden referirse a múltiples niveles de análisis, abarcando desde personas, grupos, departamentos, organizaciones o incluso redes organizativas.

Dentro del análisis organizativo la clasificación o la confección de configuraciones ha estado en el propio origen de la disciplina. Atendiendo a su constitución, la configuración organizativa puede entenderse como el resultado de una serie de imperativos o de influencias poderosas (Miller, 1987). Estos imperativos pueden resumirse en: el entorno, la estructura, el liderazgo y la estrategia; en conclusión, son los imperativos o contingencias los que definen el ámbito organizativo.

La naturaleza multidimensional de la estrategia competitiva sugiere que las configuraciones son especialmente apropiadas en el campo de la Direc-

ción Estratégica¹. De hecho, tanto las tipologías como las taxonomías desarrolladas por diversos autores han jugado un papel muy importante en este campo, en especial, en la exploración de los determinantes del desempeño empresarial.

Son diversas las aproximaciones teóricas que han propuesto configuraciones organizativas como forma de estudiar los elementos clave de la organización y la estrategia. El punto de referencia, cuando hablamos de los antecedentes de las configuraciones organizativas, es la obra de Weber (1947). Weber argumentó que la jerarquía, las reglas formales, los procedimientos y la autoridad podían incrementar la eficiencia. La existencia de tres tipos de autoridad (tradicional, racional-legal y carismática) debían de corresponderse con tres tipos de estructura administrativa diferente. Se trataba de establecer la necesidad del ajuste entre los diferentes elementos de la organización. Sin embargo, y aunque se hablara de algunas posibles disfunciones entre las estructuras burocráticas y los procesos, en estas primeras configuraciones el entorno era ignorado o considerado como exógeno, manteniéndose que la *burocracia* como la forma organizativa que resulta de la aplicación de la autoridad racional-legal, era apropiada para cualquier situación organizativa.

Más importantes fueron las aportaciones hechas por la Teoría Contingente. En los años 50 y 60 se elaboraron un gran número de modelos donde los vínculos entre entorno, tecnología, estructura y procesos fueron desarrollados con profundidad. El argumento principal era el *depende*. De hecho, se había pasado de una concepción organizativa de tipo universalista donde las normas y reglas tenían una aplicación de carácter general para todas las organizaciones, al extremo contrario donde no existían dos soluciones iguales y todo dependía de las contingencias de cada organización. Son varias las aportaciones concretas realizadas. Por un lado, las tipologías que suponen las estructuras mecánicas y las orgánicas y su adaptación a determinados entornos de Burns y Stalker (1961). Por otro lado, los estudios sobre la incertidumbre del entorno (Lawrence y Lorsch, 1967), así como los estudios sobre la adecuación de las estructuras al entorno y su relación con el desempeño organizativo (Woodward, 1965; Perrow, 1970; Fry, 1982).

A pesar de las aportaciones del enfoque contingente, éste presentaba importantes limitaciones que fueron puestas en evidencia con posterioridad (Miles y Snow, 1978, pág. 259). Por un lado, su énfasis en las situaciones individuales y en las diferencias más que en las similitudes y por otro, el fuerte predefinido del enfoque que hace minimizar la importancia de la elección empresarial. Siguiendo estas críticas algunos autores comenzaron a plantearse la posibilidad de que existieran diversas respuestas por parte de las organizaciones frente a un mismo o similar entorno (Miles *et al.*, 1974; Anderson y Paine, 1975). Fue Thompson (1967) quien dio, en primer lugar, paso a una serie de autores que estaban en desacuerdo con la perceptiva de que las carac-

(1) La revista *Academy of Management Journal* dedica el número especial de diciembre de 1993 a este bloque temático, recogiendo diferentes aproximaciones para el establecimiento de las configuraciones y apuntando las futuras líneas de investigación en este terreno. También en España ha sido recogida su importancia como tema de investigación en las recopilaciones temáticas de Gutiérrez (1995) y Gómez y Gutiérrez (1996).

terísticas organizativas eran completamente preordenadas a consideraciones tecnológicas o condiciones del entorno (Child, 1972; Miles y Snow, 1978). En definitiva, se propone que las organizaciones no sólo se adaptan a su entorno sino que también influyen en él a través de sus acciones. En este contexto, son los grupos directivos que deciden los cursos de acción estratégica de la organización los que influyen en dichas acciones, actuando como nexo entre la organización y su entorno. Esta corriente de la *elección estratégica* o neocontingente se identifica con las nuevas teorías de estrategia organizativa que contemporáneamente están apareciendo. Desde las primeras concepciones de la estrategia (Chandler, 1962) donde se entendía ésta tanto como el establecimiento de los objetivos, la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos, se dio paso a un análisis más sistemático donde se empezó a diferenciar entre la formulación estratégica, el *proceso* (Hofer, 1975; Mintzberg *et al.*, 1976) y el propio *contenido* de la estrategia (Ansoff, 1965; Rumelt, 1974). De las aportaciones siguientes quizás cabe destacar la diferenciación entre la estrategia intencionada (aquella que la dirección de empresa pretende realizar) y la estrategia realizada (aquella que finalmente es realizada, descartando la parte no realizada y atendiendo a la emergente que se incorpora al proceso) (Mintzberg, 1978). Esta estrategia emergente implicaba al conjunto de la organización (estratega colectivo) en el proceso estratégico. La idea subyacente es que las organizaciones deben de hacer aquello que hacen particularmente bien en comparación con sus competidores, lo que constituye en definitiva la *competencia distintiva* de la organización (Andrews, 1971).

Durante los años 80, el interés de la Dirección Estratégica no se centró tanto en el ajuste «alignment» estructural como en la propia ventaja competitiva (Porter, 1980, 1985). Muchos trabajos adoptaron la aproximación de las estrategias genéricas para examinar las condiciones bajo las cuales el liderazgo en costos o la diferenciación producen beneficios extraordinarios y persistentes (p.e., Hambrick, 1983; White, 1986). Otro grupo de autores se centró en el análisis de los grupos estratégicos y el papel de las barreras de movilidad y la protección de la ventaja competitiva de la imitación o apropiación (Thomas y Venkatraman, 1988). Sin embargo, aunque la perspectiva centrada en el ajuste organizativo y la de la ventaja competitiva han sido desarrolladas independientemente, la primera olvidando el posicionamiento estratégico y la segunda olvidando los atributos organizativos internos, sus objetivos han sido los mismos y pueden ser integradas de forma que el ajuste organizativo puede ser fuente de la ventaja competitiva sostenible (Powell, 1992). De hecho, esta idea está presente en las recientes corrientes teóricas dentro del campo estratégico como es la denominada Teoría de los Recursos «Resource-Based View» que considera la ventaja competitiva única de cada organización individual cualquiera que sea su origen (Lippman y Rumelt, 1982; Teece, 1982; Rumelt, 1984; Wernerfelt, 1984).

En paralelo con estas corrientes teóricas descritas, a partir de los años 70 se ha desarrollado una nueva perspectiva teórica, proveniente de la sociología y que ha tenido una importante repercusión, denominada Ecología de las Poblaciones (Hannan y Freeman, 1977, 1984; Aldrich, 1979). El concepto de estrategia en la ecología organizativa se centra en cómo las organizaciones dentro de una población explotan las oportunidades de los recursos de un ni-

cho y bajo qué condiciones de entorno se favorece a las diferentes estrategias. En definitiva, las sugerencias de esta perspectiva subrayan que existe una baja elección estratégica y un alto determinismo del entorno, argumentándose que las organizaciones no controlan los factores exógenos. La adaptación está predeterminada, el entorno selecciona y permite sólo aquellas formas apropiadas para permanecer (Hrebiniak y Joyce, 1985). En definitiva, las aportaciones estratégicas de esta perspectiva se centran en el estudio del entorno, su caracterización y su capacidad para influir o determinar la estrategia organizativa.

3. PROPUESTA TIPOLÓGICA DE MILES Y SNOW

Las configuraciones organizativas propuestas han sido diversas, obligando a su clasificación en función de determinados criterios. Así, nos encontramos con tipologías con marcado soporte teórico, atendiendo especialmente a la estructura organizativa (p.e., Mintzber, 1978), al posicionamiento estratégico (p.e., Porter, 1980), integrando estructura, estrategia y procesos (p.e., Miles y Snow, 1978); así como con taxonomías derivadas directamente de trabajos empíricos (p.e., Galbraith y Schendel, 1983; Miller y Friesen, 1978, 1980). En nuestro trabajo, el punto de referencia ha sido la tipología de organizaciones propuesta por Miles y Snow (1978). Esta elección se justifica ampliamente, al menos, por dos razones. En primer lugar, el que se trate de una tipología que tiene en cuenta no sólo aspectos internos de estructura organizativa sino también de orientación estratégica. En este sentido, se puede hablar de una posible vinculación entre los tipos que definen Miles y Snow con las estrategias genéricas de Porter (1985) de liderazgo en costes y diferenciación (Govindarajan, 1986; Walker y Reukert, 1987; Segev, 1989; Austin *et al.* 1995). En segundo lugar, esta tipología ha tenido un gran impacto en la literatura estratégica, siendo utilizada por un gran número de investigadores en una amplia variedad de organizaciones e industrias. Basta señalar que tuvo más de 100 citas en los seis años siguientes a su publicación en el Social Citation Index (Zammuto, 1988, pág. 110) y ha seguido siendo objeto de estudios relevantes en este campo².

Así pues, dado el ámbito y los objetivos del presente trabajo hemos optado por centrarnos en esta propuesta tipológica renunciando a desarrollar un análisis comparativo exhaustivo de las diferentes propuestas, que aunque de indudable interés, pensamos, superaría los límites temáticos que nos hemos fijado en nuestra investigación.

Miles y Snow (1978) establecieron tres dimensiones para las estrategias organizativas: la *empresarial*, vinculada a cómo la organización se orienta en el mercado; la *organizativa*, relativa a la manera cómo la organización intenta coordinar e implementar sus estrategias; y la *tecnológica*, referida a la tecnología y procesos que la organización utiliza para producir sus bienes y servi-

(2) Así, podemos destacar, entre otros: Snow y Hrebiniak, (1980); Miles y Cameron, (1982); Hambrick, (1983); Luke y Begun, (1988); Zammuto, (1988); Zajac y Shortell, (1989); Co-nant *et al.*, (1990); Shortell y Zajac, (1990); Zahra y Pearce, (1990); Doty *et al.*, (1993); Ketchen *et al.*, (1993); James y Hatten, (1995) y Rajaratnam y Chonko, (1995).

cios. A partir de las decisiones adoptadas en cada una de estas tres dimensiones, Miles y Snow identificaron cuatro estrategias genéricas: *prospector*, *defensor*, *analizador* y *reactivo*. Una empresa que sigue una estrategia prospectora pretenderá ser la primera en el mercado, ofreciendo nuevos productos y servicios o modificando los ya existentes. Enfatizará la innovación y la flexibilidad para poder responder rápidamente a los cambios que se produzcan en las condiciones del mercado. Una estrategia defensora destacará por ofrecer un número relativamente estable de bienes y servicios en mercados determinados, compitiendo básicamente en precios, calidad, distribución o servicio. Es decir, sus esfuerzos se centrarán en obtener incrementos de eficiencia en sus actuales operaciones. Una estrategia analizadora mantendrá una base relativamente estable de productos y servicios, trasladándose a otras áreas sólo cuando su viabilidad haya sido demostrada. Tenderá a centrarse en procesos de planificación formal y tratará de equilibrar el control del coste y la eficiencia con la asunción de riesgo y la innovación. Por último, una organización reactiva en esencia no posee una estrategia consistente. Reaccionará cuando las presiones del entorno la fuercen a ello, no siguiendo de manera deliberada un patrón coherente de decisiones, siendo por lo tanto, difícil de categorizar.

La determinación de las configuraciones del tipo Miles y Snow se ha realizado siguiendo diferentes métodos de clasificación³. En su obra seminal Miles y Snow (1978) utilizaron básicamente la auto-clasificación «self-typing» y la valoración externa a partir de la información ofrecida por agentes relacionados con la organización (proveedores, clientes, etc.). Shortell y Zajac (1990) han trabajado la tipología a partir de la comparación entre dos tipos de mediciones, auto-clasificación y datos de archivo, dando evidencia empírica a la validez de los dos métodos. El método de la auto-clasificación ha sido avalado de nuevo en los trabajos empíricos de Connant *et al.*, (1990) y James y Hatten (1995).

La estrategia, desde el punto de vista de Miles y Snow (1978), es considerada como un marco de decisiones y acciones importantes que se dirigirán a mantener, por un lado, el alineamiento de la organización con el entorno, y por otro sus principales interdependencias internas. En este marco, los cuatro tipos de organización desarrollan a lo largo del tiempo una serie de consistencias internas o *rutinas organizativas* difíciles de cambiar.

La tipología de Miles y Snow tiene como principal virtud la de caracterizar a la organización como un sistema completo, centrándose de forma especial en su orientación estratégica. Existe una correspondencia entre cada uno de los tipos y la posesión de *capacidades distintivos* (Snow y Hrebiniak, 1980) tal como éstas habían sido definidas (Selznick, 1957; Andrews, 1971). Para Hambrick (1983) la dimensión clave de las diferentes tipologías es el ratio en el que la organización cambia sus productos o mercados, siendo consecuencia de los atributos funcionales de cada organización. La consideración de los tipos de configuraciones como clasificaciones y no como aquello que real-

(3) Una revisión de las ventajas e inconvenientes de los diferentes métodos de clasificación puede verse en Snow y Hambrick (1980) donde se distingue entre: criterio del investigador, auto-clasificación, opinión de expertos, e indicadores objetivos.

mente son, *modelos ideales*, ha llevado a la consideración errónea de los grupos de empresas que se encuentran en las posiciones marginales (Doty *et al.*, 1993). Existe un grado de aproximación de cada organización al modelo ideal que se pierde si se agrupan, sin más, las organizaciones en los diferentes grupos.

Los tipos de configuraciones pueden jugar un papel de interrelación. Se adelantan nuevas formas organizativas como las redes dinámicas «dynamic networks» que incluyen en su seno a los diversos tipos de estrategias (Miles y Snow, 1986). Una aplicación de esta posibilidad de coexistencia es la noción de *variedad* como elemento positivo y dinamizador de un entorno competitivo, haciendo referencia al número y diversidad de competidores en una industria. La existencia de diversos tipos de estrategias no sólo no es perjudicial sino que permite una mejora continua en determinados entornos (Miles *et al.*, 1993). La característica principal de la competencia es que las empresas son mutuamente dependientes (Porter, 1980, pág. 88) y, por tanto, el éxito de las estrategias emprendidas por una empresa depende de las actuaciones del resto de empresas competidoras (Boeker, 1991), siendo la *performance* uno de los aspectos más relevantes sobre el que puede incidir esa respuesta de la empresa a posibles actuaciones de los competidores. La falta de variedad no sólo significa un incremento de competencia sino que las empresas tendrán menos oportunidades de *aprender*, es decir, de beneficiarse, directa o indirectamente, de las experiencias de las otras empresas (Miles *et al.*, 1993, pág. 174).

4. TIPOLOGÍAS Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO

Una cuestión relevante en el estudio de las configuraciones es su contribución a la explicación de los factores determinantes del desempeño empresarial, tema clave en el campo estratégico (Summer *et al.*, 1990; Tsui, 1990; Ostroff y Schmitt, 1993).

Galbraith y Schendel (1983) estudiaron las vinculaciones entre los tipos de estrategias empíricamente establecidas y el desempeño empresarial establecido en relación con los objetivos de cada organización. A partir de una taxonomía de estrategias, diferenciando entre productos de consumo y productos industriales, establecieron vinculaciones entre cada agrupamiento «cluster» y su desempeño, haciendo hincapié en la diversidad de los objetivos organizativos no reducibles a la maximización de los beneficios. Sin embargo, la determinación de configuraciones a través de enfoques empíricos se ha desarrollado de forma mayoritaria a partir de la metodología de los grupos estratégicos, basada originariamente en las premisas de la Economía Industrial (Hunt, 1972; Caves y Porter, 1977; Newman, 1978; Porter, 1979; Oster, 1982; Primeaux, 1985; McGee y Thomas, 1986; Cool y Schendel, 1987; Ghazanfar *et al.*, 1987; Mascarenhas y Aaker, 1989). Esta metodología que ha sido generalmente exitosa a la hora de determinar las diferentes configuraciones en todo tipo de industrias no ha sido capaz, sin embargo, de mostrar con la misma claridad la vinculación entre pertenencia a un grupo estratégico y desempeño (McGee y Thomas, 1986). La falta de evidencia sobre la vinculación *pertenencia-desempeño* debida a su excesivo énfasis en definir las homogeneidades estadísticas, ha arrojado dudas sobre la capacidad de esa

aproximación⁴ (Tomas y Venkatraman, 1988). El tema, sin embargo, ha surgido con fuerza debido al interés que se manifiesta en nuestra disciplina por comprender y predecir el desempeño empresarial (Meyer, 1991). En este sentido, la aproximación teórica ha aparecido con la intención de cubrir esta necesidad (Boeker, 1991).

Retornando a la configuración de Miles y Snow, cabe recordar que estos autores inicialmente no establecieron vinculaciones entre tipo y desempeño; de hecho, cualquiera de las estrategias podía ser igualmente eficiente y conducir a un buen desempeño económico en cualquier industria, siempre que la estrategia estuviera bien implementada. No obstante, posteriores estudios han tratado de establecer relaciones entre pertenencia y desempeño. Así, Snow y Hrebiniak (1980) probaron empíricamente como las configuraciones definidas consistentemente (prospectores, defensores y analizadores) obtuvieron mejores resultados que los reactivos como tipología inconsistente. Por otro lado, Hambrick (1983), en su intento de profundizar en la tipología de Miles y Snow, ha encontrado diferencias en cuanto a desempeño entre prospectores y defensores en función de la naturaleza del entorno y de las medidas de desempeño utilizadas.

5. APORTACIÓN DE LA ECOLOGÍA DE LAS POBLACIONES

De cualquier manera, una de las aportaciones más relevantes en el camino de establecer vinculaciones entre pertenencia y desempeño se debe a la integración con la perspectiva de la Ecología de las Poblaciones. Esta perspectiva aporta un desarrollo teórico centrado en el estudio de la caracterización y dinámica del entorno, teniendo una influencia directa en la estrategia organizativa. La Ecología de las Poblaciones entiende la estrategia como la manera en que las organizaciones dentro de una población explotan las oportunidades de recursos que existen en un nicho (Hannan y Freeman, 1977). La *población*, para los ecologistas, está compuesta por todas las organizaciones, dentro de un límite particular, que tiene *formas* similares respecto a objetivos, tecnologías, mercados, estructuras, productos y personal (Hannan y Freeman, 1977, pág. 936). El *nicho*, por su parte es entendido como un espacio de recursos y puede ser descrito en términos de tamaño y forma (Zammuto y Cameron, 1985). Como señala Carroll (1985) los nichos pueden ser definidos de muy diversas formas según los propósitos de la investigación; así se puede pues utilizar la definición de *industria* como entidad compuesta por múltiples nichos. Por otro lado, aunque el nicho sea los límites del entorno para una población de organizaciones, éstas individualmente se localizan sólo en una parte del nicho que McKelvey (1982) ha etiquetado como *micro-nicho* y que puede corresponderse con el concepto de dominio organizativo. De la definición de la estrategia se desprende que ésta tiene dos dimensiones, por un lado la amplitud del dominio organizativo y por otro, la manera de explotar

(4) Porter (1980, pág. 154) hablaba implícitamente de la ambigüedad a la hora de definir los grupos estratégicos cuando aconseja a los analistas dibujar diferentes mapas de grupos utilizando distintas dimensiones, en función de sus propósitos. Autores como Pitt y Thomas (1994) creen que el interés que despierta el estudio de los grupos estratégicos no se ha visto acompañado de una base teórica común.

las oportunidades de recursos que contienen, pudiendo explicarse la existencia de diferentes tipos de estrategias de acuerdo con las condiciones del entorno. Así, por una parte, las estrategias especialistas y las generalistas. Las primeras son las que proporcionan una gama reducida de bienes y servicios o sirven a mercados o grupos de clientes limitados y por lo tanto, tienen un estrecho dominio de actividad; en cambio, en las segundas es relativamente más amplio (Aldrich, 1979). La otra dimensión de la estrategia, dentro de esta perspectiva, es consecuencia de la noción de la dependencia de la densidad en la selección de las estrategias organizativas, dando lugar a las estrategias «r» y las estrategia «k» (Brittain y Freeman, 1980). Las primeras son seguidas por organizaciones que innovan rápidamente para explotar las nuevas oportunidades de recursos en un nicho y así lograr la ventaja competitiva de ser las primeras en el mercado «first mover», mientras que las estrategias «k» son seguidas por organizaciones que compiten sobre la base de una utilización más eficiente de los recursos, especialmente importante en los nichos densamente poblados. En definitiva, pueden identificarse cuatro tipos de estrategias en el nivel de análisis de la población combinando las dos dimensiones anteriores, tal y como refleja el gráfico 1 (Brittain y Freeman, 1980).

Gráfico 1
ESTRATEGIAS DESDE LA PERSPECTIVA ECOLÓGICA

Estrecha	r-especialista	k-especialista
Amplitud del dominio	r-generalista	k-generalista
Grande	Primero en el mercado	Método de obtención de la ventaja competitiva Eficiencia

Fuente: Elaboración propia a partir de Brittain y Freeman (1980).

La diferencia básica entre la perspectiva de la Elección Estratégica, de la que participa la tipología de Miles y Snow, y la de la Ecología de las Poblaciones es que mientras la primera puede considerarse como *voluntaria* en el sentido de reconocer el margen de maniobra de la organización y, por lo tanto, su capacidad de influir en el entorno, la segunda perspectiva puede considerarse como *determinista* por cuanto considera la estrategia como el resultado de un proceso de adaptación al entorno, existiendo ciertas características de éste que se escapan al control de los individuos y sus organizaciones. Ha sido a partir de los trabajos de Jacobs (1974) y Astley y Van de Ven (1983) que

se ha reflejado la necesidad de yuxtaponer estas perspectivas de tal manera que se puedan estudiar sus interacciones e interdependencias recíprocas a lo largo del tiempo. En esta línea, Hrebiniak y Joyce (1985) plantearon la dicotomía entre la elección estratégica (orientación voluntarista) y el determinismo del entorno, concluyendo que las dos perspectivas no son excluyentes; para ello propusieron un marco interpretativo que las integraba, concluyendo que la interdependencia y las interacciones entre la elección estratégica y el determinismo del entorno definen la adaptación organizativa. La idea de *equifinalidad* vendría a confirmar la interdependencia de las dos perspectivas ya que, aunque el entorno sea altamente determinista controlando los resultados que una organización puede obtener, la elección estratégica es posible al permitir seleccionar los medios que permitirán obtener esos mismos resultados. Otro concepto que también permitiría considerar ambos puntos de vista es el de *estrategia colectiva*. Así, se consideran las restricciones del entorno en el ámbito de la organización individual, pero este determinismo no impide el que exista la elección estratégica en el ámbito de colectividades de organizaciones (Astley y Fombrun, 1983). En esta confrontación entre voluntarismo y determinismo existen autores como Whittington (1988) que objetan su excesiva simplicidad, postulando que tal vez los defensores de la opción estratégica (Child, 1972; Miles y Snow, 1978) no han incorporado el elemento humano, *la agencia humana*, en el sentido de los planteamientos de la Escuela de Carnegie (March y Simon, 1958; March y Olsen, 1976). Se propone, en definitiva, un modelo ampliado donde aparezcan junto al voluntarismo y al determinismo la acción determinista «action determinism» y la sociología realista «realistic sociology». Siguiendo a estos autores, Zammuto (1988) insiste en la idea de reconciliar las dos aproximaciones, la voluntarista y la determinista.

6. PROPUESTA TIPOLOGICA DE INTEGRACIÓN

Es posible la integración entre la tipología de la Ecología de las Poblaciones y la propia configuración de Miles y Snow (Zammuto, 1988, pág. 110). A los tres tipos de estrategias consistentes (excepto los reactivos) se añade una cuarta denominada *emprendedor* «entrepreneur» (Fouraker y Stopford, 1968) con el fin de poder adaptar ambas tipologías completamente. Las estrategias resultantes son (Zammuto, 1988): Defensor/k-Especialista, Analizador/k-Generalista, Emprendedor/r-Especialista y Prospector/r-Generalista. La vinculación de esta nueva propuesta y el desempeño organizativo ha de corresponderse con la caracterización del entorno. Dess y Beard (1984) han establecido la validez de las tres dimensiones que definen un entorno: *munificencia*, *dinamismo* y *complejidad*. La munificencia se entiende como la capacidad de recursos, los recursos que están disponibles y que son accesibles (Aldrich, 1979), y que Dess (1980) ha hipotetizado como crecimiento de ventas de la industria. El dinamismo hace referencia a la turbulencia e inestabilidad de un entorno (Emery y Trist, 1965; Ulrich y Barney, 1984), y que Dess (1980) ha asimilado con la inestabilidad de las ventas de la industria. Por último, la complejidad se asocia al número y diversidad de competidores, proveedores, compradores y otros participantes en el entorno que las organizaciones deben de tener en cuenta en sus decisiones (Bourgeois, 1980); también Dess (1980) ha identificado la complejidad con la diversidad de productos de la industria. A partir de esta caracterización del entorno se pueden esta-

blecer vinculaciones entre la tipología propuesta y su desempeño (Ketchen *et al.*, 1993). Un entorno con baja munificencia favorecerá a los especialistas en comparación con los generalistas. En un entorno de alto dinamismo favorecerá a los grupos «r» frente a los grupos «k». El incremento de la complejidad no afectará al desempeño de los grupos. En este sentido, se ha argumentado (Carroll, 1984; Miles *et al.*, 1993) que el éxito de los generalistas favorece el de los especialistas, al dejar los primeros *bolsas* de demanda especial «pockets» a disposición de los especialistas.

En síntesis, se propone una tipología de configuraciones organizativas que asimilando los tipos de la propuesta de Miles y Snow a partir de la elección estratégica con las diferentes estrategias que presenta el enfoque ecológico permite, para una caracterización determinada del entorno, predecir los desempeños de cada tipo de configuración.

7. CONCLUSIONES

En el presente artículo se ha realizado una revisión teórica sobre las configuraciones organizativas, tema éste de un creciente interés en el campo organizativo y estratégico. La idea de la clasificación presente de forma general en las ciencias sociales ha estado presente en las teorías organizativas desde su origen. Después de analizar diversos antecedentes teóricos hemos considerado la propuesta de tipología de Miles y Snow (1978) como la referencia de mayor interés y trascendencia. Esta tipología, sin embargo, no ha sido concebida con el objetivo de establecer vinculaciones entre pertenencia a tipo y desempeño; al contrario se presentan los diferentes tipos como igualmente eficientes, incluso como necesarios unos para otros. Un paso adelante en la solución de este problema teórico es la sugerencia de la Ecología de las Poblaciones que en su estudio del entorno, su caracterización y su dinámica puede integrarse con la anterior tipología, de manera que a partir de una determinada caracterización del entorno se pueden establecer predicciones sobre el desempeño de cada tipo.

El campo de aplicación de las configuraciones es la industria individual. Las configuraciones organizativas son un concepto básicamente intraindustrial (Ketchen *et al.*, 1993, pág. 1.290). Más aún, en muchas industrias la competición es de ámbito regional (Porac *et al.*, 1989; Reger y Huff, 1993). Así las configuraciones pueden aplicarse a las poblaciones de organizaciones que forman parte de industrias en ámbitos regionales delimitados de los que es posible llegar a consensos sobre la caracterización de sus dimensiones fundamentales.

Podemos concretar las proposiciones teóricas del artículo en los siguientes puntos:

1. Las organizaciones empresariales son susceptibles de ser clasificadas en base a determinadas similitudes estratégicas.
2. Han sido muchas las propuestas de configuraciones organizativas realizadas a lo largo de la evolución del pensamiento organizativo.
3. La propuesta de Miles y Snow, puede considerarse como un punto de referencia fundamental, al tratarse de una aproximación que considera la organización en todas sus dimensiones.

4. La posible vinculación entre pertenencia a un tipo de configuración y desempeño organizativo es un tema clave para la Dirección Estratégica.

5. La integración de las tipologías estratégicas con las aportaciones de la Ecología de las Poblaciones permite la construcción de una tipología de configuraciones integradora con capacidad de predecir el desempeño relativo de cada tipo.

6. Dada una caracterización determinada del entorno competitivo donde opera la empresa (industria regional) se pueden establecer predicciones entre tipo configurativo y desempeño relativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrich, H. E. (1979): *Organizations and environments*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J.
- Anderson, C. R. y Paine, F. T. (1975): «Managerial Perceptions and Strategic Behavior», *Academy of Management Journal*, vol. 18, p. 811-823.
- Andrews, K. R. (1971): *The Concept of Corporate Strategy*, Drow-Jones-Irwin, Homewood, Ill.
- Ansoff, H. I. (1965): *Corporate Strategy*, McGraw-Hill, Nueva York.
- Astley, W. G. y Fombrun, C. (1983): «Collective Strategy: Social Ecology of Organizational Environments», *Academy of Management Review*, vol. 8, p. 576-587.
- Astley, W. G. y Van de Ven, A. H. (1983): «Central Perspectives and Debates in Organization Theory», *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, p. 245-273.
- Austin, C. H.; Timm, J. y Sobczack, P. (1995): «Information Systems and Strategic Management», *Health Care Management Review*, vol. 20, n.º 3, p. 26-33.
- Boeker, W. (1991): «Organizational Strategy: An Ecological Perspective», *Academy of Management Journal*, vol. 34, p. 613-635.
- Bourgeois, L. J. (1980): «Strategy and Environment: A Conceptual Integration», *Academy of Management Review*, vol. 5, p. 25-40.
- Brittain, J. y Freeman, J. (1980): «Organizational Proliferation and Density Dependent Selection», en J. Kimberly y R. Miles (eds.), *The Organizational Life Cycle*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Burns, T. y Stalker, G. M. (1961): *The Management of Innovation*, Tavistock, Londres.
- Carroll, G. R. (1984): «Organizational Ecology», *Annual Review of Sociology*, vol. 10, p. 71-93.
- Carroll, G. R. (1985): «Concentration and Specialization: Dynamics of Niche with in Populations or Organizations», *American Journal of Sociology*, vol. 90, p. 1.262-1.283.
- Caves, R. y Porter, M. (1977): «From Entry Barriers to Mobility Barriers», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 91, p. 241-261.

- Chandler, A. D. (1962): *Strategy and Structure*, MIT Press, Cambridge, M. A.
- Child, J. (1972): «Organizational Structure, Environment, and Performance: The Role of Strategic Choice», *Sociology*, n.º 6, p. 1-22.
- Cool, K. y Schendel, D. (1987): «Strategic Group Formation and Performance: The Case of the U.S. Pharmaceutical Industry, 1963-1982», *Management Science*, vol. 33, n.º 9, p. 1.102-1.124.
- Conant, J. S.; Mokwa, M. P. y Varadarajan, P. R. (1990): «Strategic Types, Distinctive Marketing Competencies and Organizational Performance: A Multiple Measures-Based Study», *Strategic Management Journal*, vol. 11, n.º 5, p. 365-383.
- Dess, G. G. (1980): *The Relationship Between Objective and Subjective Measures of Manufactures Competitive Environments: Implications for Firm Economic Performance*, Tesis Doctoral, University of Washington.
- Dess, G. G. y Beard, D. W. (1984): «Dimensions of Organizational Task Environments», *Administrative Science Quarterly*, vol. 29, p. 52-73.
- Donaldson, L. (1986): *In Defense of Organization Theory*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Doty, D. H. Glick, W. H. y Huber, G. P. (1993): «Fit, Equifinality, and Organizational Effectiveness: A Test of Two Configurational Theories», *Academy of Management Journal*, vol. 36, n.º 6, p. 1.196-1.250.
- Emery, F. E. y Trist, E. L. (1965): «The Causal Texture of Organizational Environments», *Human Relations*, vol. 18, p. 21-32.
- Fouraker, L. E. y Stopford, J. M. (1968): «Organization Structure and the Multinational Strategy», *Administrative Science Quarterly*, vol. 13, p. 47-64.
- Fry, L. (1982): «Technology-Structure Research: Three Critical Issues», *Academy of Management Journal*, vol. 25, p. 532-552.
- Galbraith, C. y Schendel, D. (1983): «An Empirical Analysis of Strategy Types», *Strategic Management Journal*, vol. 4, p. 153-173.
- Ghazanfar, A.; McGee, J. y Thomas, H. (1987): «Impact of Technological Change on the Industry Structure and Corporate Strategy», en A. Pettigrew (ed.), *The Management of Strategic Change*, Basil Blackwell, Oxford.
- Gómez, L. R. y Gutiérrez, M. I. (1996): «La dirección de empresas como disciplina académica», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 5, n.º 3, p. 11-22.
- Govindarajan, V. (1986): «Decentralization, Strategy and Effectiveness of Strategic Business Units in Multibusiness Organizations», *Academy of Management Review*, n.º 11, p. 844-856.
- Gutiérrez, M. I. (1995): «El estado de la investigación en dirección de empresas a través de las publicaciones periódicas especializadas», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 1, n.º 1, p. 65-79.
- Hambrick, D. C. (1983): «Some Test of the Effectiveness and Functional Attributes of Miles and Snow's Strategic Types», *Academy of Management Journal*, vol. 26, p. 5-26.

- Hannan, M. y Freeman, J. (1977): «The Population Ecology of Organizations», *American Journal of Sociology*, vol. 82, n.º 5, p. 929-964.
- Hannan, M. y Freeman, J. (1984): «Structural Inertia and Organizational Change», *American Sociological Review*, abril, n.º 49, p. 149-164.
- Hofer, C. W. (1975): «Toward a Contingency Theory of Business Strategy», *Academy of Management Journal*, vol. 18, p. 784-810.
- Hrebiniak, L. G. y Joyce, W. F. (1985): «Organizational adaptation: Strategic Choice and Environmental Determinism», *Administrative Science Quarterly*, vol. 30, p. 336-349.
- Hunt, M. (1972): *Competition in the Major Home Appliance Industry, 1960-1970*, Tesis Doctoral, Harvard University.
- Jacobs, D. (1974): «Dependency and Vulnerability: An Exchange Approach to the Control of Organizations», *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, p. 45-51.
- James, W. L. y Hatten, K. J. (1995): «Further Evidence on the Validity of the Self Typing Paragraph Approach: Miles and Snow Strategic Archetypes in Banking», *Strategic Management Journal*, vol. 16, p. 161-168.
- Ketchen, D. J.; Thomas, J. B. y Snow, C. C. (1993): «Organizational Configurations and Performance: A Comparison of Theoretical Approaches», *Academy of Management Journal*, vol. 16, p. 1.278-1.313.
- Lawrence, P. y Lorsch, J. W. (1967): *Organization y Environment*, Harvard Graduate School of Business Administration, Boston.
- Lippman, S. y Rumelt, R. (1982): «Uncertain Imitability: An Analysis of Inter-firm Difference in Efficiency under Competition», *Bell Journal of Economics*, vol. III, p. 418-438.
- Luke, R. D. y Begun, J. W. (1988): «Strategic Orientations of Small Multihospital Systems», *Health Services Research*, vol. 23, p. 597-618.
- March, J. G. y Olsen, J. (1976): «Organizational Choice Under Ambiguity», en J. G. March y J. Olsen (eds.), *Ambiguity and Choice in Organizations*, Universitets-forlaget, Bergen.
- March, J. G. y Simon, H. A. (1958): *Organizations*, Wiley, Nueva York.
- Mascarenhas, B. y Aaker, D. A. (1989): «Mobility Barriers and Strategic Groups», *Strategic Management Journal*, vol. 10, p. 475-485.
- McGee, J. y Thomas, H. (1986): «Strategic Groups: Theory of Research and Taxonomy», *Strategic Management Journal*, vol. 7, p. 141-160.
- McKelvey, B. (1975): «Guidelines for the Empirical Classification of Organizations», *Administrative Science Quarterly*, vol. 20.
- McKelvey, B. (1982): *Organizational Systematics: Taxonomy, Evolution and Classification*, University of California Press, Berkeley.
- McKinney, J. C. (1966): *Constructive Typology and Social Theory*, Meredith, Nueva York.
- Meyer, A. D. (1991): «What is Strategy's Distinctive Competence?», *Journal of Management*, vol 17, p. 821-833.

- Meyer, A. D.; Tsui, A. S. y Hinings, C. R. (1993): «Configurational Approaches to Organizational Analysis», *Academy of Management Journal*, vol. 36, n.º 6, p. 1.175-1.195.
- Miles, R. E. y Cameron, K. S. (1982): *Cottin Nails and Corporate Strategies*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J.
- Miles, R. E. y Snow, C. C. (1978): *Organizational Strategy, Structure, and Process*, McGraw Hill, Nueva York.
- Miles, R. E. y Snow, C. C. (1986): «Organizations: New Concepts for New Forms», *California Management Review*, vol. 28, primavera, n.º 3, p. 62-73.
- Miles, R. E.; Snow, C. C. y Pfeffer, J. (1974): «Organization-Environment: Concepts and Issues», *Industrial Relations*, vol. 13, p. 244-264.
- Miles, G.; Snow, C. C. y Sharfman, M. (1993): «Industry Variety and Performance», *Strategic Management Journal*, vol. 14, p. 163-177.
- Miller, D. (1987): «The Structural and Environmental Correlates of Business Strategy», *Strategic Management Journal*, vol. 8, p. 55-76.
- Miller, D. y Friesen, P. (1978): «Archetypes of Strategy Formulation», *Management Science*, vol. 24, p. 921-933.
- Miller, D. y Friesen, P. (1980): «Archetypes of Organizational Transition», *Administrative Science Quarterly*, vol. 25, p. 268-299.
- Miller, D. y Friesen, P. (1984): *Organizations: A quantum view*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J.
- Mintzberg, H. (1978): «Patterns in Strategy Formulation», *Management Science*, vol. 24, p. 934-948.
- Mintzberg, H.; Raisinghani, D. y Théorêt, A. (1976): «The Structure of 'Unstructured' Decision Processes», *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, p. 246-275.
- Newman, H. H. (1978): «Strategic Groups and the Structure-Performance Relationship», *Review of Economics and Statistics*, vol. 60, p. 417-427.
- Oster, S. (1982): «Intraindustry Structure and the Ease of Strategic Change», *Review of Economics and Statistics*, vol. 64, p. 376-384.
- Ostroff, C. y Schmitt, N. (1993): «Configurations of Organizational Effectiveness and Efficiency», *Academy of Management Journal*, vol. 36, n.º 6, p. 1.345-1.361.
- Perrow, C. (1970): *Organizational Analysis: A Sociological View*, Wadsworth, Belmont, C. A.
- Pitt, M. y Thomas, H. (1994): «Industry Groups and Strategic Management: A Reappraisal of Strategic Group Concepts and Research Methodologies», en H. Daems y H. Thomas (eds.), *Strategic Groups, Strategic Moves and Performance*, Elsevier Science Ltd., Nueva York.
- Porac, J. F.; Thomas, H. y Baden-Fuller, C. (1989): «Competitive Groups as Cognitive Communities: The Case of Scottish Knitwear Manufacturers», *Journal of Management Studies*, vol. 26, n.º 4, p. 397-416.
- Porter, M. (1979): «The structure within industries and companies' performance», *Review of Economics and Statistics*, vol. 61, p. 214-227.

- Porter, M. (1980): *Competitive Strategy*, Free Press, Nueva York.
- Porter, M. (1985): *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, Free Press, Nueva York.
- Powell, T. C. (1992): «Organizational Alignment as Competitive Advantage», *Strategic Management Journal*, vol. 13, p. 119-134.
- Primeaux, W. J. (1985): «A Method for Determining Strategic Groups and Life Cycle Stages of an Industry», en H. Thomas y D. Gardner (eds.), *Strategic Marketing and Management*, John Wiley, Nueva York.
- Rajaratnam, D. y Chonko, L. (1995): «The Effect of Business Strategic Type on Marketing Organization Design, Product-Market Growth Strategy Relative Marketing Effort, and Organization Performance», *Journal of Marketing Theory & Practice*, vol. 3, n.º 3, p. 60-75.
- Reger, R. K. y Huff, A. S. (1993): «Strategic Groups: A Cognitive Perspective», *Strategic Management Journal*, vol. 14, p. 103-124.
- Rumelt, R. P. (1974): *Strategy, Structure and Economic Performance*, Harvard University Press, Boston.
- Rumelt, R. P. (1984): «Toward a Strategic Theory of the Firm», en R. Lamb (eds.), *Competitive Strategic Management*, Ballinger Publishing, Cambridge.
- Segev, E. (1989): «A Systematic Comparative Analysis and Synthesis of Two Business-Level Strategic Typologies», *Strategic Management Journal*, vol. 10, p. 487-505.
- Selznick, P. (1957): *Leadership in Administration*, Harper & Row, Nueva York.
- Shortell, S. M. y Zajac, E. J. (1990): «Perceptual and Archival Measures of Miles and Snow's Strategic Types: A Comprehensive Assessment of Reliability and Validity», *Academy of Management Journal*, vol. 33, n.º 4, p. 817-832.
- Snow, C. C. y Hambrick, D. C. (1980): «Measuring Organizational Strategies: Some Theoretical and Methodological Problems», *Academy of Management Review*, vol. 5, n.º 4, p. 527-538.
- Snow, C. C. y Hrebiniak, L. G. (1980): «Strategy, Distinctive Competence, and Organizational Performance», *Administrative Science Quarterly*, vol. 25, p. 317-336.
- Summer, C. E.; Bettis, R. A.; Duhaime, I. H.; Grant, J. H.; Hambrick, D. C.; Snow, C. C. y Zeithaml, C. P. (1990): «Doctoral Education in the Field of Business Policy and Strategy», *Journal of Management*, vol. 16, p. 361-398.
- Teece, D. (1982): «Toward an Economic Theory of the Multiproduct Firm», *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 3, p. 39-63.
- Thomas, H. y Venkatraman, N. (1988): «Research on Strategic Groups: Progress and Prognosis», *Journal of Management Studies*, vol. 25, p. 537-555.
- Thompson, J. D. (1967): *Organizations in Action*, McGraw-Hill, Nueva York.
- Tsui, A. S. (1990): «A Multiple-Constituency Model of Effectiveness: An Empirical Examination at the Human Resource Subunit Level», *Administrative Science Quarterly*, vol. 35, p. 458-483.
- Ulrich, D. y Barney, J. (1984): «Perspective on Organizations: Resource Dependence, Efficiency and Population», *Academy of Management Review*, vol. 9, p. 471-483.

- Walker, O. C. y Reukert, R. W. (1987): «Marketing's Role in the Implementation of Business Strategies: A Critical Review and Conceptual Framework», *Journal of Marketing*, vol. 51, p. 15-33.
- Weber, M. (1947): *The Theory of Social and Economic Organization*, Oxford University Press, Nueva York.
- Wernerfelt, B. (1984): «A Resource-Based View of the Firm», *Strategic Management Journal*, vol. 5, p. 171-180.
- White, R. (1986): «Generic Business Strategies, Organizational Context, and Performance: An Empirical Investigation», *Strategic Management Journal*, vol. 7, p. 217-231.
- Whittington, R. (1988): «Environmental Structure and Theories of Strategic Choice», *Journal of Management Studies*, vol. 25, n.º 6, p. 521-536.
- Woodward, J. (1965): *Industrial Organization: Theory and Practice*, Tavistock, Londres.
- Zahra, S. A. y Pearce, J. A. (1990): «Research Evidence on the Miles-Snow Typology», *Journal of Management*, vol. 16, p. 751-768.
- Zajac, E. y Shortell, S. M. (1989): «Changing Generic Strategies: Likelihood Direction and Performance Implications», *Strategic Management Journal*, vol. 10, p. 413-430.
- Zammuto, R. F. (1988): «Organizational Adaptation: Some Implications of Organizational Ecology for Strategic Choice», *Journal of Management Studies*, n.º 25, p. 105-120.
- Zammuto, R. F. y Cameron, K. S. (1985): «Environmental Decline and Organizational Response», *Research in Organizational Behavior*, vol. 7, p. 223-262.

ABSTRACT

Organisational configurations as ways to order and classify phenomena have been present in all the social sciences. After all, configurations are bound up with the very origin of organisational theories. Yet it has undoubtedly been the typology of Miles and Snow (1978) that has had the greatest impact and that has received the most attention from researchers. This typology conceives the organisation as a complete system with a clear strategic outlook. Nevertheless, the question of the connection between belonging to a configurational type and performance, which is of such fundamental concern for the strategic field, has not received more than cursory treatment from these typologies. Attempts at integrating this typology of strategic selection with the so-called Ecology of Populations have enabled a theoretical framework to be developed that establishes connections between a company's or organisation's belonging to a given configurational type and its relative performance. This paper presents a theoretical overview of the different approaches to the subject, so as to provide a better understanding of the possible contributions of the ecological perspective to the typology of strategic selection. Moreover, an integrated typology is proposed from which it is possible to make predictions about the organisation performance obtained by each type of configuration.

Key words: organisational configurations, organisations performance, competitive environment, strategic selection, determinism.