

EL AJUSTE EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE CONFIGURACIONES ESTRATÉGICAS Y DESEMPEÑO ORGANIZATIVO: UNA RESEÑA ¹

Roca Puig, V.
Bou Llusar, J.C.
Universitat Jaume I

RESUMEN

Este trabajo revisa la literatura sobre las configuraciones estratégicas, identificando tres diferentes aproximaciones a la formación de las configuraciones –los grupos estratégicos, los tipos estratégicos reales y los tipos estratégicos ideales-. Se describen sus características distintivas, el método empleado habitualmente para explicar su efecto sobre el desempeño organizativo y sus limitaciones. De especial relevancia es la ausencia del ajuste en la delimitación del concepto de configuración y, consecuentemente, la omisión de su efecto en el desempeño organizativo. Este estudio argumenta que cuando el objetivo es explicar el efecto de la configuración sobre el desempeño organizativo, la formación de tipos estratégicos ideales que consideren explícitamente el tipo de ajuste es la opción más adecuada.

PALABRAS CLAVE: configuración estratégica, ajuste estratégico, desempeño organizativo, método analítico.

ABSTRACT

This paper goes through the literature on strategic configuration, identifying three different approaches to the configuration development -strategic groups, real strategic types, and ideal strategic types-. Their distinctive characteristics, the method normally used by them to explain their effect on performance, and their limitations are described. The lack of fit in determining the concept of configuration and, consequently, the omission of its effect on performance is especially relevant. This study argues that when the objective is to explain the effect of configuration on performance, the development of ideal strategic types, that consider explicitly the fit type, is the best option.

KEYWORDS: strategic configuration, strategic fit, organizational performance, analytic method.

1. INTRODUCCIÓN

La aproximación configurativa es especialmente relevante en el estudio de la estrategia. Las configuraciones permiten considerar la interdependencia que existe entre las dimensiones de la estrategia y reunir las en una pauta o patrón coherente (Meyer, Tsui y Hinings, 1993), evitando el riesgo de considerar que no existen dos estrategias similares y que, consecuentemente, no es posible generalizar los resultados de estas investigaciones.

La mayoría de los estudios pertenecientes a esta línea de investigación, además de identificar las configuraciones estratégicas, han examinado también la relación entre la configuración y diferentes variables dependientes, normalmente, el desempeño organizativo (Ferguson y Ketchen, 1999). No obstante, los diversos estudios empíricos realizados desde esta

aproximación (p.ej., Barney y Hoskisson, 1990; Ketchen *et al.*, 1997; Thomas y Venkatraman, 1988) no encuentran resultados concluyentes que confirmen la relación configuración-desempeño. Es más, Barney y Hoskisson (1990) sugieren renunciar al concepto de configuración y redirigir la atención hacia otros determinantes del desempeño organizativo. Ferguson y Ketchen (1999; p. 386), por su parte, adoptan una postura más prudente y demandan que “antes de que la investigación sobre la relación entre configuraciones y desempeño se abandone, es aconsejable realizar explicaciones plausibles sobre la falta de esa evidencia empírica”. Éste es el propósito último de esta investigación, para lo cual, se revisan las principales aportaciones al estudio de las configuraciones estratégicas, destacando sus principales aportaciones y limitaciones.

2. CONFIGURACIONES ESTRATÉGICAS: TIPOLOGÍAS Y TAXONOMÍAS

El término configuración sugiere un conjunto de características distintivas que se presentan de forma simultánea (Lengnick-Hall, 1992; Meyer, *et al.*, 1993), de cuya combinación surgen los diferentes perfiles (tipos o clases) estratégicos. No obstante, una definición más rigurosa de lo que entendemos por configuración incluye también el ajuste entre esas características (Galbraith y Schendel, 1983; Miller, 1987; Miller y Mintzberg, 1983; Mintzberg, 1990). Sin el concepto de ajuste, las características de una entidad social como la empresa serán analizadas aisladamente, sin considerar su integración (Miller, 1996; Miller y Friesen, 1984). Consecuentemente, el concepto de configuración queda identificado por dos cualidades: *a*) un conjunto de distintas características o variables, *b*) entre las que existe una interrelación.

Cualquier configuración supone un intento de ordenar los fenómenos sociales. Existen dos aproximaciones básicas que persiguen este objetivo: las clasificaciones y las tipologías (Carper y Snizek, 1980; Ferguson y Ketchen, 1999; Rich, 1992; White, 1986). Los sistemas de clasificación pretenden proporcionar un conjunto de reglas para distribuir las organizaciones en grupos heterogéneos, mientras que el objetivo de las tipologías es explicar la variación de una variable dependiente (Bacharach, 1989; Bailey, 1994; Doty y Glick, 1994; Doty *et al.*, 1993; Ketchen, Thomas y Snow, 1993; Venkatraman y Prescott, 1990; Weber, 1990). Una tipología es, por tanto, una teoría con una serie de argumentos lógicos que especifican relaciones entre variables.

Esta distinción se explicita en los trabajos de Doty y Glick (1994), Hambrick (1984), Ketchen *et al.*, (1993) o Rich (1992) al diferenciar estas dos aproximaciones en función del *método* elegido para reunir las dimensiones que conformaran las configuraciones estratégicas. Todos ellos distinguen entre el enfoque inductivo o taxonomía y el deductivo o tipología. En el primero se clasifican las empresas o casos en configuraciones mediante la utilización de alguna técnica estadística exploratoria, habitualmente el análisis cluster; en cambio, el enfoque deductivo trata de clasificar las empresas en configuraciones siguiendo las prescripciones de un marco conceptual establecido a priori.

Sin embargo, Bailey (1994) afirma que la diferencia básica entre una clasificación y una tipología descansa en el *objeto de estudio*: la primera ordena los casos, mientras que la segunda ordena únicamente las variables. En una tipología cada tipo representa una combinación de variables, mientras que en una clasificación cada grupo representa un conjunto de casos similares.

En lo que sí parece haber unanimidad es en el *objetivo* distintivo de una clasificación y de una tipología. Mientras que el propósito esencial de una clasificación es descriptivo y pretende distribuir a los casos en determinados grupos, una tipología pretende explicar una tercera variable (Bailey, 1994; Doty y Glick, 1994; Ketchen *et al.*, 1993). Igualmente, es generalmente aceptado que una tipología debe basarse en la concepción de “tipo ideal” postulada por Weber (1990). Este es un tipo extremo o perfecto en el que se representan de forma clara todas las características distintivas necesarias para conformar una configuración. Los conceptos ideales ponen de relieve los elementos esenciales, reuniéndolos en un cuadro libre de contradicciones (Weber, 1990). Ninguno de los atributos que caracterizan a un tipo ideal puede quedar difuminado o difícil de reconocer en una determinada configuración estratégica.

Considerando estos tres criterios, *cómo* se ordena (método), *qué* es lo que se ordena (objeto de estudio) y *para qué* se ordena (finalidad), diferenciamos tres aproximaciones en el estudio de una configuración estratégica (Tabla 1): *a)* los grupos estratégicos, que son conjuntos de casos o empresas formados a partir de un método inductivo de clasificación y cuyo propósito es básicamente descriptivo; *b)* los tipos estratégicos reales, que son conjuntos de casos formados a partir de un método deductivo de clasificación y cuyo propósito es explicativo; y *c)* los tipos estratégicos ideales, que son conjuntos de variables cuya finalidad es explicativa.

Tabla 1. Características de las modalidades de configuraciones estratégicas

	Clasificación		Tipología
	<i>Grupos</i>	<i>Tipos reales</i>	<i>Tipos ideales</i>
Método de formación	Inductivo	Deductivo	Deductivo
Objetivo	Descriptivo	Explicativo	Explicativo
Objeto de estudio	Se ordenan casos	Se ordenan casos	Se ordenan variables

En los siguientes apartados se analiza con mayor detalle la utilización de estas tres aproximaciones al estudio de las configuraciones estratégicas, tanto en lo referente al procedimiento operativo utilizado para conformar las configuraciones estratégicas como al método utilizado para analizar su relación con el desempeño organizativo. El objetivo es identificar las ventajas y limitaciones de estos enfoques en la identificación de configuraciones estratégicas y su efecto sobre el desempeño organizativo.

3. LA APROXIMACIÓN CLASIFICATIVA INDUCTIVA: LOS GRUPOS ESTRATÉGICOS

La aproximación clasificativa inductiva, también denominada taxonomía, es la teoría y práctica de distribuir a las entidades en grupos afines, de forma que éstos sean mutuamente excluyentes e internamente homogéneos (Chrisman *et al.*, 1988). Esta aproximación está inspirada claramente en la clasificación biológica de las ciencias naturales (McKelvey, 1978; Weber, 1990), cuyo propósito final es que un gran número de diseños estratégicos puedan ser reducidos a un pequeño número de grupos y que cada grupo disfrute de su propia y particular esencia (Campbell-Hunt, 2000).

Este enfoque ha sido ampliamente utilizado en la identificación de grupos estratégicos. Un grupo estratégico es el conjunto de empresas en un sector industrial que siguen una estrategia similar en un conjunto de variables de decisión claves (Porter, 1979). Con la formación de grupos estratégicos lo que se pretende es: a) agrupar aquellas empresas con características estratégicas análogas y, b) que las empresas incluidas en un grupo sean más similares entre sí que otras pertenecientes a otros grupos (Thomas y Venkatraman, 1988). En consecuencia, los grupos estratégicos en una industria son mutuamente excluyentes y colectivamente exhaustivos (Nair y Kotha, 2001).

3.1. Métodos para la formación de los grupos estratégicos

La taxonomía no es una simple clasificación de casos en grupos categóricos, es un sistema de clasificación que expresa la similitud global entre organizaciones de una forma jerárquica (Rich, 1992; Chrisman, Hofer y Boulton, 1988). La asignación de un caso específico a un grupo no es determinada de forma exacta en función de la posesión de unas determinadas características, sino que en parte es estocástica (Campbell-Hunt, 2000). Bailey (1994) y Rich (1992) las califican de “clases políticas”, puesto que no contienen casos idénticos en todas las variables, sino solamente aquellos más similares. Por otra parte, la identificación y denominación de los grupos se determina a posteriori, es decir, sólo después del análisis de los datos y la correspondiente distribución de los casos en grupos. El proceso de construcción e identificación son virtualmente sinónimos y, por lo tanto, las clases se establecen de forma inductiva (Chrisman *et al.*, 1988; Rich, 1992).

El procedimiento empírico utilizado para agrupar a las entidades suele ser el análisis cluster. La ventaja de utilizar el análisis cluster es que proporciona clasificaciones más objetivas que los métodos deductivos. En contra, conlleva un amplio conjunto de problemas lo que ha llevado a muchos autores a cuestionar esta aproximación (p.ej., Barney y Hoskisson, 1990; Ketchen y Shook, 1996; Ketchen *et al.*, 1993; Thomas y Venkatraman, 1988). Las limitaciones principales son:

1) Los análisis cluster imponen su estructura (Aldenderfer y Blashfield, 1984; Bailey, 1994). No existen los cluster naturales, son artificios creados por la propia técnica de clasificación. En este sentido, Barney y Hoskisson (1990) afirman que cualquier algoritmo generará artificialmente una serie de grupos estratégicos cuando se aplica a un conjunto de datos, sin que ello demuestre la existencia real de dichos grupos.

2) La determinación del número de grupos es subjetivo, puesto que en el análisis cluster no existe un número óptimo de grupos a seleccionar (Reger y Huff, 1993; Aldenderfer y Blashfield, 1984). Esta circunstancia conduce a que exista una amplia gama de técnicas estadísticas y algoritmos para identificar clusters, y una gran variedad de criterios estadísticos para seleccionar el número de grupos adecuado. No obstante, ninguno de ellos resulta completamente satisfactorio ya que su elección está sujeta al arbitrio de cada investigador.

3) El análisis cluster presenta también problemas de generalización e inferencia (Bailey, 1994). Mientras los grupos son suficientes para describir el conjunto de datos de los cuáles fueron extraídos, no es seguro que se pueda generalizar estos grupos en otras muestras o a la población. Esta carencia se evidencia claramente en la investigación de Ketchen *et al.*, (1997) donde, a partir de una revisión de 40 estudios sobre configuraciones estratégicas,

resaltan que en cada uno de los 32 estudios que habían utilizado una aproximación inductiva se identificaban configuraciones singulares. Su conclusión fue que los grupos formados son altamente específicos a un determinado estudio, lo cual, imposibilita un análisis comparativo entre ellos y, por tanto, el progreso científico.

4) En aquellos estudios que intentan relacionar los grupos a tipos estratégicos deducidos teóricamente, dicha correspondencia es difícil de definir por problemas de inclusión u omisión de ciertos atributos estratégicos en su composición (White, 1986). El problema es que los grupos de empresas conformados son estadísticamente diferentes entre sí, pero no necesariamente diferentes conceptualmente (Hart y Banbury, 1994), por tanto, estos grupos suelen tener una limitada utilidad teórica y conceptual (Bacharach, 1989; Bailey, 1994).

Las limitaciones en la formación de grupos mediante el análisis cluster ha llevado a utilizar estrategias distintas para su identificación. Así, algunos autores (p.ej., Dess y Davis, 1984; Miller y Friesen, 1986; Robinson y Pearce, 1988) han pretendido replicar una tipología teórica previa, reconociendo, en muchos casos, que los clusters extraídos no coinciden completamente con los tipos teóricos, sino que en realidad son combinaciones de estos (p.ej., Hambrick, 1983b; Reitsperger, Daniel, Tallman y Chismar, 1993). Así, Hambrick (1983b), sobre la base de la tipología de Porter (1980), llega a identificar hasta diez diferentes tipos "híbridos" de las estrategias originales de Porter. Otros investigadores (p.ej., Galbraith y Schendel, 1983; Miller, 1992; Morrison y Roth, 1992) han credo su propia tipología planteando sus propios grupos estratégicos, los cuales son caracterizados de formas diversas. La consecuencia de estas investigaciones ha sido la identificación de una gran variedad de grupos estratégicos sin una utilidad notoria (Rich, 1992).

3.2. Efecto de los grupos estratégicos sobre el desempeño organizativo

Thomas y Venkatraman (1988) enfatizan la necesidad de que los grupos estratégicos no sean vistos como un fin en sí mismos, sino como un medio para relacionarlos con otra serie de variables, generalmente, el desempeño organizativo. En otras palabras, plantean la necesidad de formular un marco teórico sólido que proporcione al investigador un razonamiento previo para brindarle la posibilidad de realizar inferencias a partir de los resultados empíricos, sin limitarse a un objetivo descriptivo. Sin embargo, como los propios autores enfatizan, la naturaleza *ex-post* en la formación de los grupos obstaculiza la construcción de esta base teórica. Por ello, si utilizamos la aproximación inductiva para conformar los grupos y pretendemos relacionarlos con el desempeño organizativo, los resultados deberían juzgarse simplemente de forma descriptiva, sin pretender realizar inferencia alguna (Aldenderfer y Blashield, 1984; Bailey, 1994). Aún así, la mayoría de los estudios observan a los grupos estratégicos como una variable explicativa del desempeño organizativo (p.ej., Galbraith y Schendel, 1983; Morrison y Roth, 1992; Robinson y Pearce, 1988)².

En cuanto al procedimiento utilizado para evaluar el efecto de los grupos estratégicos sobre el desempeño organizativo, suele utilizarse el análisis de la varianza (ANOVA / MANOVA). Su propósito es demostrar la existencia de diferencias significativas en el desempeño organizativo entre los distintos grupos estratégicos, comparando si el desempeño medio de los grupos es estadísticamente diferente. Una limitación de esta aproximación metodológica es que, en realidad, se está analizando el desempeño organizativo del grupo, y no tanto la efectividad de una empresa en particular (Hoskisson, Hitt, Wan y Yiu, 1999).

Asimismo, la partición de la muestra en los distintos grupos estratégicos comporta estadísticamente una pérdida de información al reducirse la potencia del test de inferencia estadística (Ferguson y Ketchen, 1999).

4. LA APROXIMACIÓN CLASIFICATIVA DEDUCTIVA: LOS TIPOS ESTRATÉGICOS REALES

La aproximación clasificativa deductiva se diferencia de la taxonomía por su carácter deductivo (Rich, 1992). Según este autor, este procedimiento se usa para explicar la distribución de casos en grupos teóricamente derivados en función del cumplimiento de una serie de cualidades básicas. En esta aproximación, todos los casos clasificados en uno de esos grupos son idénticos en todas las dimensiones consideradas; es lo que Bailey (1994) y Rich (1992) denominan “clases monotéticas”. De este modo, los grupos son totalmente categóricos entre sí.

Las agrupaciones de empresas formadas mediante esta aproximación deductiva se denominan “tipos estratégicos reales”. Los tipos estratégicos reales contienen características tanto clasificativas como tipológicas. Son clases porque en realidad se basan en el ordenamiento o agrupación de casos con atributos comunes. No obstante, coinciden con la tipología en que dicha agrupación se corresponde con un marco teórico previo. Esta última particularidad origina que su objetivo principal coincida con el de una tipología, que no es otro que el de tratar de explicar una variable dependiente que, en el campo de la Dirección Estratégica es, normalmente, el desempeño organizativo.

4.1. Métodos para la formación de tipos estratégicos reales

Son diversos los procedimientos utilizados para la formación de estas configuraciones estratégicas. La práctica habitual es, a partir de las características básicas en las que se basa la tipología, realizar las combinaciones pertinentes de las que se derivarán las diferentes agrupaciones de empresas. Por tanto, es el propio investigador quien, en función de unos determinados criterios o reglas de decisión, realiza la clasificación (p.ej., Conant, Mokwa y Varadarajan, 1990; Hambrick, 1983a,c; Miller y Dess, 1993). Por ejemplo, Conant *et al.*, (1990), esgrimiendo la tipología de Miles y Snow (1978), muestran una serie de escalas nominales en las que se presentan diferentes opciones que caracterizan los tipos de configuraciones estratégicas y clasifican a las empresas en función de la opción seleccionada más veces.

Un inconveniente bastante generalizado con este procedimiento es la exclusión de aquellas empresas que no se corresponden exactamente con ninguna de las configuraciones estratégicas establecidas en el marco teórico que se pretende replicar (p.ej., Hambrick, 1981), lo cual provoca una pérdida de información. Además, para que el número de empresas que forman cada grupo sea elevado, se suele limitar el número de características usadas para definir a los grupos, con lo que se simplifica su contenido teórico (Rich, 1992).

Otro procedimiento es realizar la clasificación siguiendo el criterio de los propios directivos, los cuales determinan la pertenencia de su empresa a un grupo determinado basándose en descripciones sintéticas de los distintos tipos alternativos (p.ej., Herbert y Deresky, 1987; Slater y Olson, 2000; Snow y Hrebiniak, 1980). Con ello se sustituye el criterio del investigador por el criterio del directivo.

Ambos métodos han sido criticados por su superficialidad, llegándose a afirmar que son poco más que simples tautologías (Carper y Snizek, 1980), o que realizan distinciones simplistas con pocas implicaciones prácticas y de investigación básica (Miller, 1996). Según estos autores se debería justificar con mucho más detalle cómo y por qué se forman estas agrupaciones a partir de unas determinadas reglas de clasificación. En otras palabras, cuál es el argumento lógico que aconseja utilizar un determinado criterio de clasificación.

4.2. Efecto de los tipos estratégicos reales sobre el desempeño organizativo

Cuando el objetivo de una investigación es explicar el desempeño empresarial la aproximación deductiva es más adecuada (Ketchen y Shook, 1996; Ketchen, *et al.*, 1993). Dado su fundamento teórico, la aproximación deductiva puede no sólo proporcionar descripciones, sino también explicaciones y predicciones sobre la relación configuración-desempeño (Thomas y Venkatraman, 1988). La aproximación inductiva no ofrece la suficiente base para realizar predicciones sobre los resultados, puesto que a priori no se conocen cuantos ni qué tipos de grupos se van a encontrar en una determinada industria (Ketchen *et al.*, 1993).

Sin menoscabo de esta diferenciación, el análisis del efecto de los distintos tipos estratégicos reales sobre el desempeño organizativo suele ser el mismo que en la aproximación inductiva: el análisis de la varianza. Se clasifican las organizaciones en diferentes configuraciones estratégicas y, a continuación, se comparan los promedios del desempeño organizativo de las distintas clases para comprobar si existen diferencias significativas (p.ej., Conant *et al.*, 1990; Miller y Dess, 1993; Snow y Hrebiniak, 1980). Por consiguiente, también se incurre en las mismas limitaciones: análisis del desempeño organizativo al nivel de grupo y pérdida de información por la partición de la muestra total en diferentes subgrupos de empresas.

5. LA APROXIMACIÓN TIPOLÓGICA: LOS TIPOS ESTRATÉGICOS IDEALES

Las tipologías siguen la lógica Weberiana de los tipos ideales, acentuando características clave que permitan realizar a priori distinciones entre organizaciones (Meyer *et al.*, 1993). De esta forma, una configuración estratégica es vista como un tipo ideal en el que se sintetiza una combinación única de variables (Bailey, 1994). Según este autor, el tipo ideal propuesto por Weber es un tipo extremo o perfecto en el que se representan nítidamente todas las variables sobre las que se basa una tipología. El tipo ideal no es una entidad ficticia o hipotética, tal y como propugnan McKelvey (1975) y McKinney (1966), sino que es una entidad empírica con una pauta o combinación de variables establecida (Bailey, 1994).

A diferencia de las dos aproximaciones anteriores, las cuales se fundamentan en la ordenación de casos, la tipología solamente se emplea con propiedad a partir del esclarecimiento del concepto de tipo ideal. Conseguir una combinación adecuada de variables para formar los diferentes tipos ideales es el fundamento principal de esta aproximación (Bailey, 1994).

5.1. Métodos para la formación de los tipos estratégicos ideales

En la práctica se observan dos métodos para crear tipos estratégicos ideales: uno empírico y el otro teórico (Doty y Glick, 1994; Drazin y Van de Ven, 1985).

El *procedimiento empírico* habitual consiste en elegir aquellas empresas con un alto desempeño y calificarlas como de tipos ideales (p.ej., Drazin y Van de Ven, 1985; Venkatraman y Prescott, 1990). De esta forma, el tipo ideal es la configuración estratégica de las organizaciones con un mayor desempeño.

Este procedimiento genera tres importantes problemas (Govindarajan, 1988): *a)* el número de empresas escogidas para configurar el perfil ideal suele ser bastante arbitrario, *b)* es necesario que el grupo de empresas seleccionado para derivar el tipo ideal tenga una baja dispersión porque, en caso contrario, sería un indicador de que la submuestra utilizada para calcular el tipo ideal no es muy consistente, con lo cual sería problemático derivar un único tipo ideal y, por último, *c)* es de destacar que se introduce una contradicción lógica que deshace el propio concepto de tipo ideal, ya que se parte de la premisa que los valores empíricos se aproximan a los valores ideales.

Govindarajan (1988) ejemplifica esta última crítica utilizando el estudio realizado por Drazin y Van de Ven (1985). En este estudio, y para la configuración estratégica ideal, de las 11 variables de diseño utilizadas, solamente 7 mostraban una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos de empresas con una baja y alta incertidumbre. Esto es tanto como asumir que, para que se dé un desempeño óptimo, no debe existir una relación contingente entre estas cuatro variables y la incertidumbre (Govindarajan, 1988, p. 841). Según este autor, resulta paradójico partir de esta asunción antes de que ésta haya sido contrastada, transformado pues una hipótesis a contrastar, en una premisa de partida.

Por lo que respecta al *procedimiento teórico*, éste requiere del juicio de una serie de expertos que estimen cuál es el valor apropiado de cada una de las dimensiones que mejor describe a cada una de las configuraciones estratégicas ideales propuestas por la teoría (p.ej., Doty *et al.*, 1993; Govindarajan, 1988). En la práctica, se suele adoptar como valor definitivo la media de las valoraciones de todos los expertos (p.ej., Doty *et al.*, 1993).

Aunque esta metodología es atractiva, tiene también sus limitaciones. Operativamente es bastante arbitrario desarrollar puntuaciones numéricas a partir de determinadas combinaciones teóricas. Esta discrecionalidad se acrecienta si la descripción de los tipos ideales propuestos por una teoría es tan ambigua que permite a los expertos realizar interpretaciones muy variadas acerca de qué valores son los propios de una determinada configuración estratégica (Doty y Glick, 1994). Este inconveniente es más acusado cuando en la tipología existe alguna configuración estratégica que se describe de forma imprecisa como, por ejemplo, es el caso de las configuraciones analizadoras y reactivas de la tipología de Miles y Snow (1978).

Por otra parte, puede que existan varios tipos ideales en función de determinados factores contingentes. Por ejemplo, Doty *et al.*, (1993) llegan a identificar cuatro posibles escenarios –tipos ideales, tipos ideales contingentes, tipos híbridos contingentes y tipos híbridos- en función de la distinta interpretación de las teorías configurativas. Este inconveniente se presenta también en la aproximación empírica. Por ejemplo, Venkatraman y Prescott (1990) parten de la premisa de que para cada una de las ocho categorías de entorno identificadas –exportador, fragmentado, estable, servicios auxiliares, emergente, maduro, importador y en declive- solamente hay un tipo estratégico ideal, el cual, lo identifican empíricamente escogiendo aquellas empresas que obtienen los mejores resultados en cada uno de estos entornos. En definitiva, identificar el número de configuraciones estratégicas ideales es bastante subjetivo.

Doty y Glick (1994) realizan un análisis comparativo de estas dos metodologías, y recomiendan la perspectiva teórica ya que la determinación del tipo ideal no depende de la muestra de empresas escogida. Según estos autores, las organizaciones de una determinada muestra puede que no se correspondan claramente a los tipos ideales descritos en la teoría y, por lo tanto, la probabilidad que los tipos ideales desarrollados teóricamente proporcionen una representación más exacta de los tipos ideales es mayor que si utilizamos la metodología empírica.

5.2. Efecto de los tipos estratégicos ideales sobre el desempeño organizativo

Una gran parte de los investigadores (p.ej., Doty y Glick, 1994; Doty *et al.*, 1993) que han argumentado a favor de la utilización de tipos ideales, como antítesis de las clasificaciones, los han utilizado como punto de referencia a partir del cual se calcula un índice global de diferencias para cada uno de los casos. Esta desviación global es considerada como la variable explicativa del desempeño organizativo. Mediante un análisis de regresión se contrasta la existencia de un efecto sobre el desempeño cuando el coeficiente de regresión asociado al término independiente sea negativo y estadísticamente significativo. Este procedimiento se denomina como el análisis de la desviación respecto a un perfil de referencia o ideal.

Esta metodología también incurre en una serie de limitaciones que deben ser tenidas en cuenta por los investigadores. En primer lugar, si se utiliza el procedimiento empírico se debe eliminar este grupo de referencia cuando se relaciona la desviación con la variable dependiente, lo cual genera una pérdida de información (Govindarajan, 1988).

En segundo lugar, existe una ordenación implícita de los casos empíricos, lo cual altera la propia noción de tipo ideal y lo asemeja más a una clasificación. El investigador debe decidir qué tipo ideal le corresponde a un caso en particular para poder calcular su desviación respecto a su tipo de referencia. Esto supone realizar una ordenación de los casos, aunque no para conformar los tipos. Además, Gresov y Drazin (1997) alertan de la elevada discrecionalidad del investigador en dicha elección debida a la indeterminación de los tipos ideales que frecuentemente se deriva de la teoría.

Finalmente, se genera una problemática adicional si consideramos al tipo ideal como una afirmación substantiva en sí misma. Como afirma Weber (1990; p. 82-83) el tipo ideal "no está destinado a servir como esquema bajo el cual debe subsumirse la realidad como espécimen, sino que, en cambio, tiene el significado de un concepto límite puramente ideal, respecto del cual la realidad es medida y comparada a fin de esclarecer determinados elementos significativos de su contenido empírico (...) El tipo ideal es, en particular en esta función, el intento de aprehender, en conceptos genéticos, individuos históricos o sus elementos singulares". Por lo tanto, cuando Weber hace referencia a la utilidad de comparar un caso en particular respecto al tipo ideal, es para esclarecer y depurar el propio contenido del tipo ideal, es decir, para extraer genéticamente la esencia de un concepto, aquello perdurable, cuyas manifestaciones empíricas, en cambio, serán tan diversas y singulares que pueden llegar a ocultar dicho fundamento, ya que no se presentan en su estado puro (Weber, 1990).

Coincidiendo con el carácter meramente clarificador y expresivo pretendido por Weber, Bacharach (1989) afirma que el tipo ideal, en sí mismo, no debe considerarse como teoría o marco substantivo. Mientras que la acentuación de una serie de características mediante la definición del tipo ideal permite conseguir uno de los objetivos de la teoría (reducir la

complejidad y variedad del mundo real), y aunque estos tipos ideales son más teóricos (en el sentido de abstractos) que simples descripciones de la realidad (clasificaciones), estos tipos ideales son exclusivamente representaciones que permiten dar respuesta a *qué* características son representativas de un determinado concepto, pero no son apropiados para resolver las cuestiones sobre el *cómo*, *por qué* y *cuando* que una teoría plantea (Bacharach, 1989).

Sin embargo, la mayoría de los investigadores utilizan a los tipos ideales como punto de referencia substantivo a partir del cual se realiza un análisis comparativo con la realidad, pero no para depurar y conceptualizar el tipo ideal, sino para utilizar estas desviaciones como variable explicativa del desempeño organizativo. Dicho punto de vista, difundido básicamente por los trabajos de Doty y Glick (1994), Doty *et al.*, (1993) y Drazin y Van de Ven (1985), se ha basado en la interpretación realizada por McKinney (1966) y Blalock (1969) en la que restringían la utilidad de los tipos ideales únicamente a la comparación y medición de las desviaciones de los casos empíricos respecto al tipo ideal o de referencia.

6. NECESIDAD DEL AJUSTE EN LAS CONFIGURACIONES ESTRATÉGICAS

Las tres aproximaciones al concepto de configuración presentan dos inconvenientes comunes: 1) la omisión del ajuste entre las variables que conforman una configuración estratégica, lo cual, a su vez produce que 2) no se examine el efecto del ajuste en el desempeño organizativo. Mientras que la primera se refiere al procedimiento utilizado para constituir el propio concepto de configuración, la segunda se centra en el estudio de la relación configuración-desempeño. Por lo general, se defiende que el ajuste es un factor explicativo del desempeño organizativo. Estas limitaciones, debido a su generalización, suelen ser ignoradas, o aceptadas de forma implícita, en los estudios empíricos sobre configuraciones estratégicas.

Si una configuración estratégica viene definida en función de un determinado conjunto de variables (perfil) que son mutuamente interdependientes (Galbraith y Schendel, 1983; Miller, 1987; Mintzberg, 1990), entonces es necesario incorporar las interrelaciones o el ajuste entre esas variables para delimitar correctamente este concepto. Son diversos los autores que destacan la necesidad de incorporar el ajuste en la formación de tipologías. Así, Miller (1996) advierte que la literatura sobre las configuraciones estratégicas carece del estudio de la propia configuración, es decir, del ajuste entre sus elementos. En este sentido, defiende que se debería analizar y descubrir los aspectos sistémicos para mostrar las interrelaciones entre las variables, siendo precisamente éstas las que son teóricamente más interesantes. Considera este autor que su declaración explícita puede ayudar a resolver antiguos debates y proporcionar una base sólida que permita progresar a esta literatura. De igual forma, Venkatraman (1989) argumenta que una clasificación debería de descubrir la existencia y naturaleza de las interdependencias entre los atributos que se agrupan. Igualmente, Scott (1981) señala que una de las razones de la popularidad de las tipologías es que proporcionan un marco parsimonioso para describir las formas organizativas complejas y para explicar el desempeño organizativo; sin embargo, el coste asociado con esta parsimonia es la falta de concreción de las interrelaciones que operan dentro de ellas.

A pesar de la necesidad de incorporar el ajuste en el estudio de las configuraciones, se comprueba que éste ha sido generalmente olvidado en las investigaciones empíricas que analizan las configuraciones estratégicas (Galbraith y Schendel, 1983). Habitualmente, los investigadores aunque reconocen la existencia e importancia de considerar el ajuste entre los

diversos elementos que forman un determinado perfil estratégico (Doty y Glick, 1994; Drazin y Van de Ven, 1985; Powell, 1992; Venkatraman, 1989) no especifican de forma clara el tipo de ajuste que existe entre las dimensiones o variables que conforman una configuración estratégica. De este modo, se elude la complejidad que supone introducir explícitamente el ajuste en los estudios empíricos. Como Mayhew (1981; p. 629) comenta, “a veces la falta de claridad implica la renuencia a discutir ciertas preguntas críticas, cuya respuesta debe conocerse para que la teoría resulte inteligible”.

Una formulación adecuada de una tipología precisa, además de definir su perfil, analizar y explicitar la naturaleza de las interdependencias entre sus dimensiones. Sin una formulación explícita de la naturaleza del ajuste y su incorporación en la formación del concepto, la definición de “configuración estratégica” permanece incompleta pudiendo ser objeto de múltiples y variadas interpretaciones.

A este respecto, diversos autores consideran que el análisis cluster (p.ej., Ginsberg, 1984; Hambrick, 1983b; Venkatraman, 1989) y el análisis de la desviación respecto a un perfil de referencia o ideal (p.ej., Doty *et al.*, 1993; Drazin y Van de Ven, 1985), capturan la interrelación o ajuste entre variables y que, por tanto, expresan la naturaleza holista de una configuración. Sin embargo, ninguno de estos dos métodos recoge el ajuste entre diversas variables, sino entre diferentes casos o empresas. En el análisis cluster la desviación global se utiliza para agrupar los casos con un perfil más similar; mientras que en el análisis de la desviación respecto a un perfil de referencia la desviación global es el resultado de comparar dos empresas, el perfil de referencia y cada uno de los casos empíricos. En consecuencia, no permiten considerar la interrelación entre las variables.

6.1. Métodos para la introducción del ajuste en la formación de las configuraciones

La cuestión que surge en este punto es determinar si existe algún método que permita especificar la forma funcional del ajuste en el estudio de las configuraciones estratégicas. Esto requiere previamente identificar las formas funcionales que pueden recoger el ajuste en las configuraciones. A partir de una revisión de la literatura, podemos distinguir cuatro funciones matemáticas básicas que especifican el concepto de ajuste: *a)* el *ajuste como diferencia*, que se calcula mediante la resta entre los valores de los elementos a ajustar (p.ej., Doty *et al.*, 1993; Drazin y Van de Ven, 1985; Gresov, 1989; Powell, 1992); *b)* el *ajuste como correlación*, que se determina a partir de la covariación entre los elementos a ajustar (p.ej., Khandwalla, 1973; Miller, 1992; Venkatraman, 1990); *c)* el *ajuste como interacción*, que se calcula mediante el producto entre los elementos a ajustar (p.ej., Powell, 1992; Schoonhoven, 1981); *d)* y el *ajuste como mediación*, que se define por una relación causal entre los elementos a ajustar (p.ej., Prescott, Kohli y Venkatraman., 1986; Zajac, Kraatz y Bresser, 2000).

En estas formas funcionales cabe diferenciar entre las que reflejan un carácter “complementario” o “suplementario” del ajuste (Muchinsky y Monahan, 1987). La visión suplementaria implica una convergencia o similitud entre los elementos, es decir, una tendencia compartida entre ellos. El ajuste como diferencia y como correlación son dos ejemplos de esta visión suplementaria. Por su parte, la visión complementaria tiene lugar cuando los elementos a ajustar se potencian entre sí, es decir, cuando la reunión de elementos independientes produce

una reacción favorecedora o catalizadora. Este tipo de ajuste se representa mediante el concepto de interacción o sinergia.

La utilización de uno u otro ajuste dependerá del marco teórico sobre el que se haya fundamentado la tipología, es decir, es la propia teoría la que debe caracterizar qué tipo de ajuste es el más adecuado para analizar sus hipótesis (Fry y Smith, 1987; Venkatraman, 1989). En consecuencia, es necesario identificar el tipo de ajuste apropiado para analizar una determinada tipología. Dos ejemplos pueden ayudar a identificar mejor la relación entre la formación de la configuración, el tipo de ajuste que ésta requiere y el marco teórico que lo fundamenta: la Teoría Contingente de la Estrategia de Porter (1980) y la Teoría Configurativa de Miles y Snow (1978). Ambas tipologías han sido extensamente utilizadas en el campo de la Dirección Estratégica.

Un ejemplo de ajuste “complementario” se encuentra en la Teoría Contingente de la Estrategia de Porter (1980). En esta aproximación teórica la consideración de los efectos conjuntos derivados de la sinergia entre las dimensiones estratégicas (ámbito competitivo y ventajas competitivas) es un componente fundamental del propio concepto de estrategia (Hofer y Schendel, 1978, Porter, 1996). El ajuste hace referencia, consecuentemente, a los efectos sinérgicos entre las dimensiones, y puede ser representado mediante el análisis de regresión con términos de interacción, donde los términos multiplicativos entre las dimensiones estratégicas representan la sinergia entre las mismas (Karnani, 1984). De esta forma la naturaleza del ajuste se especifica matemáticamente mediante el producto entre las dimensiones. El estudio de Camisón, Bou y Roca, (2001) es un ejemplo ilustrativo de esta propuesta ya que en la formación de los diferentes tipos de estrategias competitivas se incorpora el producto entre las dimensiones estratégicas. Además, el procedimiento desarrollado por estos autores para la formación de las diferentes configuraciones estratégicas permite ordenar únicamente variables y, por tanto, se elaboran tipos ideales.

Por su parte, en la aproximación teórica de Miles y Snow (1978) el ajuste adopta un carácter “suplementario”. A diferencia de las teorías contingentes, los marcos configurativos no preservan el ajuste como interacción, sino como covariación (Meyer *et al.*, 1993; Van de Ven, 1979). La noción de ajuste se puede especificar como la covariación entre las dimensiones organizativas (dominio producto-mercado, tecnología y estructura administrativa). La variación en una dimensión requiere de la variación de las otras para que no se produzca un desajuste (Miller, 1992; Mintzberg, 1979). De este modo se distingue entre aquellas configuraciones estratégicas consistentes (exploradoras, analizadoras y defensivas) de las que no lo son (reactivas).

Un método apropiado para determinar este tipo de ajuste es el análisis factorial confirmatorio (Venkatraman, 1989). En este tipo de análisis, el factor recoge la covariación existente entre diversas variables. Mediante esta técnica es posible determinar una pauta de covariación (configuración) consistente que vendrá determinada por la existencia de un factor con una varianza estadísticamente distinta de cero. El estudio de Venkatraman (1990) es un ejemplo ilustrativo de esta propuesta, en el que una configuración consistente se forma a partir de la construcción de un factor de segundo orden que recoge la comunalidad existente entre las dimensiones organizativas. Asimismo, con este método únicamente se ordenan variables o dimensiones para la formación de la configuración estratégica consistente y, por tanto, se manifiesta la particularidad de ideal.

6.2. Efecto del ajuste y de los tipos ideales sobre el desempeño organizativo

En cuanto a la relación del ajuste y desempeño, también son diversos los autores que reconocen la necesidad de su estudio. Argyris (1972) aduce que analizar colectividades globales en términos de sus propiedades estructurales ha llevado a un descuido injustificado de los procesos que tienen lugar dentro de ellas, los cuáles realmente son los que generan los resultados observados. Stinchcombe (1968) acentúa la importancia del ajuste cuando afirma que la ventaja y utilidad de una tipología reside en presentar una combinación de diversas variables, de tal forma que los efectos de su ajuste sobre una variable dependiente puedan ser analizados. Miller (1996) defiende que es esa interrelación el elemento teóricamente más interesante ya que es el factor explicativo del desempeño organizativo, al igual que Doty *et al.*, (1993) quienes afirman que, en realidad, la mayoría de los estudios no consideran el ajuste entre los diversos elementos que conforman los perfiles estratégicos, lo cual, impide que se contraste efectivamente la proposición teórica ajuste-efectividad que suele proponer una tipología.

No es habitual un contraste formal del efecto del ajuste sobre el desempeño organizativo. Lo usual suele ser asumir que el ajuste existe cuando se dan unos determinados perfiles estratégicos que son más efectivos. En caso contrario, es decir, cuando se presentan otras combinaciones menos efectivas, se asume que no hay ajuste y, por tanto, que existe un efecto negativo sobre el desempeño organizativo (Powell, 1992). Tal y como reitera Hambrick (1981; p. 269), “sería de suma utilidad prescribir qué tipo de ajuste se precisa entre el entorno, la estrategia y las características organizativas para respaldar la consecución de un desempeño organizativo provechoso”.

El análisis de regresión con términos de interacción y el análisis factorial confirmatorio resultan adecuados no solo para determinar este tipo de ajuste, sino también para analizar su efecto sobre el desempeño organizativo. Respecto al primer método, el ajuste tiene un efecto sustancial cuando, utilizando una estrategia jerárquica en la construcción de la ecuación de regresión, el valor de la prueba *t* asociado al término de interacción es estadísticamente significativo. En este sentido, Camisón, *et al.*, (2001) corroboran empíricamente que la interacción entre las dimensiones estratégicas influye significativamente en el desempeño económico. La sinergia es, pues, un factor explicativo del desempeño organizativo. En cuanto al análisis factorial, el ajuste presenta un efecto sustancial cuando el valor de la prueba *t* del factor es estadísticamente significativo. Venkatraman (1990) corrobora empíricamente que el factor entre los elementos organizativos ejerce un impacto significativo sobre el desempeño organizativo. La consistencia es, pues, un factor explicativo del desempeño organizativo.

Por último, estos dos métodos también permiten analizar el efecto de un tipo ideal sobre el desempeño organizativo. El estudio de Camisón *et al.*, (2001) permite observar cuál es el nivel de desempeño organizativo conseguido por cada tipo de estrategia competitiva. De esta forma, se examina que estrategia obtiene un mayor desempeño económico. Por su parte, en el estudio de Venkatraman (1990) el concepto de configuración y el de ajuste (pauta de covariación) se reúnen en uno sólo. Por consiguiente, al mismo tiempo que se analiza el efecto del ajuste se examina si el diseño o existencia de una configuración estratégica ideal consistente influye positivamente en el desempeño organizativo.

7. CONCLUSIONES

En esta investigación hemos realizado una revisión crítica de la literatura sobre configuraciones estratégicas y se han identificado tres diferentes aproximaciones: los grupos estratégicos, los tipos estratégicos reales y los tipos estratégicos ideales. Estas aproximaciones difieren en función de su objetivo, su objeto de estudio y en el método de análisis. Doty y Glick (1994) y Meyer *et al.*, (1993) defienden que cuando el propósito de una investigación es explicar el desempeño organizativo, entonces se deben conformar tipos estratégicos ideales. Precisamente, las tipologías, a diferencia de las clasificaciones, se fundamentan en la construcción de tipos estratégicos ideales (Weber, 1990). Asimismo, se han detallado las deficiencias en las que se incurre cuando se adopta alguna de estas tres aproximaciones (véase tabla 2).

Aunque cada modalidad tiene su problemática particular, se constata que el ajuste, elemento integrador de una configuración estratégica, ha sido marginado en las investigaciones empíricas, ya sea en la construcción de grupos, tipos reales o tipos ideales. Se debería recordar que el concepto de configuración estratégica deriva de la literatura sobre ajuste estratégico (Miller, 1996; Zajac *et al.*, 2000). Si no se introduce la interrelación entre las variables, solamente estamos definiendo un “perfil”, pero no se puede conceputar como “configuración”. La necesidad del ajuste es más importante aún cuando se defiende que este elemento puede tener una influencia significativa sobre el desempeño organizativo (Galbraith y Schendel, 1983; Doty *et al.*, 1993; Miller, 1996; Zajac *et al.*, 2000), influencia que no es posible considerar cuando el ajuste no forma parte constitutiva de la configuración.

Tabla 2. Limitaciones metodológicas de las configuraciones estratégicas

	Clasificación		Tipología
	Grupos	Tipos reales	Tipos ideales
Limitaciones en la formación de las configuraciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> - Son artificios subjetivos creados por la propia técnica de clasificación. - Problemas de generalización. - Limitada utilidad teórica y conceptual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Son simplistas debido al reducido número de características usadas para su formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Método empírico</i>: alta discrecionalidad, probable dispersión de la muestra de empresas ideal y existencia de una contradicción lógica. - <i>Método teórico</i>: alta discrecionalidad.
Limitaciones en el estudio de la relación configuración - desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - No ostenta capacidad explicativa del desempeño. - El empleo del análisis de la varianza supone: a) el estudio del desempeño a nivel de grupo de empresas y b) una pérdida de información por partición de la muestra. 	<ul style="list-style-type: none"> - El empleo del “análisis de la varianza” supone: a) el estudio del desempeño a nivel de grupo de empresas y b) una pérdida de información por partición de la muestra. 	<ul style="list-style-type: none"> - El empleo del “análisis de la desviación con respecto al perfil ideal” supone: a) una pérdida de información por la eliminación de los casos calificados de ideales y por la ordenación implícita de los casos, y b) una imprecisión en la concepción y utilidad del concepto de tipo ideal.
Limitaciones comunes	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Formación de las configuraciones</i>: no se define explícitamente el ajuste entre las características que reúnen para constituir una configuración. - <i>Relación configuración – desempeño</i>: se omite el efecto del ajuste sobre el desempeño organizativo. 		

Además, la determinación del tipo de ajuste de la configuración no es una cuestión de carácter empírico, sino que por el contrario, depende del marco teórico utilizado para la construcción de la tipología. Las interdependencias entre los elementos que conforman una configuración pueden ser diferentes en función del marco teórico que se adopte. Es necesario, pues, elegir el tipo de ajuste defendido por una determinada tipología y, en el ámbito de la investigación aplicada, utilizar un método coherente con el tipo de ajuste (Venkatraman, 1989). En comparación con las clasificaciones, las tipologías aparecen como la modalidad de configuración estratégica apropiada cuando el objetivo de la investigación es explicar el desempeño organizativo, ya que permite introducir de forma expresa el ajuste en el concepto de tipo ideal, analizando sus efectos sobre el desempeño organizativo.

En este sentido, si el propósito de una investigación es explicar el desempeño organizativo, sería conveniente desarrollar una metodología que permita: *a)* conformar tipos estratégicos ideales, *b)* e introducir de forma expresa el tipo de ajuste en el concepto de configuración estratégica, analizando sus efectos sobre el desempeño organizativo. A modo de ejemplo, se sugieren dos métodos utilizados para el estudio de las configuraciones estratégicas que respetan estas dos características. Así, técnicas estadísticas basadas en la interacción de los elementos de la configuración (esto es, el análisis de regresión con términos de interacción) son adecuadas cuando el ajuste se define como “complementario”. La tipología de Porter, basada en la Teoría Contingente de la Estrategia, asume este tipo de ajuste. Por su parte, cuando el ajuste en la configuración estratégica se conceptúa como “suplementario”, las técnicas estadísticas basadas en el análisis de correlación entre las dimensiones de la estrategia son las más adecuadas (esto es, técnicas basadas en el análisis factorial). La tipología de Miles y Snow, basada en Teoría Configurativa, propone este tipo de ajuste. Probablemente, un mayor uso y desarrollo de estas técnicas de análisis en el futuro refuerce la aproximación configurativa.

NOTAS

¹ Este trabajo ha sido financiado por la Generalitat Valenciana -Agencia Valenciana de Ciencia y Tecnología-, referencia CTIDIB/2002/313.

² Una serie de recientes estudios (p.ej., Nair y Kotha, 2001; Osborne, Stubbart y Ramaprasad, 2001), basándose en la aproximación cognitiva al estudio de los grupos estratégicos (Porac y Thomas, 1994; Reger y Huff, 1993), perciben al desempeño organizativo como una variable discriminadora para distinguir los diferentes grupos estratégicos. Su objetivo no es explicar el desempeño organizativo, sino que perciben al desempeño como una variable para la formación e identificación de los grupos estratégicos y, por tanto, se adecuan más al objetivo de una taxonomía.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ALDENDERFER, M.E.; BLASHFIELD, R.K. (1984): "*Cluster Analysis*", Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 44, Sage Publications, Newbury Park.
- ARGYRIS, C. (1972): "*The Applicability of Organizational Sociology*", Cambridge University Press, Londres.
- BACHARACH, S.B. (1989): "Organization theories: some criteria for evaluation", *Academy of Management Review*, vol. 14, pp. 495-515.

- BAILEY, K.D. (1994): "Typologies and Taxonomies: An Introduction to Classification Techniques". Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 102, Sage Publications, Newbury Park.
- BARNEY, J.B.; HOSKISSON, R.E. (1990): "Strategic groups: untested assertions and research proposals", *Managerial and Decision Economics*, vol. 11, pp. 187-198.
- BLALOCK, H.M. (1969): "Theory Construction: From Verbal to Mathematical Formulations", Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- CAMISÓN, C.; BOU, J.C.; ROCA, V. (2001): "Generic strategies and performance: an empirical test of the importance of the interaction effect or strategic fit", *European Academy of Management*, Barcelona.
- CAMPBELL-HUNT, C. (2000): "What have we learned about generic competitive strategy? a meta-analysis", *Strategic Management Journal*, vol. 21, pp. 127-154.
- CARPER, W.B.; SNIZEK, W.E. (1980): "The nature and types of organizational taxonomies: an overview", *Academy of Management Review*, vol. 5, pp. 65-75.
- CHRISMAN, J.J.; HOFER, C.W.; Boulton, W.R. (1988): "Toward a system for classifying business strategies", *Academy of Management Review*, vol. 13, pp. 413-428.
- CONANT, J.S.; MOKWA, M.P.; Varadarajan, P.R. (1990): "Strategic types, distinctive marketing competencies and organizational performance: a multiple measures-based study", *Strategic Management Journal*, vol. 11, pp. 365-383.
- DESS, G.G.; DAVIS, P.S. (1984): "Porter's (1980) generic strategies as determinants of strategic group membership and organizational performance", *Academy of Management Journal*, vol. 27, pp. 467-488.
- DOTY, D.H.; Glick, W.H. (1994): "Typologies as a unique form of theory building: toward improved understanding and modeling", *Academy of Management Review*, vol. 19, pp. 230-251.
- DOTY, H.D.; Glick, W.H.; Huber, G.P. (1993): "Fit, equifinality, and organizational effectiveness: a test of two configurational theories", *Academy of Management Journal*, vol. 36, pp. 1196-1250.
- DRAZIN, R.; VAN DE VEN A.H. (1985): "Alternative forms of fit in contingency theory", *Administrative Science Quarterly*, vol. 30, pp. 514-539.
- FERGUSON, T.D.; KETCHEN, D.J. (1999): "Organizational configurations and performance: the role of statistical power in extant research", *Strategic Management Journal*, vol. 20, pp. 385-395.
- FRY, L.W.; SMITH, D.A. (1987): "Congruence, contingency, and theory building", *Academy of Management Review*, vol. 12, pp. 117-132.
- GALBRAITH, C.; SCHENDEL, D. (1983): "An empirical analysis of strategic types", *Strategic Management Journal*, vol. 4, pp. 153-173.
- GINSBERG, A. (1984): "Operationalizing organizational strategy: toward an integrative framework", *Academy of Management Review*, vol. 9, pp. 548-557.
- GOVINDARAJAN, V. (1988): "A contingency approach to strategy implementation at the business-unit level: Integrating administrative mechanisms with strategy", *Academy of Management Journal*, vol. 31, pp. 828-853.
- GRESOV, C. (1989): "Exploring fit and misfit with multiple contingencies", *Administrative Science Quarterly*, vol. 34, pp. 431-453.
- GRESOV, C.; DRAZIN, R. (1997): "Equifinality: functional equivalence in organization design", *Academy of Management Review*, vol. 22, pp. 403-428.
- HAMBRICK, D.C. (1981): "Environment, strategy, and power within top management teams", *Administrative Science Quarterly*, vol. 26, pp. 253-276.

- HAMBRICK, D.C. (1983a): "An empirical typology of mature industrial-product environments", *Academy of Management Journal*, vol. 26, pp. 213-230.
- HAMBRICK, D.C. (1983b): "High profit strategies in mature capital goods industries: a contingency approach", *Academy of Management Journal*, vol. 26, pp. 687-707.
- HAMBRICK, D.C. (1983c): "Some tests of the effectiveness and functional attributes of Miles and Snow's strategic types", *Academy of Management Journal*, vol. 26, pp. 5-26.
- HAMBRICK, D.C. (1984): "Taxonomic approach to studying strategy: some conceptual and methodological issues", *Journal of Management*, vol. 10, núm.1, pp. 27-41.
- HART, S.L.; BANBURY, C. (1994): "How strategy-making processes can make a difference", *Strategic Management Journal*, vol. 15, pp. 251-269.
- HERBERT, T.; DERESKY, H. (1987): "Generic strategies: an empirical investigation of typology validity and strategy content", *Strategic Management Journal*, vol. 8, pp. 135-147.
- HOFER, C.W.; SCHENDEL, D. (1978): "Strategy Formulation: Analytical Concepts", West Series in Business Policy and Planning, St. Paul.
- HOSKISSON, R.E.; HITT, M.A.; Wan, W.P.; Yiu, D. (1999): "Theory and research in strategic management: swings of a pendulum", *Journal of Management*, vol. 25, pp. 417-456.
- KARNANI, A. (1984): "Generic competitive strategies -an analytical approach", *Strategic Management Journal*, vol. 5, pp. 367-380.
- KETCHEN, D.J.; COMBS, J.G.; RUSSELL, C.J.; SHOOK, C.; DEAN, M.A.; RUNGE, J.; LOHRKE, F.T.; NAUMANN, S.E.; HAPTONSTAHL, S.E.; BAKER, R.; BECKSTEIN, B.A.; HANDLER, C.; HONING, H.; LAMOUREUX, S. (1997): "Organizational configurations and performance: a meta-analysis", *Academy of Management Journal*, vol. 40, pp. 223-240.
- KETCHEN, D.J.; SHOOK, C.L. (1996): "The application of cluster analysis in strategic management research: an analysis and critique", *Strategic Management Journal*, vol. 17, pp. 441-458.
- KETCHEN, D.J.; THOMAS, J.B.; SNOW, C.C. (1993): "Organizational configurations and performance", *Academy of Management Journal*, vol. 36, pp. 1278-1313.
- KHANDWALLA, P.N. (1973): "Viable and effective organizational designs for firms", *Academy of Management Journal*, vol.16, pp. 481-495.
- LENGNICK-HALL, C.A. (1992): "Strategic configurations and designs for corporate entrepreneurship: exploring the relationship between cohesiveness and performance", *Journal of Engineering and Technology Management*, vol. 9, pp. 127-154.
- MAYHEW, B.H. (1981): "Structuralism versus individualism: part I, shadowboxing in the dark", *Social Forces*, vol. 59, pp. 335-375.
- MCKELVEY, B. (1975): "Guidelines for the empirical classification of organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol. 20, pp. 509-205.
- MCKELVEY, B. (1978): "Organizational systematics: taxonomic lessons from biology", *Management Science*, vol. 24, pp. 1428-1440.
- MCKINNEY, J.C. (1966): "Constructive Typology and Social Theory", Appleton Century Crofts, Nueva York.
- MEYER, A.D.; TSUI, A.S.; HININGS, C.R. (1993): "Configurational approaches to organizational analysis", *Academy of Management Journal*, vol. 36, pp. 1175-1195.
- MILES, R.E.; SNOW, C.C. (1978): "Organizational Strategy, Structure, and Process", McGraw-Hill, Nueva York.

- MILLER, A.; DESS, G.G. (1993): "Assessing Porter's (1980) model in terms of its generalizability, accuracy and simplicity", *Journal of Management Studies*, vol. 30, pp. 553-585.
- MILLER, D. (1987): "The genesis of configuration", *Journal of Management Studies*, vol. 12, pp. 686-701.
- MILLER, D. (1992): "Generic strategies: classification, combination and context", *Advances in Strategic Management*, vol. 8, pp. 391-408.
- MILLER, D. (1996): "Configurations revisited", *Strategic Management Journal*, vol. 17, pp. 505-512.
- MILLER, D.; FRIESEN, P.H. (1984): "*Organizations: A Quantum View*", Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- MILLER, D.; FRIESEN, P.H. (1986): "Porter's (1980) generic strategies and performance: an empirical examination with American data. Part I: Testing Porter", *Organization Studies*, vol. 7, pp. 37-55.
- MILLER, D.; MINTZBERG, H. (1983): "The case for configuration", En Morgan, G. (ed.), *Beyond method: Strategies for social research*, Sage, Beverly Hills, pp. 57-73.
- MINTZBERG, H. (1979): "*The Structuring of Organizations*", Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- MINTZBERG, H. (1990): "Strategy formation: schools of thoughts", en Fredrickson, J. (ed.) "*Perspectives on Strategic Management*", HarperCollins, Nueva York, pp. 105-235.
- MORRISON, A.J.; ROTH, K. (1992): "A taxonomy of business-level strategies in global industries", *Strategic Management Journal*, vol. 13, pp. 399-418.
- MUCHINSKY, P.M.; MONAHAN, C.J. (1987): "What is person-environment congruence? supplementary versus complementary models of fit", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 31, pp. 268-277.
- NAIR, A.; KOTHA, S. (2001): "Does group membership matter? evidence from the japanese steel industry", *Strategic Management Journal*, vol. 22, pp. 221-235.
- OSBORNE, J.D.; STUBBART, C.I.; RAMAPRASAD, A. (2001): "Strategic groups and competitive enactment: a study of dynamic relationships between mental models and performance", *Strategic Management Journal*, vol. 22, pp. 435-454.
- PORAC, J.F.; THOMAS, H. (1994): "Cognitive categorization and subjective rivalry among retailers in a small city", *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, pp. 54-66.
- PORTER, M.E. (1979): "The structure within industries and companies' performance", *Review of Economics and Statistics*, vol. 61, pp. 214-229.
- PORTER, M.E. (1980): "*Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*", Free Press, Nueva York.
- PORTER, M.E. (1996): "What is strategy?", *Harvard Business Review*, Noviembre-Diciembre, pp. 61-78.
- POWELL, T.C. (1992): "Organizational alignment as competitive advantage", *Strategic Management Journal*, vol. 13, pp. 119-134.
- PRESCOTT, J.E.; KOHLI, A.K.; VENKATRAMAN, N. (1986): "The market share-profitability relationship: an empirical assessment of assertions and contradictions", *Strategic Management Journal*, vol. 7, pp. 377-394.
- REGER, R.K.; HUFF, A.S. (1993): "Strategic groups: a cognitive perspective", *Strategic Management Journal*, vol. 14, pp. 103-124.
- REITSPERGER, W.D.; DANIEL, S.J.; TALLMAN, S.B.; CHISMAR, W.G. (1993): "Product quality and cost leadership: compatible strategies?", *Management International Review*, vol. 33, núm. 1. pp. 7-21.

- RICH, P. (1992): "The organizational taxonomy: definition and desing", *Academy of Management Review*, vol. 17, pp. 758-781.
- ROBINSON, R.B.; PEARCE, J.A. (1988): "Planned patterns of strategic behavior and their relationship to business-unit performance", *Strategic Management Journal*, vol, 9, pp. 43-60.
- SCHOONHOVEN, C.B. (1981): "Problems with contingency theory: testing assumptions hidden within the language of contingency "theory"", *Administrative Science Quarterly*, vol. 26, pp. 349-377.
- Scott, W.R. (1981): "*Organizations: Rational, Natural and Open Systems*", Prentice-Hall, Englewood Cliff.
- SLATER, S.F.; OLSON, E.M. (2000): "Strategy type and performance: the influence of sales force management", *Strategic Management Journal*, vol. 21, pp. 813-829.
- SNOW, C.C.; HREBINIAK, L.G. (1980): "Strategy, distinctive competence, and organizational performance", *Administrative Science Quarterly*, vol.25, pp. 317-336.
- STINCHCOMBE, A.L. (1968): "*Constructing Social Theories*", Harcourt, Brace & World, Nueva York.
- THOMAS, H.; VENKATRAMAN, N. (1988): "Research on strategic groups: progress and prognosis", *Journal of Management Studies*, vol. 25, pp. 537-555.
- VAN DE VEN, A.H. (1979): "Review of Aldrich's (1979) book -Organization and Environments", *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 320-326.
- VENKATRAMAN, N. (1989): "The concept of fit in strategy research: toward verbal and statistical correspondence", *Academy of Management Review*, vol. 14, pp. 423-444.
- VENKATRAMAN, N. (1990): "Performance implications of strategic coalignment: a methodological perspective", *Journal of Management Studies*, vol. 27, pp. 19-41.
- VENKATRAMAN, N.; PRESCOTT, J.E. (1990): "Environment-strategy coalignment: an empirical test of its performance implications", *Strategic Management Journal*, vol. 11, pp. 1-23.
- WEBER, M. (1990): "*Ensayos sobre Metodología Sociológica*", Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- WHITE, R.E. (1986): "Generic business strategies, organizational context and performance: an empirical investigation", *Strategic Management Journal*, vol, 7, pp. 217-231.
- ZAJAC, E.J.; KRAATZ, M.S.; BRESSER, R.K.F. (2000): "Modeling the dynamics of strategic fit: a normative approach to strategic change", *Strategic Management Journal*, vol. 21, pp. 429-453.

La Revista *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* recibió este artículo el 7 de noviembre de 2003 y fue aceptado para su publicación el 5 de febrero de 2004.

