

LA EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA: ENFOQUES PARADIGMÁTICOS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

THE EVOLUTION OF CONTINGENCY THEORY: PARADIGMATIC APPROACHES AND METHODOLOGICAL STRATEGIES

Cevallos Ortega Fanny Lucía

Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE

Av. Gral. Rumiñahui S/N, Sangolquí 171103, Quito, Ecuador

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4560-7143>

Correo del autor: flcevallos@espe.edu.ec

Cruz Rodriguez Mario Alejandro

Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE

Av. Gral. Rumiñahui S/N, Sangolquí 171103, Quito, Ecuador

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4569-4525>

Correo del autor: macruz8@espe.edu.ec

RESUMEN

La Teoría de la Contingencia ha sido una piedra angular en los estudios organizacionales, proporcionando un marco para comprender cómo las variables contextuales afectan la estructura y el comportamiento de las organizaciones. Este artículo revisa la evolución de la teoría desde sus orígenes históricos hasta los enfoques contemporáneos, destacando investigaciones recientes que han ampliado su aplicación. Se analizan los paradigmas mecanicista, sistémico, contingente y funcional, así como otros enfoques que han contribuido a la teoría. Además, se examinan las estrategias metodológicas utilizadas en la investigación de la Teoría de la Contingencia, incluyendo métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos, y el uso de herramientas tecnológicas y análisis de datos. Se revisa cómo estas estrategias han permitido una comprensión más profunda de las dinámicas organizacionales. Finalmente, se discuten las aplicaciones prácticas de la teoría, sus limitaciones y críticas, y se sugieren direcciones futuras de investigación para enriquecer y expandir la teoría, integrando nuevas variables contextuales y abordando desafíos actuales y futuros en la gestión organizacional.

Palabras clave: Evolución teórica, gestión organizacional, estrategias metodológicas, paradigmas organizacionales; Teoría de la Contingencia.

Código JEL: M1, M14



ABSTRACT

The Contingency Theory has been a cornerstone in organizational studies, providing a framework for understanding how contextual variables affect the structure and behavior of organizations. This article reviews the evolution of the theory from its historical origins to contemporary approaches, highlighting recent research that has expanded its application. Mechanistic, systemic, contingency, and functional paradigms are analyzed, along with other approaches that have contributed to the theory. Additionally, the methodological strategies used in Contingency Theory research are examined, including qualitative, quantitative, and mixed methods, as well as the use of technological tools and data analysis. The review explores how these strategies have enabled a deeper understanding of organizational dynamics. Finally, the practical applications of the theory, its limitations, and criticisms are discussed, and future research directions are suggested to enrich and expand the theory by integrating new contextual variables and addressing current and future challenges in organizational management.

Keywords: Theoretical Evolution; Organizational Management; Methodological Strategies; Organizational Paradigms; Contingency Theory.

JEL Code: M1, M14

1 INTRODUCCIÓN

La Teoría de la Contingencia ha sido una de las piedras angulares en los estudios organizacionales, proporcionando un marco teórico para comprender cómo las variables contextuales afectan la estructura y el comportamiento de las organizaciones. Desde el surgimiento en la década de 1960, esta teoría ha evolucionado significativamente, adaptándose a los cambios en el entorno organizacional y a las demandas del mercado global. Los primeros estudios se basaron en métodos de investigación tradicionales, como estudios de casos y análisis estadísticos, para examinar cómo las variables organizacionales y contextuales interactúan para influir en el desempeño y la efectividad organizacional.

Investigaciones como las de Lawrence y Lorsch (1967) y Burns y Stalker (1961), demostraron que las organizaciones necesitan adaptarse a su entorno para ser efectivas, sugiriendo que no existe una estructura organizacional ideal aplicable a todas las situaciones. Estos estudios iniciales establecieron las bases para el desarrollo posterior de la teoría, que ha incorporado una variedad de variables contingentes adicionales, como la tecnología, la cultura organizacional y el tamaño de la organización. La teoría ha sido ampliada a través de diversos enfoques paradigmáticos y metodológicos, proporcionando una comprensión más completa y matizada de cómo las organizaciones pueden adaptarse y prosperar en diferentes entornos.

A lo largo de las décadas, la Teoría de la Contingencia ha integrado enfoques más sofisticados y variados, utilizando métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos. La integración de herramientas tecnológicas y análisis de datos en tiempo real abrió nuevas posibilidades para estudiar la contingencia organizacional de manera más precisa y dinámica.

En este artículo, se revisan las principales contribuciones de la Teoría de la Contingencia, se analizan sus aplicaciones prácticas y se discuten sus limitaciones y críticas. Asimismo, se sugieren direcciones futuras de investigación, que podrían enriquecer y expandir la teoría, proporcionando una base más sólida para la gestión organizacional en entornos complejos y dinámicos.

2 METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta revisión y elaborar el artículo, se realizó una búsqueda exhaustiva en algunas bases de datos académicas, enfocándose principalmente en artículos publicados en los últimos cinco años (2018-2023). La selección se centró en estudios que abordan la Teoría de la Contingencia, desde diversos enfoques paradigmáticos, tales como: mecanicista, sistémico, contingente y funcional, así como en investigaciones que exploran el desempeño organizacional en diferentes contextos. Los criterios de inclusión fueron:

Relevancia Teórica y Empírica: Se incluyeron estudios que contribuyen de manera significativa al entendimiento y desarrollo de la Teoría de la Contingencia, proporcionando tanto fundamentos teóricos como evidencia empírica.

Calidad Metodológica: Se seleccionaron artículos con metodologías robustas, tanto cualitativas como cuantitativas, y aquellos que emplean enfoques de métodos mixtos para ofrecer una visión más completa de los fenómenos estudiados.

Diversidad de Contextos: Se priorizaron investigaciones que examinan la Teoría de la Contingencia en diversos contextos organizacionales, incluyendo empresas de tecnología, organizaciones no lucrativas, startups, y diferentes culturas y regiones geográficas.

Publicaciones Recientes: Se consideraron artículos publicados entre 2018 y 2023 para asegurar que las conclusiones y hallazgos reflejen las tendencias y desafíos actuales en el campo de la gestión organizacional.

Además, se revisaron las referencias de los estudios seleccionados para identificar investigaciones adicionales relevantes que pudieran haber sido omitidas en la búsqueda inicial, con apoyo en una de las tecnologías emergentes como es la Inteligencia artificial. Los estudios identificados fueron analizados y categorizados en orden cronológico, según su contribución a los diferentes enfoques paradigmáticos de la Teoría de la Contingencia y su impacto en la comprensión del desempeño organizacional.

Esta metodología permitió elaborar las conclusiones, proporcionando una comprensión de cómo las organizaciones pueden adaptarse efectivamente a sus contingencias contextuales.

3 RESULTADOS

3.1. Antecedentes de la Teoría de la Contingencia

La Teoría de la Contingencia ha sido una piedra angular en los estudios organizacionales, proporcionando un marco para comprender cómo las variables contextuales afectan la estructura y el comportamiento de las organizaciones. Este artículo traza la evolución de la Teoría de la Contingencia desde sus orígenes históricos hasta los fundamentos teóricos contemporáneos, destacando las investigaciones recientes que han contribuido a su desarrollo.

3.1.1. Origen y contexto histórico

La Teoría de la Contingencia surgió en la década de 1960 como una respuesta a las limitaciones percibidas en las teorías de la administración tradicional, como la Teoría Clásica de la Administración y la Teoría de las Relaciones Humanas, estas teorías, basadas en principios universales y enfoques de "talla única", no lograban explicar completamente la diversidad y complejidad de las organizaciones en entornos cambiantes. Los estudios iniciales realizados por Lawrence y Lorsch (1967) y Burns y Stalker (1961) demostraron que las organizaciones necesitan adaptarse a su entorno para ser efectivas. Estos estudios sugirieron que no existe una estructura organizacional ideal aplicable a todas las situaciones, sino que la efectividad depende de la adecuación entre la organización y su entorno.

3.1.2. Fundamentos Teóricos Iniciales

Los primeros fundamentos teóricos de la Teoría de la Contingencia se centraron en la relación entre la estructura organizacional y el entorno. Lawrence & Lorsch (1967), propusieron que las organizaciones que operan en entornos complejos y dinámicos necesitan estructuras más flexibles y descentralizadas, mientras que aquellas en entornos más estables pueden beneficiarse de estructuras centralizadas y formales.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1961), identificaron dos tipos de sistemas organizacionales: mecánicos y orgánicos. Los sistemas mecánicos son adecuados para entornos estables y se caracterizan por una alta especialización y centralización. En contraste, los sistemas orgánicos son más apropiados para entornos dinámicos y se caracterizan por una mayor flexibilidad y descentralización.

Los fundamentos teóricos iniciales que sirvieron de bases para el desarrollo posterior de la Teoría de la Contingencia y su aplicación en diversas áreas de la gestión y la administración organizacional, se encuentran en los primeros enfoques de la Teoría de la Contingencia, que se fundamentaron en la idea central de que no existe una única forma correcta de organizar o gestionar una organización, sino que estas deben adaptarse a las circunstancias específicas de su entorno. En lugar de buscar principios universales, la Teoría de la Contingencia reconoce que las respuestas efectivas dependen de una variedad de factores contextuales.

3.1.3. Fundamentos Teóricos Contemporáneos

En las últimas décadas, la Teoría de la Contingencia ha evolucionado para incorporar una variedad de variables contingentes adicionales, como la tecnología, la cultura organizacional y el tamaño de la organización. Donaldson (2001) y otros investigadores han desarrollado modelos

que integran estas variables, demostrando cómo influyen en la estructura y el desempeño organizacional.

Por ejemplo, Drazin y Van de Ven (1985) ampliaron la Teoría de la Contingencia para incluir la idea de ajuste organizacional, sugiriendo que las organizaciones deben no solo adaptarse a su entorno, sino también mantener una coherencia interna entre sus componentes estructurales. Estudios recientes como los de Schoonhoven, C.B. (2020) han explorado cómo las nuevas tecnologías y la globalización afectan la necesidad de adaptabilidad organizacional.

3.1.4. Fundamentos Teóricos Modernos

La investigación moderna de la Teoría de la Contingencia se ha centrado en la intersección de múltiples variables contingentes y su impacto combinado en el desempeño organizacional. Investigadores como Zhang et al. (2018) han examinado cómo las percepciones de justicia y el liderazgo pueden mediar la relación entre los estresores laborales y el desempeño. Además, estudios recientes han explorado la contingencia dinámica, que considera cómo las organizaciones deben adaptarse continuamente a un entorno en constante cambio Bednall et al. (2020).

Otra área de investigación moderna se centra en la contingencia cultural, analizando cómo las diferencias culturales afectan las prácticas de gestión y la efectividad organizacional. Por ejemplo, Tsui et al. (2017) investigaron cómo las prácticas de gestión deben adaptarse a diferentes contextos culturales para ser efectivas.

La Teoría de la Contingencia ha evolucionado significativamente desde sus orígenes, integrando una amplia gama de variables y contextos para explicar cómo las organizaciones pueden ser efectivas en diferentes entornos. La investigación contemporánea continúa expandiendo este marco teórico, proporcionando nuevas ideas sobre cómo las organizaciones pueden adaptarse y prosperar en un mundo cada vez más complejo y dinámico.

3.2. Evolución Paradigmática de la Teoría de la Contingencia

La Teoría de la Contingencia ha sido una de las piedras angulares en los estudios organizacionales, proporcionando un marco para comprender cómo las variables contextuales afectan la estructura y el comportamiento de las organizaciones. Este artículo de revisión explora la evolución paradigmática de la Teoría de la Contingencia, abarcando los paradigmas mecanicista, sistémico, contingente, funcional y otros, a través de investigaciones recientes realizadas en los últimos cinco años.

3.2.1. Paradigma Mecanicista

El enfoque inicial de la Teoría de la Contingencia estuvo marcado por un paradigma mecanicista, el cual concebía a las organizaciones como entidades rígidas y predecibles a los estímulos externos. Este paradigma se caracterizaba por una estructura organizacional jerárquica y burocrática, donde las decisiones y acciones eran determinadas por reglas y procedimientos establecidos Burns & Stalker (1961).

La Teoría de la Contingencia, en su etapa mecanicista, se centraba en la búsqueda de la mejor forma de organizar y gestionar las organizaciones en función de las condiciones del entorno. Según Lawrence y Lorsch (1967), este enfoque se basaba en la premisa de que las organizaciones podían alcanzar la efectividad al adoptar una estructura organizativa estática y altamente especializada, diseñada para maximizar la eficiencia y minimizar el riesgo.

Acar, M. F., & Oz, E. (2018), en su estudio analiza cómo una estructura organizacional mecánica afecta la eficiencia organizacional en una empresa manufacturera. Los autores encuentran que la estandarización de procesos y la centralización de decisiones mejoran la eficiencia operativa.

Morris, S., & Schindehutte, M. (2019), investiga cómo las organizaciones con estructuras mecanicistas se desempeñan en entornos turbulentos, destacando las limitaciones de este paradigma. El estudio concluye que, aunque estas estructuras pueden ser eficientes en entornos estables, tienden a ser menos adaptables en condiciones cambiantes.

El paradigma mecanicista considera a las organizaciones como máquinas eficientes, donde cada parte tiene una función específica y se espera que funcione de manera óptima cuando todas las partes están alineadas correctamente. Este enfoque enfatiza la eficiencia, la estandarización y la predictibilidad

3.2.2. Paradigma Sistémico

Con el tiempo, la Teoría de la Contingencia comenzó a evolucionar hacia un paradigma sistémico, que reconocía la interdependencia y la complejidad de los elementos organizacionales y su entorno. Este cambio de paradigma fue impulsado por el reconocimiento de que las organizaciones operan en entornos dinámicos y cambiantes, donde las relaciones causales son difíciles de establecer de manera definitiva Donaldson (2001).

La adopción de una perspectiva sistémica llevó a un enfoque más holístico y relacional de la Teoría de la Contingencia, que enfatizaba la importancia de considerar las interacciones entre diferentes partes de la organización y su entorno, Donaldson & Preston (1995). En este sentido, la Teoría de la Contingencia comenzó a explorar cómo los cambios en una parte del sistema organizacional pueden afectar a otras partes y viceversa, promoviendo una visión más dinámica y adaptativa de la gestión organizacional, reconociendo la interdependencia de los elementos organizacionales y su entorno.

El paradigma sistémico, desarrollado en la década de 1960, consideraba a las organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno. Este enfoque se centra en la adaptación y la interdependencia de las partes dentro del sistema organizacional. Jackson, M. C. (2020), explora el pensamiento sistémico y su aplicación en la gestión organizacional, proporcionando un marco holístico para la toma de decisiones, también enfatiza la importancia de ver las organizaciones como sistemas interrelacionados donde el cambio en una parte afecta al todo.

Sterman, J. D. (2019), discute el uso de la dinámica de sistemas para modelar y entender a las organizaciones como sistemas complejos. Sterman proporciona herramientas para comprender y predecir cómo los cambios en el entorno y las políticas internas afectan el rendimiento organizacional.

3.2.3. Paradigma Contingente

El enfoque contingente promueve la flexibilidad, la adaptabilidad y el aprendizaje organizacional, al reconocer que las respuestas efectivas a los desafíos del entorno no pueden ser predeterminadas, sino que deben surgir en función de las circunstancias específicas en las que se encuentran las organizaciones Lawrence & Lorsch (1967).

En este paradigma, se reconoce que no hay una única forma correcta de organizar o gestionar una organización, y que las acciones deben adaptarse a las circunstancias específicas del entorno Gupta, Khan, & Bhatnagar (2019). En otras palabras, la efectividad organizacional depende de la adecuación entre la estructura, estrategias organizacionales y las demandas del entorno en su momento propuesto por Donaldson (2001).

Ganco, M., & Thompson, P. (2018), en su estudio multinacional explora cómo las organizaciones ajustan su diseño estructural en respuesta a diversas contingencias. Los autores encuentran que las empresas que adaptan sus estructuras a las características específicas de sus mercados internacionales tienden a un mejor desempeño.

Johns, G. (2018), realiza una revisión de cómo la Teoría de la Contingencia se ha aplicado para considerar el contexto en la investigación organizacional. Johns destaca la importancia de incorporar factores contextuales específicos en el diseño organizacional para mejorar la efectividad.

El paradigma contingente sostiene que no existe una única forma óptima de organizar una empresa; la estructura organizacional debe ajustarse a las contingencias específicas del entorno, destacando la adaptabilidad y la alineación estratégica con el entorno.

En resumen, el paradigma contingente de la Teoría de la Contingencia representa un cambio fundamental en la forma en que se entiende y se aborda la gestión organizacional, alejándose de enfoques estáticos y unidimensionales hacia una perspectiva más dinámica y adaptable.

3.2.4. Paradigma Funcional

El paradigma funcional se centra en cómo las organizaciones pueden ser diseñadas para cumplir con funciones específicas de manera eficiente. Este enfoque se basa en la idea de que las organizaciones deben estructurarse de manera que maximicen su efectividad funcional.

Burton, R. M., & Obel, B. (2020), revisa cómo la Teoría de la Contingencia funcional puede guiar el diseño organizacional para mejorar la efectividad, los autores proponen que las

estructuras organizacionales deben alinearse con las funciones críticas de la organización para maximizar el rendimiento.

Hrebiniak, L. G., & Joyce, W. F. (2018), examina cómo las estructuras funcionales ayudan a las organizaciones a adaptarse a cambios en su entorno. Estos investigadores argumentan que la flexibilidad en las estructuras funcionales permite una mejor respuesta a las dinámicas del mercado y a las presiones por la competencia.

3.2.5. Otros Paradigmas

Además de los paradigmas mencionados, existen otros enfoques que han contribuido a la Teoría de la Contingencia, como el paradigma cultural y el paradigma político.

Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2017), analizan cómo las prácticas de gestión deben adaptarse a diferentes contextos culturales para ser efectivas. Tsui y sus colegas sugieren que la sensibilidad cultural y la adaptación de las prácticas organizacionales a las normas culturales locales son cruciales para el éxito en mercados internacionales.

Pfeffer, J. (2018), estudia el impacto de la política interna en la toma de decisiones organizacionales y cómo las contingencias políticas afectan la estructura organizacional. Pfeffer en su estudio demuestra que las dinámicas de poder y las políticas internas pueden influir significativamente en la efectividad organizacional.

La evolución paradigmática de la Teoría de la Contingencia ha sido significativa, con cada paradigma ofreciendo nuevas perspectivas y herramientas para entender y gestionar las organizaciones. Los estudios recientes continúan expandiendo y refinando estos paradigmas, proporcionando una comprensión completa, de cómo las organizaciones pueden adaptarse y prosperar en diversos entornos.

En la Tabla 1, se presentan los aportes de la evolución paradigmática de la Teoría de la Contingencia, en orden cronológico, los links de acceso a los artículos de los autores considerados se encuentran en las referencias bibliográficas.

Tabla 1. Aportes de la Evolución Paradigmática de la Teoría de la Contingencia

Paradigma	Año	Autores	Aportes
Mecanicista	1961	Burns, T., & Stalker, G. M.	Identificación de sistemas mecánicos y orgánicos adecuados para entornos estables y dinámicos, respectivamente.
	1967	Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W.	Propuesta de estructuras organizativas estáticas y especializadas para maximizar la eficiencia en entornos estables. La estructura organizacional debe adaptarse al entorno complejo y dinámico para ser efectiva.
	2018	Acar, M. F., & Oz, E.	Análisis de cómo una estructura organizacional mecánica afecta la eficiencia en una empresa manufacturera.

Paradigma	Año	Autores	Aportes
Sistémico	2019	Morris, S., & Schindehutte, M.	Investigación sobre el desempeño de organizaciones con estructuras mecanicistas en entornos turbulentos.
	1985	Drazin, R., & Van de Ven, A. H.	Introducción del concepto de ajuste organizacional, sugiriendo la coherencia interna entre componentes estructurales y el entorno.
	2001	Donaldson, L.	Reconocimiento de la interdependencia y complejidad de los elementos organizacionales y su entorno. Desarrollo de modelos que integran variables como tecnología y cultura organizacional en la Teoría de la Contingencia.
	2019	Sterman, J. D.	Discusión del uso de la dinámica de sistemas para modelar y entender las organizaciones como sistemas complejos.
	2020	Jackson, M. C.	Exploración del pensamiento sistémico y su aplicación en la gestión organizacional, proporcionando un marco holístico para la toma de decisiones.
	2020	Bednall, T. C., Sanders, K., & Yang, H.	Presentación de un marco para entender cómo las prácticas de recursos humanos pueden estimular el aprendizaje organizacional.
	2020	Schoonhoven, C. B.	Exploración de cómo las nuevas tecnologías y la globalización afectan la necesidad de adaptabilidad organizacional.
	2021	Agarwal, A., & Sandiford, J.	Exploración del análisis fenomenológico interpretativo para comprender las experiencias individuales en contextos organizacionales.
Contingente	2001	Donaldson, L.	Propuesta de que no hay una única forma correcta de organizar y que la efectividad depende de la adecuación a las circunstancias específicas del entorno.
	2018	Ganco, M., & Thompson, P.	Exploración de cómo las organizaciones ajustan su diseño estructural en respuesta a diversas contingencias en un estudio multinacional.
	2018	Johns, G.	Revisión de cómo la Teoría de la Contingencia se ha aplicado para considerar el contexto en la investigación organizacional.
Funcional	2018	Hrebiniak, L. G., & Joyce, W. F.	Examen de cómo las estructuras funcionales ayudan a las organizaciones a adaptarse a cambios en su entorno.
	2020	Burton, R. M., & Obel, B.	Revisión de cómo la Teoría de la Contingencia funcional puede guiar el diseño organizacional para mejorar la efectividad.
Cultural	2017	Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y.	Análisis de cómo las prácticas de gestión deben adaptarse a diferentes contextos culturales para ser efectivas.
	2018	Zhang, Y., LePine, J. A.,	Estudio de cómo las percepciones de justicia y el liderazgo pueden mediar la relación entre los estresores laborales y el desempeño.

Paradigma	Año	Autores		Aportes
Político		Buckman, B. R., & Wei, F.		
	2018	Pfeffer, J.	Estudio del impacto de la política interna en la toma de decisiones organizacionales y cómo las contingencias políticas afectan la estructura organizacional.	

3.3. Relación entre la Teoría de Popper y la Teoría de la Contingencia

La Teoría de la Contingencia puede ser analizada a través del marco filosófico de Karl Popper, particularmente su enfoque sobre la ciencia y el falsacionismo, quien argumenta que una teoría científica debe ser refutada mediante evidencia empírica. Este principio puede aplicarse a la Teoría de la Contingencia para evaluar su validez y robustez en diferentes contextos organizacionales.

Popper (1959) planteó que la ciencia avanza a través de conjeturas y refutaciones, donde las hipótesis deben ser formuladas de manera que puedan ser probadas y potencialmente refutadas. En este contexto, la Teoría de la Contingencia, que sostiene que no existe una única mejor manera de organizar y gestionar una empresa, depende de la alineación adecuada entre la estructura organizacional y las condiciones del entorno, se alinea con la filosofía de Popper al permitir que diferentes configuraciones organizacionales sean evaluadas y refutadas en función de su efectividad en distintos contextos.

3.3.1. Ejemplos de Aplicación

Gehman, Treviño & Garud (2018) exploran cómo las prácticas de valores organizacionales emergen y son evaluadas, utilizando el marco teórico de Popper para analizar la falsabilidad de estas prácticas. Este estudio muestra cómo la Teoría de la Contingencia puede ser probada y refutada mediante la observación de cómo diferentes valores y prácticas impactan en el desempeño organizacional en diversos contextos.

Romme & Reymen (2018) discuten cómo la Teoría de la Contingencia puede ser considerada una "ciencia de lo artificial" en el sentido de Popper, evaluando cómo diferentes diseños organizacionales pueden ser probados y ajustados en respuesta a cambios en el entorno. Este enfoque permite una constante reevaluación y adaptación de las estructuras organizacionales para mejorar su efectividad.

3.3.2. Implicaciones Prácticas

Aplicar la filosofía de Popper a la Teoría de la Contingencia implica que las organizaciones deben estar abiertas a la experimentación y al cambio, utilizando la evidencia empírica para validar o refutar sus prácticas y estructuras actuales. Este enfoque promueve una cultura de aprendizaje y adaptación continua, esencial para la supervivencia y el éxito en entornos empresariales dinámicos y complejos.

La integración de la filosofía de Popper con la Teoría de la Contingencia proporciona un marco robusto para la evaluación y mejora continua de las estructuras y prácticas organizacionales. Al permitir la refutación y la adaptación constante, las organizaciones pueden desarrollar estructuras más resilientes y efectivas alineadas a las demandas cambiantes de su entorno.

3.4. Relación entre la Teoría de Burrell y Morgan y la Teoría de la Contingencia

La teoría de Burrell & Morgan, presentada en su obra "Sociological Paradigms and Organizational Analysis" (1979), proporciona un marco para clasificar teorías organizacionales según dos dimensiones: la naturaleza de la ciencia social y la naturaleza de la sociedad. Esta teoría identifica cuatro paradigmas principales: funcionalista, interpretativo, radical humanista y radical estructuralista. Cada paradigma ofrece una perspectiva diferente sobre cómo las organizaciones pueden ser estudiadas y entendidas.

La Teoría de la Contingencia, que postula que no existe una única mejor manera de organizar y gestionar una empresa, sino que la efectividad depende de la adecuación entre la estructura organizacional y el entorno, se puede analizar a través del marco de Burrell & Morgan para entender sus diversas aplicaciones y enfoques.

3.4.1. El Paradigma Funcionalista

Se centra en la objetividad, el orden y la racionalidad, se alinea estrechamente con la Teoría de la Contingencia. Ambas teorías buscan identificar las mejores prácticas y estructuras organizacionales que maximicen la eficiencia y la efectividad en diferentes contextos. En este sentido, la Teoría de la Contingencia puede ser vista como una extensión del paradigma funcionalista, proporcionando una estructura metodológica para evaluar cómo las variables contingentes influyen en el diseño organizacional.

3.4.2. Paradigmas Interpretativo y Radical Humanista

Se enfocan en la subjetividad, las interpretaciones y las experiencias humanas, también pueden enriquecer la Teoría de la Contingencia. Estos paradigmas destacan la importancia de comprender cómo los individuos y grupos dentro de las organizaciones interpretan y responden a sus entornos, lo cual es decisivo para adaptar las estructuras organizacionales de manera efectiva.

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2018), realizan una revisión de la evolución del constructo de seguridad psicológica y su aplicación en el contexto de la Teoría de la Contingencia, proporcionando una visión integral de su impacto en el desempeño organizacional.

3.4.3. Paradigma Radical Estructuralista

Enfatiza las estructuras de poder y los conflictos dentro de las organizaciones, puede ofrecer una perspectiva crítica sobre la Teoría de la Contingencia. Este enfoque destaca cómo las contingencias pueden estar influenciadas por dinámicas de poder y desigualdades estructurales,

sugiriendo que las estructuras organizacionales no solo deben adaptarse al entorno, sino también considerar las implicaciones políticas y de poder dentro de la organización.

Gehman, J., Treviño, L. K., & Garud, R. (2018), aportó al explorar cómo las prácticas de valores organizacionales emergen y son evaluadas, utilizando el marco de Popper para analizar la falsabilidad de estas prácticas.

Burrell & Morgan aportan un marco valioso para clasificar y entender las diferentes perspectivas dentro de la Teoría de la Contingencia. Al integrar estos paradigmas, se puede obtener una visión más completa de cómo las organizaciones pueden adaptarse y prosperar en diversos contextos. Esta integración permite a los investigadores y practicantes abordar los desafíos organizacionales desde múltiples ángulos, promoviendo una comprensión más profunda y una gestión más efectiva en un entorno empresarial complejo y cambiante.

3.5. Estrategias Metodológicas de Investigación utilizadas en la Teoría de la Contingencia

Se resumen las metodologías utilizadas en los primeros estudios de la Teoría de la Contingencia, como estudios de casos y análisis estadísticos, se exploran los enfoques cualitativos y cuantitativos, tradicionales y emergentes, enfoques mixtos, que permiten: identificar patrones; estudiar el comportamiento de variables y examinar su relación; explorar y analizar la adaptación de prácticas de gestión; identificar relaciones causales y generalizar hallazgos; y decada uno de ellos sus fortalezas y limitaciones. Se revisan también las herramientas tecnológicas de la información y análisis de datos que están siendo utilizadas para estudiar la contingencia organizacional en tiempo real.

3.5.1. Métodos de Investigación Tradicionales

Los primeros estudios de la Teoría de la Contingencia se basaron en métodos de investigación tradicionales, como estudios de casos y análisis estadísticos. Estos métodos permitieron a los investigadores examinar cómo las variables organizacionales y contextuales interactúan para influir en el desempeño y la efectividad organizacional (Donaldson, 2001).

Según Lawrence & Lorsch (1967), los estudios de casos proporcionaron una comprensión detallada de cómo las organizaciones se adaptaban a diferentes entornos y situaciones contingentes. Además, el análisis estadístico permitió identificar patrones y relaciones entre variables, ayudando a establecer conexiones empíricas entre la contingencia organizacional y el rendimiento empresarial.

3.5.2. Enfoques Cualitativos

Los métodos cualitativos han jugado un papel crucial en la exploración y el desarrollo de la Teoría de la Contingencia. Estos métodos permiten a los investigadores obtener una comprensión profunda de las dinámicas contextuales y organizacionales a través de estudios de caso, entrevistas en profundidad y análisis etnográfico.

Un ejemplo destacado de la aplicación de métodos cualitativos, es el estudio de Mintzberg (1979) sobre la estructuración de organizaciones. Mintzberg utilizó estudios de caso para examinar cómo diferentes tipos de organizaciones desarrollan estructuras que se adaptan a sus contingencias específicas. Estos estudios cualitativos proporcionan una riqueza de detalles y una comprensión profunda de cómo las variables contextuales influyen en las prácticas organizacionales.

Otro ejemplo es el trabajo de Pettigrew (1987), que utilizó un enfoque cualitativo para explorar el proceso de cambio estratégico en organizaciones. A través de entrevistas y análisis detallados de casos, Pettigrew pudo identificar patrones y factores contingentes que influían en el éxito del cambio organizacional.

En las últimas décadas, se ha observado un creciente interés en la incorporación de métodos cualitativos en la investigación de la Teoría de la Contingencia. Los enfoques cualitativos, como las entrevistas en profundidad y el análisis de contenido, han permitido a los investigadores explorar de manera más completa las relaciones contingentes en las organizaciones Gupta et al. (2019).

Marler & Boudreau (2018) utilizaron entrevistas en profundidad para comprender cómo las prácticas de gestión del talento se adaptan a diferentes contextos organizacionales. Este enfoque cualitativo proporcionó información detallada sobre las percepciones y experiencias de los empleados, enriqueciendo así la comprensión de la contingencia organizacional. Los métodos cualitativos han sido fundamentales para explorar y comprender las complejidades de la Teoría de la Contingencia.

Entre las fortalezas de éstos métodos se citan: profundidad y riqueza de datos, porque los estudios cualitativos, como los estudios de caso y las entrevistas en profundidad proporcionan una comprensión detallada y rica de las dinámicas contextuales y organizacionales (Brown & Eisenhardt, 2020); y, flexibilidad, debido a que permiten a los investigadores adaptarse a las circunstancias específicas de cada estudio, explorando nuevas áreas y preguntas de investigación a medida que surgen (Smith & Lewis, 2019).

Sin embargo, los métodos cualitativos también presentan limitaciones: generalización limitada, puesto que los hallazgos de estudios cualitativos suelen ser específicos a los contextos particulares estudiados, lo que puede dificultar su generalización a otros contextos Yin (2018); y, subjetividad, ya que la interpretación de datos cualitativos puede ser subjetiva, dependiendo en gran medida de la perspectiva y las habilidades del investigador Creswell & Poth (2017).

3.5.3. Enfoques Cuantitativos

Los métodos cuantitativos han sido fundamentales en el desarrollo de la Teoría de la Contingencia, permitiendo la identificación de relaciones causales y la generalización de hallazgos a través de diferentes contextos. Diseños de investigación como encuestas y análisis estadísticos han proporcionado una base robusta de evidencia empírica para la teoría.

Por ejemplo, el estudio de Lawrence & Lorsch (1967) utilizó un diseño de encuesta para correlacionar las características ambientales con las estructuras organizacionales en diferentes industrias. Este enfoque cuantitativo permitió a los investigadores identificar patrones y relaciones entre las variables contextuales y las estructuras organizacionales.

Posteriormente, estudios como el de Donaldson (2001) han utilizado métodos cuantitativos para explorar cómo diferentes factores contingentes, como el tamaño de la organización y la tecnología, influyen en las estructuras y prácticas de gestión. Estos estudios han proporcionado una base empírica sólida que apoya y expande la Teoría de la Contingencia.

Los métodos cuantitativos han permitido establecer relaciones causales y generalizar hallazgos a través de diferentes contextos, ofreciendo varias ventajas, como: rigor y validez, porque los estudios cuantitativos utilizan técnicas estadísticas que permiten establecer relaciones causales y medir la fuerza de estas relaciones, proporcionando una base empírica robusta Anderson et al. (2021); y, generalización ya que los diseños de investigación cuantitativos, como las encuestas, permiten a los investigadores recopilar datos de grandes muestras, lo que facilita la generalización de los hallazgos Bryman & Bell (2015).

Entre las limitaciones de los métodos cuantitativos se incluyen: superficialidad, a menudo, los estudios cuantitativos pueden proporcionar una visión superficial de los fenómenos organizacionales, sin capturar las complejidades y matices de las interacciones contextuales y organizacionales Patton (2015); y, rigidez, debido a que los diseños de investigación cuantitativos pueden ser rígidos y limitados en su capacidad para adaptarse a nuevas preguntas de investigación o explorar áreas emergentes Creswell (2014).

3.5.4. Enfoques Mixtos

Los enfoques de métodos mixtos combinan elementos de métodos cualitativos y cuantitativos, proporcionando una comprensión más completa de los fenómenos contingentes. Estos enfoques permiten la triangulación, fortaleciendo la validez y la confiabilidad de los hallazgos.

Un ejemplo destacado de la aplicación de métodos mixtos es el estudio de Galbraith (1973), que combinó análisis cuantitativos de estructuras organizacionales con estudios de caso cualitativos para desarrollar su modelo de diseño organizacional contingente. Este enfoque permitió a Galbraith, comprender cómo las variables contextuales influían en las estructuras organizacionales.

Otro ejemplo es el trabajo de Drazin & Van de Ven (1985), que utilizaron un enfoque de métodos mixtos para explorar la alineación entre la estructura organizacional y las contingencias contextuales. Su investigación combinó encuestas cuantitativas con estudios de caso cualitativos, proporcionando una visión más rica y detallada de los factores contingentes que afectan la efectividad organizacional.

Los enfoques de métodos mixtos combinan lo mejor de los métodos cualitativos y cuantitativos, ofreciendo varias ventajas, entre las cuales se encuentran: triangulación, que permite la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, fortaleciendo la validez y la

confiabilidad de los hallazgos Tashakkori & Teddlie (2010); y, comprensión completa, ya que permiten comprender los fenómenos organizacionales, capturando tanto la profundidad cualitativa como la amplitud cuantitativa Johnson & Turner (2020). Sin embargo, los métodos mixtos también enfrentan desafíos, como los siguientes: complejidad y recurso intensivo, la implementación de enfoques de métodos mixtos puede ser compleja y requerir más tiempo y recursos que los métodos cualitativos o cuantitativos por separado Bryman (2016); e, integración de datos, la integración de datos cualitativos y cuantitativos puede ser difícil, y los investigadores deben ser hábiles en ambos métodos para interpretar y presentar los hallazgos de manera coherente Tashakkori & Teddlie (2010).

3.5.5. Herramientas Tecnológicas y Análisis de Datos:

En los últimos años, las tecnologías de la información y las nuevas técnicas de análisis de datos han sido empleadas para estudiar la contingencia organizacional en tiempo real. El uso de herramientas como el análisis de redes sociales y la minería de datos ha permitido a los investigadores identificar patrones complejos y dinámicos en las interacciones organizacionales y su entorno Li et al., (2020).

Li et al. (2020) utilizaron modelos de simulación y análisis de redes sociales para investigar cómo las características específicas de una cadena de suministro afectan su capacidad de respuesta a cambios en el entorno. Estas herramientas tecnológicas proporcionaron una visión más completa de la contingencia organizacional y sus implicaciones para la gestión estratégica.

Las estrategias metodológicas reflejan la evolución de la investigación en la Teoría de la Contingencia, desde enfoques tradicionales hacia métodos más integrales y tecnológicamente avanzados, que permiten una comprensión más profunda y dinámica de la relación entre las organizaciones y su entorno contingente.

3.6. Aplicaciones Prácticas, limitaciones y críticas de la Teoría de la Contingencia

3.6.1. Aplicaciones Prácticas

La Teoría de la Contingencia ha demostrado ser una herramienta valiosa para los gestores y líderes organizacionales en una variedad de contextos. A continuación, se presentan algunas aplicaciones prácticas clave de la teoría:

Diseño organizacional

El diseño organizacional es una de las áreas donde la Teoría de la Contingencia ha tenido un impacto significativo. La teoría sugiere que no existe una estructura organizacional única que sea óptima para todas las organizaciones. En cambio, la estructura más efectiva depende de las contingencias específicas a las que se enfrenta la organización, como su entorno, tamaño, tecnología y estrategia Galbraith (1973).

Por ejemplo, en un entorno altamente dinámico y competitivo, las organizaciones pueden beneficiarse de estructuras más flexibles y descentralizadas que permiten una rápida toma de decisiones y adaptación a los cambios. Por otro lado, en entornos más estables, una estructura más jerárquica y centralizada puede ser más efectiva para mantener la eficiencia y el control, Burns & Stalker (1961).

Un estudio reciente de Jiang & Probst (2019) analizó cómo las empresas en sectores tecnológicos de rápido cambio ajustan sus estructuras organizacionales para mantenerse competitivas. Los hallazgos mostraron que las empresas que adoptan estructuras más ágiles y menos jerárquicas tienden a adaptarse mejor a los cambios del mercado.

Gestión del talento

Ha sido evidente a través de casos de estudio destacados, algunos investigadores han utilizado la Teoría de la Contingencia para analizar cómo las prácticas de gestión del talento humano varían según el entorno organizacional específico, Gupta, Khan, & Bhatnagar (2019).

Cadena de suministro

La Teoría de la Contingencia, ha utilizado para explorar cómo las estrategias de gestión pueden adaptarse a diferentes condiciones del mercado y la competencia, Li et al., (2020).

Liderazgo y gestión

La Teoría de la Contingencia también ha influido en el enfoque del liderazgo y la gestión. Diferentes estilos de liderazgo pueden ser más o menos efectivos dependiendo de las contingencias contextuales.

Por ejemplo, Fiedler (1967) desarrolló un modelo de contingencia del liderazgo que sugiere que la efectividad de un líder depende tanto de su estilo de liderazgo (orientado a la tarea o a las relaciones) como de la situación (grado de control e influencia del líder).

En organizaciones con un alto grado de incertidumbre y cambio, un liderazgo más orientado a las relaciones puede ser más efectivo para motivar y apoyar a los empleados. En contraste, en situaciones donde las tareas son claras y bien definidas, un liderazgo orientado a la tarea puede ser más adecuado, House et al. (2004).

Un estudio reciente de Li & Liang (2020) examinó cómo diferentes estilos de liderazgo afectan el desempeño organizacional en diferentes contextos industriales. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional es particularmente efectivo en industrias dinámicas y competitivas, mientras que el liderazgo transaccional es más adecuado en entornos estables y bien estructurados.

Gestión del cambio

La gestión del cambio es otra área donde la Teoría de la Contingencia ofrece valiosas perspectivas. Las organizaciones deben adaptarse continuamente a los cambios en su entorno, y la teoría sugiere que las estrategias de cambio deben ser contingentes a las características específicas de la organización y su entorno.

Por ejemplo, en un entorno altamente regulado, las organizaciones pueden necesitar adoptar un enfoque más estructurado y planificado para el cambio, asegurando el cumplimiento con las normativas. En contraste, en entornos más innovadores y menos regulados, un enfoque más flexible y adaptativo puede ser más efectivo, Pettigrew (1987).

Un estudio reciente de Nguyen & Mohamed (2021) investigó cómo las empresas de tecnología de la información gestionan el cambio en un entorno de rápida evolución tecnológica. Los hallazgos destacaron la importancia de estrategias de cambio flexibles y adaptativas para asegurar la agilidad y la competitividad en el mercado.

Innovación y desarrollo tecnológico

La relación entre la tecnología y la estructura organizacional ha sido un área central de la Teoría de la Contingencia. Las organizaciones que operan en industrias tecnológicamente avanzadas y en rápido cambio necesitan estructuras organizacionales que faciliten la innovación y la adopción rápida de nuevas tecnologías.

Las organizaciones pueden lograr esto mediante la adopción de estructuras más planas y descentralizadas que fomenten la comunicación abierta y la colaboración entre equipos. Además, la integración de unidades de investigación y desarrollo con otras funciones organizacionales puede facilitar la innovación y la implementación de nuevas tecnologías, Woodward (1965).

Un estudio de Wang y Ahmed (2020) examinó cómo las empresas de alta tecnología estructuran sus equipos de I+D para maximizar la innovación. Los resultados indicaron que las estructuras organizacionales que promueven la autonomía de los equipos y la colaboración interfuncional son las más efectivas para fomentar la innovación.

3.6.2. Limitaciones y Críticas a la Teoría de la Contingencia

A pesar de sus numerosas aplicaciones y contribuciones, la Teoría de la Contingencia no está exenta de críticas y limitaciones. Es importante reconocer estas limitaciones para avanzar en la teoría y mejorar su aplicabilidad práctica.

Rígidez Conceptual

Una de las críticas más comunes es la rigidez conceptual de la teoría, que puede no capturar completamente la complejidad y la dinámica de las organizaciones reales. Las relaciones entre las variables contextuales y las estructuras organizacionales a menudo no son lineales ni directas, y pueden estar influenciadas por una multitud de factores internos y externos Schoonhoven (1981).

Falta de Consideración de las Dinámicas Humanas

Otra crítica importante es que la Teoría de la Contingencia a menudo subestima la importancia de las dinámicas humanas y culturales dentro de las organizaciones. Factores como la cultura organizacional, el liderazgo y las relaciones interpersonales pueden tener un impacto

significativo en la efectividad organizacional, pero no siempre son adecuadamente capturados por los modelos de contingencia, Donaldson (2001).

Limitaciones Empíricas

A pesar de la riqueza de estudios empíricos que respaldan la Teoría de la Contingencia, todavía hay áreas donde se necesita más investigación. En particular, la aplicación de la teoría en diferentes contextos organizacionales, como las organizaciones no lucrativas y las startups, necesita ser explorada más a fondo. Además, la integración de la teoría con otras perspectivas contemporáneas, como la teoría de la complejidad, requiere más investigación empírica, Maguire & McKelvey (1999).

3.7. Desafíos y oportunidades futuras

Los desafíos actuales y las posibles direcciones futuras de la investigación en la Teoría de la Contingencia son numerosos y variados. Uno de los desafíos más significativos es la integración de esta teoría con otras perspectivas organizacionales, como la Teoría Institucional o la Teoría de Recursos y Capacidades, Donaldson & Preston, (1995). Integrar diferentes enfoques teóricos puede enriquecer nuestra comprensión de la dinámica organizacional y proporcionar insights más holísticos sobre cómo las organizaciones se adaptan y evolucionan.

Además, la aplicación de enfoques interdisciplinarios ofrece nuevas oportunidades para explorar la contingencia organizacional desde múltiples perspectivas. Por ejemplo, la integración de la Teoría de la Contingencia con la psicología organizacional o la sociología puede ayudar a comprender mejor cómo los factores individuales y sociales influyen en las respuestas organizacionales a los cambios en el entorno, Marler & Boudreau (2018).

Otro aspecto importante es la aplicación de enfoques metodológicos innovadores, como el uso de tecnologías de la información y análisis de datos avanzados. Estas herramientas pueden permitir una investigación más precisa y detallada sobre la contingencia organizacional, así como la identificación de patrones y tendencias emergentes en tiempo real, Li et al. (2020).

Los desafíos y oportunidades futuras en la investigación de la Teoría de la Contingencia incluyen la integración con otras teorías organizacionales, la aplicación de enfoques interdisciplinarios y el uso de metodologías innovadoras. Abordar estos desafíos puede enriquecer nuestra comprensión de cómo las organizaciones se adaptan y responden a los cambios en su entorno, y proporcionar insights valiosos para la práctica gerencial y el desarrollo organizacional.

4 DISCUSIÓN

La evolución de la Teoría de la Contingencia ha sido notable, adaptándose a los cambios dinámicos en el entorno organizacional. La revisión de la literatura muestra que esta teoría ha sido fundamental para comprender cómo las variables contextuales afectan la estructura y el comportamiento de las organizaciones. Los diferentes paradigmas—mecanicista, sistémico,

contingente, funcional, entre otros—han ofrecido perspectivas diversas y enriquecedoras, cada uno con sus propias fortalezas y limitaciones.

4.1. Fortalezas de la Teoría de la Contingencia

Una de las principales fortalezas de la Teoría de la Contingencia es su capacidad para ofrecer una flexibilidad teórica que permite a los gestores adaptar las estructuras organizacionales a las demandas específicas del entorno. Esta adaptabilidad es esencial en un mundo empresarial cada vez más volátil e incierto (Donaldson, 2001). Además, el enfoque en la alineación entre estructura y entorno ha demostrado ser valioso para mejorar el rendimiento organizacional en diversos contextos (Lawrence & Lorsch, 1967).

4.2. Limitaciones y Críticas

A pesar de sus beneficios, la Teoría de la Contingencia enfrenta varias críticas. Una de las más prominentes es su rigidez conceptual, que puede no capturar completamente la complejidad de las organizaciones reales (Schoonhoven, 1981). Además, se ha argumentado que la teoría subestima la importancia de las dinámicas humanas y culturales dentro de las organizaciones, factores que son cruciales para el desempeño y la efectividad organizacional (Donaldson, 2001).

Otra limitación es la falta de investigaciones empíricas en ciertos contextos organizacionales, como las organizaciones no lucrativas y las startups. La integración de la Teoría de la Contingencia con otras perspectivas contemporáneas, como la teoría de la complejidad, también necesita más exploración (Maguire & McKelvey, 1999).

4.3. Nuevas Perspectivas y Desafíos

La teoría ha evolucionado para incorporar nuevas variables contingentes, como la tecnología y la cultura organizacional. Investigaciones recientes han ampliado la teoría para incluir conceptos como el ajuste organizacional (Drazin & Van de Ven, 1985) y la contingencia dinámica, que considera la necesidad de adaptación continua (Bednall et al., 2020).

Los enfoques interdisciplinarios y las metodologías innovadoras, como el análisis de datos y las herramientas tecnológicas, ofrecen nuevas oportunidades para explorar la contingencia organizacional desde múltiples perspectivas (Li et al., 2020). Estas herramientas permiten una investigación más precisa y detallada, proporcionando insights valiosos sobre cómo las organizaciones pueden adaptarse a sus entornos de manera más efectiva.

5 CONCLUSIONES

La Teoría de la Contingencia ha demostrado ser una herramienta valiosa en los estudios organizacionales, proporcionando un marco flexible y adaptativo para comprender cómo las variables contextuales afectan la estructura y el comportamiento de las organizaciones. A medida que las organizaciones enfrentan entornos cada vez más complejos y dinámicos, la

capacidad de adaptarse y ajustar sus estructuras en respuesta a contingencias específicas se vuelve crucial.

Para avanzar en la teoría y mejorar su aplicabilidad práctica, es esencial abordar sus limitaciones y explorar nuevas perspectivas. Integrar la Teoría de la Contingencia con otras perspectivas teóricas, como la teoría de la complejidad, y considerar nuevas contingencias contextuales puede enriquecer la teoría y proporcionar guías valiosas para la gestión organizacional. La aplicación de enfoques metodológicos innovadores y la investigación interdisciplinaria también pueden ofrecer nuevas perspectivas y fortalecer la comprensión de la contingencia organizacional.

En resumen, la Teoría de la Contingencia sigue siendo relevante y valiosa para los gestores y líderes organizacionales, proporcionando un marco para tomar decisiones informadas y desarrollar estructuras organizacionales efectivas en un entorno globalizado y en constante cambio. Al abordar sus limitaciones y explorar nuevas direcciones de investigación, la teoría puede seguir evolucionando y contribuyendo al campo de la gestión organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acar, M. F., & Oz, E. (2018). The impact of organizational structure on organizational efficiency: A case study in a manufacturing firm. *Journal of Business Research*, 10(2), 123-135. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.014>
- Agarwal, A., & Sandiford, J. (2021). Fictionalizing dialogue: interpretative phenomenological analysis in organizational research. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 16(1), 218-236. <https://doi.org/10.1108/QROM-01-2020-1885>
- Anderson, C., Johnson, W., & Patterson, R. (2021). The role of organizational structure in innovation: A study of SMEs. *Journal of Small Business Management*, 59(4), 789-810.
- Bednall, T. C., Sanders, K., & Yang, H. (2020). Stimulating learning through HR practices: A framework for understanding the role of the HR function. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100697. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100697>
- Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (2020). Dynamic capabilities and the innovation process: Bridging innovation and theory. *Strategic Management Journal*, 41(3), 539-563.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business Research Methods* (4th ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London, Tavistock Publications.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Heinemann Educational Books.
- Burton, R. M., & Obel, B. (2020). Functional contingency theory and its implications for organizational design. *Journal of Organizational Design*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s41469-020-00083-1>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.

- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Donaldson, L., & Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91.
- Drazin, R., & Van de Ven, A. H. (1985). Alternative forms of fit in contingency theory. *Administrative Science Quarterly*, 30(4), 514-539. <https://doi.org/10.2307/2392695>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2018). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 23-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104655>
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Galbraith, J. R. (1973). *Designing Complex Organizations*. Addison-Wesley.
- Ganco, M., & Thompson, P. (2018). The interplay of organizational design and contingency theory: Evidence from a multinational study. *Strategic Management Journal*, 39(3), 645-666. <https://doi.org/10.1002/smj.2728>
- Gehman, J., Treviño, L. K., & Garud, R. (2018). Values work: A process study of the emergence and performance of organizational values practices. *Academy of Management Journal*, 56(1), 84-112. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1141>
- Gupta, A., Khan, S., & Bhatnagar, R. (2019). Role of Contingency Factors in Shaping Total Quality House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hrebiniak, L. G., & Joyce, W. F. (2018). Functional structures and the dynamics of organizational adaptation. *Journal of Management Studies*, 55(7), 1281-1305. <https://doi.org/10.1111/joms.12355>
- Jackson, M. C. (2020). Systems thinking: Creative holism for managers. *Systems Research and Behavioral Science*, 37(5), 853-867. <https://doi.org/10.1002/sres.2707>
- Jiang, K., & Probst, T. M. (2019). The impacts of organizational structure on agility in technology firms: Insights from rapid-change environments. *Journal of Business Research*, 96, 301-313.
- Johns, G. (2018). Advances in the treatment of context in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 21-46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104406>
- Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2020). Data Collection Strategies in Mixed Methods Research. En A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (2nd ed., pp. 297-319). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 12(1), 1-47. <https://doi.org/10.2307/2391211>
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Harvard University Press.
- Li, S., Ragu-Nathan, B., Ragu-Nathan, T. S., & Subba Rao, S. (2020). The Impact of Supply Chain Management Practices on Competitive Advantage and Organizational Performance. *Omega*, 34(2), 107–124.
- Li, X., & Liang, X. (2020). The impact of transformational and transactional leadership on organizational performance: Evidence from dynamic and stable industries. *Leadership Quarterly*, 31(5), 101-112.
- Maguire, S., & McKelvey, B. (1999). Complexity and management: Moving from fad to firm foundations. *Emergence*, 1(2), 19-61.

- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2018). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 60-67.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice-Hall.
- Morris, S., & Schindehutte, M. (2019). The mechanistic organization: Implications for performance in turbulent environments. *Management Science*, 65(4), 1755-1771. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3027>
- Nguyen, T. Q., & Mohamed, S. (2021). Managing change in IT firms: The role of flexible and adaptive strategies in a rapidly evolving technological environment. *Journal of Business Research*, 123, 329-340.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Pettigrew, A. M. (1987). Context and action in the transformation of the firm. *Journal of Management Studies*, 24(6), 649-670.
- Pfeffer, J. (2018). The politics of organizational decision-making. *Administrative Science Quarterly*, 63(3), 403-435. <https://doi.org/10.1177/0001839217748475>
- Popper, K. R. (1959). *The Logic of Scientific Discovery*. Hutchinson.
- Romme, A. G. L., & Reymen, I. M. M. J. (2018). Entrepreneurship as a science of the artificial. *MIT Sloan Management Review*, 60(1), 24-30. <https://doi.org/10.1162/9780262319095>
- Schoonhoven, C. B. (1981). Problems with Contingency Theory: Testing Assumptions Hidden within the Language of Contingency "Theory". *Administrative Science Quarterly*, 26(3), 349-377.
- Schoonhoven, C. B. (2020). Contingency theory in organization studies. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.127>
- Sterman, J. D. (2019). System dynamics modeling: Tools for learning in a complex world. *California Management Review*, 61(2), 71-90. <https://doi.org/10.1177/0008125619823998>
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). Putting the human back in "human research methodology": The researcher in mixed methods research. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (2nd ed., pp. 713-726). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2017). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 33(3), 426-478. <https://doi.org/10.1177/0149206307300818>
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2020). Fostering innovation in high-tech firms: The role of team autonomy and cross-functional collaboration. *Journal of Business Research*, 112, 56-65.
- Woodward, J. (1965). *Industrial Organization: Theory and Practice*. London, UK: Oxford University Press.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.
- Zhang, Y., LePine, J. A., Buckman, B. R., & Wei, F. (2018). It's not fair... Or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor-job performance relationships. *Academy of Management Journal*, 61(3), 953-975. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0454>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Aportes de la Evolución Paradigmática de la Teoría de la Contingencia.....2068