



Ambidestreza organizacional

en relaciones interorganizacionales

*Miguel Ángel Solís
Molina, Ph. D.*

*Augusto Rodríguez
Orejuela, Ph. D.*

*Miguel Hernández
Espallardo, Ph. D.*



Programa Editorial

Este libro es el resultado del proyecto de investigación "Co-explotación, co-exploración, ambidestreza organizacional y sus efectos sobre el desempeño"; producto de la colaboración entre la Universidad del Valle (Colombia), el Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria – ASTIN del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y la Universidad de Murcia (España). En el libro, el lector podrá encontrar una mirada sobre los diferentes ámbitos en los cuales la capacidad de innovar de las empresas, reflejada en el concepto de ambidestreza organizacional, puede potenciarse a partir de las relaciones de colaboración para la innovación con otras organizaciones.

La ambidestreza organizacional es un término que ha logrado captar el interés de científicos y profesionales en los últimos años, ofreciendo una solución al denominado "dilema del innovador" planteado por Christensen (1997), en el cual las empresas deben decidir sobre destinar recursos para la explotación del conocimiento existente dominado por la empresa, o, por otro lado, para la exploración de conocimiento nuevo. Focalizarse en la explotación puede llevar a las empresas a la trampa del éxito haciéndolas perder de vista los cambios de su entorno y conducir las a la obsolescencia en el largo plazo. Por su parte, concentrarse exclusivamente en la exploración puede llevar a las empresas a dispersar sus esfuerzos en iniciativas que no se traducen en desempeño y ponerlas en el camino de la trampa de fracaso, lo cual puede conllevar la bancarrota en el corto plazo.

A este respecto, la ambidestreza organizacional ofrece un camino intermedio en el cual se propone un balance entre la explotación y la exploración. De este modo, este libro ofrece alternativas frente al dilema del innovador, analizando el rol que pueden desempeñar variables facilitadoras de los efectos de la ambidestreza organizacional sobre el desempeño de las organizaciones. En este caso particular, se analiza el rol que puede desempeñar la capacidad de absorción de las organizaciones, traducida como la capacidad de aprendizaje para adquirir, asimilar, transformar y aplicar comercialmente lo que se aprende, combinando fuentes internas y externas de conocimiento. Por otro lado, se analiza el rol que puede desempeñar la capacidad de alianzas de las organizaciones en las colaboraciones interorganizacionales. Asimismo, los efectos que puede traer la combinación simultánea de estrategias de innovación organizacionales e interorganizacionales. Adicionalmente, se analiza el rol que juegan los tipos de gobierno contractual e informal en los proyectos de innovación de carácter interorganizacional. De esta forma, se contribuye con dar respuestas e implicaciones prácticas para la gerencia encargada de la gestión de la innovación, en el contexto de las relaciones de colaboración interorganizacional.

AMBIDESTREZA ORGANIZACIONAL EN RELACIONES INTERORGANIZACIONALES



Colección Ciencias de la Administración
Informes de Investigación

Solís Molina, Miguel Ángel

Ambidestreza organizacional en relaciones interorganizacionales / Miguel Ángel Solís Molina, Augusto Rodríguez Orejuela, Miguel Hernández Espallardo. Cali : Universidad del Valle - Programa Editorial, 2022. 184 páginas; 21,5 cm -- (Colección: Ciencias de la Administración)

1. Ambidestreza organizacional - 2. Relaciones empresariales - 3. Desempeño organizacional - 4. Innovación

658.4 CDD. 22 ed. S689

Universidad del Valle - Biblioteca Mario Carvajal

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Ambidestreza organizacional en relaciones interorganizacionales

Autores:  Miguel Ángel Solís Molina,  Hector Augusto Rodríguez Orejuela,  Miguel Hernández Espallardo

ISBN-PDF: 978-628-7566-27-9

DOI: 10.25100/peu.664

Colección: Ciencias de la Administración-Informes de Investigación

Primera edición

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios

Vicerrector de Investigaciones: Héctor Cadavid Ramírez

Director del Programa Editorial: Francisco Ramírez Potes

© Universidad del Valle

© Autores

Diagramación: Alaidy Salguero Sabogal, Hugo H. Ordóñez Nievas

Corrección de estilo: G&G Editores

Esta publicación fue sometida al proceso de evaluación de pares externos para garantizar altos estándares académicos. El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (BY-NC-ND)
Esta obra está bajo una licencia Creative Commons

Cali, Colombia, septiembre de 2022

AMBIDESTREZA ORGANIZACIONAL EN RELACIONES INTERORGANIZACIONALES

MIGUEL ÁNGEL SOLÍS MOLINA
AUGUSTO RODRÍGUEZ OREJUELA
MIGUEL HERNÁNDEZ ESPALLARDO



Colección Ciencias de la Administración
Informes de Investigación

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.	9
-----------------------	---

Capítulo 1

AMBIDESTREZA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO: UNA REVISIÓN A LA LITERATURA

Introducción	13
Explotación, exploración y ambidestreza organizacional	14
Coexplotación, coexploración y ambidestreza interorganizacional	15
Perspectiva teórica de la ambidestreza organizacional	15
Perspectiva empírica del efecto de la ambidestreza sobre el desempeño en el contexto organizacional	19
Perspectiva empírica del efecto de la ambidestreza sobre el desempeño en el contexto interorganizacional	22
Implicaciones sobre el desempeño de la ambidestreza organizacional en el contexto de las relaciones interorganizacionales	25

Capítulo 2

¿AMBIDESTREZA O ESPECIALIZACIÓN EN EXPLOTACIÓN O EXPLORACIÓN? EL PAPEL DE LA CAPACIDAD DE ABSORCIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LA FIRMA

Introducción	29
Ambidestreza organizacional, capacidad de absorción y desempeño.	30
Implicaciones teóricas para la academia	33
Implicaciones gerenciales.	36

Capítulo 3

¿COLABORAR MEDIANTE COEXPLORACIÓN O COEXPLORACIÓN O POR MEDIOS PROPIOS? EL PAPEL DE LA CAPACIDAD DE ALIANZAS EN EL DESEMPEÑO DE LA FIRMA

Introducción	39
Contexto de relaciones interorganizacionales y alianzas estratégicas	40
Capacidad de alianzas, coexplotación, coexploración, explotación, exploración y desempeño de la firma	41
Implicaciones teóricas para la academia	48
Implicaciones gerenciales.	50

Capítulo 4

IMPLICACIONES SOBRE EL DESEMPEÑO DE LA AMBIDESTREZA ORGANIZACIONAL E INTERORGANIZACIONAL

Introducción	51
Ambidestreza organizacional y desempeño	52
Ambidestreza interorganizacional y desempeño	53
Ambidestreza organizacional e interorganizacional y desempeño	56
Implicaciones teóricas para la academia	58
Implicaciones gerenciales.	59

Capítulo 5

GOBIERNO Y DESEMPEÑO EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DE COEXPLORACIÓN Y COEXPLORACIÓN

Introducción	61
Gobierno de la relación	63
Gobierno de la relación y desempeño en proyectos de innovación	66
Implicaciones teóricas para la academia	72
Implicaciones gerenciales.	74

CONCLUSIONES 75

Conclusiones para la academia	75
Conclusiones para la gerencia.	80
Futuras líneas de investigación	81

REFERENCIAS 85

AUTORES 101

ANEXO. INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO PARA LA EMPRESA

Explotación organizacional	103
Modo de acceso a recursos y capacidades	104
Exploración organizacional	104
Modo de acceso a recursos y capacidades	105
Capacidad de absorción	105
Capacidad de alianzas	105
Desempeño de la empresa	106
Proyecto de innovación	106
Gobierno de la relación	106
Desempeño del proyecto en colaboración	107

INTRODUCCIÓN

Innovar es una tarea que exige a las empresas desarrollar estrategias múltiples y articuladas que les permitan alcanzar un desempeño superior. En este sentido, la ambidestreza organizacional, representada por la realización simultánea de actividades innovadoras de explotación basadas en conocimientos existentes y de exploración basadas en conocimientos nuevos para la empresa, se ha planteado como una alternativa posible para lograr este propósito.

A este respecto, la problemática principal que enfrenta la ambidestreza organizacional está relacionada con la presencia de *trade-offs* o conflictos en la realización de actividades de explotación y exploración, asociados con la escasez de recursos para el desarrollo simultáneo de ambos tipos de actividades (March, 1991), lo que ha llamado la atención de los académicos y profesionales para la búsqueda de alternativas que permitan superarlos. De igual manera, se busca evitar las trampas del aprendizaje (Levinthal y March, 1993), derivadas de la imposición de una estrategia sobre la otra. Por un lado, la trampa del éxito por la especialización en explotación, donde la empresa puede dejar de lado la exploración y esto puede derivarse en su obsolescencia en el largo plazo, y, por otro lado, la trampa del fracaso por la especialización en exploración, donde la empresa puede fallar en traducir los esfuerzos de innovación en desempeño, lo que la puede conducir a la bancarrota en el corto plazo.

La ambidestreza organizacional ha estado asociada con la habilidad de las empresas para combinar exitosamente las innovaciones de explotación y exploración obteniendo desempeños superiores al promedio de la industria y un crecimiento sostenido en el largo plazo (O'Reilly III y Tushman, 2013; Tushman y O'Reilly III, 1996). Estudios previos se han centrado en las fuentes internas de la ambidestreza organizacional (*i. e.*, Jansen *et al.*, 2009). No obstante, el estudio de las fuentes externas de la ambidestreza aún es un campo de investigación que carece de una articulación sistemática. De este modo, se ha identificado que las relaciones interorganizacionales pueden ser consideradas como una fuente externa que permite acceder a recursos y capacidades para la realización de actividades de explotación y exploración (*e. g.*, Simsek *et al.*, 2009) de una manera más rápida que el desarrollo interno y sin incurrir en los costos de una adquisición completa (Parmigiani y Rivera-Santos, 2011). Por ello, las organizaciones recurren cada vez más a la colaboración con otras para desarrollar actividades de explotación y exploración como complemento a sus esfuerzos

internos de innovación. Esto les permite a las firmas incrementar la base de recursos para el desarrollo simultáneo de la explotación y la exploración. Además, facilita que una estrategia no obstaculice a la otra, ya que se pueden establecer portafolios de relaciones separados, unos enfocados en explotación y otros en exploración, minimizando los riesgos de caer en las trampas del aprendizaje (Kauppila, 2010).

Estudios empíricos a nivel organizacional (e. g., He y Wong, 2004) e interorganizacional (e. g., Kauppila, 2010) han reflejado la existencia de una relación entre la ambidestreza organizacional y el desempeño de la firma. A pesar de esto, son escasos los estudios teóricos y empíricos que han abordado los factores interorganizacionales que fungen como facilitadores de los efectos de la ambidestreza organizacional sobre el desempeño (e. g., Kristal *et al.*, 2010). En este sentido, el análisis de los factores interorganizacionales que favorecen la relación entre la ambidestreza organizacional y el desempeño es relevante, ya que mejorando la ambidestreza organizacional se afecta positivamente el desempeño de la firma (e. g., Junni *et al.*, 2013). En esta línea, el presente estudio busca analizar desde un abordaje teórico los factores de carácter interorganizacional que eventualmente posibilitarían que los efectos de la ambidestreza organizacional sobre el desempeño mejoren en contextos de relaciones interorganizacionales.

Los estudios alrededor de este tema permiten identificar diferentes factores de índole interorganizacional en presencia de los cuales las relaciones interorganizacionales pueden contribuir de manera favorable con la relación entre ambidestreza organizacional y desempeño de la firma, superando los *trade-offs* de la explotación y la exploración. A este respecto, existen ciertos factores que aún no han sido abordados empíricamente, tales como la capacidad de absorción, la capacidad de alianzas, la coexplotación, la coexploración, la ambidestreza interorganizacional y el gobierno de la relación. Es decir que es posible que las colaboraciones interorganizacionales por sí solas no sean una condición suficiente para mejorar el desempeño, y que, en determinadas condiciones, incluso puedan afectarlo negativamente (e. g., Lin *et al.*, 2007).

Según Parmigiani y Rivera-Santos (2011) las relaciones interorganizacionales pueden estar representadas por medio de las dimensiones de coexplotación y coexploración cuando el énfasis de la relación está asociado con las actividades de aprendizaje organizacional. A este respecto, la coexplotación es la medida en que las actividades de explotación se llevan a cabo en colaboración con otras organizaciones para expandir el conocimiento existente. Por otro lado, la coexploración es la medida en que las actividades de exploración se realizan en colaboración con otras organizaciones para incorporar conocimiento nuevo. Con base en los anteriores planteamientos, este libro propone describir los efectos que actividades de coexplotación y coexploración puedan tener en la relación ambidestreza organizacional y desempeño. Para tal fin se busca establecer desde el campo teórico soportado en estudios empíricos previos y de forma separada en cada uno de los capítulos las siguientes relaciones: 1) el rol de la capacidad de absorción de la firma en el efecto de la ambidestreza organizacional sobre el desempeño, 2) el papel de la capacidad de alianzas y la coexplotación en el efecto de la explotación sobre el desempeño, y de la capacidad de alianzas y la coexploración en el efecto de la exploración sobre el desempeño, 3) el efecto de la ambidestreza organizacional e interorganizacional sobre el desempeño, y 4) el efecto del gobierno de la relación sobre el desempeño en los proyectos de coexplotación y coexploración.

Este libro consta de seis capítulos. En el primer capítulo se presenta una revisión de literatura que permite identificar aquellos factores interorganizacionales que pueden favorecer el efecto de la ambidestreza organizacional o sus dimensiones sobre el desempeño. Se analizan las principales teorías y estudios empíricos en el contexto organizacional e interorganizacional que han abordado la relación ambidestreza y desempeño.

En el segundo capítulo se aborda el rol de la capacidad de absorción en el efecto de la ambidestreza organizacional sobre el desempeño, como una primera aproximación del efecto de la utilización de fuentes externas de conocimiento para la realización de actividades de innovación, planteando que la capacidad de absorción modera el efecto de la

ambidestreza organizacional y de sus dimensiones de explotación y exploración sobre el desempeño de la firma. En este sentido, se contrastan los beneficios de realizar estrategias de ambidestreza versus estrategias de especialización en explotación o exploración en contextos de alta y baja capacidad de absorción.

En el tercer capítulo se analiza el papel de la capacidad de alianzas en el ámbito interorganizacional, debido a que, de acuerdo con la literatura, favorece los procesos de codesarrollo de conocimientos de explotación y exploración (e. g., Kauppila, 2015). Este análisis se lleva a cabo de manera separada por dominio de conocimiento, bien sea de explotación o de exploración, siguiendo las recomendaciones de Lavie y Rosenkopf (2006) debido al comportamiento diferencial que cada tipo de conocimiento pueda tener acorde con su naturaleza, y el planteamiento de Kauppila (2015) sobre la conveniencia de establecer portafolios de relaciones separados de explotación o exploración para evitar los *trade-offs* entre ambos dominios. De esta manera, se analiza el rol de la capacidad de alianzas y la coexplotación (o coexploración) en la relación entre la explotación (o exploración) y el desempeño de las organizaciones. En este capítulo se sugiere que la capacidad de alianzas modera el efecto de la coexplotación (o coexploración) en la relación entre la explotación (o exploración) y el desempeño de la firma.

En el cuarto capítulo, una vez analizado el beneficio de llevar a cabo las actividades de coexplotación o coexploración de manera separada a las dimensiones de explotación o exploración de la firma, se estudia la conveniencia de realizar la coexplotación y la coexploración de forma simultánea como parte de una estrategia global de ambidestreza que vincule el ámbito organizacional e interorganizacional. De este modo, se plantea una yuxtaposición entre los ámbitos organizacional e interorganizacional de la ambidestreza con el fin de determinar el efecto de la ambidestreza organizacional e interorganizacional sobre el desempeño. Para ello, se analiza en qué medida la ambidestreza interorganizacional favorece el efecto de la ambidestreza organizacional sobre el desempeño o si se trata de un efecto de complemento o sustitución entre los dos tipos de ambidestreza.

En el quinto capítulo se aborda el gobierno de la relación en las actividades de explotación y exploración (Simsek *et al.*, 2009) en colaboración con otras organizaciones (Ring y van de Ven, 1994), analizando el efecto que tiene el gobierno de la relación sobre el desempeño de los proyectos de colaboración, dependiendo de su carácter de innovación bien sea de coexplotación o coexploración. En este caso, se adopta el proyecto de innovación como unidad de análisis, a diferencia de la firma, debido a que una firma puede ejercer un tipo de gobierno de la relación en un proyecto en particular, mientras que en otras relaciones enmarcadas en proyectos diferentes puede ejercer otro tipo de gobierno de la relación (Grover y Malhotra, 2003). En este apartado se estudia el gobierno más efectivo para obtener el mejor desempeño según la concordancia entre los mecanismos de gobierno contractual e informal con el carácter de innovación del proyecto. Para ello, se analizan los efectos de niveles altos de gobierno contractual e informal sobre el desempeño en los proyectos de coexplotación y coexploración.

Como se puede observar, en las perspectivas presentadas en el capítulo 2 (capacidad de absorción), capítulo 3 (capacidad de alianzas) y capítulo 4 (ambidestreza interorganizacional), la variable dependiente que se analiza es el desempeño de la firma, mientras que para la perspectiva centrada en el capítulo 5 (gobierno de la relación), se analiza el desempeño del proyecto de innovación. En la perspectiva de la capacidad de absorción se utiliza directamente la ambidestreza organizacional. Por su parte, en la propuesta de análisis que contempla la capacidad de alianzas, se utilizan las dimensiones separadas de la ambidestreza representadas por la explotación o la exploración en el nivel de la firma, y la coexplotación o la coexploración en el nivel interorganizacional. En el caso de la perspectiva de ambidestreza organizacional e interorganizacional, se reúnen el ámbito interno y externo de la ambidestreza por medio de sus interacciones. Con respecto a la propuesta de análisis centrada en el gobierno de la relación, se identifica el tipo de gobierno contractual o informal más efectivo para el desempeño de los proyectos de coexplotación o coexploración.

En los diferentes capítulos, se plantea que los factores interorganizacionales tienen un valor añá-

dido sobre la relación ambidestreza o sus dimensiones y desempeño, bien sea a través de la capacidad de absorción, o la capacidad de alianzas y la coexplotación o la coexploración, o la interacción de la coexplotación y la coexploración (*i. e.*, ambidestreza interorganizacional) en la firma, o del gobierno de la relación en el proyecto de innovación. Sin embargo, como una de las limitaciones del presente estudio se señala que las perspectivas de análisis se implementan de manera independiente por capítulos. Futuros estudios pueden abordar de manera integrada las diferentes perspectivas. En nuestro caso, se debe a la falta de estudios teóricos y empíricos que vinculen de manera simultánea los factores interorganizacionales señalados previamente (*e. g.*, capacidad de absorción y capacidad de alianzas, coexplotación o coexploración y capacidad de absorción, gobierno de la relación o capacidad de absorción o capacidad de alianzas).

Por último, en el sexto capítulo se presentan las conclusiones para la academia, las implicaciones gerenciales para el sector empresarial y las futuras líneas de investigación. Se espera que las contribuciones teóricas de este documento faciliten un mejor entendimiento de los académicos y los profesionales del campo de la administración, acerca

del efecto que tienen los factores interorganizacionales sobre la relación ambidestreza organizacional y desempeño. Asimismo, en el Anexo A se incluye un instrumento diagnóstico con los principales conceptos abordados en el libro que pueda servir para que las empresas midan sus actividades de explotación, exploración, coexplotación, coexploración, capacidad de absorción, capacidad de alianzas y desempeño a nivel de la firma, y, por otro lado, gobierno de la relación y desempeño en los proyectos de innovación.

Este libro es producto de la colaboración interinstitucional de la Universidad del Valle (Cali, Colombia), el Grupo de Investigación en Marketing; el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA (Colombia), el Grupo de Investigación INGETEC-ASTIN del Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria, ASTIN, y la Universidad de Murcia (España), Departamento de Comercialización e Investigación de Mercados. Esta investigación contó con la financiación de los siguientes proyectos: 1) 8112-2014 de la convocatoria interna de la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle; 2) 0288-2014 del SENA, Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria ASTIN, y 3) ECO2013-47969-P del Ministerio de Economía y Competitividad de España.