

Capacidades internas de las organizaciones que determinan su capacidad de absorción potencial y realizada

Alumna: Glenda Edith Ponce Espinosa

Directores: María del Val Segarra Oña – Ángel Peiró Signes

Las organizaciones operan en condiciones de competencia global, de avances tecnológicos rápidos y escasez de recursos, por lo que deben innovar para crecer, ser eficaces e incluso para sobrevivir (Damanpour y Wischnevsky 2006), las empresas innovadoras apoyan sus procesos de innovación en el conocimiento que las organizaciones adquieren, gestionan e integran, estas u otras razones han motivado que el conocimiento ha sido reconocido como un recurso esencial para la competitividad de las organizaciones (Barney 1991).

En este contexto, una preocupación ha sido identificar la fuente de este conocimiento, algunos autores han dado importancia al conocimiento que es generado en las organizaciones y otros al que es adquirido, por ejemplo Nonaka y Takeuchi (1995) señalan que el conocimiento organizacional es la capacidad de una empresa para crear nuevo conocimiento, difundirlo a través de la organización e incorporarlo en los productos, servicios y sistemas.

Otros autores reconocen al conocimiento externo como clave para la gestión organizacional, se considera conocimiento externo a aquel que se encuentra fuera de las límites de la organización, en este sentido, Cohen y Levinthal (1990) proponen que las fuentes externas de conocimiento son críticas para la innovación, Todorova y Durisin (2007) proponen que la habilidad para aprender (absorber el conocimiento externo) depende de la habilidad para valorar el conocimiento nuevo y externo, Lane y Lubatkin (1998), señalan que otras empresas son fuente de conocimiento, de manera específica Malhotra, Gosain y El Sawy (2005) destacan a los socios de la cadena de suministros como entes que permiten el intercambio de información, por mencionar algunos.

Por otro lado, Bosch, Volberda y Boer (1999) proponen que el conocimiento puede residir dentro de la propia empresa, en el entorno de conocimiento tradicional de una empresa y en los entornos de conocimiento que aún no han sido explorados. También es importante reconocer que el conocimiento que es generado en las organizaciones, como el que es adquirido tienen un efecto complementario (Cassiman y Veugelers 2006), es así que Cohen y Levinthal (1990) proponen que las organizaciones necesitan conocimientos previos relacionados para asimilar y utilizar nuevos conocimientos.

Este escenario ha motivado el estudio de la capacidad de las organizaciones para adquirir e integrar el conocimiento externo, a esta capacidad se la denomina Capacidad de absorción - ACAP y es entendida como la habilidad de una organización para reconocer el valor de la información nueva y externa; adquirirla, asimilarla, transformarla y explotarla (Cohen y Levinthal 1990; Zahra y George 2002).

Al ser uno de los papeles principales de las empresas la integración y la utilización del conocimiento (Grant 1996a), es necesario reconocer que exposición de las organizaciones al conocimiento no asegura que este sea internalizado con éxito (Pennings y Harianto 1992); por lo tanto esta investigación sobre la ACAP se complementa con el estudio de las capacidades organizacionales - OCs, que favorecen la existencia de capacidad de absorción y de sus dimensiones de potencial (adquisición y asimilación) y realizada (transformación y explotación) (Zahra y George 2002).

Algunos autores han destacado el importante rol de las capacidades de las organizaciones y la gestión del conocimiento, por ejemplo, Teece y Pisano (1994) señalan que las capacidades enfatizan el rol clave de la gestión estratégica de las empresas para adaptar, integrar y reconfigurar adecuadamente las habilidades organizacionales internas y externas, los recursos y las competencias funcionales hacia un entorno cambiante, Grant (1996b) propone la idea de que el primer rol de la organización y la esencia de las OCs es la integración del conocimiento, por otra parte Teece, Pisano y Shuen (1997) señalan que la habilidad de una empresa para aplicar sus capacidades en forma de recursos de conocimiento es considerada un fuente de ventaja competitiva.

Las capacidades organizacionales OCs han sido definidas como principios organizacionales (Zander y Kogut 1995), rutinas organizacionales complejas y recursos acumulados (Collis 1994), prácticas de gestión (Gibbons y Henderson 2012) y rutinas de alto nivel (Winter 2000); se ha propuesto además que las capacidades integran conocimiento a las organizaciones (Grant 1996b), que permiten la transformación de insumos en salidas (Collis 1994) y el trabajo coordinado de tareas (Helfat y Peteraf 2003); todo esto para que la organización genere valor (Grant 1996b), ventaja competitiva (Collis 1994) y aporte a la sostenibilidad de las empresas (Gelhard y Delft 2016).

A estos aportes se suman los realizados por Collis (1994) y Winter (2003) al proponer que las capacidades se clasifican en ordinarias o de nivel cero que son las que permiten a la organización tener cierta suficiencia en el desempeño de la tarea (Teece 2014) por otro lado las capacidades dinámicas son entendidas como actividades de nivel superior que permiten a una organización dirigir sus actividades ordinarias hacia esfuerzos de alto rendimiento, que permiten a la organización producir algo único y excepcional (Teece 2014); Zahra y George (2002) definen a la ACAP como una capacidad dinámica, por lo tanto es estudiada a partir de esta consideración.

En el estudio realizado se investiga como se desarrolla la capacidad de absorción y al ser esta una capacidad dinámica, se ha considerado el enfoque de Zollo y Winter (1999) que proponen que las capacidades dinámicas se crean y evolucionan a partir de mecanismos como rutinas organizacionales, articulación y codificación de conocimiento; estos aspectos han sido descompuestos en elementos como estructura de la organización, centralización de la toma de decisiones, consolidación y conectividad del conocimiento y la formalización, elemento que pueden ser determinados en las organizaciones.

El documento que se presenta está organizado en 6 capítulos, al primer capítulo corresponde la introducción que se refiere a una presentación general del trabajo; los objetivos de investigación que reflejan la motivación para la realización del estudio, y el resumen general del trabajo.

En el segundo capítulo se desarrolla la revisión sistemática de literatura tanto para ACAP como para OCs, y se proponen la relación existente entre estos dos constructos, en el tercer capítulo se presentan las trece hipótesis que son sujetas a comprobación, y que fueron construidas a partir de las posibles relaciones existentes entre los temas centrales de este trabajo.

Más adelante, en el cuarto capítulo se presenta el diseño de la investigación, que es de tipo cuantitativo apoyada en una encuesta a través de la cual se pretende identificar las actitudes y opiniones de la población estudiada en relación a las OCs y la ACAP, el instrumento fue aplicado a empresas ecuatorianas activas, reportadas en la Superintendencia de compañías del Ecuador, que presentan un número de empleados de 10 o más y que pertenecen dieciocho sectores económicos de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme - CIIU, el total de la población ascendió a 13043 empresas distribuidas en las 24 provincias del país (al 17 de enero de 2018); el 90% de estas empresas se encuentran concentradas en seis provincias del Ecuador,

por lo que el levantamiento de la información se realizó en Azuay, El Oro, Guayas, Manabí, Pichincha y Tungurahua; el total de encuestas levantadas correspondió a 1594.

En el quinto capítulo, se presentan los resultados de la comprobación de las relaciones propuestas anteriormente, para la realización de estas comprobaciones fue necesario proponer tres modelos que permitan determinar la relación existente entre las OCs y la ACAP, entre las OCs y las dimensiones de la ACAP, es decir capacidad de absorción potencial PACAP y realizada RACAP y finalmente las relaciones existentes entre los elementos que conforman las OCs de manera independiente y PACAP y RACAP; esto mediante el uso del Partial Least Squares - PLS, asistido por el programa Smart - PLS 3.0. Finalmente, en el sexto capítulo se presentan las conclusiones a las que se ha llegado al realizar este trabajo y las limitaciones con las que nos encontramos. Todo este estudio realizado ha permitido responder a la pregunta ¿cuáles son las capacidades organizacionales que facilitan la existencia de capacidad de absorción y de sus determinantes de potencial y realizada?

Finalmente, con este trabajo se pretende un aporte en cuanto a la gestión del conocimiento a través de la capacidad de absorción y a la gestión de las organizaciones a través de las capacidades organizacionales, por lo tanto, constituye un aporte a la gestión estratégica y de innovación de las organizaciones.

Los objetivos que se presentan a continuación son los que han motivado el desarrollo de este estudio:

- Identificar las capacidades de las organizaciones que dan lugar a la capacidad de absorción - ACAP.
- Identificar las capacidades organizacionales que dan lugar a la capacidad de absorción potencial PACAP.
- Identificar las capacidades organizacionales que dan lugar a la capacidad de absorción realizada RACAP.