

**ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES DE AMBIDESTREZA GERENCIAL EN PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS EN JURADO, EN PROFESIONALES ENTRE 25 Y 60 AÑOS, DEL
SECTOR COMERCIO**

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS DEL AUTOR O AUTORES

YIL NERIS PEREA VALENCIA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORÍA VIRTUAL

PROGRAMA Especialización en Gerencia de Proyectos

MAYO DE 2024

**ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES DE AMBIDESTREZA GERENCIAL EN
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN QUIBDÓ, DE PROFESIONALES
ENTRE 25 Y 60 AÑOS, EN EL SECTOR COMERCIO.**

YIL NERIS PEREA VALENCIA

Trabajo de Grado PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
Especialista en Gerencia de Proyectos

ASESOR(A)
JONNATHAN LÓPEZ HURTADO
DOCTORANDO EN ADMINISTRACIÓN, MAGISTER EN GESTIÓN

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
RECTORÍA VIRTUAL

PROGRAMA Especialización en Gerencia de Proyectos

DICIEMBRE DE 2024

Contenido

Lista de tablas	4
Lista de graficas	5
Lista de anexos.....	6
Resumen	7
Abstract	8
Introducción.....	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 La pregunta de investigación	11
1.2 Los objetivos de investigación.....	12
1.2.1 Objetivo general	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 Justificación de la investigación	12
2.2. Marco Teórico.....	24
3. METODOLOGÍA	26
3.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	26
3.2. Población y muestra.....	27
3.2.1. Definición de la población.....	27
3.2.2. Cálculo y selección de la muestra.....	27
3.3. Descripción de procedimientos	28
3.4. Consideraciones éticas.....	28
3.4.1. Análisis de consideraciones éticas	28
4. HIPÓTESIS	29
5.4.1. Datos demográficos de los gerentes del sector comercio de Juradó	32
Referencias bibliográficas	50
Anexos	52
Tablas estructuración estudio capacidades ambidiestras gerenciales en el sector comercio.....	52

Análisis de las capacidades de ambidestreza gerencial en pequeñas y medianas en Jurado, de profesionales entre 25 y 60 años, en el sector comercio

Lista de tablas

Tabla 1 Marco de antecedentes	13
-------------------------------------	----

Lista de graficas

Grafica 1 Rango de edad de los gerentes.....	13
Grafica 2 Genero de los gerentes de Pymes	13
Grafica 3 Nivel educativo	13
Grafica Tamaño de la empresa	13
Grafica 5 Oportunidades de negocio.....	13
Grafica 6 Efectividad de oportunidades de negocio	35
Grafica 7 Aprendizaje de habilidades y conocimientos	35
Grafica 8 Tiempo exploración frente a la explotación de oportunidades.....	36
Grafica 9 Factores significativos dela empresa.....	36
Grafica 10 Impacto capacidad.es ambidiestras en el desempeño de la empresa.....	37
TGrafica1 1 <i>Innovación para el éxito a largo plazo de la empresa</i>	38
Grafica 12 Procesos bien establecidos y eficientes	39
Grafica 13 mejora continuamos de la empresa.....	39
Grafica 14 Desempeño en términos de crecimiento de ingresos.....	40
Grafica 15 Comparación de rentabilidad.....	41
Grafica 16 Desempeño en participación del mercado.....	41

Lista de anexos

Anexo 1 Rango de edad de los gerentes.....	50
Anexo 2 Genero de los gerentes de Pymes	50
Anexo 3 Nivel educativo	50
Anexo Tamaño de la empresa	50
Anexo 5 Oportunidades de negocio.....	51
Anexo 6 Efectividad de oportunidades de negocio	51
Anexo Aprendizaje de habilidades y conocimientos	51
Anexo 8 Tiempo exploración frente a la explotación de oportunidades.....	51
Anexo 9 Factores significativos dela empresa.....	52
Anexo 10 Impacto capacidad.es ambidiestras en el desempeño de la empresa.....	52
Anexo 1 1 <i>Innovación para el éxito a largo plazo de la empresa</i>	52
Anexo 12 Procesos bien establecidos y eficientes	53
Anexo 13 Mejora continuamos de la empresa.....	53
Anexo 14 Desempeño en términos de crecimiento de ingresos.....	53
Anexo 15 Comparación de rentabilidad.....	53
Anexo 16 Desempeño en participación del mercado.....	53

Resumen

Esta investigación científica está enfocada en reconocer las capacidades ambidiestras de exploración de habilidades y simultáneamente y explotación óptica de los recursos en el desarrollo de habilidades gerenciales, a través de la cual se busca dar un aporte a las ciencias administrativas analizando el potencial que deben desarrollar los gerentes de Pequeñas y medianas empresas (pymes) para fortalecer el direccionamiento estratégico por medio de la implementación de dinámicas metodológicas al interior de las empresas foco que impartirá una alta incidencia en el área administrativa que permitirá desarrollar la interacción entre los colaboradores, establecer estrategias con el desarrollo de capacidades de exploración como innovación de productos y servicios, eficiencia operativa en el mercado, de marketing de productos y servicios de calidad, habilidades de explotación de desempeño en términos de rentabilidad, crecimiento de ingresos, eficiencia y calidad del equipo, participación en el mercado.

Palabras clave: Ambidestreza, exploración, explotación, eficacia, eficiencia, competitividad, innovación rentabilidad, crecimiento, oportunidades etc.

Abstract

Keywords:

This scientific research is focused on recognizing the ambidextrous capabilities of skill exploration and simultaneously and optical exploitation of resources in the development of managerial skills, through which it seeks to provide a contribution to administrative sciences by analyzing the potential that employees must develop. managers of small and medium-sized enterprises (SMEs) to strengthen strategic direction through the implementation of methodological dynamics within the focus companies that will impart a high impact on the administrative area that will allow developing interaction between collaborators, establishing strategies with the development of exploration capabilities such as product and service innovation, operational efficiency in the market, marketing of quality products and services, performance exploitation skills in terms of profitability, revenue growth, team efficiency and quality, market share.

Keywords: Ambidexterity, exploration, exploitation, effectiveness, efficiency, competitiveness, innovation, profitability, growth, opportunities, etc.

Introducción

En el dinámico y competitivo entorno empresarial actual, las pequeñas y medianas empresas (pymes) se enfrentan a desafíos únicos que requieren una gestión ágil y adaptativa. De acuerdo con Caliz Mena, C.V. v Ruiz Mendoza, A.M (2012) Una de las grandes inquietudes que se han presentado en las organizaciones actuales es como ser eficientes y competitivas, con base a este interrogante empiezan a buscar estrategias, métodos y modelos para alcanzarlos, asimismo, aplicar aquellas que les permitan lograr ser rentables. La capacidad de los gerentes para equilibrar y manejar de manera simultánea actividades de exploración e innovación con las de explotación y eficiencia operativa, conocida como ambidestreza gerencial, se ha convertido en un factor crítico para la supervivencia y el éxito sostenido de estas organizaciones.

Una de las grandes inquietudes que se han presentado en las organizaciones actuales es como ser eficientes y competitivas, con base en este interrogante empiezan a buscar estrategias, métodos, y modelos para alcanzarlo, asimismo, aplicar aquellas que les permitan lograr ser rentables.

Esta investigación se centra en analizar las capacidades de ambidestreza gerencial en pequeñas y medianas empresas en Jurado, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado. En este sentido, la pregunta orientadora del proceso es: ¿Qué capacidades de ambidestreza poseen los gerentes de pequeñas y mediante empresas en el sector objeto de estudio?

Para llevar a cabo este análisis, se utilizará una metodología mixta que combinará encuestas cuantitativas con entrevistas cualitativas a gerentes de pequeñas y medianas empresas, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado en Jurado. Los hallazgos de este estudio proporcionarán una visión integral sobre cómo las empresas del sector pueden

desarrollar capacidades de ambidestreza gerencial y aprovecharlas para lograr un crecimiento sostenible y competitivo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las ciencias de la gestión, también conocidas como ciencias de la administración, abarcan una amplia gama de disciplinas y enfoques teóricos y prácticos que buscan optimizar la eficiencia y efectividad de las organizaciones de acuerdo con Roberto (2013) la eficacia suele referirse a la “realizar las cosas bien” ejecutar las actividades para lograr las metas, en tanto que la eficiencia se refiere a los medios que hacen que todo se haga bien, esta se alinea con los logros de los objetivos de la organización.

Entre sus líneas de trabajo más destacadas se encuentran el estudio de la ventaja competitiva, el desempeño superior y el logro de la sostenibilidad del valor en el tiempo. Cada una de estas áreas aborda aspectos fundamentales para el éxito y la permanencia de las empresas en un entorno global altamente competitivo y en constante cambio.

Distintos referentes del campo han desarrollado estudios para contribuir a que la organización obtenga los aspectos mencionados, entre ellos se encuentran Porter (1985, 1987, 1990 y 1997), Peteraf (1993), Mintzberg (1987), Mata, FJ., Fuerst, WL., y Barney, JB. (1995), Prahalad, CK., y Hamel, G. (1990), Olavarrieta, S., Oliver, C. (1997) y Friedmann, R. (2008).

Un constructo que ha emergido en los últimos años y que se considera clave para el logro del desempeño superior según Gonzalez Gonzales, M.S. Y Porto Avila, C.S. (2011) tiene sentido si es considerado por las personas que integran el talento humano de para lograr alcanzar los resultados de la ambidestreza organizacional, entendida esta como la capacidad que tienen las empresas para generar acciones, según Solis. M., Rodríguez. O. y Hernando. E. (2022) mantiene una relación vía intermedia entre que propone un balance de exploración y explotación,

conceptos estos que revisten relevancia gerencial y requieren comprensión y profundización para ser promovidos y generados en el campo práctico.

Para el caso colombiano, el estudio de la ambidestreza organizacional y, en especial, de la ambidestreza gerencial, es aún escaso, lo que sugiere una oportunidad significativa para el desarrollo de investigaciones académicas y aplicadas en este campo. La economía colombiana, caracterizada por su dinamismo y la presencia predominante de pequeñas y medianas empresas (pymes), presenta un entorno propicio para analizar cómo la ambidestreza puede influir en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

En línea con lo mencionado, el caso del Jurado, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado, reviste un especial interés para incorporar en el estudio propuesto puesto que, se consideran las habilidades y destrezas que los gerentes desarrollan para crear un clima organizacional coherentes con las acciones de efectividad y eficiencia para alcanzar resultados óptimos orientados a la sostenibilidad y competitividad comercial en el mercado.

Con base en los argumentos expuestos, emerge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué capacidades de ambidestreza poseen los gerentes de pequeñas y mediante empresas en Jurado, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado en Juradó?

1.1 La pregunta de investigación

¿Qué capacidades de ambidestreza poseen los gerentes de pequeñas y mediante empresas en Juradó, en profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado en Juradó?

1.2 Los objetivos de investigación

1.2.1 Objetivo general

Analizar las capacidades de ambidestreza en los gerentes de pequeñas y medianas empresas en Juradó, en profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado.

1.2.2 Objetivos específicos

- Establecer un inventario y tipologías de capacidades de ambidestreza gerencial.
- Diagnosticar el estado actual de las capacidades ambidiestras de los gerentes en pequeñas y medianas empresas en Jurado, en profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado en Juradó.
- Proponer estrategias de capacitación gerencial encaminada al fomento y desarrollo de la capacidad ambidiestra en J Juradó, en profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado en Juradó.

1.3 Justificación de la investigación

En el mundo de la gerencia empresarial se llevan a cabo múltiples tareas, en su efecto desempeñadas por colaboradores que centran su atención en ejecutarlas con el deber de cumplir ciertas dinámicas de resultados enfocados en los objetivos dispuestos a conseguir en el que el desarrollo de las capacidades juega un rol determinante, de allí que se desconocen de forma teórica metodologías que los diversos actores pueden implementar de forma consiente en los procesos que permiten obtener valor agregado del talento humano.

Lo anterior, conllevo a plantear interrogantes respecto a la aplicación de métodos de competitividad en el desarrollo de las actividades que emplean los administradores de empresas en diferentes áreas, mediante esta dinámica se permite hacer un estudio minucioso de las capacidades administrativas que se desarrollan en las empresas con la intención de conocer las estrategias de uso de recursos eficientes con los que ejecutan esfuerzos, asimismo, la exploración simultánea de las capacidades que utilizan para administrar los negocios empresariales, lo que le servirá de apoyo en aplicación de capacidades a diversos gerentes en diferentes áreas de la administración.

Este aparatado, detalla la manera como las pequeñas y medianas empresas (pymes) llevan sus procesos productivos de generación de valor agregando analizando las estrategias que emplean los administradores al dirigir acciones para alcanzar resultados óptimos desde la apuesta de aptitudes y destrezas de los empleados en la realización de las tareas con eficacia lo que permitirá obtener una misión de cómo se emplean las capacidades de ambidestreza en este sector, de igual manera, se contextualizaran estrategias que evolucionaran las habilidades con las que cuentan los empresarios, lo que ahondara en profundizar los cimientos en educación de prácticas de ambidestreza fundamentadas en los estudios realizados y las conclusiones obtenidas en la cualificación y cuantificación epistemológica.

2. MARCO DE REFERENCIA

Tabla 1: Antecedentes del proyecto.

No.	Autor(res)	Nombre del artículo o de la publicación	Año de publicación	Nombre de la Revista y volumen	Resumen
-----	------------	-----------------------------------------	--------------------	--------------------------------	---------

1	Vélez Bernal, Olga Inés; Beltrán Ríos, Jaime Alberto; López Giraldo, José Antonio; Arias Vargas, Francisco Javi	Asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación	2019	Revista de Ciencias Sociales (Ve)	Los retos que el mundo plantea hoy a los empresarios y directivos, hacen que sea necesario buscar nuevas formas de liderar y de innovar, una de estas formas es por medio de la asociatividad empresarial. En este sentido, el objetivo del artículo consiste en proporcionar un modelo conceptual en función del liderazgo, la innovación y la asociatividad empresarial, donde se muestra la relación existente entre los tres términos anteriores; planteando la posibilidad para las empresas, de conseguir nuevas oportunidades, al mismo tiempo que trabajan para obtener en sus actividades cotidianas buen rendimiento. Se hace un análisis a partir de una revisión de literatura de artículos de alto impacto entre los años 1990 y 2018. Entre los resultados destaca que son pocos los artículos observados de liderazgo ambidiestro, por lo cual es una oportunidad de mostrar los hallazgos encontrados, donde se plantea como conclusión que las empresas que poseen actividades de asociación y además poseen un liderazgo
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	------	-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					ambidiestro, llevan a las organizaciones a lograr mejores resultados de innovación ambidiestra.
2	Marín-Sanchiz, Cristian Ramón; González-Esteban, José Luis; Carvajal, Miguel; Valero-Pastor, José María	3.La propuesta de valor como elemento clave para innovar en el modelo de negocio del periodismo deportivo: comparativa de estudios de caso en España	2023	Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas, núm. 38	El periodismo deportivo se ha configurado en uno de los nichos de mercado más innovadores y la teoría de las capacidades dinámicas permite describir los procesos para innovar en el modelo de negocio de las empresas informativas. A través de una comparativa de estudios de caso, este artículo analiza la situación actual y la evolución de tres medios de comunicación (El Desmarque, Panenka y 2Playbook) en seis áreas: propuesta de valor, capacidades, posicionamiento, mercado, modelo de ingresos y misión. Se observa que los tres casos disponen de una propuesta de valor bien definida y diferenciada de los competidores. Esta propuesta se sustenta sobre la existencia de una serie de capacidades y recursos competitivos que le otorgan ventajas competitivas difícilmente imitables, como el talento humano. La innovación en modelos de negocio a través de las capacidades dinámicas (exploración, explotación y reconfiguración) es un

					factor clave para garantizar la sostenibilidad de una empresa que opera en el sector del periodismo deportivo.
3	Dolz, Consuelo; Safón, Vicente; Iborra, María; Dasí, Angels	Antecedentes y dinamismo de la ambidestreza organizativa en las Pymes	2014	INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 24	El objetivo de este trabajo es analizar algunos de los antecedentes de la ambidestreza organizativa en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). La ambidestreza es una capacidad dinámica que permite a las empresas obtener un elevado nivel de desempeño en situaciones que requieren alinearse con el entorno. En el trabajo se defiende que la ambidestreza tiene un componente estructural que la hace depender de los niveles previos de ambidestreza, pero que también tiene como antecedente las opciones de estrategia corporativa de la empresa. Concretamente, se postula que la utilización por parte de las empresas de las modalidades de crecimiento externo, a través de las fusiones y adquisiciones, y de los acuerdos de cooperación, puede ayudar a explicar el nivel y equilibrio de ambidestreza de las Pymes. Esta hipótesis se

					confirma en el estudio empírico llevado a cabo con regresiones multivariantes sobre una muestra de 117 Pymes industriales.
4	Arango Serna, Martín Darío; Londoño Salazar, Jesús Enrique; Álvarez Uribe, Karla Cristina	Capacidades de negocio en el contexto empresarial	2012	Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 35	Este artículo se deriva del trabajo de investigación doctoral en el área de conocimiento de la arquitectura empresarial, con un enfoque de modelo de capacidades organizacionales y arquitectura orientada a servicios. Se enfatiza en el concepto de capacidades de negocio y la importancia que este enfoque representa para las empresas. Se establece una conexión entre el concepto de capacidades de negocio y la interrelación que se tiene con el aspecto tecnológico desde la perspectiva de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Las capacidades de negocio posibilitan un lenguaje común en la organización, permitiendo que de forma ágil y alineada se puedan operacionalizar las necesidades y requerimientos que demanda el negocio en términos de procesos y servicios tecnológicos. Finalmente, se presentan algunos instrumentos que ayudan a la

					operacionalización inicial de un modelo de capacidades de negocio.
5	Chávez Rodríguez, Maykel Manuel.	¿Son reales los beneficios de la arquitectura empresarial? Un análisis desde las capacidades organizacionales.	2021	Revista Academia & Negocios, vol. 7	<p>Propósito: Analizar los beneficios de la arquitectura empresarial utilizando las capacidades organizacionales.</p> <p>Propósito: Analizar los beneficios de la arquitectura empresarial utilizando las capacidades organizacionales.</p> <p>Diseño/Metodología: La investigación es cualitativa con enfoque exploratorio y se utilizan métodos y técnicas de análisis documental, como el análisis de contenidos y la descripción bibliográfica a través de la identificación, indexación, revisión y resumen.</p> <p>Resultados: Se demostró que los trabajos e iniciativas de evaluación de los beneficios de arquitectura empresarial analizados, carecen de una clasificación clara y no ofrecen evidencias empíricas. Sobre esta base se establece el análisis de los beneficios de la arquitectura empresarial a través de cuatro capacidades organizacionales.</p> <p>Implicaciones prácticas: Utilizar las capacidades organizacionales como elementos mediadores entre las iniciativas de</p>

					arquitectura empresarial y los resultados de las organizaciones, sirviendo de vínculo para aportar pruebas empíricas. Originalidad/Valor: La investigación aborda el tema de los beneficios de la arquitectura a través de un enfoque novedoso que abre nuevas posibilidades para estudios empíricos sobre la temática.
6	Rodriguez Rengifo, Juan Sebastian; Quintero Sepúlveda, Isabel Cristina.	Capacidades de innovación empresarial en américa latina revisión de literatura.	2022	Ciencias Administrativas, núm. 19	La innovación involucra tanto una actividad como el resultado de esta (OCDE y Eurostat, 2018) y está relacionada con las capacidades de innovación, consideradas como un activo especial para el desarrollo y comercialización de nuevas tecnologías, la introducción de nuevos productos y la adopción de nuevos procesos, especialmente en contextos de rápido cambio tecnológico. Las capacidades de innovación a su vez son determinantes no solo en los resultados de innovación, sino también en la competitividad. Este artículo tiene como objetivo determinar las variables de capacidades de innovación estudiadas en América Latina, en comparación con las variables de capacidades de innovación que son

					analizadas en el Informe de Competitividad Mundial- WEF (Schwab, 2019). La investigación se desarrolla mediante una revisión sistemática usando la metodología PRISMA. Se obtienen resultados sobre los países que estudian capacidades de innovación y las variables que se analizan en los estudios sobre capacidades de innovación en América Latina, y se comparan con las variables que analiza WEF. Los resultados evidencian que hay una articulación parcial entre las variables analizadas en los estudios sobre capacidades de innovación en América Latina y las variables que conforman el WEF.
7	Salazar Vázquez, Flor Isabel; Pesantez Molina, Wilson Geovanny; Quinteros Cortázar, Marcos Patricio; Sánchez Salazar, Paola Margoth	El talento humano y la ventaja competitiva de las organizaciones	2023	Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, vol. 7	El talento humano es el recurso más crítico para el éxito o fracaso en una organización porque es la mayor fuente de ventaja competitiva. Por ello, el objetivo de la investigación fue analizar los desafíos y perspectivas del talento humano para la ventaja competitiva de las organizaciones. Fue desarrollado bajo una modalidad revisión teórica bibliográfica, desde lo cualitativo, de tipo documental

					hermenéutica. Donde se relacionaron las variables, talento humano y la ventaja competitiva. Se obtuvo como resultado que el conocimiento creado o adquirido por el talento humano es para compartirlo organizacionalmente, entonces, es necesario transferirlo, ubicarlo y aplicarlo apropiadamente para generar innovación y creatividad, nuevas metodologías o hacer cambios ágiles en las organizaciones. De este modo, la contrastación teórica reveló una coherente y firme relación entre el talento humano y la ventaja competitiva; es decir, no hay ventaja competitiva si no se aprovecha estratégicamente el talento.
8	Acosta Prado, Julio César; Fischer, André Luiz	Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo	2013	Pensamiento & Gestión, núm. 35	El objetivo del artículo es construir un modelo explicativo de las relaciones entre las condiciones de la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación y, su efecto sobre los resultados empresariales. Todo ello, a partir de la combinación de condiciones tanto internas (propósito estratégico, estructura flexible, tecnologías de información y comunicación y,

					ambiente interno) como externa (entorno competitivo), que guían el proceso de desarrollo y renovación de nuevas capacidades que implican efectos tanto de apropiabilidad y obtención de conocimiento como la generación de resultados. Se analiza el concepto de capacidad de innovación y se propone una definición amplia, así como un modelo explicativo que integra las condiciones necesarias para que el conocimiento concorra y evolucione dentro de la organización y su influencia sobre la capacidad de innovación.
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración propia (2024).

Los estudios realizados sobre los trabajos evidenciados relacionados con la capacidad de ambidestreza en esta gesta investigativa en pequeñas y medianas empresa y organizaciones por su escala de impacto global, ya sea en la industria comercial al ofrecer un bien o de servicios, implican y facilitan en gran medida esfuerzos en la efectividad de la calidad de las estrategias planificadas, así como en grandes innovaciones empresariales de sectores poco común, denotan su atención en diferentes áreas del desempeño laboral de las empresas u organizaciones, así como, en la competitividad y/o posicionamiento objetivo de acciones orientadas a dirigir un servicio o bien en el mercado, con el propósito de mantener la sostenibilidad de los mismos, cabe destacar la importancia de las tareas que realiza el talento humano, así como los resultados de medidas intangibles expuestas en los resultados o producto que se ofrecen lo que tienden a mantener un alto nivel de valor que implica desarrollar e implementar habilidades ambidiestras que logren estandarizar el producto ofrecido en

el mercado, del mismo modo, el interés que pueden generar en los productos y servicios bien demandados juega un papel trascendental en los clientes, por lo que esto implica que se han tomado decisiones y estrategias acertadas en la dirección de un negocio donde las capacidades de exploración y explotación juegan un papel crucial en la puesta en escena en la optimización de recursos en la mano de obra para crear utilidad a favor de la empresa y mantenerse en la economía, por lo anterior, aspectos que son muy palpables en los antecedentes consultados hacen explícitos las capacidades de destreza donde se apuesta a desarrollar capacidades de liderazgo, innovación, relación de áreas, propuestas de valor, posicionamiento, modelos de ingreso, de este modo se construyen ingenio a la vez que influyen en el desarrollo de las competencias y alcanzan el nivel de sostenibilidad con su capacidad instalada a través del desempeño en los objetivos y las tareas ejecutadas por el área administrativa aplicando sus habilidades de administrar y direccionar con decisiones orientadas en la planificación de todo negocio.

Continuando, con el hilo conductor fijado en las investigaciones realizadas con antelación al análisis de capacidades ambidiestras en pequeñas y medianas empresa (Pymes), el trabajo más relevante está relacionado con asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación, el cual en su contextualización empresarial hace énfasis en innovar mediante la ejecución de las tareas cotidianas puesto su impacto se da en la dirección de capacidades cotidianas que demuestran desempeño de sus colaboradores y a su vez optimizan el rendimiento del negocio en la empresa, factor que la luz es determinante en su línea de ventaja competitiva y aplica capacidades ambidiestras que en su conjunto delimitan las competencias de desempeño simultaneo de la exploración y explotación en el ámbito administrativo de una empresa,

En este sentido, al determinar los lazos de tiempo y observar los estudios realizados existe un rango de tiempo que permean las novedosas investigaciones, de este modo se visualiza que es el estudio más reciente es el referente a: propuesta de valor como elemento clave para innovar en el modelo de negocio del periodismo deportivo: comparativo de estudios de caso en España, publicado en marzo del año 2023, en el que se resaltan casos de innovación empresarial en el mundo del periodismo deportivo como propuesta de valor para los negocios, de esta manera el trabajo más antiguo propuesto fue: capacidad de negocio en el contexto empresarial, publicado en el año 2012, en el que se resaltan las destrezas organizacionales orientadas a la implementación del uso inmersión cotidiano de las tecnologías en las operaciones de negocios.

2.2. Marco Teórico

¿Qué es ambidestreza?

De acuerdo con Dolz la ambidestreza es una capacidad dinámica que permite a las empresas obtener un elevado nivel de desempeño en situaciones que requieren alinearse con el entorno, es una definición que contempla el desarrollo empresarial, por lo tanto, tiene intrínseca el componente de las habilidades gerenciales para crear buen desempeño en los contextos empresariales, por ende, es muy pertinente en el objeto de estudio de esta investigación, debido a que crea bases para tomar como referente en la toma de decisiones para adoptar medidas e innovar en la implementación de estrategias ambidiestras.

¿Qué es ambidestreza gerencia?

¿Qué se entiende por capacidad organizacional?

Conforma a la visión de los autores Arango Serna, Martín Darío, Londoño Salazar, Jesús Enrique y Álvarez Uribe Karla Cristina, en su publicación realizada en el año (2012) este "En general, concibe la capacidad organizacional o de negocio es el conjunto de recursos

conformados por personas, procesos, mejores prácticas y tecnología, que están orientados a alcanzar un propósito específico (Wolfgang, 2009).” (pág. 10), lo que hace pertinente adoptarla a este estudio, debido a que demuestra los elementos que influyen en diseño e implementación de ejercicio orientadas en la dirección de tareas de acuerdo a las estrategias planificadas y como su estructura se organiza para funcionar de forma correcta para alcanzar los objetivos.

¿Qué es una capacidad dinámica?

Como señalan los autores, Arango Serna, Martín Darío, Londoño Salazar, Jesús Enrique y Álvarez Uribe Karla Cristina en su artículo publicado en el año (2012), apoyado en teorías posteriores expuestas por diferentes autores, habla de capacidades dinámicas y se refieren a estas como la habilidad de las empresas para cambiar al ritmo que el mercado demanda, además de hacerlo de forma innovadora (Teece, Pisano & Shuen, 1997). (pág. 15), Es un concepto apropiado para este trabajo investigativo, debido a dar a entender la dinámica que emplean las empresas en su funcionamiento interno para innovar y atenerse en el mercado.

¿En qué consiste el concepto de explotación en la ambidestreza organizacional?

Acosta Prado, J. C., & Fischer, A. L. en su publicación hecha en el año (2013) donde define que la explotación (responsables de la obtención de sucesivas innovaciones incrementales que mejoran algunos de sus atributos, hasta que sobrevenga el cambio hacia un nuevo régimen tecnológico) (pág. 34), de este modo es una definición muy innovadora y objetiva apropiada a este estudio debido a que demuestra que un implementar un desempeño consciente de los recursos se pueden lograr buenos resultados en una empresa u organización a través del uso apropiado de las tecnologías e innovar en un negocio en esta medida.

¿En qué consiste el concepto de exploración en la ambidestreza organizacional

Respecto a la estructura organizacional de acuerdo con los autores Acosta Prado, J. C., & Fischer, A. L. en el libro de autoría del año (2013) la exploración es definida como (responsable de la obtención de innovaciones radicales, que se convierten en diseños tecnológicos dominantes

durante un cierto periodo) (pág. 34) donde se evidencia que el uso racional y objetivo de las capacidades de exploración de nuevas experiencias enfocadas en el uso efectivo de las tecnologías permiten dominar la dinámica de los mercados, factor que resulta muy apropiado para el análisis de este estudio.

3. METODOLOGÍA

Analizar las capacidades de ambidestreza en los gerentes de pequeñas y medianas empresas en Juradó Chocó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado, requiere un diseño metodológico acorde con las aspiraciones pretendidas en esta investigación. A continuación, se procede a realizar la descripción del enfoque y alcance del presente estudio sobre ambidestreza gerencial.

3.1. Enfoque y alcance de la investigación

Una investigación cualitativa es un enfoque metodológico utilizado para explorar y comprender fenómenos complejos a través de la recolección y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y documentos. Se centra en obtener una comprensión profunda del comportamiento humano, las experiencias, las emociones y las interacciones sociales, permitiendo a los investigadores capturar matices y significados que no pueden ser cuantificados.

Este tipo de investigación es particularmente útil para generar teorías, identificar patrones y desarrollar una comprensión contextualizada de los temas estudiados. Acorde con esta descripción, analizar las capacidades de ambidestreza en los gerentes de pequeñas y medianas empresas en Juradó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado es una investigación con enfoque cualitativo con un alcance exploratorio.

Una investigación cualitativa exploratoria es un tipo de investigación utilizada para obtener una comprensión inicial de un fenómeno cuando hay poca información disponible. Este enfoque es útil para identificar patrones, ideas y preguntas clave que pueden guiar estudios posteriores más detallados. En el caso de la presente investigación, el constructo principal tiene que ver con la ambidestreza y este ha sido poco abordado en Colombia, es por ello que la presente investigación es exploratoria.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Definición de la población

El componente exploratorio de la presente investigación se asocia al segundo objetivo específico:

- Diagnosticar el estado actual de las capacidades ambidiestras de los gerentes en pequeñas y medianas empresas en Juradó Chocó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado.

Con base en lo indicado, se define como muestra de la presente investigación: Juradó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado.

3.2.2. Cálculo y selección de la muestra

Se establece para la presente investigación un total de 20 encuestas a ser aplicadas a gerentes de pequeñas y medianas empresas en “Juradó Chocó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado Instrumento(s).

Para el proceso de recolección de datos que contribuya al cumplimiento de los objetivos específicos de la presente investigación se ha desarrollado una encuesta estructurada con

preguntas de selección múltiple con única respuesta. Este es un tipo de instrumento de recolección de datos que se utiliza para obtener respuestas específicas y cuantificables de los participantes. Este tipo de encuesta se caracteriza por tener un formato definido y consistente en todas las preguntas y por ofrecer a los encuestados una lista de opciones predefinidas de respuestas.

3.3. Descripción de procedimientos

El instrumento diseñado será aplicado a gerentes de pequeñas y medianas empresas en Juradó Chocó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado. Se hará uso de un formulario electrónico el cual será enviado a los correos electrónicos de los gerentes de tal forma que las respuestas se puedan incorporar en un repositorio para su posterior procesamiento. Luego, los datos recolectados se han sometido a un ejercicio de codificación lo cual es la base del capítulo asociado con el análisis de datos. A continuación, se relaciona el vínculo a través del cual se socializó el instrumento:

<https://forms.office.com/r/M3a8qJWqUc>

3.4. Consideraciones éticas

3.4.1. Análisis de consideraciones éticas

En la presente investigación, la aplicación de la encuesta estructurada a gerentes de pequeñas y medianas empresas en Juradó Chocó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado aborda varias consideraciones éticas para garantizar el respeto y la protección de los participantes. A continuación, se presentan las principales consideraciones éticas:

Consentimiento informado: Es fundamental obtener el consentimiento informado de los gerentes encuestados. Se les ha explicado el propósito de la encuesta, cómo se utilizaron sus respuestas, y se les ha proporcionado la oportunidad de aceptar o rechazar la participación sin presiones.

Confidencialidad y anonimato: La información recopilada se ha manejado con confidencialidad. Los datos personales se han protegido y el instrumento se ha diseñado de tal forma que se garantice el anonimato.

Transparencia: El investigador ha sido transparente sobre quién está llevando a cabo la encuesta, quién la financia y cuál es su propósito. Los gerentes han conocido los beneficios y posibles riesgos asociados con su participación.

4. HIPÓTESIS

Una hipótesis es una afirmación o proposición que se plantea como una posible explicación o predicción sobre una relación entre variables dentro de un fenómeno específico, y que puede ser probada mediante investigación empírica o exploratoria. Una hipótesis es una suposición fundamentada que los investigadores buscan validar o refutar a través de un proceso sistemático de investigación.

Para el caso de la presente investigación, y en especial, frente a la definición del estado actual de las capacidades ambidiestras de los gerentes en pequeñas y medianas empresas en Juradó Chocó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado se ha definido la siguiente hipótesis:

El de los gerentes de pequeñas y medianas empresas en Juradó Chocó, de profesionales entre 25 y 60 años, del sector administrativo público y privado que demuestran capacidades ambidiestras elevadas, es decir, la habilidad de explorar nuevas oportunidades y explotar

eficientemente los recursos existentes, reportan un incremento significativo en el desempeño organizacional en comparación con aquellos que no poseen dichas capacidades."

5. RESULTADOS

5.1. Datos recopilados

Los datos recolectados fueron obtenidos de una muestra aplicada mediante la implementación de una encuesta estructurada aplicada a un grupo de pequeños y medianos empresarios (pymes) de 20 encuestados del municipio de Juradó Choco, seleccionados De acuerdo al sector de la industria de la administración de las PYMES los cuales comprendieron los rangos de 25 a 39 años, 40 a 49 años, 50 a 59 años, 60 años o más, y un grupo de menos de 30 año; el género, el nivel de educación, preguntas rígidas que reflejan el análisis de capacidades ambidiestras en PYMES, de igual manera se establecieron interrogantes de categorización de las habilidades de exploración y explotación óptimo de los recursos empresariales, de igual manera se desarrollaron interrogantes que permitieron establecer un diagnóstico de las características de direccionamiento estratégicos que implementan los gerentes con sus colaboradores.

Las preguntas fueron dirigidas al sector comercio a través de interrogantes de preguntas cerradas que permitieron responder de forma directa a cada uno de las de los temas de interés, se plantearon interrogantes como:

¿Mi empresa busca activamente nuevas oportunidades de negocio?,¿Mi equipo y yo estamos constantemente aprendiendo nuevas habilidades y conocimientos?, ¿Implementamos regularmente nuevas ideas y tecnologías a nuestra empresa?,¿Mantenemos procesos bien establecidos y eficientes?,¿Nos enfocamos en mejorar continuamente nuestras operaciones actuales? En términos de establecer estrategias de capacitación de gerencial planteamos preguntas como comparación del año anterior en términos de rentabilidad entre otras. Además, ¿interrogantes como: ¿nuevas oportunidades de negocio que se han explorado

activamente en el último año?, ¿Qué tan efectivo considera las medidas de optimización de recursos en la empresa?

Cada pregunta contó con variables la cual indicaba el índice de incidencia en los procesos que permitieran dar respuesta al nivel de concordancia de la encuesta, a través de la entrevista dirigida a los pequeños y medianas empresarios del municipio de Juradó.

5.2. Codificación de datos.

Los datos recopilados fueron analizados a través de la herramienta de Excel la cual permitió clasificar los datos de forma estructurada y específica en orden de acuerdo a rango de cada interrogante.

La herramienta de Excel permite dar establecer variables concretas y específicas que clasifiquen los rangos que toda investigación debe tener para clasificar los componentes que integran la investigación.

En este orden de idea software de Excel facilitando clasificar y adaptar los formatos de acuerdo a las características que se asemejen en la investigación permitiendo tener resultados que se puedan purificar clasificar y estructurar.

5.3. Análisis de datos

Los métodos que se utilizaron para analizar los datos de la investigación fueron cualitativos a través de la herramienta de Excel en la que se pudieron establecer algunos pasos como:

Diseño del instrumento para la aplicación de la encuesta: Se diseñó una encuesta para recopilar los datos de las pequeñas y medianas empresas, la cual incluyo preguntas sobre el desempeño, la competitividad y el rendimiento, las habilidades de ambidestreza, la innovación que implementan las pymes, entre otras.

Representación de tablas que permitieron visualizar los datos e identificar patrones, variables que complementan las actividades de las pequeñas y medianas empresas en el municipio de Juradó y permiten retroalimentar la investigación a través de la visualización estructurada para una mayor comprensión de los interrogantes que van orientados a la proyección de la investigación.

Análisis de datos: A través de la purificación y clasificación de la información relevante para la investigación que permita tener un ajuste coherente con los resultados que se pretende con los objetivos planteados.

El método implementado para esta investigación fue el cualitativo el cual permitió identificar características en consenso con las dinámicas de las pequeñas y medianas empresas en las que a través de los interrogantes se indago a través de una entrevista estructurada en la que acento una conversación dirigida para obtener las respuestas a las preguntas y por ende obtener un de resultado efectivo para la investigación.

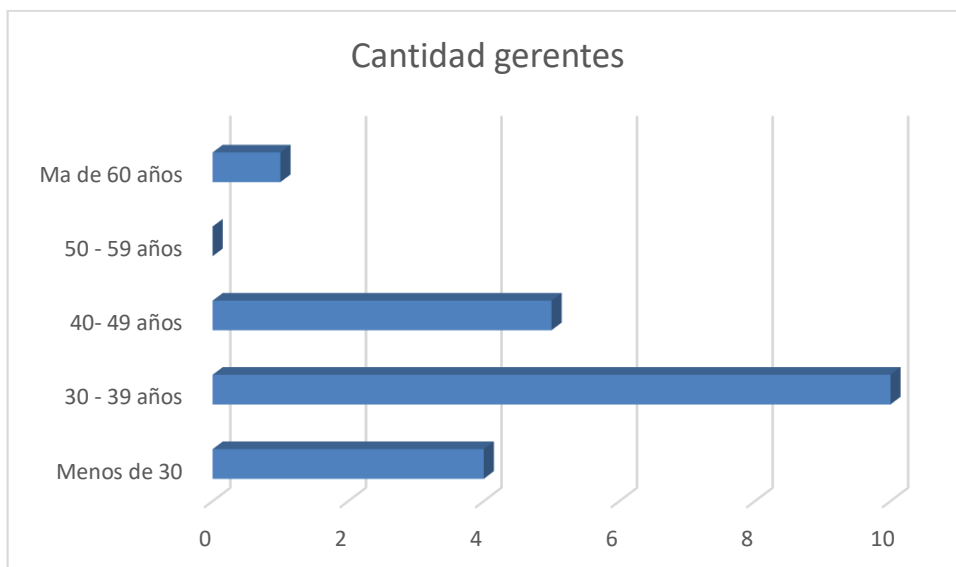
5.4. Análisis de resultados

Para el presente estudio se realizó un análisis a partir del análisis detallado de cada una de los objetivos donde se recopila los apartados de la encuesta realizada cada uno de los gerentes de pequeñas y mediana empresas en el sector comercio de Juradó a 20 comerciantes a los que s analizo en primer lugar como se detalla a continuación.

5.4.1. Datos demográficos de los gerentes del sector comercio de Juradó

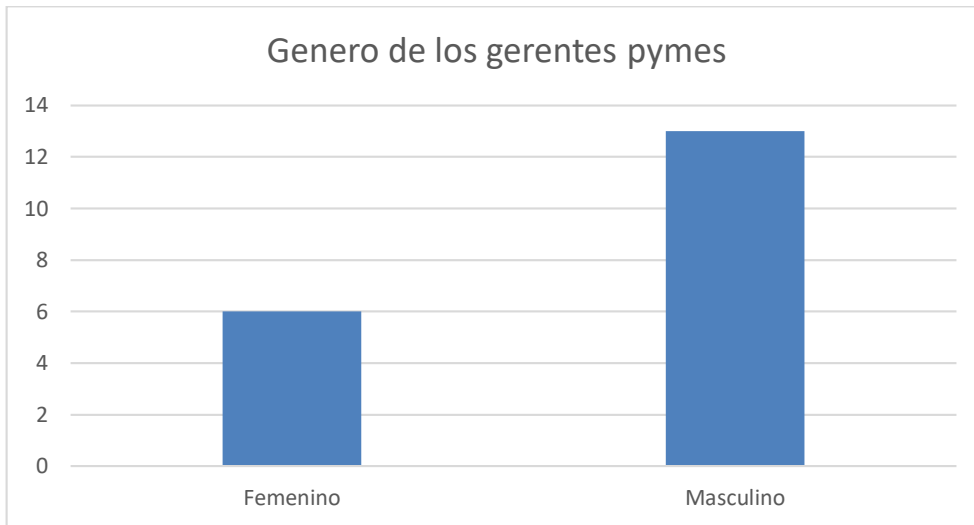
Del presente estudio se presenta los resultados obtenidos de los gerentes de pequeñas y medianas empresas en el sector comercio del municipio de Juradó, sobre la muestra de 20 gerentes a los que se aplicó la entrevista semi estructurada.

Grafico 1 Rango de edad de los gerentes



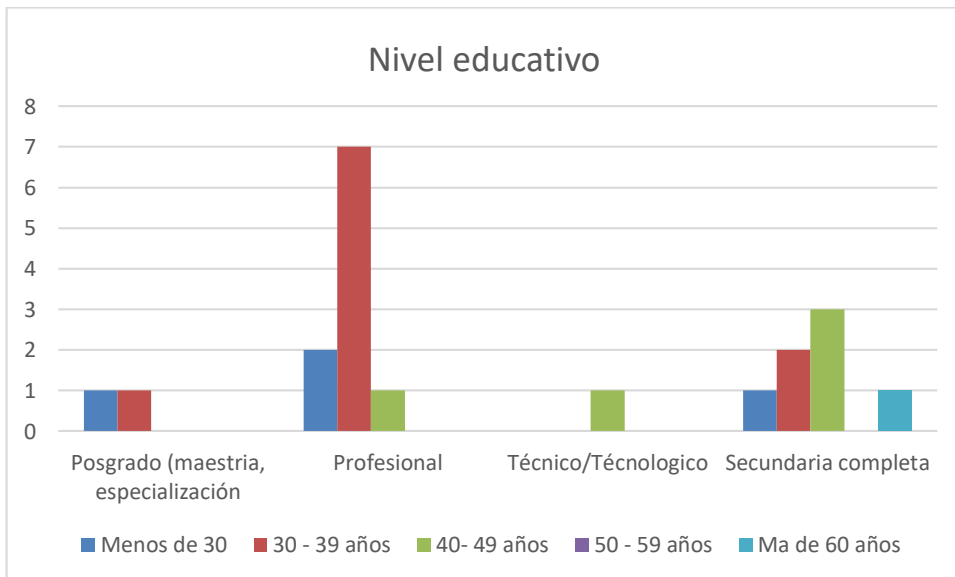
La grafica una muestra una participación significativa de los rangos de edad de 30 a 49 años, frente a una participación leve de gerentes de 50 a 60 años o más de los encuestados.

Grafico 2 Genero de los gerentes de Pymes



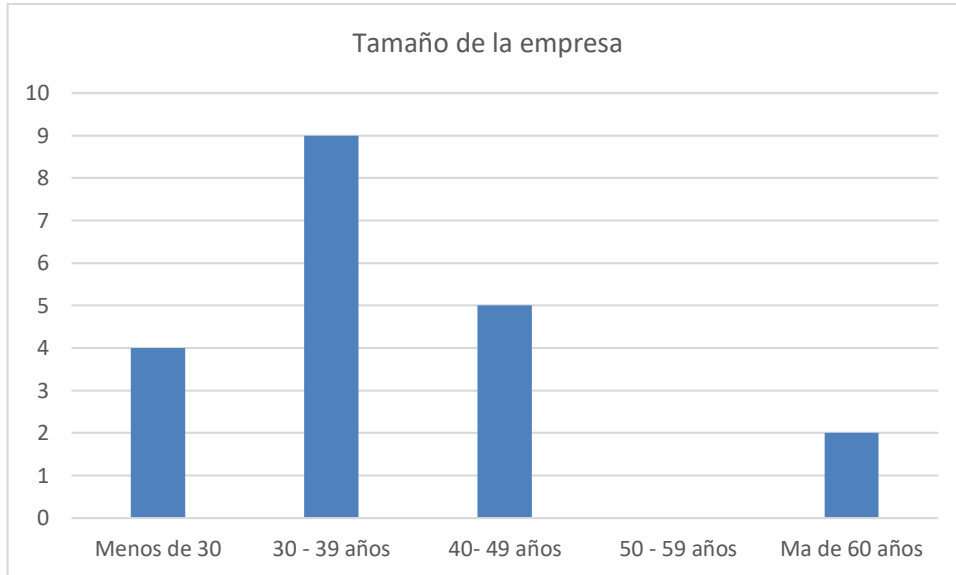
La grafica 2 muestra la incidencia gerencial respecto a los géneros, con una participación de 6 mujeres, frente 13 hombre teniendo una partición más representativa del género masculino en la encuesta realizada en el present estudio.

Grafico 3 Nivel educativo



Respecto a nivel educativo distribuidos en los rangos de edad de menos de 30 años a los 49 años tiene nivel educativo profesional, igual que secundaria completo, frente a un nivel bajo de estudio en posgrado y maestría.

Grafico 4 Tamaño de la empresa



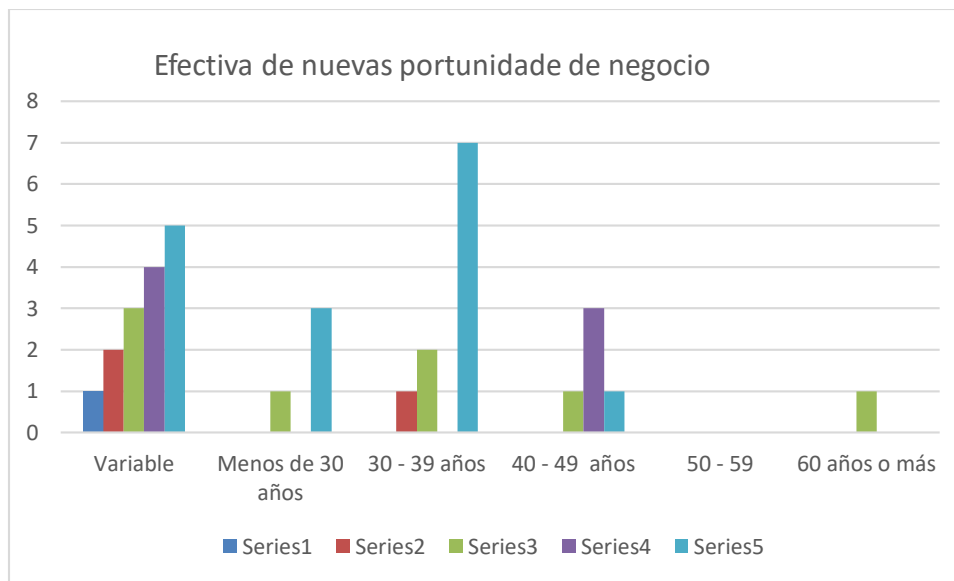
El grafico 4 muestra los resultados sobre el tamaño de la empresa que se distribuye por rango de edad donde todos los gerentes tienen un tamaño de menos de 10 empleados, por ser empresas pequeñas mostrando una participación significativa de los gerentes en edades de 30 a 39 años.

5.4.2. Para tipologías de capacidades de capacidades de ambidestreza gerencial

Al analizar los resultados del estudio de investigación de análisis de capacidades de ambidestreza (exploración y explotación), realizaremos una concordancia lineal con los objetivos específicos, analizando cada una de las variables asociadas a este marco investigativo en el que se analizaran de manera detallada cada uno los datos arrojados en el estudio.

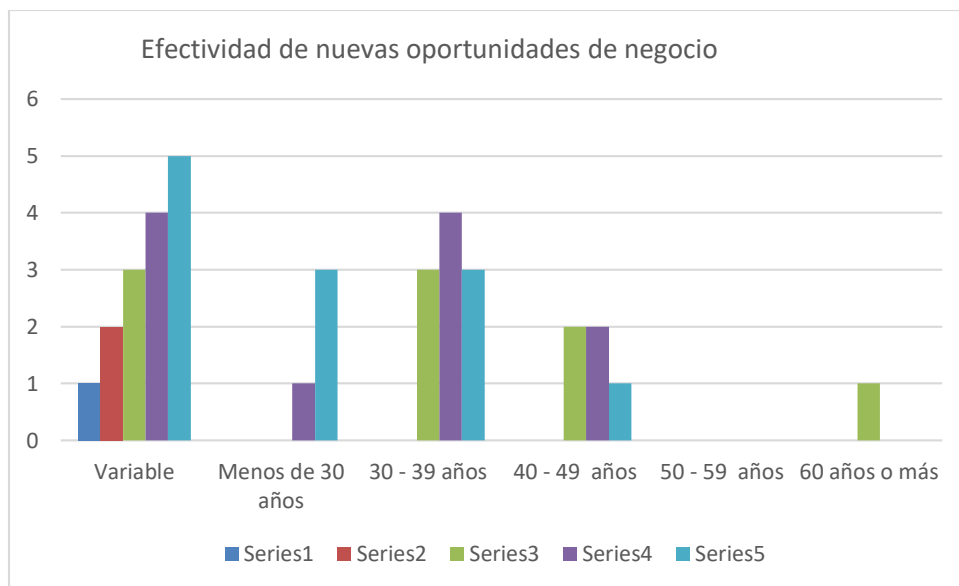
En relación al primer objetivo específicos sobre inventario y tipologías de capacidades de ambidestreza gerencial se obtuvieron los siguientes resultados.

Grafico 5: Oportunidades de negocio



La grafica 5 muestra un amplio interés en los gerentes de Pymes de 30 a 39 años por buscar nuevas alternativas de oportunidades de negocio, demostrando la capacidad para innovar y nuevas formar de estar en el mercado competitivo, por el contrario poca incidencia en menores de 30 años, por cuanto en estos no se ven reflejadas las capacidades ambidiestras propias de la población del presente que están en el plus del comercio de implementación de estrategias, en relación con los rango de edad de 40 a 60 años o más.

Grafico 6: Efectividad de oportunidades de negocio

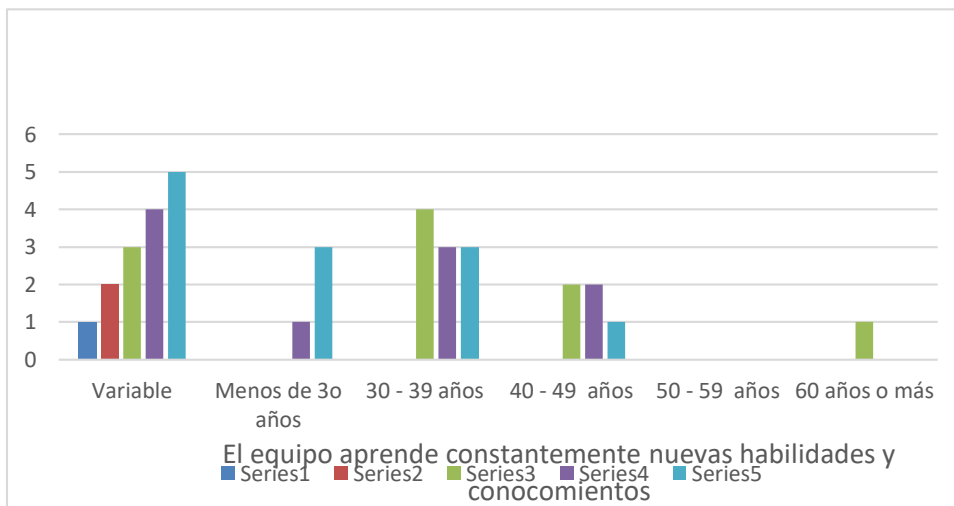


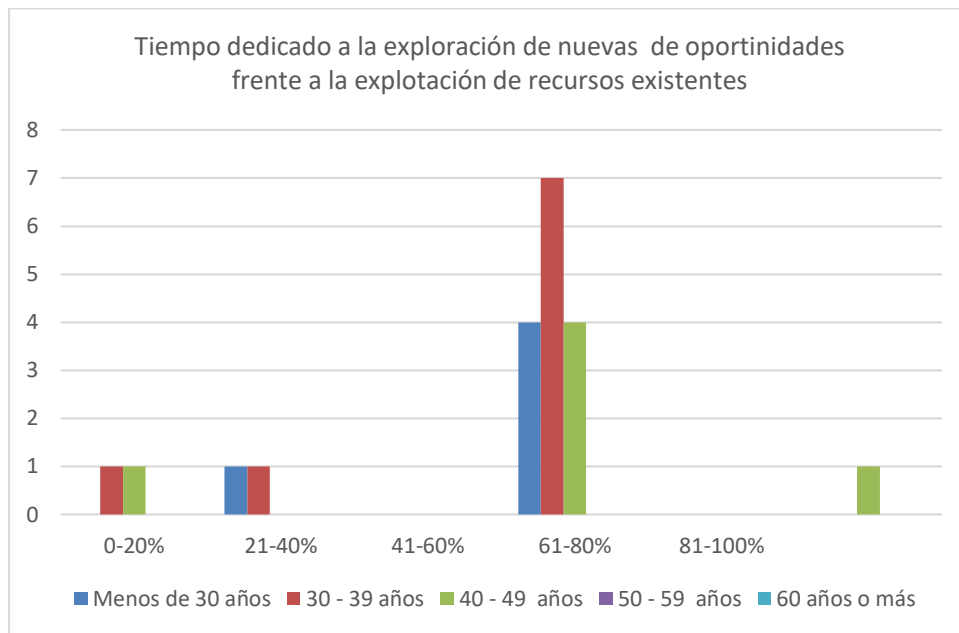
En relación a la gráfica 6, muestra que las empresas dirigidas por gerentes en los rangos de edad de 30 a 39 años buscan implementar de manera efectiva nuevas oportunidades de negocios, seguido los gerentes de menos de 30 y de 40 a 49 años, contrario a la óptica de los gerentes de 60 años o más *frente* la efectividad en la implementación de nuevas oportunidades de negocio.

Grafico 7: Aprendizaje de habilidades y conocimientos

La grafica 7 refleja un aprendizaje gerencial de habilidades y conocimientos de los gerentes comprendidos en las edades de 30 a 39 años que dirigen equipos, demostrando una incidencia en la nueva generación de habilidades de ambidestreza gerencial, mientras los menores de 30 demuestran tener poca constancia de aprendizaje en estas habilidades, al igual que los gerentes de 40 a 60 años o más de los encuestados.

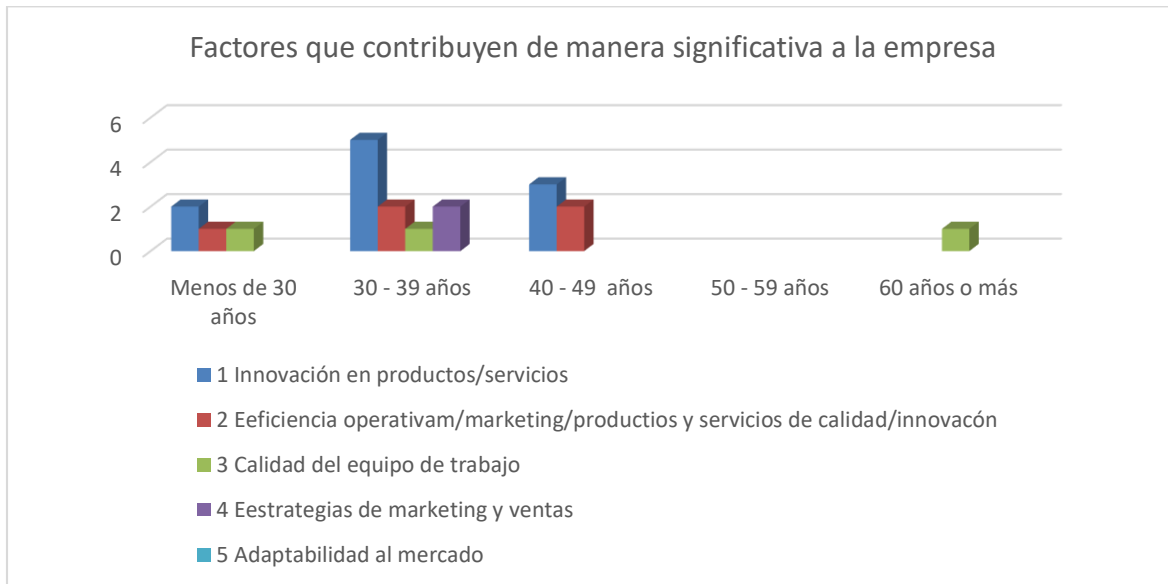
Grafica 8: Tiempo exploración frente a la explotación de oportunidad





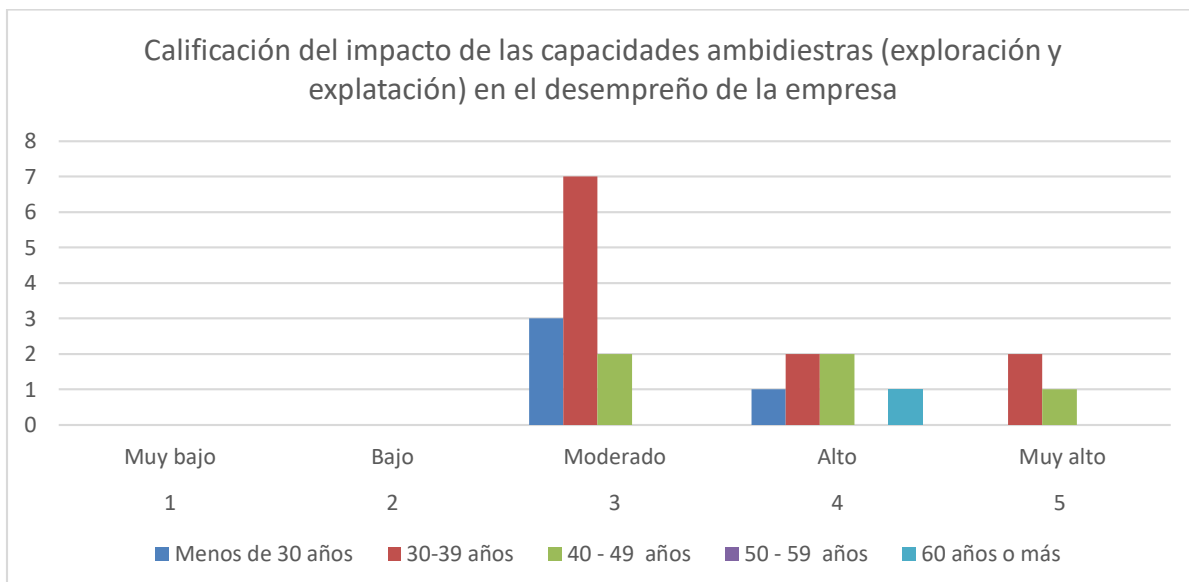
La grafica 8 muestra un porcentaje de 61% al 80% de habilidades ambidiestras de exploración de oportunidades frente a explotación de recursos existentes en el direccionamiento de los gerentes en las edades comprendidas entre 30 a 49 años en el sector comercio en los negocios, frente al porcentaje bajo del 20% de habilidades ambidiestras de los gerentes encuestados.

Grafico 9: Factores significativos dela empresa



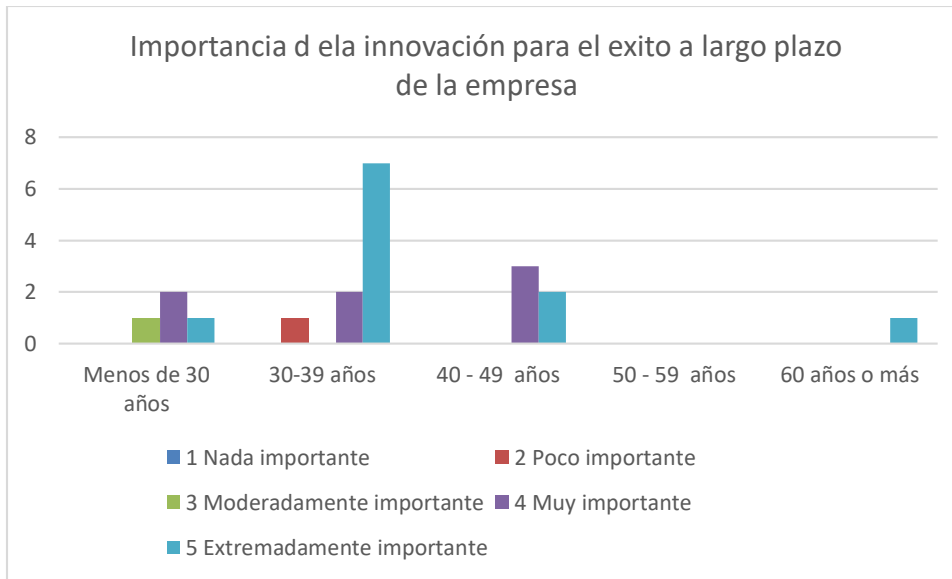
La grafica 9 representa las capacidades ambidiestras gerenciales de innovación de productos, seguidos de eficiencia operativa, marketing, productos y servicios de calidad manteniendo una incidencia significativa en estas capacidades de direccionamiento gerencial, frente a un bajo rendimiento de los gerentes del sector comercio sobre el direccionamiento estratégico de trabajo en equipo en Pymes en el sector comercio público y privado de Juradó.

Grafico 10: Impacto capacidades ambidiestras en el desempeño de la empresa



La grafica 10 refleja un impacto moderado en la implementación de capacidades ambidiestras de los gerentes en el desempeño de las empresas en el sector público y privado del comercio del municipio de Juradó.

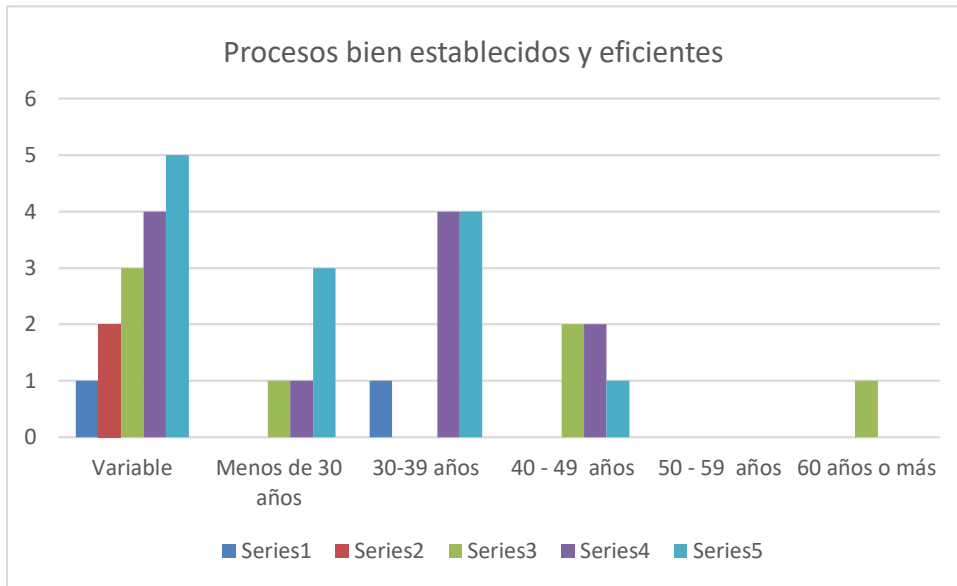
Grafico 11: Innovación para el éxito a largo plazo de la empresa.



5.4.3. Diagnóstico del estado actual de las capacidades ambidiestras de los gerentes de Pymes en el sector comercio de Juradó

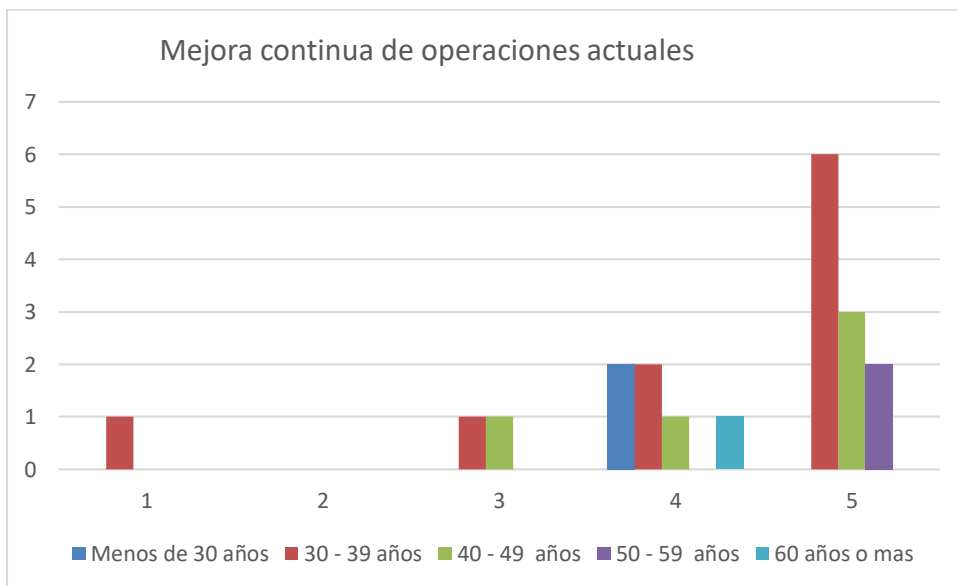
En línea con el análisis de capacidades ambidiestras en Pymes se establecieron las siguientes variables sobre el diagnóstico del estado actual de las capacidades ambidiestras de los gerentes en pequeñas y medianas empresas en Jurado, en profesionales entre 25 y 60 años, del sector comercio público y privado en Juradó de los datos analizados se genera la siguiente descripción.

Grafico 12: Procesos bien establecidos y eficientes



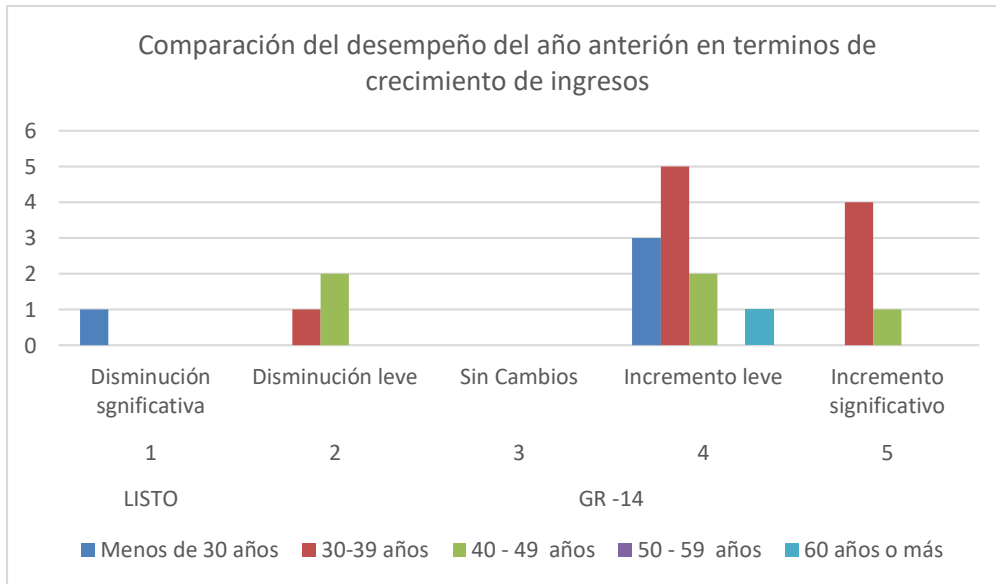
La grafica 12 muestra una alta incidencia de los procesos establecidos de los gerentes de edades comprendidas entre 30 a 39 años, demostrando habilidades gerenciales competentes respecto a los demás rangos del estudio de análisis de capacidades ambidiestras.

Grafico 13: Mejora continua



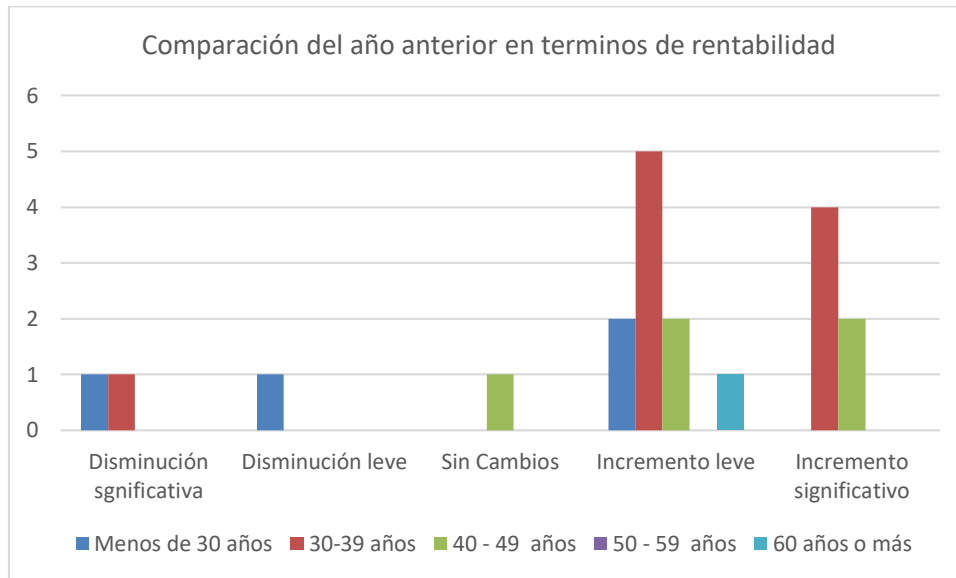
La grafica 13 muestra una gerencia empresarial de mejora continua en los gerentes encuetados comprendidos en el rango de edad de 30 a 39 años, con relación a los demás rangos de edad, demostrando poca injerencia en la mejora continua de sus negocios.

Grafico 14: Desempeño en términos de crecimiento de ingresos.



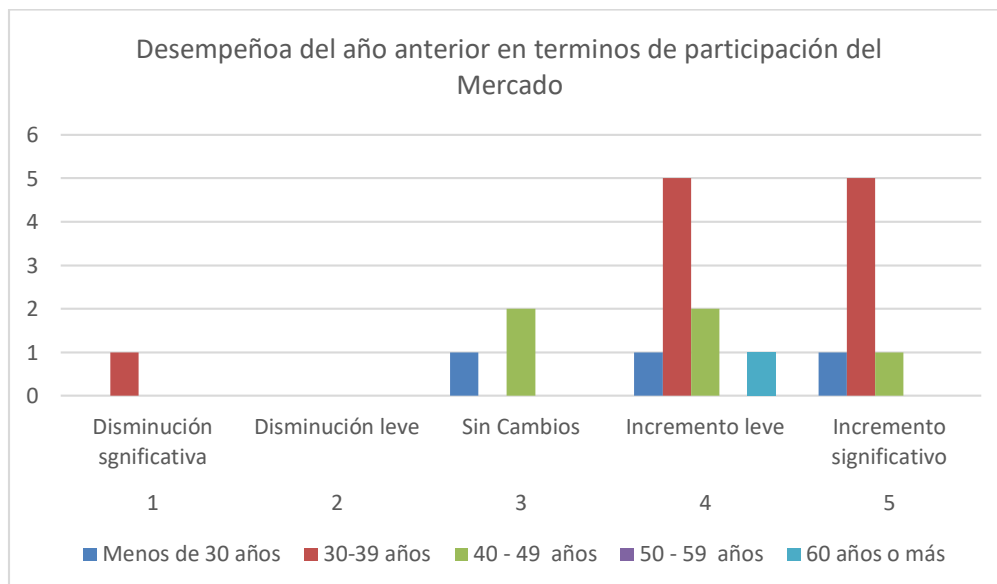
La grafica 14 muestra un incremento leve en el desempeño de los gerentes en el sector público y privado de Juradó en términos de crecimiento de ingresos en los negocios en comparación del año anterior.

Grafico 1 5: Comparación de la rentabilidad



La gráfica 15, muestra un rendimiento leve de los gerentes en términos de rentabilidad en comparación con el año anterior en el sector comercio público y privado.

Grafico 16: Desempeño en participación del mercado



La encuesta aplica muestra en la gráfica 16 muestra un incremento leve. Tendiente a significativo en el desempeño de los gerentes en términos de participación del mercado de los

gerentes en edades de 30 a 49 años, contrario a disminución leve en la participación del mercado los gerentes de menos de 30 años y de 60 años y más en el comercio de Juradó.

5.4.5. Estrategias de capacitación gerencial encaminada al fomento y desarrollo de la capacidad ambidiestra en el sector comercio en el municipio de Juradó

Actualización profesional.

Reconocer las ciencias administrativas gerenciales, con el propósito de identificar estrategias gerenciales que faciliten el reconocimiento de patrones de eficiencia, eficacia y efectividad en el camino hacia el logro de las metas proyectadas por los gerentes de pequeñas y medianas empresas en las diferentes áreas de injerencia.

Reconocimiento de estrategias de direccionamiento gerencial.

Permitirá palpar e identificar las estrategias para manejar los equipos de trabajo de manera eficiente, manteniendo la línea con los objetivos propuestos de la empresa, esta evaluará los elementos misionales, las herramientas que faciliten direccionar el equipo de colaboradores, mantener el ritmo, implementar las capacidades ambidiestras de exploración.

Reconocer las tipologías ambidiestras exploración y explotación) en la gestión empresarial.

Enfoque gerencial de acciones de reconocimiento de capacidades de desempeño empresarial, mediante la práctica de habilidades ambidiestras en el desempeño profesional del direccionamiento estratégicos, como medida para dinamización las actividades en el ejercicio eficiente de los colaboradores para el logro de los objetivos planteados de la empresa y potenciar las habilidades de recursividad empresarial que facilite alcanzar eficiencia, optimizar los recursos y fortalecer las habilidades de los colaboradores.

Evaluación del desempeño y del impacto en la empresa

Realizar una evaluación del desempeño que permita reflexionar en las oportunidades de mejora de las capacidades de los colaboradores para valorar de esta manera el desempeño y del equipo

de trabajo, así como la competitividad en el rendimiento del talento humano de las empresas en términos de rentabilidad en la producción de productos y servicios en el mercado.

Reconocimiento de adaptación al cambio de las empresas

Esta estrategia permitirá que los gerentes de pequeñas y mediana empresas puedan Promover la adaptación del cambio como método eficiente para mantener el ritmo en el mercado, ser rentables e implementar estrategias de competitividad en el mercado a través de servicio.

Gerencia de valor agregado para el rendimiento

Introducir prácticas de valor agregado en la gerencia empresarial para promover el rendimiento de los ingresos a través del consumo de los productos y alinear la estrategia de acercamiento como medida de direccionamiento estratégico para logro de los objetivos de la empresa y aprovechar las oportunidades de innovación para el crecimiento efectivo de los negocios.

5.4.6. Recomendaciones

A través de la presente investigación en la que se propendió realizar un análisis de las capacidades ambidiestras que poseen los gerentes de pequeñas y medianas empresas en el sector comercio, para seguir profundizando en esta amplia ciencia que genera aportes significativos, se realizan las siguientes recomendaciones

Para futuras investigaciones se sugiere continuar dando un amplio bosquejo de los que son las capacidades ambidiestras que desconocen los empresarios empíricos, a fin de que puedan acoplar esta dinámica de manera eficiente en sus respectivos negocios en el mercado de la industria en las diferentes áreas de incidencia.

Alinear los objetivos con los resultados, a modo mantener la coherencia de la investigación científica para contribuir de manera significativa al fortalecimiento del enfoque, así como los marcos teóricos referentes de la investigación con la intención de agregar veracidad a los estudios.

Según los resultados encontrados en este estudio de investigación de desarrollo de habilidades ambidiestras de exploración y explotación en pequeños y medianos gerentes, se recomienda para futuras investigaciones realizar un análisis detallado en los futuros gerentes, realizando un semillero investigativo sobre habilidades ambidiestras en gerentes menores de 30 años, con el propósito de evaluar el desempeño de los de estos en la gestión empresarial para potenciar el rol de los mismo en el proceso gerencial en el ámbito de la administración y promover la importancia potenciar estas habilidades en la funciones que estos cumplen en el mercado de la industria

Realizar un banco de estudios d capacidades ambidiestras con el propósito de visibilizar la competitividad gerencial en el mercado en la gestión empresarial que permita crear todo un referente de capacidades ambidiestras en los PYMES.

En el diagnostico actual de las capacidades ambidiestras en pequeños y medios imperios en el sector comercio se recomienda hacer un estudio detallado sobre el nivel de impacto donde se orientes aspectos de reflexión y adaptación al cambio de habilidades de exploración y explotación en el mercado tanto de recurso, como de talento humano.

Evaluar las oportunidades de exploración de recursos que implementan los gerentes el en direccionamiento en innovación de estrategias de desempeño empresarial, el rendimiento del equipo en cumplimiento de las metas alcanzadas a través de la gestión empresarial.

Además, hacer un estudio de las mejoras continuas que implementan los gerentes en la gestión empresarial para evaluar la eficiencia de los procesos en la gestión gerencial.

Respecto a la implementación de estrategias de capacitación gerencial encaminadas al fomento y desarrollo de capacidades ambidiestras en profesionales del sector gerencial en pequeñas y medianas empresas se recomienda para futuras investigaciones visibilizar las habilidades gerenciales a través de la implementación de un banco de habilidades ambidiestras en donde los gerentes puedan mirar su desempeño y proponer estrategias innovación para potenciar su desempeño en el mercado competitivo y la dirección gerencial en las empresas.

6. CONCLUSIONES

Esta investigación sobre análisis de capacidad en ambidiestra pudo centrar las bases de hallazgos de capacidades ambidiestras en medianas y pequeños empresarios del sector Comercio en el municipio de Jurado chocó.

Esta investigación científica realizada a través del enfoque cualitativo que la cual recopiló información no numérica basada en comportamiento de los gerentes en pymes pudo establecer una gama alta de capacidades de ambidiestra exploraciones explotación que complementan las habilidades y destrezas de los gerentes en las empresas donde son la cabeza principal para alcanzar los objetivos gracias a su capacidad de incidir de manera significativa en la toma de decisiones orientadas en las metas para lograr los resultados.

Por ende, esta investigación permito recopilar información relevante para el direccionamiento estratégico, además de establecer aspectos claves para encontrar soluciones para los gerentes dirigir de manera eficiente y eficaz, a la hora de lograr mantener un alto una alta incidencia en el mercado de los negocios en la implementación de estrategias de dirección, innovación, la alta competitividad que les permitirá mantenerse constantes en el mercado.

Esta investigación científica estuvo fundamentada en el hallazgo de capacidades ambidiestras que poseen los gerentes de pequeñas y medianas empresas del municipio de Jurado en el sector comercio, en el análisis de los resultados se pudo tener lo siguiente, los gerentes de pequeñas y medianas empresas del sector comercio de Jurado se destacan por poseer capacidades ambidiestras como:

Esta investigación servirá de base para fortalecer el sector administrativo de los gerentes en las diferentes áreas, donde llevan procesos dinámicos que contemplan obtener resultados de efectividad en el logro de los objetivos de las pequeñas y medianas empresas (pymes).

En el desarrollo de este estudio realizado mediante el enfoque cualitativo el cual se enfoca en el estudio de comportamientos, costumbres y cultura de la sociedad, a través del cual se pudo realizar un análisis detallado del desempeño de las habilidades ambidiestras en gerentes de pequeñas y medianas empresas (pymes) se pudo encontrar que un bajo porcentaje alto de los gerentes en el reconocimiento de oportunidades de negocio, así como una participación significativa en el aprendizaje de habilidades y conocimiento de gerentes en edades de menos de 30 años a los 49 años, frente a una tendencia baja de los gerentes de 50 a 60 años o más, mostrando interés por adoptar nuevas tendencias en el mercado a través del aprendizaje de nuevas habilidades, así mismo se encontró que los gerentes dedican tiempo a explotar oportunidades de nuevos negocios, mantienen tendencia de innovar en servicios y productos, manejar tendencias en implementación de estrategias de marketing, así como adaptación al mercado, mostrando una tendencia de adaptación al cambio en gerentes menores de 30 años a 40 años, frente a la participación en implementación de tendencias en el mercado en gerentes de 50 a 60 años o más, el estudio también muestra una tendencia marcada en el impacto de capacidades ambidiestras de (exploración y explotación) frente al desempeño de las empresas, también consideran relativamente la innovación como dinámica para alcanzar el éxito a largo plazo

Frente al diagnóstico actual de las capacidades ambidiestras encontramos que los gerentes de PYMES mantienen procesos bien establecidos en las empresas en los rangos de edades altas de 40 a 60 años o más, partiendo de grado de conocimiento y madurez de los procesos en el tiempo, de igual manera mantienen una mejora continua en los negocios, al igual que un incremento significativo en términos de rentabilidad, participación en el mercado y generación de ingresos, se puede discernir que los gerentes de menos de 30 a 49 años, por su poca experiencia requieren adoptar de forma más focalizada habilidades de ambidestreza gerencial en los negocios, incorporarlas y abrazar la implementación de estrategias de innovación a través de la gestión empresarial de habilidades ambidiestras de (exploración de capacidades y explotación de recursos) para mantener un desempeño óptimo y un rendimiento sostenible en el mercado.

Referencias bibliográficas

Acosta Prado, J. C., & Fischer, A. L. (2013). *Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. Pensamiento & Gestión*. (5), 25-63.

Arango Serna, Martín Darío, Londoño Salazar, Jesús Enrique y Álvarez Uribe Karla Cristina. *Capacidades de negocio en el contexto empresarial. Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 2012; (35):5-27. [fecha de Consulta 9 de Junio de 2024]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194224362002>

Caliz Mena, C.V. v Ruiz Mendoza, A.M (2012). *Identificación de perfiles y capacidades gerenciales en organizaciones intensivas en conocimiento a la luz de los hallazgos en dos institutos de la universidad del valle. Trabajo de grado, Universidad del Valle*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/4fc782c0-3f0f-4a13-8857-c839b5f9714d/content>

Chávez Rodríguez, M. M., (2021). *¿Son reales los beneficios de la arquitectura empresarial? Un análisis desde las capacidades organizacionales*. *Revista Academia & Negocios*, 7(2), 155-174.

Dolz, C., Safón, V., Iborra, M., & Dasí, A. (2014). *Antecedentes y dinamismo de la ambidestreza organizativa en las Pymes. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(53), 161-175.

Gonzalez Gonzales, M.S. Y Porto Avila, C.S. (2011). *Diseño e implementación de la herramienta para el proceso de evaluación de desempeño en la empresa POLISIUN S.A como estrategia de desarrollo del personal*. Post grado, Universidad de Cartagena. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/947/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marín-Sánchez, C. R., González-Esteban, J. L., Carvajal, M., & Valero-Pastor, J. M. (2023). *La propuesta de valor como elemento clave para innovar en el modelo de negocio del periodismo deportivo: comparativa de estudios de caso en España. Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (38), 41-62. <https://doi.org/10.17163/uni.n38.2023.02>

Mata, FJ., Fuerst, WL., y Barney, JB. (1995). *Information technology and sustained competitive advantage: A Resource-Based analysis. MIS Quarterly*. 19 (4), p. 487 – 505.

Mintzberg, H. (1987). *The Strategy Concept I: Five Ps for Strategy*. *California Management Review*. 30 (1), p. 11 – 24.

Olavarrieta, S., y Friedmann, R. (2008). *Market Orientation, Knowledge-Related Resources and Firm Performance. Journal of Business Research*. 61, p. 623 – 630.

- Oliver, C. (1997). *Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-Based Views*. *Strategic Management Journal*. 18 (9), p. 697 – 713.
- Peteraf, MA. (1993). *The Cornerstones of Competitive Advantage – A Resource-Based View*. *Strategic Management Journal*. 14 (3), P. 179 – 191.
- Porter, ME. (1985). *Competitive Advantages: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Porter, ME. (1987). *From competitive advantage to corporate strategy*. *Harvard Business Review*. 65 (3), p. 43 – 59.
- Porter, ME. (1990). *The competitive Advantages of Nations*. *Harvard Business Review*. 68 (2), p. 73 – 93.
- Porter, ME. (1996). *What is Strategy?* *Harvard Business Review*. 74 (6), p. 61.
- Prahalad, CK., y Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. *Harvard Business Review*. 68 (3), p. 79 – 91.
- Roberto. A. (2013). *Organización y estructuras organizacionales*. (2)
2 https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23733w/OEO_Texto_U1_S2.pdf
- Rodriguez Rengifo, J. S., & Quintero Sepúlveda, I. C. (2022). *CAPACIDADES DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL EN AMÉRICA LATINA REVISIÓN DE LITERATURA*. *Ciencias Administrativas*, (19), 1-14.
<https://doi.org/10.24215/23143738e096>
- Salazar Vázquez, F. I., Pesantez Molina, W. G., Quinteros Cortázar, M. P., & Sánchez Salazar, P. M. (2023). *El talento humano y la ventaja competitiva de las organizaciones*. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 7(26), 170-181.
- Solis. M., Rodríguez. O. y Hernando. E. (2022). *Ambidestreza organizacional, en relaciones interorganizacionales*. (1), 2.
- Vélez Bernal, O. I., Beltrán Ríos, J. A., López Giraldo, J. A., & Arias Vargas, F. J. (2019). *Asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV (2), 51-72.

Anexos

Tablas estructuración estudio capacidades ambidiestras gerenciales en el sector comercio.

Anexo 1 Cantidad gerentes

Rango de edad	Total gerentes
Menos de 30	4
30 - 39 años	10
40- 49 años	5
50 - 59 años	0
Más de 60 años	1

Anexo 2 Genero

Genero	Número
Femenino	6
Masculino	13

Anexo 3 Nivel educativo de los gerentes.

Rango de edad	Posgrado (maestría, especialización)	Profesional	Técnico/Tecnológico	Secundaria completa
Menos de 30	1	2		1
30 - 39 años	1	7		2
40- 49 años		1	1	3
50 - 59 años				
Más de 60 años				1

Anexo 4 Tamaño de la empresa.

Rango de edad	Menos de 10 empleados
Menos de 30	4
30 - 39 años	9
40- 49 años	5

50 - 59 años	
Más de 60 años	2

Anexo 5 Mi empresa busca activamente nuevas oportunidades de negocio.

Variable	Menos de 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59	60 años o más
1					
2		1			
3	1	2	1		1
4			3		
5	3	7	1		

Anexo 6 Mi empresa buscamos efectivamente nuevas oportunidades de negocio.

Variable	Menos de 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1					
2					
3		3	2		1
4	1	4	2		

Anexo 7 Mi equipo y yo estamos constantemente aprendiendo nuevas habilidades y conocimientos.

Variable	Menos de 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1					
2					
3		4	2		1
4	1	3	2		
5	3	3	1		

Anexo 8 Implementamos regularmente nuevas ideas y tecnologías en nuestra empresa.

Variable	Menos de 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1		1			
2					
3		1	2		1
4	1	4	2		
5	3	4	1		

Anexo 9 Mantenemos proceso bien establecidos y eficientes

Variable	Menos de 30 años	30-39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1		1			
2					
3	1		2		1
4	1	4	2		
5	3	4	1		

Anexo 10 Nos enfocamos en mejorar continuamente nuestras operaciones actuales.

Variable	Menos de 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o mas
1		1			
2					
3		1	1		
4	2	2	1		1
5		6	3	2	

Anexo 11 Qué porcentaje de tu tiempo dedicas a la exploración de nuevas oportunidades frente a la explotación de recurso existentes.

Porcentaje	Menos de 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
0-20%		1	1		
21-40%	1	1			
41-60%					
61-80%	4	7	4		
81-100%			1		

Anexo 12 En comparación al año pasado como describes el desempeño en términos de crecimiento de ingresos.

Variable	Etiquetas de fila	Menos de 30 años	30-39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1	Disminución significativa	1				
2	Disminución leve		1	2		
3	Sin Cambios					

4	Incremento leve	3	5	2		1
5	Incremento significativo		4	1		

Anexo 13 Comparación del año anterior en términos de rentabilidad

Variable	Etiquetas de fila	Menos de 30 años	30-39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1	Disminución significativa	1	1			
2	Disminución leve	1				
3	Sin Cambios			1		
4	Incremento leve	2	5	2		1
5	Incremento significativo		4	2		

Anexo 14 Descripción y comparación del desempeño del año anterior de la empresa en términos de participación en el mercado.

Variable	Etiquetas de fila	Menos de 30 años	30-39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1	Disminución significativa		1			
2	Disminución leve					
3	Sin Cambios	1		2		
4	Incremento leve	1	5	2		1
5	Incremento significativo	1	5	1		

Anexo 15 Factores que han contribuido de manera más significativa a la empresa.

Variable	Factores	Menos de 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1	Innovación en productos/servicios	2	5	3		

2	Eficiencia operativa/marketing/productos y servicios de calidad/innovación	1	2	2		
3	Calidad del equipo de trabajo	1	1			1
4	Estrategias de marketing y ventas		2			
5	Adaptabilidad al mercado					

Anexo 16 Calificación del impacto de las capacidades ambidiestras (Exploración y explotación) en el desempeño de tu empresa.

Variable	Etiquetas de fila	Menos de 30 años	30-39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1	Muy bajo					
2	Bajo					
3	Moderado	3	7	2		
4	Alto	1	2	2		1
5	Muy alto		2	1		

Anexo 17 Importancia de la innovación para el éxito a largo plazo de tu empresa.

Variable	Variables	Menos de 30 años	30-39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 años o más
1	Nada importante					
2	Poco importante		1			
3	Moderadamente importante	1				
4	Muy importante	2	2	3		
5	Extremadamente importante	1	7	2		1