

# La pequeña empresa (PE) y los Estudios Organizacionales (EO)

---

Tirso Suarez-Núñez



## RESUMEN

Este ensayo ofrece un panorama sobre el tratamiento y abordaje que los Estudios Organizacionales brindan al tema de Pequeña Empresa. Presenta argumentos sobre su importancia en términos cualitativos e ilustra el tema de la organización y gestión de la PE, así como el concepto de red de empresas.

---

\* Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de Yucatán, Doctorante en Estudios Organizacionales de la UAM-I.

### **ABSTRACT**

This essay offers a landscape on the treatment and approach to Organization Studies over the Small Firm theme. Shows arguments about its importance on qualitative terms as illustrate the SF organization and management issues as the firm network concept.

## INTRODUCCIÓN

Es propósito de este ensayo dar un panorama acerca del tratamiento y abordaje que los Estudios Organizacionales (EO, de aquí en adelante) han brindado al tema de la Pequeña Empresa (PE, de aquí en adelante), así como las cuestiones que sobre el mismo tema parecen estar pendientes de explicar a la fecha. Para ello se organiza el documento como sigue, en una primera sección se presentan argumentos a favor de la importancia de la PE, resaltándose principalmente las dimensiones cualitativas que la vuelven específica. La segunda sección es un recorrido por los EO para ilustrar cómo, gradualmente, van dedicando espacio al tema de la organización y gestión de la PE, hasta llegar al concepto de red de empresas. La sección final está dedicada a presentar los temas recientes sobre la PE y los esfuerzos pendientes de los EO para explicarlos.

## LA IMPORTANCIA DE LA PE EN LOS EO

El estudio de la economía y gestión de la PE es un tema de reciente inclusión en el cuadro de prioridades de la academia y del gobierno. Hasta hace algún tiempo se pensaba que la reducida dimensión de las empresas era un síntoma de subdesarrollo y, en consecuencia, con la modernidad la empresa pequeña debía convertirse en grande o desaparecer, por esa razón la preocupación en cuanto a la enseñanza de la economía y gestión empresarial, giraba en torno a temas propios de las grandes empresas.

De pronto, hubo un cambio en la percepción del fenómeno que hizo posible el reconocimiento de una realidad que hasta entonces permanecía oculta, es decir,

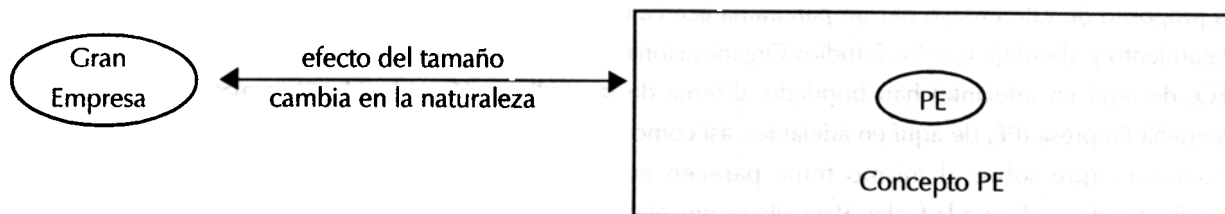
la preponderancia de la PE en la economía de los países, sean éstos desarrollados o en vías de serlo.

Específicamente se destacan tres aspectos: 1) en cuanto a población, el 90% de las empresas son de una dimensión reducida; 2) en materia de empleos, el 50 % de los empleos son proporcionados por la pequeña empresa; y, 3) en cuanto a dinamismo, cuando la elevada tasa de creación neta de pequeñas empresas, se encarga de mantener prácticamente invariables las dos primeras magnitudes incluso en épocas de crisis.

Sin embargo, los supuestos atributos cualitativos que aporta la PE, han sido lentamente asimilados y se han vuelto difíciles de probar; por ejemplo, argumentos del tipo que son más innovadoras y flexibles, que proporcionan mejores empleos y mayores oportunidades de desarrollo, que contaminan menos que las grandes, son algunas magnitudes de orden cualitativo que aún están en discusión. Al respecto Harrison (1994) ha demostrado que muchas de las ideas acerca de las bondades de la PE son ilusiones que provienen de una manipulación o interpretación interesada de las estadísticas y que, en todo caso, si tuvieran bondades no es gracias a sus atributos, sino al poder y la fuerza de las grandes que las están controlando, ya que el resurgimiento de la PE es consecuencia de estrategias tales como "outsourcing", "subcontracting" y "spin-off", que las grandes empresas han desplegado.

De todas formas, si se piensa en la PE independiente, como es el caso de muchas de las empresas pequeñas latinoamericanas, parece ser menos difícil aceptar la idea de que un cambio de orden cuantitativo, como el tamaño, lleva a un cambio de orden cualitativo, al menos en la forma de organización y gestión de dichas empresas, tal y como se esquematiza en la figura siguiente:

Figura 1. La especificidad de la PE



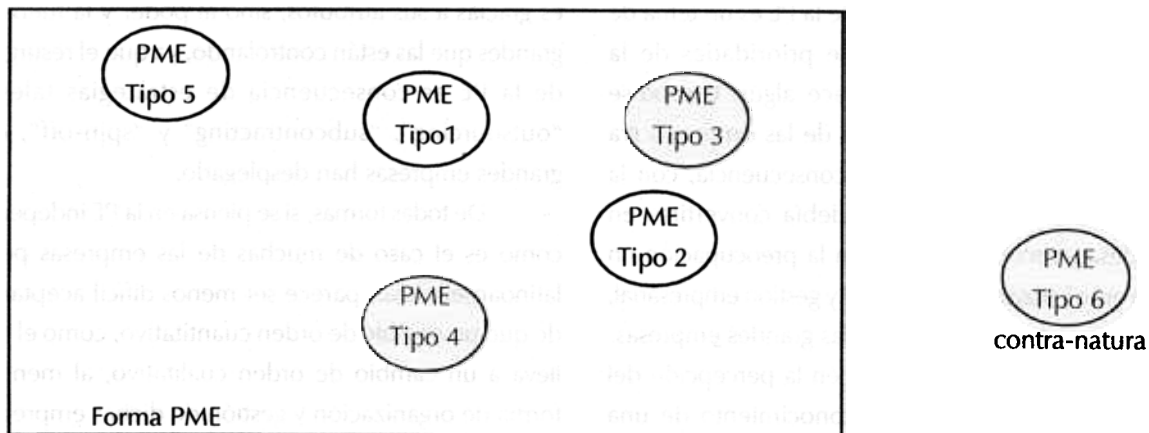
12

Fuente: Torr s, O. (1998)

En la figura anterior se quiere hacer notar que las diferencias entre las pequeñas y las grandes empresas son muy importantes, al grado tal que dan lugar a un objeto de naturaleza diferente y específico como es la PE y sus particularidades en materia de economía y gestión. Sin embargo, si bien se acepta la especificidad de la PE, resulta difícil pensar en la existencia de un solo tipo para diversos contextos, adicionalmente se requiere poner límites a la diversidad para mantener la identidad de la PE.

Para delimitar las fronteras de la especificidad, Torr s propone identificar los contextos que desnaturalizan la PE; es decir, aqu ellos que provocan un cambio en el que no obstante que conserva su tamaño reducido, su naturaleza ya no corresponde a la concepción clásica tal y como es descrita en la literatura (1998, p.46). La figura siguiente intenta describir esta idea.

Figura 2. La desnaturalización de la PE.



Fuente: Torr s, O. (1998)

La figura anterior muestra que los tipos 1,2,3 y 4 son casos típicos de PME tal y como se definen en el paradigma de la especificidad (tamaño reducido, control del dirigente-propietario, etc.), sus diferencias, en todo caso, son de grado mas no de naturaleza. El tipo 5, sin embargo, representa casos frontera, donde se cumplen algunas condiciones pero no otras, tal y como podrían ser el hipogrupo, la red y la alianza de empresas.

El hipogrupo, la alianza y la red son encadenamientos que le permiten a la PE desarrollarse y mantener su tamaño, aunque dando lugar a nuevas formas, lo que conduce a cuestionar la idea clásica sobre la PE, principalmente porque tiende a disminuir la centralización del poder en el propietario-dirigente. Las empresas adoptan las formas de hipogrupo, alianza o red, como consecuencia de formular estrategias relacionales o cooperativas, es decir, aquéllas cuyo propósito es disminuir la competencia y aumentar la seguridad de sus posiciones.

El hipogrupo es una forma propia de la PE, que consiste en un conjunto de pequeñas empresas unidas, por vínculos de propiedad, que otorgan a una de ellas (la controladora) el poder de decisión sobre las otras (las filiales) (Debray y Leyronas, 1998, p.84). La alianza son dos empresas pequeñas o una grande y una pequeña que comparten recursos y cooperan para lograr fines.

La red de empresas es un modo de organización por medio del cual las empresas que la integran, sean grandes o pequeñas, coordinan sus actividades creando un medio ambiente susceptible de engendrar externalidades positivas y de valorizar oportunidades internas y externas (Debray y Leyronas, 1998, p.84).

Finalmente, el tipo 6 de la figura 2 representa los casos que claramente quedan fuera del marco de la especificidad, como podría ser una empresa franquiciada, la cual es una empresa pequeña pero de naturaleza distinta o contra-natura con respecto a la forma clásica, por el escaso control que ejerce su dirigente propietario sobre las operaciones.

De acuerdo con Torr s, la corriente de la desnaturalización no pretende negar la tesis de la especificidad, sino simplemente de adoptar un enfoque crítico que al poner en evidencia contextos desnaturalizantes de la forma PE, permita explicitar ciertas dimensiones ignoradas; que a su vez puede dar lugar a una reformulación de la forma clásica PE (1998, p.46-47).

Los EO, de acuerdo con Torr s (1998), podrían salir ganando si se salen de la lógica paradigmática que ha formado su unidad teórica, ya que con ello evita el riesgo de caer en dogmatismos que conducen a "ver" regularidades donde no las hay. Adicionalmente, establecer los límites de la especificidad y los tipos desnaturalizantes, puede guiar el fomento y consejo de la gestión de PE, al indicar vías de cambio que respeten su identidad y promueva sus bondades.

Hasta ahora se han mencionado las especificidades de la PE como organización, pero resulta necesario, a estas alturas, especificar en qué consisten dichas especificidades o cuáles son las bondades que la caracterizan y, especialmente, cuáles han sido las contribuciones de los EO en la explicación de tal fenómeno, a eso se dedicar  la siguiente sección.

## APORTACIONES DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES A LA COMPRENSIÓN DE LA PE

Las contribuciones de los EO a la comprensión de la PE han sido, hasta cierto punto, recientes, escasas e indirectas. Por lo primero, la explicación posible está en la no muy lejana revaloración de la PE, ya comentada; por lo demás, responde a la concentración de los autores en la discusión paradigmática y al tipo de audiencia al que tradicionalmente se han dirigido, como lo ha señalado Ackroyd (1992).

Según Ackroyd, los EO tienen un potencial hasta ahora no aprovechado por la forma en que intelectualmente se han manejado, especialmente por la idea de paradigma que ha imperado en su ámbito, derivado de la exagerada importancia atribuida a la búsqueda de caracterizaciones generales de la organización, como sinónimo de teorizar. Por el impacto de estos aspectos, el conocimiento sobre organizaciones se ha confinado al ámbito académico y no ha sido sometido al refinamiento profesional. Adicionalmente, se han concentrado para el consumo de la sociedad burocrática y son acerca de la sociedad burocrática (1992). No obstante lo anterior, enseguida se presentan las principales ideas de los EO sobre el tema.

### LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA

Esta teoría postula que una organización para ser efectiva necesita desarrollar las adaptaciones apropiadas entre su organización interna y las demandas de su medio ambiente. Al desarrollar un conjunto de proposiciones para lograr la adaptación apropiada, la teoría de la contingencia se apoyó

en investigaciones empíricas relativas al estilo de liderazgo, motivación, satisfacción, tecnología y estructura. La más pura expresión del enfoque contingente está en las obras de Burns y Stalker "Management of Innovation" y en la de Lawrence y Lorsch «Organization and Environment».

La Teoría de la Contingencia, en cuanto a la estructura, establece que no hay una que sea altamente efectiva para todas las organizaciones, sino que la estructura varía según factores tales como tamaño, estrategia, tecnología, incertidumbre de la tarea, etc. La estructura óptima depende de estos factores denominados contingentes. Es de notarse que los factores contingentes, ya mencionados, no son contextuales, sino más bien son características de la organización, sin embargo, dice Donaldson: «Dichas características organizacionales reflejan la influencia del medio en el cual la organización está ubicada» (1996 p. 61).

Así, la estructura es causada directamente por los factores internos y únicamente indirectamente por el medio ambiente. Ambos factores, los internos y los ambientales, son referidos como contingencias, así la Teoría de la Contingencia Estructural es determinista al postular que la contingencia causa la estructura (Donaldson, 1996 p.67).

El Grupo Aston, demuestra con sus estudios que entre los factores contingentes más importantes de la estructura estaban el tamaño y el grado de dependencia con respecto a otras organizaciones. Debido a ello, conforme una organización es más grande, es muy probable que sus empleados estén trabajando en unidades especializadas, siguiendo procedimientos específicos y documentación formalizada, esto es, su grado de estructuración de actividades será alto y tendrá la apariencia de una burocracia.

Por otra parte, entre más una empresa sea dependiente de pocos propietarios, proveedores o consumidores, menos autonomía tendrá en sus decisiones y aún aquéllas que pueden tomarlas, con más o menos independencia, estarán centralizadas al interior de la misma. La total dependencia significa que la organización está completamente controlada por otra que le satisface todas sus necesidades y le toma toda su producción.

La presentación de los factores contingentes: tamaño y concentración de poder, junto con las estructuras a que dan lugar, llevó al Grupo Aston (Pugh y Hickson, 1997) a proponer la tipología de estructuras prevalecientes en la sociedad industrial británica de la década de los sesenta y, quizá, la de otros lugares y épocas. Tal tipología se muestra en el cuadro 1, en la cual se devela la categoría de No-burocracia, para la pequeña empresa, como aparece enseguida:

**Cuadro 1.** Tipología de Organizaciones del Grupo Aston (tamaño y dependencia vs estructura)

		Estructuración de Actividades	
		Baja	Alta
Concentración de Autoridad	A l t a	<b>Burocracias Personalizadas</b> (Pequeñas organizaciones públicas)	<b>Burocracias totales</b> (Empresas grandes y familiares)
	B a j a	<b>No-Burocracias</b> (Empresas pequeñas no familiares)	<b>Burocracias de flujo de trabajo</b> (Empresas grandes, que cotizan en bolsa)

Fuente. Pugh y Hickson, op. cit.

De acuerdo a Donaldson (1996), uno de los principales factores contingentes de la estructura: el tamaño, ha sido comprobado empíricamente, es decir, a mayor tamaño la estructura se burocratiza, nótese aquí cómo la especificidad de la PE se descubre en contrario sensu, a menor tamaño entonces la estructura es No-burocrática. Una contribución más directa y más compleja a la comprensión de la PE, surge de la Ecología de la Organización y las especies o configuraciones.

### **LAS ORGANIZACIONES COMO ESPECIES O CONFIGURACIONES**

Bajo la perspectiva ecológica, las organizaciones son consideradas como poblaciones de especies que habitan en ambientes diferentes, donde pueden permanecer o declinar; como las especies particulares de flora y fauna, la perspectiva ecológica intenta explicar las condiciones que sostienen o inhiben formas particulares de vida organizacional.

Siguiendo la perspectiva ecológica, las poblaciones de organizaciones evolucionan de la misma manera como las especies biológicas, es decir, el cambio en las organizaciones, es un cambio de organizaciones, de tal manera que lo importante es el desarrollo de nuevas poblaciones de organizaciones, nuevos tipos de forma organizacional florecen mientras que otros declinan, conforme el medio ambiente cambia (Clegg, 1990, pp.76).

Un importante autor de esta perspectiva es Henry Mintzberg, quien ha desarrollado una estructura de corte contingente que se desdobra impulsada por diferentes fuerzas y ambientes para dar lugar a diferentes formas organizacionales o especies, que son representadas gráficamente por figuras imaginativas y, conceptualmente, bajo el término configuraciones. Las especies organizacionales supuestamente son capaces de sobrevivir y desarrollarse al amparo de diferentes condiciones ambientales. Lo importante de las configuraciones de Mintzberg es que van más allá de la perspectiva ecológica ya que sintetizan múltiples variables, entre ellas, la política y el poder, como lo reconoce Clegg (1990, pp.84).

Dos configuraciones parecen reflejar claramente a la PE, se trata de las formas Empresarial y la Innovadora, ambas son de tamaño reducido y con estructuras muy fluidas, pero la diferencia radica en que en la primera el estilo de dirigir es carismático y centralizado, mientras que en la segunda es más tecnocrático y descentralizado, similar a la forma No-burocrática del grupo Aston. Otras diferencias radican en sus ambientes, simple y dinámico en la forma empresarial y compleja e incierto en la forma innovadora, siendo diferentes sus estrategias (Mintzberg, 1989).

La configuración o forma empresarial (ver cuadro 2) es un dibujo muy acabado de las PE tradicionales, mientras que la Innovadora (ver cuadro 3) refleja muy bien las pequeñas empresas modernas, conformadas por expertos, no obstante ambas son aportes muy interesantes al estudio del fenómeno, ya que bien pueden utilizarse como "tipos ideales" para guiar estudios descriptivos y explicativos de la estructura, estrategia y dirección de la PE.

**Cuadro 2. Forma Empresarial**

<b>Estructura:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simple, informal, flexible, con poco estaff o gerencia media.</li> <li>• Actividades que giran alrededor del director-propietario quien ejerce el control personalmente, por medio de una supervisión directa.</li> </ul>
<b>Contingencia:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno sencillo y dinámico.</li> <li>• Fuerte liderazgo, a veces carismático y autocrático.</li> <li>• Ciclo de creación, crisis y transformación o muerte.</li> <li>• Organizaciones pequeñas sirviendo a mercados locales.</li> </ul>
<b>Estrategia:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso a menudo visionario, deliberado en términos generales, pero emergente y flexible en los detalles.</li> <li>• El propietario a menudo coloca a la organización en nichos protegidos.</li> </ul>
<b>Consecuencias:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo responsable con sentido de misión, pero:</li> <li>• Vulnerable y restrictiva.</li> <li>• Peligro de desequilibrio entre la estrategia y operaciones a favor de una u otras.</li> </ul>



**Cuadro 3.** Forma Innovadora**Estructura:**

- Fluida, orgánica, selectivamente descentralizada, "adhocracia".
- Expertos funcionales desplegados en equipos multidisciplinarios de staff, junto con operarios y directivos para llevar a cabo proyectos innovadores.
- Coordinación por medio de la adaptación mutua, fomentada por el personal de enlace, directivos integradores y estructura matricial.

**Contingencia:**

- Entorno complejo y dinámico, que incluye alta tecnología, cambios frecuentes de producto (debido a la fuerte competencia), proyectos temporales y gigantescos.
- Típicamente joven debido a la presión burocrática que hay con el envejecimiento.
- Usual en industrias jóvenes.
- Dos tipos básicos: adhocracia operativa para proyectos contratados y adhocracia administrativa para proyectos propios, esta última es frecuente cuando el núcleo de operaciones está truncado o automatizado.

**Estrategia:**

- Fundamentalmente proceso de aprendizaje o «radicular».
- En gran parte joven, va evolucionando según una variedad de procesos de abajo arriba, más bien moldeados que dirigidos por la dirección.
- Ciclos característicos de convergencia y divergencia en la alta dirección.

**Consecuencias:**

- Combina más democracia con menos burocracia, siendo, por tanto, una estructura de moda.
- eficaz en cuanto a la innovación (una configuración extraordinaria), pero:
- La eficacia se logra al precio de la ineficiencia.
- También hay problemas humanos de ambigüedad y peligro de transición inadecuada a otra configuración.

## EL PSICOANÁLISIS Y CULTURA EN LA PE

En su estudio de las organizaciones desde el psicoanálisis, Enriquez (1997, pp. 37-51) describe cuatro formas organizacionales posibles: 1) la carismática, 2) la burocrática, 3) la cooperativa y 4) la tecnocrática, así como los tipos de personalidad que cada una crea o favorece, las pulsiones que privilegian y sus consecuencias.

La estructura carismática se ajusta muy bien a los rasgos de la pequeña empresa tradicional, bajo una férrea dirección de su fundador o propietario, originando por ello personalidades de tipo paranoico y los seguidores se vuelven hipnotizados y leales. La estructura burocrática cuyas formas y funcionamiento son de todas conocidas, da lugar a personalidades esquizofrénicas en todos los niveles, se trata naturalmente de las empresas grandes con procesos y productos repetitivos (Enriquez, 1997).

Una estructura poco conocida es la que Enriquez (1997) propone y denomina cooperativa, que aunque se deriva del tipo de empresa de propiedad social del mismo nombre, puede describir muy bien las estructuras típicas de las organizaciones profesionales y las académicas, cuyas formas de gobierno son colegiales. Las personalidades neuróticas son las que caracterizan a la organización cooperativa, por las intensas luchas y conflictos que se dan en su seno.

La última estructura propuesta por el autor, intenta ser una síntesis de las tres primeras, se trata de la estructura tecnocrática. La cual es muy similar a la carismática aunque sin la centralización autoritaria del líder. Este tipo de estructura se ajusta mucho a lo que prevalece en las estructuras innovadoras y las personalidades que surgen

en este tipo de estructura son las perversas e indiferentes (Enriquez 1997). Nótese que esta forma es similar a la denominada innovadora, por Mintzberg.

Finalmente, también Enriquez (1997) declara que es necesario considerar a su clasificación de estructuras, como "tipos ideales", ya que la realidad puede ser una mezcla de varias estructuras. Adicionalmente, considera a las estructuras en constante movimiento y transformación, ya que cada una de ellas da lugar, inexorablemente, a su forma contraria para que funcione.

En lo relativo a la cultura organizacional, a partir del reconocimiento de la personalización de los objetivos de la PE, en su directivo-propietario, Julien y Marchesnay (1988) establecen tres tipos de objetivos preferidos por el empresario de la pequeña empresa:

- La perennidad y la supervivencia: la empresa se crea y se desarrolla para que se perpetúe y sobreviva a su creador y éste la transmita a sus herederos.
- La independencia y la autonomía de decisión, el deseo de ser su propio jefe, de no depender de nadie; se manifiesta en el ámbito financiero (socios, bancos, etc.) y se traduce esencialmente en una resistencia a crecer.
- El crecimiento y el poder: se trata del deseo de logro, de poder, impulsando el aumento del volumen de las operaciones de la empresa.

En función al orden y la prioridad que el directivo-propietario pone a la consecución de tales objetivos, según GREPME (1994, pp.147-150), se tienen los dos tipos de empresarios siguientes:

- *El empresario PIC* (perennidad, independencia y crecimiento). Se trata de un empresario que usa capitales de origen familiar pues teme al endeudamiento externo. Conoce, generalmente, el giro de la empresa y se adapta a las turbulencias tecnológicas y comerciales. El desarrollo de la empresa está sujeto a las condiciones de perpetuación e independencia o, en otros términos, a la posibilidad de la reinversión sistemática del ahorro familiar. Siendo un problema común, en estos casos, la posibilidad de la transmisión del “knowhow” y la propiedad a sus herederos. Son típicamente empresas poco mecanizadas, muy adaptables a medios ambientes dinámicos pero simples por sus estructuras flexibles y su liderazgo centralizado.

- *El empresario CAP* (crecimiento, autonomía y perennidad). Se trata de empresarios oportunistas y proclives al riesgo, vigilan el medio ambiente en busca de oportunidades; más que una utilidad, propiamente buscan el poder, el logro. La voluntad de crecimiento y logro se manifiesta por la búsqueda del desarrollo de actividades y ventas, pero tiene un límite máximo en el momento que afecta su segunda meta, que es la autonomía. Generalmente el empresario CAP tiene una doble habilidad: técnica y emprendedora, algunas veces son dos empresarios los que coexisten en una empresa, cada uno con la habilidad requerida, aunque generalmente la pareja es difícil que funcione.

Las aportaciones psicoanalíticas y culturales en la comprensión de la PE realmente son muy interesantes, aunque escasas. Enseguida se revisa la perspectiva del poder sobre el tema, también con muchas posibilidades explicativas.

## EL PODER Y LA PE

Ya se ha visto que la empresa pequeña se caracteriza por el poder centralizado que ejerce de manera carismática o autoritaria su director-propietario, pero en lo externo su poder es débil, de manera que por sí sola difícilmente es suficiente. Por eso, para compensar la debilidad del tamaño, tiende a vincularse con otras empresas y funcionar como red, únicamente de esta manera se compensarán el potencial de la gran empresa y el bienestar de la sociedad será incrementado.

Del planteamiento anterior, se deriva el interesante tema de las PE formando redes (RPE, de aquí en adelante). Al respecto, Perrow (1992) opina que, aunque hay un fuerte debate acerca de las características del Silicon Valley en los Estados Unidos, es el único ejemplo de RPE en este país. Más aún, que el Silicon Valley es un ejemplo real de que las RPE no se limitan a textiles o a artículos de consumo, ni se ubican exclusivamente en el norte de Italia.

Pero lo interesante del fenómeno RPE está en las bases estructurales de la cooperación que establecen, así como en las bondades a que su tamaño y forma da lugar; por lo siguiente: en el sistema capitalista ideal, al ser pequeño el número de empresas y, por consiguiente, ser grande su tamaño, dichas empresas tienen capacidad para imponerse sobre proveedores y clientes; lo contrario sucede en la RPE, de manera que la gran cantidad de poder que se concentra en el sistema capitalista ideal, se disipa en la RPE.

Adicional a que las redes de pequeñas empresas se justifican en la medida que contrarrestan el poder de las grandes empresas, deben contarse las razones positivas de flexibilidad y dinamismo que son capaces de imprimirle al sector o industria y a la región en que se ubican (Perrow 1992, pp. 457).

El surgimiento y el sostenimiento de la RPE son explicados, según Perrow, por el poder económico que generan, específicamente por lo siguiente (1992 pp. 461):

- Economías al funcionar en red. En particular, este punto aún está insuficientemente teorizado.
- Confianza y cooperación coexistiendo con competencia. Existen ciertas condiciones que se cumplen con mucha facilidad en la RPE, que propicia la confianza entre propietarios y empleados, y entre los propietarios de las empresas, incluso competidoras, y
- Bienestar que incrementa la eficiencia de la región y la industria. Al respecto se debe contar el que la red disuelve y no reproduce los cuatro jinetes de la burocracia, es decir: centralización, jerarquía, formalización y estandarización, lo cual es un beneficio, pero también hay que incluir que facilita la mejor distribución de la riqueza y logra una fuerte asociación y compromiso con las instituciones locales.

Hasta aquí se ha intentado una síntesis de las aportaciones de los EO a la comprensión de la PE y por lo que se ha podido observar, la tendencia ha sido: primero, la indiferencia y el desprecio sobre esta forma, pasando por la mención indirecta y en contrario sensu; y, finalmente, por lograr la aceptación de su especificidad y legitimidad social. Sin embargo, como es natural, muchos temas aún permanecen en la agenda, a eso se dedicará la última sección de este trabajo.

## LAS ASIGNATURAS PENDIENTES

Según Pfeffer (1997), el mundo que los EO buscan analizar o describir ha cambiado en algunas importantes maneras, cuatro son los cambios más importantes: a) la creciente externalización del empleo y el desarrollo de nuevas formas de contratación; b) el cambio en la distribución del tamaño de las organizaciones con un relativo crecimiento de las empresas más pequeñas; c) la creciente influencia de los mercados de capital externo en el gobierno y decisiones de las empresas; y d) la creciente inequidad salarial en las organizaciones, principalmente en los USA, comparado con el pasado y con lo que viene sucediendo en otros países.

Si la gente está trabajando con nuevos arreglos contractuales, si la discreción de los directivos está constreñida por la fuerza de los mercados financieros, si los salarios están siendo más desiguales que en el pasado y si las grandes empresas parecen ser más una carga que un beneficio, entonces los EO deben tener algo que decir acerca de estos cambios. No obstante, tales cambios no han afectado en gran medida su agenda de investigación y la razón de esto, según Pfeffer, se debe a que los EO, tradicionalmente, no contemplan en sus trabajos ni el contexto ni la historia, siguiendo en esto el ejemplo de las disciplinas que le sirven de base, especialmente la economía (1997, pp. 18-23).

Por su parte, Reed (1996) en su interesante estudio sobre las narrativas organizacionales, descubre los cuatro debates que habían distinguido el discurso. Uno de ellos, era el debate de lo global vs lo local. De acuerdo con el autor, este debate se centra en la discusión del nivel en el que la investigación y el análisis deben de ser realizados, sea

que el énfasis sea puesto en los detalles de la conducta cara a cara o en lo impersonal, y en los fenómenos de gran escala.

Pero los enfoques que se inclinan en el nivel local o micro corren el riesgo de basar sus trabajos en «ontologías planas», que vuelven muy difícil sino imposible ir más allá de las prácticas cotidianas de los actores. Como consecuencia, la capacidad para percibir, mucho menos explicar, el intrincado y complejo tejido de prácticas locales con las estructuras institucionalizadas, se ve severamente comprometido.

Por el otro lado, al concentrarse en el nivel macro o global, el correspondiente peligro consiste en concentrarse en «ontologías estratificadas» y, por lo tanto, perder de vista la relación dialéctica entre las estructuras y las prácticas sociales. La tendencia prevaleciente en el análisis organizacional es cambiar el focus analítico hacia lo local/micro, pero como ya se dijo, con el riesgo de perder de vista la más basta restricción estructural y los recursos que dan forma al proceso de reproducción organizacional (Reed, 1996, pp. 47).

## LA MICROEMPRESA Y EL CLUSTER

Los anteriores señalamientos son oportunos para llamar la atención sobre la ligereza con la que se pretende abordar el caso de la micro-empresa (entre 1 y 15 trabajadores) al no considerar los aspectos macro o globales que la circundan o condicionan. Resulta necesario tomar en cuenta que buena parte de las microempresas, más que organizaciones, son familias que trabajan, son modos de empleo o manifestaciones de tradiciones locales, más que unidades de creación de riqueza en el sentido capitalista del término. Por esta razón los EO están severamente

limitados para entender esta forma, sin la contribución definitiva de otras disciplinas como la antropología social y la sociología económica.

El debate entre lo global y lo local se aplica también a los clusters, es decir, esas masas críticas de organizaciones ubicadas en una región determinada que sostienen éxitos competitivos inusuales en campos particulares; la proximidad geográfica, cultural e institucional que los clusters implican, lleva a accesos especiales, relaciones estrechas, mejor información, poderosos incentivos y otras ventajas en productividad e innovación que son difíciles de lograr a distancia. Los clusters rara vez se adaptan a los sistemas de clasificación industrial, los cuales fallan en capturar muchos actores importantes y relaciones de competencia, adicionalmente; aunque normalmente se ajustan a ciertos límites regionales, pueden atravesar las fronteras nacionales (Porter, 1998).

Los clusters, finalmente, promueven tanto la competencia como la cooperación y son una nueva forma de organización espacial entre mercados y jerarquías, pero conllevan en su interior una paradoja: la ventaja competitiva en una economía global descansa de manera creciente en cosas locales (conocimiento, relaciones, motivación) que los rivales distantes no pueden disponer (Porter, 1998).

Pero la contradicción que implican los clusters no es captada por los funcionarios y académicos, quienes envueltos en la bandera de la globalización continúan divulgando y promoviendo la forma de organización llamada cluster, como si pudiera ser adoptada por decreto o por simple voluntarismo. En el caso de los clusters, los EO tendrían que involucrar la geografía y la historia para comprender mejor su articulación y las relaciones complejas que se dan entre sus componentes.

## LA PE Y EL DESARROLLO

Si bien Pfeffer (1997), junto con otros autores, ha señalado el ascenso de la PE en la población de empresas de la mayor parte de los países desarrollados, consignándolo como un interesante cambio en la economía y en el mundo del trabajo, sólo Harrison (1994) va a contracorriente, diciendo que este cambio tiene varias explicaciones plausibles, a saber:

- La desintegración de las grandes empresas para escapar de los sindicatos, altos salarios y otros factores.
- Las clausuras de grandes unidades de las empresas.
- La aceleración de la tendencia al cambio de la manufactura (grandes unidades) a los servicios (pequeñas unidades).
- La decisión estratégica de disminuir el tamaño de las unidades (downsizing) para concentrarse en el núcleo de la actividad.

El crecimiento del número de pequeñas empresas.

No obstante, para Harrison la última explicación alternativa es cuestionable, al menos en los Estados Unidos, ya que provienen de los trabajos de David Birch y George Gilder, de cuya veracidad el autor expone

dudas que dejan ver sesgo y manipulación de cifras (1994, pp. 40 y 41).

Pero lo importante aquí es destacar que la proporción mayoritaria de pequeñas empresas es la misma en los países desarrollados o en los emergentes, sin embargo es claro que su origen y las expectativas que de ellas se tienen, son diferentes. Aunque no existen sólidas cifras en apoyo, se puede decir que en Latinoamérica el origen de las pequeñas empresas es diferente, en el sentido de que siempre han existido por ser un modo de empleo, una tradición y una expresión de la estrechez del capital y del mercado de la zona, mientras que en los países desarrollados están surgiendo como efecto del desprendimiento de las grandes empresas y otras causas como políticas de fomento muy agresivas.

Más aún, si las empresas de los ámbitos desarrollados tienen un origen distinto de las que se tienen de las nuestras, las expectativas que sobre ellas se tienen también son diferentes, un buen número debe ser transformado desde sus formas tradicionales hacia formas modernas, al ser muy importantes para el desarrollo regional, mientras que paralelamente se deberá promover el surgimiento de otras que sean modernas desde su nacimiento; en otros casos, se deberán promover el encadenamiento de las pequeñas con las grandes, para fortalecer cadenas productivas exportadoras.

Las anteriores son apenas algunas de las alternativas de política pública que se vislumbran como posibles para impulsar a la PE en los países latinoamericanos, al considerarlas como artífices del desarrollo y no una simple falla del capitalismo.

## CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha intentado demostrar cómo la PE ha ido introduciéndose como un tema específico de los EO, al subrayar sus características únicas, como la (des)centralización de las decisiones, con las implicaciones humanas que esto conlleva, la fluidez de sus estructuras y la proclividad hacia conformar redes para compensar su debilidad.

Los EO han evolucionado positivamente al abordar el tema de la PE, dejando la indiferencia y desprecio que sobre esta forma manifestó en el pasado, para aceptar su especificidad, complejidad y legitimidad social. Las características que dan especificidad a la PE son bien sintetizadas por las configuraciones empresarial e innovadora de Mintzberg, por las estructuras carismática y tecnocrática de Enriquez, por las culturas CAP y PIC de Julien y Marchesnay y por la red de Perrow.

Más aún, cuando distinguidos autores señalan que la PE, por sí sola o como red, es uno de los cambios recientes en el mundo de las organizaciones, se tienen elementos para creer que la presencia de la PE, en el pensamiento y acción colectiva, es un hecho contundente que

permanecerá por mucho tiempo y que finalmente ocupará el espacio que corresponde a su magnitud e importancia.

La especificidad de la pequeña empresa es un avance teórico conceptual muy importante porque permite su estudio y mejor comprensión, al mismo tiempo que señala los límites de su identidad y las nuevas formas que la conducen a su desnaturalización, tales son los casos de la microempresa, la franquicia y el cluster. Las nuevas formas organizacionales que puede adoptar la PE como redes inmersas en regiones, incrustadas a su vez en áreas de intercambio global, hacen ver que la Biología es una disciplina que tiene un poder explicativo muy importante en este fenómeno, junto con la Geografía y la Historia.

Por último, la gran proporción de empresas pequeñas es un hecho en la mayor parte de los países; sin embargo, en Latinoamérica la PE es un instrumento para impulsar el empleo y el bienestar, por lo que su impulso es materia de política pública. Adicionalmente, la conceptualización de la PE permite, al momento de definir medidas para impulsarla, salvar la contradicción de buscar estrategias para su crecimiento, ahora es claro que es necesario encontrar fórmulas para su desarrollo competitivo genuino.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ackroyd, S. (1992). Paradigm Lost: Paradise Regained?. In Reed, Michael and Hughes, Michael, *Rethinking Organizations* (102-119). London: Sage.
- Clegg, S. (1990). *Modern Organizations*. London: Sage.
- Enriquez, E. (1997). *Les jeux du pouvoir et du desir dans l'entreprise*. Paris: Desclèe de Brouwer.
- GREPME (1994). *PME Bilan et Perspectives*, Presses Interuniversitaires Économica, Quebec, Canada.
- Harrison, B. (1994). *Lean and Mean*. New York: Guilford.
- Julien, P.A. y Marchesnay M. (1988). *La petite entreprise, principes d'économie et de gestion*, Paris. Vuibert.
- Mintzberg, Henry. (1989) *Mintzberg on management*. New York, The Free Press.
- Perrow, C. (1992). Small-Firm Networks. In Nohria, N.; Eccles, R., *Networks and Organizations* (445-470). Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory*. New York: Oxford University Press.
- Porter, Michael. (1998). Clusters and the new economic competition. *Harvard Business Review*, 76(6), 77-90.
- Pugh, D. y Hickson, D. (1997) *Writers on Organizations*. Thousand Oaks, CA. Sage, 5<sup>th</sup> ed.
- Reed, Michael. (1996). Organizational theorizing: a historically contested terrain. In Clegg, Hardy and North, *Handbook of Organization Studies* (31-56). London: Sage.
- Torrès, O. (coord.) (1998) *PME, De Nouvelles Approches*, París, Économica.