

La pequeña empresa desde la perspectiva de la modernidad y la posmodernidad. Un punto de vista organizacional basado en un estudio de caso



The small business from the perspective of modernity and the postmodernism. An organizational point of view based on a case study

B O N A N Z A S

La pequeña empresa por tradición se ha visto y estudiado desde una perspectiva económica, sin embargo es importante también observarla como organización, ya que en esa función su tarea es en extremo importante en el tejido social de cualquier país. Para pensar en la pequeña empresa como organización, los estudios organizacionales ofrecen diferentes alternativas que ayudan a describir, analizar y explicar de mejor manera cualquier tipo de organización; el enfoque del modernismo y posmodernismo es uno de muchos que ayudan en esta tarea. No obstante, se debe aclarar que la pequeña empresa no constituye un grupo homogéneo que podría ser estudiado y descrito de manera general, por lo que habría que ir al encuentro de cada una de las organizaciones que se enmarcan en dicho sector, para ofrecer aportes en la acumulación de conocimiento que ayuden a entender mejor a estas organizaciones. En este sentido, el presente trabajo aborda lo referente al tema de la modernidad y posmodernidad organizacional a través del estudio de caso de una pequeña empresa con el objetivo de realizar un pequeño aporte al conocimiento organizacional de la pequeña empresa en México.

The small business is study traditionally in a economic vision, however is important watch it like organization, because in this function its work is very important within the social web in any country. To think small business like organization, the organizational studies gives alternatives to help to describe, analyze, and explain better any organization kind, where the modernism and postmodernism focus, are two of many forms to help in this effort. Nevertheless, is necessary to explain that small business isn't a homogeneous group, the one that can be study an describe in a general context, therefore is necessary to go to every case in this sector, and to be able to offer contribution in the knowledge of this kind of organizations. In this sense, this work search to be a contribution in this knowledge, within of modern and postmodern focus, and whit the information that offer a case study.

La pequeña empresa desde la perspectiva de la modernidad y la posmodernidad. Un punto de vista organizacional basado en un estudio de caso

La mayoría de los estudios e investigaciones que han servido de base para la acumulación de conocimiento sobre las organizaciones se han realizado sobre y desde grandes organizaciones —como hospitales, universidades, organizaciones públicas y grandes empresas industriales—, lo que ha relegado en gran medida el estudio de un sector importante de la realidad social y económica de México: las pequeñas empresas.¹ Si bien éstas han sido estudiadas con preferencia desde un ámbito económico, precisamente por tratarse de un tipo especial de organización, es necesario estudiarlas desde un enfoque organizacional.

La pequeña empresa (PE) representa un importante sector para cualquier sociedad en diferentes ámbitos como el sociológico, el antropológico, el político, el cultural, entre muchos otros. Por ello es conveniente “pensar a las pequeñas empresas como organizaciones en las que ocurren procesos y fenómenos sociales, culturales, políticos, psicológicos, etcétera; organizaciones con estructuras, identidades, contextos y procesos decisorios entre otros” (Rosa, 2000:211; 2004:130-168). Lo anterior implica reconocer que la PE es un espacio organizacional complejo que con dificultad puede ser explicado desde una sola perspectiva, como por tradición se ha hecho al estudiar a la PE desde la visión económica; no obstante, se reconoce la aportación del enfoque

* Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Correo electrónico: exato@yahoo.com

¹ En este trabajo se utiliza el término *pequeña empresa* para referir las pequeñas y medianas empresas.

económico para el estudio de ésta. Por lo tanto, el estudio de la PE requiere también de una postura compleja, entendiendo por ello la necesidad de abarcar diferentes elementos de análisis organizacional desde diferentes perspectivas como la social, la antropológica, la psicológica, etcétera, para lo cual los estudios organizacionales se presentan como punto de partida que podría erigirse en la herramienta adecuada (Rosa, 2000; 2004; Conde, 2004).

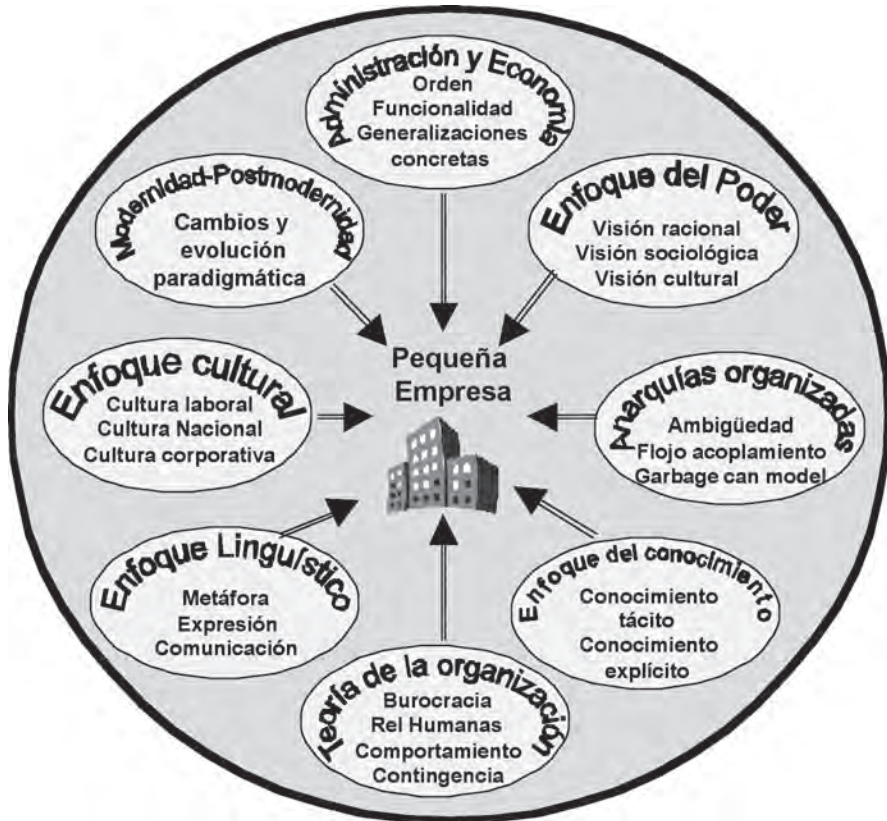
Sin embargo, es preciso señalar que existen diferentes enfoques —teorías y corrientes— en ese punto de encuentro y de partida que representan los estudios organizacionales, enfoques —como nuevo institucionalismo, cultura organizacional, psicoanálisis en las organizaciones, poder en y alrededor de las organizaciones, aprendizaje organizacional, modernidad-posmodernidad organizacional, entre muchos otros— que con dificultad se abarcarían en un solo estudio. Sería difícil conjuntar varios de estos enfoques en el estudio de una organización, sin tomar en cuenta el tipo de organización que se desee estudiar. Sin embargo, es importante decir que cada vez se realizan más investigaciones en algunos de estos aspectos, y poco a poco se va acumulando el conocimiento acerca de nuestras organizaciones. En este contexto, el presente trabajo tiene el objeto de aportar cierto tipo de conocimiento sobre un tipo particular de organización: la pequeña empresa. Dicho aporte se hará desde uno de los enfoques antes mencionados, el de la modernidad y la posmodernidad en las organizaciones, como uno de los caminos por los que se puede conocer la pequeña empresa, como lo muestra la figura 1.²

Por lo tanto, en el presente trabajo en primer lugar se aborda con brevedad lo relativo a la modernidad y la posmodernidad en las organizaciones. En la segunda parte se introduce el tema de la PE mostrando los principales resultados de una investigación realizada en una pequeña empresa de México,³ lo cual sirve de base para realizar una comparación entre algunos aspectos de las organizaciones modernas y

² Esta figura muestra algunos de los enfoques más importantes desde los cuales se puede estudiar a las organizaciones en general y a las pequeñas empresas en particular. No obstante, es necesario aclarar al menos dos aspectos; en primer lugar, algunas de las ofertas teóricas que se presentan son una parte minúscula de lo que cada enfoque ofrece, aquí sólo se muestran las que se consideran más relevantes; en segundo lugar, el diagrama pretende mostrar la complejidad del estudio de las organizaciones a través de la red interconectada que contiene como trasfondo dicho diagrama, ya que ninguno de estos enfoques está aislado, sino que se interrelaciona con otros en mayor o en menor medida.

³ La investigación fue realizada en una refaccionaria que se utilizó como caso de estudio para una tesis de Maestría en Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa (Lozano, 2003).

FIGURA 1 APROXIMACIONES AL ESTUDIO ORGANIZACIONAL DE LA PE



Fuente: elaboración propia.

posmodernas y los encontrados en la pequeña empresa estudiada. Al final se ofrecen algunas conclusiones al respecto.

■ Modernidad y posmodernidad en las organizaciones

Los cambios paradigmáticos organizacionales (Barba, 2000; Burrell y Morgan, 1985; Clark y Clegg, 1998; Gergen y Tatchenkery, 1996; Heydebrand, 1989) muestran la

forma en que las organizaciones y el estudio de éstas han evolucionado hasta nuestros días. En esta evolución se reconoce la existencia de fases en el desarrollo o cambios paradigmáticos en el estudio, descripción y operación de las organizaciones y del mundo social en general. Regularmente se consideran dos etapas importantes: la moderna y la posmoderna. La etapa moderna —definida así por Liotard—, situada en la ilustración, estuvo marcada por la emergencia del hombre como ser racional dueño de su destino y del mundo. Sin embargo, desde un punto de vista organizacional, se reconoce que en esta etapa apareció la forma de organización burocrática consolidada a principios del siglo xx (Clegg, 1990; Heydebrand, 1989) y sustentada en el tipo ideal weberiano, el cual se caracteriza por una extremada formalización, una alta centralización en la toma de decisiones, un excesivo número de niveles jerárquicos y una alta especialización (Weber, 2004). Dicha forma de organización marcó toda una etapa de desarrollo industrial que se vio cuestionada con la emergencia del modelo japonés, es decir, con la emergencia de organizaciones posburocráticas caracterizadas por una escasa formalización, una escasa centralización y racionalidad en la toma de decisiones, una escasez de niveles jerárquicos, una escasez de especialización; cuestiones que ya no corresponden a un orden metasistémico. Este tipo de organizaciones surge, en gran medida, en respuesta al ambiente turbulento en que se desenvuelven, es decir, al incremento de incertidumbre. Para sobrevivir flexibilizan sus procesos, trabajan de manera colectiva, toman decisiones con ambigüedad y se adaptan estructural y estratégicamente al contexto. Ejemplos de este tipo de organizaciones son las anarquías organizadas o las adhocracias (Heydebrand, 1989), que cuestionarían el sustento epistemológico funcional-estructuralista sobre el que se basaba el conocimiento que daba origen a la forma de explicar y prescribir el comportamiento organizacional durante la mayor parte del siglo xx (Clark y Clegg, 1998; Clegg y Hardy, 1996; Ibarra y Montaña, 1990).

■ La pequeña empresa: entre la modernidad y la posmodernidad

En México, la pequeña empresa ha cobrado cada día mayor importancia, sobre todo económica; por lo tanto, la mayoría de los trabajos y esfuerzos realizados por entender y fortalecer el sector de la pequeña empresa se han sustentado en su importancia económica.

Algunos autores manifiestan que el interés por la PE se debe al poco éxito que tuvieron las políticas gubernamentales que por mucho tiempo apoyaron a las grandes empresas, buscando que éstas se convirtieran en el motor del desarrollo, sobre todo de América Latina, en cuanto al empleo y el encadenamiento productivo (Peres y Stumpo, 2002).⁴ Pero también algunos autores manifiestan que, precisamente debido a los casos de éxito de la PE en países desarrollados, ésta ha sido considerada paradigma en países subdesarrollados (Bianchi y Miller, 1999).⁵

De esta manera, la PE constituye un elemento muy importante en el tejido social de nuestro país, en principio por la tradición de empresa en México, donde la *racionalidad valorativa* sustentada en la familia y la amistad, en la mayoría de los casos, se impone sobre la racionalidad instrumental, lo cual crea dinanismos particulares en cada sector y en cada región de México, de tal suerte que no se desempeña en igual modo una pequeña empresa de costura en la ciudad de México que otra en la frontera del país, o que otra en la ciudad de León, Guanajuato. Cada una tiene una influencia directa de su medio en cuanto a las tradiciones locales en que se ubica (Lozano, 2003).

Debido a esta diversidad heterogénea de las PE se torna difícil la generalización de los aspectos que las definen (Rosa, 2000 y 2004). Por ello, en la medida de lo posible, es necesario especificar los elementos organizacionales que definen a las PE, sobre todo cuando se las aborda de un modo empírico. Así, a continuación se presentan algunas de las características que se encontraron en una pequeña empresa mexicana a partir de los resultados de un estudio de caso (Lozano, 2003).

En dicho estudio se buscó que la empresa cumpliera con algunas características que hicieran relevante su estudio, a saber, un tiempo comprobado de trabajo efectivo, que su operación no fuera sólo de subsistencia, sino que operase con cierto éxito, que fuese reconocida por sus pares dentro del ramo; asimismo se buscó que existiera cierto grado de factibilidad de la investigación. Los principales métodos de

⁴ Luego de un largo periodo en que el desarrollo industrial se equiparaba a la creación y crecimiento de grandes empresas, en la década de los 90 se constató que éstas, incluso después de largos procesos de reformas económicas, no eran capaces de proveer nuevos puestos de trabajo con el dinamismo necesario para disminuir el desempleo. Las PYME se transformaron así en el receptáculo de las esperanzas, no siempre traducibles en expectativas de una generación de empleos más dinámicos y con mejores niveles de vida (Peres y Stumpo, 2002).

⁵ Para una sintética pero sustanciosa visión sobre el reciente desarrollo económico de la PE en México, véase Conde (2004).

investigación fueron la observación participante y la entrevista en profundidad de tipo flexible y no estructurada.

El estudio se realizó en una pequeña empresa mexicana, la Refaccionaria Veracruz. El problema de investigación se enfocó en la comprensión del comportamiento organizacional, el cual se estudió a través de tres unidades de análisis: individuo, grupo y estructura, de tal suerte que se pudiera describir y comprender tanto la forma en que funciona la empresa como el rol de sus miembros en dicho funcionamiento. De manera sintética, los resultados de investigación son: a) Existe una combinación de la racionalidad instrumental con la valorativa. b) Toma de decisiones emergente —pensamiento estratégico— que con el tiempo se formaliza; impera una estrategia de tipo ensayo-error; la planeación no es formal. c) Motivación positiva de satisfacción de las necesidades primarias, de Maslow. d) Pensamiento estratégico fundamentado en la personalidad del dirigente-dueño (DD). f) Habilidades técnicas, conceptuales y de liderazgo. g) Prevalece la idea de empresa familiar (tradicional). h) La experiencia mejora la capacidad de gestión. i) Prevalecen las relaciones informales. j) Sistemas de administración viejos. k) Cohesión de grupo e identificación de éste con el DD. l) El grupo de trabajadores se siente parte de la familia del dueño. m) La organización es un lugar de encuentro para el grupo, en muchos casos es la única vida social de algunos de los miembros. n) La estructura y la organización dependen de las necesidades del DD. ñ) Organización horizontal con dos niveles fundamentales: el ápice estratégico y la base operativa. o) Diferenciación vertical compleja —los miembros de la familia poseen funciones de dirección y operación—. p) Tramos de control largos —el control es vertical y descendente—. q) Impera la centralización en la toma de decisiones. r) El éxito hace que se incremente el tamaño de la empresa, por lo que el control del DD se vuelve un anclaje que impide el cambio, situación en la que se presentan más problemas. s) La adquisición tecnológica hace eficientes los procesos, pero su uso es limitado debido a que el DD la ajusta a la estructura diseñada.

Estas características que definen a la empresa en cuestión de ninguna manera pueden ser consideradas representativas de la PE en México, puesto que la similitud —o disimilitud— de las características de esta empresa con las de los cientos de miles de PE en México depende del tipo de organización, del sector productivo al que pertenecen y de la región en que están insertas (Rosa, 2000; Conde, 2004).

Al contrastar las características de las organizaciones modernas y posmodernas con las encontradas en la empresa descrita, se puede intuir que ésta tiene una mezcla

de ambas, lo que sin duda es un punto importante. A continuación se presenta un cuadro comparativo, basado en el trabajo de Barba (2000 y 2002), que resume de manera adecuada las características de las organizaciones modernas y las posmodernas en algunos de sus aspectos más importantes; también contiene información obtenida del estudio de caso relativa a sus características modernas y posmodernas. Más adelante se realizará un breve análisis de cada uno de estos elementos.

CUADRO 1 LA PEQUEÑA EMPRESA. ENTRE LA MODERNIDAD Y LA POSMODERNIDAD

Variable	ORGANIZACIONES		
	Modernas	Posmodernas	Pequeña empresa estudiada
Organización	Burocrática	Flexible	Flexible / rígida
Poder	Control	Autocontrol	Control y autocontrol
Procesamiento y comunicación	Manual / análogo	Electrónico / digital	Análogo/ digital
Estructura	Formal / rígida	Formal / informal / flexible	Informal / flexible
Estrategia	Planeación / administración	Pensamiento estratégico	Pensamiento estratégico
Decisiones	Individual	Colectiva	Individual / familiar
Trabajador	Obrero descalificado	Obrero polivalente	Obrero descalificado
Empleo	A corto plazo	De por vida	Incierto
Control	Impersonal / explícito	Colectivo / implícito	Tradicional
Jefatura	Desconfianza	Confianza	Confianza
Producción	Masa / cantidad	Sectorial / cantidad-calidad	Diferenciada / baja calidad
Motivación	Satisfacción	Compromiso	Tradicional
Plazo	Largo	Corto / largo	Corto
Relaciones	Jerárquicas	Semidemocráticas	Tradicionales
Organización industrial	Dualidad (separación diseño / ejecución)	Integración de diseño / ejecución	Semiintegrado
Racionalidad	Formal / instrumental	Sustantiva / valores	Valorativa-tradicional
Recompensas	Económicas	Económicas / simbólicas	Simbólicas / económicas
Objetivos	Utilidad / crecimiento	Sustentabilidad / expansión	Supervivencia
Tiempo	Secuencial	Acumulativo	Secuencial
Espacio	Funcional / cerrado	Reducido / abierto	Reducido / abierto

Fuente: Elaboración propia con aportes de Barba (2000).

Organización

Se piensa que las pequeñas organizaciones se caracterizan por una forma de organización flexible, entendida como la respuesta a las demandas contingentes del ambiente. Sin embargo, hay que dejar claro que esto se debe fundamentalmente a su tamaño, ya que la mayoría de PE sólo cuenta con una base operativa y un ápice estratégico, lo que significa una complejidad y diferenciación simple (Mintzberg, 1991). Si bien estas características pueden significar la posibilidad de una respuesta expedita a las demandas contingentes, ante condiciones de estabilidad como las mostradas por la pequeña empresa estudiada, pueden también ser sinónimo de rigidez, ya que, por ejemplo, el DD de dicha empresa con dificultad acepta el cambio de su modelo administrativo estratégico, sustentado en años de éxito, al cual llegó por sí mismo o por mimesis. Por ello, un cambio significaría serios riesgos de supervivencia.

Poder

En general se piensa que en la PE existe una extremada influencia del dominio tradicional que Weber (2004) define como el poder legitimado con base en las costumbres establecidas y aceptadas; es decir, la tradición es la que designa a las personas en su posición dominante. Sin embargo, como se sabe, existen además el dominio carismático y el racional-legal. Y aunque se asemeja a la PE con dominio tradicional, en realidad hay una mezcla de los tres en la pequeña empresa; no obstante, se puede sugerir que, en términos generales, impera el dominio tradicional. Esto en principio resultó trascendente en el estudio de la pequeña empresa refaccionaria, porque además se encontró otro tipo de racionalidad que motiva la estrategia de la organización, asunto que trataré más adelante.

Procesamiento

En un contexto en el que la tecnología se puede adquirir con relativa facilidad no es raro encontrar pequeñas empresas muy desarrolladas en la tecnología de procesos;

aunque también, quizá en mayor medida, las pequeñas empresas utilizan procesos análogos y en ocasiones hasta preindustriales. En el caso que se estudió, la red de *software* utilizado para el control de inventarios, ventas y pedidos es en extremo avanzada.

Estructura

La estructura de la pequeña empresa parece ser concebida en la mayoría de los casos como informal. Al estar plagada de amigos y familiares, las reglas que rara vez se formalizan adquieren un carácter flexible. Esta situación está presente en la pequeña empresa estudiada.

Asimismo, de acuerdo con la tipología de Mintzberg (1991), la pequeña empresa cuenta con una estructura simple del tipo empresarial, en que sólo hay un ápice estratégico y una base operativa, la cual en ocasiones al incrementarse el tamaño de la organización comienza a presentar *staff* de apoyo y tecnoestructura, pero continúa con la informalidad. En el caso estudiado, el ápice estratégico no sólo está constituido por el dueño, sino además por la familia o amigos, pero no como línea *staff*, sino como decisores y dadores de órdenes directos. Por ejemplo, en esta empresa un hijo del DD emite recomendaciones y órdenes como si fuera el propio DD, y los trabajadores asumen dicha condición por la legitimidad que le otorga ser el hijo del dueño.

Estrategia

Se piensa que, al igual que las empresas posmodernas, las pequeñas empresas tienen en el pensamiento estratégico la mejor definición de formulación estratégica. En el caso de estudio, este pensamiento se sustenta, más que en una intuición, en un *background* estratégico que posee el DD, en conjunción con los demás miembros de la familia. Las decisiones se han tomado en función de esa experiencia y tradición familiar a lo largo de la existencia del negocio. Con dificultad podría haber planeación estratégica formal en la pequeña empresa investigada, lo que no significa que en otras pequeñas empresas no se pueda desarrollar.

Decisiones

En general se cree que en la PE existe un alto grado de centralización de decisiones por parte del dirigente o del dueño de la misma. Sin embargo, en la refaccionaria estudiada el proceso de toma de decisiones, aunque en principio parecía ser individual, no lo es tanto, pues la familia tiene un gran peso al tomar decisiones importantes. En este sentido, la importancia de la decisión determina la participación de la familia o amigos. Muchas veces la toma de decisiones fue colectiva, aunque parece individual a partir del DD. De esta manera, la refaccionaria comparte en cierta medida esta característica con las organizaciones posmodernas.

Trabajador

Se dice que en las pequeñas organizaciones la capacitación no es común. Por lo regular, a los trabajadores sólo se les da una pequeña inducción, y la mayoría de los procesos la aprenden sobre la marcha, por lo que este tipo de organizaciones son las mayores empleadoras de mano de obra no calificada. Sin embargo, se debe hacer notar que algunos de los trabajadores que permanecen por mucho tiempo en las empresas se vuelven polivalentes, así como los miembros de la familia o amigos que participan en éstas. Por ejemplo, la refaccionaria investigada, en cuanto a la organización horizontal en que los trabajadores son polivalentes, la aplica de manera contingente; es decir, es común que si un trabajador falta, un miembro de la familia, amigo u otro trabajador lo sustituya, lo que produce una multifuncionalidad contingente.

Empleo

En general se cree que la mayoría de los trabajadores de la pequeña empresa mantienen incertidumbre respecto de su empleo. En ocasiones esta incertidumbre no tiene que ver con las destrezas o habilidades del trabajador, sino con la relación que mantenga con el ápice estratégico. Podría decirse que el trabajo permanece mientras perdure la amistad o los lazos familiares cordiales. En realidad, esta situación no se

aleja demasiado de lo que sucede en las grandes empresas modernas y posmodernas, en que los lazos informales (Mayo, 1972; Mouzelis, 1973) son en exceso fuertes para propiciar satisfacción o insatisfacción en el trabajo y de ello inferir los índices de rotación. En la empresa estudiada la incertidumbre sobre la permanencia del empleo responde precisamente al tipo de relaciones informales, conflictivas o cordiales, que la base operativa mantiene con el ápice estratégico.

Control

Se dice que en las pequeñas empresas el control en general es de tipo coercitivo, pero aplicado de una manera tradicional; es decir, en las pequeñas empresas lo normal es que el DD, por tradición, sustente un poder que le permite ejercer un control coercitivo la mayoría de las veces. Dicho control se basa en el proceso mimético que asume de la familia, en que el orden jerárquico es con frecuencia vertical, y la cabeza de la familia ejerce un control directo sobre los otros miembros de la familia. De esta manera, el control no se cuestiona, puesto que la tradición repercute de un modo directo en el aspecto simbólico e imaginario de la gente (Enríquez, 1992) produciendo una legitimidad tradicional que se cuestiona, si no menos que una legitimidad legal, sí de diferente manera. Similar a éste es el control ejercido en la refaccionaria analizada.

Jefatura

Los lazos de amistad y familiaridad en la pequeña empresa generan climas de confianza en el trabajo, al menos eso se pudo observar en este estudio de caso. Las relaciones informales imperan siempre sobre las formales, lo que no quiere decir que no se produzcan disfunciones, sustentadas también en esta informalidad, pero estos casos son los menos. La relación entre familiares y amigos que trabajan en estas organizaciones es de mutua confianza, mientras que los trabajadores tienden a imitar esta costumbre hasta donde permita el ápice estratégico, por lo que hay casos de grandes amistades entre jefes y trabajadores. Esto también sucede en la gran empresa, sobre todo en la posmoderna.

Producción

Se piensa que la producción en la pequeña empresa es contingente la mayoría de las veces, lo cual la inscribe más en un tipo de producción diferenciada. No obstante, en el caso estudiado, ésta no se debe a las exigencias del mercado, sino a la frecuente incapacidad de contar con los recursos necesarios para la producción o compra de *stocks* necesarios. Asimismo, los problemas de calidad se deben a que se continúa con el trabajo reactivo de la calidad y no con el proactivo,⁶ que se encontró en la empresa estudiada.

Motivación

La motivación es un elemento que de manera fortuita se regula dentro de la pequeña empresa estudiada. El aspecto imaginario y simbólico (Enríquez, 1992) de la gente sobre la organización a que pertenece crea las condiciones de motivación necesarias para el buen funcionamiento de la organización, donde las relaciones entre la organización técnica y la formal pueden ser aprendidas como un deslizamiento metafórico, que consiste en utilizar otros discursos sociales para dar sentido a los valores y prácticas que aminoren la aparición de conflictos, como el pensamiento estratégico y el discurso de la excelencia, propiciando la autorregulación de la organización (Montaño, 2000).

Plazo

Se piensa que las acciones en la pequeña empresa con dificultad se planean, por lo que la acción y la estrategia parecen siempre reactivas, y el corto plazo impera en casi todos sus procesos. Esto podría catalogarse como una muestra en la que opera el pensamiento estratégico (Barba 2000), que pudo observarse en la forma en que trabaja el dueño de la empresa estudiada.

⁶ Por ejemplo, el que se implementa en las organizaciones posmodernas a partir de los círculos de calidad y el Total Quality Management (Ouchi, 1982).

Relaciones y organización industrial

En la pequeña empresa investigada estos dos aspectos se relacionan, ya que al destacar la relación informal sobre la formal se puede permitir la innovación, con lo que el diseño y la ejecución, en un sentido cooperativo, se pueden presentar.

Racionalidad

Cuando Simon (1988:xxiv) habla de la esquizofrenia en el tratamiento de la racionalidad en las ciencias sociales se refiere a que mientras los economistas reducen todo a una ecuación de carácter económico —es decir, la búsqueda de la ganancia—, los psicólogos reducen todo a cuestiones de afecto. Al parecer la racionalidad es una mezcla de ambas, y esto es lo que ocurre en las pequeñas empresas. Sin embargo, a estos aspectos que conforman la racionalidad empresarial según Simon se puede añadir la racionalidad valorativa, que se define, según Weber (en Hernández y García, 2002:50), por el arreglo a valores éticos, estéticos y religiosos.

Por ello en ocasiones encontramos aparentes actos de irracionalidad en las pequeñas empresas, pero no lo son, incluso en el sentido más instrumental que se quiera analizar. La empresa estudiada, por ejemplo, decidió comprar un grupo de refaccionarias quebradas, a sabiendas de que la mayoría de las refacciones que estaba comprando estaban obsoletas; lo hizo más con una racionalidad valorativa —en el sentido de apoyo a sus amigos dueños de las refaccionarias— que con la racionalidad instrumental de la oportunidad.

Recompensas

El estar insertos en una organización con una alta carga de afecto simbólico e imaginario parece satisfactorio para muchos de sus miembros, quienes encuentran en la relación informal la flexibilidad de distensión que necesitan para no sentirse explotados o marginados. No obstante, en algunos casos podrían presentarse cuadros psicológicos que perjudiquen el orden o el equilibrio organi-

zacional.⁷ Y aunque la dimensión simbólica es importante, los incentivos económicos, como en cualquier organización económica, son de vital importancia, como consta en la refaccionaria observada.

Objetivos

En la refaccionaria analizada, los objetivos en ocasiones no son tan claros; en principio se percibió una misión que es la supervivencia. Asimismo, los objetivos económicos son muy importantes, pero en una pequeña empresa que goce de buen desempeño, los objetivos familiares de cohesión, cooperación, solidaridad, estatus, protección y otros están sobre algunos de crecimiento, expansión y desarrollo.

Tiempo y espacio

Se puede concluir que al pensar en la pequeña empresa como organización, el tiempo y sobre todo el espacio que la contienen son contingentes para su funcionamiento. Esto es, de la localidad y el tiempo en que existe la pequeña organización dependerá mucho su funcionamiento tradicional, estructural y económico. No es lo mismo una pequeña refaccionaria en la carretera cerca de un pueblito de Oaxaca que la Refaccionaria Veracruz en la ciudad de México, aunque las dos estén contenidas en un mismo rubro.

■ Conclusiones

Al ser analizadas desde un enfoque organizacional, en este caso el moderno y posmoderno, las pequeñas empresas ofrecen una manera más compleja de ser observadas

⁷ De acuerdo con Eugene Enríquez, la posibilidad de aplicar el método del psicoanálisis organizacional en la pequeña empresa se torna difícil, ya que se necesitaría una terapia familiar amplia, puesto que los objetivos familiares rebasan y subsumen a los organizacionales, y las patologías psicológicas de los miembros inciden de manera directa en la organización (conferencia magistral dictada en el Segundo Congreso de Análisis Organizacional).

y una manera más complementaria de describir y explicar su funcionamiento. No obstante, hay que hacer notar que, a diferencia de las grandes organizaciones, en las pequeñas no es utilizada de manera instrumental la mayoría de los elementos analizados, como se hace en la gran empresa, es decir, en las pequeñas organizaciones parece que se debe a factores fortuitos, mientras que en las grandes organizaciones es deliberada. La pequeña empresa transita por lo moderno y lo posmoderno, es decir, se desarrolla haciendo uso de elementos de ambos enfoques que, sin embargo, adquieren significados diferentes a los de la gran empresa.

Partiendo del hecho de que en la gran empresa, sobre todo la posmoderna, hay diferentes factores que también se perciben en las pequeñas empresas que, podríamos decir, se pueden considerar fuentes de ventajas competitivas (Porter, 1994). De tal suerte que, lejos de modificar algunas de estas características mediante proyectos o planes de desarrollo para el sector, se podría implementar mecanismos que potencien la utilización de dichos elementos. En este sentido, trabajos de investigación sobre pequeñas empresas —estudios de caso de grupos relativamente homogéneos de PE (Rosa, 2000:209-211)— pueden dar la clave para generar conocimiento que pueda ser utilizado en el establecimiento de dichos mecanismos.

En este trabajo se pretendió ahondar más en el estudio de estas organizaciones y aportar en el conocimiento de las mismas, haciendo uso de la perspectiva organizacional, creada precisamente para estudiar las organizaciones en general, pero que también acepta la posibilidad de utilizar dichos conocimientos para mejorar los procesos organizacionales —como el de las pequeñas empresas—, sobre todo en el contexto de globalización económica en que nos encontramos.

Asimismo, es importante señalar lo trascendental que es respetar los saberes organizacionales que poseen las pequeñas empresas en nuestro país, y criticar a la vez aquellas prácticas que intenten quitarles dicho saber en aras de su “profesionalización” o “modernización”. La pequeña empresa en su versión tradicional acompaña y complementa las políticas de desarrollo que, aunque están pensadas en función de las grandes empresas, necesitan tomar en cuenta sectores como el de la pequeña empresa, a manera de válvula de escape de los efectos nocivos de la nueva forma de competitividad. La pequeña empresa puede no ser el sustento de una política económica e industrial de países en desarrollo, pero, a diferencia de los grandes países industrializados, México sí requiere de medidas alternas, porque no puede competir en igualdad de condiciones. Así, la pequeña empresa puede ser considerada desde

una lógica local, no en aras de un nacionalismo banal, sino de un rescate de los saberes y costumbres que posibilitan su subsistencia, lo que al parecer muestra que la pequeña empresa que transita de la modernidad a la posmodernidad desarrolla comportamientos que le han permitido subsistir.

Por último diremos que al hacer generalizaciones sobre las características de las pequeñas empresas, no se hace sino proponer tipos ideales, al igual que se ha hecho acerca de las organizaciones modernas y posmodernas, ya que la complejidad organizacional es grande, y no es sencilla la tarea de estudiar a éstas y otras organizaciones. Por ello se requiere de herramientas teóricas y metodológicas complejas, que tal vez ahora sólo se encuentren en los estudios organizacionales, lo que no significa que sean las únicas; por el contrario, es esta área la que permite la colaboración multi e interdisciplinaria en la construcción de mejores explicaciones del mundo organizacional, no con un afán de protagonismo, sino como búsqueda de ciencias sociales básicas y aplicadas. En este orden de ideas, el presente trabajo se ofrece a la crítica y reflexión para enriquecer el estudio de este tipo de organización que es la pequeña empresa.

■ Bibliografía

- BARBA ÁLVAREZ, Antonio (2000), "Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración", revista *Iztapalapa*, año 20, núm. 48, Universidad Autónoma Metropolitana-I, México, pp. 11-34.
- (2002) *Calidad y cambio organizacional: ambigüedad, fragmentación e identidad. El caso del LAPEM de CFE*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.
- BIANCHI, Patricio, y Lee M. Miller (1999), *Innovación y territorio*, México, Editorial Jus.
- BURREL, Gibson, y Gareth Morgan (1985), *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, New Hampshire, Heinemann.
- CLARK, Thomas, y Stewart, Clegg (1998), *Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century*, Londres, Harper Collins Business.
- CLEGG, Stewart R. (1990), *Modern Organizations. Organizations Studies in the Postmodern World*, Londres, Sage.

- y Cynthia Hardy (1996), “Organizations, Organization, Organizing”, en Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organizations Studies*, Londres, Sage, pp 1-28.
- CONDE HERNÁNDEZ, Raúl (2004), “Las micro, pequeñas y medianas empresas: su comportamiento reciente en el desarrollo económico de México”, en Gregorio Vidal (coord.), *México en la región de América del Norte. Problemas y perspectivas*, México, UAM, Programa Universitario de Investigación Integración en las Américas y Miguel Ángel Porrúa, pp. 79-103.
- ENRIQUEZ, Eugéne (1992), *L'Organisation en Analyse*, France, Presses Universites de France.
- GERGEN, Kenneth J., y Tojo Joseph Tatchekery (1996), “Organization science as social construction: Postmodern potentials”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 32, núm. 4, pp. 356-377.
- HERNÁNDEZ, Olivia, y Consuelo García de la Torre (2002), “Decisiones racionales, una interpretación teórica”, *Administración y Organizaciones*, año 4, núm. 8, México, Universidad Autónoma Metropolitana-X, pp. 45-62.
- HEYDEBRAND, Wolf (1989), “New Organizational Forms”, *Work and Occupations*, vol. 16, núm. 3, pp. 323-357.
- IBARRA, Eduardo, y Luis Montaña (comps.) (1990), *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-I.
- LOZANO CARRILLO, Óscar (2003), “El comportamiento organizacional en la pequeña empresa: El caso de la Refaccionaria Veracruz”, Tesis para obtener el grado de Maestría en Estudios Organizacionales, México, Universidad Autónoma Metropolitana-I.
- MAYO, Elton (1972), *Problemas humanos de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- MINTZBERG, Henry (1991), *Mintzberg y La Dirección*, Madrid, Díaz de Santos.
- MONTAÑO HIROSE, Luis (2000), “Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias”, revista *Iztapalapa*, año 20, núm. 48, México, Universidad Autónoma Metropolitana-I, pp. 35-52.
- MOUZELIS, Nicos P. (1973), *Organización y Burocracia*, Barcelona, Península.
- OUCHI, William (1982), *Teoría Z*, México, Hispanoamérica.
- SIMON, Hebert (1988), *El comportamiento Administrativo*, México, Aguilar.
- PORTER, Michael (1994), *Estrategia Competitiva*, México, CECSA.

- PERES, Wilson, y Giovanni Stumpo (2002), *Pequeñas y medianas empresas industriales en América Latina*, México, Siglo XXI y CEPAL.
- ROSA ALBURQUERQUE, Ayuzabet de la (2000), “La micro, pequeña y mediana empresa en México: sus saberes, mitos y problemática”, revista *Iztapalapa*, año 20, núm. 48, México, Universidad Autónoma Metropolitana-I, pp. 183-220.
- (2004), “Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización”, revista *Iztapalapa*, año 25, núm. 56, México, Universidad Autónoma Metropolitana-I, pp. 129-174.
- WEBER, Max (2004), *Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica.