

Rethinking the small business. A critical perspective from Organizational Studies

 **Alba María del Carmen González Vega**
Universidad Autónoma Metropolitana Unidad
Iztapalapa, México
amdc.gonzalez@ugto.mx

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias
Sociales

vol. 14, núm. 23, 2025

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

ISSN-E: 2250-6942

Periodicidad: Semestral

depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

Recepción: 08 octubre 2024

Aprobación: 24 febrero 2025

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.14238171>

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4765253005/>

Resumen: El discurso dominante en el estudio de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs) las ha conceptualizado como entidades económicas, enfocadas en su desempeño, eficiencia y crecimiento. Este enfoque se ha basado en marcos explicativos de economías desarrolladas, lo que ha limitado su comprensión y las ha categorizado como eficientes o disfuncionales, sin considerar sus contextos locales. Este discurso ignora los factores económicos, sociales, políticos y culturales que rodean a las MiPyMEs en la periferia, especialmente en América Latina, donde enfrentan pobreza, desigualdad y sistemas políticos fallidos. La visión predominante de libre competencia y expansión no refleja la realidad de muchas de estas empresas que luchan por sobrevivir y, en muchos casos, enfrentan el estancamiento o la desaparición. Este artículo propone una reflexión crítica desde los Estudios Organizacionales, cuestionando el uso del concepto de "empresa" desde una racionalidad económica tradicional. El objetivo es construir nuevos marcos teóricos y empíricos que consideren la naturaleza compleja de las MiPyMEs en contextos marginales, reconociendo su verdadero entorno y brindando una interpretación más acorde a sus realidades. Esto permitirá desarrollar un análisis más profundo sobre conceptos como emprendimiento, autoempleo y microempresa.

Palabras clave: micro, pequeña y mediana empresa (MiPyME), Estudios Organizacionales, discurso dominante.

Abstract: The dominant discourse in the study of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) has conceptualized them as economic entities, focused on performance, efficiency, and growth. This approach has been based on explanatory frameworks from developed economies, which has limited their understanding and categorized them as either efficient or dysfunctional, without considering their local contexts. This discourse ignores the economic, social, political, and cultural factors surrounding MSMEs in peripheral regions, especially in

Latin America, where they face poverty, inequality, and dysfunctional political systems. The predominant view of free competition and expansion does not reflect the reality of many of these businesses, which struggle to survive and, in many cases, face stagnation or failure. This chapter proposes a critical reflection from the perspective of Organizational Studies, questioning the use of the concept of "business" from a traditional economic rationality. The objective is to build new theoretical and empirical frameworks that consider the complex nature of MSMEs in marginal contexts, recognizing their true environment and offering an interpretation more aligned with their realities. This will enable a deeper analysis of concepts such as entrepreneurship, self-employment, and microenterprise.

Keywords: Micro, Small, and Medium Enterprise (MSME), Organizational Studies, dominant discourse.

Introducción

El discurso dominante del management en el estudio y comprensión de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MiPyME) se ha dirigido a estudiarlas como entidades económicas cuya finalidad emerge en términos de desempeño, eficiencia, eficacia, crecimiento, desarrollo, entre otros. Su estudio ha buscado principalmente resaltar las funcionalidades y disfuncionalidades que les atañen, comparando elementos generales y homogéneos de marcos explicativos primermundistas de desarrollo y progreso económico, lo que ha limitado su conceptualización, haciendo una separación de las empresas exitosas y de aquellas que no lo son, reproduciendo prácticas esperadas y aceptadas que replican interpretaciones y posturas epistémicas que buscan asemejarse a las dinámicas del deber ser, negando el contexto económico, histórico, social, cultural y políticamente incompatibles con el pensamiento y las realidades de la periferia. En este sentido, el presente texto busca aportar una reflexión crítica para el estudio de este tipo de empresas, resaltando la particularidad del contexto en el que se nacen, crecen y se desarrollan; en espacios de pobreza, de falta de empleo, de desigualdad, de degradación ambiental y de sistemas políticos disfuncionales, lo que establece una realidad específica y singular.

La disfuncionalidad de este tipo de empresas se observa como un discurso que confluye en observarlas y conceptualizarlas desde una perspectiva única del deber ser, a partir de una serie de teorías eurocentristas que no corresponden a su naturaleza, por lo que la reflexión expone la necesidad de desarrollar un campo de investigación desde los Estudios Organizacionales (EO) que otorgue conceptualizaciones más acordes a la región desde la heterogeneidad.

En la primera parte se habla del discurso dominante del management; después se presenta el contexto latinoamericano en el desarrollo de la MiPyME, que establece la imposición de un modelo y la realidad que suscribe a este tipo de organizaciones, así como ciertas disfuncionalidades reconocidas en el discurso dominante. Para finalizar, con la propuesta de los EO, desde sus principales supuestos en el análisis organizacional y las reflexiones.

El discurso dominante en el management

La comprensión y análisis de la MiPyME ha girado en torno a la visión universalista de la empresa con esquemas de colonialidad global desde los países primermundistas (Dussel e Ibarra-Colado, 2006; Mandiola, 2018; Rodríguez et al., 2019; Sanabria et al., 2015; Szlechter et al., 2020). En este sentido, se habla de un discurso

dominante que ha impuesto la conceptualización de las organizaciones a partir de una aproximación funcionalista, estacional, sincrónica y estática (Gonzales-Miranda y Rojas, 2020), a partir de los recursos humanos, técnicos y financieros para la búsqueda de eficiencia, efectividad y productividad, así como el logro de objetivos, dejando fuera la naturaleza social y el contexto que define las prácticas organizacionales desde el punto de vista histórico, social, cultural y económico, y la realidad que difiere a los contextos de desarrollo y progreso de Occidente.

Los esquemas del neoliberalismo y la modernidad han impuesto una manera específica de conocer la realidad de las organizaciones a partir de supuestos que configuran un discurso dominante que se sustenta en marcos teóricos y prácticos de Europa y Estados Unidos (Coronado, 2008; Montaña, 2009), de un conocimiento organizacional sin crítica y aceptación de los fundamentos capitalistas con implicaciones totalitarias, de un diseño global universal expuesto como una verdad inmutable que no requiere de un trabajo de historización o politización (Jammulamadaka et al., 2021).

Históricamente, la producción y la difusión del conocimiento dominante en el estudio de las organizaciones se ha reproducido y se ha apropiado del pensamiento y las lógicas de los centros hegemónicos. De tal manera que se han interpretado y replicado prácticas esperadas y aceptadas que asumen modelos organizacionales desde posturas epistémicas que consolidan el modelo civilizatorio único, global y deseable y universal (Lander y Castro-Gómez, 2000; Rodríguez et al., 2019). En relación con las implicaciones de este supuesto, se habla de una visión del mundo a partir de una ideología consolidada sobre el crecimiento y el desarrollo desde el neoliberalismo. La conceptualización de lo que deberían ser las organizaciones, entre ellas, la MiPyME, se fundamenta en los supuestos y los valores básicos de la sociedad liberal moderna (Lander y Castro-Gómez, 2000) que se funden en la dinámica social de una nueva forma de vida en un sistema político y económico como el capitalismo. La reproducción y apropiación de modelos organizacionales se erigen en un ejemplo para aquellos países subdesarrollados que desean alcanzar resultados similares formando prácticas organizacionales específicas, en muchos de los casos incongruentes con la realidad específica y única donde se implementa (Mandiola, 2018).

Se habla de hegemonía por la supremacía de la “racionalidad” proveniente de los países primermundistas, donde su desarrollo y progreso es un anhelo de los países subdesarrollados. En este sentido, el consumo y la apropiación de los modelos organizacionales radican en las ideologías legitimadas del discurso hegemónico; por una parte, desde la enseñanza en las escuelas de negocio (Jammulamadaka et al.,

2021; Mandiola, 2018), el consumo y aceptación del conocimiento organizacional sin crítica y, desde la ciencia, donde la supremacía del conocimiento científico ha establecido métodos, técnicas y teorías que responden a ciertas intencionalidades de un modo de producción (relaciones de poder, estructuras sociales y relaciones de producción; Lander y Castro-Gómez, 2000) que no sólo se presenta como deseable, sino como único; de allí que existe una tendencia a explicar a la organización desde la reproducción del modo de producción capitalista. Dentro de este orden de ideas, el estudio de las organizaciones tiene una tradición histórica sustentada en esquemas explicativos de la funcionalidad/disfuncionalidad de la empresa y “se posiciona desde la mirada (y el interés) de los dueños de las organizaciones, concibiendo su práctica como un despliegue que busca la eficiencia, la eficacia y la productividad, muchas veces obviando los contextos en los cuales se instala” (Mandiola, 2018, p. 7).

La necesidad de construir un sustento teórico que responda a la edificación de un discurso que legitime las diferentes formas de dominación y control en los espacios organizacionales se reformula a través de la relación de la sociedad y la efectividad organizacional, con base en la cooperación y la estabilidad social en su entorno político, social y económico (Reed, 1998). La organización se convierte en un espacio que produce las relaciones de la sociedad y el mercado, donde el conflicto y la lucha de clases se excluyen. Las relaciones constreñidas en el orden capitalista estipulan a un sujeto producido e instruido en un régimen disciplinario sobre un discurso que condiciona socialmente (Reed, 1998) y, dentro de este marco, los mecanismos de control y dominación en la empresa se ven definidos por una lógica inmersa de diferentes configuraciones de técnicas, metodologías, intervenciones y marcos explicativos en forma no estructurada dirigidas a reproducir y perpetuar relaciones de poder.

El discurso hegemónico enfatiza y construye límites con base en una estructura social, económica y política, decretando valores y principios que dictan la postura de las prácticas organizacionales y de su implementación, recreando escenarios disciplinarios no sólo a nivel organizacional, sino a nivel social. Mandiola (2018) habla del mainstream management como la corriente principal de desarrollo teórico del conocimiento organizacional, que tiene dos principales características: la primera, de orientación preferentemente técnica, que busca soluciones y aplicaciones prácticas de corte utilitarista y pragmático. La segunda se apoya en una producción de conocimiento desde el paradigma positivista. Esto concuerda con la narrativa histórica del pensamiento neoliberal, en la generación de conocimiento objetivo, científico y universal, y con la visión de la

sociedad moderna como la más avanzada (Dussel e Ibarra-Colado, 2006; Lander y Castro-Gómez, 2000).

En la Tabla 1 se integran los conceptos revisados y su postura o definición desde el discurso dominante.

Tabla N° 1. Parámetros del discurso dominante

Concepto	Postura/definición
Sujeto/objeto	Recurso (desechable e intercambiable). Estático (sin inferencia en la dinámica organizacional). Hombre económico/administrativo.
Comportamiento	Cuerpo y mente disciplinados en el orden organizacional.
Orden	Equilibrio organizacional (dinámica organizacional sin conflicto, sin luchas de poder). División del trabajo. Lo que debe ser. Reproducción de la sociedad en la organización y la organización en la sociedad.
Modo de producción	Capitalista-ganancia. Neoliberalismo.
Modelo ideal	La empresa.
Fundamentos	Búsqueda de nuevas formas de perpetuar el sistema. Efectividad y eficiencia. Constructo utilitario con base en la ciencia y en la razón.
Cuerpo teórico	Intencionalidad en el discurso. Amoral. Sin contexto histórico, político y social. Principios científicos e inmutables. Teoría económica neoclásica. Nuevo institucionalismo económico.
Orden social	Propietario-dueño. Proletariado-empleados.
Prácticas administrativas	Técnicas, metodologías, intervenciones y marcos explicativos en forma no estructurada dirigidos a reproducir y perpetuar relaciones de poder.
Mecanismos de control y dominación	El poder es un elemento intrínseco en las organizaciones y teorías. Dominación legítima. Prácticas socialmente institucionalizadas.
Eficiencia	Racionalidad instrumental. El cuerpo incorporado a la producción. La mente al trabajo.
Visión	Técnica y utilitarista.
Generación de conocimiento	Positivista.

Fuente: elaboración propia a partir de Reed (1996, 1998a), Ibarra y Montaña (1990), Clegg *et al.* (2006), Weber (1983a), Mandiola (2018) y Rodríguez *et al.* (2019).

Siguiendo estas ideas, Coronado (2008) manifiesta la existencia de un discurso empresarial y sus estrategias para legitimar la supremacía del saber a partir del uso del lenguaje por medio de los libros de textos sobre cómo llevar los negocios globales. La autora dirige su reflexión a establecer que las prácticas organizacionales y sus discursos

construyen las relaciones entre diferentes sectores locales e internacionales en el mercado global, a partir de las influencias impuestas desde los libros de texto como producto discursivo, el cual es utilizado para orientar, socializar, entrenar y educar a los miembros potenciales de las organizaciones desde una perspectiva similar y homogénea del deber ser, influyendo de manera significativa en la forma en cómo funcionan los negocios en diferentes países.

Las escuelas de negocios y la perspectiva en la que se reproduce el conocimiento organizacional coloca una visión del mundo por una historia ideológica de relaciones económicas, sociales, culturales y políticas entre dominadores y subordinados (Coronado, 2008; Dussel e Ibarra-Colado, 2006; Lander y Castro-Gómez, 2000). Este discurso representa una visión totalizadora de un eurocentrismo intelectual con base en la evolución histórica guiada por el éxito del más fuerte en el sistema capitalista, de aquellos que alcanzaron el desarrollo (poderes hegemónicos) y de aquellos que no alcanzaron a desarrollarse (países subdesarrollados).

El discurso de la globalización y la modernidad se entreteje para legitimar el único pensamiento que se sustenta en el progreso y desarrollo desde Europa y Estados Unidos a partir de la Revolución industrial (Dussel e Ibarra-Colado, 2006); en este sentido, el conocimiento organizacional se presenta desde una posición que determina un modelo de relación entre los países del mundo, a partir de replicar este conocimiento como legítimo para prosperar y triunfar a nivel mundial; es decir, “las economías occidentales desarrolladas se presentan como el clímax de la civilización, merecedoras de ser la guía del mercado global dadas sus maneras de hacer negocios, y sus culturas, entonces son representadas como la única opción de éxito” (Coronado, 2008, p. 17), por lo que la réplica de los modelos organizacionales se exhiben como estereotipos ideales con el objeto de establecer buenos conocimientos y buenas prácticas para alcanzar el éxito.

En el caso de las escuelas y la reproducción de conocimiento, la enseñanza de cómo llevar las empresas se ha dirigido desde la única verdad generada por su aplicación científica, rigurosa y extenuante del método científico positivista que produce generalizaciones acerca de escenarios, comportamientos y prácticas organizacionales producidos desde el lente eurocéntrico que poco tiene que ver con la realidad de las organizaciones de otras latitudes (Jammulamadaka et al., 2021).

Una de las principales preguntas generadas en la presente reflexión es cuestionarse sobre el uso de los conocimientos y experiencias producidos en otras latitudes y desde posiciones geopolíticas diferentes (Mandiola, 2018). En el caso de Latinoamérica, se habla de una realidad diferente, de un contexto que emerge desde su singularidad y especificidad.

El contexto latinoamericano y la MiPyME

El estudio de la MiPyME se ha fundado en torno a las relaciones económicas que establecen su origen, diario actuar, desarrollo y muerte. Su estudio y comprensión se ha limitado a sus generalidades, resaltando básicamente sus relaciones económicas, productivas y eficientistas; sin embargo, es importante tener una visión amplia de este tipo de organizaciones. Para comprender qué es lo que sucede, es necesario acercarnos a la realidad que las suscribe, por lo que se establecerá un acercamiento contextual a Latinoamérica, presentando algunos rasgos que se muestran como generalidades como región periférica^[3] que la define (Montaño, 2009), entre ellas, las crisis económicas y sociales, la implementación del modelo neoliberal y la expansión y consolidación de un modelo civilizatorio colonial (Arceo, 2006; Dussel e Ibarra-Colado, 2006; Gonzales-Miranda y Ramírez, 2017; Lander y Castro-Gómez, 2000; Mignolo, 2010).

a) Un modelo impuesto en Latinoamérica

La importancia de comprender estos conceptos se debe a que es necesario el acercamiento a la región a partir de su historia y así comprender la situación que premia a la MiPyME. En este sentido, puede ser útil mirar a Latinoamérica desde el modelo de Estado fallido que ha llevado a varias crisis a los países de la región. Si bien, como mencionan Dussel e Ibarra-Colado (2006), la situación que ha atravesado a la región corresponde a una serie de sucesos históricos empezando con la conquista y la dominación económica, política, social y cultural de los centros hegemónicos sobre el mundo. La imposición de este modelo civilizatorio occidental tiene como premisas la aparición del capitalismo, la colonización de Latinoamérica, África y algunos países asiáticos, y el eurocentrismo como procesos que le otorgan un contexto histórico específico (Dussel e Ibarra-Colado, 2006). El desarrollo y el crecimiento económico y social son expresados por el proceso de industrialización que deberían tener los países “donde sus llamadas virtudes -un crecimiento económico sostenido, democracia, eficiencia, y racionalidad- deben ser imitadas por los países no desarrollados si pretenden obtener el tan preciado desarrollo” (Campaña, 1992, p. 3). Una de las principales reflexiones que se pueden exponer dentro de orden de ideas es que esta concepción sigue presente en nuestra actualidad en el ámbito económico, tecnológico y cultural.

Esta visión presenta implicaciones sociales y económicas de los países latinoamericanos en la continua aceptación y replica de modelos económicos que potencian el anhelado desarrollo. En el caso

de la implementación del modelo neoliberal, hizo fuertes cambios en la dinámica, como las privatizaciones de empresas públicas y de la seguridad social; la apertura de los mercados internos a mercados internacionales sin regulaciones convirtiendo al planeta en un mercado global; llevando a la desregularización de los mercados para estimular la competencia provocando oligopolios, promoviendo la subcontratación, la terciarización y, en general la precarización del trabajo, así como desempleo y pobreza. Aunado a esto, Neffa (2021) evidencia que una de las piezas clave fueron las reformas laborales ideadas para modificar la relación salarial, debilitando los sindicatos y reduciendo los trámites y costos de los despidos, descentralizando las negociaciones colectivas y suspendiendo la vigencia de las leyes del salario mínimo, y legalizando las diversas modalidades de trabajo precario en virtud del capital, el desarrollo y el crecimiento económico. Así mismo, es importante señalar que esto ha tenido un impacto global, incluyendo al denominado Primer Mundo a través de la expansión del pensamiento neoliberal.

Reyes Avellaneda y Solís Pérez (2015) explican que esto da origen al problema de desempleo y subempleo, y al incremento de la economía informal. Los autores argumentan que, a partir de estas condiciones, la economía busca alternativas para generar empleo para la población en edad de trabajar a partir del nacimiento de pequeñas empresas para la sobrevivencia de la población, todo esto bajo las premisas de bajos niveles de ingreso, capital, infraestructura y educación. En este sentido, son una fuente de ingresos y de ocupación para desempleados, subempleados y trabajadores independientes sin prestaciones sociales. En estos términos, se observa el nacimiento de las micro y pequeñas empresas en dos vías, las que se integran de manera formal al sistema y las que se quedan en la economía subterránea. Ambas tienen una génesis similar, “el origen es de carácter familiar, no planeado, financiado por la familia, el amigo y el usurero” (Reyes Avellaneda y Solís Pérez, 2014, p. 47), con la necesidad de generar ingresos en la economía neoliberal. Además de esto, suelen ocupar reducido capital, pocas herramientas de trabajo, uso de máquinas simples y la fuerza de trabajo es flexible.

Vega (2012) explica que existen tres grupos de unidades económicas que pueden perderse en las mediciones y estandarización cuantitativas:

1. La unidad artesanal: se trata de la manera más antigua de producir y generalmente se requieren habilidades técnicas que se transmiten de generación en generación. El propietario es quien trabaja por su cuenta y coloca los productos sin intermediarios.

2. La industria capitalista a domicilio: los comerciantes son lo que controlan las materias primas para financiar la producción, con lo que se limita a los artesanos a la condición de asalariados.

3. Taller industrial o manufacturero: tiene una organización más formalizada en cuanto a la división del trabajo y aplicación de métodos y técnicas para aumentar la productividad.

Esto nos lleva a repensar las premisas con las que se sustenta un modelo que sigue permeando en todos los niveles sociales pero, sobre todo, su impacto ha sido en los estratos más vulnerables, haciendo a los más ricos más ricos y a los pobres más pobres. En este sentido, el discurso del emprendimiento nace para reproducción del sistema donde la incertidumbre económica es el diario vivir de la población que emprende en un contexto obligado para sobrevivir, de ahí la problemática que viven este tipo de organizaciones en la cotidianidad; en su nacimiento, desarrollo y muerte.

Otro punto relevante y que deja entre miras es el hecho de que Latinoamérica ha estado expuesta a no sólo a una invasión política y económica, de un modelo civilizatorio impuesto desde la conquista, sino también a esquemas de desarrollo y crecimiento económico eurocentristas que poco tienen que ver con la realidad que suscribe a estos países. Existen estructuras políticas, sociales y culturales que siguen consolidando una ideología que perpetúa un sistema de dominación, dejando de lado la historia y las particularidades que las hacen diferentes. Dussel e Ibarra-Colado (2006) manifiestan que, aunque hubo una independencia política y jurídica, se continúa con la subordinación económica, tecnológica y militar. Es así como el emprendimiento de sobrevivencia y el autoempleo surgen como una salida emergente a condiciones estructurales que se imponen para la supervivencia de la población. En definitiva, emprender en un estrato social alto con capital, tecnología, conocimientos, especialización y recursos no será lo mismo a hacerlo desde el desempleo o desde la precariedad laboral, donde su génesis expone sólo el saber-hacer, poco capital, maquinaria simple y pocas herramientas de trabajo, así como mano de obra no calificada ni cualificada.

b) La MiPyME en Latinoamérica

Como lo menciona la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, en Dini y Stumpo, 2019), son un componente fundamental del tejido empresarial con base en la aportación al Producto Interno Bruto (PIB) y al empleo; en términos generales, se estima que el 99,5% de las empresas en Latinoamérica son micro y

pequeñas^[4], proveyendo más del 60% del empleo formal (OCDE y CAF, 2019).

La OCDE y la CAF (2019) han manifestado que la dinámica de este tipo de organizaciones es problemática en el nivel económico, porque el campo sigue siendo altamente heterogéneo; aunado a esto, la cuestión de la baja productividad y su alta informalidad, siendo esta última una cuestión endémica de la estructura económica.

De tal manera, la mayoría de las MiPyMES son microempresas de base familiar, dedicadas a los sectores tradicionales y gestionadas por empresarios que sólo buscan la subsistencia (OCDE y CAF, 2019). Las actividades se desarrollan en sectores que no tienen valor añadido, como el comercio minorista y la agricultura, así que la mayoría de estas empresas deciden operar en el sector informal como respuesta al desempleo para no integrarse a las regulaciones y a las dificultades del mercado (Dini y Stumpo, 2019). Esto se puede entender, como lo hacen Dussel e Ibarra-Colado (2006), en que la génesis de la realidad latinoamericana se establece en la historia como región de la periferia y la influencia de la globalización y la modernidad de un modelo civilizatorio, en donde se expone una serie de relaciones sociales y productivas que ha determinado las llamadas economías emergentes, en condiciones de desigualdad y explotación económica. El modelo neoliberal alude a la autorregulación del mercado, donde el adelgazamiento del Estado promueve la no intervención en la economía; en este sentido, la libre competencia en términos de igualdad entre empresas (empresas extranjeras y empresas nacionales) privilegia el mercado global sobre el mercado interno (Méndez, 1998). La incorporación de este modelo en Latinoamérica ha llevado a un crecimiento de desigualdad social (Millones Espinosa, 2013), en donde las MiPyMES emergen en condiciones de una competencia voraz ante el mercado y sin ninguna regulación y protección por parte de los Estados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, 2019) expone una nueva clasificación de este tipo de empresas, incluyendo, además de las antes mencionadas, los negocios unipersonales; es decir, aquellos emprendedores/empresarios o trabajadores autónomos que se autoemplean, los cuales en otras metodologías y encuestas están diferenciados entre la economía formal y la informal. En el caso de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ([Enoe]; Inegi, 2023) define a los propietarios de empresas no constituidas en sociedad, como los propietarios de medianas y microempresas que se encuentran en el sector informal.

En América Latina y el Caribe^[5](OIT, 2019), y para 2019, la proporción del empleo por tamaño de las empresas y trabajadores

autónomos es del 74,1%, donde las personas ocupadas están concentradas en los trabajadores autónomos, es decir, en las reconocidas como micro y pequeñas empresas, lo que determina una estructura para el empleo y las relaciones laborales, así como para la productividad. Aunado a esto, la OIT (2015, 2019) identifica que este tipo de empresas se evidencia una situación particular con respecto a su desarrollo y las relaciones laborales que establecen:

- Salarios bajos.
- Ausencia de seguridad social para trabajadores y dueños.
- Nivel insuficiente de seguridad y salud en el trabajo.
- Relaciones laborales débiles sin derechos laborales.

Otro factor importante que la OIT refuerza en esta reflexión es que este tipo de empresas se enfocan en la producción de bienes tradicionales y poco intensivos, en donde compiten con grandes empresas, lo que limita su crecimiento. Junto con esto, las empresas más grandes presentan más años de antigüedad en comparación con las MIPyMES, que presentan altas tasas de mortandad.

Como se observó en este apartado, se habla de una dinámica específica a partir de un contexto económico determinado, de estructuras económicas e institucionales que tienen una influencia en cómo se desarrolla la MIPyME; sin embargo, esta es una visión parcial de la dinámica que tienen este tipo de organizaciones, es una visión construida y discutida desde la economía y desde el discurso dominante del management.

c) Disfuncionalidades de la MiPyME

La dinámica de este tipo de empresas, su crecimiento y consolidación refieren a un modelo que ha establecido un contexto incierto, complejo y al establecimiento de economías de supervivencia (López et al., 2020), por lo que la discusión que gira en torno a ellas se discute a partir del desarrollo y el progreso económico, y no desde la reflexión del contexto en el que emergen. En este sentido, la conceptualización y su gestión están dirigidas a establecer la resolución de problemas desde su productividad y la comparación entre los países del primer mundo. Dini y Stumpo (2019) comparan la baja contribución de la producción entre las MiPyMEs latinoamericanas y las europeas argumentando que se reflejan brechas mayores entre unidades productivas de diferente tamaño, estableciendo que, en promedio, las empresas latinoamericanas aportan alrededor de 25% al PIB y las europeas, un 56%. Por lo tanto, se podría hablar de conceptos tales como recursos, iniciativas, uso de

tecnología, modelos de competitividad, procesos de cambio, creación de ventajas competitivas, entre otras, para incentivar su crecimiento y consolidación; en cambio, esto no se ha resuelto desde la perspectiva teórica y práctica del conocimiento organizacional de este tipo de empresas debido a que el contexto social, cultural, económico y político es diferente a la visión eurocéntrica.

En este sentido, se observa que la MiPyME es disfuncional (OCDE y CAF, 2019) desde esta perspectiva porque:

- La baja productividad no permite enfrentar los costos de la formalización como uno de los principales determinantes del fenómeno de la informalidad en las empresas de menor tamaño (OIT, 2019).
- La mayoría de las empresas están en el sector informal de la economía. Se habla de organizaciones de base familiar que buscan la sobrevivencia por falta de empleo y una remuneración justa.
- Su gestión está enfocada a elementos tradicionales como la transferencia de conocimiento de generación en generación (Reyes Avellaneda y Solís Pérez, 2015; Vega, 2012).
- La falta del uso de tecnologías de la información: la inexperiencia y uso adecuado de las tecnologías de la información para la mejora de procesos organizacionales, atención al cliente y logro de objetivos (Crupi et al., 2020; González-Varona et al., 2021; Heredia et al., 2022).
- La falta en el desarrollo de capacidades organizacionales y la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño: la falta de conocimiento especializado en la gestión de las MiPyMES por parte de los tomadores de decisión para lograr el crecimiento y consolidación de sus empresas (Alcalde-Heras et al., 2018; Sánchez et al., 2015).
- Nacen desde el seno familiar: el capital de trabajo es mínimo y las herramientas de trabajo son sencillas.
- Falta de personal calificado y métodos y técnicas especializadas para la gestión (López, 2020).
- La falta de innovación y las ventajas competitivas ante la competencia voraz del mercado.
- La falta de financiamiento en el sistema financiero formal. Regularmente, el financiamiento es por ahorros personales y amigos (López, 2020), y el financiamiento no formal, como préstamos con altas tasas de interés.

López (2020) refiere las principales debilidades que tienen este tipo de organizaciones en comparación con las grandes empresas:

- Inexistencia de planificación, por lo que su administración es reactiva con base en las contingencias que se presentan.

- Son dirigidas con una visión en el corto plazo, por lo que no tienen objetivos ni metas que guíen sus acciones y estrategias.
- Incapacidad de tener un respaldo financiero para enfrentar alguna crisis cuando las ventas se contraen.
- La maquinaria y el equipo no están actualizados. Regularmente, existen dificultades para adquirir la más reciente.
- La administración de la calidad es prácticamente inexistente porque la atención está en producir y vender.
- Ausencia de tecnologías de la información y la comunicación debido a que no hay un registro y seguimiento de los procesos de manera formal, por lo que la generación de información es referenciada al conocimiento tácito de los dueños.
- Dificultad para adquirir financiamiento y después cumplir con los pagos por falta de solvencia económica.
- Escasa participación en el comercio internacional.

Aunque se podrían enlistar aún más sobre las diferentes disfuncionales y debilidades que tienen las MIPyMES, es importante mencionar que este conocimiento explica de manera parcial la situación que viven estas organizaciones, esto desde la perspectiva del management, dejando de lado otros factores determinantes como la estructura social, económica y política que subyace a la dinámica a este tipo de organizaciones, así como la cosmovisión que tienen los empresarios sobre lo que es y debe ser su empresa.

Otro punto relevante, desde esa perspectiva y que concuerda con la situación previamente descrita, es que el grueso, al menos en México, los dueños de este tipo de emprendimiento habían sido asalariados (López Salazar, 2020), y otro punto relevante es el caso de las mujeres que, como apoyo, buscan alternativas para completar el gasto familiar (OIT, 2015). En este último punto, Heller (2010) expone que la alternativa emprendedora y el autoempleo se convierten en muchos casos en una estrategia de supervivencia, sobre todo en períodos de crisis y desempleo, para aquellas que no encuentran otra forma de obtención de ingresos. Aunado a esto, esta es una decisión que se presenta como alternativa a los límites culturales y económicos que tienen las mujeres para su ingreso y desarrollo en alguna organización o como una opción para mayor flexibilidad que les permita compatibilizar el trabajo y la familia. Junto con el bajo grado de estudios que tienen los dueños o las dueñas de los negocios de esta naturaleza, el bajo nivel de estudio que limita los conocimientos de administración del negocio; es decir, el analfabetismo que puede impactar en la gestión de financiamiento, de regulación ante las

instituciones, de pago de impuestos fiscales, de derechos y obligaciones ante los trabajadores, entre otras situaciones que requieren capital cultural (Bourdieu, 1988).

De tal manera, la disfuncionalidad de este tipo de empresas se discute desde el discurso neoliberal y civilizatorio totalizador del desarrollo y el progreso, y no desde las consecuencias de someter la vida, los esfuerzos, sobre la división del trabajo mundial y su precarización en contexto determinado y específico que reproduce y a la vez consolida un sistema ideológico, cultural, económico y político, que deja del lado la inclusión del habitus de las personas en su realidad, su simbolismo, formas de vida, su cotidianidad, que refieren a una cosmovisión de la vida (Bourdieu, 1988).

Un acercamiento a la MiPyME desde la noción organización

Estudiar a la MiPyME en el marco del discurso neoliberal y dominante del management es limitativo porque dirigen un pensamiento único de cómo deberían ser este tipo de organizaciones en términos de eficiencia, eficacia y productividad. Dejan de lado la estructura de un sistema que reproduce ciertas prácticas convenientes, funcionales, estandarizadas y generalizables a espacios que ni en términos económicos, culturales, políticos y sociales es igual a la realidad de los centros hegemónicos y a la ideología que ha determinado, de cierta manera, la historia de Latinoamérica. En este sentido, la noción de organización y los marcos explicativos que han desarrollado los Estudios Organizacionales, desde una perspectiva compleja, integran elementos de reflexión sobre la naturaleza humana en las organizaciones, así como las estructuras sociales (Giddens, 1997) e institucionales que construyen una realidad específica y determinada en el tiempo y el espacio. Por consiguiente, la dinámica de este tipo de organizaciones refiere a su gestión y a las estrategias implementadas para la generación de valor y su crecimiento, la competitividad, el uso eficiente de los recursos, entre otras. La naturaleza de las MiPyMES refiere, además de lo ya expuesto, a elementos que emergen desde la cosmovisión de la realidad de los empresarios dentro de una estructura social, económica y política determinada, que interpreta la vida en relación con el otro.

a) Los EO en Latinoamérica

Abordar el desarrollo de los EO^[6] en Latinoamérica no es un tema nuevo ni sencillo; sin embargo, sus inicios se pueden identificar en México, en 1995, con la creación del Posgrado en Estudios Organizacionales (PEO) de la Universidad Autónoma

Metropolitana, en la Unidad Iztapalapa (UAM-I), como un centro de formación de especialistas y como centro de conocimiento para el nacimiento de una nueva perspectiva latinoamericana. Las contribuciones teóricas y reflexiones en torno al fenómeno organizacional han sido relevantes para consolidar un posicionamiento epistémico para las realidades locales y únicas, primeramente en México, y consolidando una escuela de pensamiento en Latinoamérica (Montaño, 2014).

El desarrollo de esta escuela de pensamiento en Latinoamérica se ha consolidado a partir de establecimiento de redes de colaboración, como es el caso de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (Remineo), la Red de Estudios Organizacionales Colombiana (Reoc), la Sociedad Brasileña de Estudios Organizacionales (SBEO), el Grupo Chileno de Estudios Organizacionales Minga y el Grupo de Sociología del Management en Argentina. También se han fortalecido redes y eventos académicos de encuentro y discusión tales como la Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios de la Organización (Pilares) y el Congreso Internacional de Análisis Organizacional con su XX edición. Así mismo, en 2019 se creó la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (Reol), con la finalidad de formalizar, fortalecer, promover y potencializar este campo investigativo en la región, en donde participaron Argentina, México, Chile, Brasil y Colombia (Universidad EAFIT, 2019).

El fortalecimiento de las redes de colaboración en el campo enuncia la búsqueda de una reflexión propia de la región para conocer la especificidad del fenómeno organizacional con respecto a la historia y a los factores históricos, sociales, económicos, políticos, religiosos y culturales en común, aunque a la vez reconociendo la misma diversidad y heterogeneidad de las particularidades. La escuela de pensamiento de los EO en América Latina tiene la finalidad de romper con la colonialidad epistémica en la disciplina y generar una valoración del contexto latinoamericano (Gantman, 2017).

b) El enfoque de los Estudios Organizacionales. Un discurso crítico

El concepto de empresa es limitante para explicar la naturaleza compleja de las organizaciones; en primer lugar, la empresa es una unidad de producción de bienes o servicios, en la que se integran de forma coordinada diversos medios productivos, además de generar plusvalía para los dueños de los medios de producción. En este sentido, para comprender a la organización social, se debe reconocer la estructura del sistema económico (Castaings, 2015) y cultural que permite producir y reproducir las prácticas sociales en un tiempo y

espacio determinados (Giddens, 1995). De esta manera, el concepto de organización es el siguiente:

Son los espacios –más o menos– difusos, cambiantes, estructurados y estructurantes en donde los individuos realizan diversos procesos con mayor o menor grado de ambigüedad e incertidumbre, que se relacionan o no a objetivos – personales y organizacionales– diversos y ambiguos, en el contexto de la acción organizada. Dicha acción es restringida de múltiples formas por marcos institucionales internos y externos y cruzada por lógicas de acción económica, instrumental, tecnológica, organizacional, política, social, sentimental, cultural, simbólica, psicológica, discursiva y metafórica. (Ramírez et al., 2011, p. 15)

La concepción del individuo desde los EO se sustenta a partir de la condición cognoscitiva social que tiene ver con mitos y cosmovisiones del mundo que, desde una perspectiva cultural y antropológica, reconoce las preferencias, gustos, creencias y valores que confluyen con otros en el espacio, que se configuran y reconfiguran en la interacción. La organización se vuelve un sistema de acción concreto, ambiguo y paradójico donde la complejidad de la organización está sustentada en un orden más ininteligible, donde el caos, lo contradictorio, el conflicto se vuelve parte de la dinámica organizacional. La relación entre las socioestructuras que determina el actuar del individuo, las referencias sociosimbólicas con base en las representaciones colectivas confluidas en un espacio organizacional y las referencias sociopsíquicas como el modo en que los individuos reproducen consciente e inconscientemente su identidad, crean espacios para comprender el actuar del individuo, como sujeto decisor racional/irracional, contradictorio y absurdo, y se produce y se concibe como ente contingente (ver Tablas 2 y 3).

Tabla N° 2. Naturaleza de la organización desde los Estudios Organizacionales

Conceptualización de las características	Definición
Espacio de tensión	Existe una gran diversidad de actores que tienen diferentes intereses, visiones de la organización e interpretaciones.
Autónomas y dependientes	Tiene una autonomía relativa de su entorno, ya que no es una réplica idéntica de la sociedad. Tiene sus propios procesos y estructuras, teniendo ciertos grados de libertad. Dependiente: se encuentra influenciada por su entorno, pero no repercute de forma lineal. El entorno es diverso y contradictorio.
Existen distintas racionalidades	Se niega a que la racionalidad instrumental sea la única y la más importante. La coexistencia de diversas racionalidades (Weber, 1983): 1. Racionalidad instrumental (arreglo a fines) 2. Racionalidad valorativa: interiorización de valores que rigen la acción. Bueno o malo. 3. Racionalidad tradicional: se rige por el patrón de la costumbre. 4. Racionalidad emotiva: se orienta por los estados sentimentales y las pasiones de una persona, amor, odio, venganza, etc.
Es un mundo simbólico	Interpretación de los sujetos. Representaciones mentales de lo que es la organización con base en marcos interpretativos culturales.
No hay fronteras específicas	Las fronteras son porosas. Reproducción de otros ámbitos sociales entrelazados. Las personas no se fragmentan; existen diversidades de roles.
Son heterogéneas	Cambian y se transforma en el tiempo y espacio. Cada organización establece sus propias prácticas, lo que demarca su especificidad.

Fuente: elaboración propia con base en Montaña (s/d).

Los EO han delimitado su campo de estudio con base en los conceptos del pensamiento social posmoderno de las organizaciones. Entre estos supuestos se identifican los siguientes:

La existencia de múltiples racionalidades.

La idea de cambio permanente.

La idea del no progreso per se.

La idea de que no hay verdades absolutas, y esta se construye intersubjetivamente.

La interrelación entre el sujeto-objeto de conocimiento. La realidad es interna y es construida socialmente (Berger y Luckmann, 1968).

Pensamiento: es construido socialmente con base en espacio y tiempo, lo que implica su relatividad y especificidad (Gergen y Tojo, 2004).

Comunicación: como proceso social imbricado con esquemas culturales. Cosmovisiones del mundo con un lenguaje específico.

El reconocimiento de la pluralidad de las diversas formas de organización existentes (no sólo a la empresa como único referente) y que en la empresa coexisten otros referentes adicionalmente a la generación de ganancia.

La visión crítica de los EO abre vetas para la comprensión profunda de interacciones e interrelaciones no evidenciadas en las dinámicas organizacionales por el paradigma dominante, reconociendo la complejidad del objeto de estudio como un constructo social.

Tabla N° 3. Supuestos en el análisis organizacional desde los EO

Concepto	Los Estudios Organizacionales
La especificidad de la teoría	Se fundamentan y resguardan bajo los supuestos de la posmodernidad.
Influencias teóricas	La Teoría de la Organización (de forma crítica), la sociología, la historia, la economía institucionalista, el psicoanálisis, la antropología, la lingüística, la ciencia política, la filosofía, la biología y la física (Ramírez <i>et al.</i> , 2011). Mayor influencia de las humanidades.
La división del trabajo	Las barreras difusas de la división e integración del trabajo. Las relaciones de poder se basan en la interacción de los sujetos. Espacios de libertad y negociación.
Dinámica organizacional	Comprensión de la naturaleza humana imbricada en la dinámica organizacional.
Ciencia	No se puede teorizar lo específico.
Concepto de organización	La organización es un sistema social, político, cultural, simbólico, ambiguo y paradójico.
Percepción de la organización	Una organización vivida, percibida e interpretada por sus integrantes entre lo dicho y no dicho, lo visible y lo oculto.
Objetivos organizacionales	Reconocimiento de diversos objetivos.
Racionalidad	Pluriracionalidad. Múltiples racionalidades imbricadas en el espacio organizacional expresadas. Por la naturaleza psico-social-histórico de los integrantes de la organización.
La expresión del poder	El poder es una relación social inherente al sistema, donde los individuos tienen espacios de libertad y de acción. Luchas de poder (Van Dijk, 2011; Weber, 1983).
Énfasis en el estudio	Reconocimiento de diversas formas de organización.
Desempeño	Está en función la construcción de acuerdos sociales con base en la interacción de los individuos en el espacio organizacional.
Sujeto	Un ser bio-psico-social (Chanlat, 1994): 1. Activo y reflexivo. 2. De palabra. 3. Simbólico. 4. De deseo y pulsión. 5. Espacio temporal. 6. Objeto y sujeto de su ciencia. Homo sapiens.

Comportamiento	Contradictorio. Comportamientos a partir de modelos, pautas y significados instituidos en la interacción en el espacio organizacional, a través de un esquema legitimado, y que en el proceso de socialización determina ciertas prácticas que son legítimas.
Orden	La inexistencia de un equilibrio organizacional. Conflicto parte del sistema. Lo que es. Reproducción de la naturaleza humana.
Contexto	Social. Político. Cultural. Simbólico. Determinado por la estructura social de un tiempo y espacio específico.

Fuente: elaboración propia con base en Barba (2013), Castaingts (2015), Chanlat (1994), Giddens (1995), Ibarra y Montaña (1990), Lozano (2004), Montaña (2007) y Weber (1983).

Continúa de la tabla anterior

Los EO han tenido a bien hacer una crítica de los principales supuestos de un discurso que, aún en la actualidad, sigue teniendo un alto impacto en la academia, así como en su enseñanza para su reproducción y apropiación del sistema con esquemas colonizadores (Jammulamadaka et al., 2021; Rodríguez et al., 2019). La inclusión de nuevos elementos teóricos, como los EO, permite establecer una comprensión más profunda sobre la organización y no sólo de su funcionalidad, para encontrar aproximaciones alternativas de análisis a los fenómenos sociales (Gonzales-Miranda y Ramírez, 2017), como es el caso de la MiPyME.

El marco explicativo de los EO admite un análisis más integral y crítico de las MiPyMEs, reconociendo su complejidad y su papel en los fenómenos sociales. Al superar los límites del enfoque economicista tradicional, los EO ofrecen una visión más rica y contextualizada. Las MiPyMEs no sólo son unidades económicas, sino que también están profundamente arraigadas en sus contextos sociales y culturales. Utilizar un marco tradicional para estudiarlas puede llevar a ignorar aspectos clave como su papel en la comunidad, su relación con la informalidad y su capacidad para adaptarse a entornos cambiantes. Estudiar y reconceptualizar a este tipo de organizaciones desde una postura crítica exhibe su naturaleza compleja de los individuos quienes dirigen y toman decisiones, las cuales no sólo se basan en la racionalidad instrumental (maximización de beneficios). También intervienen racionalidades valorativas, tradicionales y emotivas, lo que explica comportamientos que podrían parecer irracionales desde el paradigma dominante. Los EO enfatizan

que las organizaciones están influenciadas por su entorno social, político y cultural. Esto implica que no pueden entenderse de manera aislada, sino como parte de un sistema más amplio que las condiciona y, a su vez, es transformado por ellas; es decir que las MiPyMEs suelen reflejar las cosmovisiones, mitos y valores de las comunidades en las que operan, por lo que su gestión es una cuestión racional y operativa, y tiene que ver con formas y usos culturales de un entorno específico y un tiempo específico.

El contexto se refiere a comprender los procesos de competencia, competitividad y de crecimiento, a cuestionar los elementos estructurales a los que están sujetas el desarrollo de este tipo de empresas como las cuestiones sociales, económicas, culturales e históricas. El cuerpo teórico de los EO abre vetas de estudio que ponen al centro diversos puntos de reflexión como el sujeto y su historia, el contexto, el nacimiento y desarrollo de la organización, las racionalidades que operan, los juegos de poder y negociación entre otros que, desde la perspectiva tradicional, son ignorados.

Reflexiones finales

Una de las primeras reflexiones en torno al escrito desarrollado es la necesidad de reconocer y evidenciar con mayor claridad los esquemas de colonialidad global de los países del primer mundo sobre la periferia y su influencia en la ciencia y, en este caso, la subordinación del conocimiento organizacional. La forma en cómo se observa la realidad está interrelacionada desde las posiciones epistémicas y el paradigma que lo soporta; en este sentido, el conocimiento organizacional desde el discurso dominante configura marcos conceptuales que establecen cosmovisiones del mundo y de la realidad organizacional. Establece lineamientos sobre prácticas deseadas y legítimas que emergen del conocimiento científico a partir de modelos ideales, sin una comprensión más profunda de las interrelaciones del sujeto-organización-sociedad. La visión tecnicista y eficientista establece las metodologías y las técnicas que buscan la resolución de problemáticas organizacionales cuyo fundamento se sustenta únicamente en la racionalidad instrumental y económica, dejando fuera las imposiciones del sistema y la construcción del sujeto que observa y vive su realidad, de su posición social, cultural, histórica y psíquica.

De tal manera que se pueden observar dos líneas de reflexión; la primera, la imposición de un modelo civilizatorio a nivel global presentado como legítimo, lo que conlleva una ideología que ha permeado al mundo a partir de la conceptualización de progreso, desarrollo y crecimiento económico en contraposición al subdesarrollo y estancamiento de las regiones de la periferia,

incluyendo Latinoamérica. Esta imposición ha llevado a una geopolítica^[7] en la génesis y desarrollo del conocimiento organizacional, incluyendo la MiPyME. Es decir, la existencia de un etnocentrismo intelectual sobre las formas y usos de hacer ciencia y de estudiar la realidad bajo los supuestos de lo que es legítimo, correcto, deseable y de lo que no lo es. Para tal caso, es innegable la existencia de la colonialidad del poder, del saber y el ser, como lo menciona Maldonado-Torres (2007, p. 131), y que juntos reproducen y perpetúan un sistema.

La colonialidad del poder se refiere a la interrelación entre formas modernas de explotación y dominación, y la colonialidad del saber tiene que ver con el rol de la epistemología y las tareas generales de la producción del conocimiento en la reproducción de regímenes de pensamiento coloniales, la colonialidad del ser se refiere, entonces, a la experiencia vivida de la colonización y su impacto en el lenguaje.

En el caso de la colonialidad del poder, se puede referir a las diferentes prácticas y acciones que reproducen el modelo civilizatorio con los supuestos del neoliberalismo a partir de la división del trabajo mundial y las relaciones de poder ejercidas. Uno de los principios para legitimar el único pensamiento que se sustenta en el progreso y desarrollo desde Europa y Estados Unidos a partir de la Revolución industrial (Dussel e Ibarra-Colado, 2006). En el caso del saber, se establece la generación y reproducción del conocimiento organizacional con el establecimiento del discurso dominante que, primeramente, se legitima con el paradigma positivista para la generación de conocimientos a partir de métodos, técnicas y teorías que responden a ciertas intencionalidades de un modo de producción (relaciones de poder, estructuras sociales y relaciones de producción) para acercarse a la realidad y resolver las diversas problemáticas de la producción. Por otro lado, la enseñanza de este conocimiento en las escuelas de negocio se presenta para orientar, socializar, entrenar y educar a los miembros potenciales de las organizaciones con lineamientos normativos e impositivos de lo que deben ser en términos de eficiencia, eficacia y productividad. La supremacía del saber se presenta como una visión totalizadora que produce generalizaciones acerca de escenarios, comportamientos y prácticas organizacionales producidas desde el lente eurocéntrico que poco tiene que ver con la realidad de las organizaciones de otras latitudes (Jammulamadaka et al., 2021).

La colonialidad de ser se manifiesta en la práctica organizacional cotidiana en la que los sujetos viven el nacimiento, el desarrollo y la muerte de la MiPyME. El autoempleo y el emprendimiento de sobrevivencia emergen por la necesidad de buscar un medio para la subsistencia. En definitiva, emprender en un estrato social alto con

capital, tecnología, conocimientos, especialización y recursos no será lo mismo a hacerlo desde el desempleo o desde la precariedad laboral, donde su génesis expone sólo el saber-hacer, poco capital, maquinaria simple y pocas herramientas de trabajo, así como mano de obra no calificada ni cualificada. Asimismo, el nacimiento de este tipo de empresas emerge en contextos culturales y sociales que determinan una perspectiva de la vida, del trabajo, de la familia, del negocio y, en general, una cosmovisión que se inserta en una estructura social y realidad determinada, donde los imaginarios simbólicos imponen “una lucha permanente en contra de una muerte omnipresente siempre amenazante que se materializa en la hambruna generalizada, el desempleo, un nivel alto de muerte, un complejo de inferioridad y la ausencia de esperanza por el futuro” (Fanon, 2001, en Maldonado-Torres, 2007, p. 147). Por consiguiente, la perspectiva dominante habla de competencia perfecta, de desarrollo, de crecimiento y, en contrasentido, las evidencias apuntan a otra dinámica donde los sujetos como empresarios viven y experimentan el voraz mercado.

En este sentido, la segunda reflexión emerge de la necesidad de tener marcos explicativos que evidencien la naturaleza de las organizaciones latinoamericanas desde una perspectiva compleja, como es el caso de los EO latinoamericanos como un campo de estudio específico que reconoce la realidad heterogénea de la región y de sus organizaciones. La importancia de reconocer la naturaleza humana interrelacionada con la dinámica organizacional y social implica comprenderla como un espacio social complejo. Aunado a esto, también se reconoció la necesidad de consolidar el campo de estudio en la región y en este tipo de organizaciones. Se considera que se sigue construyendo el camino para afirmar una perspectiva que tenga una identidad propia que se identifique con una serie de asunciones ontológicas, epistemológicas, metodológicas y teóricas que demarquen una posición ante la organización como objeto de estudio (Gonzales-Miranda, 2020). Para finalizar, este trabajo es la continuación de una serie de reflexiones que se han dado desde el nacimiento de los EO en América Latina y que requieren el diálogo con la heterogeneidad, la diversidad y la diferencia, con un propósito emancipatorio que critica desde el interior del management y reconoce a las voces marginadas (Gonzales-Miranda, 2020). Por último, y como punto de continuación a la presente reflexión, es importante incluir en el análisis organizacional de los EO a las formas de organización precolombinas y las formas de organización alternativas que nacen desde la economía social, que con el conocimiento organizacional dominante han sido omitidas.

Bibliografía

- Alcalde-Heras, H., Iturrioz-Landart, C. y Aragon-Amonarriz, C. (2018). SME ambidexterity during economic recessions: The role of managerial external capabilities. *Management Decision*, 57(1), 21-40. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0170>
- Arceo, E. (2006). El fracaso de la reestructuración neoliberal en América Latina. Estrategias de los sectores dominantes y alternativas populares. En publicación: Neoliberalismo y sectores dominantes. En E. M. & E. C. L. A. C. S. O. Arceo (Eds.), *Tendencias globales y experiencias nacionales*. Basualdo. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/basua/C01Arceo.pdf>
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Revista Gestión y Estrategia*, 44. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2013n44/Barba>
- Berger, P. y Luckmann, T. (1968). Los fundamentos del conocimiento de la vida cotidiana. En *La construcción social de la realidad* (pp. 36-65). Amorrortu.
- Bourdieu, P. (1988). El habitus y el espacio de los estilos de vida. En *La Distinción*. Taurus.
- Campaña, A. (1992). Modernización y dependencia (1° ed.). CEPAL. CELADE-Fondo de Población de las Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/32707-modernizacion-dependencia>
- Castaingts, J. (2015). Dinero, trabajo y poder (1° ed.). Antrophos y Univerversidad Autónoma Metropolitana.
- Chanlat, J. F. (1994). Hacia una anthropologia de la organizacion. *Gestión y Política Pública*, III(2), 317-364.
- Clegg, R. S., Courpasson, D. y Philips, N. (2006). *Power and Organizations*. Sage.
- Coronado, G. (2008). El discurso gerencial y la representación ideológica de la cultura latinoamericana. *Signos Lingüísticos*, 4(8). <https://signoslinguisticos.izt.uam.mx/index.php/SL/article/view/105>
- Crupi, A., Del, S. N., Di, M. A., Gregori, G. L., Lepore, D., Marinelli, L. y Spigarelli, F. (2020). The digital transformation of SMEs – a new knowledge broker called the digital innovation hub. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1263-1288. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0623>

- Dini, M. y Stumpo, G. (2019). Mipymes en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Síntesis. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44603>
- Dussel, E. e Ibarra-Colado, E. (2006). Globalization, Organization and the Ethics of Liberation. *Organization*, 13(4), 489-508. <https://doi.org/10.1177/1350508406065852>
- Gantman, E. R. (2017). El desarrollo de los estudios críticos de gestión en los países latinoamericanos de habla hispana. *Política y sociedad*, 54(1), 45.
- Gergen, K. y Tojo, J. (2004). Organization Science as Social Construction: Postmodern Potentials. *Journal of Applied Behavioral Science*, 40(2), 228-249.
- Giddens, A. (1995). Elementos de la teoría de la estructuración. Estructura, sistema, reproducción social Teoría de la estructuración, investigación empírica y crítica social. En *La constitución de la sociedad: Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu.
- _____. (1997). Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea. Península.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡Vuelta al terreno áspero! *Revista de Administração de Empresas*, 60, 104-119. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200204>
- Gonzales-Miranda, D. R. y Ramírez, M. G. (2017). Introducción: Los estudios organizacionales en Latinoamérica. Una realidad fragmentada en busca de una identidad. *Tratado de Estudios Organizacionales*. Sage.
- Gonzales-Miranda, D. R. y Rojas, W. R. (2020). Editorial. Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Innovar*, 30(78). <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>
- González-Varona, J. M., López-Paredes, A., Poza, D. y Acebes, F. (2021). Building and development of an organizational competence for digital transformation in SMEs. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1). <https://doi.org/10.3926/jiem.3279>
- Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, obstáculos y desafíos (1° ed.). CEPAL y Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5818-mujeres-emprendedoras-america-latina-caribe-realidades-obstaculos-desafios>

- Heredia, J., Castillo-Vergara, M., Geldes, C., Carbajal Gamarra, F. M., Flores, A. y Heredia, W. (2022). How do digital capabilities affect firm performance? The mediating role of technological capabilities in the “new normal”. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100171. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100171>
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1990). *Teoría de la Organización: Fundamentos y controversias*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad [Encuesta Nacional de Ocupación de Empleo (ENOE)]. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Jammulamadaka, N., Faria, A., Jack, G. y Ruggunan, S. (2021). Decolonising management and organisational knowledge (MOK): Praxistical theorising for potential worlds. *Organization*, 28(5), 717-740. <https://doi.org/10.1177/13505084211020463>
- Lander, E. y Castro-Gómez, S. (Eds.). (2000). *La colonialidad del saber: Eurocentrismo y ciencias sociales: perspectivas latinoamericanas* (1° ed). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-Clacso, UNESCO, Unidad Regional de Ciencias Sociales y Humanas para América Latina y el Caribe.
- López, R. B., Guerrero, E. A. S. y Gómez, G. (2020). Reflexiones sobre la gestión de la micro, pequeña y mediana empresa en América Latina. *Página Seis*.
- López Salazar, A. (2020). *Capacidad de innovación en la MYPE: Impacto en el crecimiento y desarrollo de las ventajas competitivas*. Editorial Fontamara y Universidad de Guanajuato.
- Lozano, O. (2004). La pequeña empresa desde la perspectiva de la modernidad y la posmodernidad: Un punto de vista organizacional basado en un estudio de caso. *Revista del Colegio de San Luis*, VI(18).
- Maldonado-Torres, N. (2007). Sobre la colonialidad del ser: Contribuciones al desarrollo de un concepto. En *El giro decolonial. Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global* (1° ed., pp. 127-167). Universidad Javeriana-Instituto Pensar, Universidad Centraliesco, Siglo del Hombre Editores. <https://ram-wan.net/restrepo/decolonial/17-maldonado-colonialidad%20del%20ser.pdf>
- Mandiola, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10.

- Méndez, M. J. (1998). El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso? *Contaduría y administración*, 191, 65-74.
- Mignolo, W. (2010). *Desobediencia epistémica: Retórica de la modernidad, lógica de la colonialidad y gramática de la descolonialidad*. Ediciones del signo.
- Millones Espinosa, M. (2013). Neoliberalismo en América Latina: Una interpretación desde la ideología en Žižek. *Sociológica* (México), 28(79), 51-78.
- Montaño, H. L. (2009). Organisational models and culture: A reflection from Latin America. *European Journal of International Management*, 3(2), 146-166.
- Montaño, L. (2007). *El análisis organizacional. Un modelo para armar. Reflexiones en torno a la perspectiva de Eugène Enriquez* (1° ed.). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Montaño, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la administración. *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad*, 20-46.
- Neffa, J. C. (2021). Prólogo. En *Crítica de la razón neocolonial* (1° ed., pp. 9-15). Clacso, Ceil-Conicet. UAM. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20210308022203/Critica-de-la-razon.pdf>
- OCDE y CAF (2019). *Políticas PYME: América Latina y el Caribe 2019* Políticas para PYMEs competitivas en la Alianza del Pacífico y países participantes de América del Sur (p. 40) [Resumen ejecutivo]. OCDE. <https://www.oecd.org/latin-america/Indice-Politicas-PYME-LAC-Mensajes-Principales.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). *Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe* (1° ed.). Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.oitcinterfor.org/node/6810>
- (2019). *El poder de lo pequeño: Hay que activar el potencial de las pymes*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/SMEs#power-of-small/employment>
- Ramírez, G. R., Larios, G. V. y De la Rosa Alburquerque, A. (2011a). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Fórum Doctoral*, 3, 7-51.
- (2011b). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Fórum Doctoral*, 3, 7-51.

- Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain. En *Handbook of Organizations Studies* (pp. 31-56). Sage.
- _____. (1998a). Organizational Analysis as a Discourse Analysis: A Critique. En *Discourse and Organization* (pp. 193-213). Sage.
- _____. (1998b). Organizational Analysis as Discourse Analysis: A Critique. En *Discourse and organization* (pp. 193-213). Sage.
- Reyes Avellaneda, R. y Solís Pérez, P. (2014). El financiamiento en MIPYMES: una problemática parcial dentro de una perspectiva integral. *Kairós*, 2, 39-68.
- Reyes Avellaneda, R. y Solís Pérez, P. C. (2015). La adaptación de la pequeña empresa al neoliberalismo. *Recherches en Sciences de Gestion*, 111(6), 59-86. <https://doi.org/10.3917/resg.111.0059>
- Rodríguez, J. K., Mandiola, M., Pulido Martinez, H. C. y Giraldo Tamayo, A. L. (2019). Estudios descoloniales del management y las organizaciones: Avances, desafíos y prospectos. *Cuadernos de Administración*, 32(58). <https://doi.org/10.11144/10.11144/Javeriana.cao32-58.edmo>
- Sanabria, M., Mayorga, J. J. S. y Smida, A. (2015). Los estudios críticos en administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los Estudios Organizacionales en América Latina. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIII(1), 209-234.
- Sánchez, A. A., Marín, G. S. y Morales, A. M. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(3), 138-148. <https://doi.org/10.1016/j.redee.2015.03.003>
- Szlechter, D., Pazos, L. S., Teixeira, J. C., Feregrino, J., Madariaga, P. I. y Alcadipani, R. (2020). Estudios Organizacionales En América Latina: Hacia Una Agenda De Investigación. *Revista de Administração de Empresas*, 60(2), 84-92.
- Tuathail, G. Ó. (1999). Understanding critical geopolitics: Geopolitics and risk society. *The Journal of Strategic Studies*, 22(2-3), 107-124.
- Universidad EAFIT (2019). Una red para crear identidad en los estudios organizacionales en Latinoamérica. <https://www.eafit.edu.co:443/noticias/Paginas/CatalogItem-Medios.aspx?TermStoreId=b1c451b3-cdfc-4603-ac10-85d935755869&TermSetId=599c63d2-f0eb-4c4c-babe-af9fce419805&TermId=1deedd0b-10eb-4645-8b0a->

d0ff229e44b9&UrlSuffix=una-red-para-crear-identidad-en-los-estudios-organizacionales-en-latinoamerica

Van Dijk, T. A. (2011). Discurso y poder. Editorial Gedisa.

Vega, C. A. (2012). Los productores industriales más pequeños. En La microindustria mexicana a principios del siglo XXI (1° ed.). El Colegio de México.

Weber, M. (1983). Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva. Fondo de Cultura Económica.

Notas

[1] Recibido 8 de octubre de 2024. Aceptado 24 de febrero de 2025.

[2] Licenciada en Administración, Maestra y Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Profesora de Tiempo Completo de la Universidad de Guanajuato-Campus Celaya Salvatierra. Contacto: amdc.gonzalez@ugto.mx <https://orcid.org/0000-0003-4660-5075>

[3] Se considera un riesgo hablar de generalidades debido a la heterogeneidad, las características y las diferencias que existen entre los países; sin embargo, se considera importante hablar sobre aquellos elementos que nos definen como región.

[4] En América Latina, la segmentación de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) varía según cada país, pero generalmente se basa en criterios como el número de empleados, el volumen de ventas anuales y los activos. A continuación, se presenta una descripción general de cómo se clasifican estas empresas en la región:

Microempresas. Empleados: menos de 10 trabajadores. Ventas anuales: montos bajos, que varían según el país. Activos: limitados, con un enfoque en actividades de subsistencia o de baja escala.

Pequeñas empresas. Empleados: entre 10 y 50 trabajadores. Ventas anuales: montos moderados, con un alcance local o regional. Activos: mayores que las microempresas, pero aún limitados.

Medianas empresas. Empleados: entre 50 y 200 trabajadores. Ventas anuales: montos significativos, con un alcance nacional o internacional. Activos: considerables, con capacidad para invertir en tecnología y expansión.

[5] La OIT clasifica a la región de América Latina junto con el Caribe, aunque en este texto sólo se habla de la primera.

- [6] El Posgrado en Estudios Organizacionales nace en 1995 con la finalidad de formar profesionistas con habilidades para generar conocimientos y soluciones sobre problemas en todo tipo de organizaciones. Uno de los mayores impactos del PPEO a nivel nacional es haber sentado las bases para el estudio de las organizaciones. En otras palabras, se establecieron las bases para el desarrollo de una postura disciplinaria antes inexistente en México: la perspectiva organizacional del estudio de las organizaciones. Actualmente, el posgrado tiene el reconocimiento de competencia internacional por parte del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT) y ha forjado 13 generaciones de maestría y 20 de doctorado. Ha tenido un impacto en Latinoamérica al establecer una escuela crítica de pensamiento para el análisis de las organizaciones.
- [7] La geopolítica entendida como una disciplina teórica orientada a la problematización que cuestiona las estructuras de poder y conocimiento, y que busca recuperar las complejidades de la vida política global y exponer las relaciones de poder que caracterizan el conocimiento acerca de la geopolítica (Tuathail, 1999).

AmeliCA

Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/476/4765253005/4765253005.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Alba María del Carmen González Vega

Repensando la MiPyME. Una perspectiva crítica desde los Estudios Organizacionales

Rethinking the small business. A critical perspective from Organizational Studies

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales vol. 14, núm. 23, 2025

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina
depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

ISSN-E: 2250-6942

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.14238171>