



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Cultura organizacional, naturaleza inmanente en la gestión eficiente de las microempresas

María Beatriz Flores-Elizondo¹

*Emma Biviano-Pérez**

Resumen

La cultura en cada centro de trabajo conlleva a una forma de institución única, influye en la operación de cualquier tipo de empresa, sin importar tamaño o giro. En el caso de las microempresas, además de contribuir notablemente en la empleabilidad para el sector productivo y de servicios, en algunos países latinos su aportación al PIB es significativa, por lo que la poca o nula implementación de la cultura organizacional en la operación de las microempresas pone en riesgo su competitividad y existencia. La finalidad de la presente investigación de tipo cualitativo, es la de ahondar a través de la revisión documental sistémica sobre la perspectiva de distintos autores acerca de los elementos culturales y administrativos que afectan la operación de las microempresas en Latinoamérica. Los resultados evidenciaron que, la incongruencia entre la gestión operativa de las microempresas y la cultura organizacional afecta notablemente su desempeño viéndose amenazada su competitividad.

Palabras clave: Cultura organizacional, microempresas, desempeño organizacional, competitividad, elementos de la gestión administrativa.

Abstract

The culture in each workplace leads to a unique form of institution, it influences the operation of any type of company, regardless of size or line of business. In the case of microenterprises, in addition to contributing significantly to the employability to the productive and service sectors, in some Latin American countries their contribution to GDP is significant, so the little or no implementation of organizational culture in the operation of microenterprises puts their competitiveness and existence at risk. The purpose of this qualitative research is to delve into the perspective of different authors about the cultural and administrative elements that affect the operation of microenterprises in Latin America through a systemic documentary review. The results showed that the incongruence between the operational management of microenterprises and the organizational culture significantly affects their performance, threatening their competitiveness.

Keywords: Organizational culture, microenterprises, organizational performance, competitiveness, elements of administrative management.

¹ *Universidad Tecnológica de Puebla

Introducción

Actualmente, en cuanto a gestión del personal, la cultura organizacional es considerada como uno de las premisas más importantes y de mayor impacto para las organizaciones, por lo que en los últimos años se han realizado copiosas investigaciones sobre la forma en que se demarca en la organización, en su mayoría desde un enfoque descriptivo e instrumental (Yopan, et al, 2020). No hay empresa sin cultura, en la medida en que ésta se define como sólida se valida como un instrumento aliado para la operación eficiente de una empresa o negocio.

Estudiar una organización desde el enfoque de la cultura organizacional, implica entender tanto el aparato administrativo y la operación general de la organización como el comportamiento de los individuos que integran los diversos equipos de trabajo. Se analiza cómo éstos últimos influyen en la dinámica organizacional desde la creación de sus propios sistemas de relación, en este sentido Belalcázar (2012) menciona, “[...] de tal manera que todo lo que sucede en la organización constituye una pluralidad de significantes susceptibles de ser significados desde la multiplicidad de perspectivas” (p. 43). Es decir, el colectivo empresarial construye sus propios significados, creencias y valores en pro del funcionamiento de la organización, ellos crean su propio orden simbólico lo que le da sentido explicativo a la noción sobre la naturaleza inmanente de la cultura organizacional en la gestión administrativa y operativa de la empresa, ambos elementos son codependientes y difícilmente uno por sí mismo podría tener sentido absoluto.

A manera de entender la dinámica interna de una organización Belalcázar (2012) agrega, “la interacción de los sujetos dentro de ella resulta el modo en que estos asignan significados a lo que allí acontece y estas interpretaciones están regidas por las categorías preceptuales que el orden simbólico instituye” (p. 43). Es así como la organización se constituye en la puesta en escena desde un orden simbólico, lo que construye la naturaleza de una organización no son solamente sus estructuras sino los individuos y las relaciones que entre ellos establecen, por tanto las sociedades, las organizaciones, los grupos humanos, no están compuestos de sujetos, sino de la forma en que interaccionan unos con otros a través de la comunicación.

La reflexión llevada hasta este momento conduce al entendimiento de la cultura organizacional desde el punto de vista de las simbologías comportamentales en una organización, a ello, Morelos y Fontalvo (2014) subrayan la concepción inseparable de la cultura en la gestión de las empresas “al considerar que la cultura es la característica inmanente de toda sociedad y que las organizaciones son pequeñas sociedades” (p. 98), por ende, de acuerdo a los autores citados, se pueden atribuir características culturales a las organizaciones que las describan, pudiéndose afirmar que la cultura es a la organización, como la personalidad al individuo. Según esta concepción, la cultura no es un

elemento estático, sino una materia prima viviente, la que cada empleado utiliza según su propia simbología (Gómez, 2008, citado por Morelos y Fontalvo, 2014).

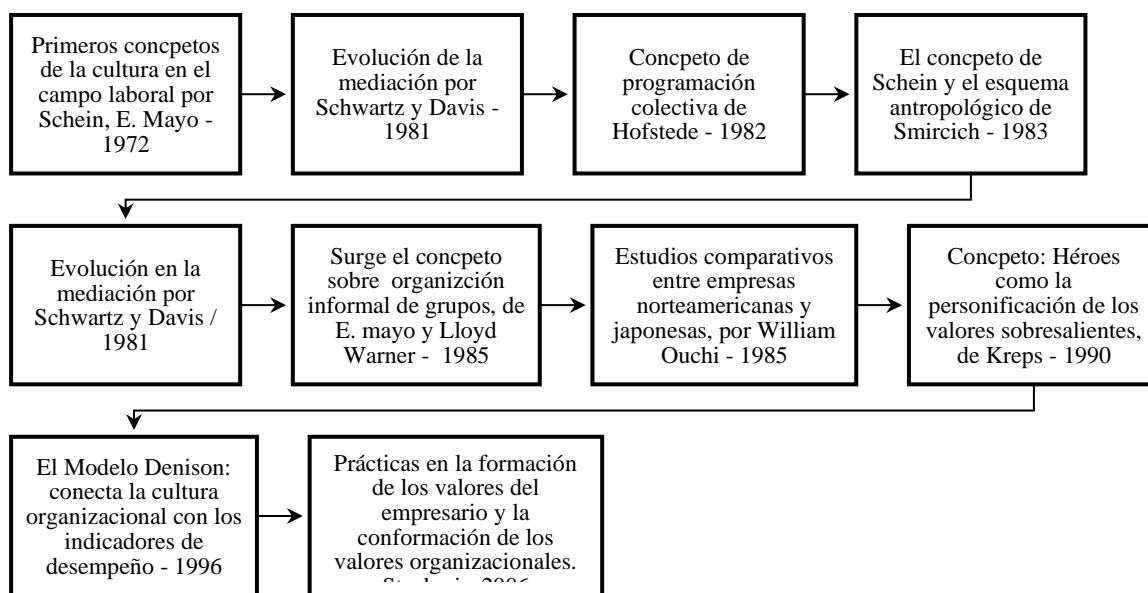
La noción de cultura organizacional prospera a partir de los aportes exhibidos por la escuela de las relaciones humanas encabezada por Elton Mayo en 1972, donde, de acuerdo a García (2006), “se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional” (p. 164). Mayo (1972, citado por García, 2006), quien indagó sobre los factores que incurrían en el desempeño del trabajador, en su conclusión subraya que el contexto del grupo al cual pertenece el individuo afecta significativamente la percepción que el individuo tiene en lo que refiere a los aspectos objetivos de la organización.

Investigaciones posteriores se centran sobre la necesidad de profundizar en los factores que explican el comportamiento de los trabajadores en su contexto laboral. Incluso, al respecto Taylor desde 1871 comprendía a la cultura como “(...) el conjunto de los conocimientos, creencias, arte, ética, costumbres y demás capacidades y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad” (Robles, et al, 2018, p. 8), como uno de los precursores de la escuela de la administración advertía la exigencia de conceptualizar a la cultura organizacional como un elemento vivo dentro de las organizaciones.

En la figura 1 se expone un esbozo histórico donde se muestra la evolución de la cultura organizacional, desde sus inicios hasta la actualidad.

Figura 1

Evolución de la cultura organizacional



Fuente: Robles, et al (2018), García (2006) y Páramo (2014).

El interés de la presente investigación precisa en estudiar la perspectiva de distintos autores en la disciplina de la administración, sobre los diferentes elementos administrativos y culturales que afectan la operación de las microempresas en Latinoamérica, a través de la revisión documental sistémica bajo los principios de la heurística y la hermenéutica. La atención que se esmera hacia las microempresas parte de su relevancia en el sector productivo de bienes y servicios, que para los términos de la presente investigación una microempresa se considerará como aquella organización cuyo número de ocupantes no excede de diez, mismos que pueden o no ser familiares, y que puede generar ingresos de hasta 4 millones de pesos (BBVA, 2024).

De acuerdo con el Instituto de Familias Empresarias para México y LATAM (López, 2022), las micro y pequeñas organizaciones representan cerca del 90% de las unidades económicas y son generadoras del 75% del empleo. México se posiciona en el quinto lugar con más microempresas en Latinoamérica.

De las empresas familiares en Latinoamérica, según López (2022), el 60% está en la primera o segunda generación, 30% ya llegó a la tercera y solo un 10% en la cuarta generación o mayor. Las razones de no trascender se deben, según el autor, principalmente a la falta de visión a largo plazo y a la administración ineficiente del negocio. La mala gestión incluye la falta de estructura y liderazgo, así como la deficiente toma de decisiones.

La vida de una microempresa no es sencilla, sobre todo si no está preparada para los cambios y no tiene capacidad para diversificarse, no obstante, las organizaciones que pueden soslayar los obstáculos, según López (2022), se debe a su capacidad para visualizar el futuro, desarrollar el talento y forjar valores rectores que faciliten la operación interna.

Latinoamérica cuenta con alrededor de 12,9 millones de Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MiPymes), crea empleos, tan solo las Pymes, de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Citado por Ibarra, et al, 2021), son responsables del 60% de empleos formales. No obstante, este panorama contrasta con la contribución al Producto Interno Bruto (PIB) regional, el cual representa el 25%, situación que contrasta con la de los países de la Unión Europea, donde la participación en promedio es del 56% (Ibarra, et al, 2021). La marcada brecha con la Unión Europea se debe a la poca capacidad con la que cuentan los países que conforman América Latina para exportar, aunado a la especialización en productos de bajo valor agregado, situación que influye de manera decisiva en el desempeño de estas empresas. Ibarra, et al (2021), subraya que “mientras las MiPymes no sean capaces de superar estas dificultades, los problemas de competitividad persistirán, lo que producirá círculos viciosos de bajo crecimiento económico, pobreza y reducido cambio estructural” (p. 4).

En América Latina el emprendimiento según el número de empresas per cápita es activo, conforme a los datos reportados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2018), el porcentaje de emprendedores respecto a la población es superior al de otros países y regiones comparables, no obstante, según la propio CEOE “[...] las empresas creadas en la región suelen ser más pequeñas en número de empleados que en otras regiones con niveles similares de desarrollo y el proceso de crecimiento no compensa la brecha inicial en el empleo” (párr. 2). Aunado, su ciclo de vida es inferior al de las pymes de otras regiones, comparado con la Unión Europea, el 45% de las MiPyMes latinoamericanas sobreviven más de dos años, frente al 80% de las europeas. En relación a la investigación formal sobre la cultura organizacional en microempresas, los documentos analizados arrojan hallazgos sólidos sobre la influencia de la cultura en la gestión de la misma, en la que se explica su fuerte predominio sobre su desempeño y competitividad. No obstante, no hay registro bibliográfico vasto y vigente que evidencie avances significativos sobre el tema, al respecto Mena (2019), subraya que al no ser un tema estudiado a fondo existen vacíos teóricos por resolver o explorar, sobre todo en lo que respecta a sus efectos en las microempresas.

Conforme a la indagación realizada sobre el tema de la cultura organizacional y su relevancia en la gestión de las microempresas, en el presente artículo se expondrán los hallazgos encontrados en los documentos académicos de diversos autores que fueron revisados y estudiados desde el método deductivo de la revisión documental sistémica, bajo los principios normativos y metodológicos de la heurística y la hermenéutica, mismos que se detallarán en la sección de metodología. En las dos últimas secciones se abordarán los resultados y la discusión bajo la metodología de la heurística y la hermenéutica, a fin de realizar un análisis de correspondencia exploratoria y descriptiva de los datos obtenidos por cada uno de los documentos académicos estudiados.

Metodología

Se manejó un tipo de investigación cualitativa, exploratoria y descriptiva. Para la revisión documental sistémica se manejaron los principios normativos de la heurística y la hermenéutica. Se examinaron y compararon 24 documentos académicos seleccionados con la temática central de las variables de: cultura organizacional y microempresas en Latinoamérica, como base para la construcción de la Matriz de fuentes de consulta. Para cada documento examinado se identificaron: los datos del autor, los datos de la publicación, eje temático, contenido del documento y los resultados de la investigación, como las categorías básicas de la Matriz de fuentes de consulta. La figura 2 muestra el desglose de las categorías de la Matriz de fuentes de consulta.

Figura 2

Categorías de la matriz de fuentes de consulta

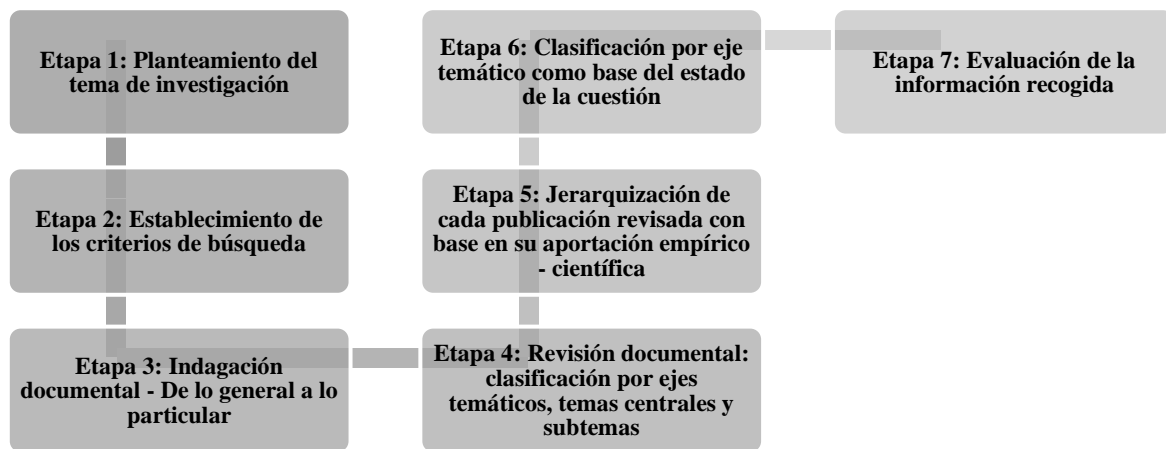
Datos del autor	Datos de la publicación	Eje temático	Contenido del documento	Resultado de la revisión
Nombre (s) completo (s) Institución / Organización DOI	Título de la obra Fuente (APA) Editorial Biblioteca de consulta Idioma Formato y tipo No Normalizad	Tema central Subtema Fase del proceso administrativo	Finalidad del estudio Sujetos (fuentes) Postura teórica Hipótesis o supuestos teóricos / Variables Metodología -- --	Jerarquía Discusión sobre la postura y hallazgos del autor Vacíos investigativos

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los principios normativos que establece la heurística, para la presente investigación se construyeron las guías del conocimiento con base en las etapas que integran el proceso del pensamiento heurístico, que se ilustran en la figura 3.

Figura 3

Etapas de la fase heurística



Fuente: Menna (2014) y López y Vergara (2017).

Por otra parte, a través de los principios de la hermenéutica se explica e interpreta la intención empírico – científica de los elementos indagados y obtenidos en la fase heurística para captar la esencia de los mismos desde su propio contexto.

Bajo el contexto de la hermenéutica Gadamer (1993, citado por Ruedas et al, 2009), delimita el campo de la hermenéutica a tres momentos: comprender, interpretar y aplicar. El autor explica que el objeto de la hermenéutica se encuentra en el campo de la fenomenología porque ésta entiende el comprender como un fenómeno cuyo propósito es encontrar el significado que tiene el texto en su contexto. En

este sentido, se comprenderá e interpretará la esencia del bagaje documental revisado en la fase heurística, el proceso descriptivo que se tomó como fundamento para la interpretación de los documentos académicos estudiados se muestra en la figura 4, donde, la primera etapa corresponde al nivel bibliográfico, mientras que las etapas 2 y 3 conciernen al nivel empírico, a partir de la etapa 4 y el resto de las etapas se sitúan en el nivel interpretativo.

Figura 4

Etapas de la hermenéutica



Fuente: Ruedas (2009) y Sánchez (2001).

En síntesis, la revisión documental sistémica, el cribado y estudio de los documentos académicos seleccionados se cometió en tres etapas, con base a los principios de la heurística y la hermenéutica: a) elaboración de la matriz de fuentes de consulta; b) resultados de la fase heurística; y, c) interpretación de los ejes temáticos a través de la hermenéutica.

Resultados

Para una comprensión integral y ordenada del tema que ocupa a esta investigación, primero se ilustrará la clasificación cualitativa de la información en la Matriz de fuentes de consulta, posteriormente, se expondrá en la fase heurística lo que se ha investigado del tema desde su abordaje metodológico empírico – científico, y para la fase hermenéutica, se presentará la interpretación de los hallazgos como producto de dichas investigaciones, a modo de resaltar los principales constructos teóricos, modelos y revelaciones en la praxis.

A) Matriz de fuentes de consulta

Para el ejercicio de la revisión documental sistémica fue necesario examinar y comparar, desde la óptica de diversos autores, propuestas teóricas, enfoques administrativos y casos prácticos, con la idea de conocer su alcance investigativo logrado a la fecha. La revisión documental sistémica de 24 documentos académicos seleccionados facilitó clasificar, integrar y comparar diversos enfoques, métodos, tendencias y hallazgos en 5 ejes temáticos, en cada eje se agruparon contenidos similares para crear categorías en torno al tema principal, de lo general a lo particular (Ver figura 2).

Las tablas 1 y 2 muestran un extracto de la Matriz de fuentes de consulta en la que se bosquejan y registran los datos de los documentos académicos seleccionados.

Tabla 1

Matriz de fuentes de consulta por registro de los documentos académicos

N o.	Título	Autor (es)	Año	Tipo de docu ment o	País	Biblioteca de consulta
1	Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios	Suárez, I., Tinajero, M. y Jácome, M.	2020	Artículo	Ecuador	Dialnet
2	La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones	Ocampo, W., Huilcapi, N. y Cifuentes, A.	2019	Artículo	Ecuador	Dialnet
3	Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar	Torres, O., Uvidia, K. y Carapas, A.	2021	Artículo	México	Scielo México: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
4	La deportividad organizacional, una norma de comportamiento y una norma de juicio	Mayoral, L., Rezrazi, A. y Gangloff, B.	2021	Artículo	Francia y Argentina	Apuntes de Psicología
5	Cultura organizacional	Yopan, J. L., Palmero, N. y Santos, J. R	2020	Artículo	México	Redalyc
6	Cultura de emprendimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú: revisión sistemática	Jiménez López, N. R., Valiente Saldaña, Y.M., De la Cruz Ruíz, N.V., y Zavala Benítez, E. F.	2023	Artículo	Perú	Scielo

7	La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones	Mena Méndez, D.	2019	Artículo	Cuba	Redalyc
8	La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas. Caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito	Chango Saavedra, E.	2021	Tesis	Ecuador	Repositorio UASB - Digital
9	Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas. Diseño de un instrumento para su evaluación	Petrilli Cambambia, P.A., Juárez Hernández L.G. y Herrera Meza S.R.	2022	Artículo	México	Dialnet
10	Cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del Sector Textil	Hernández Altamirano, H.	2020	Artículo	Ecuador	Google Académico
11	La cultura organizacional como factor estratégico en la productividad de una microempresa	Valdéz Santoyo, E.	2023	Tesis	México	Google Académico
12	La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas	Soledispa Rodriguez, X.E., Pionce Choez, J. M. y Sierra González, M. C.	2022	Artículo	Ecuador	Dialnet
13	La Innovación empresarial como fuente de desarrollo para las microempresas del Cantón Jipijapa	Zaruma Pincay, M. E., Gómez Mite, L. P., Menoscal Pincay, M.B. y Ponce Salazar, M.M.	2022	Artículo	Ecuador	Dialnet
14	La importancia de las MIPYMES en el desarrollo del capitalismo en México	González Chávez, G.	2021	Libro	México	Repositorio de la UNAM

15	La planeación estratégica y su aporte al desarrollo organizacional de las microempresas	Tóala Bozada, S. P., Tóala Bozada, F. A., y Cañarte Baque, A. D	2022	Artículo	Ecuador	Dialnet
16	Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas	Baque Cantos, M., Cantos Figueroa, M., & Baque Parrales, S.	2019	Artículo	Ecuador	Dialnet
17	Cultura organizacional y liderazgo en equipos para microempresas	Pérez Arévalo, M., y Cadena Silva, J.	2021	Artículo	Ecuador	Google Académico
18	El impacto de la dirección en el desempeño en las micro y pequeñas empresas: un análisis sistémico	Aguilar, O.	2024	Artículo	México	Google Académico
19	La microempresa mexicana, un asunto de necesidad y no de oportunidad: el caso de Colima	González García, J. O., Novela, G. y Mungaray Lagarda, A.	2018	Artículo	México	Scielo
20	Medición de la cultura organizacional	Carrillo Punina, A.	2016	Artículo	Ecuador	Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Plata
21	La cultura organizacional en una pequeña empresa	Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M.G., Chávez Macías, A. G., López Saldana, C. y Vázquez Martínez, B.	2018	Artículo	México	Google Académico
22	Cultura empresarial y organizacional en microempresas familiares	Robles Acosta, C., Alviter Rojas, L. E., & Littlewood Zimmerman, H. F.	2018	Artículo	México	Google Académico

23	Estudio de enfoque etnográfico sobre la cultura organizacional en una pequeña empresa familiar de lima.	Muñoz Marcos-Sánchez, A. V.	2018	Tesis	Perú	Google Académico / Repositorio Universitario PUCP
24	Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local	Sánchez Sánchez, A., Hernández Gracia, T. J., Martínez Muñoz, E., Villegas González, E., García Lirios, C.	2018	Artículo	México	Dialnet

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Matriz de fuentes de consulta por eje de estudio

Nº.	Título	Eje temático	Tema central	Finalidad del estudio
1	Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios	Comportamiento organizacional: Negocios	Definición de los diferentes factores del comportamiento organizacional que impactan en los negocios.	Identificar y esclarecer los factores que están comprendidos en el comportamiento organizacional y la gestión de negocios.
2	La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones	Comportamiento organizacional: Gestión del capital humano	Impacto de la estructura organizacional sobre el comportamiento del trabajador.	Exponer una perspectiva general referente a la conducta que tiene el talento humano en base a la estructura vertical y horizontal de una organización.
3	Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas	Cultura organizacional: Microempresas familiares.	Impacto de la cultura empresarial y el desarrollo organizacional en la satisfacción del cliente a	Analizar las dimensiones de la cultura empresarial y cómo influye el liderazgo en su desarrollo organizacional desde la óptica del gerente y de los

	familiares en el cantón Bolívar		partir de un liderazgo estratégico.	empleados de una microempresa.
4	La deportividad organizacional, una norma de comportamiento y una norma de juicio	Cultura organizacional: Normas y actitudes.	Normas de comportamiento y de juicio en una organización.	El estudio plantea la posibilidad de transformar la deportividad organizacional en una norma de juicio.
5	Cultura organizacional	Cultura organizacional: nociones antropológicas y administrativas	Definición de cultura desde diferentes enfoques y escenarios: antropológico, de comunicación y organizacional.	Analizar la configuración de la cultura organizacional en la comunidad universitaria de la UAGro.
6	Cultura de emprendimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú: revisión sistemática	Gestión empresarial: Emprendimiento	Análisis del perfil emprendedor desde el propio emprendedurismo.	Analizar la cultura de emprendimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú.
7	La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones	Cultura organizacional: Análisis conceptual.	Análisis de la cultura organizacional desde su concepción interna y sus implicaciones como mediadora hacia el exterior.	Reflexionar acerca de la cultura organizacional y el lugar que ocupa en el desarrollo de las instituciones.
8	La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas. Caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito	Cultura organizacional: Moldeamiento de la cultura organizacional.	Establecer un plan de acción para cerrar la brecha cultural y alinear los objetivos hacia las estrategias del negocio.	Redefinir la cultura organizacional actual y la cultura requerida de Ielectric, una microempresa con características de empresa familiar, que comercializa suministros eléctricos y ejecuta proyectos eléctricos industriales.

9	Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas. Diseño de un instrumento para su evaluación	Cultura organizacional: Instrumento de medición.	Diseño y validación de un instrumento para valorar la cultura organizacional para microempresas.	Diseñar y validar un instrumento para valorar la cultura organizacional de las microempresas hacia el desarrollo social sostenible.
10	Cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del Sector Textil	Gestión administrativa: Estrategia de fidelización y valor sostenible.	Sostenibilidad de las microempresas en el mercado.	Analizar la cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del sector textil de Ecuador.
11	La cultura organizacional como factor estratégico en la productividad de una microempresa	Cultura organizacional como factor estratégico en microempresas.	Análisis de la relación entre la cultura organizacional y la productividad.	Validar la relación que guarda la cultura organizacional con la productividad de los empleados de la Casa del Plomero.
12	La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas	Gestión empresarial: Productividad	Análisis de la productividad y competitividad en microempresas	Analizar mediante la revisión documental los fundamentos teóricos de los temas: Gestión administrativa en las microempresas, productividad y competitividad.
13	La Innovación empresarial como fuente de desarrollo para las microempresas del Cantón Jipijapa	Gestión empresarial: Innovación de procesos.	Analizar la relación entre la innovación y su impacto en el desarrollo empresarial.	Analizar de qué manera la innovación de las microempresas incide en el desarrollo empresarial del Cantón Jipijapa en Ecuador.

14	La importancia de las MIPYMES en el desarrollo del capitalismo en México	MIPYMES: Capitalismo	Impacto de las MIPYMES como parte del desarrollo económico en México	A partir del crecimiento y evolución de las MIPYMES en México, comprender el lugar que ocupan en el mercado global, sus formas de supervivencia y futuro en la economía del país.
15	La planeación estratégica y su aporte al desarrollo organizacional de las microempresas	Gestión administrativa: planeación estratégica de las microempresas	Análisis de la planeación estratégica en microempresas de la localidad.	Conocer de qué forma la planeación estratégica aporta al crecimiento de las microempresas, basándose en conocimientos científicos aplicables a la estructura de las empresas.
16	Planificación estratégica y gestión administrativa en microempresas	Gestión administrativa: planeación estratégica y gestión administrativa	Implementación de un programa formativo en planeación estratégica y gestión administrativa.	Determinar la efectividad de un programa formativo en Planificación estratégica y gestión administrativa dirigido a microempresas de la zona sur de Manabí – Ecuador.
17	Cultura organizacional y liderazgo en equipos para microempresas	Cultura organizacional: Liderazgo	Análisis del papel del líder para el logro de los objetivos organizacionales.	Identificar la cultura organizacional de las microempresas enfocadas en el liderazgo y trabajo en equipo, para desarrollar estructuras corporativas rentables.
18	El impacto de la dirección en el desempeño en las micro y pequeñas empresas: un análisis sistémico	Gestión administrativa: Desempeño MYPES	Análisis sistémico de las MYPES: insumos - procesos - salida	El presente artículo tiene como propósito mostrar qué procesos dentro de las micro y pequeñas empresas (mypes) tienen mayor influencia en la productividad.
19	La microempresa mexicana, un asunto	Creación de microempresa	Análisis del caso de Colima	A través de análisis estadístico y econométrico identificar los

	de necesidad y no de oportunidad: el caso de Colima	como generadoras de autoempleo		factores que influyen para la apertura de una microempresa.
20	Medición de la cultura organizacional	Cultura Organizacional: Medición	Análisis de las dimensiones que se estudian en la cultura organizacional	Realizar un análisis de revisión documental sistémico y metodológico sobre información actualizada de las formas en que se mide la cultura organizacional en las empresas.
21	La cultura organizacional en una pequeña empresa	Cultura organizacional: Medición por tipo dominante	Análisis del caso: microempresas metal - mecánica.	Identificar la cultura organizacional dominante en una microempresa de la industria metal- mecánica de Monclova, Coahuila.
22	Cultura empresarial y organizacional en microempresas familiares	Cultura organizacional: Microempresas familiares	Analizar la cultura organizacional y empresarial como elemento competitivo	Caracterizar la cultura de las organizaciones y la del empresario para comprender su dinámica como elemento competitivo
23	Estudio de enfoque etnográfico sobre la cultura organizacional en una pequeña empresa familiar de lima.	Cultura organizacional: Microempresas familiares	Análisis desde un enfoque etnográfico	Describir y analizar los elementos implicados en la cultura organizacional de una pequeña empresa familiar limeña, partiendo del modelo teórico comprensivo de Schein.
24	Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local	Microempresas : significado propio de cultura organizacional.	Análisis narrativo del significado de cultura organizacional para microempresarios.	Conocer de primera mano lo que significa cultura laboral para los microempresarios adscritos a cooperativas de la localidad.

Fuente: Elaboración propia.

Para comprender cómo está inmersa la cultura organizacional en el ámbito de las microempresas, fue necesario contextualizar la función empresarial y su gestión administrativa como primer término. En relación al comportamiento organizacional, se reflexionó sobre los diferentes comportamientos de los miembros de una organización y cómo se ven reflejados en el desempeño de la organización. Como parte del análisis conductual también se consideraron nociones intangibles de la cultura organizacional, y cómo éstas se encuentran infundidas en la estructura de la microempresa. Como resultado del análisis anterior, los ejes temáticos se ordenaron de lo general a lo particular, mismos que se muestran en la tabla 3.

Tabla 3

Ejes temáticos

Eje temático	Alcance
Eje temático 1	<i>Gestión empresarial</i> , se abordan temas como el emprendedurismo desde el enfoque del conocimiento, habilidades y experiencia, necesarios para emprender un negocio y la competitividad como parte del efecto de la globalización.
Eje temático 2	<i>Gestión administrativa</i> , donde la planeación estratégica y el desempeño organizacional juegan un papel básico para la operabilidad de un negocio.
Eje temático 3	<i>Comportamiento organizacional</i> , incluye dos elementos básicos: el diseño de la estructura organizacional y la gestión del capital humano.
Eje temático 4	<i>Cultura organizacional</i> , parte desde la revisión teórica hasta la comprensión del liderazgo como una forma de mediación interna y externa a la empresa, elementos de la cultura organizacional con sus diferentes tipos de dominio y su moldeamiento de acuerdo al contexto del negocio.
Eje temático 5	<i>Microempresas</i> , incluye el estudio de las MyPES en su contexto, su nacimiento, desarrollo, evolución y muerte. El análisis de las unidades económicas estará en función de la comprensión misma de su diseño estructural y administrador.

Fuente: Elaboración propia.

B) Resultados de la fase heurística

La revisión documental sistémica del tema en cuestión, como ya se mencionó, se llevó a cabo bajo el método sistémico – deductivo, los 24 documentos en cuestión (Tablas 1 y 2) fueron cribados y seleccionados de acuerdo a las etapas de la 1 a la 3 de la fase heurística (Figura 3). Una vez revisados y razonados, se clasificaron de manera jerárquica en distintos ejes temáticos en función de sus aportes empíricos – científicos esenciales para la investigación del tema seleccionado. Para establecer su nivel

jerárquico se consideraron los siguientes criterios metodológicos: el marco teórico, la metodología, resultados y discusión, y las fuentes bibliográficas. En este sentido, el nivel jerárquico alto, fue para aquellas investigaciones en las que por lo menos tres de los cuatro elementos metodológicos revisados estuvieron en la posibilidad de contribuir desde un enfoque empíricos - científicos a la presente investigación; el nivel jerárquico medio, se les otorgó a aquellas investigaciones que suman dos elementos de los cuatro mencionados; y finalmente, el nivel jerárquico bajo fue para el documento de investigación que solamente ofreció un solo elemento empírico- científico (Etapas 4 y 5 de la fase heurística, figura 3). Los resultados del ejercicio de revisión y jerarquización se advierten en los concentrados de las Tablas 4 y 5.

Tabla 4

Concentrado de hallazgos documentales por eje temático y tendencias

Ejes temáticos	Número de documentos revisados	Nacional /internacional	Años	Autores citados
1. Gestión empresarial	3	Internacional (2) Nacional (0)	2023 (1) 2022 (2)	<i>Autor (es) padre:</i> Koontz H. <i>Autor (es) tendencia:</i> Reyes, D., Arribas, E., Araujo, A. y Zapata, D. <i>Autor (es) actuales:</i> Ninguno
2. Gestión administrativa	4	Internacional (3) Nacional (1)	2023 (1) 2022 (1) 2020 (1) 2019 (1)	<i>Autor (es) tendencia:</i> Robbins, S. Alava, H., Chávez, D., Cope, R., Durán, V, Malavé, J., Polanyi, O. <i>Autor (es) actuales:</i> Ninguno
3. Comportamiento organizacional	2	Internacional (2) Nacional (0)	2020 (1) 2019 (1)	<i>Autor (es) tendencia:</i> Robbins, S., Judge, A. y Martínez, D. <i>Autor (es) actuales:</i> Ninguno
4. Cultura organizacional	10	Internacional (5) Nacional (5)	2022 (1) 2021 (4) 2020 (1) 2019 (1) 2018 (2) 2016 (1)	<i>Autor (es) padre:</i> Schein, E., Belausteguigoitia, R. <i>Autor (es) tendencia:</i> Martín, B., Smircich, Matamalas, S. <i>Autor (es) actuales:</i> Ninguno
5. Microempresas	5	Internacional (1)	2023 (1) 2021 (1) 2018 (3)	<i>Autor (es) padre:</i> Schein, E.

		Nacional (4)		<p><i>Autor (es) tendencia:</i> Fernández, N., OIT, Rivera García, A., Villarreal, R., González, G., Mungaray, A., Ramírez, M., Ruiz, C.</p> <p><i>Autor (es) actuales:</i> Ninguno</p>
--	--	--------------	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Concentrado de hallazgos documentales por eje temático y contenido empírico – científico

Ejes temáticos	Variables	Método de investigación	Instrumento (s)	Jerarquía
1. Gestión empresarial	Perfil del empresario de acuerdo al mercado. Gestión administrativa y productividad, el crecimiento y la competitividad de las MYPES.	Cualitativo - descriptiva / exploratoria.	Revisión bibliográfica, encuesta y estudio de caso.	Media (3)
2. Gestión administrativa	Estrategia de fidelización y valor sostenible, planeación estratégica y análisis sistémico (Insumo-proceso-salida).	Cualitativo - descriptiva, cuantitativo exploratoria y mixto.	Revisión bibliográfica, estudio de casos, encuesta, FODA y PESTEL.	Media (4)
3. Comportamiento organizacional	Comportamiento organizacional, desempeño laboral, productividad, y estructura organizacional.	Cualitativo - descriptiva	Fichas de resumen, registros descriptivos y encuestas.	Media (2)
4. Cultura organizacional	Desarrollo organizacional, elementos teóricos y dimensiones de la cultura organizacional, valores corporativos.	Cualitativo - descriptiva y mixto.	Revisión bibliográfica, grupo focalizado, cuestionario, entrevista y estudio de casos.	Alta (8) Media (2)

5. Microempresas	Productividad, empleo, desempleo y autoempleo, percepción de la cultura organizacional.	Cualitativo - descriptiva / inductivo. Análisis estadístico y econométrico. Método etnográfico.	Revisión bibliográfica, observación participante, entrevista profunda, diario de campo, fichas sociodemográfica s.	Alta (3) Media (1) Baja (1)
---------------------	---	---	--	-----------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se concentró la información relativa al soporte bibliográfico del documento por eje temático y año de publicación, con la intención de conocer la tendencia y el interés por la investigación de los ejes temáticos identificados. Se discurrió por documentos de origen internacional y nacional a modo de focalizar las principales investigaciones desde una perspectiva global. La tabla 5, de forma concreta concentra los resultados obtenidos de la revisión de los 24 documentos académicos tipo sobre el contenido empírico - científico y metodológico.

Resumen analítico por eje temático

Gestión Empresarial y Administrativa

Se revisaron 7 publicaciones académicas para los ejes temáticos 1 y 2, en los cuales se contextualizó la cultura organizacional desde la gestión de las microempresas, se analizó tanto teoría como casos prácticos. En principio se abordaron temas como el emprendedurismo desde el enfoque del conocimiento, habilidades y experiencia, necesarios para comenzar un negocio, también se aludió a la forma de ofertar productos y servicios a los clientes, la innovación vista desde un enfoque sistémico en los negocios, y la competitividad como parte del efecto de la globalización. Aunado a lo anterior, se prestó atención a documentos que hacen referencia a modelos de planeación, específicamente en microempresas. La mayoría de las publicaciones se establecieron en los años 2022 y 2023.

En general, la mayor parte de los documentos que se revisaron, tienden hacia la reflexión teórica más que a la praxis, los casos que se expusieron, nacionales e internacionales, fueron de índole cualitativo - descriptivo. En conclusión y derivado de la revisión bibliográfica sistémica, en cuanto al aporte empírico – científico, teórico, metodológico y de hallazgos, los documentos académicos estudiados se valoraron en una jerarquía media según los criterios establecidos para el análisis de la fase heurística.

Comportamiento y Cultura Organizacional

Los ejes de comportamiento y cultura organizacional estuvieron respaldados por 12 documentos académicos, en su mayoría por artículos científicos. La revisión documental estuvo antecedida por temas teóricos y por casos relativos a microempresas familiares y agrupaciones de tipo colectivo, de localidades nacionales e internacionales, los hallazgos encontrados están soportados por autores padre y de tendencia.

En el tema de comportamiento en las organizaciones se estudió la forma en que está diseñada la estructura organizacional de una microempresa y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores, aunado a las condiciones de trabajo y desarrollo humano. También se identificaron elementos de gestión administrativa y condiciones internas que propiamente pueden favorecer o desfavorecer a la productividad, como el liderazgo y el trabajo en equipo.

La aproximación a la noción sobre cultura organizacional incluyó básicamente la revisión teórica desde los escenarios antropológicos y organizacionales - administrativos, la comprensión del liderazgo en la praxis como una forma de mediación interna y externa a la empresa, tipos de cultura, normas y creencias y su moldeamiento de acuerdo al contexto del negocio.

Todos los temas revisados y analizados se sustentaron en el enfoque de investigación cualitativo – descriptivo. Los hallazgos fueron estimados como contribuciones vigentes para la orientación y definición de los temas de comportamiento y cultura organizacional con una jerarquía en promedio alta.

Microempresas

La revisión y análisis del tema de las microempresas estuvo en función de 5 documentos, los cuales, en su mayoría fueron orientados al análisis de casos sobre negocios familiares y agrupaciones de tipo colectivo, en distintas localidades nacionales e internacionales. Los hallazgos encontrados estuvieron fundamentados y propiamente argumentados por autores padre y de tendencia, lo que implicó una proximidad en la descripción de los hechos desde el campo empírico – científico.

El estudio de las microempresas fue relativo a la comprensión de su diseño organizacional, del liderazgo como elemento mediador y la forma en que se organizan los miembros del negocio para el trabajo. Se revisaron las bases de su sostenibilidad desde el enfoque del desempleo, autoempleo, recesión económica y emprendimiento, con la idea de percibir lo que comúnmente da origen a una microempresa en conjunto con sus creencias colectivas y contexto social. Los aportes estudiados para su valoración en jerarquía promediaron en alta.

C) Interpretación de los ejes temáticos a través de la hermenéutica.

Para comprender y profundizar la documentación académica revisada y estudiada en su contexto y de acuerdo a las etapas 2 y 3 del método hermenéutico (Figura 4), los ejes temáticos se agruparon

como sigue: Operación de procesos, que incluye la gestión empresarial y gestión administrativa; cultura organizacional: un concepto insipiente, que contiene los temas de comportamiento organizacional y cultura organizacional y, las microempresas en el marco de la cultura organizacional, con el tema de microempresas.

Por otro lado, para las etapas de la 6 a la 7 que corresponden a la interpretación y análisis de tendencias (Figura 4), se efectuaron comparativos entre los datos de los 24 documentos académicos revisados para concluir en su interpretación contextual. Los comparativos se realizaron de acuerdo a: a) las fases del proceso administrativo en la que se centró el resultado del estudio presentado en el documento académico, b) en el origen de la publicación, nacional o internacional y, c) la postura teórica en la que se centró cada investigación.

a) Fases del proceso administrativo. La mayor parte de los documentos examinados centran sus hallazgos en la dirección con énfasis en el liderazgo, el trabajo en equipo y la toma de decisiones. La mayoría de los microempresarios rezaga la función de control, situación que concuerda con la indagación llevada a cabo en los documentos académicos estudiados, debido a que comúnmente no se realiza el trabajo de planear y establecer metas estratégicas, por lo que al no contar con éstas la evaluación aparentemente no tiene sentido.

b) Origen de la publicación. En cuanto al origen nacional o internacional de las publicaciones, la tabla 5 muestra el comparativo de los 24 documentos examinados ordenados por eje de estudio, donde se observa un sesgo importante hacia la publicación de documentos académicos internacionales, con un 58% en países latinos como Ecuador, Perú, Cuba y Argentina, quedando México rezagado en los temas de desarrollo empresarial, productividad e innovación y en estudios de comportamiento organizacional. Las investigaciones sobre cultura organizacional que versaron sobre casos, pocos resultaron ser de México, por lo que se deja en claro el poco interés hacia el tema en materia investigativa. Situación contraria a los estudios de las microempresas, en las cuales se observó un 80% de producción académica comparada con el ámbito internacional, en donde la variable principal no fue la cultura organizacional propiamente sino cómo ésta afecta los procesos administrativos de la empresa.

Tabla 6

Comparativo entre publicaciones nacionales e internacionales por eje de estudio

Eje de estudio	Ejes temáticos	No. De publicaciones	Publicaciones nacionales	Publicaciones internacionales
----------------	----------------	----------------------	--------------------------	-------------------------------

Operación de procesos	Gestión empresarial y administrativa	7	1	6
Cultura organizacional: un concepto incipiente	Comportamiento y cultura organizacional	12	5	7
Las microempresas en el marco de la cultura organizacional	Microempresas familiares	5	4	1
Total de publicaciones	-	24	10	14

Fuente: Elaboración propia.

c) **Postura teórica.** La cultura organizacional obedece a un estatus multidisciplinar por lo que en la tabla 7 se resume el comparativo general de los 24 documentos examinados por postura teórica.

Tabla 7

Contrastes entre posturas teóricas

Eje de estudio	Ejes temáticos	Postura teórica
Operación de procesos	Gestión empresarial y administrativa	Teorías de Administración para la creación y desarrollo de MYPES, desarrollo sostenible, planeación estratégica y teoría de sistemas.
Cultura organizacional: un concepto incipiente	Comportamiento y cultura organizacional	Teorías del comportamiento y cultura organizacional: DO, desarrollo del talento, comunicación organizacional, liderazgo y trabajo en equipo. Teorías de la administración general: Estructuras orgánicas y gestión administrativa. Intervención de las disciplinas en: Psicometría, Sociología, Psicología Social y Antropología.
Las microempresas en el marco de la cultura organizacional	Microempresas familiares	Administración general: Gestión de empresas familiares, estilos de dirección. Economía global nacional e internacional.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la postura teórica se centró en el enfoque metodológico de cada estudio, la mayoría de naturaleza conceptual y centrado en la revisión bibliográfica, con tendencia descriptiva deductiva e inductiva y no experimental. El carácter exploratorio expuesto por cada uno de los estudios revisados se analizó bajo la propuesta del juicio crítico del método analítico – sintético y la hermenéutica como

base. Los estudios de campo fueron tratados de manera transversal en su mayoría con una selección no probabilística de informantes. Finalmente, para la mayoría de los hallazgos bibliográficos se subraya, el enfoque cualitativo como el formato de estudio que categóricamente los enmarca.

El análisis comparativo entre las diferentes posturas teóricas arroja una clara tendencia hacia las teorías con enfoque administrativo sobre las teorías de comportamiento y cultura, centralizando el desarrollo de la investigación principalmente hacia la etapa del proceso administrativo de la dirección seguido por la planeación estratégica, dejando a menos las etapas del proceso administrativo de la organización y el control, que indudablemente sin ellas, es difícil tener una comprensión global de todo el proceso administrativo.

Discusión

De acuerdo a los hallazgos advertidos por los autores de los 24 documentos académicos examinados, bajo su óptica la inmanencia de la cultura como parte de la idiosincrasia de una organización es irrefutable y la manera en cómo afecta la gestión administrativa y operativa de la organización es significativa, genera impacto tanto en su desempeño como en el nivel de competitividad. Lo anterior, obedece al análisis de los siguientes acápite.

Uno de los aspectos laborales menos advertido en las microempresas precisa en la cultura organizacional, como un elemento estratégico para la productividad, la competitividad y la fidelización de los colaboradores. Hernández (2020) propone que cualquier sistema empresarial que refuerza y vivencia una cultura organizacional óptima, logra generar valor agregado, visualizado en un ambiente de trabajo productivo y un mayor grado de compromiso por parte de sus colaboradores, términos básicos para la competitividad.

En cuanto a la gestión empresarial y administrativa de las microempresas se plantea que existe un rezago importante en cuanto a las habilidades directivas básicas para emprender una microempresa, se hace énfasis en el impacto que tiene la toma de decisiones y la falta de liderazgo sobre los resultados esperados. La mayoría de las microempresas no tienen objetivos planteados o éstos no son claros, por lo que no cuentan con estrategias o pautas de acción para operar y/o comercializar sus productos. La mayoría de los microempresarios expresan que su principal preocupación es la de comercializar sus productos mas no la de mejorar como negocio.

La existencia de las microempresas obedece a las necesidades de subsistencia de una familia o de un colectivo en donde se comparten las mismas carencias, la necesidad de subsistencia se encuentra en el mismo nivel de autoempleo, razón por la cual muchas microempresas no logran crecer y se estancan por su poca flexibilidad y adaptación al cambio, convirtiendo su modelo administrativo en una debilidad para su existencia (Torres, et al, 2021; González, et al (2018).

Existe una tendencia natural alta hacia la creación de microempresas, se comprende que son necesarias para la economía del país, pero la realidad que las acompaña es que se encuentran competitivamente en desventaja frente a las empresas medianas y grandes. De acuerdo a la opinión de los pequeños empresarios entre los detrimentos están: las bajas ganancias, la competencia excesiva y el aumento en precios de los insumos y mercancías.

Como parte del resultado de la presente investigación se puede afirmar que, en el ámbito laboral existen vacíos explicativos en cuanto a la conexión que pudiese existir entre la cultura que se vive en una empresa y los elementos de la gestión administrativa, la mayoría de las investigaciones sobre el tema redundan sus hallazgos en meras descripciones de carácter cualitativo. En este sentido, Mena (2019), Chango (2021), Pérez y Cadena (2021) y Peña, et al (2018), concuerdan y exponen que los valores corporativos, los mecanismos de socialización, los cambios culturales y sus impactos, tienen relación directa con la gestión, el desempeño y la productividad de los negocios, estableciendo una relación extrínseca entre la cultura organizacional sólida, el desarrollo organizacional y la competitividad.

La cultura organizacional es el reflejo de toda empresa sin importar su tamaño o actividad a la que se dedique. Robles, et al (2018), lo compara como en una radiografía donde los valores, creencias, políticas internas y reglas, de una u otra forma, influyen en la manera de operar de los trabajadores. En síntesis, es posible deducir que una empresa que cuenta con una cultura organizacional sólida es capaz de lograr sus metas estratégicas, apoyada en su propia identidad corporativa, puede gozar de reputación y a la vez, el exterior percibe el arraigo de sus valores corporativos. En otras palabras, la empresa bajo la condición de una cultura organizacional sólida refleja alto desempeño y competitividad.

Conclusiones

Derivado del análisis de cada eje temático presentado, alimentado por los documentos académicos estudiados, respecto al tema de la cultura organizacional como forma de idiosincrasia inmanente en la gestión eficiente de las microempresas, se puntualizan los siguientes señalamientos: primero, se debe entender que la realidad empresarial no es un escenario estático, generalista y predecible, por el contrario, la empresa en sí misma es un organismo que se modifica constantemente, y la velocidad del cambio se determina desde la misma necesidad de subsistencia; segundo, para que la microempresa opere con eficiencia debe tener una estructura diseñada en la que existan varios elementos de gestión administrativa, como son: el capital humano, las tareas que van a realizar y los recursos que se van a utilizar, mismos que constituyen la parte básica del negocio; y tercero, el comportamiento organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa son herramientas base para crear

un sistema empresarial óptimo para la continuidad de los procesos que a la vez coadyuvan a alcanzar los objetivos estratégicos formulados.

Los tópicos que se mencionan aquí, en su conjunto señalan lo que ya se conoce sobre el tema de cultura organizacional en las microempresas, lo que a su vez es develador para los conocimientos aún ausentes sobre el tema, por ejemplo, no se tiene el estimado de microempresas en las localidades o comunidades aledañas a la ciudad, poco se sabe sobre los procesos de intervención en cultura organizacional in situ, se cayó en cuenta que en los últimos años la investigación sobre cultura organizacional en microempresas es exigua en relación a años pasados, es decir, antes de la pandemia por COVID, la producción académica relativa al tema, era mayor, comparada con la actual.

Sin duda, el estudio de la cultura organizacional como naturaleza inmanente en la gestión eficiente de las microempresas es de valor significativo para los propios microempresarios quienes tienen estratégicamente que batallar, por una parte, con la colectividad simbólica de la que se apropian los trabajadores consciente o inconscientemente a través de las creencias, los valores, las normas y las diferentes formas de expresión y conducta en el ambiente de trabajo; y por la otra parte, con la estructura, el trabajo en equipo, el estilo de liderazgo de los responsables de área, características organizacionales y con la administración y operación de la organización en general, ambas líneas tienen que converger en prácticas laborales orientadas al cumplimiento de los objetivos y las metas estratégicas y en la suma de valor de los bienes o servicios que ofertan las microempresas. Al respecto Morelos y Fontalvo (2014) subrayan “se requiere de la práctica de los valores y los procedimientos corporativos para el fortalecimiento de las relaciones laborales, que a la vez representan gran importancia para el sistema de interrelaciones de áreas funcionales que buscan maximizar la eficiencia empresarial” (p. 103).

Finalmente, en relación a los resultados de las etapas de los estudios de la heurística y la hermenéutica respectivamente, los casos presentados tanto a nivel doctoral como a nivel maestría no son vastos y su abordaje se encuentra tan condicionado que difícilmente pueden llevar a generalizaciones. No obstante, lo anterior no significa que los hallazgos encontrados en la investigación documental no sean propicios para formular conclusiones útiles para la presente investigación. Los aportes teóricos, metodológicos y de discusión de cada documento revisado e interpretado guardan valía por la riqueza de sus contribuciones en el campo de la praxis. Cabe mencionar que, las áreas de oportunidad en investigación y práctica son evidentes, por lo que es innegable la necesidad de persistir en la tarea de continuar con la investigación formal sobre la manera en cómo las microempresas deben estructurarse administrativamente, qué estrategias operativas y elementos de gestión administrativa requieren para una operación eficiente que garantice su desempeño en el mercado, y sea o no una empresa familiar,

cómo asegurar que, los principios, valores, creencias y tradiciones que se norman hacia el interior de la empresa, sean congruentes con el sentido que lleva el negocio.

Referencias

- Belalcázar-Belalcázar, S. (2012). *Cultura organizacional*. Informes Psicológicos. 12 (1), 41-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229778>
- Chango-Saavedra, E.F. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas. Caso microempresa Lelectric, de la ciudad de Quito*. [Tesis]. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales [CEOE] (2018). *Las MiPyMes generan el 28% del PIB en Latinoamérica pero carecen aún del impulso necesario*. [Sitio Web]. Empresas Españolas. <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/internacional/las-mipymes-generan-el-28-del-pib-en-latinoamerica-pero-carecen-aun-del>
- García-Álvarez, C. M. (2006). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional*. Universitas Psychologica, Bogotá (Colombia), 5 (1): 163-174. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n1/v5n1a12.pdf>
- González-García, J. O., Novela, G. y Mungaray Lagarda, A. (2018). *La microempresa mexicana, un asunto de necesidad y no de oportunidad: el caso de Colima*. Análisis económico, 33(84),123-142. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552018000300123&lng=es&tlng=es.
- Guibert González, I. C. y Ulloa Kindelán, E. (2011). Algunas consideraciones acerca de las etapas para solucionar problemas. EduSol, 11 (37), 50-60. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475748676005>
- Grupo Financiero BBVA México [BBVA] (2024). *¿Qué es una microempresa y cuáles son sus objetivos?* [Sitio Web]. Educación Financiera. <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/creditos/credito-pyme-que-es-una-microempresa.html#:~:text=Una%20microempresa%20se%20conoce%20por,estructura%20eficiente%20y%20optimizando%20recursos>.
- Hernández-Altamirano, H. E. (2020). *Cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del Sector Textil*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). Polo De Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 5(5), 268-278. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.196>
- Ibarra, G., Vullingsh, F. y Burgos, F. J. (2021). *Panorama digital de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas MiPymes de América Latina 2021*. Santiago, GIA Consultores.

<https://www.sela.org/media/3223266/panorama-digital-de-las-mipymes-america-latina-2021.pdf>

- López-Argueta, E. (2022). *Empresas familiares deben pensar en mantener el legado, no ser solo un negocio*. Tecnológico de Monterrey. Instituto de Familias Empresarias. [https://ifem.tec.mx/es/noticia/empresas-familiares-deben-pensar-en-mantener-el-legado-no-ser-solo-un-negocio-blog#:~:text=Muestra%20de%20la%20importancia%20de,M%C3%A9xico%20y%20LATAM%20\(IFEM\)](https://ifem.tec.mx/es/noticia/empresas-familiares-deben-pensar-en-mantener-el-legado-no-ser-solo-un-negocio-blog#:~:text=Muestra%20de%20la%20importancia%20de,M%C3%A9xico%20y%20LATAM%20(IFEM))
- López-Jiménez, D. y Vergara, P. (2017). *El enfoque heurístico aplicado a la resolución de problemas en la empresa: entre el método y la estrategia*. Razón y Palabra, 21 (98). 234-248. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199553113017>
- Mena-Méndez, D. (2019). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. Pensamiento & Gestión, (46). Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64664303002>
- Menna, S. (2014). *Heurísticas y Metodología de la Ciencia*. Mundo Siglo XXI, revista del CIECAS-IPN. 32 (9), 67-77. <https://www.mundosigloxxi.ipn.mx/pdf/v09/32/06.pdf>
- Morelos-Gómez, J y Fontalvo-Herrera, T. J. (2014). *Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial*. Entramado. Universidad Libre Cali, Colombia.10 (1), 96-105. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265431574006.pdf>
- Páramo-Morales, D. (2014). *Cultura y análisis organizacional*. Universidad del Norte, Barranquilla Colombia. Pensamiento & Gestión. 37, pp. VII-X. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64632634001.pdf>
- Peña-Cárdenas, M. C., Díaz-Díaz, M.G., Chávez-Macías, A. G., López-Saldana, C. y Vázquez-Martínez, B. A. (2018). *La cultura organizacional en una pequeña empresa*. IBRF. Revista Global de Negocios. 6 (3), 93-102. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v6n3-2018/RGN-V6N3-2018-8.pdf>
- Pérez-Arévalo, M., y Cadena-Silva, J. (2021). *Cultura organizacional y liderazgo en equipo para microempresas*. Suplemento CICA Multidisciplinario, 5(11), 213-229. <https://suplementocica.ulead.edu.ec/index.php/SuplementoCICA/article/view/72>
- Robles-Acosta, C., Alviter-Rojas, L. E., y Littlewood-Zimmerman, H. F. (2018). *Cultura empresarial y organizacional en microempresas familiares*. Ciencias Administrativas. Teoría Y Praxis, 11(1), 7-22. <https://cienciasadmvastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/6>

- Ruedas-Marrero, M., Ríos-Cabrera, M. M. y Nieves, F. (2009). *Hermenéutica: La roca que rompe el espejo*. Investigación y Postgrado, 24(2), 181-201. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872009000200009&lng=es&tlng=es.
- Sánchez, A. (2001). *El método hermenéutico aplicado a un nuevo Canon: hacia la autorización de la producción escrita de los estudiantes de inglés*. CAUCE, Revista de Filología y su Didáctica, 24, 295-323. https://cvc.cervantes.es/literatura/cauce/pdf/cauce24/cauce24_18.pdf
- Torres-Merlo, O.X., Uvidia-Ramírez, K. M. y Carapas-Reveló, A.E. (2021). *Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar*. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Yopan-Fajardo, J. P., Palmero-Gómez, N. y Santos-Mejía, J. R. (2020). *Cultura Organizacional, controversias y concurrencias Latinoamericanas*. 11 (20). Asociación Latinoamericana de Sociología, Uruguay. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>