



Casa abierta al tiempo

Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía
Licenciatura en Administración

TESINA:

Emprendedores:

“Una flotilla de Taxis”

Asesor: Dr. Guillermo J. R. Garduño Valero

Alumna: Irene García Hernández
Matrícula: 93225566

TRIMESTRE 98 I

INDICE

TEMA	PAG.
I. INTRODUCCIÓN	2
II. MARCO TEÓRICO	4
III. DESCRIPCION DEL LUGAR Y LA EMPRESA	10
IV. TIEMPO DE RECUPERACION PLAN DE CRECIMIENTO	14
V. CONCLUSIONES	17
VI. BIBLIOGRAFIA	18
VII. FIRMA DE ASESOR	19

I N T R O D U C C I Ó N

De acuerdo al plan de estudios de la mayoría de las universidades que imparten la Licenciatura de Administración en nuestro país, el alumnado sale al campo de trabajo con la idea de buscar empleo, de pasar a formar parte del cuerpo gubernamental o corporativo de las empresas, a la mayoría de estos alumnos no se les introduce pragmáticamente a iniciar una empresa propia, sino a ser empleados de por vida.

Al momento de salir al mercado de trabajo el alumno se puede dar cuenta de que lo visto, analizado o investigado en el aula de estudios no forma parte de la realidad de las empresas en la economía mexicana, hay un abismo enorme entre la práctica y la teoría. Además que se tienen que enfrentar con la falta de experiencia que es un obstáculo para que te contraten y posteriormente cuando se logrado el objetivo de formar parte de una corporación llega el momento de afrontar la resistencia al cambio de los miembros de la misma e incluso del dueño, luego entonces se tiene que adaptar a lo ya establecido y solo se es un miembro más de la compañía, nada extraordinario.

Es por lo anterior que en este trabajo se intenta orientar la vocación de emprendedor que todo administrador debería de tener, con la finalidad que tenga otra opción más al terminar sus estudios y tenga que iniciar su carrera profesional siempre con la inexperiencia en contra además de las características de la economía que actualmente prevalece en nuestro país, en la que cada vez en índice de desempleo comparado con el crecimiento demográfico es creciente.

Una de las características distintivas de la economía mexicana es la empresa familiar, que por largos periodos a sostenido la tradición y costumbre de tener una empresa familiar, de lo que se trata ahora es administrar una empresa propia pero ya no intuitivamente, sino con conocimiento y aplicación del proceso administrativo.

MARCO TEÓRICO

Los iniciadores de negocios son visionarios, carismáticos y/o autocráticos.

Una empresa emprendedora requiere fundamentarse en tres puntos: la visión individual, la experiencia técnico industrial y los rasgos de la personalidad del líder.

LA VISIÓN INDIVIDUAL.

Los líderes emprendedores arrancan a partir de una imagen mental de cómo quieren que sea su negocio.

Una persona puede tener una idea para un restaurante, una tintorería, una flotilla de taxis, un taller de autos, de la forma más común y corriente. Lo importante es que la idea del negocio radica en la mente del emprendedor. En algunas ocasiones los empleados descontentos con su trabajo, encuentran la posibilidad de crear una nueva empresa congruente, basándose en ideas que han sido rechazadas por el exitoso patrón del emprendedor, otras veces no guarda ninguna relación con el empleo del emprendedor.

EXPERIENCIA TÉCNICA O INDUSTRIAL

Es muy importante que el emprendedor conozca a fondo la industria y la tecnología usadas en la empresa que el desea iniciar.

Los fundadores deben saber mucho del negocio y de la industria como para crear un producto, garantizar su supervivencia en los mercados y una vez que el negocio está en marcha el emprendedor debe mantenerse al día en cuanto a la industria. La necesidad de tener conocimientos técnico industriales es el fundamento de la idea que existe del emprendedor como un pionero y aventurado. Un empresario es una persona que trabaja mucho, es práctica, y conoce muy bien su mercado y su industria.

LA PERSONALIDAD DEL EMPRENDEDOR

Anteriormente el rasgo básico de la personalidad del emprendedor era el de la codicia. Sin embargo, en los años cincuenta, los estudiosos empezaron a pintar un cuadro más halagador a los emprendedores. Uno de los primeros hallazgos fue que el motivador de parte de los emprendedores es la necesidad de realizarse, los emprendedores tienen motivos para hacer las cosas bien y para elegir situaciones en las que el éxito es un resultado probable, les gusta establecerse metas, las cuales les representan un desafío, les gusta establecerse objetivos que les proporcionen retroalimentación sobre el éxito que buscan.

Otra característica del emprendedor es la ubicación interna del control, es decir, ellos piensan que controlan su destino y que las fuerzas externas tienen poca influencia, los emprendedores están convencidos de que ellos marcan la diferencia entre el éxito o fracaso, así que se sienten motivado para constituir una empresa nueva. Como esto requiere de un esfuerzo, los emprendedores tienden a tener grandes cantidades de energía. Los empresarios tienen gran confianza en sí mismos. Piensan que son capaces de afrontar lo presente y lo que se pueda presentar. Además tienden a tener conciencia del paso del tiempo: los emprendedores son impacientes y no les gusta perder el tiempo. Y también saber tolerar la ambigüedad, es decir no le afecta la incertidumbre y el desorden.

LA ORGANIZACIÓN DE EMPRESARIO

La estructura

La estructura no es formal y casi no recurre a la planificación ni a la capacitación, el poder se concentra en el ejecutivo de más alto rango que la mayoría de las ocasiones es el dueño, la comunicación es directa y de manera informal, la toma de decisiones es flexible, que por contar con un sistema centralizado de poder, la respuesta es inmediata.

La estrategia

La estrategia debe basarse en la visión del emprendedor. Si la idea del negocio la tiene el empresario es él quien debe formular la estrategia, en base a sus bastos conocimientos sobre el negocio. No hay reglas para seguir o cambiar una estrategia en momento dado, de acuerdo a las necesidades, y de requerirse un cambio, es cuando el emprendedor debe tener el tacto de hacerlo en el momento adecuado.

ADMINISTRADORES Y ORGANIZACIONES MEXICANAS: LA VISIÓN TRANSNACIONAL

Los extranjeros, especialmente los estadounidenses, han buscado entender a los mexicanos en el trabajo desde finales de los cincuenta, animados por las utilidades de las empresas transnacionales que operan en México, escudados por el bagaje teórico sobre administración y organización. Sus hallazgos han sido útiles para conocer la situación mexicana.

El análisis de la mayoría de estos estudios son considerados de tipo comparativo, con una visión exagerada dualista de la realidad.

El liderazgo paternalista y las organizaciones familistas

El familismo es la característica más notable de las organizaciones mexicanas, es la extensión de la familia a la actividad empresarial.

El familismo como forma típica de organización social es una característica básica del particularismo de la cultura mexicana. El particularismo es una dimensión sociológica, que es propia de las sociedades atrasadas y tradicionalistas a diferencia del universalismo de las sociedad avanzadas y modernas.

El mexicano suele defender sus intereses personales y familiares en toda situación dejando atrás los intereses de las instituciones; esta actitud dicen los estudiosos perjudica a la actividad organizacional.

En el contexto mexicano la organización paternalista sustituye parcialmente al núcleo familiar, pues la dinámica de este tipo de organizaciones se basa en las relaciones de dependencia-pertenencia muy afines a la cultura familiar mexicana. Por eso al mexicano le interesa cuidar las buenas relaciones, porque todos saben que son la medida del éxito. Pero estas relaciones, protección-dependencia e imposición-obediencia son paradójicas y han de guardar distancias. Este paternalismo, persiste como estilo de dirección y organización en la mayoría de las empresas mexicanas y esta en relación de responsabilidad recíproca en la que el dueño o jefe protege y guía a sus empleados a cambio de lealtad y obediencia. Los patronos o sus representantes son figuras legítimas de autoridad y superioridad, sustitutos del padre de familia.

La familia empresarial (o la familia política) conserva el poder, asigna papeles y funciones, concede y pide, determina, en una palabra, la vida organizacional. Está basada en tradiciones y costumbres del grupo familiar y valores inexpugnables.

La movilidad organizacional depende de las alianzas de la familia en el poder, También persisten las alianzas organizacionales de tipo familiares, como el padrinazgo, compadrazgo, para reforzarlas relaciones sociales y las posibilidades de ascenso organizacional.

Las estructuras de las organizaciones paternalistas suelen ser flexibles sobre todo en pequeñas y medianas empresas. Pero el crecimiento de éstas trae consigo una combinación muy problemática: el paternalismo burocrático que detenta una estructura exageradamente jerárquica y piramidal, muy estratificada y cerradamente dividida por diferencias de autoridad y *estátus*. Las organizaciones familistas suelen ser dirigidas por líderes autoritarios y centralistas quienes creen que la participación debilita la dependencia recíproca de la cual depende el control empresarial.

Una variante del paternalismo autoritario en las organizaciones mexicanas es la autocracia benevolente, en el que existe una preocupación por el bienestar de la gente, demostrada por acciones y prácticas para satisfacer las necesidades básicas de seguridad y reconocimiento de los empleados; donde la preocupación

real es obtener resultados en la producción e intenta lograrlo sin crear resentimientos. Este estilo de liderazgo es manipulador.

No todos los perfiles de las organizaciones mexicanas, ni todas las actitudes y conductas individualistas de sus dirigentes corresponden a este patrón cultural de familismo-paternalismo-autoritarismo-individualismo. Sin embargo, es notoria la persistencia y el predominio de estos rasgos culturales que se resisten al cambio requerido para la industrialización y modernización de la economía y las organizaciones en México. Se cree que las características de las organizaciones y de sus empleados contiene la cultura de su medio, y por lo tanto, que las formas típicas de comportarse en el trabajo, de dirigir y organizarse son manifestaciones de la cultura compartida.

Consecuencias del liderazgo y organización tradicional

Se requiere un cambio en de formas de dirigir y organizar el trabajo en México. Las sugerencias son de acuerdo al marco teórico del autor que las hace. Ejemplos:

Fayerweather y E, McCann, sugieren una administración humanista; se deben cambiar los estilos autoritarios por los participativos.

D. McClelland y Andrews, sugieren incentivar el motivo o necesidad del logro mediante la educación o capacitación.

E. Lauterbach y S. Davis, se inclinan por la implantación de sistemas de administración modernos, ejemplo: planeación, presupuestos, evaluación del desempeño. El cambio se justifica porque las formas observadas de dirigir y organizar en México traen consecuencias en contra del funcionamiento adecuado de las empresas. Los daños:

- Las organizaciones no pueden involucrar a su gente hacia el logro de objetivos como la eficiencia y la productividad hasta que cambio en las actitudes particularistas de los miembros.
- Las organizaciones no pueden apoyar prácticas como formación de equipos , sistemas participativos de trabajo, sistemas de competencia, evaluación objetiva del desempeño, sistema objetivo de selección de personal, programas de asignación de funciones y sueldos basados en el desempeño hasta que cambien los estilos paternalistas de los dirigentes y los perfiles familistas de las organizaciones.
- Las organizaciones no pueden mantener un flujo sano de la información mientras permanezcan los principales problemas de comunicación indirecta, escasa y exageradamente descendente típica de las empresas mexicanas. El modelo tradicional paternalista y autoritario, provoca conflictos entre jefes y subordinados, estancamiento ocupacional, brincos en los canales y autoridad y comunicación, alianzas y favoritismos, y en general, un incipiente desarrollo individual y organizacional.

¿LA APERTURA ECONÓMICA ABRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO?

Conforme la educación tiende a nivel profesional, y la edad disminuye, los estilos de liderazgo tienden hacia la participación, en sustitución del estilo autoritario tradicional. EL cambio se vislumbra pero no se consolida , ya que lo más relevante de estas muestras de jefes y ejecutivos mexicanos es su baja disposición a delegar. Se podría afirmar que la desconfianza en el otro, y el miedo a ser considerado como jefe débil, están detrás de esta resistencia a la delegación. Otras posibles razones: el riesgo de no estar informados, de perder control, de perder posición en el grupo, de no ser necesarios.

TRADICIÓN VS. MODERNIDAD.

Está claro que no existe estados puros de administración, sólo combinaciones con cierto predominio de un enfoque u otro. En efecto la administración en México es más tradicionalista que en Estados Unidos u otros países desarrollados; el modelo de administración actual es una combinación de tradición y modernidad.

Los defensores de los modelos universales de dirección y organización afirman que, independientemente de la cultura, ciertas formas de comportamiento deben exigirse para desarrollar las organizaciones productivas; en cambio los seguidores de los enfoques alternativos sostienen en que los modelos de dirección y organización deben adecuarse a las condiciones culturales de los pueblos.

Existen muchas contradicciones no resueltas entre administración y cultura. La interpretación ingenua de algunos estudiosos es creer, que el individualismo del mexicano favorece el desorden, la desorganización y la anarquía en las empresas. Algunas características de los mexicanos que se han convertido en premisas y supuestos para estudiar los fenómenos organizacionales en México; por ejemplo *los mexicanos son pasivos*. Estos supuestos suelen ser también parte de la mentalidad gerencial de los propios mexicanos y determinar prácticas de liderazgo autoritario. Otras se convierten en profecías de autocumplimiento, una conducta produce la otra.

Las generalizaciones también provienen de extrapolar teorías psico-culturales que han influido en la administración. (p. ej. el conductismo). Analizada en el marco normativo de estas teorías, la conducta típica del mexicano se reduce a caracterizaciones no deseables para la cultura industrial por ejemplo: pasivos, conformistas, impulsivos.

El gerente mexicano actúa subjetiva e intuitivamente, mientras que el norteamericano objetiva y disciplinadamente. Esto es un estereotipo cultural. En general no importa el país. El quehacer gerencial se basa principalmente en métodos de ensayo y error y en prácticas tradicionales e intuitivas. Sin negar la importancia a la sistematización administrativa de los países avanzados.

Las alianzas organizacionales para escalar las jerarquías es también una práctica mundial, en compañías norteamericanas también se acostumbran los padrinazgos. Y aunque esta práctica parece nociva para las organizaciones, las relaciones y las redes producen cierto conocimiento e integración de esfuerzos, ¿dónde se encuentra el equilibrio entre tradición y modernidad?

El culto por la modernidad en la administración perdió fuerza con el auge de la administración japonesa, que demostró al mundo que la cultura y las tradiciones de los pueblos encierran una fuerza productiva muy importante para las organizaciones.

En México se ha mitificado demasiado la imagen de la corporación norteamericana, pero los tiempos actuales de apertura económica presenta un reto diferente que exige la creación de un modelo de administración propio. Se requiere del aprendizaje de otros países, pero que sea congruente con la cultura, las tradiciones, necesidades y recursos de un país como México.

“UNA FLOTILLA DE TAXIS”

El motivo por el cual se decidió como inicio de este proyecto el adquirir una unidad de taxi para posteriormente conformar la flotilla de taxis fue la situación tanto económica como geográfica de la Ciudad de Tenancingo, además de la necesidad y tradición de ir al centro de la ciudad para allegarse de todo tipo de mercancías y servicios por ser Tenancingo una ciudad muy centralizada.

Tenancingo

Es una ciudad ubicada en el sur del Estado de México, se localiza a 49 km. Al sur de la ciudad de Toluca, formando parte de la región IV con sede en Coatepec Harinas, sus coordenadas geográficas son: 18° 57' 51" de Latitud Norte y 98° 35' 45" de Longitud Oeste del Meridiano de Greenwich. Su altitud es de 2060.0 m. sobre el nivel del mar. Su extensión territorial es de 160.20 km².

La División Política se compone por las localidades clasificadas en: Cabecera Municipal, integrada por 16 barrios, 17 Pueblos, 17 Comunidades y 11 Colonias.

Las Actividades económicas principales del municipio son: Agricultura, Ganadería, Floricultura, Artesanías (rebozo, silla etc.).

El relieve. El municipio se encuentra sobre las faldas de los Cerros la Cantera y la Malinche, que son estribaciones del macizo montañoso del Nixcongo.

El centro de población estratégico de Tenancingo se ubica en un pequeño valle volcánico ubicado al sur de la sierra Peña colorada, por lo que las pendientes al norte de la localidad son mayores al 25%. Se encuentra este mismo tipo de pendientes hacia el sudoeste, donde se localiza la cañada del Salto y las lomas de Tepetzingo y Cerro de Santa Cruz, lo que clasifica a estas dos áreas como zonas poco adecuadas para el desarrollo urbano. Hacia el sur y el este del centro de población las pendientes son del 6% siendo estas las más adecuadas para el desarrollo urbano.

Zonas semiplanas con pendientes de 5 a 15 % que abarcan el 35% de superficie, se localizan principalmente en la parte norte y sur del municipio.

Zonas planas con pendientes menores al 5% conforman el 20% del total de la superficie. Localizada principalmente en el valle de Tenancingo e incluyen las localidades de Tepetzingo, Quetzalapa, Ciénega, San Nicolás, San José Tenería, Santa Ana Ixtlahuatzingo y la Ciudad de Tenancingo.

El Clima es templado subhúmedo con lluvias en verano en los meses de junio, julio, y agosto. La precipitación media anual es de 1200 m³. La temperatura media anual es de 18.2 grados centígrados con una temperatura máxima de 33.5 grados centígrados y una mínima de 2 grados centígrados. La dirección de los vientos es de Noreste a Sudoeste. En conclusión es agradable, poco extremoso, propicio

para diversificar la producción agrícola, principalmente la floricultura, cereales, hortalizas, forrajes y frutos. así como para realizar actividades turísticas y recreativas.

Recursos Naturales

Uso actual de los Recursos Naturales de Tenancingo

SUPERFICIE	HECTAREAS	PORCENTAJE
Forestal	6792	42.40
Agrícola	6129	38.26
Pecuario	622	3.88
Urbano	495	3.09
Otros	1980	12.36
TOTAL	16018	100.00

El área urbana actual de Tenancingo se distribuye de la siguiente manera.

Uso del suelo	Area	Porcentaje
Area habitacional	159.1 Ha.	65%
Infraestructura	27 Ha.	11.5%
Equipamiento y Actividades comerciales	21.5 Ha.	1.0%
Industria	12 Ha.	5.0%
Baldíos interurbanos	18 Ha.	7.65%

Existen localidades aisladas que están integradas al centro de la población se extienden sobre una superficie de 219.78 Has. Y es el distrito urbano de la Ciénega con una extensión de 47.7 Has. El mayor. Chalchihuapan con 21 Has. , El salitre y San José Tenería con 14 Has, cada una. En estas el uso predominante es el habitacional, la infraestructura ocupa el 15%.

Recursos Bióticos.

Flora.

El tipo de flora que existe en el municipio de Tenancingo es la siguiente. Árnica, borraja, carrizo, capulín, ortiga, jara, madroño, malva, manzanilla, mirasol, mirto, quintonil, nopal, nabo, yerbabuena, álamo, sauce, etc.

Fauna

La fauna silvestre existente es la siguiente. Ardilla, armadillo, cacomixtle, conejo, liebre, coyote, hurón, murciélago, rata, ratón, tlacuache, tusa, zorra, zorrillo, lagartija, aguililla, alondra, calandria, cardenal, carpintero, codorniz, cuervo, chichihuilote, gallareta, gavilán, golondrina, paloma, cenizote, etc.

En cuanto a la fauna doméstica encontramos aves de corral, ganado vacuno, equino, caprino, y porcino.

Comunicaciones y transportes.

Carreteras.

En 1992 existían 87.2 Kilómetros de caminos, de los cuales 49.6 están pavimentados y 37.6 revestidos.

El Municipio se encuentra comunicado principalmente por la carretera Toluca - Ixtapan (antigua carretera Toluca - Acapulco) por el lado norte, comunicando ésta con Toluca y la ciudad de México.

Por el su, por la carretera Tenancingo - Zumpahuacán, recientemente ampliada hasta la comunidad de San Andrés Nicolás Bravo y de este a la carretera Las Grutas de Cacahuamilpa - Cuernavaca, Morelos.

Por el oriente, por la carretera Tenancingo - Malinalco, recientemente acabada por la Cumbre o San Simón El Alto hasta Malinalco, Chalma y/o Santiago Tianguistengo.

Por el poniente, por la misma carretera Toluca - Ixtapan principalmente y/o a la autopista Tenango- Ixtapan de reciente creación en su último tramo.

Dentro del mismo municipio existen carreteras que para nuestro proyecto son las que más interesan que conectan a las diferentes comunidades, como es la nueva carretera Tenancingo - El Carmen, La carretera Tenancingo - Chalchihuapan, así como caminos revestidos para el 95% aproximado de las comunidades.

En cuanto al transporte, el municipio tiene instalados el número considerable de servicios públicos que van desde un nivel local hasta un nivel foráneo,

Los transportes suburbanos con los que cuenta el municipio tiene 7 rutas principales.

El servicio de Autobuses con que cuenta el municipio tiene las siguientes rutas de 2ª clase en corridas que van de las 5:00 a . m. a 9:30 p. m. :

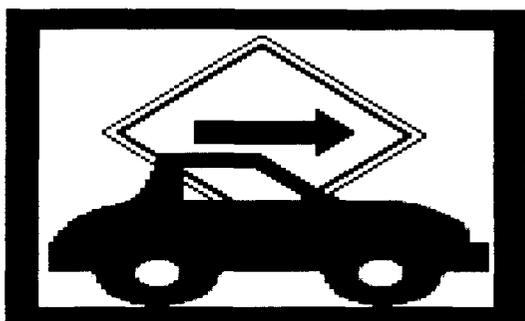
origen	destino
Tenancingo	Toluca
Tenancingo	México
Tenancingo	Malinalco
	Chalma
Tenancingo	Zumpahuacán
Tenancingo	Ixtapan
Tenancingo	Coatepec
	Madinas

Es necesario lograr mejoras en el tipo de servicio de autobuses, en su clase. Es esta una de las ventajas que tiene el servicio de Taxi.

Ventajas del servicio de Taxi:

⇒ el mal estado en los servicios de Autobuses y suburbanos existentes.

- ⇒ la necesidad de ir al centro de Tenancingo para adquirir todo tipo de mercancías o servicios.
- ⇒ "la gente bonita viaja en Taxi"
- ⇒ el banco otorga crédito para la adquisición de las unidades.
- ⇒ el costo del pasaje por persona ofrece mayores ventajas a los taxis, además de ser distancias cortas.
- ⇒ la posibilidad de alquilarlo para viajes especiales o en su modalidad de colectivo



Descripción de rutas de taxis colectivos en el área de Tenancingo:

ORIGEN	DESTINO	COSTO DEL PASAJE
Tenancingo Centro	Tenería	\$3.00
Tenancingo Centro	Tecomatlán	\$3.50
Tenancingo Centro	Malinalco	\$4.00
Tenancingo Centro	San José del Cuartel	\$3.00
Tenancingo Centro	Ciénega	\$3.00
Tenancingo Centro	Chalchihuapan	\$3.00
Tenancingo Centro	Santo Desierto	\$3.50
Tenancingo Centro	San Nicolás	\$3.00
Tenancingo Centro	Tepoxtepec	\$3.50
Tenancingo Centro	Morelos	\$3.00
Tenancingo Centro	Santa Ana	\$3.00
Tenancingo Centro	Villa Guerrero	\$4.50
Tenancingo Centro	Acatzingo	\$3.50
Tenancingo Centro	Tepetzingo	\$3.50
Tenancingo Centro	Zumpahuacan	\$4.00
Tenería	Tenancingo Centro	\$3.00
Tenancingo Centro	Toluca	\$7.00

INGRESO MENSUAL	\$ 5,600.00
MENOS GASTOS	\$ 2,000.00
	\$ 3,600.00
TIEMPO DE RECUPERACION: MESES	8.33

Se están haciendo varias suposiciones; que la cuenta no varía de acuerdo al día; en realidad jueves, sábado y domingo hay más pasaje, porque son días de tianguis y/o fin de semana, que el pasaje no depende de la ruta, tampoco se están tomando en cuenta los días festivos, que por ser Tenancingo un lugar atractivo para los capitalinos y extranjeros atrae al turismo.

Una vez que obtienes la unidad, procede a rentarse las placas de taxi, y pago de tenencia y tarjeta de circulación.

la tarjeta de circulación tiene un costo de \$120.00 anuales y

la tenencia es concesión del municipio,

también se tienen que contratar dos tipos de seguro por cada unidad.

⇒ de seguro de vida para el chofer.

⇒ de seguro de vida y daños a pasajeros y daños a terceros.

CARACTERISTICAS DE LAS UNIDADES

- ◇ Tamaño: mediano o chico
- ◇ Color (estandarizado); azul claro, cofre azul marino, los números de las placas y ruta en letras color negro.
- ◇ Marca: indeterminada
- ◇ Modelo: posteriores a '89
- ◇ No de puertas: cuatro
- ◇ Las unidades deben tener cajuela

REQUISITOS PARA OBTENER UNA CONCESIÓN

- ◆ Nombre, Dirección, teléfono
- ◆ Ser mayor de edad
- ◆ Pagar derecho
- ◆ Que haya concesiones para el lugar que se desea

REQUISITOS PARA OBTENER UN CREDITO BANCARIO PARA UNA UNIDAD

El banco otorga créditos que cubren el 65% del valor total de la unidad, el banco contacta con la persona a la cual se le quiere comprar la unidad y cubre en su totalidad, inmediatamente la entrega al que esta solicitando, si éste ha cubierto todos los requisitos que el banco exige, pero el banco se queda con la factura de la unidad como garantía de pago, se tiene que cubrir una cantidad mensual que son la amortización del préstamo y los intereses del mismo.

- Ser mayor de Edad.
- Identificación.
- Comprobante de domicilio.
- Cubrir el perfil socioeconómico
- Cubrir el resto del costo total de la unidad que se desea adquirir al dueño de la unidad al mismo tiempo que el banco lo hace.

La persona que requiere del crédito, tiene que contactar a la persona que le va a vender la unidad, al banco no le interesa si la unidad se va a poner a trabajar o es para uso particular, sólo que tienes que ser puntual con los pagos o te cobrar intereses moratorios y en el tercer pago vencido y no liquidado te retiran la unidad.

CALCULO DE PAGOS DEL CREDITO BANCARIO		
A SEIS MESES		
COSTO DE LA UNIDAD	\$30,000.00	
CREDITO BANCARIO (65%)		\$19,500.00
APORTACION PERSONAL	\$10,500.00	
INTERESES (2%)		\$ 2,340.00
TOTAL		\$21,840.00
APORTACION MENSUAL	\$ 3,640.00	
COSTO NETO DE UNIDAD		\$32,340.00

CREDITO TOTAL \$21,840.00

DIA	CUENTA
LUNES	\$ 200.00
MARTES	\$ 200.00
MIÉRCOLES	\$ 200.00
JUEVES	\$ 200.00
VIERNES	\$ 200.00
SÁBADO	\$ 200.00
DOMINGO	\$ 200.00
SUBTOTAL	\$ 1,400.00

MENSUAL \$ 5,600.00
MENOS GASTOS \$ 1950.00
 \$ 3,600.00

TIEMPO DE RECUPERACION
EN MESES 5.98

Dentro de este negocio se requiere de un perfil especial de Recursos Humanos para que todo marche a la perfección o por lo menos este bajo control.

- * **Sexo:** Indistinto
- * **Estado Civil:** Casado (a)
- * **Edad:** Mayor de 20 y menor de 50

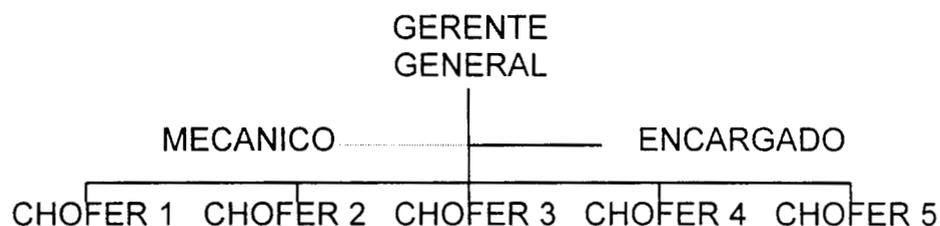
- * **Licencia de Chofer vigente**
- * **Ser responsable**
- * **Ser puntual**
- * **Ser amable con la gente**
- * **Vivir dentro del municipio de preferencia**
- * **Un depósito de \$1,000.00 para daños que no cubra el seguro, que se le devolverán en el momento que decida retirarse**
- * **Carta de no antecedentes penales**
- * **Recomendaciones de personas conocidas**
- * **Solicitud de trabajo**
- * **Comprobante de Domicilio**

De acuerdo con el análisis de Recuperación de la Inversión, ya sea con crédito o si él, se puede hacer una aseveración de adquirir una unidad por año, pensando que el primer año, todo las utilidades se tienen que pagar al banco para cubrir a tiempo las mensualidades y no pagar más que lo necesario de intereses.

Se tendría que comprar un terreno que sirva para el encierro de las unidades para que no estén a la intemperie, ni a la mano de personas amigas de lo ajeno, hacer controles de todas las unidades: el estado en que salieron y el estado en que llegaron, un elemento no puede llevarse una unidad a su domicilio por ningún motivo, ni ocuparla para otra cosa que no sea el trabajo y por supuesto aplicar sanciones desde ligeras hasta drásticas (quitarle la unidad por días determinados o en definitiva) según sea la circunstancia.

Se elaborará un control donde se registre la fecha de cada una de las refacciones que se le cambie a las unidades, se procurará que cada unidad tenga un chofer designado, pero de todos modos se llevara el registro chofer-no. de unidad diariamente.

En este periodo de crecimiento se tendría un organigrama de la siguiente forma:



CONCLUSIONES

Al Final de este recorrido, lo que se puede vislumbrar es que es un negocio muy noble, aunque muy delicado en lo que se refiere al manejo de los recursos humanos-unidades, porque si en algún momento se perdiera el control de salidas y entradas, se podría gastar mucho en reparaciones que tendría que pagar la compañía que conduciría a pérdidas.

Como en algún momento se comento lo importante es conocer el negocio, conocer a la gente que trabaja para ti, y que también que te conozcan a ti, ya que como sabemos en la cultura corporativa de México, tendemos a querer a nuestros trabajadores y ellos a nosotros, lo que se debe evitar es la relación amistosa que la mayoría de las veces que presta a malos entendidos y malos manejos por la excesiva confianza en los elementos.

Una recomendación que me atrevería a dar sería no involucrar relaciones amistosas ni familiares con el negocio, convivir con los subordinados más que lo necesario. Procurarles un ambiente agradable, y no olvidar las incentivaciones para que se sientan identificados y motivados con y por la compañía, otorgarles todas las prestaciones de ley.

Tener conciencia que lo generado por la empresa es parte de la empresa misma y no del patrimonio familiar.



BIBLIOGRAFIA

- I. "Plan Municipal de Desarrollo", de Tenancingo Estado de México, 1997.
- II. "Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales", Jorge Padua, Ed. F.C.E. y CM. 1993.
- III. "Proceso Estratégico, contexto y casos", Quinn, Mintzberg, Edición comprimida, Editorial Mac Grow Hill. 1997.
- IV. "Administración en Desarrollo",

Firma del Asesor responsable

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guillermo J. R. Garduño Valero', written in a cursive style.

DR. Guillermo J. R. Garduño Valero