



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA**

**TÍTULO:
“ASPECTOS QUE INTERVIENEN EN LA EXTINCIÓN
DE LAS PYMES”**

**TESINA
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:
MIRIAM FLORES LÓPEZ**

**MATRÍCULA:
98322071**

**ASESOR:
LIC. ARMANDO PADILLA SÁNCHEZ**

MÉXICO, D. F.

OCTUBRE, 2003

AGRADECIMIENTOS

A mi madre:

Gracias por tu apoyo que me has dado siempre, que me ayudaste con tus palabras de aliento y me fortalecieron para dar un paso más en mi desarrollo como profesionista y como persona; gracias por todos esos consejos que me ayudaron a no desistir de éste camino; gracias por tus oraciones de madre que hicieron que llegara hasta aquí, gracias por tu inmenso amor que es mi gran apoyo para llegar a las diferentes etapas de mi vida; gracias por la ayuda que me diste que sin ti no hubiera sido esa persona de la cual estoy orgullosa de ser; gracias por entregarte a mi como una gran madre que eres; gracias por todo que sin ti no lo hubiera logrado. GRACIAS MAMÁ

A mi hermana:

Cris: Gracias por tu apoyo que me has brindado, que cuando tuve dudas al estar haciendo éste trabajo jamás te negaste a ayudarme, pese a tus tareas que tenías que hacer siempre tuviste un tiempo para mi; gracias por tu paciencia que me tuviste y que de la misma forma que mi madre tuve tu apoyo; gracias por ser mi hermana.

A todas aquellas personas:

Que son varias entre ellas mis tíos: Gabriela, Víctor, Pepe y Carmelita; que me dieron palabras de aliento que hicieron que me sintiera motivada para continuar con éste trabajo; y que se que siempre puedo contar con ustedes. También quiero agradecerle a Pablo Rangel que es otra persona que siempre me apoyo en las decisiones que tuve que tomar para llevar a cabo esta tesina, que me ayudo moralmente a lograr éste objetivo con su cariño, amor incondicional y comprensión, y que por siempre tendrás un lugar en mis pensamientos.

A mi asesor:

Gracias por su ayuda y asesoría en la aportación de ésta tesina, gracias por compartir sus conocimientos y que me guiaron por el camino para mi formación como profesionista, aquí mismo quiero agradecerle al Ing. Miguel Monasterio por su aportación a éste trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
--------------------------	----------

CAPÍTULO I

CARENCIA DE LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO COMO CONSECUENCIA DE LA EXTINCIÓN DE LAS PYMES

INTRODUCCIÓN.....	6
1.1 Características de la administración.....	6
1.2 Características del proceso administrativo.....	8
1.2.1 Planeación.....	9
1.2.2 Organización.....	13
1.2.3 Integración.....	17
1.2.4 Dirección.....	20
1.2.5 Control.....	22

CAPITULO II

MARCO LEGAL PARA LA EXTINCIÓN DE LAS PYMES

INTRODUCCION.....	25
2.1 Las sociedades mercantiles	
2.1.1 Características generales de las Sociedades Mercantiles.....	25
2.1.2 El Capital Social.....	26
2.1.3 La Utilidad.....	27
2.1.4 Las características de las Sociedades en Nombre Colectivo.....	27
2.1.5 Características de las Sociedades en Comandita Simple.....	28
2.1.6 Características de las Sociedades de Responsabilidad Limitada.....	28
2.1.7 Características de la Sociedad Anónima.....	29
2.1.8 Características de la Sociedad en Comandita por Acciones.....	30
2.1.9 La Sociedad Cooperativa.....	30
2.1.10 De la Liquidación de las Sociedades.....	30
2.2 Ley para el desarrollo de la competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.....	31
2.2.1 Objetivos de esta Ley.....	31
2.2.2 Desarrollo de la competitividad de las PYMES.....	32
2.2.3 La SE en el ámbito de coordinación y desarrollo de Las MIPYMES.....	33
2.2.4 El Consejo Nacional para el desarrollo de la Competitividad de las MIPYMES.....	33
2.3 Ley de Concursos Mercantiles y Quiebras.....	34
2.4 Código Fiscal de la Federación.....	44

CAPÍTULO III

PROGRAMAS DE APOYO A LAS PYMES

3.1 Características de las microfinanzas.....	47
3.2 ¿A qué se dedica COMPITE?.....	50
3.3 Programas de Responsabilidad Social e Integridad de las Organizaciones.....	52
3.4 Apoyos que brindan las Instituciones Financieras.....	53

CAPÍTULO IV

IMPACTO ECONÓMICO, SOCIAL Y PSICOLÓGICO DE LA EXTINCIÓN DE LAS PYMES

4.1 Impacto de las PYMES en la economía nacional.....	61
4.2 Impacto de las PYMES en la sociedad.....	75
4.3 Impacto psicológico a causa de la extinción de las PYMES.....	78

CAPÍTULO V

CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LAS PYMES

INTRODUCCIÓN.....	83
5.1 Causas que originan la extinción de las PYMES.....	84
5.2 Falta de recursos financieros.....	85
5.3 Desconocimiento del producto o servicio.....	86
5.4 Falta de conocimiento del Mercado.....	87
5.5 Inexperiencia en la administración.....	87
5.6 Falta de visión del entorno.....	88
5.7 Falta de regulación legal.....	89

CAPÍTULO VI

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Propósito de la investigación.....	91
6.1 Creación de la idea.....	91
6.2 Planteamiento del problema.....	92
6.3 Hipótesis.....	94

CONCLUSIÓN.....	95
-----------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	96
-------------------	----

INTRODUCCIÓN

El crecimiento poblacional y las migraciones de población rural hacia las ciudades tiene como consecuencias un crecimiento de los micronegocios o mayor número de actividades por cuenta propia y que esto origina que se generen empleos y que crezca el mercado de competencia; debido al crecimiento de éste mercado, los microempresarios llegan a apearse a políticas y programas de apoyo para la sobrevivencia de la microempresa, la capacitación, modernización o actualización de sus productos o servicios que vendan.

En esta tesina se abordan los aspectos que pueden evitar que una microempresa llegue a extinguirse; estos aspectos deben considerarse con anticipación para lograr una permanencia de la empresa e incluso puede ayudar para que ésta tenga un mayor crecimiento.

Al extinguirse una empresa no solo va a afectar a los integrantes de ésta sino que también va a tener un impacto en la economía y en la sociedad donde ésta se encuentre, es por el cual que se abarcan éstos temas para tener un conocimiento sobre cómo afectan las extinciones de las empresas a toda una ciudad.

La información que se presenta en ésta tesina tiene la finalidad de conocer el gran impacto que originan la extinción de las PYMES en nuestra sociedad.

CAPÍTULO I

CARENCIA DE LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO COMO CONSECUENCIA DE LA EXTINCIÓN DE LAS PYMES

INTRODUCCIÓN

La falta de conocimiento o la inexperiencia de la administración en las empresas es una de las principales consecuencias en el fracaso de las mismas (como se observara en el presente capítulo) y por ende de su extinción, por tal motivo la administración tiene un gran peso sobre el funcionamiento de cualquier empresa y para poder comprender mejor su importancia analizaremos esta área desde un enfoque sistemático.

La administración se puede comparar con un sistema abierto debido a que esta compuesta por subsistemas y cuenta con un medio ambiente por el cual está rodeada. Para comprender este sistema nos enfocaremos en las características fundamentales de la administración, posteriormente analizaremos un poco sobre el medio ambiente que la rodea y después se analizarán cada una de las partes que la componen, éstas partes son sus funciones que es en sí, el proceso administrativo.

1.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN

DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN

La administración es un proceso que tiene como fin la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social, en este caso la empresa, para lograr sus objetivos con la máxima productividad.

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

Los siguientes puntos demuestran la importancia de la administración:

- Ésta área es fundamental para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social.
- A través de los principios, métodos y procedimientos de la administración se logra la eficiencia en el trabajo.
- El resultado de la productividad y eficiencia de las empresas dependen de la aplicación de la administración.

Para que pueda llevarse a cabo la administración en una empresa, ésta debe estar a cargo de personas que tengan la capacidad de establecer ambientes adecuados para que los esfuerzos del grupo permitan que los individuos contribuyan al logro de los objetivos deseados, optimizando los diferentes recursos y podemos establecer entonces que ésta es la función de un administrador.

Tenemos que un impacto sobre la función del administrador es el medio ambiente exterior que interviene con la empresa y bajo el conocimiento del medio podrá estar preparado para los cambios imprevistos:

- a) El medio ambiente económico. Es indispensable para el funcionamiento de las empresas contar con un capital (base económica) que sustente las operaciones de la misma y éstas operaciones se realizarán a base de los diferentes recursos con los que cuenta dicha empresa. Éstos recursos tienen asignado un precio que no lo determina la empresa en su totalidad, sino también está determinado por factores externos que puede ser por ejemplo “la inflación económica del país”. El cliente puede ser considerado como otro factor económico externo puesto que el objetivo de un negocio es contar con el mayor número de clientes y que éstos sean confiables. Otro factor económico es la tecnología, que es un elemento que se relaciona con la competitividad, depende en su gran mayoría el tipo de tecnología de la empresa con el tipo de producción que maneje, es decir, los resultados de la producción de una empresa van a depender del tipo de tecnología que se haya aplicado y podrán competir con otros productos.
- b) El medio ambiente político. Los cambios políticos pueden y afectan en la forma de operar de las empresas, es decir, las empresas deben funcionar bajo los lineamientos legales o políticos del país, de esta forma un cambio dentro de éste ámbito no vaya a afectar en la forma de operar de la empresa, entonces, se tiene que existe una gran influencia de las circunstancias políticas sobre el funcionamiento de la empresa. Todo administrador de cualquier empresa está bajo la presencia de las leyes ya que algunas están elaboradas para la protección de los trabajadores y consumidores; otras para el establecimiento de contratos y derechos de propiedad, entonces se tiene que es poco lo que un administrador puede hacer que no este relacionada con alguna norma legal ya que como obligación del administrador es necesario el conocimiento de las normas o estatutos legales que lo rigen tanto a él como a su empresa.

¿QUÉ NO ES LA ADMINISTRACIÓN?

Una vez contemplado algunas características de la administración y para tener una visión mas clara sobre ésta área, analizaremos un poco sobre algunos errores que se llegan a cometer en la aplicación de la administración de las empresas, esto es con la finalidad de que en algún momento dado se puedan evitar para que de esta forma no vayan a intervenir en el desarrollo de la misma. Para ampliar éste punto tenemos las siguientes características de lo que no es la administración:¹

- a) El empirismo. Debido a que es el conocimiento que no necesita de una investigación o estudio científico.
- b) La aplicación del proceso administrativo en desorden. Las funciones de la administración es un proceso que está formado por partes que siempre van a estar relacionadas entre sí y que llevan el siguiente orden para su aplicación:
 1. Planeación
 2. Organización
 3. Integración
 4. Dirección

¹ Apuntes de Recursos Humanos I del Prof. Lic. Armando Padilla Sánchez.

5. Control

- c) Responsabilidad sin autoridad. Se refiere a la lucha por el poder en las empresas.
- d) Autoridad sin responsabilidad. Se refiere cuando existe un abuso por parte de una autoridad.
- e) Romper el binomio Planeación-Control. Significa que no se puede controlar sin antes haber planeado y de igual forma no se puede planear sin haber controlado porque se tendrá como consecuencia el no poder alcanzar los objetivos deseados.
- f) Mal uso de la información. Saber en qué nivel de información nos estamos moviendo para saber que tipo de información podemos manejar como lo muestra el siguiente recuadro:

NIVEL	PUESTO	INFORMACION
Estratégico	Alta dirección	Confidencial
Logístico	Gerencia superior	Operativo y estratégico para decisión
Táctico	Mando medio	Informes de avance de programas
Operativo	Operativo	Manuales y procedimientos

- g) Selección y contratación de personal descalificado o no acordes a las necesidades y objetivos de la empresa. Para que se lleven a cabo las diversas tareas o funciones de la empresa es necesario contar con un personal capacitado y apto que pueda lograr los resultados deseados y de ésta forma que opere de manera eficiente dicha empresa, de lo contrario existiría una gran pérdida de los recursos con los que cuenta la misma.
- h) Búsqueda de culpables en lugar de buscar causas que producen los errores. Cuando se comete un error lo mejor es buscar el origen de éste y su pronta solución y no perder el tiempo en buscar un culpable.
- i) Desarrollo de los estudios o proyectos innecesarios. Se deben analizar y omitir todas las actividades o tareas que no tengan un fin necesario o que no contribuyan al logro del logro de la empresa.
- j) Falta de inducción de nuevos empleados a las organizaciones. Deben los empleados tener un pequeño curso de inducción para que conozcan la empresa, el trabajo y las personas con las que se van a relacionar para desarrollar su función y así puedan trabajar con la suficiente confianza.

1.2 CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

Una vez teniendo conocimiento sobre la administración, analizaremos en éste punto las características y la importancia del proceso administrativo que no es mas que las funciones de la administración. El proceso administrativo fue creado por el Industrial Francés Henri Fayol que es el padre de la Teoría Moderna de la Administración. Se analizarán a continuación cada uno de los elementos de la administración (que a la vez son las funciones), cabe recordar que siempre debe de respetar el orden con el que se presentan en seguida:

1.2.1 PLANEACIÓN

DEFINICIÓN DE LA PLANEACIÓN

Planear es anticiparse a los posibles resultados deseados, que se tengan de algún proceso; mediante programas, planes o determinados métodos. Estos medios para llevar a cabo la planeación determinan los objetivos que desea lograr la empresa. La empresa debe tener los recursos necesarios para lograr los objetivos; posteriormente se llevan a cabo dichos objetivos para que puedan ser controlados, de esta forma lograr los resultados y así observar el resultado y que si no fue el deseado se apliquen otras medidas.² De esta forma observamos que la planeación es decidir por adelantado qué hacer, cómo y cuándo hacerlo y quién ha de hacerlo.³ Y el resultado de una planeación adecuada determina metas precisas e independientemente del tiempo que invierta en todo el proceso de la planeación será provechoso sin duda alguna.

Existe un concepto que se debe tener presente para los empresarios, que son los riesgos que puede sufrir la empresa. Es de suma importancia aplicar la planeación en cuanto a la reducción de los riesgos empezando por tener idea precisa de la capacidad tanto del empresario como del de la empresa, se necesita que la planeación se realice a detalle o general dependiendo a las necesidades de las circunstancias del momento. Esto mas que nada consiste en tener vigilado todas y cada una de las actividades para darle el seguimiento correspondiente.

LA NATURALEZA DE LA PLANEACIÓN

La naturaleza esencial de la planeación de una empresa maneja los siguientes aspectos:⁴

- Contribución a los objetivos y propósitos. Los propósitos de los planes significa facilitar el logro de los objetivos y propósitos de la empresa. Menciona Billy Goetz que los planes solos no hacen que una empresa tenga éxito; pueden dirigir la acción hacia los propósitos y pueden pronosticar que acciones llevarán hacia el objetivo final. Sin planes, la acción debe convertirse en una actividad aleatoria, que únicamente producirá un caos.
- Primacía de la planeación. La planeación el elemento que solo establece los objetivos necesarios para todo esfuerzo de grupo. Y las demás funciones administrativas deben ser planeadas para lograr su eficiencia. En este punto de nuevo retomaremos el binomio Planeación-Control; estas dos funciones son inseparables debido a que la acción no planeada no puede ser controlada, ya que la planeación implica mantener el curso de las operaciones, corrigiendo las desviaciones de los planes y por lo mismo se concluye que los planes proporcionan las normas de control.
- Fuerza de la Planeación. La planeación es una función exclusiva de los administradores, sin embargo el carácter y la amplitud dependerá de la autoridad y naturaleza de las políticas y de los planes delimitados por los superiores. Ha habido estudios sobre la satisfacción del trabajo, donde el factor principal, en cuanto a la

² Stoner, James A. F. Administración. Ed. Prentice Hall. 1996. pp. 11

³ Koontz, Harold. Curso de Administración Moderna. Mc. Graw Hill.

⁴ Koontz, Harold. Curso de Administración Moderna. Mc. Graw Hill.

explicación del éxito de los supervisores de los niveles más bajos de la organización ha sido su habilidad para planear.

- Eficiencia de los planes. Se puede medir la eficiencia de un plan por el monto de su contribución a los propósitos y objetivos, como compensación de los costos y de las consecuencias inesperadas requeridas para llevarlo a cabo. Los planes también pueden ser ineficientes en el logro de los objetivos, frustrando las satisfacciones del grupo de trabajo.

PREMISAS DE LA PLANEACIÓN

Para lograr una planeación eficiente dentro de cualquier tipo de empresa debemos de considerar las siguientes premisas⁵:

- ¿Qué? Esto es en qué consiste la función y el objetivo de la empresa.
- ¿Por qué? Significa que si obedece a una necesidad.
- ¿Para qué? Es un fin que se establece.
- ¿Cómo? Es un método o forma de realizar las obligaciones para lograr el objetivo deseado.
- ¿Cuándo? Es el factor de tiempo, esto es cuanto tiempo se va a tardar cada una de las actividades.
- ¿Dónde? Se refiere al lugar de ubicación de la empresa.
- ¿Cuánto? De preferencia se debe de hacer un presupuesto de las actividades que se tienen que realizar para llevar a cabo las funciones de la empresa.
- ¿Quién? Nos referimos al factor humano que va intervenir en las diversas actividades de la empresa.

⁵ Apuntes de Recursos Humanos I del Prof. Lic. Armando Padilla Sánchez

TIPOS DE PLANES

Para lograr con mayor eficacia los objetivos empresariales se debe de hacer una distinción entre los diferentes tipos de planes que son los siguientes:⁶

Propósitos o misiones. Cualquier grupo organizado (como las empresas) deben de tener y establecer un propósito, por lo general los propósitos de los negocios son la producción y distribución de los bienes y servicios.

Objetivos. Son los fines hacia los cuales se dirigen las actividades. Además de representar el fin de la planeación, los objetivos, determinan el lugar hacia donde se encamina la organización, integración, dirección y control. Los objetivos no solo determinan el plan básico de la empresa sino también el de cada uno de los departamentos.

Estrategias. Es el medio que se ocupara para lograr los objetivos, es decir, las estrategias denotan casi siempre un programa de acción y un despliegue de esfuerzos y recursos para alcanzar objetivos amplios.

Procedimientos. Son planes en la medida que establecen un método habitual de manejar actividades futuras. Los procedimientos son guías de acción y detallan la forma exacta en la que una cierta actividad debe de cumplirse. Su principal carácter es establecer un orden cronológico de las actividades a desarrollar.

Reglas. Éstas son el tipo más sencillo de los planes, son acciones requeridas, de hecho un procedimiento se puede considerar como una secuencia de reglas, cabe mencionar que no debe confundirse entre reglas y políticas debido a que el propósito de éstas es guardar el pensamiento en la Toma de Decisiones señalando y limitando las áreas para la aplicación del juicio.

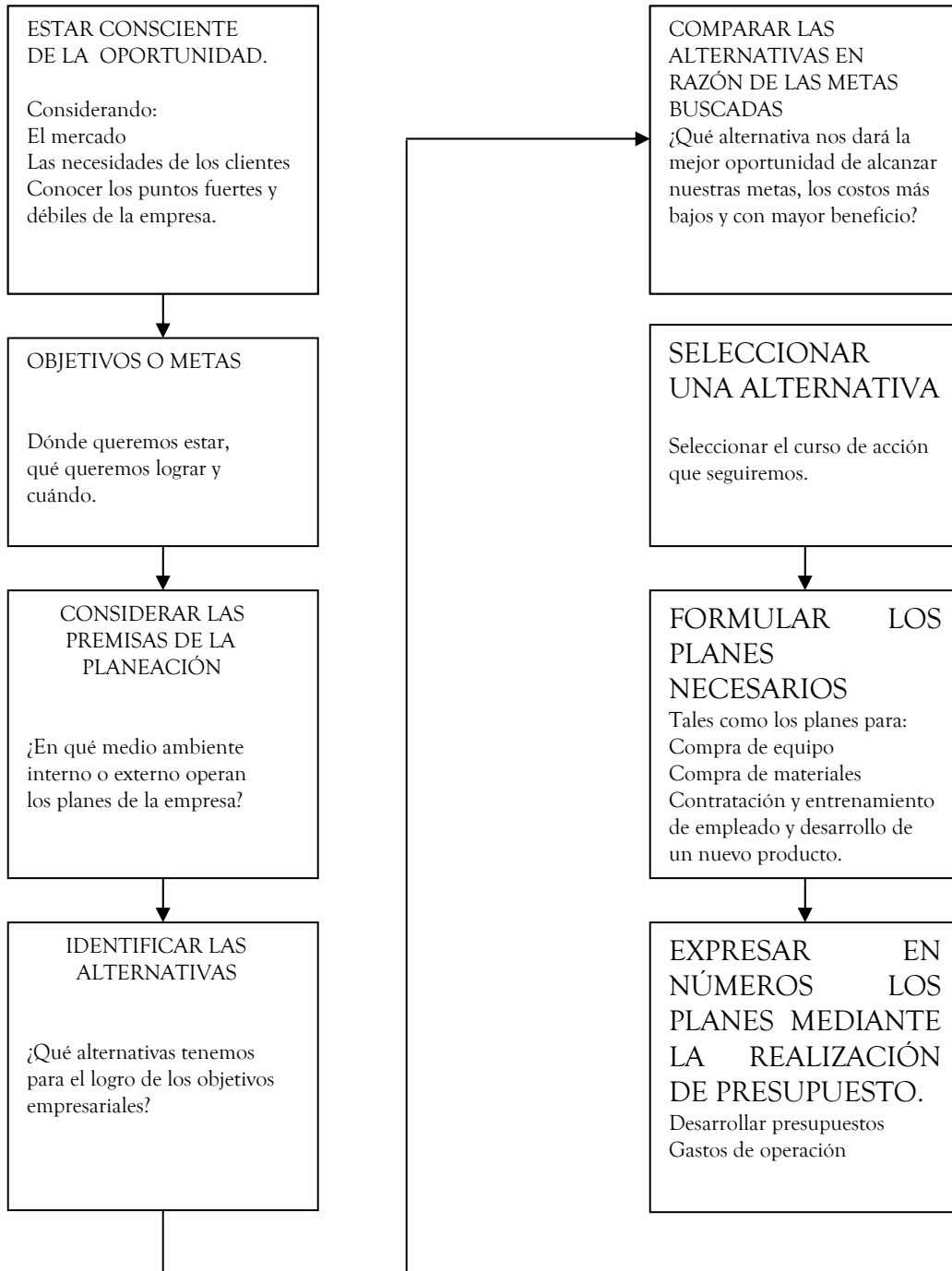
Programas. Se deben elaborar los programas para poder llevar a cabo el procedimiento de una actividad; los programas son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos que han de seguirse, recursos que sean necesarios entre otros elementos.

Presupuestos. Pueden ser considerados como programas numéricos establecidos como planes. Los presupuestos es la expresión de los resultados deseados en términos numéricos y este es el instrumento fundamental para la planeación.

⁶ Koontz, Harold. Curso de Administración Moderna. Mc. Graw Hill.

ETAPAS DE LA PLANEACIÓN

La planeación es un proceso que lleva a cabo el administrador de la empresa. La planeación por ser un proceso cuenta con diferentes etapas que son las siguientes según Harold Koontz



1.2.2 ORGANIZACIÓN

DEFINICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La organización es un proceso que consiste en ordenar y distribuir cada una de las tareas de cada uno de los miembros de la empresa. El tiempo es uno de los factores más importantes para la realización de cualquier proceso o actividad y en este punto no es la excepción ya que las actividades para que se lleven a cabo deben de estar predeterminadas bajo el tiempo estimado para lograrlas. El propósito de la organización es establecer y mantener una estructura de cada una de las funciones de la empresa y mediante esto, lograr que el personal colabore eficazmente para el logro de los objetivos deseados. Otro factor que indispensable que interviene, es el factor humano, ya que al establecer las diversas funciones, éstas deben ser aplicadas por el personal correspondiente.

“La verdadera causa de la organización formal son las limitaciones del área del mando del administrador departamental. Aun cuando no sea definido y universalmente aceptado el número de personas que un administrador pueda supervisar con eficacia, sabemos que hay un límite para dicho número en casos individuales. Éste límite conocido como tramo de control⁷ es lo que hace necesarios los niveles de organización y los problemas de delegación de autoridad y de política tan importantes. En cualquier situación muchos factores fundamentales determinan el número de personas que un administrador puede supervisar.”⁸

IMPORTANCIA DE LA FUNCIÓN ORGANIZACIÓN

La importancia de la organización es demostrada por los siguientes fundamentos⁹:

1. Es de carácter continuo; la empresa está en constante movimiento por sus múltiples actividades a realizar, por lo mismo es necesario estar en continuos cambios.
2. Es la mejor manera de lograr los objetivos de la empresa.
3. Determina los métodos para que se puedan llevar a cabo las tareas, con un mínimo de esfuerzos.
4. Logra la optimización de las actividades, reduciendo los costos e incrementando los resultados.
5. Mediante la limitación de funciones optimiza los esfuerzos.

ELEMENTOS DE LA FUNCIÓN ORGANIZACIONAL

Una función organizacional debe contener los siguientes elementos:

- 1) Objetivos cuantificables
- 2) Información precisa de las actividades involucradas
- 3) Un área clara de decisión para que la persona encargada sepa que es lo que puede hacer para lograr resultados

⁷ El número de subordinados que puede ser supervisado eficientemente por un supervisor suele denominarse tramo de control.

⁸ Koontz, Harold. Curso de Administración Moderna. Mc. Graw Hill.

⁹ Galindo Münch Lourdes, García Martínez José. Fundamentos de administración. Ed. Trillas. México.

TIPOS DE ORGANIZACIÓN

Varios administradores han clasificado, para una mejor comprensión, a la organización como forma e informal:

Organización Formal

La organización formal –según Chester I. Barnard- es cuando las personas están coordinadas para el logro de un objetivo específico, entonces, la esencia de la organización formal debe tener esas variables; es decir, que se tenga un propósito común que se va a dar siempre y cuando las personas involucradas tengan una comunicación entre sí y que se desee actuar y compartir el mismo objetivo.

La organización formal se lleva a cabo mediante una sistematización de funciones; ésta estructura estará planeada para que pueda ver el medio ambiente para que así las personas sepan su función y quién es el responsable de los resultados; eliminar los obstáculos que impidan la ejecución y establecer una red de comunicación para la Toma de Decisiones para el logro de los objetivos de la empresa.

Los siguientes principios son los que podrán guiar para el establecimiento de una organización formal eficaz:

- El principio de unidad de objetivo. La estructura eficaz surge cuando ésta facilita la contribución de los trabajadores hacia el objetivo deseado. Independientemente del objetivo de la empresa, la estructura de la organización y la acción deben medirse contra el criterio de eficacia para alcanzarlas
- El principio de eficiencia. La estructura de una organización es eficiente si facilita que los trabajadores logren los objetivos deseados optimizando costos y evitando al mínimo riesgos imprevistos.

Organización informal

Según Chester I. Barnard es cuando en la realización de una actividad no existe un objetivo común consciente entre los participantes en dicha actividad y éstas son las relaciones interpersonales como; el grupo de charla en los lavabos, el grupo que se reúne en el boliche por las noches o el del café por la mañana.

LA FUNCIÓN ORGANIZACIÓN COMO UN PROCESO

Para considerar a la organización como un proceso, en ésta se debe reflejar en su estructura los objetivos y planes de la empresa ya que las funciones o tareas dependen de éstas, también la autoridad y el medio ambiente de la estructura de la organización y estar conformado por el elemento humano.

Se aplicara en seguida, el método lógico a este proceso, entonces una lógica fundamental al organizar sería la siguiente:

1. Establecer los objetivos de la empresa
2. Establecer objetivos, políticas y planes que se deriven del punto anterior
3. Identificar las tareas o actividades para el logro de los objetivos
4. Agrupación de las actividades mediante la disponibilidad de los recursos con los que cuenta la empresa y optimizarlos
5. Delegación de los jefes de la autoridad para la realización de las actividades correspondientes

6. Enlace de las diversas áreas en forma horizontal y vertical a través de relaciones de autoridad y medios de información

Por tanto el organizar es un proceso que el administrador ocupa para tener un orden y evitar conflictos sobre asuntos laborales o de responsabilidad y establecer un ambiente adecuado para el trabajo en equipo.

NIVELES ORGANIZACIONALES

Dos puntos importantes que se deben tomar en cuenta para la función organización es la departamentalización y los niveles organizacionales: El método lógico influye en la creación de la departamentalización de una empresa con el objeto de mantener a la empresa dentro de patrones de asociación y asignación cuya eficacia está comprobada. Los niveles organizacionales surgen en las limitaciones del área de mando, es decir, cuando existe un número limitado de personas a cargo de un supervisor

En la división de las actividades por departamentos la organización jerárquica y la creación de niveles múltiples cuentan con algunas desventajas para la empresa como:

- La creación de niveles son costosos por el número de personal necesario para manejarlos y además de los costos de las instalaciones para el personal.
- Los niveles departamentales complican la comunicación, entre ellos, de los objetivos, planes y políticas.
- Los departamentos y los niveles abundantes complican la planeación y el control; el control se vuelve más difícil a medida que aumentan los niveles y a la vez administradores; el que puede ser definido y completo al nivel superior pierde su coordinación y claridad en la medida que se subdivide y elabora a los niveles inferiores.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN

Los principios de la organización son criterios para lograr una organización eficiente, estos principios pueden ser aplicados de manera general, es decir, pueden aplicarse a cualquier tipo de empresa.

Los principios de la organización están agrupados según los autores, como Fayol, bajo los siguientes aspectos: el propósito, su causa, la estructura y su proceso, analizaremos cada uno de estos aspectos:

a) Propósito de la organización

- Principio de unidad de dirección. Existe una buena estructura organizacional cuando facilita la contribución de los trabajadores al logro del objetivo de la empresa.
- Principio de la eficiencia. Resulta una organización eficiente cuando se contribuye al logro del objetivo de la empresa con el mínimo de consecuencias y costos indeseables.

b) Causa de la organización

La causa de la organización se encuentra en las limitaciones del área de mando, o sea del mano de control.

- Principio del área de mando. Cada administrador va a tener un número máximo de personas que supervisar eficazmente según la capacidad del administrador y las variables que influyen sobre las demandas del tiempo.

c) La estructura de la organización: autoridad

- Principio de jerarquía. Se logrará la efectividad en la toma de decisiones cuando la líneas de autoridad, que van desde el mas alto ejecutivo hasta subordinados, sean mas claras.
- Principio de delegación. Para asegurar la capacidad en el logro de los resultados deseados, la autoridad delegada deberá ser la adecuada en los administradores individuales.
- Principios de responsabilidad absoluta. La responsabilidad de los subordinados es absoluta debida a su ejecución ante sus superiores, de la misma forma el superior es responsable de las actividades de sus subordinados.
- Principio de autoridad y responsabilidad. La responsabilidad que se le sea asignada a cualquier trabajador corresponderá al grado de autoridad que se le haya asignado.
- Principio de unidad y mando. Cuanto más esté definida la autoridad de un superior, será mejor el grado de responsabilidad y serán menores los problemas de conflictos en las instrucciones.
- Principio de nivel de autoridad. Para mantener la delegación de autoridad establecida, quien tenga dicha autoridad tendrá que tomar las decisiones de su competencia.

d) La estructura de la organización: actividades departamentales.

Éste aspecto abarca la departamentalización y los conflictos que surgen al asignar las actividades a estas unidades.

- Principio de la división del trabajo. Al contar con una división del trabajo en una empresa implica que será beneficiada mediante la especialización de las tareas, las actividades se agruparán de manera que contribuyan a la reorganización de forma efectiva de los objetivos empresariales.
- Principios de la definición funcional. Se podrá contribuir eficientemente la logro de los objetivos empresariales cuando mas clara sea la definición que se tenga de los resultados esperados, de las actividades correspondiente, de la relación autoridad organizacional delegada, de las relaciones de autoridad y de la relación con otros puestos.
- Principio de separación. Si los individuos encargados realizan comprobaciones sobre algunas actividades, éstos individuos no pueden ejercer bien su responsabilidad si informan al departamento cuya actividad deben evaluar.

e) El proceso de organizar

En este proceso entran los principios de la delegación de autoridad y de la departamentalización, tratan sobre la autoridad y agrupación de actividades.

- Principio de equilibrio. Las pérdidas de multiplicidad de mando deberán ser equilibradas con las ganancias de los conocimientos especializados y también deben de equilibrarse la uniformada que se obtiene al delegar autoridad con los departamentos de staff y servicio.

- Principio de flexibilidad. Las empresas se moverán hacia sus metas en un medio cambiante interno y externo y si una empresa desarrolla inflexibilidades, tendrá como consecuencia ser incapaz de enfrentarse a los diferentes tipos de cambios y esto evitará la perpetuidad de la empresa.
- Principio de oportunidades para el liderazgo. Entre mas una estructura organizacional y su delegación de autoridad logre que los administradores desarrollen un ambiente que permita el buen desempeño de actividades, será mas fácil la ejecución de su capacidad para el liderazgo.

1.2.3 INTEGRACIÓN

DEFINICIÓN DE INTEGRACIÓN

La integración es el proceso que la empresa aplica para tener el personal apto para el desempeño de cada una de las funciones de las tareas a desarrollar; es como la empresa va a elegir al personal para que realice las diversas funciones y tareas para lograr los objetivos de la misma. Este proceso no solo se realiza para la selección del personal sino que se debe de llevar a cabo bajo las circunstancias por las que se estén surgiendo ya que debido a cambios (podría ser el desarrollo o crecimiento de la empresa) se necesita de una capacitación para el personal. De igual forma nos ayuda (una vez teniendo nuestros datos) a mejorar o cambiar nuestro sistema de trabajo debido a que podemos observar mediante los resultados de este proceso, cuales son las fallas o logros que tenemos para la satisfacción del personal de nuestra empresa. Por tanto la integración es dotar a la empresa de recursos y de elementos humanos.

LA IMPORTANCIA DE LA INTEGRACIÓN

La importancia de la integración radica en que comprende la función mediante el administrador elige y allega los recursos necesarios para ejecutar las decisiones previamente establecidas para llevar a cabo las tareas.¹⁰

Las siguientes son preguntas que nos pueden orientar para observar si se esta llevando a cabo de manera eficiente el proceso de la integración dentro de los elementos humanos:¹¹

- a) ¿Cómo recluta al personal?
- b) ¿Cómo se efectúa el proceso de selección del personal?
- c) ¿Qué tipos de contratación de personal se usan?
- d) ¿Qué tipo de capacitación recibe su personal?
- e) ¿Quiénes son las personas que reciben capacitación continua? ¿Y debido a que?
- f) ¿Tiene algún programa de desarrollo del personal? ¿Y en qué casos?
- g) Manifestación del nivel de rotación en cada uno de los diferentes departamentos

EL PROPÓSITO DE LA INTEGRACIÓN

Se resumirá el propósito de la integración con los siguientes principios.

- Principio del objetivo de la integración. Se tiene que el objetivo de la integración administrativa es asegurar que las funciones de la organización estén a cargo por el personal correspondiente, esto es, que sea capaz y deseoso de ocuparlas.

¹⁰ Galindo Münch Lourdes, García Martínez José. Fundamentos de administración. Ed. Trillas. México.

¹¹ Lic. Armando Padilla. Guía de pre-diagnostico. México.

- Principio de la integración. Es de que entre mas estén definidas las funciones organizacionales, los requisitos humanos y las técnicas de entrenamiento junto con la apreciación administrativa existirá una mayor seguridad de la calidad administrativa.
- Principios de la definición de oficios. Cuando se conozcan con mayor exactitud los resultados que logra un administrador, se podrán determinar con mayor precisión los parámetros de su cargo.
- Principio de la evaluación administrativa. Entre mas específicos sean los resultados administrativos que se requieren, estos podrán ser calificados con mayor exactitud.
- Principio del desarrollo administrativo. Tendrán mayor eficiencia los programas de desarrollo en cuanto tiendan mas al suministro de la información que necesitan los administradores según su puesto actual, con la finalidad de capacitarlos para los ascensos.
- Principio de desarrollo continuo. Cuanto mas confíe una empresa en la competencia administrativa, requerirá de mas administradores que cultiven el auto-desarrollo continuo. Tales son las demandas competitivas sobre una empresa y sus responsabilidades sociales que no puede arriesgarse a debilitarse con administradores que no tengan interés en su desarrollo personal.

REGLAS Y TÉCNICAS DE LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

Para poder integrar la empresa con un personal adecuado se requerirá de los siguientes pasos:¹²

A) Reclutamiento

Su objetivo es hacer que personas ajenas a la empresa sean candidatos para ocupar un puesto en dicha empresa haciéndolos despertar el interés necesario. Para esto se deben tener precisas las fuentes de abastecimiento y los medios de reclutamiento.

Las fuentes de abastecimiento deben ser confiables para que en ellas se pueda encontrar el personal que se requiere. Las fuentes de abastecimiento mas usuales para una empresa son:

- El sindicato
- Las escuelas
- Las agencias de colocaciones
- El personal recomendado por los trabajadores actuales
- El personal atraído por la fama de la empresa “la puerta de la calle”

Los medios de reclutamiento establecen el valor al personal que proporciona una determinada fuente. Generalmente los medios de reclutamiento son los siguientes:

- Una requisición adecuada al sindicato. Puede hacer que no se juzgue mal como fuente de abastecimiento debido a una cláusula de admisión en un contrato colectivo.
- La solicitud escrita. Ésta puede hacer que se obtenga una mayor precisión o una posibilidad de estudio personal que se reclute.

¹² Reyes Ponce, Agustín. Administración moderna. Ed. Limusa

- Medios de comunicación. En lo general no es un medio adecuado, debido a que atrae al personal menos apto para el puesto solicitado.

B) Selección

Generalmente la selección del personal se lleva a cabo de la siguiente forma:

- La hoja de solicitud. Ésta puede servir como base para la selección del personal puesto que contiene los datos generales del candidato, información de trabajos anteriores y datos sobre conocimientos adquiridos.
- La entrevista. Con ésta puede complementarse o aclararse la información contenida en la hoja de solicitud del candidato. La entrevista permite observaciones sobre la personalidad del candidato para la ocupación del puesto requerido. Para establecer un ambiente confiable en la entrevista se puede hacer un lugar apto, una preparación previa por parte del entrevistador y formular un cuadro de preguntas y observaciones.
- Las pruebas psicotécnicas y prácticas. Su objetivo es igualar las condiciones en que han de desarrollarlas los solicitantes. Las pruebas de éste tipo son las de aptitud, de capacidad, de temperamento-personalidad, entre otras, para que sean útiles las pruebas requieren de lo siguiente:
 - Estar estandarizadas, que significa que estadísticamente se establecen los mínimos y máximos que se requieren para el grupo en el que se aplicarán.
 - Que se determine su confiabilidad, esto es que midan igual para individuos individuales.
 - Validez, quiere decir, que la cualidad medida se refleje en la realización del trabajo.
- Las encuestas. Éstas comprueban los antecedentes laborales, escolares, penales y hasta sociales.
- El examen médico. Éste se aplica una vez pasado todas las etapas del proceso y que el candidato ha resultado ser el idóneo para el trabajo solicitado, los exámenes médicos comprenden el historial clínico del solicitante, un examen físico, entre otros.

C) De la introducción

La introducción del personal es a la empresa y al departamento correspondiente:

- Introducción a la empresa. Por lo general se lleva a cabo en el departamento de personal, donde firma el solicitante el contrato de trabajo, se realizan las anotaciones necesarias para su registro etc. Se le la bienvenida y se le debe entregar una manual del empleado que da a conocer las políticas de la empresa, puede contener también datos sobre la historia de la empresa, quiénes la componen, que produce la empresa o cuál es la función de la misma. Posteriormente se le da un recorrido por la empresa para conocerla y conocer a los principales jefes con los que debe de tratar y finalmente con su jefe inmediato.
- Introducción a su departamento. Es donde se explicara con precisión las funciones o tareas a desarrollar y se le presentará a sus compañeros de trabajo.

D) Del desarrollo

Una vez colocado en el puesto requerido, el personal necesitara de un desarrollo de las aptitudes y capacidades para su adaptación de dicho puesto, este desarrollo es para todos los empleados pero en ocasiones se requiere mas sobre los nuevos empleados. El desarrollo de quienes ingresan a una empresa suele dividirse en :

- Adiestramiento y capacitación de obreros y empleados
- Capacitación de supervisores
- Desarrollo de ejecutivos

1.2.4 DIRECCIÓN

DEFINICIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECCIÓN

Los empresarios tienen actitudes y aptitudes que hacen que su personalidad influya en que la empresa tenga un desarrollo favorable o que fracase, por eso mismo es muy importante el papel del empresario ya que muchos toman como base las experiencias buenas o malas para dirigir de la misma forma o tomar sus alternativas y así lograr sus objetivos. Uno de las principales actividades del empresario como director de la empresa es evaluar el trabajo de la gente que tiene a su cargo para lograr el rendimiento máximo de cada persona dentro de las actividades a desarrollar en un futuro determinado. La dirección es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión.

LOS ELEMENTOS DE DIRECCIÓN

Los siguientes son los componentes comunes de la dirección de cualquier empresa¹³:

1. Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional.
2. Motivación.
3. Guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados.
4. Comunicación.
5. Supervisión.
6. Alcanzar las metas de la organización.

IMPORTANCIA DE LA FUNCIÓN DIRECCIÓN

La importancia de la dirección se manifiesta debido a¹⁴:

- Lleva a cabo los lineamientos que se establecieron en la planeación y en la organización.
- Mediante la dirección se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional.
- La dirección es un factor que interviene en la moral de los empleados y por consecuencia en los resultados.
- Una vez obteniendo los objetivos deseados se puede observar el grado de calidad.
- A través de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la empresa funcione.

¹³ Galindo Münch Lourdes, García Martínez José. Fundamentos de administración. Ed. Trillas. México.

¹⁴ Galindo Münch Lourdes, García Martínez José. Fundamentos de administración. Ed. Trillas. México.

PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN

Éstos principios son los propósitos de la dirección y de su proceso y son los siguientes:

- Principio de dirigir el objetivo. Tenemos que cuanto mas efectivo sea el proceso de dirección y liderazgo será mayor la contribución de los subordinados para realizar los objetivos empresariales, por tanto la dirección no puede lograr el objetivo empresarial por si solo, requiere conjuntamente de los planes, la estructura de la organización, del personal adecuado y el control efectivo.
- Principio de la armonía del objetivo. Un administrador debe aprovechar los motivos individuales de los subordinados para obtener los objetivos del grupo al interpretar los planes y establecer las tareas, debe armonizar tanto los objetivos individuales como los del grupo. Un buen sistema de motivación debe fomentar el cumplimiento de las necesidades humanas que procuren satisfacer a los empleados.
- Principio de la unidad de mando. Éste principio refleja la conveniencia de que los subordinados solo sean responsables ante un superior. La dirección se puede llevar a cabo, de forma mas eficiente, por una sola persona y es quien mejor conoce la naturaleza de los subordinados, a qué tipo de motivación tiene mejor respuesta el subordinado y cuál es la capacidad de ellos.

EMISIÓN DE ÓRDENES

Las ordenes tienen una gran importancia al dirigir a los subordinados. La función que tiene una orden es encaminar, modificar o detener una actividad “es el ímpetu por el cual se activa o se dispersa una organización” y se debe tener bien definidos, por los administradores el significado, el uso y limitación de las órdenes.

- Definición de orden. Desde el punto de vista como función de dirección la orden es una instrucción emitida por un superior y que se requiere de un subordinado que se abstenga o no de actuar en determinadas circunstancias, aquí está establecida una relación personal en línea directa de mando. Esto es de superior a subordinado y ésta línea es irreversible. Ahora, el contenido de una orden debe de estar de acuerdo con la realización de los objetivos empresariales. Otro aspecto importante que hay que exponer es que una orden implica que sea ejecutable.
- Técnicas para ordenar. Para esto hay que establecer qué tipo de técnica se requiere para una orden y son:
 - General o específica. Éstas dependen de la preferencia que tenga el administrador, de la capacidad para prevenir determinadas circunstancias y de la manera de cómo responde cada subordinado.
 - Escrita u oral. Éste tipo de órdenes se dan cuando existen problemas como la estabilidad de la relación entre un superior y su subordinado, la calidad de confianza que exista entre ellos, etc., esto es con la finalidad de dar a conocer al personal interesado el hecho de que se ha establecido una orden.
 - Formalidad e informalidad. Va a depender de las circunstancias que se estén presentando, dentro o en las órdenes formales e informales, en general, no se usa el término orden o mando. Para esto se debe precisar una sutil habilidad para seleccionar el grado correcto de formalidad que debe emplearse con cada subordinado y de esto va a depender una buena o mala motivación.

LA MOTIVACIÓN

El administrador debe de conocer, para la creación y desarrollo de un ambiente adecuado para el desempeño de las actividades de los trabajadores, los factores que los pueden motivar; existen diferentes tipos de motivaciones, sin embargo el administrador debe determinar el tipo de motivación que realmente puede estimular a los trabajadores puesto que cada trabajador es diferente, los diferentes tipos de motivación, pueden ser, entre otros:

- Dinero. Para algunas personas el dinero tiene mayor peso sobre cualquier otro tipo de incentivo, otras no lo consideran así. También hay que tener cuidado en cuanto al nivel en que se esté operando este tipo de motivación ya que en niveles comparables se debe obtener el mismo beneficio monetario.
- Refuerzo positivo. Éste es el reconocimiento del trabajador sobre la operación de su labor, el administrador puede establecer metas específicas mediante la participación de los trabajadores y los resultados que presente, éstos pueden ser recompensados con reconocimientos y apreciación de su labor.
- Participación. El administrador se debe interesar en cuáles son las acciones que le pueden incomodar al trabajador en el desempeño de sus actividades y pueden considerarse algunas alternativas según las circunstancias, esto además de ser una buena motivación para el trabajador, se beneficiara la empresa mediante el logro de los objetivos deseados debido al buen desempeño y motivación que tienen los trabajadores.

1.2.5 CONTROL

DEFINICIÓN DE CONTROL

Es el proceso donde el resultado de la función del empresario es estar seguro de los actos de los miembros de su empresa están siendo conducidas hacia los objetivos deseados.

Los elementos básicos de este proceso son:

- a) Establecer estándares de desempeño
- b) Medir los resultados presentes
- c) Comparar estos resultados con las normas establecidas
- d) Tomar medidas correctivas cuando se detecten desviaciones.

Para Mockler dentro de la definición de control, ésta función se debe de dividir en los siguientes pasos:¹⁵

- 1) Establecer normas y métodos para medir el rendimiento. Las metas en el proceso de planificación estas definidos por fechas limites especificas. Tenemos que tener en cuentas que las metas definidas en forma vaga son iguales que palabras huecas. Las metas enunciadas con exactitud se pueden medir mejor, en cuanto exactitud y utilidad, que las palabras huecas. Los objetivos mensurables, enunciados con exactitud, se pueden comunicar con facilidad y traducir a normas y métodos que se pueden usar para medir los resultados. Esta facilidad para comunicar metas y objetivos enunciados con exactitud resulta de suma importancia para el control, pues algunas personas

¹⁵ Stoner, James A. F. Administración. Ed. Prentice Hall. 1996. pp. 611

suelen llenar los roles de la planificación, mientras que a otras se les asignan los roles de control.

- 2) Medir los resultados. La frecuencia con la que se mida dependerá del tipo de actividad que se mida.
- 3) Determinar si los resultados corresponden a los parámetros. Es comparar los resultados medidos con las metas o criterios previamente establecidos. Si los resultados corresponden a las normas, se puede suponer que “todo está bajo control.”
- 4) Tomar medidas correctivas. Este paso es necesario si los resultados no cumplen con los niveles establecidos y si el análisis indica que se deben tomar medidas. Las medidas correctivas pueden involucrar un cambio en una o varias actividades e las operaciones de la organización.

LA IMPORTANCIA DEL CONTROL

Los fundamentos que establecen la importancia del control son¹⁶:

- Determina métodos para la corrección de actividades para lograr los objetivos deseados.
- Su aplicación se dirige hacia las cosas, personas y actos.
- Detecta las causas que pueden originar desviaciones, para así poderlas evitar en un futuro.
- Detecta los sectores responsables de la administración a partir del momento en que se establecen medidas correctivas
- Presenta informes sobre las actividades de los planes, sirviendo como fundamento al reiniciar el proceso de la planeación.
- Evita errores mediante la reducción y el ahorro del tiempo.
- Se aplica directamente en la nacionalización de la administración y consecuentemente, en el logro de la productividad de todos los recursos de la empresa.

REQUISITOS PARA UN CONTROL ADECUADO

No existe un sistema adecuado y efectivo de control que logrará la confirmación de que las realidades se ajustarán a los planes; sin embargo los controles se deben establecer según los planes y puestos, los individuos y su personalidad y las necesidades de eficiencia y efectividad.

a) Establecimiento de controles según los planes y los puestos

Las técnicas y sistemas de control deben establecer los planes para los cuales fueron ideados. El administrador debe conocer como se están llevando a cabo los planes de los que son responsables puesto que cada control va a depender del puesto en el que se lleva a cabo y debe garantizar el cumplimiento de los planes. Los controles además deben de reflejar el patrón de la organización, debido a que entre mas controles existan que reflejen el lugar donde se ubica la responsabilidad de las acciones, será mas fácil la corrección de las desviaciones de los planes.

b) Los controles serán planeados según el administradores y su personalidad

¹⁶ Galindo Münch Lourdes, García Martínez José. Fundamentos de administración. Ed. Trillas. México.

Los sistemas e información de control ayudará al administrador a la realización de sus funciones, por eso mismo las técnicas y sistemas de información de control deberá se entendible y confiable para el administrador. Es por tal, que los controles se adapten al tipo de personalidad de cada administrador, por ejemplo algunos administradores requerirán que la información esté representada por tablas, otros desearán que la información se presente por medio de gráficos o incluso representada la información por modelos matemáticos, es decir, que cada administrador va a requerir de la representación de la información de acuerdo a la facilidad de entendimiento que a él le satisfaga.

c) Los controles deberán reflejar los lugares en dónde se requiere de una mayor vigilancia y éstos deben ser atendidos, es decir, se deben adaptar los controles a las necesidades de eficiencia y efectividad, esto es que se hayan planeado para señalar opciones. Además de estar al pendiente de las excepciones se debe estar al tanto de los puntos críticos para la evaluación del desempeño.

d) Los controles deben ser objetivos

Cuando se presentan controles subjetivos puede ocasionar que se den juicios incorrectos sobre el trabajo, por tanto un control adecuado necesita de normas objetivas, exactas y convenientes. Las características de las normas es de que no importa si son cuantitativas (por ejemplo fechas, costos) o cualitativas (como algún proceso) sino que sean determinables y que se puedan verificar.

e) Los controles deben de ser flexibles

Los controles deben funcionar independientemente de los cambios de los planes, bajo circunstancias no planeadas o de algún fracaso que se llegue a presentar. Una de las principales características de los controles es de que deben ser efectivos bajo cualquier tipo de situaciones imprevistas que se originen.

f) Los controles deben ser económicos

Debe estar justificable el costo de cada control. Esto es un poco difícil de determinar por algún sistema de control, se puede guiar sobre las técnicas y enfoques de control que sean eficientes para detectar las causas se las diferentes desviaciones respecto de los planes y contemplar el mismo costo.

PRERREQUISITOS DEL SISTEMA DE CONTROL

Es conveniente que un administrador tome en cuenta los siguientes prerrequisitos antes de planear o mantener un sistema de control:

a) Se requiere de planes

Para realizar los planes se necesitan de haber establecido con anterioridad y para que se tenga una mayor efectividad en los controles, éstos deben de ser comprensibles, deben estar completos e integrados, esto es, que no se puede determinar si la unidad organizacional está logrando lo que se desea sin haber establecido qué es lo que se desea.

b) Los controles requieren de una estructura organizacional

Debido a que el objetivo del control es evaluar las actividades para comprobar que los planes se estén llevando a cabo es necesario saber en que parte de la empresa es donde recae la responsabilidad de las desviaciones de los planes y realización de las acciones para tomar las medidas correspondientes.

CAPÍTULO II MARCO LEGAL PARA LA EXTINCIÓN DE LAS PYMES

INTRODUCCIÓN

Muchas empresas llegan a quebrar o extinguirse por el poco o nulo conocimiento de los derechos y obligaciones jurídicas que se tienen, es por el cual que se conozca de una manera general básica y esencial de lo que debemos de tomar en cuenta para la estabilidad de las empresas dentro de su ámbito legal, para esto nos basaremos en la Ley General de Sociedades Mercantiles con el objetivo de presentar las características legales por el cuál debe estar constituida una sociedad; la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa; y la Ley de Concursos Mercantiles y Quiebras que es la ley cuyo propósito es dar a conocer la situación de una sociedad que se declare concurso mercantil y el Código Fiscal. Todo esto tiene como finalidad de tener un conocimiento elemental e importante sobre una visión jurídica y así tener las características legales que son esenciales para las empresas.

2. 1 LAS SOCIEDADES MERCANTILES

2.1.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES

Se mencionarán las características jurídicas de las sociedades mercantiles según la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Las diferentes especies de sociedades mercantiles son:

- Sociedad en nombre colectivo
- Sociedad en comandita simple
- Sociedad de responsabilidad limitada
- Sociedad anónima
- Sociedad en comandita por acciones
- Sociedad cooperativa

Cualquiera de las cinco primeras sociedades puede ser constituida como sociedades de capital variable.

Para la constitución de una sociedad debe realizarse ante un notario y de igual forma se deben de hacer constar las modificaciones.

El acta constitutiva (o escritura constitutiva) debe contener:

- Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyan la sociedad

- El objeto de la sociedad
- Su razón o denominación
- Su duración
- El importe del capital social
- La expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y el criterio seguido para su valorización. Cuando el capital sea variable debe expresarse
- El domicilio de la sociedad
- La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores
- El nombramiento de los administradores y la designación de los que han de llevar la firma social
- La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad
- El importe del fondo de reserva
- Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente
- Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente

Las sociedades que no se hayan inscrito en el Registro Público de Comercio que se hayan mostrado como tales (cuenten o no con escritura pública) tendrán personalidad jurídica. Si una sociedad es irregular, los socios que no tengan dicha culpa, podrán exigir los daños y perjuicios que se hayan ocasionado.

2.1.2 EL CAPITAL SOCIAL

Con respecto al capital social de las sociedades puede ser modificado tomando en cuenta su naturaleza y los requisitos que establece la Ley General de Sociedades. Se deberá publicar tres veces en el periódico oficial de la entidad federativa cuando la reducción del capital sea efectuada mediante el reembolso a los socios o liberación concedida a éstos de exhibiciones no realizadas.

En dado caso que hubiere pérdida de capital social deberá ser reintegrado o reducido antes de que se reparta la utilidad
liquidación

En dado caso que la sociedad tenga un objeto lícito o realicen actividades ilícitas, éstas serán automáticamente nulas y procederá a la liquidación de la sociedad. La liquidación será mediante la aplicación del activo social para realizar los pagos correspondientes a las deudas y la diferencia se aplicará al pago de la responsabilidad o en dado caso de la inexistencia de ésta, se aplicará a la Beneficencia Pública en donde esté ubicada la sociedad.

Cuando un socio es excluido o se separa de la sociedad será responsable de las operaciones que queden pendientes, o si se llegase a pactar lo contrario no producirá en perjuicio de terceros.

2.1.3 LA UTILIDAD

Se maneja de la siguiente manera las reglas para el reparto de ganancias o pérdidas si es que no se pacto lo contrario:

- La distribución de las pérdidas o ganancias entre los socios capitalistas se hará proporcionalmente a sus aportaciones
- Al socio industrial corresponderá la mitad de las ganancias, y si fueren varios, esta mitad se dividirá entre ellos por igual
- El socio o socios industriales no reportarán las pérdidas

De todas las utilidades netas de las sociedades deberá separarse anualmente el cinco por ciento, como mínimo, para formar el fondo de reserva, hasta que importe la quinta parte del capital social. El fondo de reserva deberá ser reconstituido de la misma manera cuando disminuye por cualquier motivo.

2.1.4 CARACTERÍSTICAS DE LAS SOCIEDADES EN NOMBRE COLECTIVO

Son las sociedades que bajo un nombre social todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales.

El nombre de la razón social deberá de incluir el nombre de todos los socios o en su defecto añadir las palabras “y compañía” o algunas similares.

Cuando un socio desee ceder sus derechos deberá de ser autorizado por los demás socios y es lo mismo para la admisión de un nuevo socio, es decir, será mediante el consentimiento de todos, o si en el contrato social se establece que solo bastase con la mayoría.

En el contrato no se podrá realizar ninguna modificación sino están de acuerdo cada uno de los socios, al menos que se haya estipulado en el contrato que puede ser modificado por el acuerdo de la mayoría y en este caso la minoría podrá separarse de la sociedad.

Los socios de éste tipo de sociedades no podrán dedicarse a negocios que tengan el mismo objeto de la sociedad de la cual son socios, ni formar parte de las sociedades que los realicen, solo que exista algún consentimiento por parte de los demás socios. En caso de contravención, la sociedad podrá excluir al infractor y exigirles los daños y perjuicios que haya ocasionado.

Cuando no se asignen los administradores, todos los administradores concurrirán en la administración.

Los socios que no son administradores podrán nombrar un interventor que vigile los actos de los administradores, y tendrán derecho de examinar el estado de la administración y la contabilidad y papeles de la compañía, haciendo las reclamaciones correspondientes.

El capital social podrá ser repartido una vez disuelta la compañía y previa la liquidación respectiva, salvo estipulado lo contrario en el contrato social.

2.1.5 CARACTERÍSTICAS DE LAS SOCIEDADES EN COMANDITA SIMPLE

Ésta sociedad existe bajo una razón social que está compuesta de uno o varios socios comanditados que responden, de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones. Al nombre de la sociedad se le agregarán las palabras “sociedad en comandita”.

Los socios o socios comanditarios de éstas compañías no podrán ejercer su función como administradores.

2.1.6 CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

Ésta sociedad está constituida mediante socios que están obligados al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables, a la orden o al portador y solo se podrán ceder mediante los requisitos que establece la Ley de Sociedades Mercantiles.

El nombre de la razón social se compondrá por el nombre de uno o más socios e inmediatamente será seguida por las palabras de “Sociedad de Responsabilidad Limitada”.

Ninguna sociedad de este tipo podrá tener mas de cincuenta socios.

El capital social nunca será inferior a tres millones de pesos; se dividirá en partes sociales que podrán ser de valor y categoría desiguales, pero que en todo caso serán de mil pesos o de un múltiplo de esa cantidad.

Para que pueda cederse las partes sociales, así como la admisión de nuevos socios, bastará el consentimiento de los socios que representen la mayoría del capital social a excepción de cuando los estatutos dispongan una proporción mayor.

Cada socio no tendrá mas de una parte social. Cuando un socio haga una nueva aportación o adquiera la totalidad o una fracción de la parte de un coasociado, se aumentara en la cantidad respectiva de su parte social, a no ser que se trate de partes que tengan derecho de diversos, pues entonces se conservará la individualidad de las partes sociales.

Queda prohibido pactar en el contrato social prestaciones accesorias consistentes en trabajo o servicio personal de los socios.

La sociedad deberá de llevar un libro especial en donde se registrarán el nombre y domicilio de cada uno de los socios indicando sus respectivas aportaciones y la transmisión de las partes sociales. Cualquier persona con interés legítimo tendrá la facultad de consultar

este libro que estará a cargo de los administradores, quienes serán responsables de la existencia de la regularidad y de la exactitud de los datos.

La administración de este tipo de sociedades se llevará a cabo por uno o más gerentes que podrán ser los mismos socios o personas ajenas a la sociedad designados temporalmente o por tiempo indeterminado.

Los administradores que no hayan tenido conocimiento del acto o que hubiesen votado en contra quedarán libres de responsabilidad.

La asamblea de los socios que es el órgano supremo de la sociedad tendrán las siguientes facultades:

- Discutir, aprobar, modificar o reprobado el balance general correspondiente al ejercicio social clausurado y tomar, con estos motivos, las medidas que juzguen oportunas
- Proceder al reparto de las utilidades
- Nombrar y remover a los gerentes
- Designar, en su caso, el consejo de vigilancia
- Resolver sobre la división y amortización de las partes sociales
- Exigir las aportaciones suplementarias y las prestaciones accesorias
- Intentar contra los órganos sociales o contra los socios las acciones que correspondan para exigirles daños perjuicios
- Modificar el contrato social
- Consentir en las cesiones de partes y en la admisión de nuevos socios
- Decidir sobre la disolución de la sociedad

2.1.7 CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA

Esta sociedad existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones.

La denominación se formará libremente acompañado por las palabras “Sociedad Anónima”.

Se requiere, para la constitución de una sociedad anónima, lo siguiente:

- Que haya dos socios como mínimo
- Que el capital social no sea menor de cincuenta mil pesos y que esté íntegramente suscrito
- Que se exhiba en dinero en efectivo, cuando menos, el veinte por ciento de el valor de cada acción pagadera en numerario
- Que se exhiba íntegramente el valor de cada acción que vaya a pagarse, en todo o en parte, con bienes distintos del numerario

Cualquier operación realizada por los fundadores de una sociedad anónima, con excepción de las necesarias para constituir la, será nula con respecto a la misma, si no fuere aprobada por la asamblea general.

La distribución de las utilidades y del capital social se hará en proporción al importe exhibido de las acciones.

Quedará prohibido a las sociedades anónimas adquirir sus propias acciones, salvo por adjudicación judicial, en pago de créditos de la sociedad.

En ninguno de los casos las sociedades anónimas se podrán realizar préstamos o anticipos sobre las acciones de las mismas.

La administración de la sociedad anónima recaerá en uno varios mandatarios temporales y revocables, quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad

La vigilancia de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios comisarios, temporales y revocables quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad.

2.1.8 CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES

Éstas sociedades son las que por acciones las que se compone de uno o varios socios comanditados que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus acciones.

El capital social estará dividido en acciones y no podrán cederse sin el consentimiento de la totalidad de los comanditados y el de las dos terceras partes de los comanditarios.

2.1.9 LA SOCIEDAD COOPERATIVA

Son las que se regirán por su legislación especial.

2.1.10 DE LA LIQUIDACIÓN DE LAS SOCIEDADES

Disuelta la sociedad, se pondrá en liquidación.

Mientras no haya sido inscrito en el Registro Público de Comercio el nombramiento de los liquidadores y éstos no hayan entrado en funciones, los administradores continuarán en el desempeño de su encargo.

La liquidación se practicara con arreglo a las estipulaciones relativas del contrato social o la resolución que tomen los socios al acordarse o reconocerse la disolución de la sociedad. A falta de dichas estipulaciones, la liquidación se practicara de conformidad con las disposiciones de la Ley de Sociedades Mercantiles.

Los liquidadores tendrán las siguientes facultades, salvo estipulado lo contrario:

- Concluir las operaciones sociales que hubieren quedado pendientes al tiempo de la disolución

- Cobrar lo que se deba a la sociedad y pagar lo que ella deba
- Vender los bienes de la sociedad
- Liquidar a cada socio su haber social
- Practicar el balance final de la asociación
- Obtener del Registro Público de Comercio la cancelación de la inscripción del contrato social, una vez concluida la liquidación.

2.2 LEY PARA EL DESARROLLO DE LA COMPETITIVIDAD DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

El objetivo de ésta Ley es promover el desarrollo económico de México mediante el fomento a la creación de las micro, pequeñas y medianas empresas y el apoyo para su viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad, de igual forma incrementar la participación de éstas empresas en los mercados dentro de las cadenas productivas así generando un valor agregado nacional. Y todo esto es con la finalidad de fomentar el empleo y el bienestar social y económico de los participantes de dichas empresas.

Para la aplicación de esta Ley se encargara la Secretaria de Economía que celebrara convenios para establecer los procedimientos de coordinación de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa.

Para una clasificación de las micro, mediana y pequeñas empresas (MIPYMES) que ya están incluidos los productores agrícolas, ganaderos, forestales pescadores, acuicultores, mineros, artesanos y prestadores de servicios turísticos, tendremos el siguiente recuadro con base en la estratificación por la Secretaria de Economía (SE), de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) en el Diario Oficial de la Federación.

ESTRATIFICACION POR NUM. DE TRABAJADORES			
Tamaño	Industria	Comercio	Servicio
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100

2.2.1. LOS OBJETIVOS DE ÉSTA LEY SON:

- Establecer las bases para la planeación y ejecución de las actividades para el desarrollo de las MIPYMES
- Fundamentar las bases para la participación de la Federación, de las entidades federativas, del Distrito Federal, de los Municipios y de los Sectores para el desarrollo de las MIPYMES
- Establecer los instrumentos para la evaluación y actualización de las políticas, Programas y actividades de fomento para la productividad y competitividad de las MIPYMES

- Establecer las bases para que la SE elabore las políticas a largo plazo, para incrementar la productividad y competitividad nacional e internacional de las MIPYMES
- Lograr que las MIPYMES sean competitivas a nivel nacional e internacional
- Promover la creación de una cultura empresarial y de procedimientos, prácticas y normas que contribuyan al avance de la calidad en los procesos productivos, de distribución, de mercadeo y servicio a cliente de las MIPYMES
- Desarrollar el acceso al financiamiento para las MIPYMES, la capitalización de las empresas, el incremento de la producción, la constitución de nuevas empresas y la consolidación de las existentes
- Promover la compra de productos y servicios nacionales competitivos de las MIPYMES por parte del Sector Público.
- Promover las condiciones para la creación y consolidación de las Cadenas Productivas
- Establecer los esquemas para la modernización, innovación y desarrollo tecnológico en las MIPYMES
- Que la creación y desarrollo de las MIPYMES sea en el marco de la normativa ecológica.

2.2.2. Desarrollo de la competitividad de las MIPYMES

La SE desarrollara la creación de instrumentos y mecanismos de garantía que faciliten el acceso al financiamiento a las MIPYMES.

Para el desarrollo de las políticas y acciones de fomento para la competitividad de las MIPYMES debe atender los siguientes criterios:

- Fomentar la participación y toma de decisiones y toma de decisiones de las Entidades federativas, del Distrito Federal, de los Municipios y de los Sectores.
- Relacionar los esfuerzos de acuerdo con las necesidades, el potencial y las vocaciones regionales, estatales y municipales.
- Enfocar estrategias y proyectos de modernización, innovación y desarrollo tecnológico para las MIPYMES.
- Propiciar nuevos instrumentos de apoyo a las MIPYMES considerando las tendencias internacionales de los países con los que México tenga mayor interacción.

Para lograr las políticas y acciones anteriores se deberán considerar los siguientes Programas:

Capacitación y formación empresarial

- Fomento para la constitución de incubadoras de empresas y formación de emprendedores
- Formación, integración y apoyo a las Cadena Productivas, Agrupamientos empresariales y vocaciones productivas locales y regionales.
- Promover una cultura tecnológica en las MIPYMES consolidación de oferta exportable
- Información general en materia económica acordes a las necesidades de las MIPYMES

- Fomento para el desarrollo sustentable en el marco normativo ecológica aplicable

2.3.3 La SE en el ámbito de coordinación y desarrollo de la competitividad de las MIPYMES tendrá las siguientes responsabilidades:

- Impulsar en un entorno favorable para la creación, desarrollo y crecimiento con calidad de las MIPYMES
- Evaluar anualmente el desempeño de la Competitividad nacional en relación al entorno internacional
- Desarrollar un sistema general de información y consulta para la planeación sobre los sectores productivos y Cadenas Productivas.
- diseñar un esquema de seguimiento e identificación de resultados de los Programas de apoyo establecidos por el Gobierno Federal.

Para el cumplimiento de los objetivos de La Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la MIPYMES se establecerá el Sistema Nacional para el Desarrollo de la Competitividad de la MIPYMES.

Éste Sistema comprende el conjunto de acciones que realice el Sector Público y los Sectores que participen en los objetivos de esta Ley, para el desarrollo de las MIPYMES, tomando en cuenta las opiniones del Consejo y coordinación por la Secretaria en el ámbito de su competencia.

2.3.4 El Consejo Nacional para el Desarrollo de la Competitividad de las MIPYMES

Es la instancia que promueve, analiza y da seguimiento a los esquemas, Programas, instrumentos y acciones que deben desarrollarse en apoyo a las MIPYMES.

El Consejo tendrá por objetivo:

- Estudiar y proponer medidas de apoyo para el desarrollo de la competitividad de las MIPYMES mediante un análisis de las propuestas surgidas del sector publico y de los Sectores
- Desarrollar mecanismos para que las MIPYMES reciban Consultaría y capacitación en las áreas de comercialización y mercadeo, tecnológica y procesos de producción, diseño de producto y financiamiento, así como en materia de normalización y certificación
- Fomentar la constitución de incubadoras de empresas y la iniciativa y creatividad de los emprendedores.
- Facilitar la integración entre las MIPYMES
- Impulsar la vinculación de las MIPYMES con la gran empresa
- Estimular la integración y eficiencia de las cadenas productivas, con la participación de los Sectores, con una visión de corto, mediano y largo plazo.
- Formular mecanismos y estrategias de promoción a la exportación directa e indirecta de las PYMES
- Impulsar esquemas que faciliten el acceso al financiamiento de las MIPYMES
- Instituir los permisos nacionales que reconozcan la competitividad de las MIPYMES en los términos que él mismo determine.

En cada Entidad Federativa y en el Distrito Federal se podrá conformar un Consejo Estatal para la Competitividad de mas MIPYMES, que estudiara y propondrá en el ámbito regional, estatal y municipal, medidas de apoyo para el desarrollo de la competitividad de éstas empresas a través del análisis de las propuestas surgidas del sector publico y de los Sectores.

El consejo Estatal tendrá por objeto:

- Evaluar y proponer medidas de apoyo para promover la competitividad de las Cadenas Productivas y de las MIPYMES.
- Promover mecanismos para el cumplimiento de La Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa.
- Discutir y analizar las propuestas que realicen los Municipios, y en el caso del Distrito Federa sus delegaciones, y los Sectores para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de dicha Ley.

2.3 LEY DE CONCURSOS MERCANTILES Y QUIEBRAS

La ley de Concursos Mercantiles y Quiebras sustituye a la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos a partir de mayo de 2000, ésta nueva ley tiene como objetivo acortar el lapso de los juicios al amparo de la derogada Ley de Quiebras, en ésta parte se establecen las características de ésta Ley, es decir, las principales características y el procedimiento que tiene que realizar cuando un comerciante se declara o es declarado en concurso mercantil.¹⁷

La Ley de Concursos Mercantiles y Quiebras maneja dos etapas: conciliación y quiebra. El objetivo de la conciliación es lograr la conservación de la empresa del comerciante a través del convenio que suscriba con sus acreedores y el objetivo de la quiebra es la venta de la empresa del comerciante, de sus unidades productivas o de los bienes que la integran para el pago a los acreedores reconocidos, para aclarar un poco más entendemos por comerciante aquel que se dedica al comercio, industria, a empresas de servicios y en general a quienes ejerzan el comercio.

El juez es quien rige el procedimiento de concurso mercantil, y éste será el encargado del cumplimiento de las respectivas obligaciones en los plazos previstos de la Ley de Concursos Mercantiles y Quiebras.

El comerciante será declarado en concurso mercantil cuando no cumpla generalizadamente el pago de sus obligaciones o cuando:

1. El comerciante solicite su declaración de concurso mercantil.

¹⁷ Resa García, Manuel. Contabilidad de Sociedades, Ed. ECAFSA, México 2001.

2. Cuando el Ministerio Público o cualquier acreedor demanden al comerciante en concurso mercantil.
3. El incumplimiento generalizado de las obligaciones del comerciante es cuando éste deja de pagar sus obligaciones a dos o más acreedores distintos y que se encuentren en las siguientes condiciones:
 - Que las obligaciones vencidas tengan por lo menos treinta días de incumplidas y representen el 35% o más de todas las obligaciones del comerciante a la fecha en que se haya presentado la demanda o solicitud de concurso.
 - Cuando el comerciante no tenga activos para hacer frente por lo menos al 80% de sus obligaciones vencidas a la fecha demandada, tales como:
 - a) El efectivo en caja y los depósitos a la vista.
 - b) Los depósitos e inversiones a plazo cuyo vencimiento no sea superior a 90 días naturales posteriores a la fecha de admisión de la demanda.
 - c) Clientes y cuentas por cobrar cuyo plazo de vencimiento no sea superior a 90 días posteriores a la fecha de admisión de la demanda, y de los títulos valores para los cuales se registran regularmente operaciones de compras y venta en los mercados relevantes, que pudieran ser vendidos en un plazo máximo de 30 días hábiles bancarios, cuya valuación a la fecha de la presentación de la demanda sea conocida. "Se entiende por valores que se operen en mercados relevantes a las inversiones en títulos y valores como son: acciones, obligaciones, Cetes y otros más que regularmente son objeto de operaciones en los mercados de valores, en las instituciones de crédito y en sus auxiliares."

Un comerciante incumple generalizadamente con el pago de sus obligaciones cuando se llegue a presentar lo siguiente:

- a) Inexistencia o insuficiencia de bienes en que practicar ejecución al efectuarse un embargo por el incumplimiento de una obligación o al pretender ejecutar una sentencia en su contra con autoridad de cosa juzgada.
- b) Incumplimiento en el pago de las obligaciones a dos o más acreedores distintos.
- c) Ocultación o ausencia sin dejar al frente de la administración u operación de su empresa a alguien que pueda cumplir con sus obligaciones.
- d) En iguales circunstancias que en caso anterior, el cierre de los locales de su empresa.
- e) Acudir a prácticas ruinosas, fraudulentas o ficticias para atender o dejar de cumplir con sus obligaciones.
- f) Incumplimiento de obligaciones pecuniarias contenidas en un convenio celebrado en términos de la conciliación entre el deudor y sus acreedores
- g) En cualesquiera otros casos de naturaleza análoga.

Dentro de los dos años siguientes a la muerte o retiro de un comerciante, puede ser declarado en quiebra una vez que se haya probado que había cesado en el pago de sus obligaciones en fecha anterior a su muerte o retiro, o del año siguiente de estos.

La sucesión del comerciante podrá ser declarada en quiebra, cuando continúe en marcha la empresa de la que el fallecido era el titular."

Para que se pueda llevar a cabo el concurso mercantil, se le debe de dar a conocer éste al juez del distrito con jurisdicción en el lugar en donde el comerciante tenga su domicilio. El comerciante junto con la solicitud de la declaración de concurso mercantil deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Los estados financieros de los últimos tres años, los cuales deberán estar auditados cuando exista esta obligación en términos de la Ley.
- b) Una memoria en la que razone acerca de las causas que lo llevaron al estado de incumplimiento en que se encuentra.
- c) Relación de sus acreedores y deudores que indiquen los nombres, la fecha de vencimiento del crédito (s) de cada uno de ellos, el grado con que estima se les debe reconocer, indicando las características particulares de dichos créditos, así como las garantías que haya otorgado para garantizar deudas propias y de terceros.
- d) Un inventario de todos sus bienes inmuebles y muebles, títulos valores, y cualesquiera otros derechos incluyendo aquellos expresados en especie.

“Si el juez no encuentra un motivo de improcedencia o de efecto en el escrito de solicitud de demanda de concurso mercantil, o si fueren subsanadas las deficiencias, admitirá aquellas”.

El visitador es el que tendrá que acudir con el comerciante, donde el visitador tiene por objetivo:

- a) Determinar si el comerciante incurrió en los supuestos de la Ley de Concursos Mercantiles y Quiebras y en las fechas de vencimiento de los créditos.
- b) Sugerirá al juez las providencias precautorias que determine necesarias para la protección de la masa.

El visitador deberá de estipular en su dictamen si el comercio es una sociedad mercantil controladora o controlada.

El visitador tendrá la facultad de acceder a los libros de contabilidad, registros, estados financieros y/o cualquier otro documento que proporcione información de la situación financiera del comercio, de igual forma, el visitador, deberá verificar cada uno de los bienes y mercancías del comerciante y podrá entrevistar al personal tanto interno como externo del comercio. En caso de que se lleguen a oponer tanto el comerciante como los suyos a la visita y/o revisión de la documentación por parte del visitador y sus auxiliares para producir el dictamen, por medio de éste el juez impondrá las medidas correspondientes, donde al comerciante se le dictara, al no colaborar, en suspensión de pagos, es decir, en concurso mercantil.

Una vez recibida la documentación e información recaudada por parte del visitador, el juez estimará las providencias precautorias necesarias que podrán ser las siguientes:

- La prohibición de hacer pagos de obligaciones vencidas con anterioridad a la fecha de admisión de la solicitud o demanda de concurso mercantil.
- La suspensión de todo procedimiento de ejecución contra los bienes y derechos del comerciante.

- La prohibición del comerciante de realizar operaciones de enajenación o gravamen de los bienes principales de su empresa.
- El aseguramiento de los bienes.
- La intervención de la caja.
- La prohibición de llevar a cabo las transferencias de recursos o valores a favor de terceros.
- La orden de arraigamiento en su domicilio hacia el comerciante, sin dejar mediante mandato, apoderado suficientemente instruido para sustituirlo. Cuando quien haya sido arraigado demuestra haber dado cumplimiento a lo anterior, el juez levantará el arraigo.

Para la declaración en quiebra será por disposición de la Ley o mediante la solicitud escrita del comerciante, de los acreedores o del Ministerio Público. Y debe de contener, la sentencia donde se haga la quiebra, lo siguiente:

- Nombramiento del síndico y de la invención.
- La orden de presentar el balance y los libros de comercio .
- La orden de entregarle al síndico la correspondencia, los bienes y derechos del quebrado en virtud de sentencia.
- Prohibición de realizar pagos o entregas de pagos o bienes del deudor.
- La citación a los 45 días (a partir de los 15 días siguientes de la publicación de la sentencia) de los acreedores para presentar los correspondientes créditos.
- La orden de realizar una junta de acreedores para reconocimiento, rectificación y graduación de los créditos en el lugar y hora que señale el juez en atención a las circunstancias del caso.
- La orden de registrar la sentencia en el Registro Público y en la residencia del juez competente y en los de comercio de la propiedad de los demás lugares en que aparezcan registrados los bienes o establecimientos del deudor.
- La orden de solicitar copias certificadas de la sentencia al síndico, al quebrado, a la intervención o a cualquier acreedor.
- Estipulación de la fecha a que deberán retroarse los efectos de la declaración de quiebra.

La declaración de quiebra debe contener los nombres, apellidos y domicilios de los socios del comerciante.

En el momento en el que sea declarado el concurso mercantil o el estado de quiebra se le deberá de notificar al día siguiente al comerciante, al visitador, a los acreedores y a las autoridades fiscales competentes por correo certificado (o cualquier medio establecido por las leyes), y se le notificará por oficio al Ministerio Público, al representante sindical o al procurador de la defensa del trabajo.

El síndico deberá publicar la sentencia tres veces consecutivas en el Diario Oficial de la Federación y en el principal periódico de circulación en el lugar donde se haya declarado la quiebra, y si el juez así lo dictamina también será publicado en las localidades en las que existieren establecimientos importantes de la empresa.

“Contra la resolución que niegue la declaración de quiebra, procede el recurso de apelación en ambas partes, contra la que la declare, procede el efecto devolutivo. Recibidas las constancias, el tribunal de alzada, dentro de dos días, resolverá acerca de la admisibilidad del recurso según lo dispuesto en el Código de Procedimientos Civiles. "En los escritos de extensión de agravios y contestación, las partes deben ofrecer pruebas especificando los puntos sobre los que deben versar, que nunca serán extraños a la cuestión debatida.”

Donde se publicará la sentencia que apruebe o revoque la declaración de quiebra será en los registros públicos en donde este registrada la declaración y a los registros mercantiles se le informará cuando sean canceladas las inscripciones en donde se hubieran realizado anotaciones sobre la sentencia de declaración de quiebra.

Cuando se proceda a la confirmación o revocación de la declaración en quiebra se registrarán en los registros públicos en donde se haya inscrito la declaración y se deberán comunicar para la cancelación de las inscripciones a los registros mercantiles de la propiedad en donde se hubieran hecho anotaciones en virtud de la declaración de quiebra.

En caso de que se hubiera actuado con malicia injusticia notoria o negligencia grave al declararse la revocación de la sentencia de declaración de quiebra, se podrá ejercitar, contra los que la solicitaron o contra el juez que la declaró de oficio, una acción para el pago de los daños y perjuicios provocados por dicha declaración.

Para poder ejemplificar un poco sobre como es que se da a conocer una empresa en estado de quiebra se mostrará el siguiente caso que fue registrado el Diario Oficial de la Federación el día Miércoles 16 de julio de 2003.

Estados Unidos Mexicanos
Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal
México
Juzgado Sexagésimo Tercero de lo Civil
EDICTO

En cumplimiento a lo ordenado en sentencia de fecha cinco de marzo de dos mil tres, dictado en el Juicio de Quiebra de Grupo Corporativo Anáhuac, S. A. De C. V., en el cuaderno principal tomo II, con número de expediente 86/99, en la que se resolvió no aprobar el convenio preventivo de quiebra, por lo que se declaró en estado de quiebra a la empresa antes mencionada, citando a los presuntos acreedores para que presenten sus créditos, dentro del término de cuarenta y cinco días, contados a partir del día siguiente al de la última publicación del presente edicto. Designándose como síndico a la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Tlalnepantla, Atizapán y Villa Nicolás Romero y como interventor provisional a Factoring Anáhuac, S. A. De C. V.

Para su publicación por tres veces consecutivas en el Diario de México y en el Diario Oficial de la Federación.

México, D. F., a 30 de junio de 2003.
La C. Secretaria de Acuerdos

Lic. Emilia Quijada Hernández
Rúbrica.

El visitador, conciliador y el síndico serán responsables de sus propios actos y de sus auxiliares ante el comerciante y los acreedores, con respecto a los daños y perjuicio que lleguen a provocar al realizar sus funciones.

Los visitadores, conciliadores y síndicos, con la respectiva autorización por parte del respectivo juez, la contratación de los auxiliares que crean que son necesarios para poder llevar a cabo sus funciones pero que en ningún caso obtendrán, los auxiliares, la delegación de los visitadores, conciliadores o síndicos.

Desde el momento en que se haya declarado la sentencia de concurso mercantil y hasta que se termine la conciliación, no se podrá llevar a cabo ningún mandamiento de embargo o ejecución contra los bienes y derechos del comerciante.

Una vez que se haya dictaminado la sentencia de concurso mercantil no se podrán interrumpir el apego de las obligaciones laborales del comerciante. A sí mismo, cuando se encuentre, el comerciante, en ésta situación no se podrá interrumpir el pago de las contribuciones fiscales o de seguridad social ordinaria, puesto que son indispensables para la operación ordinaria de la empresa.

Se podrá realizar la separación de aquellos bienes, cuya propiedad no se le hubiere transferido por título legal definitivo e irrevocable, que sean identificables; en este caso el juez de concurso mercantil será competente para conocer la acción de separación.

Los bienes que se podrán separar de la masa serán los que se encuentren en la siguiente situación:

- Los que puedan ser reivindicados con arreglo a las leyes.
- Los inmuebles vendidos al comerciante, que no se hayan pagado por éste cuando la compra-venta no se hubiera registrado en el Registro Público correspondiente.
- Los muebles que se adquirieron al contado y no se hubieran pagado en su totalidad al momento de la declaración de concurso mercantil.
- Los muebles e inmuebles que se hayan adquirido a crédito siempre y cuando la cláusula de resolución por incumplimiento en el pago se hubiere registrado en el correspondiente Registro Público.
- Cualquier título de valor que se hayan emitidos a favor del comerciante o que se hayan endosado a favor de éste como pago de las ventas hechas por cuenta ajena siempre y cuando la partida de las obligaciones no se hayan asentado en cuenta corriente entre el comerciante y su comitente.
- Y las contribuciones retenidas, recalculadas o trasladadas por el comerciante por cuenta de las autoridades fiscales y los que estén en su poder en cualquiera de los siguientes supuestos:
 - Depósito, usufructo, fideicomiso o que hayan sido recibidos en administración o consignación, estos es cuando el concurso mercantil se

declaró antes de la manifestación del comprado de hacer suyas las mercancías o si no ha transcurrido el plazo señalado para hacerlas.

- Comisión de compra, venta, tránsito, entrega o cobro.
- Para entregar a persona determinada por cuenta y en nombre de un tercero.
- Cuando el crédito resultante de la remisión hubiere sido afectado al pago de una letra de cambio, el titular legítimo de esta podrá obtener su separación.
- Las cantidades a nombre del comerciante por ventas hechas por cuenta ajena, en este caso el separatista podrá obtener la sesión correspondiente derecho de crédito.

La función del conciliador será vigilar la contabilidad y operaciones que realice el comerciante durante la etapa de conciliación, se hará cargo también de la resolución de los contratos pendientes y aprobará la constitución o sustitución de garantías con la opinión de los interventores y con el consentimiento previo y por escrito del acreedor de que se trate.

Tanto el comerciante como el conciliador deben considerar la conveniencia de conservar la empresa en operación.

Para evitar el crecimiento de las obligaciones o el deterioro de los bienes y derechos el conciliador podrá solicitar al juez correspondiente el cierre de la empresa ya sea total o parcial con el fin de agilizar la liquidación de la empresa.

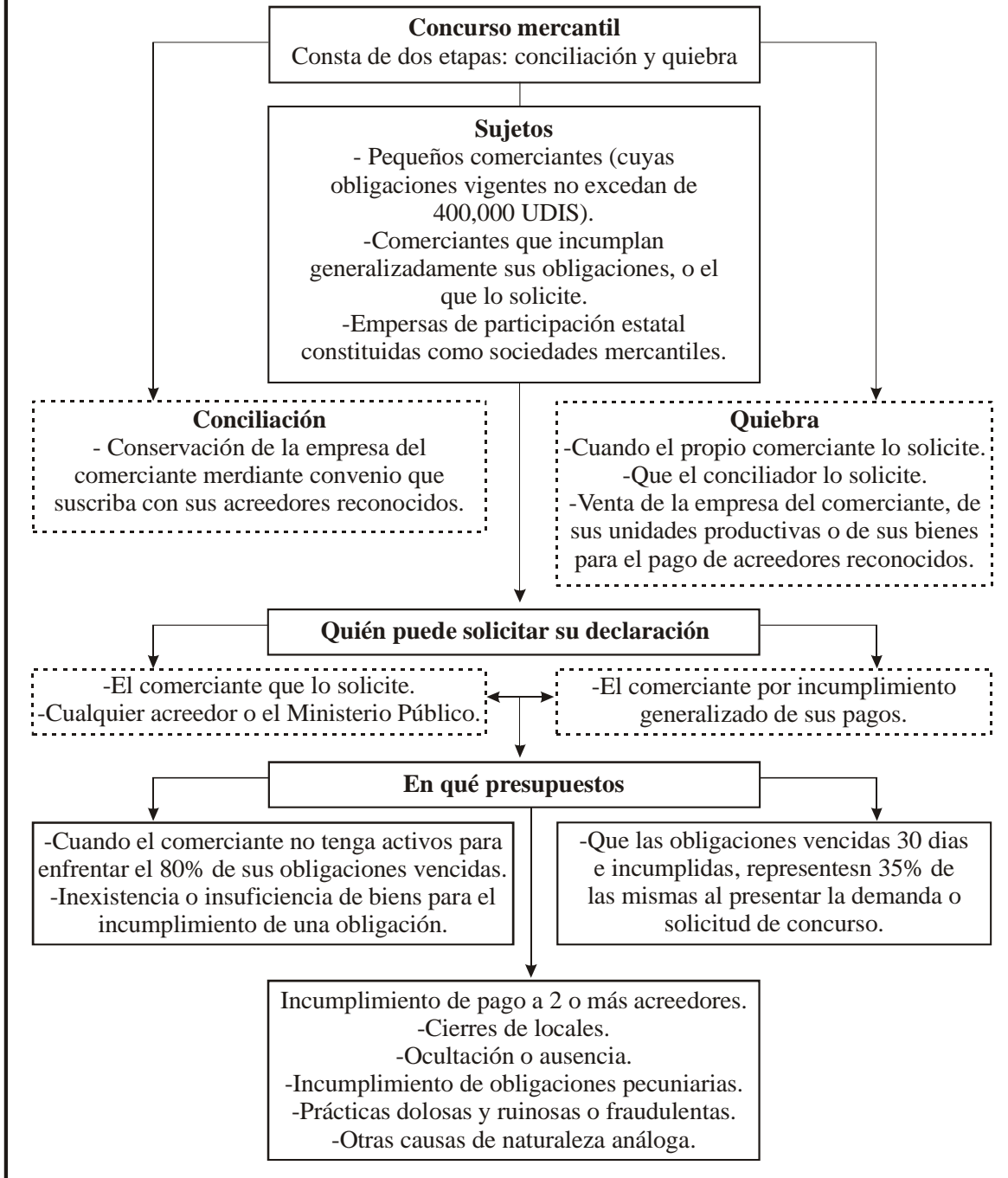
Una vez declarada la sentencia de declaración de concurso mercantil para que se puedan determinar la cuantía de los créditos que estén a cargo del comerciante:

- Se tendrán por vencidas sus obligaciones pendientes.
- Respecto de los créditos sujetos a condición suspensiva, se considerará como si la condición no se hubiere realizado.
- Los créditos sujetos a condición resolutoria se considerarán como si la condición se hubiese realizado sin que las partes deban devolverse las prestaciones recibidas mientras la obligación subsistió.
- La cuantía de los créditos por prestaciones periódicas serán determinadas a su valor presente tomando en cuenta la tasa de interés convenida o la que se aplique en el mercado en operaciones similares.
- El acreedor de renta vitalicia tendrá derecho a que se le reconozca el crédito a su valor de reposición en el mercado.
- Las obligaciones que tengan una cuantía indeterminada o incierta al igual que las obligaciones no pecuniarias deberán ser valoradas en dinero.
- El capital y los accesorios financieros insolutos de los créditos en moneda nacional dejarán de causar intereses y se convertirán a UDIS.
- Cualquier crédito con garantía real con independencia de que se hubiere convenido que su pago sería en la República Mexicana o en el extranjero se mantendrán en la unidad en la que estén denominados y solo causarán los intereses ordinarios estipulados en los contratos, hasta por el valor de los bienes que los garantizan.

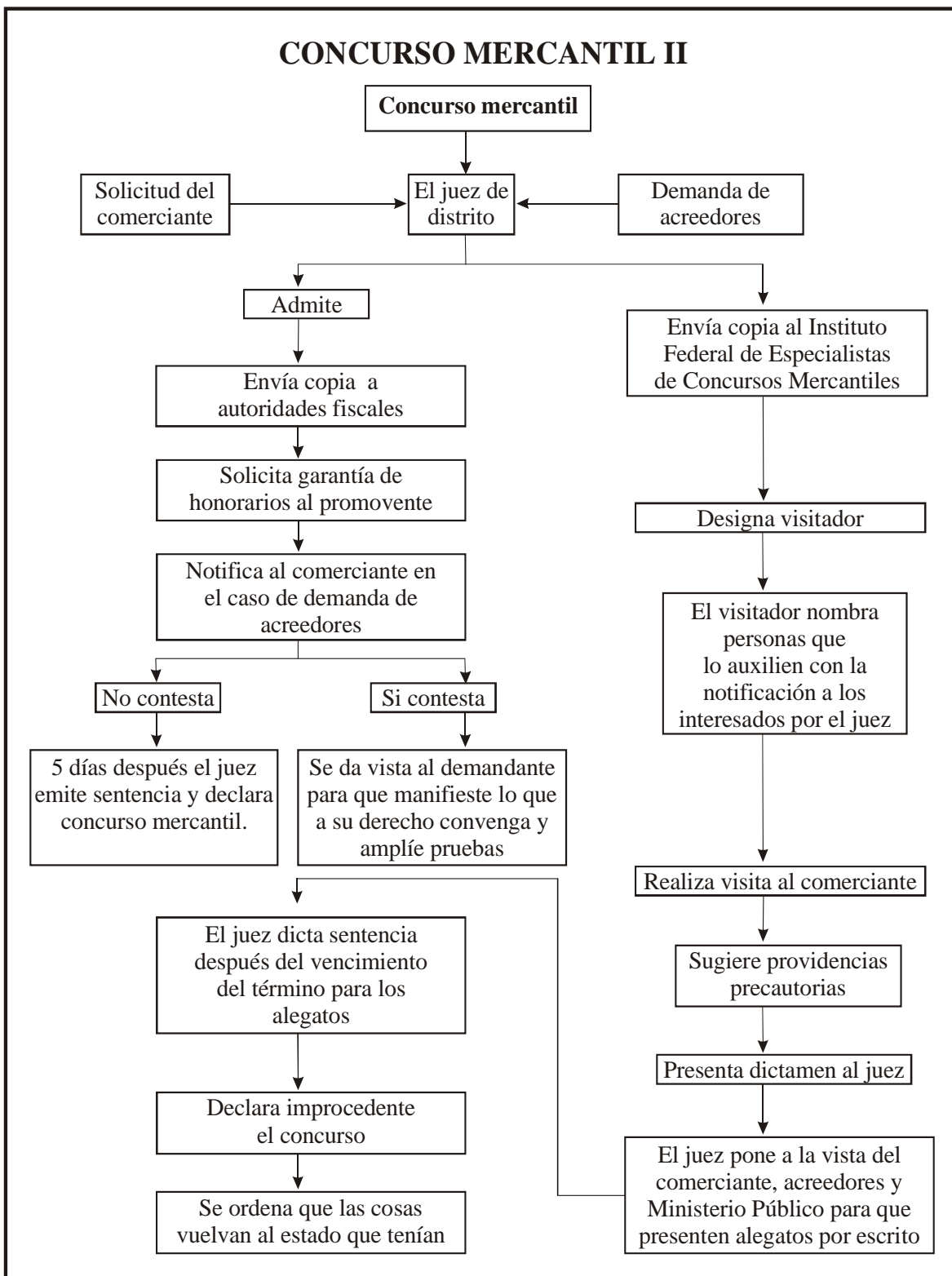
Los siguientes cuadros presentan gráficamente el proceso de concurso mercantil.

CUADRO I DEL PROCESO DE CONCURSO MERCANTIL

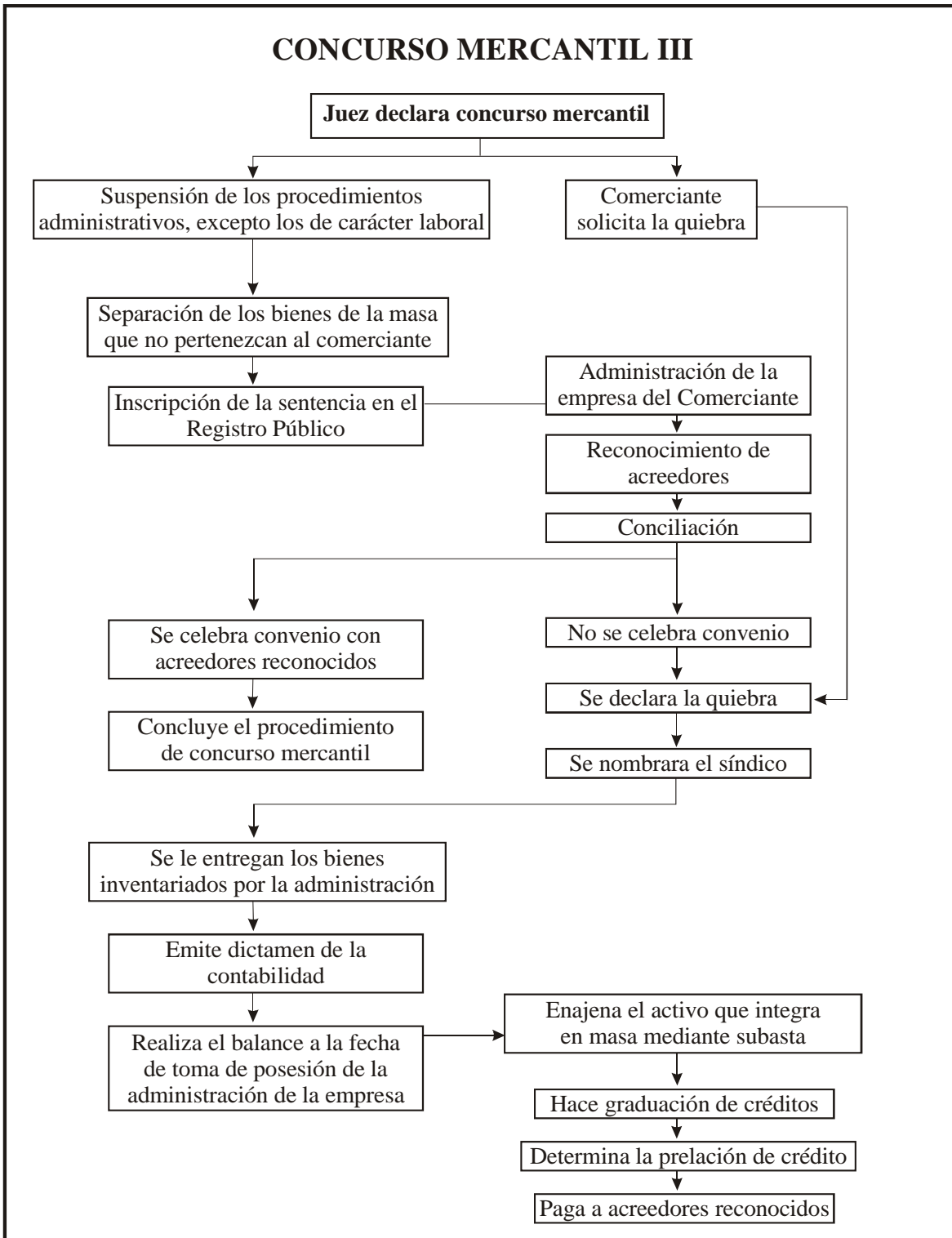
CONCURSO MERCANTIL I



CUADRO II DEL PROCESO DE CONCURSO MERCANTIL



CUADRO III DEL PROCESO DE CONCURSO MERCANTIL



2.4 CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Todas las personas físicas y morales están obligadas a pagar impuestos. Los impuestos son las contribuciones que se emplean para los gastos públicos que deben de pagar las personas físicas y morales que se encuentren en situación jurídica.

Causación de las contribuciones.

Las contribuciones son efectuadas cuando son realizadas las situaciones jurídicas. Las disposiciones vigentes son las que determinarán la contribución. Los contribuyentes son los que determinarán su contribución, salvo expreso lo contrario, en caso de que las autoridades fiscales sean los que determinen la contribución entonces, estarán obligados los contribuyentes a proporcionarles la información necesaria en el transcurso de 15 días.

Los contribuyentes están obligados a realizar sus pagos en la fecha o dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas.

En caso de que se le dé la opción al contribuyente de el cumplimiento de sus obligaciones fiscales o la determinación de sus contribuciones, no podrán variar respecto al mismo ejercicio.

Domicilio fiscal.

Una personal moral cuenta con un domicilio fiscal cuando el establecimiento donde se lleva a cabo la administración principal del negocio se encuentre en el país.

Ejercicio fiscal.

Cuando las autoridades fiscales determinen que las contribuciones se calculen por ejercicios fiscales; entonces deben de coincidir dichos ejercicios con el año del calendario; en caso de que las personas morales inicien sus actividades posteriores al 1 de enero en ese año el ejercicio fiscal se determinará como irregular y de igual forma debe de terminarse el ejercicio fiscal el 31 de diciembre del mismo año.

Cuando una sociedad entre en liquidación, sea fusionada o se escinda, siempre que la sociedad escidente desaparezca el ejercicio fiscal terminará anticipadamente en la fecha en que encuentre liquidación, sea fusionada o se escinda respectivamente. En el primer caso, se considerará que habrá un ejercicio por todo el tiempo en que la sociedad esté en liquidación.

Escisión de las sociedades.

Es la transmisión de la totalidad o parcial de los activos, pasivo y capital de una sociedad residente en el país, a la cual se le denominara escidente, a otra u otras sociedades residentes en el país que se crean expresamente para ello, denominadas escindidas.

Empresa y establecimiento.

Se entiende por empresa la persona física o moral que realice las actividades empresariales de forma directa, a través de fideicomiso o por conducto de terceros. Por establecimiento se entiende al lugar de negocios en que se desarrollen parcial o totalmente las actividades empresariales.

Las actividades empresariales son las siguientes:

- Comerciales. Son las que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter.
- Industriales. Son las que se dedican a la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y la elaboración de satisfactores.
- Agrícolas. Comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.
- Ganaderas. Consisten en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido de transformación industrial.
- Silvícolas. Se dedican al cultivo de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

Inscripción del Registro Federal de Contribuyentes

Las personas físicas y morales que deban presentar declaraciones o que necesiten expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general sobre su situación fiscal.

De igual forma, dicha inscripción deberán solicitarla los socios y accionistas de las personas morales con excepción de los socios o accionistas residentes en el extranjero de personas morales residentes en México.

Los comprobantes de las actividades.

Cuando las leyes fiscales soliciten los comprobantes de las actividades que se lleven a cabo, deberán de reunir dichos comprobantes la siguiente información.

1. Debe estar impreso el nombre, denominación o razón social, domicilio fiscal y clave del registro federal de contribuyentes que tengan mas de un local o establecimiento, deberán de señalar en los mismos el domicilio del establecimiento en el que se expidan los comprobantes.
2. Numero de folio.
3. Lugar y fecha de expedición.
4. Clave del registro federal de contribuyentes de la persona a favor de quien se expida.
5. Cantidad y clase de mercancías o descripción del servicio que amparen.

6. Valor unitario consignado en número e importe total consignado en número o letra, así con el monto de los impuestos que en los términos de las disposiciones fiscales deban trasladarse, en su caso.
7. En dado caso número y fecha del documento aduanero, así como la aduana por la cual se realizó la importación, tratándose de ventas de primera mano de mercancías de importación.
8. Fecha de impresión y datos de identificación del impresor autorizado.

CAPÍTULO III PROGRAMAS DE APOYO A LAS PYMES

Las extinciones de las PYMES se puede deber, entre otros factores, por la escasez de recursos económicos de los mismos microempresarios y esto es ocasionado por la falta de conocimiento o información sobre los diversos programas existentes de las diferentes instituciones financieras o por parte del gobierno que ofrecen un apoyo económico. Es por el cuál el presente capítulo tiene como objetivo presentar los diversos programas efectivos para el financiamiento de las empresas mas necesitadas; ya sea para el desarrollo o evitar la extinción de las mismas. También se presentarán las los diferentes programas de financiamientos y sus características que brindan apoyo exclusivamente a las PYMES.

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS MICROFINANZAS

DEFINICIÓN DE LAS MICROFINANZAS

Las microfinanzas son préstamos económicos, llamados micro-créditos, que se le otorgan a las personas con insuficientes recursos para el apoyo de sus actividades productivas como los negocios o el autoempleo. Las organizaciones que se encargan de brindar éstos servicios financieros, como son el apoyo al ahorro y los créditos, son las organizaciones microfinancieras y éstas solo ofrecen servicios a sus clientes a través de pequeñas cuentas de ahorro, individuales o grupales, y créditos que van de acuerdo a sus necesidades y a su situación económica. Las microfinancieras brindan sus servicios con distintos requisitos y diferentes formas de participación para sus clientes, puesto que éstos servicios van a depender de las distintas necesidades de sus clientes. Las microfinancieras tienen como principal característica no hacer préstamos de grandes cantidades o ir incrementando los préstamos, éstos dependerán de la flexibilidad del cliente para la liquidación de la deuda, esto es con el objetivo de evitar el endeudamiento y la incapacidad de pago. El objetivo de las microfinanzas es potenciar la capacidad de los clientes de iniciar un pequeño negocio, o instrumentar el autoempleo especialmente en las mujeres como agentes económicos del cambio.

¿QUÉ ES LO QUE OFRECEN LAS MICROFINANCIERAS?

Prestamos: Que son los crédito por cantidades pequeñas, que se incrementan de acuerdo a los plazos de pago fijos. Las cantidades de prestamos se van modificando, es decir, van aumentando dependiendo del cumplimiento de pago en cantidad y tiempo

Capacitación: Tiene como objetivo capacitar al empresario de aprender cómo va a manejar su crédito.

Ahorro: Para formar un patrimonio individual y familiar.

¿CÓMO AYUDA EL MICROCRÉDITO A LAS PERSONAS DE ESCASOS RECURSOS?

El microcrédito ayuda a los microempresarios más necesitados de la siguiente forma

- Incrementando su capacidad de ahorro, y con ello su patrimonio
- Capacitando en la forma de ahorrar y en la forma de llevar un crédito
- Creyendo en ellos y en sus capacidades para salir adelante
- Acercándolos a servicios financieros institucionales

- Servicios financieros oportunos dependiendo a su flexibilidad de pago
- Compartiendo la responsabilidad del manejo de los créditos con otros clientes.

APOYO POR PARTE DEL GOBIERNO A LAS MICROFINANCIERAS¹⁸

El Presidente Vicente Fox Quesada, interesado en apoyar las capacidades productivas de los más pobres para mejorar sus condiciones de vida, ha establecido en la Secretaría de Economía el **Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario, PRONAFIM**. PRONAFIM tiene como objetivo impulsar las iniciativas productivas de los individuos y grupos sociales en condiciones de pobreza, mediante el fomento y promoción de un sistema de microfinanzas con la participación de Instituciones de Microfinanciamiento como canales para la distribución y ejecución del crédito en todas las regiones del país, con especial énfasis en aquellas que registren mayores índices de pobreza.

Esto significa que el Gobierno a través del **PRONAFIM**, otorga líneas de crédito a las Microfinancieras que ya funcionan a fin de que ellas a su vez den crédito a los más pobres. La Microfinancieras deben pagar estos préstamos para solicitar al **PRONAFIM** periódicamente líneas de crédito mayores y poder apoyar a mayor cantidad de clientes. El gobierno no otorga directamente a los ciudadanos los microcréditos, sino que en una revisión minuciosa, evalúa a las Microfinancieras sujetas de crédito para que mediante ellas lleguen los recursos a los más pobres.

MICROFINANZAS QUE OPERAN EN EL PRONAFIM

Microfinancieras que operan en el PRONAFIM	
NOMBRE	ZONA DE INFLUENCIA
FUNDACIÓN LOS EMPRENDEDORES, I.A.P.	D.F. y Estado de México
"CAME", CENTRO DE APOYO AL MICROEMPRESARIO, I.A.P.	D.F. y Estado de México
"ADEM", ASOCIACIÓN DE EMPRESARIAS MEXICANAS, A.C.	Veracruz
ADMIC NACIONAL, A.C.	Nuevo León, Tamaulipas, Coahuila, Querétaro, San Luis Potosí y Yucatán
"FINCA", FUNDACIÓN INTEGRAL COMUNITARIA, A.C.	Morelos
"FINCOMUN", SERVICIOS FINANCIEROS COMUNITARIOS, S.A.	D.F. y Estado de México
SANTA FÉ DE GUANAJUATO, A.C.	Guanajuato
FAI SONORA, FUNDACIÓN DE APOYO INFANTIL, I.A.P.	Sonora

¹⁸ www.economia.gob.mx

SANTA FÉ DE SAN LUIS POTOSÍ, A.C.	San Luis Potosí
"UCEPCO", UNIÓN DE CRÉDITO ESTATAL DE PRODUCTORES DE CAFÉ DE OAXACA, S.A. DE C.V.	Oaxaca
"FEDECOOP", FONDO SOLIDARIO DEL FRENTE DEMOCRÁTICO CAMPESINO, S.C.C., DE R.L.	Chihuahua
"DEMIC", DESARROLLO A LA MICROEMPRESA, A.C.	Chihuahua
"COPAME", FONDO 5 DE MAYO, A.C.	Puebla
SANTA FÉ DE JALISCO, A.C.	Jalisco
CAJA DE PAC POBLANA, S.C. DE R.L.	Puebla
ADMIC OAXACA, A.C.	Oaxaca
ADMIC SAN LUIS POTOSÍ, A.C.	San Luis Potosí
SANTA FÉ DE CUERNAVACA	Morelos
"ALSOL CHIAPAS", ALTERNATIVA SOLIDARIA CHIAPAS, A.C.	Chiapas
"DESMUNI", DESARROLLO SUSTENTABLE PARA LA MUJER Y LA NIÑEZ, A.C.	Chiapas
"ACCEDDE", ACCIÓN CIUDADANA PARA LA EDUCACIÓN, LA DEMOCRACIA Y EL DESARROLLO, A.C.	Jalisco
UNIÓN DE CRÉDITO PROGRESO, S.A. DE C.V.	Chihuahua
"CONEA", CONSULTORA PARA NEGOCIOS AGROINDUSTRIALES, S.C.	Campeche, Chiapas y Yucatán
"COBANARAS", FEDERACIÓN ESTATAL DE SOCIEDADES DE SOLIDARIDAD SOCIAL	Sonora
"CONSERVA", CONSULTORES DE SERVICIOS VARIOS, A.C.	Chiapas e Hidalgo
EMPRENDEDORES DE NUEVO LEÓN, A.C.	Nuevo León
FONDO ASUNCIÓN	Aguascalientes
"DESPENO", DEPÓSITO Y SERVICIOS PECUARIOS DEL NORESTE, S.A. DE C.V.	Sinaloa

"AUGE", DESARROLLO AUTOGESTIONARIO, A.C.	Veracruz
"SIEMBRA", SERVICIOS INTEGRALES A MUJERES EMPRENDEDORAS	Estado de México
ESPACIOS ALTERNATIVOS, S.C.	Oaxaca
"SOLIDUM", SOCIEDAD COOPERATIVA DE AHORRO Y PRESTAMO, S.C. DE R.L.	Estado de México
"FES", FUNDACIÓN ECONOMÍA SOLIDARIA, A.C.	Estado de México, D.F. y Chiapas
"DEAC", DESARROLLADORA DE EMPRENDEDORES, A.C.	Estado de México
GRAMEEN TRUST CHIAPAS, A.C.	Chiapas
"SADEC", SALUD Y DESARROLLO COMUNITARIO DE CD. JUÁREZ, A.C.	Chihuahua
FUNDACIÓN REALIDAD, A.C.	Morelos, Estado de México, Oaxaca y Veracruz

3.2 ¿A QUÉ SE DEDICA EL COMPITE?

EL COMPITE ES EL COMITÉ NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

Es un taller que tiene como propósito incrementar la productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas manufactureras.

Éste programa fue fortalecido para la aplicación de los métodos de producción también para la reducción de los costos de operación y en la optimización de los recursos humanos y financieros.

Tiene como **objetivo** este taller eliminar las mermas y desperdicios dentro de la línea de producción; reducir el inventario en proceso, eliminar las operaciones que no producen algún valor, agilizar el flujo de producción, optimizar el espacio y la secuencia de la maquinaria y lograr la integración de un equipo de trabajo comprometido con los propósitos de la empresa.

Desde el inicio de éste programa, se han realizado 3,863 talleres con la participación de 50,219 personas entre empresarios, ejecutivos y obreros. Como resultado de estos talleres, en el 2002, la mayoría de las empresa aumentaron en su productividad en 97%, se redujo el tiempo de respuesta en 55%, sus inventarios en 53% y el espacio ocupado en planta en 27%.

En 2001 se realizaron 16 convenios de colaboración para establecer compromisos para la difusión y promoción de los talleres de COMPITE. Los convenios fueron con cámaras y organismos empresariales y actualmente existen convenios con 28 gobiernos estatales.

Para un mejor resultado dentro del objetivo de la implementación de procesos de calidad total se continuo promocionando el Programa para la Implementación de un Sistema de Aseguramiento de Calidad ISO-9000 para las PYMES que está administrado por el Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica COMPITE A. C., mediante los servicios de consultoría y capacitación.

Los servicios del programa de consultaría para establecer un sistema de calidad fue a nivel nacional.

Los beneficios que se han obtenido de este taller han sido:

Beneficios Internos

- Invocar al personal de la empresa hacia la calidad y cambios culturales positivos
- Mejorar la organización, control y orden de las operaciones
- Lograr mejoras en su documentación y si no cuentan con manuales de operación de negocio, desarrollarlos
- Incrementar la eficiencia y Productividad
- Reducción de costos de operación
- Agilizar tiempos de respuesta
- Suministrar de manera confiable productos y servicios a sus clientes

Beneficios Externos

- Incrementar la satisfacción al cliente
- Reconocimiento de la comunidad nacional e internacional de que la empresa cuente con u sistema de calidad y cumple con los requisitos de calidad necesarios
- Incrementar las ventas, y en su caso, las exportaciones

Las actividades de capacitación se impartieron en el 2001 497 distintos cursos distribuidos de la siguiente forma:

Num. Cursos	Nombre de los cursos
59	Introducción al tema de la Calidad
57	Interpretación de la Norma ISO 9001-2000
1	Herramientas de Calidad
8	Herramientas Estadísticas Básicas
1	Herramientas Estadísticas Avanzadas
38	Herramientas y Técnicas de Mejora
23	Herramientas y Técnicas de Mejora II
12	Auditor interno

67	Auditorias Internas en Sistemas de Calidad
2	Introducción para la Mejora Continua
5	Introducción a la Calidad Total
34	Administración de la Calidad
6	Simulador de empresas
8	Autodiagnóstico
2	Benchmarking
5	ISO 9001-2000 para la Alta Dirección
1	Servicio al Cliente según ISO 9000
2	Manufacturera en Ciclos Cortos
132	Introducción a los Sistemas de Gestión de Calidad ISO 9001-2000
34	Implementación de la Norma ISO 90000

3.3 PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL E INTEGRIDAD DE LAS ORGANIZACIONES

Éste programa es administrado por COMPITE y su objetivo es lograr que las empresas nacionales actúen de forma transparente en sus operaciones y ser socialmente responsables con sus trabajadores, clientes, proveedores, comunidad y su medio ambiente mediante las condiciones legales, éticas y humanas. Entonces éste programa tiene como propósito controlar los procesos de las organizaciones evitando las actividades de producción, mejorar las practicas y condiciones laborales y de medio ambiente a través de la capacitación y consultoría.

Su objetivo es desarrollar una metodología para consultoría y capacitación, probada en la realidad, para apoyar a las organizaciones a establecer métodos, procedimientos y sistemas que aseguren que la empresa cumple cabalmente con sus valores así como con sus obligaciones con sus trabajadores, clientes, proveedores, inversionistas, entorno social y el medio ambiente.

Las actividades que se realizaron en el 2001 fueron
planeación de la implementación del modelo de responsabilidad social e integridad
Recopilación sobre el tema
Análisis y síntesis de la información
Desarrollo y diseño del modelo de responsabilidad social (diagnostico, consultaría y capacitación)

Se han llevado a cabo ocho reuniones con el Comité Técnico donde se aprobó lo siguiente
Modelo de responsabilidad social e integridad en las organizaciones.
metodología de implementación del modelo en las organizaciones
Declaración de intención para promover en la sociedad mexicana una cultura de responsabilidad social, integridad, ética y transparencia en las organizaciones.

3.4 APOYOS ECONOMICOS QUE BRINDAN LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS

Los siguientes recuadros informaran sobre las instituciones que cuentan con programas de apoyo económico hacia las PYMES, cada recuadro contendrá la información básica para el conocimiento de qué institución es la que brinda el servicio, el nombre del programa de apoyo, qué es lo que ofrece y los contactos con los que se pueden comunicar los interesados.

PROGRAMAS DE APOYO POR PARTE DE **BANCOMER**

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: Bancomer

Programa: Credipyme Clásico

Características:

- Pequeñas empresas y personas físicas con actividad empresarial.
- Capital de trabajo.
- Adquisición de insumos.
- Adquisición de bienes de capital.
- Monto de la Línea.- de \$100,000.00 a \$2,000,000.00
- Plazos.- Capital de Trabajo Revolvente: 12 meses con disposiciones hasta de 90 días.
- Capital de trabajo Permanente e Infraestructura: 12, 24 y 36 meses.
- Intereses: de acuerdo al tipo de crédito y monto solicitado.

Contacto: Acudir a la sucursal de su preferencia

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Programa: Credipyme Productivo

Características:

- Para pequeñas empresas y personas físicas con actividad empresarial.
- Capital de trabajo
- Adquisición de insumos

Tipo de crédito: Para capital de trabajo revolvente y permanente, y para infraestructura

Monto de la línea: Mínima de \$100,000.00 máxima de \$2,000,000

Plazos:

- Capital de trabajo revolvente: 12 meses con disposiciones hasta de 90 días.
- Capital de trabajo permanente e infraestructura: 12, 24 y 36 meses.
- Capital de trabajo permanente e infraestructura: 12, 24 y 36 meses.

Intereses: de acuerdo al tipo de crédito y monto solicitado.

Contacto: Acudir a la sucursal de su preferencia

PROGRAMAS DE APOYO POR PARTE DE BANCOMEXT

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Agroindustria y ecología

Institución: BANCOMEXT

Programa: Créditos al Ciclo Productivo

Característica:

- Empresas principalmente pequeñas y medianas de cualquier sector productivo.
- Capital de trabajo.
- Importación de insumos.
- Almacenamiento
- Moneda: dólares estadounidenses o moneda nacional.
- Monto: puede ser hasta 70 por ciento del valor de las facturas, pedidos y/o contratos, o hasta 100 por ciento del costo de producción.
- Plazo: de hasta 180 días para los sectores de manufacturas y servicios y 360 días para los sectores agropecuario y pesca.

Contacto: El empresario puede acudir al Centro BANCOMEXT más cercano o llamar a Telemarketing BANCOMEXT 5 449 9008 o Lada sin costo 01 800 903 6000 o consultar el Portal BANCOMEXT

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: BANCOMEXT

Programa: Créditos para la Adquisición de Unidades de Equipo

Características:

- Empresas principalmente pequeñas y medianas de cualquier sector productivo
- Adquisición de bienes de capital.
- Moneda: en dólares estadounidense, en moneda nacional o en la moneda del país de origen de la maquinaria o del equipo.
- Monto: hasta de 85 por ciento del valor de la maquinaria o equipo.
- Plazos: hasta cinco años.

Contacto: El empresario puede acudir al Centro BANCOMEXT más cercano o llamar a Telemarketing BANCOMEXT 5 449 9008 o Lada sin costo 01 800 903 6000 o consultar el Portal BANCOMEXT

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: BANCOMEXT

Programa: Esquema Financiero para el Pequeño Exportador

Características:

- Pequeñas empresas y personas físicas con actividad empresarial que sean exportadoras directas de manufacturas, con montos de exportaciones de hasta USD 200,000 anuales.
- Capital de trabajo.
- Líneas de crédito hasta por USD 50,000.
- Financiamiento para ciclo productivo. Monto: 70% del pedido, contrato, órdenes de compra.
- Financiamiento para ventas de exportación.

Contacto: El empresario puede acudir al Centro BANCOMEXT más cercano o llamar a Telemarketing BANCOMEXT 5 449 9008 o Lada sin costo 01 800 903 6000 o consultar el Portal BANCOMEXT.

PROGRAMAS DE APOYO POR PARTE DE BANORTE

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: BANORTE

Programa: Credi-Activo

Características:

- Empresas Micro, Pequeña y Mediana, industrial, comercial o de servicios.
- Capital de trabajo
- Monto: hasta 3 millones de pesos
- Tasa: fijas o variables

Contacto: Acudir a la sucursal de su preferencia

PROGRAMA DE APOYO POR PARTE DE BITAL

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: BITAL

Programa: Multicrédito

Características:

- Empresas que tengan ingresos mínimos mensuales de \$25,000.00
- Capital de trabajo
- Plazo: hasta 6 años

Contacto: Acudir a la sucursal de su preferencia

PROGRAMA DE APOYO POR PARTE DE FIFOMI
Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas
Minería

Institución: FIFOMI

Programa: Fideicomiso de Fomento Minero

Característica:

- Empresa del sector minero.
- Inversiones en activo fijo.
- Pago de pasivos.
- Arrendamiento financiero.
- Avío revolvente.
- Desarrollo de proveedores.
- Cuentas por cobrar.
- Crédito prendario.
- Moneda: dólares a americanos o moneda nacional.
- Tasa: CETES+2 puntos.
- Plazo: hasta 13 años.

Contacto: Rosa Elba Pérez

Puente de Tecamachalco # 26, Col. Lomas de Chapultepec, C.P. 11000, México, D.F.

Tel. 52-02-09-21 y 52-02-09-68

E-mail: rosaelba@fomentominero.gob.mx

PROGRAMA DE APOYO POR PARTE DE FOCOMI

Grupos sociales en estado de pobreza

Institución: FOCOMI

Programa: Fondo para la Consolidación de la Microempresa del D.F

Característica:

- Proyectos productivos y de autoempleo y empleo en unidades productivas del sector comercio, servicios y manufacturero en zonas con altos índices de pobreza.
- Montos: mínimo \$1,000.00 máximo \$3,000.00
- Plazo: 16 semanas
- Tasa: 0.7% semanal

Contacto: Acudir a la Delegación Política correspondiente en el D.F.

PROGRAMA DE APOYO POR PARTE DE NAFIN

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: NAFIN

Programa: Créditos a Tasa Fija

Característica:

- Micro, pequeña, mediana y grande empresa.
- Personas físicas con actividad empresarial.
- Asociadas.
- Empresas integradoras.
- Adquirir maquinaria, equipo y mobiliario, materias primas.
- Materiales de construcción.
- Pagar sueldos y salarios gastos de operación.
- Ampliar o modernizar instalaciones.
- Innovar, adaptar o actualizar tecnología.
- Prevenir o eliminar las emisiones contaminantes, racionalización del consumo de agua y energía.
- Reestructurar pasivos.
- Pago de servicios de consultoría.
- Monto: Hasta por el equivalente en moneda nacional de 10 millones de UDIS.
- Plazo: Hasta 10 años.
- Tasa de interés:
- Tasa de intermediación más margen del intermediario financiero.
- Periodo de gracia: El que requiera el proyecto o la empresa

Contacto: Lic. Juan Carlos Villeda Martínez. Responsable de atención NAFIN

Tel: 5325-6652 y 01800-000-7777

Email: info@nafin.gob.mx

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: NAFIN

Programa: Créditos a Tasa Variable

Característica:

- Micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.
- Personas físicas con actividad empresarial.
- Asociadas.
- Empresas integradoras..
- Adquirir maquinaria, equipo y mobiliario, materias primas, materiales de construcción.
- Pagar sueldos y salarios y gastos de operación y fabricación.
- Ampliar o modernizar instalaciones.
- Innovar, adaptar o actualizar tecnología.

- Prevenir o eliminar las emisiones contaminantes del medio ambiente e impulsar el reciclado de sustancias contaminantes o bien la racionalización del consumo de agua y energía.
- Reestructurar pasivos y pagar servicios de consultoría.
- Monto: Hasta el 100% de la inversión.
- Tasa: Moneda nacional: THIE más el margen de intermediación dólares: LIBOR a 3 meses más margen de intermediación.
- Plazo: Hasta 20 años.
- El porcentaje de descuento podrá ser de hasta 100% de los créditos que los intermediarios financieros otorguen.

Contacto: Lic. Juan Carlos Villeda Martínez. Responsable de atención NAFIN

Tel: 5325-6652 y 01800-000-7777

Email: info@nafin.gob.mx

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: NAFIN

Programa: Desarrollo de Proveedores del Sector Privado

Característica:

- Micro, pequeñas y medianas empresas proveedoras de grandes empresas
- Adquirir materias primas, insumos, pago de mano de obra, activos fijos.
- Capacitación y asistencia técnica
- Monto: 3.26 millones de UDIS.
- Tasa de interés:: THIE más margen de intermediación.
- Plazo: Descuento de documentos hasta por 120 días.
- Crédito a pedido hasta 2 años
- Garantías:: Las propias del crédito más aval del principal accionista como mínimo.

Contacto: Lic. Juan Carlos Villeda Martínez. Responsable de atención NAFIN

Tel: 5325-6652 y 01800-000-7777

Email: info@nafin.gob.mx

PROGRAMAS DE APOYO POR PARTE DE SANTANDER

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: SANTANDER

Programa: Banca Empresarial

Característica:

- Empresas de todo tipo
- Capital de trabajo: Activo fijo e hipotecario
- Distintos planes según lo requiera la empresa.

Contacto: Acudir a la sucursal de su preferencia

PROGRAMAS DE APOYO POR PARTE DE Banamex

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: Banamex

Programa:

Impulso Empresarial

Arrendamiento Financiero para Equipo de Transporte

Características:

- Micro, pequeñas y medianas empresas
- Es un financiamiento a plazos que le brinda la oportunidad de adquirir o renovar su equipo de transporte, permitiéndole llevar a cabo sus programas de modernización, para aumentar su Competitividad y desarrollar sus actividades empresariales y profesionales.
- En este instrumento Banamex adquiere los vehículos que usted indique con el proveedor de su preferencia, otorgando a usted su uso y goce, a cambio del pago mensual de una renta durante el plazo fijado en el contrato y con opción a compra al término del mismo.
- La operación se documenta a través de la Solicitud IMPULSO EMPRESARIAL y del Contrato de Arrendamiento Financiero de equipo de transporte.
- En las disposiciones subsecuentes al amparo de la misma línea, se documenta a través de Anexos al Contrato de Arrendamiento Financiero de equipo de transporte.
- Otorgamiento: clientes Banamex con antigüedad mayor a seis meses.
- Moneda: Nacional.
- Equipo: Automóviles y camionetas nuevos de cualquier marca. La compra se podrá realizar en cualquier Agencia de automóviles a nivel nacional.
- Nota: Debido a características específicas de los vehículos, existen exclusiones de algunos de ellos, la lista de Vehículos no autorizados se la proporcionará su Ejecutivo de Banamex.
- Montos: Mínimo de \$50,000.00 pesos y máximo de \$500,000.00 pesos.
- No existe limitante en el número de unidades que desee adquirir siempre y cuando no exceda del monto de la línea otorgada. Plazo: 12, 18, 24 y 36 meses.
- Vigencia: Posibilidad de hacer varias disposiciones de este crédito dentro de un plazo de 90 días.
- Comisiones: Apertura (no financiable) del 1% más IVA del monto financiado.
- \$500 pesos + IVA por investigación.
- Sin comisión por pre-pago.
- Tasa: Ordinaria Fija durante el plazo del arrendamiento (la vigente a la fecha de firma del contrato).
- Enganche Mínimo 25% del valor factura para plazos de 12,18 y 24 meses.
- Mínimo 30% del valor factura en plazo de 36 meses.
- Pago: El cobro de las rentas se realiza mediante el cargo automático en la cuenta eje que ud. indique.

Contacto: Su sucursal Banamex más cercana. Para cualquier duda o solicitud de información contactar: al 1226-8867 en México D.F. y zona metropolitana o al 01800-111-2020 para el resto del país o a través del correo electrónico.

Producción y comercialización de pequeñas y medianas empresas

Institución: Banamex

Programa:

Impulso Empresarial

Apertura de Crédito con Garantía Hipotecaria

Característica:

- Micro, pequeñas y medianas empresas
- Línea de crédito a 5 años en el que se constituye una hipoteca sobre bienes inmuebles a favor de Banamex.
- Financiamiento a largo plazo para cubrir los gastos operativos de su empresa.
- Otorgamiento: clientes Banamex con una antigüedad mayor a 6 meses.
- Moneda: Nacional:
- Monto: De \$100,000.00 hasta \$2'000,000.00 pesos.
- Plazo: 60 meses.
- Comisiones: Apertura: 2% más IVA sobre el monto autorizado.
- Investigación \$500.00 más IVA.
- Pre-pago: sin comisión.
- Investigación \$500.00 más IVA.
- Tasas: Tasa Fija durante el plazo del crédito (la vigente a la fecha de firma del pagaré)
- Disposición: Mediante la firma del contrato.
- Pagos: Cargo automático en la cuenta eje que Ud. Indique
- Pagos de capital mensuales e iguales durante el plazo del crédito.
- Pagos de intereses mensuales sobre saldos insolutos.
- Se cobra mensualmente el seguro de daños del inmueble dado en garantía.
- Garantía: El bien inmueble dado en garantía debe reunir los siguientes requisitos:
- Podrá ser o no propiedad del acreditado.
- Debe estar libre de gravamen.
- Deberá tener una relación de 2 a 1 respecto al monto solicitado.
- Aplican exclusivamente inmuebles ubicados en las siguientes plazas:
- Macro Plazas: Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey (así como sus correspondientes áreas conurbadas).
- Ciudades Grandes: Puebla (incluye Cholula), Ciudad Juárez, Hermosillo, León, San Luis Potosí (incluye Soledad de Graciano), Tijuana, Toluca (incluye Lerma y Metepec), Torreón (incluye Lerdo y Gómez Palacio).
- Ciudades Medianas: Acapulco, Aguascalientes, Cuernavaca, Culiacán, Mexicali, Querétaro, Saltillo, Villahermosa, Manzanillo.

Contacto:

Su sucursal Banamex más cercana.

Para cualquier duda o solicitud de información contactar: al 1226-8867 en México D.F. y zona metropolitana o al 01800-111-2020 para el resto del país o a través del correo electrónico.

VI IMPACTO ECONÓMICO, SOCIAL Y PSICOLÓGICO DE LA EXINTICIÓN DE LAS PYMES

La extinción de las empresas traen como consecuencias impactos sobre la sociedad, los individuos y la economía de cada país; dentro del aspecto económico la extinción de las empresas afectará al crecimiento económico de la nación, en este punto se analizará la situación anterior y actual de México para poder observar como se ha ido comportando nuestra economía así mismo se analizarán las situaciones de otros países y con esto podemos comparar la situación que tiene nuestro país dentro de América Latina. Dentro del aspecto social, la extinción de las empresas, origina el desempleo que es uno de los principales problemas de nuestra sociedad y por lo mismo es un tema de gran polémica de igual forma que lo abordaremos y como consecuencia del desempleo se analizará un punto de suma importancia que en la mayoría de las ocasiones no se toma en cuenta, que es el efecto psicológico de las personas por la perdida de trabajo. Como podemos observar estos tres aspectos parecen ser completamente independientes sin embargo van tomados de la mano puesto que la extinción de las empresas comienza por ser un problema nacional y va trayendo consigo consecuencias que van aliadas hasta llegar a las afectaciones del individuo.

4.1 IMPACTO DE LAS PYMES EN LA ECONOMÍA NACIONAL

Para poder entender mejor que papel juegan las PYMES dentro de la economía de nuestro país analizaremos a las empresas por el número total que hay, se presentarán los porcentajes de las empresas por sectores y por tamaño de empresa, así mismo se presentarán el número de trabajadores que tienen su propio negocio y el motivo por el cual los microempresarios inician su negocio.¹⁹ Tenemos que en 1993 se registraron un total a nivel nacional de 2,512,631 empresas y hubo un incremento en 1998 registrándose un total de 4,218,568 empresas. La siguiente tabla nos presenta un comparativo del porcentaje del número de las empresas que se registraron en 1998 y las que se registraron cinco años atrás.

Un análisis mas detallado se presenta en la siguiente tabla donde podemos observar el porcentaje total de las empresas de éstos dos periodos (1993 y 1998) clasificadas por sectores.

SECTOR	1993	1998
	%	%
Manufactureras	11.5	11.5
Comercio	51	47.9
Servicios	36.9	39.7
Resto de sectores ²⁰	0.6	0.9
Total	100	100

¹⁹ Censos Económicos 1999, Enumeración Integral. Resultados Oportunos Nacional. INEGI

²⁰ Comprende los sectores de Pesca, Electricidad y Construcción.

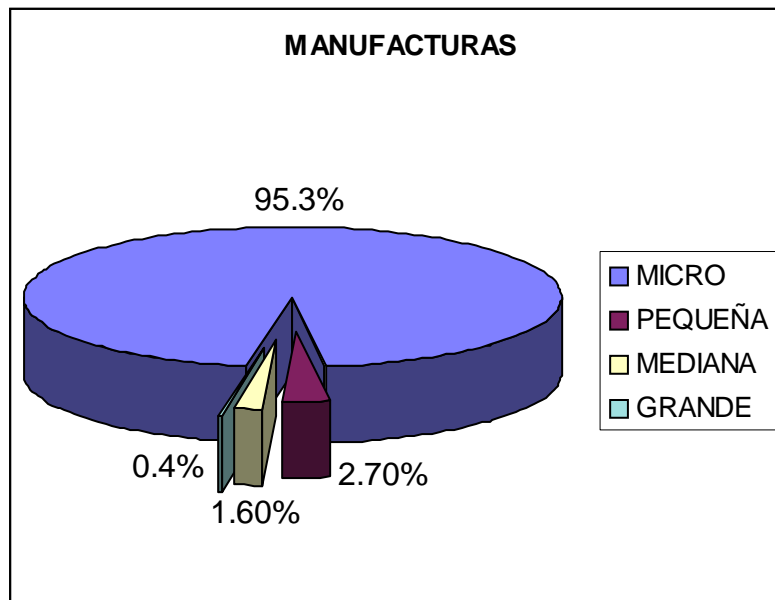
Cabe aclarar que dentro del sector de servicios, éstos se clasifican de la siguiente manera:

SERVICIOS	1993	1998
	%	%
Privados no financieros	31.4	32.8
Públicos no financieros	4.2	4.3
Otros servicios ²¹	1.3	2.6
Total	36.9	39.7

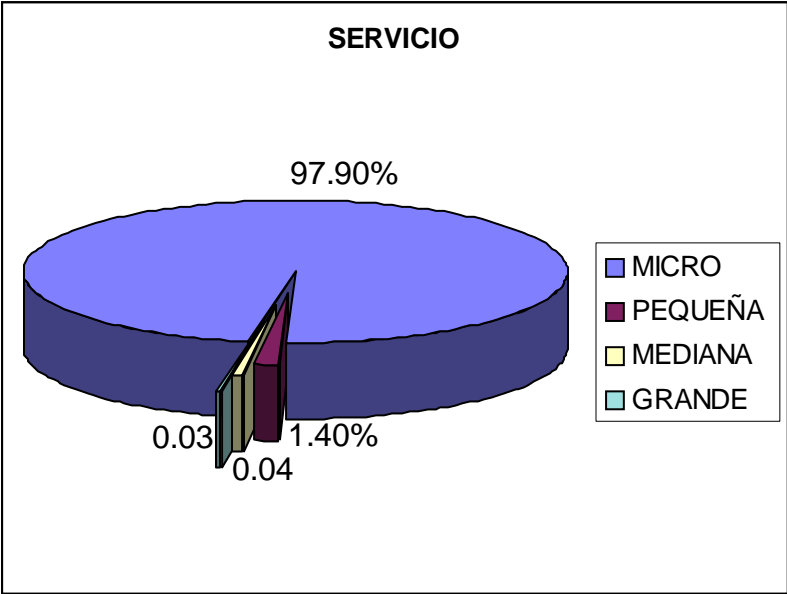
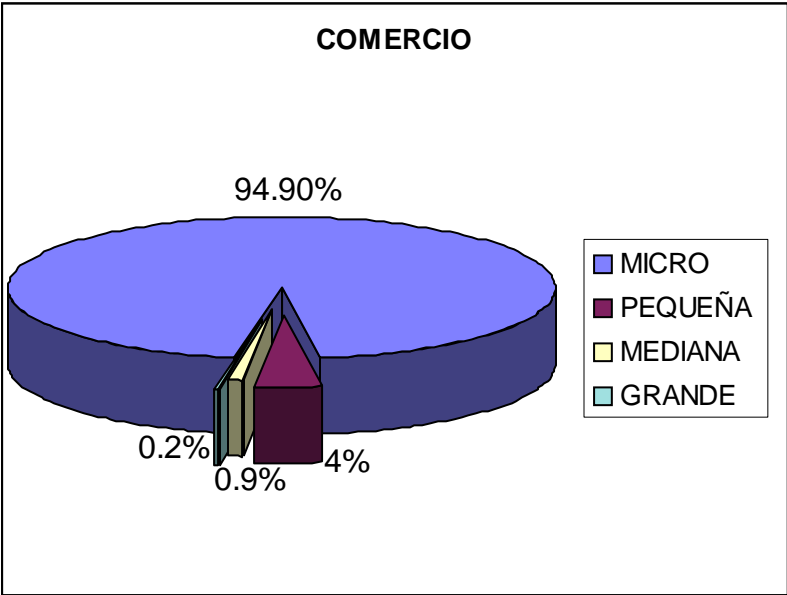
Pues bien, ahora que ya tenemos la distribución de las empresas por sectores podremos ver en la siguiente tabla el gran peso que tienen las MIPYMES sobre las demás empresas a nivel nacional.

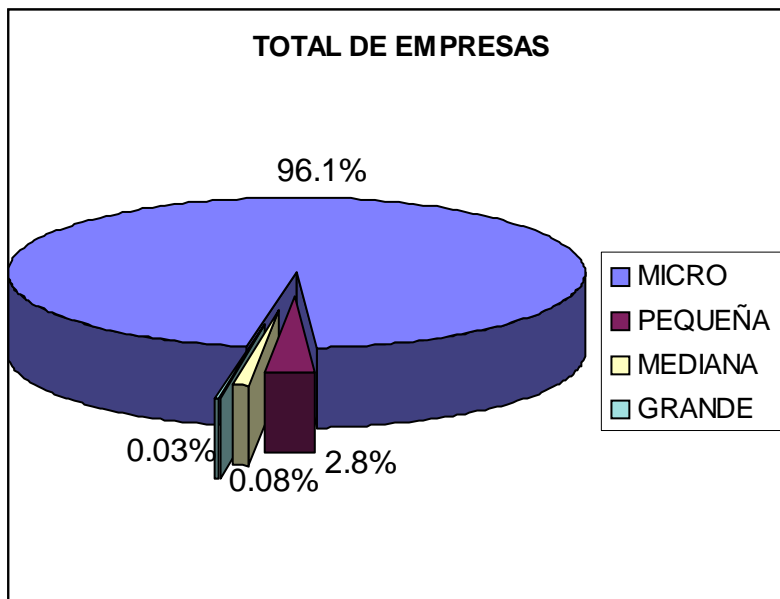
SECTOR	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
Manufactureras	95.3%	2.7%	1.6%	0.4%	100%
Comercio	94.9%	4.0%	0.9%	0.2%	100%
Servicio	97.9%	1.4%	0.4%	0.3%	100%

La tabla anterior esta reflejando el porcentaje de empresas por sectores y por tamaño de empresas.



²¹ Incluye los servicios Financieros y los de Transporte y Comunicación

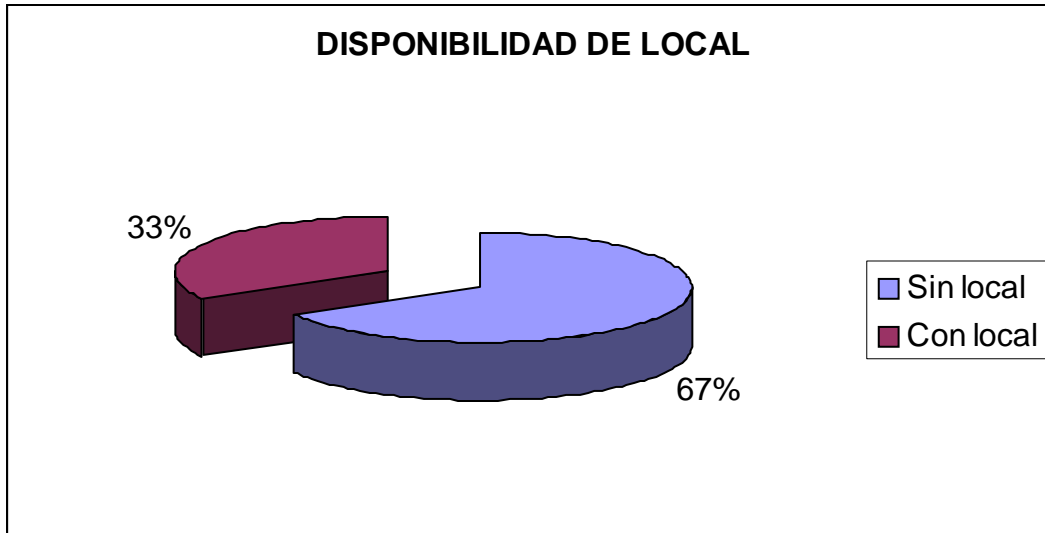




Una vez teniendo esta información, sobre el gran peso que tienen la MIPYMES en la economía nacional, analizaremos la disponibilidad que tienen los empresarios para llevar a cabo su negocio y los diferentes motivos por los cuales inician su propia negocio. Esta información nos ayudara a tener un conocimiento mas amplio sobre los pequeños comerciantes de nuestro país.

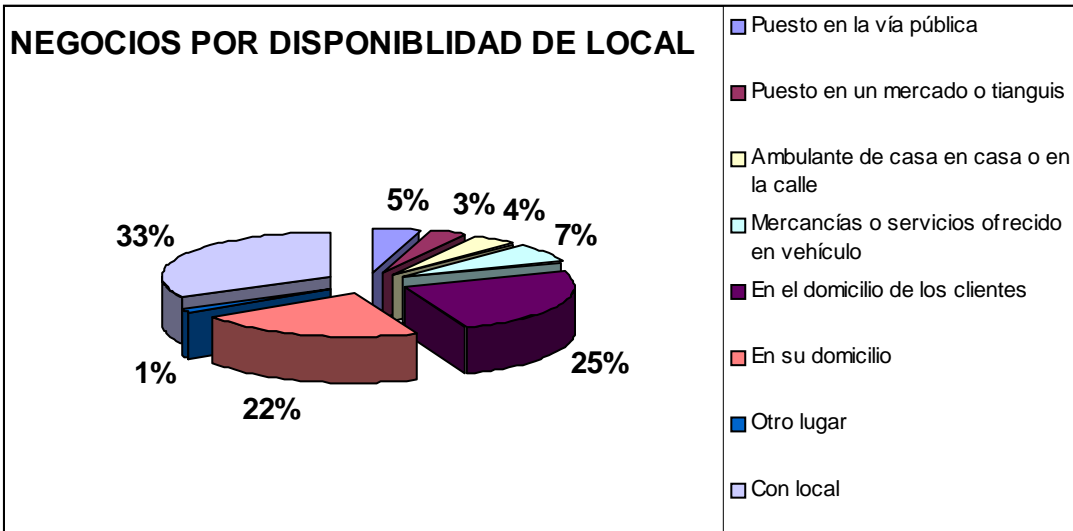
La presente tabla nos muestra el número total de negocios según la disponibilidad de tener un local.

DISPONIBILIDAD DE LOCAL	TOTAL
Sin local	2,824,246
Con local	1,394,322



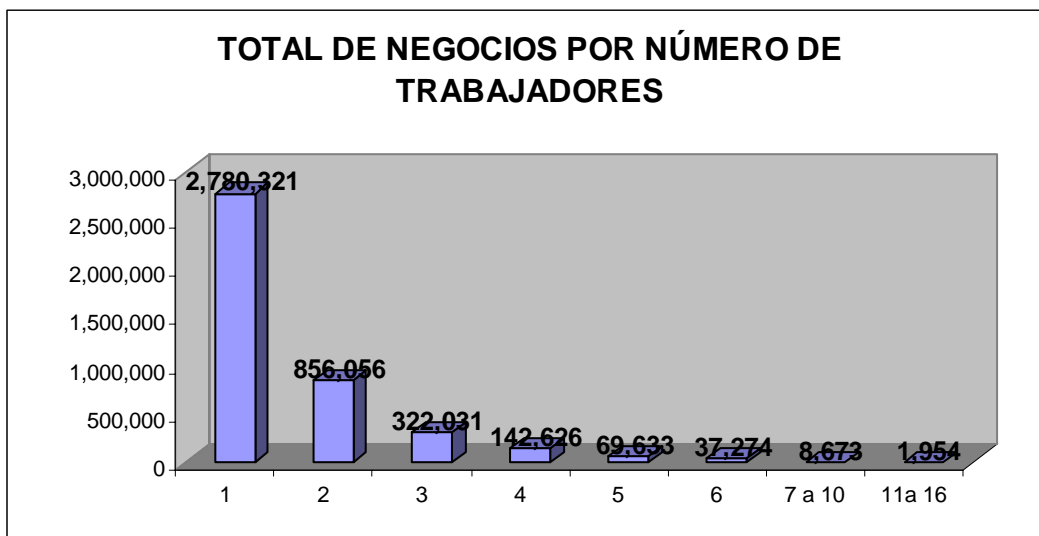
La siguiente tabla nos muestra la misma información solo que mas detallada, está clasificada por disposición local:

NEGOCIO POR DISP. LOCAL	NUM NEGOCIO
Puesto en la vía pública	189,904
Puesto en un mercado o tianguis	147,535
Ambulante de casa en casa o en la calle	187,535
Mercancías o servicios ofrecido en vehículo	300,412
En el domicilio de los clientes	1,040,467
En su domicilio	910,265
Otro lugar	48,128
Con local	1,394,322
TOTAL	4,218,568



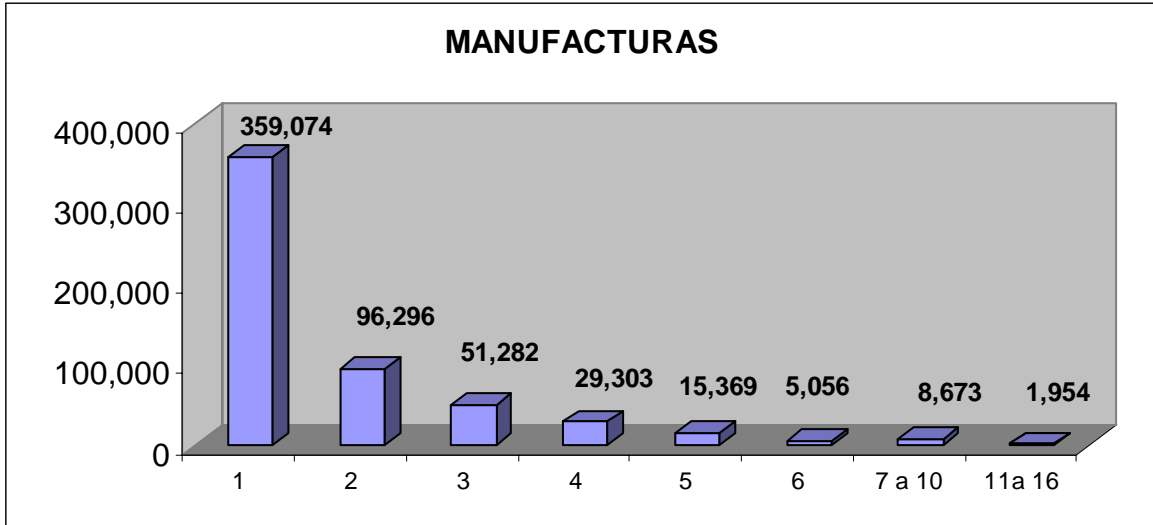
En la actualidad existen cada vez mas negocios con un número muy pequeño de empleados como podremos observar en las siguientes tablas y graficas; y se irán detallando éstas por número de trabajadores y por sectores, esto será con la finalidad de que observemos que en cualquiera de estos sectores el mayor número de negocios está conformado por muy pocos trabajadores.

NÚM.TRAB	TOTAL
1	2,780,321
2	856,056
3	322,031
4	142,626
5	69,633
6	37,274
7 a 10	8,673
11a 16	1,954



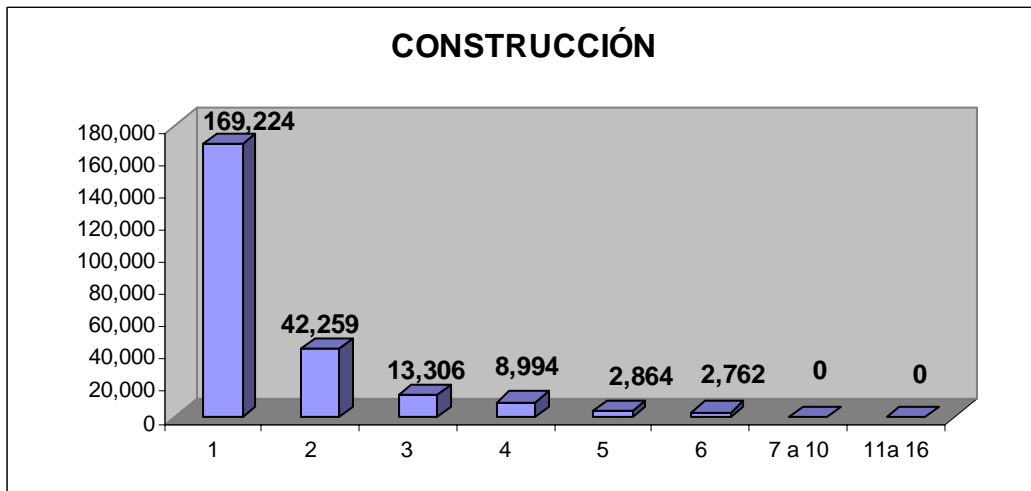
Las siguiente gráfica muestra el número de trabajadores dentro del sector MANUFACTURERO

NÚM. TRAB	MANUFACTURAS
1	359,074
2	96,296
3	51,282
4	29,303
5	15,369
6	5,056
7 a 10	8,673
11a 16	1,954



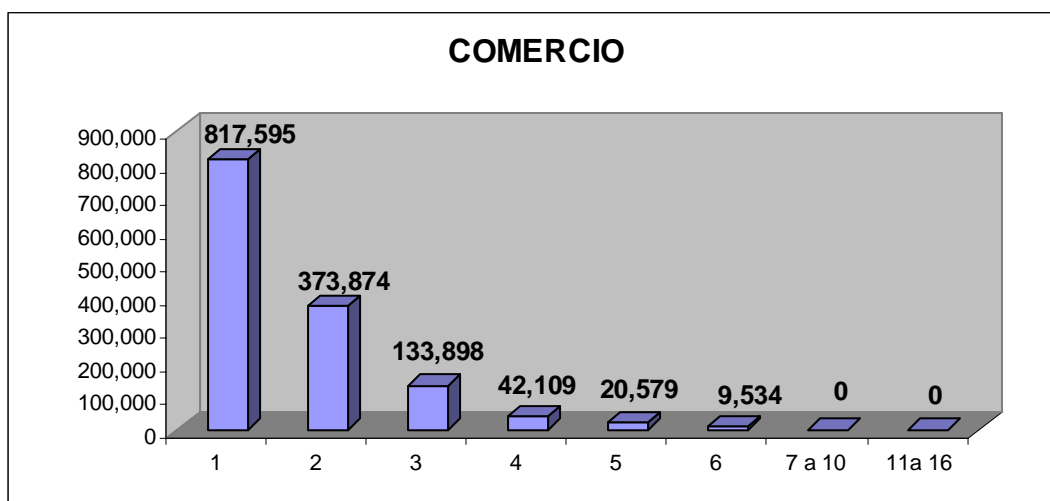
En la próxima gráfica nos mostrara el total de negocios del sector de CONSTRUCCIÓN con el número de trabajadores.

NÚM.TRAB	CONSTRUCCIÓN
1	169,224
2	42,259
3	13,306
4	8,994
5	2,864
6	2,762
7 a 10	0
11a 16	0



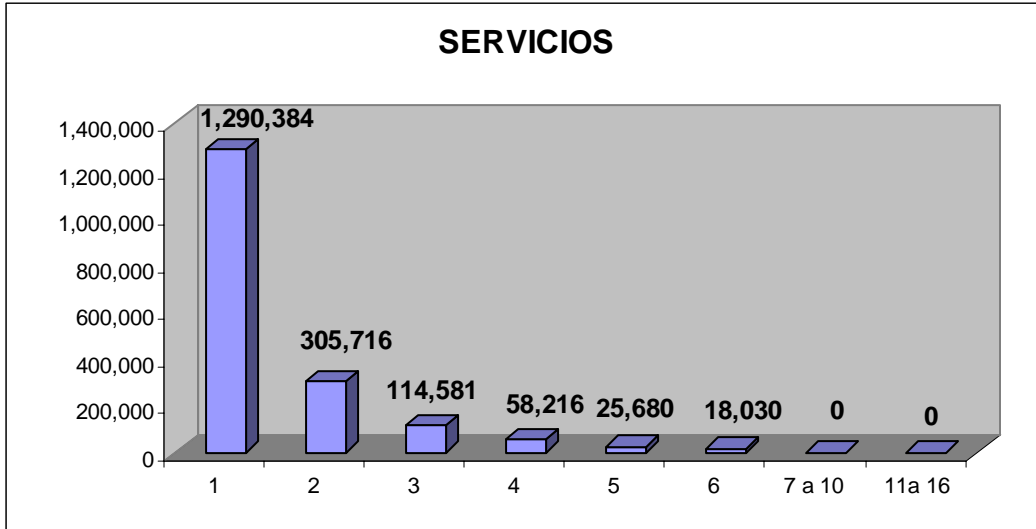
Se tiene en la siguiente gráfica el número de negocios del sector de COMERCIO con el número de trabajadores que en ese sector se labora.

NÚM.TRAB	COMERCIO
1	817,595
2	373,874
3	133,898
4	42,109
5	20,579
6	9,534
7 a 10	0
11a 16	0



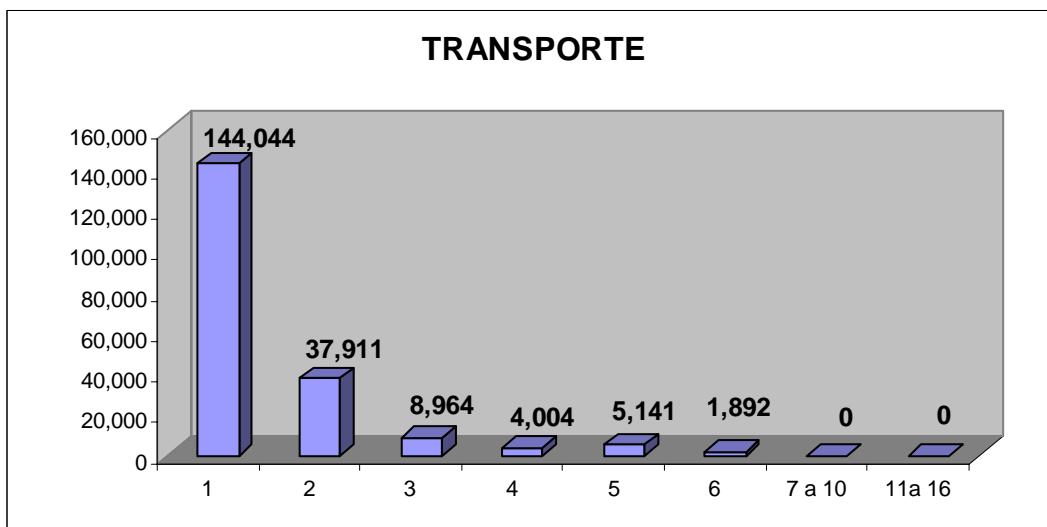
El sector que se presentara en la siguiente gráfica es el de SERVICIOS con el respectivo numero de trabajadores que en él laboran.

NÚM.TRAB	SERVICIOS
1	1,290,384
2	305,716
3	114,581
4	58,216
5	25,680
6	18,030
7 a 10	0
11a 16	0



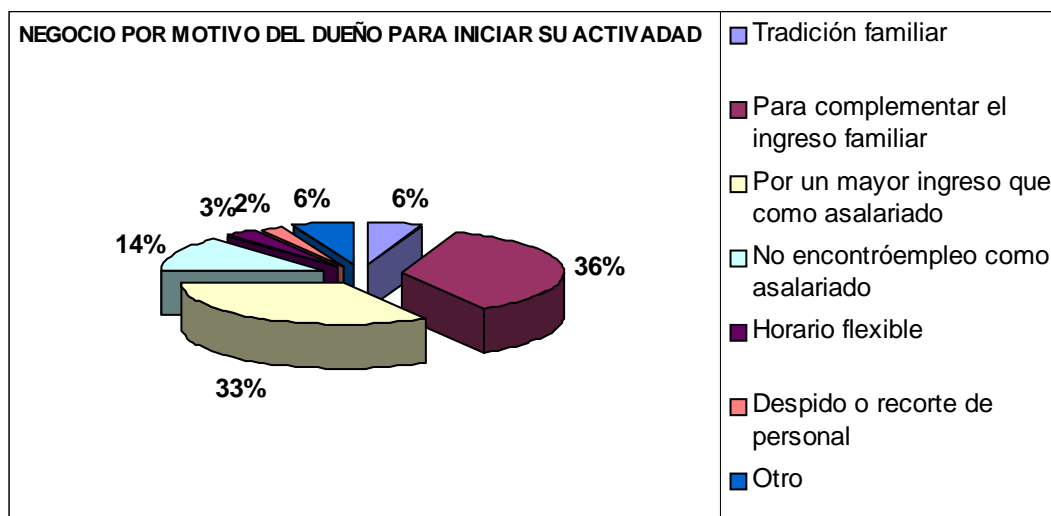
Y el último sector es el de TRANSPORTE que de igual forma se presentará con el número de trabajadores que laboran.

NÚM.TRAB	TRANSPORTE
1	144,044
2	37,911
3	8,964
4	4,004
5	5,141
6	1,892
7 a 10	0
11 a 16	0



Es interesante no solo saber el número de trabajadores que laboran en los diferentes sectores económicos, el número total de empresas o el número de empresas por su tamaño, también es importante analizar los motivos por los cuales la mayoría de la gente que se dedica al negocio: por lo mismo en la siguiente gráfica se observará cual es el principal motivo por el cual se inicia un negocio.

MOTIVO PRINCIPAL	TOTAL
Tradición familiar	233,688
Para complementar el ingreso familiar	1,515,682
Por un mayor ingreso que como asalariado	1,395,378
No encontré empleo como asalariado	571,741
Horario flexible	146,641
Despido o recorte de personal	100,127
Otro	255,311



Como podemos observar el principal motivo por el cual una persona inicia su propio negocio como en cualquier otro trabajo en donde se obtiene un salario, es para tener un mayor ingreso económico. Con esto nos podemos dar una pequeña idea de que lo que impulsa a una persona a tener su propio negocio es la falta de un ingreso económico para la subsistencia de éste y de los suyos.

El desarrollo de la economía depende en parte del desarrollo de las empresas y como analizamos la gran mayoría de las empresas son PYMES. Los factores que van a influir en la economía por parte de las empresas son por ejemplo las empresas que se dedican a la exportación de sus productos y que por lo mismo influyen en la Tasa de crecimiento del PIB. Otro de los factores que origina la extinción de las empresas que afecta a la economía del país es la Tasa de desempleo.

Como consecuencia de la recesión de los EE.UU. se han originado mas de 200,000 despidos de trabajadores de las industrias mexicanas que se dedican a la exportación, donde la mayoría de los desempleados provienen de industrias maquiladoras. Según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de noviembre de 2000 a noviembre de 2001 hubo mas de 400,000 trabajadores que perdieron su empleo; durante el año de 2001 la proporción de trabajadores de mano de obra urbana cayo cerca del 1% incrementando de esta forma la cifra de los desempleados

Uno de los objetivos que se debe lograr dentro de una política económica es promover el desarrollo empresarial para que los beneficios de una economía dinámica se reflejen en todos los sectores y en todas las regiones del país.

Menciona la Secretaría de Economía que para obtener un mejoramiento en el sector empresarial se debe:

- Asegurar una eficiente internacionalización de nuestra economía y aumentar la oferta exportable.
- Fortalecer el mercado interno, y continuar el desarrollo de las cadenas productivas y especialmente de las PYMES.

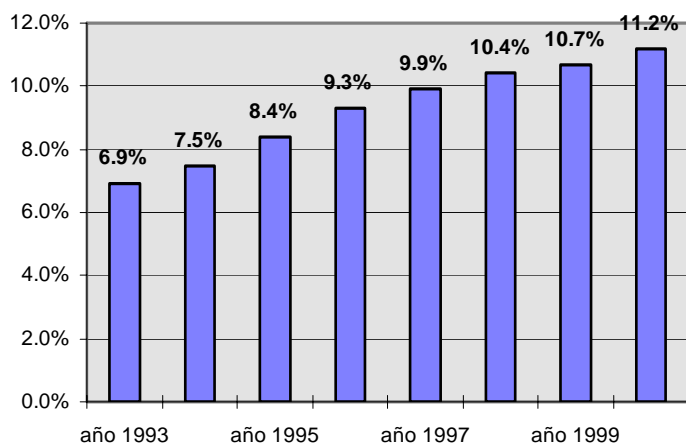
La economía nacional busca tener un crecimiento a base de los puntos que se acaban de indicar y por medio de la globalización de los mercados por medio de Tratados de Libre Comercio y también se busca el fortalecimiento del mercado interno mediante:

- Una mejora regulatoria en los tres niveles de gobierno.
- Propiciar mayor competencia económica con el fortalecimiento de la Comisión Federal de Competencia (CFC).
- Desarrollo regional y sectorial
- Elevar la competitividad de las PYMES

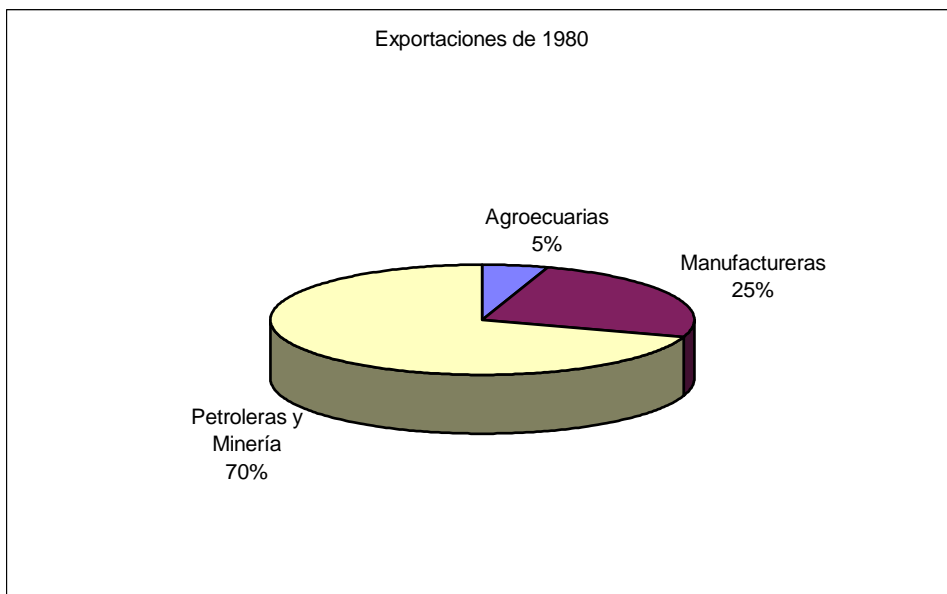
La internacionalización de nuestra economía ha tenido resultados favorables:

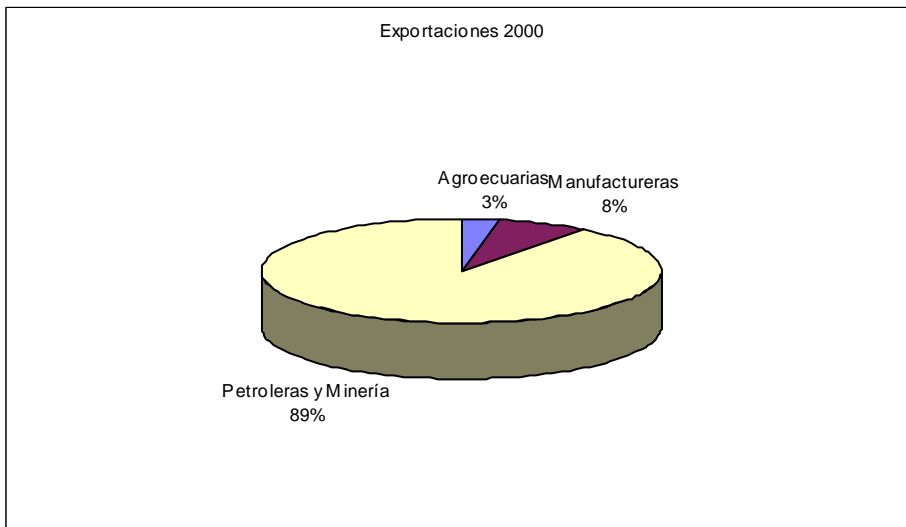
- En 15 años, México ha más que septuplicado sus exportaciones: de 22mil millones de dólares en 1986 a más de 160 mil millones en 2000.
- México es el octavo exportador del mundo y primero en América Latina.
- La red de TLC's incentiva a las empresas de todo el mundo a invertir en México.
- La red de TLC's favorece la integración de las cadenas productivas y la integración.

La siguiente gráfica nos muestra la participación de las exportaciones en el mercado de Estados Unidos.



Las empresas que se dedican a las exportaciones tienen un gran impacto en la economía nacional, ya que en su mayoría estas empresas actualmente son del sector manufacturero, a continuación compararemos las exportaciones en porcentajes de los sectores agropecuarias, manufactureras y las petroleras y de minería de 1980 y del 2000 para que observemos el gran peso que tienen en la actualidad esas empresas manufactureras.





A través de estos datos que se obtuvieron por parte de la Secretaría de Economía se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Que el desarrollo de la actividad empresarial y por lo tanto de la actividad económica enfrenta dos grandes retos:

- Impulsar la eficiente internacionalización de la economía mexicana.
- Fortalecer el mercado interno.

Para impulsar la eficiente internacionalización de la economía mexicana se requiere:

- Aprovechar las oportunidades que se abren con los tratados de libre comercio y los acuerdos multilaterales.
- Aumentar y diversificar la oferta exportable.
- Incorporar nuevos actores a las cadenas de exportación

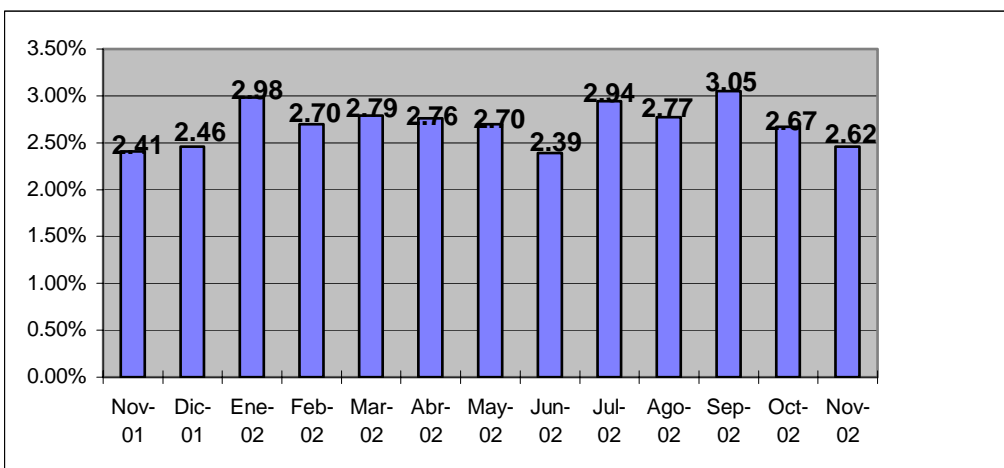
Para fortalecer el mercado interno se requiere:

- Impulsar la mejora regulatoria y la competencia económica.
- Fomentar el desarrollo regional y sectorial.
- Promover la competitividad de las PYME's
- Desarrollar la economía digital

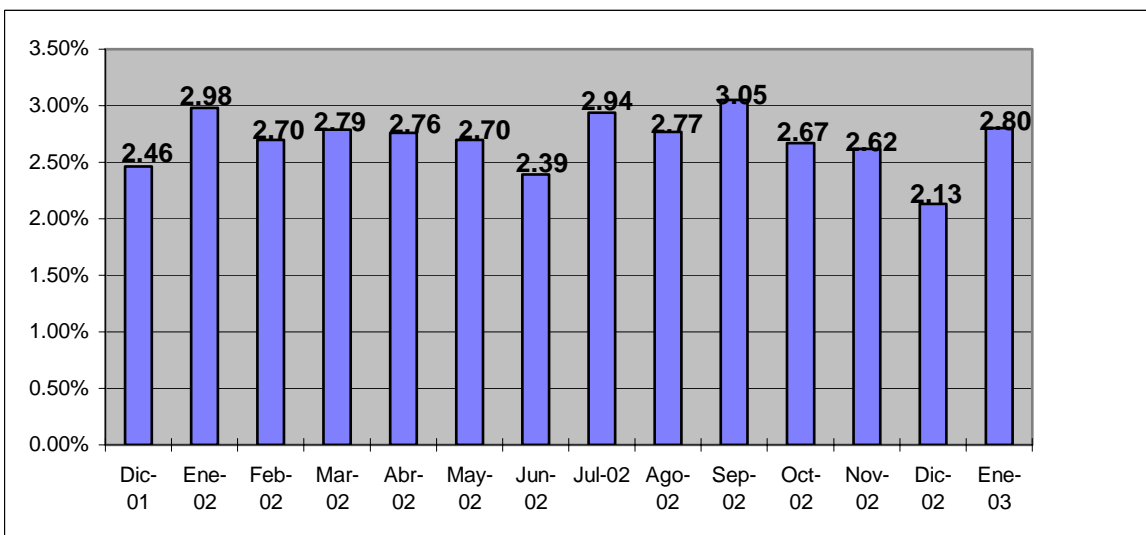
4.2 IMPACTO DE LA EXTINCION DE LAS PYMES EN LA SOCIEDAD

Una de las principales consecuencias que origina la extinción de las PYMES es la falta de empleo o en si el desempleo, éste es uno de los principales problemas que hay en la sociedad. Para comprender un poco mas este problema se dará a conocer los índices de desempleo actuales con la finalidad de tener una visión de cuál es la situación actual de nuestro país y como es que esta afectando este problema a nuestra sociedad.

La Tasa de Desempleo Abierto (TDA) está basada sobre la Población Económicamente Activa (PEA) que durante el 2001 mostró los siguientes porcentajes.²²



Para observar la situación actual de la Tasa de Desempleo Activo en el año pasado mostró los siguientes porcentajes.²³



²² Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI)

²³ Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI)

Como podemos observar durante enero de éste año, la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) fue de 2.80% de la Población Económica Activa (PEA) que en comparación de la TDA del mes anterior es menor a la de este año.

Ya una vez teniendo una perspectiva de cómo se encuentra el nivel de desempleo en las tablas anteriores podemos analizar un poco sobre la situación en la que estamos viviendo.

A pesar de que incrementen los desempleos a nivel nacional, no es afectada la Tasa de Desempleo Activo (TDA). Una análisis mas detallado a cerca de quiénes son los desempleados dejara ver que, en su mayoría, son hombres y/o mujeres jóvenes con una educación por encima de la media. Los índices de desempleo para los hombres son sistemáticamente más bajos que los que corresponden a las mujeres, al tiempo que solamente un 20% de éstos desempleados está compuesto por jefes de familia. Por otra parte, la duración media del desempleo es menos que un mes. Tomados juntos, estos hechos sugieren que la mayoría del desempleo observado es fraccional, es decir, la clase de desempleo que ocurra mientras que la gente se cambia de un empleo a otro.²⁴

Debido al mínimo ahorro de los trabajadores y la ayuda por parte del gobierno hacia los desempleados que es nula, éstos no pueden darse el lujo de permanecer mucho tiempo sin trabajo y es por el cual que al ser ingresado a un nuevo empleo o al ser desempleados aceptan cualquier tipo de trabajo pese a las condiciones laborales, los pagos insuficientes o incompatibilidad de las habilidades y este es un problema que enfrenta una gran parte de la mano de obra mexicana. Este tipo de trabajos son concentrados en la mayoría de veces en **micronegocios**, donde cuentan con niveles excesivamente bajos de inversiones, bajo nivel de productividad y por consiguiente los salarios son menores. La mayoría de estos negocios están dirigidas por trabajadores independientes con la ayuda de sus familiares que a la vez estos rara vez perciben una buena comisión por su trabajo, todas estas características de estos trabajos forman parte de el empleo precario y que cuentan con una característica similar que es la falta de Seguridad Social, no tienen ningún acceso al cuidado médico, a las prestaciones de la ley que les corresponde. Y para poder entender un poco mejor la situación del nivel de desempleo tenemos la siguiente tabla²⁵ que nos informa sobre la duración del desempleo, es decir la proporción del empleo urbano total por duración del desempleo desde 1990 hasta 2001.

Año	Semanas de desempleado		
	1 a 4	5 a 8	9 ó más
1990	42.0	26.4	31.6
1991	45.3	24.1	30.5
1992	45.2	25.2	29.6
1993	44.0	23.1	32.9
1994	47.0	21.4	31.6
1995	46.0	18.6	35.3

²⁴ Global Policy Network. Tendencias actuales del mercado de trabajo en México.2002

²⁵ Base de información económica, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

1996	54.3	18.1	36.6
1997	54.5	17.8	27.7
1998	57.5	17.9	24.6
1999	59.2	18.4	22.3
2000	60.4	17.2	22.5
2001	59.5	18.5	22.0

Tratando de dar una solución al desempleo el director de la OIT instará a reducir el déficit de trabajo decente en América Latina.²⁶ La región padece los niveles de desocupación mas altos de los 30 años esto es lo que menciona la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y también hace un llamado urgente a los gobiernos de cada país para que atiendan los efectos de la contracción económica.

Para esto el director de la OIT, Juan Somavía, instará a los ministros de Trabajo de 35 países y a sus delegaciones obreras y patronales a privilegiar acciones que detengan “el déficit de trabajo decente” que se tradujo en un incremento de la tasa de desempleo superior a 9 por ciento.

Desde principio del 2002 la OIT alertó en su reporte Panorama laboral que los países de América Latina y el Caribe presentaban “síntomas de que la crisis económica se mantiene, con severas consecuencias del desempleo” en el mismo nivel que la contracción del producto interno bruto de mas de 3.6 por ciento.

En las cifras que difunde periódicamente éste organismo de la ONU destaca el caso de Argentina, donde la tasa de desempleo se ha disparado por encima de 20 por ciento de la población de edad de trabajar, de igual forma en el primer trimestre del 2002, la OIT hacía ver que la adversidad no tenía visos de solución, a consecuencia de la crisis en Argentina y Venezuela, por lo que el nivel de desocupación abierta se situaría en torno de 9.8 por ciento anual en el continente. Señaló Agustín Vergara director regional para las Américas de la OIT: *“Los hechos recientes son indicativos de las falacias de un modelo económico que implementó la mayor parte del continente en el marco de las reformas estructurales de los noventa, en el que la liberalización de las economías iba aparejado al debilitamiento de las instituciones estatales que prestaban asistencia social.*

Lo que suceda hoy con Argentina no sólo afecta a ese país, sino también a sus socios comerciales y a otros países que se reconocen como similares en su estructura económica, como México”. *En el programa de la OIT 2002-2005 la meta es “el trabajo decente” concepto impulsado por Somavía y su equipo, que se refiere al empleo de calidad, es decir, aquel que tiene no sólo un nivel de ingreso determinado, sino con derechos sociales, seguridad y salud en el trabajo, en el marco del diálogo social. Esto se ha sumado al objetivo del OIT en lograr que se respeten en su totalidad los derechos fundamentales en el trabajo.*

²⁶ La Jornada. Gobernantes y expertos en materia laboral buscan solución al desempleo. Sociedad y Justicia, México 09 de diciembre de 2002.

En el aspecto ético, la OIT tiene como objetivo hacer lo necesario para ampliar la cobertura de la protección social, en especial frente a los riesgos del desempleo, de accidentes de trabajo, enfermedad y de la vejez.

Ésta preocupación, junto con el aumento del empleo informal, precario y no registrado, constituye “una de las principales causas del alto grado de incertidumbre e inseguridad en el que viven tantas familias” latinoamericanas.

4.3 IMPACTO PSICOLÓGICO A CAUSA DE LA EXTINCIÓN DE LAS PYMES

Una de las consecuencias que atrae la extinción de las empresas es la pérdida del empleo, éste problema además de provocar consecuencias en la sociedad y en la economía de cada país, va a tener un impacto en el comportamiento de cada individuo, es decir va a tener un efecto psicológico como respuesta a este problema: “el desempleo”.

El desempleo causa un trastorno mental que incluso se puede llegar a necesitar ayuda psicológica, en muchas ocasiones el perder un empleo no se toma como un problema psicológico sin embargo éste es la primera consecuencia que trae el desempleo es por el cual en este capítulo se presentarán algunos estudios realizados por diferentes autores en la materia, esto con la finalidad de dar a conocer que un problema que es a nivel nacional llega hasta un problema individual y que en ocasiones pasa desapercibido.

Los siguientes autores nos presentan los diferentes problemas psicológicos que acarrea el desempleo:

Elsenberg y Lazarsfeld. Destacan las reacciones de carácter depresivo como uno de los principales efectos a causa del desempleo sobre la personalidad. Debido a esto se ha tratado de analizar la relación entre el desempleo y la depresión.

Feather realizó una investigación con 650 estudiantes acerca de sus creencias sobre las causas del desempleo y encontró una causa positiva entre la falta de motivación por encontrar empleo y déficit depresivos; es decir que los desempleados padecen mayores síntomas depresivos que aquellas personas que tienen empleo, así mismo afirma **Perruci y Bond**, con otros estudios, que la pérdida del puesto de trabajo tiene como resultado un incremento en los niveles de depresión.

Father y O’Brien demostraron que el desempleo tiene como consecuencia la disminución en la satisfacción con la vida, es decir, que los trabajadores que pierden su empleo manifiestan una menor satisfacción con su vida actual, con esto podemos relacionar el desempleo con una mayor insatisfacción con la forma en que se organiza y estructura el tiempo y las actividades cotidianas.

Un estudio realizado por **Fryer Warr** que consistió en una muestra estratificada por edad y duración del desempleo de 954 trabajadores manuales obtuvo información sobre el deterioro sufrido en doce procesos cognoscitivos diferentes. **Entre un 30 y 37% de las personas entrevistadas declararon que hacerlas con la misma habilidad que**

anteriormente; entre un 20 y un 27% declararon dificultades en comenzar alguna tarea, mantenerse mentalmente activo, recordar cosas, tomar decisiones y comprender con rapidez lo que otras personas dicen y finalmente un 15% declaró cometer mas errores en la conversación con otras personas, un 11% decía equivocarse con las operaciones económicas de las compras realizadas y un 8% responde que le costaba mas entender los periódicos y libros con rapidez, con esto podemos indicar entonces que los trabajadores que llevan mas tiempo sin trabajo y aquellos de edades medias revelaban mayores déficit de carácter cognitivo.

No solo tiene consecuencias el desempleo en el aspecto emocional del individuo sino que va afectar a otros este problema; como es la gente que lo rodea en este caso su familia. Tanto para **Jackson** como para **Walsh** tiene, el desempleo, consecuencias como disminución de ingresos económicos, una transformación en las relaciones sociales y un cambio en el lugar donde residía el ejercicio de la autoridad. Estos cambios provocan una desensibilización en las relaciones entre los miembros de la familia y entre ésta y el medio en que se desarrolla su vida cotidiana, dando lugar aun proceso de adaptación y cambio.

Asimismo la tensión familiar producida debido a la aparición del desempleo parece ser mas acusada cuando afecta a personas con un bajo estatus ocupacional y con un periodo de desempleo mayor a los seis meses. Entonces tenemos que el desempleo se puede considerar como un factor importante de desestabilización en las relaciones familiares, tal y como mencionan **Bergere** y **Sana Rueda**, el aumento de la tensión familiar no deber considerarse siempre como una consecuencia directa del mismo, éste actúa como un factor que acentúa el tipo de relaciones familiares existentes con anterioridad, intensificando el estrés y la tensión en aquellas familias en las que ya se daba un deterioro de las relaciones entre sus miembros. La familia puede ser tanto el origen de tensión como de apoyo social, lo que explica el que ni en todos los estudios el desempleo esté asociado a un incremento en la tensión familiar ni en todos los casos se dé un deterioro en dichas relaciones.

La Lic. Graciela L. Filippi de la Institución “Cátedra Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de Buenos Aires” realizó un proyecto titulado “Efectos psico-sociales de la pérdida de empleo en jóvenes de 20 a 25 años”. En donde se analizó que la pérdida del empleo produce en los jóvenes efectos psicológicos objetivos y medibles, resultado de una incapacidad personal de elaborar adecuadas técnicas de afrontamiento o del desconocimiento de medios adecuados para encarar la búsqueda laboral en este contexto; estos efectos varían según el grado de “fortaleza personal” con que el sujeto enfrenta la situación. El objetivo del proyecto fue investigar cuáles son los efectos, desde una perspectiva psicológica y social, que produce en jóvenes universitarios con residencia urbana, haber tenido un empleo y perderlo por distintas razones.

Se elaboró y aplico una encuesta individual para medir las siguientes variables:

- Base de sostén
- Situación económica
- Estudios adicionales
- Historia laboral
- Apoyo social

- Búsqueda de salida y el Inventario Million de Estilos de Personalidad (MIPS). El MIPS es una técnica psicométrica consistente de un cuestionario que mide los pares:

1. Preservación-Apertura
2. Acomodación-Modificación
3. Protección-Individualismo
4. Introversión-Extraversión
5. Intuición-Sensación
6. Afectividad-Reflexión
7. Innovación-Sistematización
8. Comunicatividad-Retramiento
9. Firmeza-Vacilación
10. Conformismo-Discrepancia
11. Control-Sometimiento
12. Concordancia-Insatisfacción

Se trabajo con una muestra casual por tratarse de un estudio exploratorio-descriptivo, en el periodo mayo a noviembre del 2000 y los objetivos fueron:

- 1) Conocer los efectos psico-sociales que produce, en jóvenes de 20 a 25 años, universitarios y urbanos, la pérdida de empleo y,
- 2) tratar de buscar diferencias en la muestra según el nivel de recursos personales y sociales de que disponen en ese momento.

Otros objetivos secundarios que se buscaron fueron:

- 1) Detectar las principales variables contextuales relacionadas con esta población
- 2) Analizar el impacto del desempleo de estos jóvenes en sus familias
- 3) Conocer el nivel de percepción que dichos jóvenes tienen del sostén que la red social puede aportarles.

El resultado del análisis de la encuesta fue:

Variable Base de sostén: tienden a quedarse con sus padres y a postergar la formalización de su propio proyecto familiar, buscando el sostén en su familia de origen.

Variable Situación económica: no utilizan el seguro de desempleo; bajan de manera considerable la disponibilidad de dinero para su uso propio; quienes habían ahorrado conservan poder adquisitivo.

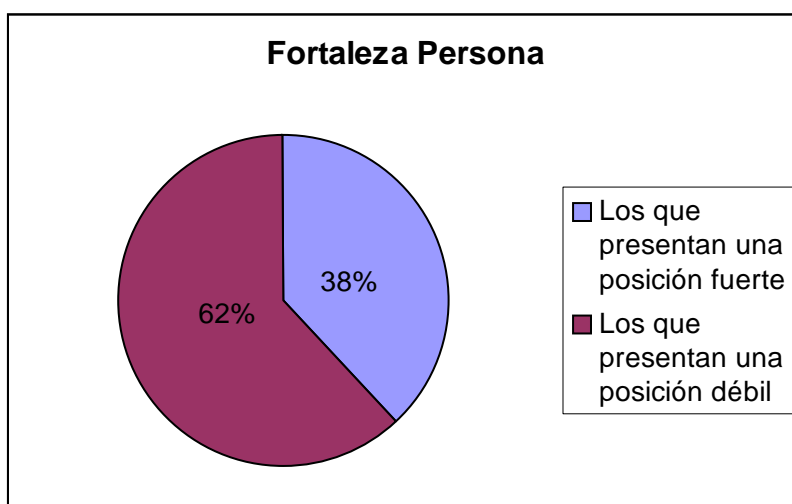
Variable Estudios Adicionales: la mayoría considera importante añadir a sus estudios conocimientos de idiomas (el inglés en especial), computación y continuar con sus estudios.

Variable Historia laboral: la mayoría trabajaba en puestos de baja categoría y de más de 8 horas diarias; más de la mitad dejó por propia voluntad el trabajo por motivos como insatisfacción por la tarea, baja remuneración, malas condiciones laborales, lo cual muestra una nueva relación del sujeto con el trabajo: privilegian la calidad de vida laboral.

Variable Búsqueda de Salida: consideran importante el estudio universitario, la educación continua y la formación complementaria (idiomas y computación) para poder ser más competitivos; muchos consideran un microemprendimiento como forma de salida laboral, una aceptación del cambio en las reglas del mercado laboral y una búsqueda de estrategias diferentes de supervivencia económica; un tercio acude a un tratamiento psicológico y casi un porcentaje similar tiene inclusión en grupos de algún tipo; ninguno participa ni ha participado en algún programa de apoyo al empleo juvenil; aparece también la idea de conseguir un nuevo trabajo por conocidos ante la divulgación cada vez mayor del modo de trabajo por proyectos.

Las diferencias encontradas en los valores de los distintos indicadores de las variables de la encuesta permiten clasificar a los participantes en tres grupos según su posición en: Fortaleza personal para enfrentar el desempleo: una posición fuerte, una posición media y una posición débil.

La correlación de resultados obtenidos en la encuesta con el análisis del MIPS se encontró en los individuos investigados que sólo pueden ser observadas las posiciones extremas:



Los primeros obtienen sus mejores puntajes en el MIPS en las siguientes variables:

- La Modificación fue mayor que la Acomodación
- El Individualismo fue mayor que la Protección
- La Innovación fue mayor que la Sistematización
- La Comunicatividad fue mayor que el Retraimiento
- La Discrepancia fue mayor que el Conformismo
- La Insatisfacción fue mayor que la Concordancia

Mientras que los segundos los obtienen en:

- La Preservación fue mayor que la Apertura
- La Acomodación fue mayor que la Modificación
- La Introversión fue mayor que la Extroversión
- El Retraimiento fue mayor que la Comunicatividad
- La Vacilación fue mayor que Firmeza
- El Sometimiento fue mayor que el Control

Estos resultados están de acuerdo con el punto de partida inicial e indican que las posibilidades personales de encarar proyectos de salida laboral están fuertemente determinados por estas posiciones, lo cual agrava la situación que viven quienes presenta una posición de fortaleza personal “débil”. En general, puede señalarse que estas conclusiones coinciden con investigaciones previas sobre consecuencias del desempleo, un varios puntos (menor bienestar psicológico, reducción de los contactos sociales, inseguridad social, incapacidad para el afrontamiento, distorsión o desorganización del tiempo, apatía, perdida general del ánimo, desesperanza, falta de confianza en si mismo, sentimientos de ansiedad, nerviosismo, restricción de la expresión emocional).

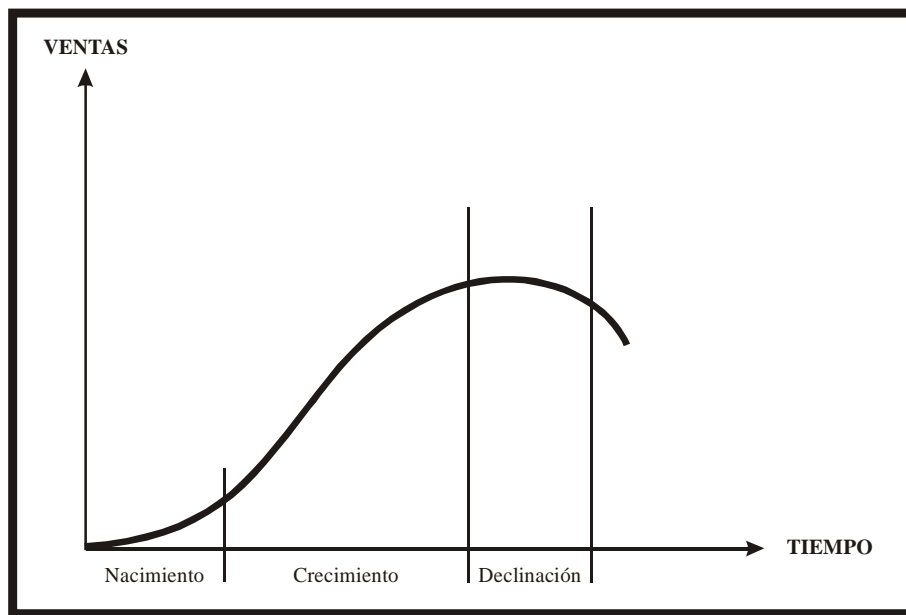
Pero avanza mas allá de las mismas en tanto encuentra que dichos síntomas no son generales sino relativos al grado de fortaleza personal lo cual permite avanzar en el tratamiento diferencial de los casos.

V. CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LAS PYMES

INTRODUCCIÓN

El presente capítulo tiene como objetivo presentar las características de las diferentes causas que ocasionan la extinción de las PYMES. La información que se presenta en este capítulo está basada en experiencias de personas que han estado ante la situación de extinguir su empresa por diferentes motivos; dichas experiencias son recientes.

La siguiente gráfica nos mostrará el ciclo de vida de una empresa y tendrá como finalidad ilustrar como es cuando la empresa llega a su fin.

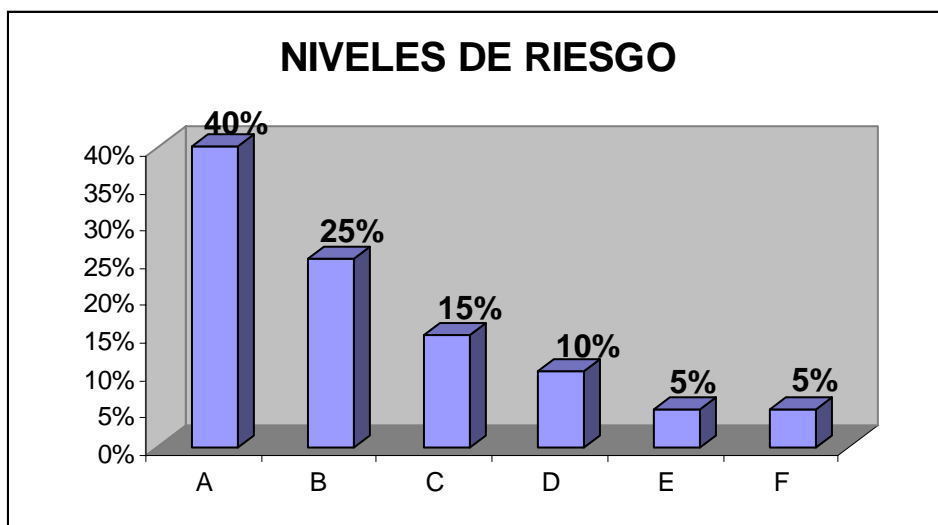


Existen varios factores que son desconocidos o ignorados por parte de los empresarios (en su mayoría microempresarios) cuando emprenden su propio negocio y que son sumamente importante tanto para el crecimiento como para la permanencia del mismo; es por ello que se establecerán las principales causas de extinción de las PYMES y que es muy común que éstas pasen por desapercibidas.

5.1 CAUSAS QUE ORIGINAN LA EXTINCIÓN DE LAS PYMES

Las diferentes causales que ocasionan la pérdida de las PYMES se presentan, a continuación de forma descendente, es decir, se presenta primero la causa que es la que ha ocasionado con mayor frecuencia la extinción de las PYMES y así subsecuentemente. Dichas causales se muestran en la siguiente gráfica conforme al nivel de riesgo que presenta cada una:

- A = Falta de recursos financieros
- B = Desconocimiento del producto o servicio
- C = Falta del conocimiento del mercado
- D = Inexperiencia en la administración
- E = Falta de visión del entorno
- F = Falta de regulación legal



En los siguientes subtemas se analiza cada una de las causas que provocan la caída de las PYMES.

5.2 CAUSA: FALTA DE RECURSOS FINANCIEROS

Antes que iniciar un negocio es de vital importancia para éste plantearse una pregunta muy elemental: ¿Con qué? o ¿De cuánto dispongo para iniciar mi negocio? Esto es desde el aspecto financiero; de igual forma, se deben replantear estas preguntas para la subsistencia del negocio e incluso para poder liquidar el mismo.

La principal consecuencia por la cual los negocios o empresas llegan a fracasar es debido a la falta de solvencia para sus diversos gastos y que sus rendimientos son negativos. Comúnmente esto llega a pasar cuando los ingresos de la empresa se utilizan únicamente o en su mayoría para cubrir sus deudas.

Existen algunas políticas, por así llamarlas, que llevan a cabo los microempresarios para no perder o tener un mayor número de clientes (y así tener un mayor ingreso); como por ejemplo el de “vender por debajo del costo”, éste es un error muy frecuente que cometen los comerciantes, lo llegan a realizar para poder vender todos sus productos o servicios y que como consecuencia de esto es producirlos u ofrecerlos con mala calidad, defectuosos o brindar menos servicios de los que comúnmente se ofrecen.

Cuando surgen o tienen problemas financieros los microempresarios a los que más afectan son a los proveedores y al gobierno, es decir, de inmediato dejan de pagar los impuestos y las deudas a crédito, de ésta forma la deuda del microempresario comienza a crecer y el capital social comienza a reducirse a más de las dos terceras partes y legalmente cuando sucede esto, la empresa se encuentra en estado de quiebra.

Es necesario que los encargados de una empresa deben darse a la tarea de conocer acerca de cómo poder reorganizar una empresa fracasada o liquidarla y tener en cuenta las consecuencias del fracaso y los remedios que puede tener a su alcance para evitar la extinción de su empresa.

5.3 CAUSA: DESCONOCIMIENTO DEL PRODUCTO O SERVICIO

Existen aspectos del producto o servicio que no son considerados por parte de los microempresarios que se dedican a su venta. Dichos aspectos, que pasan por desapercibidos, son indispensables para el crecimiento de la empresa o en dado caso por una estabilidad en misma.

Algunos aspectos importantes que se deben considerar del producto o servicio para su venta son:

- a) El microempresario determine cuáles son las metas que buscan con su producto o servicio; como por ejemplo penetrar en algún mercado determinado.
- b) Los microempresarios deben conocer todas las características del producto o servicio que estén vendiendo.
- c) Que esté en una constante revisión el producto o servicio que estén vendiendo, por si éste requiere de alguna mejora y de esta forma mantenga su participación en el mercado.
- d) Los productos o servicios que se estén vendiendo deben de atender las exigencias de los consumidores o usuarios.

Si el objetivo de la microempresa es vender un producto o servicio innovador debe de llevar a cabo “el proceso de desarrollo del producto”, éste consta de las siguientes etapas:²⁷

1. Generar ideas sobre el producto nuevo.
2. Evaluar las ideas sobre el producto nuevo.
3. Análisis del negocio. En ésta etapa se estudia las características del producto, la demanda del mercado, las estimaciones de rentabilidad y un programa de desarrollo para elaborarlo.
4. Desarrollo del producto. Aquí se va a elaborar un prototipo del producto posteriormente éste es sometido a pruebas para determinar si es factible venderlo a los posibles clientes.
5. Pruebas de mercado. Se prueba el producto en diferentes segmentos del mercado. En la medida que se realizan las pruebas y se estudian los resultados pueden hacerse cambios o modificaciones en el producto y se determinan si es conveniente comercializarlo.
6. Comercialización. En ésta etapa se elaboran ya los productos y es cuando el producto se va al mercado para venderlo.

Algunos aspectos que se mencionaran son desconocidos o ignorados por parte de los microempresarios y eso puede ocasionar que el producto o servicio que estén vendiendo no sea el adecuado para la permanencia de su empresa y por consecuencia las ventas pueden decaer o no lograr el crecimiento deseado de las mismas.

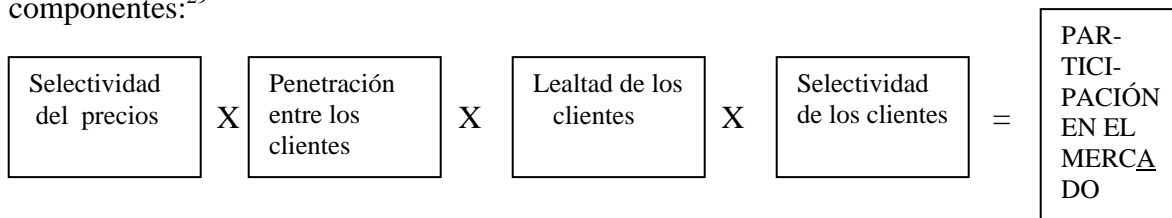
²⁷ Seglin, Jeffrey L. Curso de mercadotecnia. Ed. Mc Graw Hill, 1990.

5.4 CAUSA: FALTA DEL CONOCIMIENTO DEL MERCADO

La permanencia de la microempresa depende en parte del conocimiento del mercado; por lo mismo se requiere que el microempresario tenga un conocimiento del tamaño del mercado.

El mercado es la medición de las características de los compradores actuales o posibles de una organización.²⁸

Para tener mayor información del mercado se deben conocer los movimientos de participación de mercado, ésta participación se puede analizar por sus diferentes componentes:²⁹



1. Selectividad de precio: Es el precio medio que fijó la compañía expresado como porcentaje del precio promedio cobrado por todas las compañías.
2. Penetración del cliente: Es el porcentaje de todos los clientes que compran productos de esta compañía.
3. Lealtad de clientes: Son las compras de clientes a esta compañía, expresada como porcentaje de sus compras totales con todos los proveedores de los mismo productos.
4. Selectividad de clientes: Es el tamaño de la compra media del cliente a la compañía, expresado como porcentaje del tamaño de la compra media del cliente de una compañía ordinaria.

Todos estos elementos que se mencionaron es para conocer un poco más el mercado y que al considerarlos puede ayudar al microempresario a tener una estabilidad y crecimiento en sus ventas y evitar el fracaso de su empresa.

5.5 CAUSA: INEXPERIENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN

Ésta es otra causa del fracaso de las empresas, como nos referimos en el primer capítulo no se tiene el suficiente conocimiento sobre cómo administrar la empresa o se tiene una administración deficiente y como consecuencia se produce que ésta vaya en declinación hasta llegar a su extinción. Dentro de los principales elementos de una administración deficiente podemos nombrar a un equipo deficiente de vendedores, costos de producción altos, una incompetencia por parte de los administradores, una expansión exagerada. Lo que llega a ocasionar esto es que la administración la lleva a cabo una sola persona que no tiene la experiencia o cuenta con un mínimo conocimiento en éste campo y no lo aplica, es decir, solo se guía por sus conocimientos empíricos.

²⁸ Seglin, Jeffrey L. Curso de mercadotecnia. Ed. Mc Graw Hill, 1990.

²⁹ Godínez Jiménez, Héctor. Panorama de la mercadotecnia. UAM. 1999.

En las microempresas es muy común que se de “el hombre eje”; esto es que las diversas y múltiples funciones las realice únicamente el microempresario porque cree tener la capacidad de llevarlas a cabo el solo, sin embargo, se necesita forzosamente delegar las funciones (aunque se traten de un número mínimo de personas), es decir, que no recaiga la responsabilidad de la empresa en una sola persona, es conveniente repartir responsabilidades.

También la toma de decisiones influye en la permanencia de la microempresa y si una sola persona decide sin la ayuda u opinión de otra (s); una sola persona puede tomar una mala decisión ya que no tiene mas perspectivas o no tiene una mayor visión de lo que está pasando ni cómo puede actuar en determinada circunstancia y esto puede a contribuir al fracaso de la empresa.

5.6 CAUSA: FALTA DE VISIÓN DEL ENTORNO

Ésta es otro aspecto que no todos los microempresarios toman en cuenta, y que de la misma forma que los anteriores, son elementos que hay que considerar para lograr la permanencia de la empresa.

Existen dos tipos de entorno; el que es hacia el interior de la empresa y el externo.³⁰

El entorno interno comprende:

- Los proveedores. Los microempresarios deben determinar a sus proveedores que más les convenga, que sus mercancías sean de buena calidad y que el precio de éstos sean considerables; a demás, es conveniente que exista una buena comunicación entre el cliente y el proveedor, con la finalidad de hacer cualquier aclaración de alguna inconformidad, desacuerdo o sugerencia y de ésta forma llegar a un acuerdo donde ambas partes salgan beneficiadas.
- Los organismos gremiales. Son las asociaciones privadas como la Coparmex, la Concanaco y la Canacintra; que se constituyen a instancias del gobierno y la sociedad civil para el estudio, regulación, mejoramiento y defensa de los intereses gremiales de sus afiliados.
- El clima organizacional. La productividad de la empresa depende en parte del clima organizacional que se desarrolle en ésta, esto es que al existir buenas relaciones interpersonales se van a lograr mejores resultados en la productividad o a la inversa, si existe un ambiente tenso o poco agradable los integrantes de dicha empresa no van a obtener los resultados deseados por la inconformidad en la que están llevando a cabo sus funciones.
- Intermediarios comerciales. Éstos ayudan a los fabricantes a la comercialización y distribución de sus productos. Por lo regular invierten su dinero y reciben la propiedad de la mercancía y la revenden.

³⁰ Godínez Jiménez, Héctor. Panorama de la mercadotecnia. UAM. 1999.

- Agentes auxiliares. Son las empresas y personas que ayudan a los fabricantes y a los intermediarios a hacer mas eficiente y eficaz su mercadeo mediante el almacenamiento, distribución, financiamiento y el aseguramiento de sus productos.
- Competidores directos de la organización. Éstos son los que pertenecen al mismo sector de actividad y compiten con tecnologías y productos o servicios iguales con marcas diferentes por la preferencia de los mismos segmentos de mercado.
- Clientes. Éstos son los más importantes para el microempresario; se debe buscar y lograr la satisfacción de sus necesidades para asegurar la permanencia de la empresa.

El entorno externo comprende:

- El entorno natural. Se refiere a las condiciones en las que actúan y se desarrollan las empresas y las repercusiones de las actividades de éstas en el ambiente.
- El entorno demográfico. Se requiere conocer las características de la población humana, puesto que son las que constituyen los mercados.
- El entorno cultural. Las personas pueden dividirse por grupos; ya sea por creencias, sistemas de valores, normas de relación o costumbres. El empresario puede, en dado caso, tomar algunos de éstos grupos como su mercado meta.
- El entorno científico-tecnológico. Éste va a influir en los cambios que debe hacer el microempresario a su negocio; debido a que la tecnología sufre constantes cambios el microempresario debe ajustarse a dichos cambios para que su producto o servicio no llegue a ser sustituido o reemplazado por otros.
- El entorno político-legal. El empresario no puede planear ni actuar adecuadamente sin conocer como funcionan las leyes, normas o reglamentos legales y en caso contrario puede ser sancionado.

5.7 CAUSA: FALTA DE REGULACIÓN LEGAL

Ésta causa es la que menos llega a contribuir al fracaso de las empresas, no con esto se quiere dar a entender que se puede ignorar.

El no tener una empresa legalmente constituida puede ser por diferentes motivos como la apatía, la ignorancia, la inconveniencia (en cierta forma), los diversos trámites a realizar para su existencia legal; mas sin embargo es indispensable éste tramite para asegurar, por éste medio, la permanencia de la misma. El no estar constituida legalmente la empresa puede ocasionar severas sanciones que ocasionan el cierre de ésta.

En los siguientes párrafos se mencionan unos ejemplos donde muestran que las empresas que se encuentren en problemas de extinción por su situación legal debidamente constituida pueden lograr la permanencia de ésta en lo que buscan una solución a sus problemas.

Cuando una empresa este a punto de extinguirse pueden realizar convenios con los acreedores para que se puedan continuar con las operaciones de ésta. “Haciendo caso omiso de si la empresa sobrevive o se liquida, un arreglo voluntario (por fuera de los tribunales) la

pone en condiciones de evitar muchos de los costos que entrañan los procedimientos legales de quiebra”.³¹

Se pueden llegar a determinados acuerdos voluntarios para sostener la empresa; que van a tener como finalidad continuar con la existencia o liquidarse de forma en la que se pueda recuperar lo que más se pueda de la inversión; para llevar a cabo esto se puede realizar mediante estrategias como prórrogas, quita (componenda) de los acreedores y control de los acreedores; las prórrogas son convenios por medio del cual los acreedores reciben finalmente el pago total y la quita implica el pago de deudas con base en prorrata.³²

Todo esto se puede hacer o llevar a cabo siempre y cuando la empresa este legalmente constituida ya que tiene alternativas que le pueden ayudar a evitar su extinción, sin embargo una empresa irregular (refiriéndonos a su situación legal) no tiene muchas alternativas de poder lograr su supervivencia cuando esté fracasando.

³¹ Van Horne, James. Administración financiera. Ed. Pearson Educación. 1997.

³² Van Horne, James. Administración financiera. Ed. Pearson Educación. 1997.

CAPÍTULO VI METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Producir un conocimiento: Dar a conocer las diferentes variables por las cuales se pueden extinguir las micro, pequeñas y medianas empresas.

6.1 CREACIÓN DE LA IDEA

6.1.1 Idea

Hacer una investigación sobre el declive de las PYMES, debido a que es un problema cotidiano y comúnmente los emprendedores se dejan llevar por las necesidades, sin embargo no siempre son considerados los obstáculos que se presentan ante la creación de una empresa. Debido a esto se llevo a cabo esta investigación para que sea útil a las nuevas empresas o las que ya tienen un determinado tiempo y principalmente las que están a punto de llegar a su fin.

6.1.2 Fuentes de ideas

- Bajo las experiencias individuales se tiene un conocimiento de los motivos por los cuales se han llegado a extinguir las PYMES.
- Indagar sobre los impactos de las PYMES, para conocer que tan importante es su investigación.
- Entrevistas con personas que estuvieron bajo las circunstancias de la extinción de las empresas.

6.1.3 Conocimiento de los antecedentes

La investigación se basa en su mayoría en las experiencias de personas sobre las extinciones de las PYMES y, en dar a conocer como se puede evitar este problema.

La perspectiva desde la cual se le puede dar un enfoque sociológico; que en este caso le puede y le va a favorecer al sector empresarial.

6.1.4 Investigación previa de los temas

Es un tema que forma parte de los problemas de la economía y de la sociedad de nuestro país que no es considerado o tomado en cuenta como debería serlo.

6.1.5 Cómo generar ideas

Esta idea surge a partir de una realidad poco aceptada que va a ayudar tanto al emprendedor como al microempresario a tener un conocimiento y prevención de las causas principales por las cuales se extinguen las PYMES.

6.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

6.2.1 Profundización en el tema

Es donde se obtiene la información para la indagación de las variables de la extinción de las PYMES. Con respecto a este tema no existe mucho material de investigación por el cuál se tiene información reciente que se obtiene de:

- Información bibliográfica de las PYMES
- Información de personas con experiencia en este tema
- Se utilizaron fuentes de consulta como periódicos, revistas, folletos e información confiable del Internet.

6.2.2 Criterios de planteamiento del problema

Como se mencionó con anterioridad, se investigó sobre las principales variables que provocan la extinción de las PYMES, ya que no es un solo factor el que trae como consecuencia la muerte de las empresas.

Dadas a conocer dichas variables se puede dar una respuesta a diversas interrogantes que se han planteado y que no solo se tendrá el por qué de las extinciones sino también las consecuencias que conlleva este gran problema, bajo que condiciones se da éste, datos estadísticos que nos ayudarán a tener una mayor visión sobre el gran peso que tienen las PYMES en México.

6.2.3 Elementos para plantear el problema

- a) Objetivos que persigue la investigación
 - i. Obtener las variables que provocan la extinción de las PYMES.
 - ii. Analizar dichas variables para tener alternativas ante esta situación.
- b) Preguntas de investigación
 - i. ¿Cuáles son las variables que provocan la extinción de las PYMES?
 - ii. ¿Qué factores interviene en el desarrollo de las PYMES?
 - iii. ¿Con qué apoyo cuentan las PYMES para su sobrevivencia y desarrollo?
 - iv. ¿Cuál es el principal factor que provoca la extinción de dichas empresas?
 - v. ¿Qué tan importante es la existencia de las PYMES en México?
 - vi. ¿Qué tanto se conoce sobre el peso que tienen las PYMES en nuestra economía y sociedad?

6.2.4 Justificación de la investigación

¿Cuáles son las razones que motiva el estudio?

Es un tema muy poco investigado y de gran interés para los emprendedores, los microempresarios.

Que es un tema que no se toma mucho en cuenta debido a que es una consecuencia poco aceptada.

Que al dar a conocer este tema puede ayudar a evitar a que se extingan las PYMES

¿Por qué es conveniente llevar a cabo el estudio?

Es para dar a conocer una realidad que pocos la llegan a tomar en cuenta.

Para poder prevenir en cierta manera la extinción de las PYMES.

¿Cuáles son los beneficios que se derivan de la investigación?

Tener presente un problema que puede ser evitado, que la información que se presenta es actual y que se tenga una visión mayor de este problema.

6.2.5 Criterios para evaluar el valor potencial de la investigación

- a) Conveniencia. Les convendrá para aquellos que deseen emprender o poseen una micro, pequeña o mediana empresa y tengan el conocimiento de la extinción de algunas PYMES y así poder evitar errores que se dan a conocer y de esta forma poder tomar alternativas.
- b) Relevancia social. Con la información que se tiene se da a conocer el impacto que tiene este problema en nuestra sociedad, el gran peso que conlleva el extinguirse las PYMES en nuestro país, que para enfatizar, no se tiene muy presente.
- c) Implicaciones prácticas. Esta investigación se basa principalmente en la observación y análisis de las experiencias personales de gente que ha estado o estuvo involucrado en este grave problema.

6.2.6 Viabilidad de la investigación

- a) Disponibilidad de los recursos. Se cuenta con material bibliográfico y principalmente con información de personas conocedoras de este tema.
- b) Disponibilidad de elementos humanos. Se tiene la flexibilidad del poder realizar entrevistas con personas que cuentan con la suficiente experiencia para el desarrollo de este tema.
- c) Tiempo. Se contó con un tiempo no mayor a un año para realizar dicha investigación.

6.2.7 Consecuencias de la investigación

Tiene como objetivo principal dar a conocer las variables que provocan la extinción de las PYMES y el gran peso que tienen dichas en nuestro país, de esta forma poder ayudar al microempresario a conocer mas sobre las alternativas que le pueden ayudar a evitar este problema.

Se cuenta con una ética profesional para el desarrollo de esta investigación para su autenticidad y validez de la investigación, aunado con la responsabilidad que se le requiera.

6.3 HIPÓTESIS

Una de las principales consecuencias de la extinción de las PYMES es la planeación inadecuada dentro del proceso administrativo de la empresa.

Otra consecuencia de la extinción de las PYMES es la mala organización que se desarrolle en estas.

Uno de los problemas a los cuales se pueden enfrentar las PYMES, y por lo mismo provocar su extinción, es no saber hacerle frente a su competidor (ya sea siendo un buen competidor o aliarse a él)

Es suficiente para el mantenimiento o desarrollo de las PYMES el subsidio que les ofrece el gobierno mediante los programas de apoyo.

Al no estar registradas, las PYMES, en la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP), puede origina el estancamiento o extinción de las PYMES

La extinción de las PYMES afectara el aspecto social y económico del país.

Ayudara el conocimiento de los problemas que han enfrentado otras empresas, tanto pequeñas como grandes para evitar el cometer errores similares o la extinción de las mismas.

CONCLUSIONES

Existe por parte de los inexpertos creadores de las PYMES, una gran ilusión y entusiasmo de tener una empresa propia; debido a esto, los microempresarios se olvidan de que existen grandes posibilidades de fracasar sino están al tanto de los diversos elementos que provocan la extinción de su empresa.

Al tener una empresa, no solo se debe de considerar el cómo hacerla mantener o crecer, sino que se debe también tomar en cuenta que existe “el otro lado de la moneda”, es decir, que todo principio tiene un fin, por lo mismo se debe de analizar todos los aspectos que pueden contribuir a ese fin y hacer todo lo que ésta al alcance del microempresario para que dicho fin éste lo mas lejos posible y de ser posible evitarlo.

Existen varios motivos por las cuales las PYMES se extinguen, sin embargo, la principal consecuencia por la cual fracasan éstas, es por la falta de recursos económicos. Sin embargo como se da a conocer en el tercer capítulo existen varios apoyos de financiamiento que pueden ayudar a la permanencia de éstas empresas, pero para esto se requiere forzosamente estar legalmente constituido.

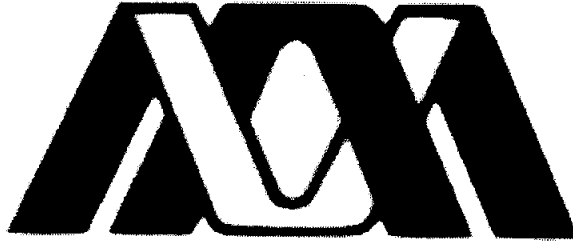
Es recomendable que los microempresarios realicen investigaciones de todo lo que intervenga en la empresa, esto es con la finalidad de evitar “situaciones imprevistas” así como la extinción de la misma.

Las PYMES tienen un gran impacto en nuestro país; por lo mismo la extinción de éstas causan grandes alteraciones en nuestra sociedad y en la economía nacional.

Existe una mayor probabilidad de extinción de las PYMES que en las grandes empresas; esto puede ser por la inexperiencia del microempresario de llevar a cabo su propio negocio, por la falta de recursos financieros y entre otros que se mencionaron en el último capítulo. El microempresario al tener una visión de los aspectos que provocan la extinción de las empresas y de los problemas mas comunes que puedan surgir le ayudarán a prevenirlos y de ésta forma poder evitar la extinción de su empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Apuntes de Recursos Humanos I del Prof. Lic. Armando Padilla Sánchez.
- Base de información económica, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
- Censos Económicos 1999, Enumeración Integral. Resultados Oportunos Nacional. INEGI
- Código Fiscal de la Federación 2003.
- Diario Oficial de la Federación el día Miércoles 16 de julio de 2003.
- Galindo Münch Lourdes, García Martínez José. Fundamentos de administración. Ed. Trillas. México.
- Global Policy Network. Tendencias actuales del mercado de trabajo en México.2002
- Godínez Jiménez, Héctor. Panorama de la mercadotecnia. UAM. 1999.
- Koontz, Harold. Curso de Administración Moderna. Mc. Graw Hill
- La Jornada. Gobernantes y expertos en materia laboral buscan solución al desempleo.
- Sociedad y Justicia, México 09 de diciembre de 2002.
- La ley de Concursos Mercantiles y Quiebras
- Ley General de Sociedades Mercantiles
- Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa
- Lic. Armando Padilla. Guía de pre-diagnostico. México
- Resa García, Manuel. Contabilidad de Sociedades, Ed. ECAFSA, México 2001.
- Reyes Ponce, Agustín. Administración moderna. Ed. Limusa
- Seglin, Jeffrey L. Curso de mercadotecnia. Ed. Mc Graw Hill, 1990.
- Stoner, James A. F. Administración. Ed. Prentice Hall. 1996. pp. 611
- Van Horne, James. Administración financiera. Ed. Pearson Educación. 1997
- www.economia.gob.mx



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA**

**TÍTULO:
“ASPECTOS QUE INTERVIENEN EN LA EXTINCIÓN
DE LAS PYMES”**

**TESINA
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:
MIRIAM FLORES LÓPEZ**

**MATRÍCULA:
98322071**


**ASESOR:
LIC. ARMANDO PADILLA SÁNCHEZ**

MÉXICO, D. F.

OCTUBRE, 2003