

301802

3

25



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

El Administrador en el Desenvolvimiento y Desempeño del Programa de Jóvenes Emprendedores

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
DE EMPRESAS
P R E S E N T A
GREGORIA MORA RANGEL

MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

264342



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Pág.
DEDICATORIAS	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I.	
EL DESENVOLVIMIENTO Y DESEMPEÑO DEL ADMINISTRADOR EN LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE JÓVENES EMPRENDEDORES.	
1.1.- El Administrador.	16
1.2.- Perfil.	22
1.3.- Dirección de Empresas.	27
1.4.- Motivación.	29
1.5.- Liderazgo.	32
1.6.- Comunicación.	44
1.7.- Coordinación.	46
1.8.- Trabajo en Equipo.	53

CAPÍTULO II.

PROGRAMA DE JÓVENES EMPRENDEDOR DEL SISTEMA DESEM.

2.1.- Antecedentes del Sistema DESEM.	64
2.2.- Características del Sistema DESEM.	69
2.3.- Programa de "Jóvenes Emprendedores " con sus objetivos, características, beneficios, inversión del Sistema DESEM a este programa y generalidades sobre el programa.	72
2.4.- Tipos de Programas.	88

CAPITULO III.

CASO PRACTICO.

ESTRATEGIA ADMINISTRATIVA Y SU APRENDIZAJE DEL PROGRAMA DE JÓVENES EMPRENDEDORES EN EL CECYT No. 13

3.1.- Ingreso al Instituto Politécnico Nacional.	94
3.2.- Propósito de una Empresa Juvenil del Sistema Desem.	96
3.3.- Características de una Empresa de Jóvenes Emprendedores.	97
3.4.- Etapas de las Empresas de Jóvenes Emprendedores. (Etapa de Organización, Etapa de Operación y Etapa de Liquidación).	100

CONCLUSIONES.	117
----------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.	120
----------------------	-----

DEDICATORIAS.

A mis Asesores:

LIC. JUAN MANUEL MARTÍNEZ ANDRADE.

LIC. VICTOR MERCADO PÉREZ.

Gracias Dios, por ser mi Padre, por que me has enseñado a vivir con tu fortaleza divina, por haberme creado con tu amor infinito.

Gracias AGUSTÍN MORA por mostrarme el camino para lograr mi plena realización, por conducirme en el camino de la verdad, de la responsabilidad, porque me diste la oportunidad de escucharme y de que compartieras mis penas y alegrías. Te RECORDARE siempre con amor, respeto y admiración.

Gracias JOSÉ MA. MORA por el apoyo de tantas realizaciones a lo largo de mi vida, que Dios te bendiga siempre.

Gracias Hijo mío porque me das la oportunidad de expresarte la parte más bella de mi ser : MI AMOR INFINITO.

A mis Maestros y a la Universidad del Valle de México, mi respeto y gratitud.

INTRODUCCIÓN

La idea de participar en la inquietud de establecer programas de "Jóvenes Emprendedores " en las Instituciones Educativas, deriva de la falta de motivación hacia el alumnado para su preparación en cuanto a su espíritu emprendedor.

La responsabilidad, la habilidad para motivar a los alumnos, el hecho de saber trabajar en equipo; y sobre todo la responsabilidad de asumir un perfil de líder para ejercer una función social no es nada sencillo, ni fácil, motivo por el cual me interesé en llevar a cabo una investigación sobre el encauzamiento que diversos autores visualizan al promover el programa " Jóvenes Emprendedores " en las diferentes Instituciones Educativas del País.

Ya que cualquier programa que vaya dirigido al estudiantado con el propósito básico de aprender haciendo funciones propias para ejercer su espíritu emprendedor; ofrece una efectiva relación entre la institución y el sector empresarial para lograr la preparación de los jóvenes hacia una actitud positiva en el trabajo.

El formar grupos sociales emprendedores es la función primordial de cualquier profesional que reúna características esenciales para desenvolverse como un auténtico líder de un organismo.

A través de esta investigación se determinaron objetivos y contenidos básicos conceptualizados por diferentes opiniones éticas, para el desenvolvimiento y desempeño del administrador en un programa con iniciativas emprendedoras.

Los objetivos que se encuentran en cada uno de los capítulos siguientes son:

1.- En el desenvolvimiento y desempeño del Administrador en la importancia del programa de Jóvenes Emprendedores es que el administrador debe de contar con aptitudes para guiar y ordenar a la gente a que cumplan las responsabilidades en común, debe tener la habilidad para motivar a las personas y hacer de esto un gran equipo de trabajo.

Así mismo el administrador debe tener el deseo de asumir responsabilidades, contar con un perfil de un gran líder, debe de tener seguridad en si mismo, debe de tener la capacidad de captar las situaciones y encontrar los medios para las soluciones de los problemas que se presenten.

Un administrador debe asumir actitudes positivas y tener iniciativa de gran excelencia hacia las Relaciones Humanas.

El administrador para dirigir una empresa o programa debe de tomar en cuenta lo que es la autoridad , el mando, la importancia de decisiones, la comunicación clara y precisa y la delegación de responsabilidades.

Finalmente podemos mencionar que uno de los objetivos más sería la coordinación que viene siendo la forma como se estructura y maneja una empresa o un programa para lograr la máxima eficiencia o

aprovechamiento con sus respectivas reglas y técnicas para lograr un ordenamiento simultáneo y armonioso de varias funciones.

2.- En el programa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem los objetivos serían:

a).- Que los jóvenes a través del concepto básico del programa aprendan haciendo sus funciones y sobre todo tengan iniciativa propia para ejercer su espíritu emprendedor.

b).- Este programa ofrece una efectiva vinculación entre la escuela y el sector empresarial.

c).- Se prepara a los jóvenes para tener una actitud positiva hacia el trabajo.

d).- Se les enseña a los alumnos el encauzamiento a ser líderes y reciben orientación profesional.

e).- Se habilita a la juventud con conocimientos prácticos relacionados con la economía para edificar una sociedad con mayor información y así hacer frente a su entorno y actuar en consecuencia.

3.- En el caso práctico sobre la estrategia administrativa y su aprendizaje del programa de Jóvenes Emprendedores en el Cecyt No. 13 los objetivo serían:(1), (3).

- Formar el mayor número posible de empresas para la participación del programa que es de tipo educativo.
- A través del programa de Jóvenes Emprendedores se diera a conocer de manera práctica los principios básicos de la operación de una empresa con sus fines y condiciones de creación.

Enseñar a los participantes a valorar las actitudes que caractericen el espíritu emprendedor con excelencia, a tener iniciativa propia, a la búsqueda de la superación personal , a la creatividad y disposición para trabajar con sus demás compañeros. (7)

El contenido básico que tienen cada capítulo se debe:

1.- En el desenvolvimiento y desempeño del administrador en la importancia del programa de Jóvenes Emprendedores:

- Buscar la calidad en la implantación de cada uno de los programas para ser genuinos administradores con espíritu emprendedor.
- Tener simpatía e identificarse con el programa.
- Ser designado por la Institución Educativa.
- Tener la facilidad de trabajar en equipo y tener características de liderazgo.
- Ser un agente motivador con los jóvenes y mantener una comunicación muy estrecha y oportuna con ellos.
- Orientar al grupo hacia la toma de decisiones más convenientes, teniendo siempre presente que los jóvenes sean quienes tomen la decisión.

El dirigir un programa no es el resultado de la suerte, si no del esfuerzo coordinado, el respeto y la cordialidad que se consigue con la práctica sostenida de estas actitudes. (7).

El motivar a los jóvenes emprendedores debe iniciarse con los principios educativos como es aprender haciendo y enseñar queriendo.

A los jóvenes emprendedores se les guía a los objetivos y metas para que busquen finalmente la realización compartida de cada contenido básico como son: los elementos de una empresa juvenil, el saber que clase de joven quieren ser, el perfil que se requiere para participar en este programa, los derechos y obligaciones que ofrece el programa y los cursos de inducción al programa.

2.- En el programa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem su contenido básico sería:

- Contar con programas permanentemente actualizados.
- Material de alta calidad.
- Programas de capacitación y servicio.
- Un perfil profesional comprometido.
- Diálogo continuo entre empresarios de experiencia, maestro y jóvenes.
- Una experiencia empresarial práctica. (7).

Los jóvenes emprendedores pueden contar básicamente con actividades complementarias como son: Foro Escuela/Empresa, Visitando a un Director General, Foro Internacional de Emprendedores e intercambios Nacionales e Internacionales.

Otro contenido básico de este capítulo son: impulsar el desarrollo del país, formación de un ánimo emprendedor en sus participantes que favorecen el autoempleo, podrían facilitar la tranquilidad social y complementan la educación tradicional de los participantes.

3.- El contenido básico en el caso práctico sobre la estrategia administrativa y su aprendizaje del programa de Jóvenes Emprendedores en el Cecyt No. 13 es:

- Conocer los propósitos inmediatos de aprendizaje.
- La formación de Jóvenes Emprendedores de 10 alumnos como mínimo y 15 alumnos como máximo.
- La participación de comprar como máximo 4 certificados.
- Dar a conocer el modelo de la empresa que se ha seleccionado con fines educativos.(7).

- La definición de operar una empresa en 25 semanas con la dedicación de los alumnos de un tiempo de 2 horas y media por semana como mínimo.

Y por último señalar el contenido básico de las etapas de Organización, Operación y Liquidación . En la etapa de Organización viene siendo desde seleccionar el nombre de la empresa, el producto, elecciones de director general, y directores de área, la venta de certificados de participación, la capacitación a los integrantes de la empresa, la investigación de mercados y la constitución de la empresa.

En la etapa de Operación se visualiza la manufactura del producto, la colocación del producto ante el consumidor y la enseñanza de la fuerza de producción y venta del producto.

Finalmente en la etapa de Liquidación se demuestra el término de una actividad que es fundamentalmente educativa y que se ejerce gracias a la cooperación de todos los directores de área. En esta etapa se evaluaron las experiencias que vivieron los jóvenes emprendedores al saber que los problemas que enfrentarán no serán más poderosos que la tenacidad, el contenido básico de los jóvenes emprendedores será la actitud positiva y su capacidad de iniciar proyectos importantes para desarrollar una empresa. (7).

El programa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem (Desarrollo Empresarial Mexicano), es una estrategia para el

aprendizaje de jóvenes del grado medio superior y superior vinculado por la Institución Educativa y con el Sector Empresarial.

Este programa desempeña un papel muy importante e indispensable en el desenvolvimiento y desempeño del administrador en una empresa, ya que vivir en sociedad es algo a lo que estamos acostumbrados y vemos como un hecho natural; pero recordemos que todos los días realizamos actividades que nos permiten satisfacer diversas necesidades, actividades que son posibles gracias a la colaboración que se da entre personas que forman parte de nuestra sociedad.

Es así que uno de los propósitos inmediatos de una empresa del Programa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem son fundamentales de tipo educativo, no económico. Sistema Desem, es una organización no lucrativa patrocinada por importantes empresas de nuestro país, por fundaciones que apoyan el desarrollo social y por empresarios comprometidos con la educación Mexicana, tiene la visión de lograr un desarrollo económico verdadero y sostenible por medio de la educación y su misión es encauzar al mayor número posible de jóvenes a la oportunidad de conocer y entender de manera práctica el sistema de libre empresa desarrollando en ellos su espíritu emprendedor. (7).

Este programa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem ofrece la oportunidad de participar en el desarrollo de una empresa, siguiendo

un modelo educativo, conociendo de una manera práctica, los principios básicos de la operación de una empresa, da a conocer sus fines y condiciones de creación, se conoce los tipos de actividades que se realizan en ella, sus recursos y las obligaciones que se tienen.

También da la oportunidad de comprender las relaciones de una empresa privada con los demás elementos de una economía de mercado y finalmente te permite valorar las actividades que caracterizan el espíritu emprendedor teniendo iniciativa, búsqueda por tu superación personal, creatividad y sobre todo disposición para el trabajo en equipo para que puedas continuar con este programa que si tu así lo decides no tendrá fin. (7).

CAPITULO .I

EL DESENVOLVIMIENTO Y DESEMPEÑO DEL ADMINISTRADOR EN LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA JÓVENES EMPRENDEDORES.

1.1.- EL ADMINISTRADOR.

1.2.- PERFIL.

1.3.- DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

1.4.- MOTIVACIÓN.

1.5.- LIDERAZGO.

1.6.- COMUNICACIÓN.

1.7.- COORDINACIÓN.

1.8.- TRABAJO EN EQUIPO.

1.1.- EL ADMINISTRADOR.

El administrador es la persona que administra o dirige, es decir es la persona o autoridad que ordena o dirige a otras en una función, sus elementos serían de servicio y de subordinación.

El administrador tiene como responsabilidad el planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado, a través del esfuerzo humano coordinado.
(1)(2)(3)(4)(5).

Un administrador no es una persona cualquiera, si no que un administrador es la persona profesional que tiene cualidades y técnicas

que posee de manera específica para coordinar todos esos elementos de una forma eficiente.

Es cierto que un administrador no se forma a base de la pura teoría sino que la experiencia le puede dar la capacidad de dirigir grandes negocios o una empresa.

En un momento determinado, el administrador opera como un gran motivador de los actos humanos en un organismo social, necesita influir eficazmente en la conducta de los demás para poder lograr un gran éxito.

El administrador puede desempeñarse tanto en la empresa pequeña con la cual dedica solo parte de su tiempo a cuestiones administrativas principales, no se requiere de grandes previsiones o planeaciones sino que, por lo menos en la práctica suele trabajarse más bien sobre la base de ir resolviendo los problemas conforme se vayan presentando.

El otro desempeño del administrador sería en la grande empresa en donde no solo dedican la mayor parte de su tiempo a las funciones típicamente administrativas o de coordinación, sino que requiere un lineamiento más o menos grande de personas que lo ayuden a administrar.(1),(2),(3),(4),(5).

En la mediana empresa el administrador tiene que tratar de determinar cual va ha ser el verdadero tipo de empresa ya que tiene un ritmo de

crecimiento impresionante que las otras dos, aquí el administrador tiene que analizar la cantidad y calidad de las decisiones que se están dando.

Todo administrador tiene que compartir algunas propiedades generales como son: las exigencias, las restricciones y las decisiones.

Las exigencias especifican lo que ha de hacerse.

Las restricciones son los factores dentro o fuera de la organización que limitan lo que los ejecutivos pueden hacer.

Las decisiones identifican las opciones que el empleado puede ejercer al determinar lo que va a hacer y como hacerlo.

A este tipo de profesionales se les asignan responsabilidades muy amplias y multifuncionales, aun cuando los administradores desempeñan cierto tipo de trabajo físico, su principal responsabilidad es administrar tanto el trabajo de los demás y como el que se hace en todo el departamento; su labor consiste en coordinar todo el trabajo y en auxiliar y apoyar a sus subordinados a medida que ellos trabajan a fin de alcanzar los objetivos establecidos.(1)(2)(3)(4)(5).

No todo profesional puede ser un buen administrador, ya que la administración es una actividad especial que requiere un conjunto único de habilidades, capacitación, conocimientos y actitudes, para poder

actuar y administrar, coordinar e integrar todos los recursos humanos y técnicos para lograr los resultados específicos.

La capacidad que pueda tener el administrador para relacionarse individualmente con el personal y tratar a todos como personas, es elemento clave para una efectiva supervisión de primera línea.

Desde luego es posible que algunas personas tengan el talento innato para ser administradores más eficientes que otros; pero también es cierto que dichos requisitos se pueden aprender y desarrollar.

La profesión de administrador tiene una proyección social profunda, ya que siempre debe buscar el respeto a la dignidad humana, la realización de la justicia social y dar cumplimiento a las exigencias del bien común.(1),(2),(3),(4),(5).

Sin embargo, no cabe duda que independientemente del tamaño y complejidad de una empresa, el carácter, el modo de ser y de pensar del jefe principal, se refleja consciente o inconscientemente en cada uno de los miembros de una organización. De aquí la importancia que tiene para el dirigente reflexionar acerca de la clase de imagen que desea para sí mismo y para su compañía en sus relaciones internas, colaboradores inmediatos, empleados, clientes, proveedores, accionistas de la empresa y en general con la comunidad en donde se desenvuelve.

El administrador debe tener aptitudes para dirigir y mandar personal, tener la habilidad natural o adquirida para persuadir a las personas y hacer que trabajen unidas. Si se logran conjugar los intereses personales del dirigente con los propios intereses de sus colaboradores, así como con los objetivos primordiales de la organización, el éxito de la empresa se encuentra asegurado.

El deseo de asumir responsabilidades constituye otro requisito importante para ser un buen administrador.

Ahora bien el desenvolvimiento y desempeño del administrador en la importancia del programa de jóvenes emprendedores es llevar al mayor número posible de estudiantes a la oportunidad de conocer y entender de manera práctica, el sistema de libre mercado con contenido social, desarrollando en ellos, el espíritu emprendedor, y contribuir así al desarrollo de una cultura empresarial. (1),(2),(3),(4),(5).

El administrador tiene la obligación de desempeñar su profesión como un motivador a los estudiantes en el programa , estar presente en el reclutamiento de los grupos que efectúa el sistema Desem, asistir al curso de inducción del grupo calendarizado por sistema Desem, asistir a la mayoría de las sesiones del grupo o los grupos que tiene asignados, a lo largo del ciclo supervisar el desempeño del grupo, identificar problemas y procurar su solución en combinación con sistema Desem, entregar a sistema Desem el reporte mensual de

avance del grupo, motivar a los jóvenes a participar en las actividades complementarias del programa y vigilar el cumplimiento de compromisos y objetivos del grupo.

En fin es el buscar la excelencia y calidad en la implantación de cada uno de los programas para ser administradores con genuino espíritu emprendedor, con visión del futuro, con perseverancia, con voluntad de tomar riesgos y con la capacidad de conciliar recursos y esfuerzos.(1), (2), (3), (4), (5).

1.2.- PERFIL.

La postura de un administrador tiene que consistir en ser una persona con la capacidad de ofrecer orientación y dirección para coordinar las actividades de los subordinados, es una habilidad directiva que suelen poseer los buenos administradores, los cuales se caracterizan por un fuerte impulso de responsabilidad y terminación de la tarea, por el vigor y la persistencia en la obtención de las metas, por la osadía y la originalidad en la solución de problemas por el deseo de tomar la iniciativa en situaciones sociales, por la seguridad en si mismos y por la sensación de identidad personal, disposición de aceptar las consecuencias de la propia decisión y acción, por la tendencia a asimilar, el estrés interpersonal, la disposición a tolerar la frustración y el retraso, la capacidad de influir en la conducta ajena y la de estructurar los sistemas de interacción social según el objetivo determinado.

Es por esto que el perfil del administrador es el que conozca los elementos de planeación es decir debe preguntarse ¿ que se va a hacer ?, organización es decir ¿ como se va hacer ?, dirección se refiere a ver que se haga y controles ¿ cómo se ha realizado ?.

El perfil de un administrador asume la función de creatividad y de fijación de objetivos y políticas, o por lo menos las sugiere y debe valerse en: (1),(2).

a).- La observación.

b).- La encuesta.

Al referirme a la observación es referirme a un hecho ordinario y empírico de nuestra vida diaria, es decir a la simple forma de ver y oír por hechos, experimentos o registros.

Al referirme a la encuesta el perfil del administrador es basado por cuestionarios y entrevistas.

Un administrador tiene que tener un perfil indiscutiblemente de un gran motivador, de un líder, debe ser inteligente y tener seguridad en si mismo, es decir debe tener la capacidad de captar las situaciones y encontrar los medios para las soluciones, debe de tener madurez social, es decir que un administrador debe de poseer gran madurez para que ningún fracaso lo derrote, ni el triunfo lo lleve a creerse más de la cuenta.

Un administrador debe de contar con un perfil de actitudes de excelencia en las relaciones humanas.

Un administrador debe de tener perfil como : (1),(2).

- Iniciativa que viene a ser la cualidad de reconocer la necesidad de actuar y obrar en consecuencia. Un administrador sin iniciativa, podemos decir que no es un administrador. El miedo a la acción y el

no querer aceptar riesgos, decididamente no van de acuerdo con el bien proceder de un dirigente. En cambio, actuar con confianza, aceptando los peligros de la acción, caracterizan la labor de un administrador.

- La capacidad de decidir ocupa un lugar privilegiado entre el perfil de un administrador, ya que buena parte de su trabajo es determinar el mejor camino que deberá seguirse después de estudiar varias alternativas. El administrador indeciso o que aplaza indefinidamente sus decisiones entorpece el funcionamiento eficiente de una empresa. En relación con la toma de decisiones, tiene gran importancia la capacidad de saber expresar y comunicar el pensamiento.

La aptitud abierta para recibir sugerencias y tener la capacidad de juzgar sobre ella, es otra cualidad necesaria en el administrador.

Podemos decir que la personalidad del dirigente se proyecta en su actividad y hacia sus subordinados. Es por esto que es importante la salud y la apariencia física, así como el temperamento y el carácter. Así como la madurez emocional, todo esto reunido, es aquilatado por los colaboradores del administrador y, en general, por todas las personas con quienes tiene contacto. (1),(2).

La personalidad del ejecutivo debe incluir también un nivel de inteligencia, cuando menos superior en relación a la del grupo dirigido.

La voluntad de superarse así mismo, el progreso individual y la inquietud del saber, son signos de inteligencia.

Por último y no por eso menos importante los valores morales cuentan mucho en las actitudes de un dirigente sincero.

El perfil de un administrador o de un coordinador en el programa de jóvenes emprendedores sería: (1), (2).

1.-	La responsabilidad de emprender tiene como recompensa la propia realización personal es por esto que en los momentos de dificultad se pone a prueba al espíritu emprendedor con la posibilidad de crear, correr riesgos e incertidumbres, para tener actitudes de iniciativa, de creatividad, disposición para el trabajo en equipo y sobre todo animo por la superación permanente.
2.-	Estar presente en lo posible en las reuniones de la empresa.
3.-	Ser motivador constante provocando la participación de los jóvenes del grupo.
4.-	Orientar al grupo hacia la toma de decisiones más convenientes, teniendo siempre presente que los jóvenes sean quienes tomen la decisión.
5.-	Establecer las normas de trabajo del grupo (puntualidad, disciplina, orden y respeto).
6.-	Estar siempre pendiente de anomalías o irregularidades del grupo, procurar solucionarlas e informar.
7.-	Vigilar el cumplimiento de compromisos y objetivos del grupo.(1)(2).

1.3.- DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

Es el impulso, la coordinación y control de las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con la finalidad de que el conjunto de todos esos elementos se lleve a cabo de un modo más eficaz sobre los objetivos señalados.

En una dirección de empresas se debe de tener en cuenta la autoridad, el mando, la importancia de la toma de decisiones, la comunicación, la delegación de responsabilidades y la superación.

Sin embargo se debe de tener en cuenta los elementos básicos de una empresa serían:

- ◆ Bienes materiales como son edificios, instalaciones, materias primas y dinero.

- ◆ Hombres que sería el elemento eminentemente activo en la empresa y desde luego el de máxima dignidad.

- ◆ Servicios.

La dirección de empresas debe ser una función dirigida por ejecutivos que sepan guiar y vigilar los esfuerzos esenciales de cada uno de los miembros del grupo para lograr los objetivos planeados. (1), (2).

Para dirigir un grupo de jóvenes emprendedores se debe de tener la capacidad y las características naturales de un buen líder.

Un coordinador de jóvenes emprendedores tiene cierta autoridad sobre el grupo de jóvenes a los que dirige. Pero un buen coordinador es una persona que se esfuerza por ejercer su autoridad con liderazgo.

Una buena dirección no es resultado de la suerte sino del esfuerzo, de un ambiente de respeto, de la cordialidad y del buen humor .

Sí a alguien le cuesta trabajo conducirse así, no dará resultados .

La dirección dentro del programa de Jóvenes Emprendedores debe de contemplar la visión de la efectiva vinculación escuela con la empresa.

Se propone conocer de manera práctica los principios básicos de la operación de una empresa, sus fines y condiciones de creación, los tipos de actividades que se realizan en ella, sus recursos y las obligaciones que tiene.

Valora las actitudes que caracterizan el espíritu emprendedor, iniciativa, búsqueda de superación personal y disposición para el trabajo en equipo. (1), (2).

1.4.- MOTIVACIÓN.

Es un señalamiento que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción.

El reto de la motivación radica en la persona que sepa inducir a los miembros de una empresa para que de esa misma manera, dichos miembros cooperen en la ejecución de la tarea en cuestión.

Así pues una parte necesaria del aprendizaje de la administración es conocer las condiciones en que al hombre pueda motivársele para que opere con satisfacción sus actividades.

Es necesario que los directivos conozcan las necesidades de los miembros de un grupo para poder llevar a cabo la motivación satisfactoriamente.

Podríamos mencionar una pequeña lista de necesidades humanas que son aceptadas para que el hombre pueda estar motivado.

Necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor o afecto, de estimación y de autorización.

La pérdida de cualquiera de estas necesidades puede provocar en el individuo falta de interés para la obtención de una ejecución adecuada y respetada de tareas o acciones. (2), (3), (5).

La motivación en el programa de Jóvenes Emprendedores debe de iniciarse con los principios educativos como es aprender haciendo y enseñar queriendo para que de esta manera se pueda motivar a los jóvenes a participar en las actividades del programa.

Uno de los propósitos del programa Jóvenes Emprendedores es propiciar que los jóvenes participantes, y desarrollen su iniciativa.

El asesor que dirija al grupo de jóvenes debe de hacer conciencia de la importancia que tiene la nominación del Director General, ya que será su representante y por lo tanto sobre el recaerá la responsabilidad de generar resultados.

Se debe alentar al grupo a que designe al más capaz, responsable y ordenado, de lo contrario se pueden llegar a tener problemas más adelante.

Lógicamente, una feliz relación es aquella donde se les brinda a los jóvenes la confianza necesaria para que hagan bien las cosas, sin embargo, hay que brindarles el suficiente apoyo para que no incurran en errores que lleven al grupo a una experiencia más.

El Asesor en base a su experiencia está en la posibilidad de sugerir y brindar enfoques que quizá los jóvenes descuiden pero siempre teniendo muy en claro que los jóvenes por si mismo decidirán si escuchan y aplican la sugerencia o la dejan pasar; no hay que imponer ideas, esto suele ser contraproducente y si no entendieron la aportación

que se les hace y por azares de destino salen mal las cosas, los asesores serán ubicados por el grupo en la silla de los acusados.

Hay que motivar e invitar a los integrantes del grupo de jóvenes emprendedores a participar en preguntas hacia los consultores, esto es para aprovechar al máximo la experiencia y de paso obtener la información necesaria para la solución de dudas que impidan el desarrollo del grupo; en tono de broma indicarles que quien pregunta una vez puede ser considerado tonto una sola vez, pero el que no pregunta es tonto toda su vida. Que ellos elijan que quieren ser, si se presenta algún problema para el desarrollo de sus actividades, es importante auxiliarlos con ideas y recomendaciones, esto sin sentirnos mal si no hacen caso de ellos o solo lo hagan parcialmente.

En las reuniones del grupo, siempre hay que estar a la expectativa, ya que es una fórmula que puede dar resultados para algún tipo de grupo, pero no así con otros, los integrantes del grupo suelen tener variaciones considerables. (2), (3),(5).

1.5.- LIDERAZGO.

Es una fuerza y consistencia tan fuerte que quien es líder ejerce mucha mayor influencia en un grupo humano para el logro de determinados objetivos.

Un líder es la persona que posee ciertas cualidades personales que aprovecha para ejercer sobre un grupo de seguidores.

En el liderazgo debe de existir la coordinación eficaz basada en la confianza que les infunda y en su habilidad para persuadirlos.

El liderazgo es una situación o condición humana universal porque todos estamos implicados en situaciones de líderes, ya sea porque dirigimos a alguien o bien porque se tiene o se conoce a un líder, es decir es una acción sobre todo tipo de reacciones humanas toda conducta de liderazgo mira al futuro, porque lo que el líder pretende que se haga, aun no esta hecho y nadie predice conductas si no conoce a la gente. El líder debe tener la capacidad de controlar las actividades hacia los objetivos propuestos; líder no es solo quien inicia el movimiento, sino quien lo dirige y si es el caso lo detiene, también el líder requiere de autoridad y poder, el poder es la base del impacto e influencia del líder sobre el seguidor. (2), (3).

Para un liderazgo efectivo el punto clave está en que el seguidor perciba que quien intenta dirigirlo o influenciarlo puede hacerlo, es

digno de su confianza claro que tiene que percibir que tipo de poder tiene.

Según la Psicóloga Elena Lobera Baeza las características funcionales del líder son:

El liderazgo es una interrelación entre líder y seguidores, estos buscan básicamente cubrir ciertas expectativas, por lo que, para demostrarlo es necesario reafirmar ciertos conceptos.

1.- Todos los seres humanos tenemos necesidades y buscamos la mejor forma de satisfacerlas. Los seres humanos seguimos por instinto a aquellos que tienen el poder de ofrecernos lo que nosotros deseamos.

2.- Cada vez que nos encontramos insatisfechos surgen problemas y buscamos quien nos ayude a resolverlos.

3.- El ser humano se ha caracterizado por su constante evolución para vivir mejor y esto nos ha dado una dinámica de superación.

Es un hecho que todos deseamos en alguna forma ser mejores y cada vez que descubrimos formas para lograrlo de inmediato lo intentamos. Así como también el aspecto espiritual del ser humano nos lleva a la búsqueda de valores de orden superior, cada vez que identificamos a

alguna persona que nos puede conducir a encontrar un significado superior a nuestra existencia lo ubicamos como líder y lo seguimos.(2),(3).

Para Miguel Ángel Cornejo un auténtico líder es el que se compromete con la excelencia que se enfrenta al desafío de vivir y la profundidad de su espíritu se refleja en formas magistrales tal vez para algunos incomprensibles para el son sus propias y fieles convicciones como :

♣ *Ante la adversidad, que el no puede controlar la acepta y con renovado ánimo inicia su jornada como si nada le afectara.*

♣ *Ante la traición, intenta comprender y sin detenerse en el rencor y la venganza reinicia el camino con un espíritu limpio y transparente.*

♣ *Cuando los vientos en contra le impiden avanzar, el se da una pausa y manejando las velas con serenidad convierte la adversidad en oportunidad.*

- ♣ *Ante los escépticos, hace gala de su fe y es tan profundo su compromiso que confunde a los realistas.*

- ♣ *Guarda en su corazón el secreto de la juventud pues no cesa de empreñarse en convertir sus sueños en realidad, ellos le vitalizan y así siempre tiene una cima que conquistar.*

- ♣ *Sus escudos con la fe y el optimismo y para desesperación de sus enemigos siempre tiene una sonrisa y una palabra de esperanza para aquellos que le quieren acompañar.*

- ♣ *Ha hecho de la ética su código de conducta su propia conciencia es su máximo juez y no hay día que pase sin que reflexione
 .¿Que contribución he hecho con mis acciones a los demás ?*

- ♣ *Líderes comprometidos con el bien con el amor y con la verdad son los que necesita nuestra nación.*

♣ Para Miguel Ángel Cornejo también los siguientes conceptos son la base para lograr un liderazgo de excelencia.

♣ El mediocre ama su cama como a sí mismo.

♣ El mediocre nace cansado y vive para descansar.

♣ El mediocre descansa de día para que pueda dormir de noche.

♣ Si el mediocre ve a alguien descansando de inmediato lo apoya y lo ayuda.

♣ El mediocre sabe que si está en conflicto la fiesta y las copas con el trabajo, está dispuesto a abandonar el trabajo.

♣ Para el mediocre el trabajo es sagrado por eso no toca.

♣ El mediocre evade las tareas y siempre está en búsqueda para que su labor la realice otro.

♣ El mediocre tiene presente que nadie se muere por descansar.

♣ El mediocre deja siempre para mañana lo que debe hacer hoy.

- ♣ **El mediocre se dice a si mismo " si el trabajo es salud, que trabajen los enfermos**

- ♣ **Cuando el mediocre siente deseos de trabajar se busca un lugar tranquilo y espera pacientemente que los deseos se le pasen.**

- ♣ **El excelente saluda al nuevo día con mil proyectos por realizar.**

- ♣ **El excelente sabe que para disfrutar el descanso debe terminar el día sin gota de energía.**

- ♣ **El excelente disfruta la noche después de un largo día luchando por alcanzar estrellas.**

- ♣ **El excelente reta a los que le rodean a luchar.**

- ♣ **El excelente renuncia a todo aquello que obstaculiza sus sueños.**

- ♣ **Para el excelente el trabajo es el medio para alcanzar todo lo que desea.**

- ♣ **El excelente arrebatara tareas y como líder siempre va adelante.**

- ✦ **El excelente está consciente de que son tiempos de construir y que ya tendrá tiempo en la eternidad para descansar en paz.**
- ✦ **El excelente se le hace corto el día por todo lo que tiene por realizar.**
- ✦ **Para el excelente la peor enfermedad es sentirse inútil.**
- ✦ **El excelente sabe que en sus deseos está la dimensión de sus realizaciones.**
- ✦ **El excelente hace todo aquello que el mediocre no sería capaz de realizar y está convencido que solamente a través de su entrega incondicional y generosa el mundo puede mejorar, es protagonista del cambio, es el arquitecto social de su tiempo, es por supuesto un triunfador.**

En el programa de Jóvenes Emprendedores el liderazgo no consiste en una característica única o principal.

Los siguientes rasgos son los que generalmente permiten reconocer a una persona que posee liderazgo:

Habilidad para ayudar a un grupo a identificar y lograr sus objetivos. El líder no impone las tareas a un grupo, aunque tenga autoridad sobre el mismo. Le propone objetivos y metas, y busca que los que finalmente se establezcan sean realmente comprendidos y compartidos por todos los miembros del grupo.

Facilidad para motivar a la gente a pensar y trabajar juntos. Para que el grupo logre sus objetivos y metas es necesario que actúe como un equipo de trabajo. El líder dedica una parte importante de su esfuerzo y su tiempo a contribuir para que la gente se entienda y vea lo ventajoso que es trabajar para una causa común y de común acuerdo. (2), (3).

Aptitud para proponer y dirigir la organización de la actividad del grupo. No basta que el grupo tenga un rumbo común y una actitud positiva para trabajar como equipo. Tiene que organizarse y en ello el papel del líder es de la mayor importancia, pues puede plantear una estrategia de organización adecuada a los objetivos y recursos del grupo. Esto sólo es posible si cuenta con suficientes conocimientos acerca de las actividades que deben realizar el equipo, pues ha de prever lo que tiene que hacerse el orden más eficaz para hacerlo y la mejor distribución de las actividades entre los miembros del grupo.

Disposición a contribuir a que los demás miembros del grupo desarrollen su potencial humano.

El líder impulsa la superación permanente de los demás como medio eficaz para que el grupo logre aspiraciones cada vez más altas.

Cualidades que estimulan la colaboración y el compañerismo.

El líder es confiable para el grupo que liderea, pues desde la perspectiva de las normas del propio grupo es honesto y respeta la dignidad, ideas e iniciativa de los demás. Contribuye por consiguiente a que se den relaciones humanas cordiales y un adecuado nivel de comunicación.

El comportamiento que es conveniente tener para acercarnos al liderazgo es: (2), (3).

Ser honesto, sincero y amigable. La gente siempre trabaja mejor con alguien a quién se le tiene aprecio y respeto.

No ser autoritarios, es decir pretender que otros hagan lo que uno ordena por el sólo hecho de que uno tiene autoridad.

Tener tacto al dar directrices, solicitar en lugar de mandar. Por ejemplo, es mejor decir " se podría hacer de esta manera, si te parece " o " ¿ podrías ayudarme en esta tarea ? , en lugar de decir " quiero que hagas esto o aquello ".

Estar atentos a las fallas de aquellos a quienes dirigimos para proceder de inmediato a comentar y explicar de manera respetuosa la necesidad de evitarlas. Estar también atentos para identificar el esfuerzo sobresaliente, la actividad cuidadosa, el desempeño eficiente. en una palabra que las cosas se hagan bien. para también de inmediato expresar nuestro reconocimiento.

Mantener permanentemente una buena actitud. Tratar a todos los miembros de la empresa como personas.(2),(3).

Buscar que los demás miembros del equipo se sientan importantes, con libertad para aportar ideas que contribuyan al éxito de la empresa. Como dirigente debes contribuir a que cada integrante se sienta indispensable y reconocido.

Tomar en cuenta la opinión de los otros. Solicitar la opinión del equipo para examinar los problemas, evaluar sus posibles soluciones y tomar las decisiones correspondientes. Esto hará que cada uno de sus integrantes se sientan incluido.

Un director no debe centrar el trabajo en el mismo " yo quiero " " a mi me preocupa " " no me gusta ". Debe motivarse al equipo a trabajar juntos por el cumplimiento de metas comunes no por logros personales. Usar el " nosotros " en lugar del " yo ".

Mostrar un sincero interés en que la empresa logre sus metas. Un falso interés en la empresa lleva a perder el respeto del grupo y al desaliento.

Ser entusiasta. Una actitud positiva y optimista, ayuda a ganarse el respeto de los demás miembros de la empresa. (2), (3).

Ser " el primero en llegar y el último en irse ", es decir, destacar por el ánimo para emprender las actividades de la empresa.

Mostrarse siempre dispuesto a ayudar a los demás cuando sea necesario.

Ser cortés con los demás " actúa con los demás como quisieras que los demás actuaran contigo. " (2), (3).

1.6.- COMUNICACIÓN.

La comunicación es el sistema nervioso de la administración ya que la podemos definir como un proceso en la cual los conocimientos, tendencias y sentimientos son conocidos y aceptados por otros, a través de la información necesaria.

La administración debe reconocer que la comunicación es una herramienta esencial y que es la mejor forma para lograr los objetivos de empresa. La comunicación eficaz es una fuerza motivadora importante y que mejorará las actitudes y el desempeño del empleado cuando está bien informado acerca de los asuntos de su empresa y de los asuntos que le afecten.

Con mucha frecuencia, los patrones de comunicación en un departamento determinado, grupo o unidad, reflejan la forma en que se comunica el supervisor. Si un administrador es silencioso e introvertido sus subalternos están propensos a comportarse de misma manera. Si el tiene una actitud negativa hacia el programa de comunicaciones, aquellos que están bajo sus ordenes serán el reflejo de esa actitud. Por lo consiguiente, la comunicación se reflejará a través de toda empresa. (2), (3), (5),(6).

La guía para los administradores es reconocer que tener comunicación con sus superiores o subalternos es parte de sus obligaciones.

La comunicación en el programa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem es aquella donde existe una fuente que expresa claramente sus ideas, órdenes, súplicas, etc. de forma oral o escrita, y otra receptora que escucha entiende, hace las preguntas adecuadas para aclarar sus dudas y se declara satisfecha de haber captado el mensaje.

Comunicarse no sólo es hablar sino hacerse oír. Al captarse en toda su magnitud la señal, empieza a haber una reacción determinada por dicha acción, cuyos resultados pueden verse en el tiempo que para esto se haya determinado. (2), (3), (5), (6).

1.7.- COORDINACIÓN.

Es la forma como se estructura y maneja una empresa para lograr la máxima eficiencia o aprovechamiento con sus respectivas reglas y técnicas específicas, para obtener una organización en cosas, acciones, personas, fines, etc. La coordinación implica un ordenamiento simultáneo y armonioso de varias funciones.

El hecho de no conseguir una coordinación satisfactoria se manifiesta a menudo en síntomas como la pérdida de control, un conflicto excesivo, la separación de autoridad y competencia y el descuido de las responsabilidades.

Sin embargo cuando existe una buena coordinación las partes de la empresa forman un todo estrechamente unido y se ajustan las actividades, y toda su estructura está tan compacta, tan interrelacionada e interdependiente, que se constituye una unidad funcional.

Para que exista una buena coordinación se debe de tomar en cuenta la autoridad, la influencia y el poder.

Es decir un coordinador debe de tener autoridad en virtud de su posición y responsabilidad, tiene el derecho de dirigir las actividades laborales de sus subordinados y designa las decisiones tomadas para cumplir con los objetivos establecidos de la empresa. (3).

Dentro de la coordinación la influencia se manifiesta en el cambio de comportamiento de un individuo, resultante de las acciones de otro.

Hablando del poder en la coordinación viene siendo la capacidad de ejercer influencia. Para que haya influencia, es necesario que algún tipo de poder confiera fuerza a la autoridad estos tres conceptos contribuyen al logro de la coordinación.

El trabajo como Coordinador Escolar en el programa de Jóvenes Emprendedores es la efectiva vinculación Escuela/Empresa y se inicia con realizar la promoción del programa jóvenes emprendedores en la Institución a través de conferencias motivacionales a alumnos de nivel medio superior y nivel superior en las cuales se les otorga todo tipo de información de acuerdo a las generalidades sobre el programa de jóvenes emprendedores como son:

- 1.- Elementos de lo que es una empresa juvenil.*
- 2.- Los participantes del programa jóvenes emprendedores.*
- 3.- Que clase de joven quieres ser.*
- 4.- El perfil que se requiere para participar en este programa.*
- 5.- Derechos y obligaciones que ofrece el programa.*
- 6.- Reclutamiento de la participación de jóvenes emprendedores.*
- 7.- Se les da cursos de inducción al programa.*
- 8.- Se les explica como operan las cuotas de participación.(3),(7).*
- 9.- Se les explica que es un asesor, cual es su perfil, sus derechos y obligaciones, sus funciones.*

10.- Se les explica que es un consultor, su perfil, sus derechos y obligaciones y sus funciones.

El Coordinador Escolar es asignado por la Institución Educativa para servir de enlace entre la empresa, la escuela, los asesores y el programa. Destina su tiempo, experiencia y conocimientos generosamente en favor del grupo de trabajo con la intención de que el grupo llegue a feliz termino.

El desenvolvimiento y desempeño del Coordinador Escolar en la importancia del programa de Jóvenes Emprendedores viene a ser de la siguiente forma.

I.- Ser nombrado por la escuela donde labora para desempeñarse como coordinador escolar.

II.- Formar parte del cuerpo docente o administrativo de la Institución Educativa.

III.- Contar con simpatía y poder identificarse por las actividades y filosofía del sistema Desem.

IV.- Contar con las características de liderazgo.(3), (7).

V.- Contar con la facilidad para poder trabajar en equipo.

VI.- Contar con una tarde libre para dedicarla al programa.

Los derechos y obligaciones con los que cuenta el Coordinador Escolar son:

- ♥ Recibir un curso de capacitación por parte de sistema Desem que lo habilite en el manejo del programa de jóvenes emprendedores.
- ♥ Acceso a las actividades que desarrolla sistema Desem.
- ♥ Supervisar el avance del grupo semanalmente.
- ♥ Competir para ser designado Coordinador Escolar del año o distinguido por parte de la organización.
- ♥ Diploma de participación.

Las funciones del Coordinador Escolar serían:

- ∇ Motivar a los estudiantes a participar en el programa de Jóvenes Emprendedores del sistema Desem.(3),(7).
- ∇ Estar presente en el reclutamiento de los grupos que se forman en el sistema DESEM.

- ▽ Estar pendiente en las actividades de la empresa juvenil y procurar que los objetivos de cada semana se cumplan.

- ▽ Asistir al curso de inducción del grupo ,calendarizada por sistema Desem.

- ▽ Asistir a la mayoría de las sesiones del grupo o los grupos que tiene asignados.

- ▽ A lo largo del ciclo supervisar el desempeño del grupo, identificar problemas y procurar su solución en combinación con sistema Desem.

- ▽ Entregar a sistema Desem el reporte mensual de avance del grupo.

- ▽ Motivar a los jóvenes a participar en las actividades complementarias del programa.

- ▽ Vigilar el cumplimiento de compromisos y objetivos del grupo.(3),(7).

Identificar problemas que provocan desánimo y disección entre los jóvenes para encontrar soluciones.

▽ Reportar mensualmente las actividades ejecutadas por las empresas juveniles y eventos a la Dirección de Vinculación Académica y Tecnológicas.

La responsabilidad del coordinador es de emprender por lo consiguiente su recompensa será la propia realización personal por que aprenderá haciendo para enseñar queriendo en una crisis económica, en el desempleo, en el desanimo es decir tendrá que desempeñarse por una cultura emprendedora.

La responsabilidad de emprender recae en los momentos de dificultad, lo cual pone a prueba al espíritu emprendedor, en la posibilidad de crear, en los riesgos e incertidumbre, en la realización personal y social.

El coordinador debe desenvolverse con actitudes de espíritu emprendedor como lo es la iniciativa, la creatividad, la disposición para el trabajo en equipo.(3), (7).

El logro de la buena coordinación en los Jóvenes Emprendedores va a ser la formación de carácter en los alumnos, la formación de valores, el desarrollo de habilidades sociales, desarrollo de habilidades del pensamiento (planificar y decidir, organización del pensamiento y comunicación e interacción) y orientación vocacional.

Finalmente el coordinador tiene que desenvolverse y desempeñarse en:

- ◆ Sacar adelante a los estudiantes en sus estudios.

- ◆ Hacerles entender a los Jóvenes Emprendedores que deben ser y mantener el entusiasmo que en un principio se comprometieron con la empresa que emprendieron.

- ◆ Enseñarles a lograr los objetivos establecidos desde el inicio de la empresa.

- ◆ Enseñarles ser más organizados en los aspectos administrativos como en los aspectos operativos.

- ◆ Enseñarles a buscar la excelencia y calidad en la estructura de la empresa y en sus relaciones humanas.

- ◆ Solicitarles que logren el apoyo total por parte de sus padres.(3)(7).

- ◆ Enseñarles a valorar las actitudes que caractericen su espíritu emprendedor. (3), (7).

1.8.- TRABAJO EN EQUIPO.

Es un conjunto de individuos que trabajan en una empresa que se comunican con frecuencia en forma directa y pueden ejercer un poco de influencia mutua, a menudo esos individuos comparten una tarea o condiciones comunes.

Conviene reconocer que, del mismo modo que una tarea y su tecnología pueden provocar problemas de grupo, también originan a veces un buen trabajo de equipo favorecen la eficacia y los sentimientos de pertenencia y logro.

Las habilidades y conocimientos que los miembros traen a un grupo pueden ser desde luego un factor decisivo del que dependerá la competencia con que se realizarán su trabajo. Si se agregan incompetencias o la ignorancia de varios integrantes habrá pocas probabilidades de un buen desempeño o de satisfacción para el trabajo de equipo.

De lo anterior se deduce que cultivar las habilidades necesarias para trabajar con otros es prácticamente un requisito para un buen trabajo en equipo con mucha satisfacción y eficacia.

Para llevar a cabo un trabajo en equipo se debe de tomar en cuenta tres factores:

1.- Interacción.

2.- Actividad.

3.- Sentimiento.

Dentro de la interacción me refiero a la conducta interpersonal del equipo.

En la actividad son simplemente las cosas que hace la gente con su actitud con las cuales pueden medir y tomar como indicaciones del desempeño.

En cuanto al sentimiento es lo que abarca todos los procesos emocionales y psíquicos que se llevan a cabo en el interior de la gente y que no pueden verse, pero cuya presencia se infiere de las actividades e interacciones.

Pero son las actitudes, sentimientos, opiniones y creencias comunes que tienen interés especial para conocer la conducta del grupo.

Cuando no existe un trabajo en equipo inevitablemente habrá problemas por lo tanto, más que nunca las decisiones que se tomen por equipo, serán la clave para el buen funcionamiento de las diversas áreas.(1), (3), (4), (5).

Cada persona colabora con sus conocimientos, visión y experiencia y todos juntos, bajo una coordinación y jefatura apropiada reúnen todos los recursos para tomar una decisión con la calidad necesaria.

La mente cerrada y autoritaria no va de acuerdo con el trabajo de equipo que implica la dirección de una empresa.

El reto para los directores de empresas e instituciones es proveer al hombre de las condiciones y oportunidades necesarias para progresar y desarrollarse con el fin de lograr sus propios objetivos simultáneamente con los de la empresa, contribuyendo así el éxito de la empresa de la cual forma parte.

Si los empleados son perezosos, incapaces de iniciativa y faltos de cooperación, esto es debido a las ideas, métodos inadecuados de la organización y control.

En el programa de Jóvenes Emprendedores el trabajo en equipo debe de tener un especial cuidado al desempeñarlo con los jóvenes, ya que se está buscando que cada vez más jóvenes en el mundo tengan la oportunidad de desarrollar una cultura empresarial.

El Coordinador Escolar tiene la obligación de hacer posible que los jóvenes que colaboran en cada empresa juvenil sepan trabajar en equipo, que realicen sus funciones con gusto.

Un equipo de trabajo es un grupo de personas trabajando armoniosamente para alcanzar objetivos comunes.(1),(3),(4),(5),(7).

El principal reto para el Coordinador Escolar es lograr que todas las empresas sean reconocidas como parte de un equipo. Es importante el impulso permanente para que todos los miembros de la empresa

tengan siempre presente los objetivos como las estrategias de su área y de la empresa, pues ello es condición necesaria para que contribuyan en lo que les corresponde al éxito de la misma.

La posición del Coordinador Escolar es una posición de máxima autoridad y liderazgo en cada una de las empresas y esta autoridad estará presente en muchas de las actividades que desarrollarán como son:

- El consejero de administración establece los objetivos de la empresa.
- Dirigir la operación de la empresa hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos, requiere tener claro el rumbo de la misma " ir un paso adelante " para poder coordinar eficazmente la planeación y la organización del trabajo en equipo. Una buena coordinación no es resultado de la suerte sino del esfuerzo sostenido tenazmente.

Como trabajo en equipo el Coordinador Escolar propone al Consejo de Administración los nombramientos de los directores por área (Director de Finanzas, Director de Producción, Director de Mercadotecnia y Director de Recursos Humanos), así como su sustitución por causas justificadas.(1)(3)(4)(5)(7).

Reportar al Consejo de Administración el estado de la empresa en los periodos señalados en el Manual del programa, con la participación de los correspondientes directores de área.

Representar a la empresa ante el Consejo de la misma, los Asesores, el Coordinador Escolar y los funcionarios del sistema Desem.

Solicitar y acordar las reuniones que sean requeridas con los asesores.

Convocar y dirigir las juntas de Directores y del Consejo de Administración que establece el Manual del programa.

Convocar al Consejo de Administración a las juntas extraordinarias que sean necesarias para la buena marcha de la empresa.

Supervisar las áreas de actividades de la empresa.

Impulsar y vigilar la aplicación de los principios de la calidad total en todas las actividades de la empresa.

Y convocar a reunión a la Asamblea de Accionistas.(1)(3)(4)(5)(7).

Es esencial que al trabajar en equipo los problemas se expongan con franqueza ya que en las empresas se forman en un grupo educativo y uno de los resultados más valiosos que puede producirse es que se aprenda a enfrentar como equipo los problemas. Pero la franqueza no tiene porque asociarse con agresividad o con actitudes negativas. En este trabajo en equipo, todos los participantes tienen la responsabilidad

de comportarse de manera cortés y respetuosa, aunque de acuerdo con las funciones se tiene la tarea de vigilar lo que ocurra.

Cuando se trabaja en equipo se debe tener presente los siguientes aspectos.

- ♣ Su presentación se inicia propiamente desde que se cita a los que van a asistir, pues ya en ese momento debe indicarse cual o cuales son los motivos de la reunión. A nadie le gusta asistir a un trabajo en equipo sin saber en que va a gastar su tiempo, menos aún si en ella puede encontrarse con la sorpresa de tener que informar sobre algo sin estar preparado adecuadamente.

- ♣ Es importante cumplir con la orden del día porque es un plan que ideamos para atender ciertas necesidades. Pero no hay que hacer a un lado el sentido común: de lo que se trata es de resolver realmente los problemas, de tomar buenas decisiones, no de convertir una orden del día en un plan rígido, que seguimos aunque no produzca los resultados que necesitamos.(1)(3)(4)(5)(7).

- ♣ El Coordinador Escolar debe procurar un equilibrio en la participación de todos incluyendo la propia. Proponer y acordar algunas reglas sobre el asunto puede facilitar mucho las cosas. No es conveniente forzar a nadie a que hable, pero puede alentarse la participación si hacemos ver que realmente nos interesan y tomamos en cuenta los punto de vista de otros, coincidan o no con los nuestros.

- ▲ Hay que cuidar también las condiciones físicas de una reunión, asuntos incómodos, ruidos, calor o frío excesivos, son factores contrarios al éxito de las reuniones.
- ▲ Un ambiente de respeto, cordialidad y buen humor sólo se consigue con la práctica sostenida de esas actitudes. Si alguien le cuesta trabajo conducirse así, dará mejores resultados mostrarle y explicarle con paciencia porqué es valioso un clima así que una actitud represiva.

El trabajo en equipo en un empresa de jóvenes emprendedores es que todos los miembros participen en la conducción administrativa de la misma, formando parte de su Consejo de Administración y existe además la intención de que exista el mayor número posible de jóvenes emprendedores para que tengan la experiencia de asumir responsabilidades de dirigir un buen equipo de trabajo.(1)(3)(4)(5)(7).

Finalmente podemos decir que la mejor manera de lograr que los jóvenes trabajen en equipo como lo esperamos, es alentarlos a que ellos mismos manejen sus reuniones, y el asesor deberá asumir el papel de orientador, facilitador, consejero y conductor, sólo cuando existan momentos conflictivos en el grupo es decir, que estén discutiendo sobre cosas que no vienen al caso o que no les llevan a nada, cuando se rompan normas de conducta, o bien cuando el grupo no está cumpliendo satisfactoriamente con los compromisos que se

fijaron, en estos casos es sumamente recomendable su participación directa.

El Coordinador Escolar con tacto y directriz deberá tener la habilidad suficiente para propiciar que el grupo no pierda de vista sus metas y objetivos; por lo cual, siempre solicitará de los jóvenes resultados y los invitará constantemente a que tengan un alto desempeño en lo individual y como equipo de trabajo.

Algunos puntos que se deben incluirse para el buen desenvolvimiento del trabajo en equipo, es la puntualidad, el orden, entrega oportuna de reportes, cumplimiento de excelencia del trabajo que se asigne, el respeto y sobre todo conocer de manera práctica los principios de operación de una empresa como son:

- ♣ Sus fines y condiciones de creación.
- ♣ Los tipos de actividades que se realizan en ella.
- ♣ Sus recursos.(1),(3),(4),(5),(7).
- ♣ Las obligaciones que tiene.

También deben de comprender los jóvenes emprendedores las relaciones de una empresa con los demás elementos de una economía de mercado y por último deben valorar las actividades que caracterizan

al espíritu emprendedor que son: Iniciativa, Búsqueda de Superación, Creatividad y Disposición para trabajar en equipo. (1), (3),(4), (5),(7).

De acuerdo con los conceptos profesionales de diversos autores los cuales fueron establecidos en el capítulo No. 1 considero:

El administrador que se dedique a dirigir funciones sociales a través de un proceso de liderazgo a un conjunto de personas, tendrá la responsabilidad de planear, organizar , controlar y regular actitudes constructivas y emprendedoras.

El administrador tiene la capacidad , autoridad, y la toma de decisiones para operar en todos los ámbitos de un organismo con una calidad de excelencia obviamente coordinada con los recursos y esfuerzos más genuinos.

El administrador debe de reunir una serie de características originales como pueden denominarse algunas: iniciativa, creatividad, seguridad en sí mismo, calidad humana, carisma, criterio amplio y respeto; esto va a influir tenazmente en el grupo social para lograr en él simpatía por el desarrollo de las operaciones.

El administrador debe de ejercer su mando en la dirección de un programa o una actividad a realizar.

La buena dirección conduce a resultados de gran calidad, además consigue con esto actitudes positivas ante el deseo de emprender.

El administrador tiene el reto de inducción motivadora para que el grupo social que coordine, cooperen en la ejecución de sus actividades; de antemano se deben de conocer las necesidades del grupo para así poder llevar a cabo la motivación satisfactoriamente.

La motivación inicia con el principio de aprender haciendo y enseñar queriendo.

Aun grupo de jóvenes emprendedores, la motivación debe de ser de gran importancia y que generará confianza en el grupo y su eficiencia se desarrollará con claridad, entusiasmo y vehemencia.

El administrador que logre inspirar confianza, se caracterizará por ser un líder de excelencia, que busque básicamente cubrir las expectativas necesarias para todos aquellos seres humanos que deseen ser guiados para una superación personal; es decir que sean líderes comprometidos con el amor, con la verdad, con la honestidad, la responsabilidad y el respeto total y absoluto.

El administrador reconoce que la comunicación es la fuente esencial para lograr los objetivos de un organismo con la fuerza para expresar claramente ideas, ordenes, suplicas, etc.

El administrador tendrá que cumplir con una participación coordinadora eficaz y tenaz para lograr entusiasmar al alumnado durante el tiempo que lo permitan las circunstancias, cuando se cumplan los objetivos que se formularon para terminar un programa.

La recompensa para la persona que coordine será la propia realización personal, la formación de carácter en los alumnos, la formación de valores, el desarrollo de habilidades sociales, y habilidades del pensamiento ; y finalmente enseñarles a valorar las actitudes que caractericen su espíritu emprendedor.

El saber trabajar en equipo es lo que va a provocar a sacar adelante a cualquier grupo social, se mantendrá el entusiasmo que en un principio se comprometieron, se lograrán llevar a cabo los objetivos establecidos, se buscará la excelencia y calidad en la participación de cada ser humano ; todo esto tiene una finalidad el de formar una cultura empresarial.(1),(3),(4),(5),(7)

CAPITULO II.

PROGRAMA DE JÓVENES EMPRENDEDORES DEL SISTEMA DESEM.

2.1.- ANTECEDENTES DEL SISTEMA DESEM.

2.2.- CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DESEM.

2.3.- PROGRAMA DE JÓVENES EMPRENDEDORES CON SUS OBJETIVOS,CARACTERISTICAS,BENEFICIOS,INVERSION DEL SISTEMA DESEM A ESTE PROGRAMA Y GENERALIDADES SOBRE EL PROGRAMA.

2.4- TIPOS DE PROGRAMAS.

1.1- ANTECEDENTES DEL SISTEMA DESEM.

Al paso del tiempo ha sido un afán de crear o de impulsar gente con deseos de llevar a cabo un proyecto empresarial, no toda la gente desea correr esta aventura, ya que el hombre de empresa es por naturaleza una persona que asume riesgos en forma constante, el que sabe que emprender algo es arriesgarse a fracasar o volver a empezar. (6),(7),(8),(9).

La labor de una persona emprendedora es la de crear nuevas fuentes de trabajo, promover el desarrollo de su comunidad y de crear porque

no riquezas económicas, morales y sociales para él y los demás, ya que los empresarios dirigen, y deben demostrar cualidades para ello en casi todas sus actividades; aceptan riesgos calculados y se sienten a gusto en situaciones que entrañan riesgos moderados.

Los empresarios necesitan tener gran confianza en si mismos y en su capacidad para tomar decisiones acertadas. Esta capacidad para decidir es uno de sus rasgos distintivos.

Los empresarios deben dedicar buena parte de su tiempo a la planificación de las actividades de su empresa, ya que a medida que ésta crece, crece también la necesidad de planificar.

Los empresarios son personas que tienen la capacidad de descubrir y evaluar oportunidades en el mundo empresarial, de reunir los recursos necesarios para aprovecharlos y de obrar en forma apropiada para lograr el éxito.

Un antecedente importante que cabe señalar es que los empresarios son individuos fuertemente motivados, dotados para la acción y que asumen riesgos para lograr sus objetivos.

Hasta cierto punto su éxito como empresario depende de que esté dispuesto a hacerse responsable de su propio trabajo. La suerte de un empresario depende más de lo que se hace por si mismo que de lo que hacen otros o de las circunstancias.

Aunque el riesgo de fracasar siempre existe, los empresarios asumen riesgos al hacerse responsables de sus propios actos. El fracaso debe ser aceptado como experiencia aleccionadora.(6), (7), (8), (9).

Algunos empresarios alcanzan el éxito solo después de sufrir múltiples fracasos. Aprender de sus experiencias le permitirá dirigir su actividad de manera de obtener mejores resultados y alcanzar el éxito persistiendo en sus esfuerzos.

Lograr la perfección es la intención de una meta, pero no lo realista para ningún empresario. Importa más que los resultados sean aceptables que perfectos. Dedicar demasiado tiempo a tratar de alcanzar un objetivo a la perfección solo obstaculizará su desarrollo personal

En 1975, un grupo de visionarios-hombre de empresa inician en México la aventura del sistema Desem.

Los fundadores de empresas estaban agrupados en el Consejo de la American Chamber y por lo mismo decidieron integrar al sistema Desem dentro de las actividades de dicho organismo de representación comercial.

Se convino con Junior Achievement para activar programas similares a los que han hecho famosas aquellas instituciones norteamericana, por más de 70 años.

Son filiales de Junior Achievement International, cuya historia data de 1919. A la fecha, 80 países que comparten la misma calidad y prestigio del sistema Desem, a través de una red mundial de programas educativos. Entre los países involucrados podemos citar a: Estados Unidos, Canadá, Argentina, Bélgica, Brasil, México y al final de la lista Rusia donde han sido escogidos como vía para la enseñanza del libre mercado.

Al igual que casi toda organización no lucrativa Sistema Desem inicio con gran carga emocional de parte de sus fundadores y sin complicaciones estratégicas. En principio no se percibió claramente la potencialidad de esta nueva cruzada. Se presentía que los derroteros podrían ser altos, pero con el tiempo, hemos llegado mucho más lejos que lo que supusieron los pioneros de nuestra historia.

Sistema Desem creció lentamente hasta 1987. Después de esta fecha, las cosas han sido de prisa; por cierto, así ha ocurrido también con el país y con el mundo entero.

Sistema Desem ya no es el mismo de antes, sus objetivos son diferentes. La estructura interna se ha transformado y el escenario que nos rodea es completamente distinto.(6),(7),(8),(9).

El programa está presente en 13 estados de la República Mexicana: Baja California, Jalisco, Sonora, Sinaloa, Distrito Federal, Guanajuato, Puebla, Guerrero, Chiapas, Tabasco, Campeche, Chihuahua y Morelos.

¿ Que es Sistema DESEM ?

Significa Desarrollo Empresarial Mexicano de la Escuela Empresarial de México ,la cual es una asociación civil cuyo propósito es desarrollar programas educativos de economía de alta calidad, diseñados para abarcar las áreas de enseñanza naturales que puede cursar un alumno de preescolar, primaria, secundaria, preparatoria y Universidad. (6),(7),(8),(9).

2.2.- CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DESEM.

Hoy en día es necesario tener un perfil profesional comprometido para poder desenvolverse en las funciones más complejas que se nos presenten. Se conoce que una persona emprendedora debe ser inquieta, rebelde e inconforme con lo que el medio le ofrece, debe ser terca y tener confianza tal en si mismo y en lo que va a emprender, que las dificultades no lo detengan.

Otras características que aunque obvias, ayudan a definir a un emprendedor exitoso son la disciplina, el liderazgo, el don de mando, la capacidad para organizar y una buena condición física.

El gran emprendedor empieza con buenas ideas acerca de proporcionar un producto o un servicio para los cuales cree que hay una buena demanda. Si la idea tiene éxito, entonces el negocio puede crecer o evolucionar con un éxito similar por medio de la creatividad, de la dirección, de la delegación, la coordinación y sobre todo que exista la colaboración.

En la actualidad lo anterior hace posible que muchas empresas exitosas organizan sus fuerzas laborales en equipo. Un énfasis adicional en esta etapa del crecimiento está en la capacitación administrativa y en el desarrollo personal.

Es por esto que un emprendedor es alguien que reconoce una oportunidad, reúne el dinero y otros recursos necesarios para explotarlos, y acepta algunos o todos los riesgos asociados con la ejecución de los planes resultantes.

El hecho de comprender que la adquisición de ese dominio puede influir positivamente en el espíritu emprendedor para constituir un inventivo y una motivación para desarrollar al máximo sus rasgos personales empresariales.

Estas características distinguen a los programas educativos del sistema Desem, y son:

- ♣ Programas permanentemente actualizados.

- ♣ Materiales de alta calidad.

- ♣ Programas de capacitación y servicio.

- ♣ Un perfil profesional y comprometido.

- ♣ Diálogo continuo entre empresarios de experiencia, maestros y jóvenes.

- ♣ Una experiencia empresarial práctica. (8),(9).

El sistema Desem, los asesores conformados por empresarios ejecutivos y educadores ofrecen nuestro modelo educativo a los jóvenes a través de un concepto básico que es el de aprender haciendo y enseñar queriendo.

Mediante los programas educativos del sistema Desem, se crea un canal de vinculación entre el sector educativo y el sector productivo de la comunidad, procurando a los jóvenes mayores y mejores herramientas para su desenvolvimiento futuro, como relevos naturales de nuestra comunidad.(8),(9).

2.3.- PROGRAMA DE JÓVENES EMPRENDEDORES.

Para iniciar con éxito un programa se requiere de jóvenes entusiastas decididos al reto, a la responsabilidad, a la honestidad y a la tenacidad, lo cual marca los objetivos hacia el espíritu emprendedor.

El compromiso total y el trabajo arduo que se mantenga a lo largo de las actividades que marca un programa va a marcar las actitudes de jóvenes decididos y productivos para lograr el equilibrio de sus objetivos.

Las características de un programa serían:

♣ La buena salud, además de ser capaz de resistir largas jornadas, el emprendedor exitoso de un programa, necesita estar en todo los asuntos todos los días.

♣ La autodisciplina una de las notas más comunes para un emprendedor novato es reconocer el reglamento del programa, lo cual marcará la tónica del mismo y le dará la imagen adecuada tanto dentro como fuera del programa,

En el programa de Desem, opera en más de 300 centros Educativos de México y es la efectiva vinculación de la escuela y la empresa y es un

programa educativo de jóvenes emprendedores en un ejercicio de simulación empresarial con una duración de 25 semanas.(7), (8), (9).

OBJETIVOS

El objetivo de este programa es conocer de manera práctica los principios de operación de una empresa, es comprender las relaciones de una empresa con los demás elementos de una economía de mercado y valorar las actitudes que caracterizan al espíritu emprendedor.

CARACTERÍSTICAS.

Son para jóvenes de 15 a 21 años, es el programa más antiguo, se forman grupos de 10 a 15 jóvenes para determinar una empresa juvenil, la capitalizan, asignan nombre, se distribuyen funciones y fabrican un producto.

Este programa contempla la participación de asesores, consejeros y consultores previamente capacitados, provenientes de comunidad empresarial.

Los jóvenes emprendedores cuentan con actividades complementarias como son: Foros Escuela- Empresa, Visitando a un Director General, Foro Internacional de emprendedores e Intercambios Nacionales e Internacionales.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA JÓVENES EMPRENDEDORES.

La mayoría de las personas reconocen que la innovación es el rasgo distintivo de los emprendedores, los cuales tienen que enfrentarse a lo desconocido y hacen las cosas difíciles, pero van más allá de la innovación misma y llevan su concepto a la cumbre del éxito.(7), (8), (9).

Los beneficios que pueden ser adquiridos en un programa serían:

- ♣ Resultan emprendedores los que triunfan por su propio esfuerzo.
- ♣ Desean la superación personal constantemente.
- ♣ Logran ser empresarios decisivos.
- ♣ Existe sensibilidad a la necesidad del cambio.

♣ Pueden lograr dar la oportunidad a la creación de nuevos trabajos.

Beneficios del programa jóvenes emprendedores:

- * Impulsar el desarrollo del país.
- * Mejoran la actitud de los jóvenes hacia el trabajo.
- * Forman un ánimo emprendedor en sus participantes.
- * Detectan y promueven las vacaciones empresariales.
- * Favorecen el autoempleo.
- * Facilitan la tranquilidad social.
- *
- * Encauzan el liderazgo de la juventud.
- * Orientan la vocación profesional de los participantes.
- * Complementan la educación tradicional de los participantes.
- * Complementan la educación tradicional de los escolares.(7)(8)(9)

- * Vinculan al sector productivo con el sector educativo.
- * Forman recurso humanos altamente capacitados.
- * Desarrollan una cultura empresarial.

INVERSIÓN DEL SISTEMA DESEM A ESTE PROGRAMA.

Evidentemente, las recompensas de una inversión en un programa son motivadoras, pero es interesante observar que su calificación no es tan alta como la satisfacción personal.

Una inversión en un programa es proveniente del éxito, del crecimiento de capacitación por hacer las cosas de la mejor manera, por la libertad de adoptar una perspectiva a largo plazo.

Las inversiones dentro de un programa debe de contar con las siguientes cualidades:

- * Confianza en si mismo para que haya seguridad, independencia, individualismo y optimismo.(7),(8),(9).

- * Conciencia de la tarea necesaria y del resultado buscado para que surja el detalle de la necesidad de realizar, deseo de lucro, tenacidad, perseverancia, determinación, empuje, energía e iniciativa.

- * La capacidad para dirigir surge el detalle de una conducta de dirigente, buenas relaciones con otras personas, sensibilidad a las sugerencias y críticas.

- * La originalidad da como detalle la capacidad de innovar, creatividad, flexibilidad (ausencia de prejuicios) e ingenio, talentos variados y buena información.

- * Conciencia del futuro detalla la previsión, sensibilidad a las tendencias que se manifiestan.

La educación es tarea de todos, resulta más económico invertir en el recurso humano cuando este se encuentra en formación, que en el campo de batalla. Es una forma de mantener vigente el compromiso social que todo empresario que se aprecie de serlo, tiene con su comunidad.(7),(8),(9).

En la medida en que se habilite a la juventud con conocimientos relacionados con la economía, estamos edificando una sociedad con mayor información para hacer frente a su entorno y actuar en

consecuencia. Se debe mejorar la imagen que con el paso del tiempo las personas se han formado de la empresa y del empresario en nuestra sociedad. Es necesario que la juventud encuentre ejemplos a seguir de carne y hueso, metas e ideales a alcanzar que no encontrará en la educación tradicional. Participar se llama el juego y una de las opciones viables y serias del Sistema Desem (7), (8), (9).

GENERALIDADES SOBRE EL PROGRAMA JÓVENES EMPRENDEDORES.

Ser emprendedor quiere decir entre otras cosas, combinar características y aptitudes personales con medios financieros y otros recursos. Cada emprendedor tiene su propio estilo y puede ayudar a otros. Pero quienes tienen madera de empresario las características y aptitudes las poseen casi todas y en alto grado, algunos porque son innatas en ellos y otras porque las han cultivado, y por eso son capaces de utilizarlas sistemáticamente en su trabajo para triunfar.

Tener espíritu emprendedor significa ser capaz de descubrir oportunidades, de apreciarlas en su justo valor, de reunir los recursos necesarios y de obrar para aprovechar y estar dispuesto a sacar enseñanzas de su experiencia y a cambiar con los tiempos. Debe interesarse constantemente en encontrar nuevas maneras de mejorar

su propia eficiencia. La dedicación permanente a su mejoramiento personal será una de las principales claves del éxito.

El llegar a ser un empresario es algo más que un trabajo o una carrera: puede ser un estilo de vida. Debe tener flexibilidad e imaginación; ser capaz de planificar, correr riesgos, tomar decisiones y obrar para lograr sus metas. Debe ser realista, y al mismo tiempo pensar en el futuro, debe estar dispuesto a realizar sus actividades en situaciones conflictivas, cambiantes y ambiguas. Esto requiere que se analice teniendo presente el medio en que habrá de trabajar. (9).

Una cosa importante es el hecho de que un empresario pueda suministrar a otros algo que tiene valor para ellos. Cuanto más necesario sea el producto o servicio, tanto mayor será la recompensa. Si se trabaja para ayudar a otros y para mejorar niveles de vida y las condiciones de existencia se satisfacen necesidades de la sociedad, esto es lo que significa ser empresario.

Nada ayuda tanto a conservar el espíritu emprendedor como una actitud positiva. Además la resolución, la experiencia, la perseverancia y la honestidad son fundamentales para el éxito de un empresario.(7),(9).

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Los elementos de una empresa juvenil son:

⇒Manuales Generales (uno por cada integrante de la empresa).

⇒Cien certificados de participación (acciones con un valor de cincuenta pesos cada una) para capitalización de la empresa (\$ 5,000.00 pesos).

⇒Membresía anual a cada uno de los participantes de la empresa al Club de Emprendedores, lo cual les da acceso a la credencial de afiliación, publicaciones e información relacionada con su actividad como emprendedores que reciben en su domicilio, acceso a intercambio con estudiantes de otros estados de la República Mexicana y países afiliados a Junior Achievement International.

También les da derecho a participar en los programas y eventos del sistema Desem con cuotas preferenciales, acceso a entablar relaciones con jóvenes participantes en programas emprendedores a nivel internacional, tienen un asesor asignado por Sistema Desem, apoyo de consultores, especialistas en cada una de las áreas funcionales de la empresa I (Mercadotecnia, Finanzas, Producción y (7),(9).

Recursos Humanos) en ocho sesiones calendarizadas, apoyo continuo del personal ejecutivo con la industria, el comercio y la banca como son conferencias, seminarios y visitas, y finalmente obtienen un diploma de participación.

Los participantes del programa son los Jóvenes, Asesores, Consultor y Coordinador Escolar.

Los jóvenes como empresa juvenil se conforma de un grupo de participantes cuyo número fluctúa entre 10 y 15 personas, todos ellos estudiantes del nivel medio superior, o bien de los primeros semestres de educación superior (licenciatura). Este grupo de jóvenes procede de escuelas públicas o privadas su perfil de estos jóvenes sería: edad entre 15 y 21 años, alumnos regular (promedio mínimo de 8.0 y no adeudo de materias), contar con dos tardes libres por semana para destinar al programa, ganas de aprender cosas nuevas de forma diferente, interés por los negocios y comprometidos con su País.

Los derechos y obligaciones de estos jóvenes emprendedores son: recibir orientación durante 25 semanas que dura el programa, acceso a las actividades que desarrolla sistema Desem, desempeñarse como ejecutivo, obrero vendedor en su grupo de trabajo, cubrir un mínimo de 80% de asistencias a las reuniones de la empresa y cubrir las cuotas de recuperación fijadas por sistema Desem, para los participantes del programa.

El reclutamiento de los jóvenes, ocurre directamente en las escuelas cada uno de los jóvenes decide de manera individual y voluntariamente si es de su interés participar o no. (7).

El curso de inducción procede así: contando con el grupo integrado, se les calendariza, previo al arranque del programa, un curso de inducción o curso empresa, el cual es impartido por un instructor (ex participante del programa) y consta de una historia sobre la formación de una empresa y la problemática que va enfrentando con el crecimiento de sus actividades; comprenden sus obligaciones pasando por la competencia. Este curso, sirve para unificar el criterio de los jóvenes de cada uno de los grupos y sepan a que se van a enfrentar durante el programa.

Las cuotas de participación proceden así: Existen cuatro niveles de cuotas que deben aportarse a favor de sistema Desem.

1.- Por grupo asciende a \$ 160.00 pesos por cada uno de los integrantes de la empresa y es aportado directamente por el plantel aún cuando en la práctica pueden operar otras formas.

2.- Por joven asciende a \$ 160.00 pesos y es aportado por cada una de las personas que integran el grupo.

3.- Como empresa son las que son pagadas a sistema Desem al momento en que ocurre la entrega de su acta constitutiva.

4.- Otras se derivan de cuotas que fija la organización en actividades complementarias son ejemplo: el foro escuela/empresa, el foro internacional de emprendedores y Simec.(7).

El asesor como una de las generalidades es un voluntario de sistema Desem que generosamente ofrece su tiempo, conocimientos y experiencia en beneficio de la formación de los jóvenes que integran la empresa juvenil del programa jóvenes emprendedores.

El consejero procede de la comunidad empresarial donde se desenvuelve como empresario o ejecutivo en cualquiera de los sectores que contribuyen a la economía del país.

El perfil del asesor sería: propietario o funcionario de una empresa, contar con grado académico mínimo de licenciatura, facilidad para trabajar con jóvenes y saber hacer equipo, agrado por la docencia, compromiso de asistencia y participación a cuando menos el 90% de las reuniones administrativas de la empresa y actividades de sistema Desem.

Los derechos y obligaciones del asesor sería: recibir un curso de capacitación por parte de sistema Desem, que lo habilite en el manejo

del programa Jóvenes Emprendedores, acceso a las actividades que desarrolla sistema Desem cubrir un mínimo de 90% de asistencia a las reuniones administrativas del grupo que se le sea asignado, competir para ser designado asesor del año o distinguido por parte de la organización y diploma de participación. (7).

Las funciones de un asesor serían. estar presente en las reuniones administrativas de la empresa, ser motivador constante provocando la participación de los jóvenes del grupo que le sea asignado, orientar al grupo hacia la toma de decisiones más convenientes, teniendo siempre presente que los jóvenes sean quienes tomen la decisión, establecer las normas generales de trabajo del grupo (puntualidad, disciplina, orden y respeto) y ser celoso responsable de las mismas, de la primera a la séptima reunión deberá asumir el liderazgo del grupo y llevado de la mano en la metodología del programa, a partir de la octava reunión, dejar que los directivos de la empresa lleven las reuniones y limitarse a hacer señalamiento de manera oportuna, entregar a sistema Desem el reporte mensual de avance del grupo, motivar a los jóvenes a participar en las actividades complementarias del programa, estar siempre pendiente de anomalías o irregularidades del grupo, procurar solucionarlas e informar al gerente del programa y vigilar el cumplimiento de compromisos y objetivos del grupo. (7).

El consultor es el voluntario .de sistema Desem que generosamente ofrece su tiempo, conocimientos y experiencia en beneficios de los jóvenes que integran la empresa juvenil del programa jóvenes

emprendedores auxiliándolos en algunas áreas específicas, Finanzas, Mercadotecnia, Producción y Recursos Humanos.

El consultor procede de la comunidad empresarial, y su perfil es: propietario o funcionario dentro de la empresa, cuenta con grado académico de licenciatura, facilidad para trabajar con jóvenes y saber hacer equipo, agrado por la docencia, y compromiso de asistencia y participación cuando menos el 90% de las reuniones de consultoría de la empresa y actividades de sistema Desem.

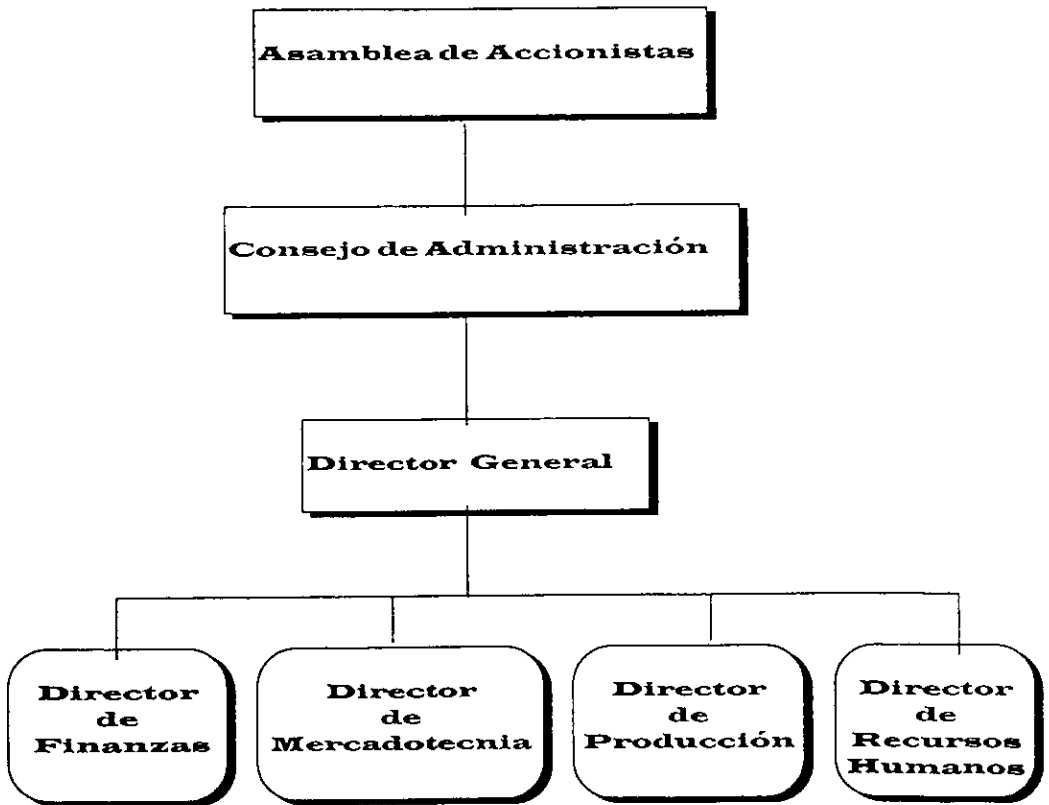
Los derechos y obligaciones del consultor son: recibir un curso de capacitación por parte de sistema Desem que los habilite en el manejo del programa Jóvenes Emprendedores, acceso a las actividades que desarrolla sistema Desem, cubrir un mínimo de 90% de asistencia a reuniones de consultoría programadas por sistema Desem donde atiende las dudas de 4 a 6 grupos de trabajo, competir para ser designado consultor del año o distinguido por parte de la organización y diploma de participación. (7).

Las funciones del consultor son. estar presente en las reuniones de consultaría, ser motivador constante provocando la participación de los jóvenes de los grupos que le sean asignados, orientar a los grupos hacia la toma de decisiones más convenientes, teniendo siempre presente que los jóvenes sean quienes tomen la decisión, llevar de la mano en el área específica de su especialidad a los grupos que le sean asignados, entregar a sistema Desem el reporte mensual de avance del

grupo, motivar a los jóvenes a participar en las actividades complementarias del programa, estar siempre pendientes de anomalías o irregularidades del grupo, procurar solucionarlos e informar al gerente o director del programa y vigilar el cumplimiento de compromisos y objetivos del grupo, y finalmente contamos con el coordinador escolar.

El coordinador escolar es la persona asignada por la institución educativa para servir de enlace entre la empresa, la escuela, el asesor y el programa el cual ejerce un perfil de liderazgo con sus derechos y obligaciones y sus funciones son vitales. (7).

**ORGANIGRAMA DE UNA EMPRESA DE
JÓVENES EMPRENDEDORES (7)**



2.4.- TIPOS DE PROGRAMAS.

El deseo de permanecer en la escuela y valorar el estudio constante durante toda la vida, es debido a las actitudes positivas hacia el trabajo y a la contribución a una sociedad global, a un sentimiento de familia y comunidad que promueva el comportamiento positivo, es por esto que el sistema Desem a formado diversos tipos de programas para facilitar la vinculación entre la empresa y la escuela, los centros educativos facilitan el acceso, la operación de los programas educativos-empresariales se debe principalmente a las donaciones de empresas y empresarios (los donativos son deducibles de impuestos).

Y en menor escala, a las cuotas que se reciben por la impartición de dichos programas a los estudiantes.

Esta formación de programas fue iniciada en 1919 por Junior Archiviement, el organismo al que estamos afiliados, es actualmente líder en el desarrollo de programas de educación empresarial en el mundo, llegando a más de 2 millones de estudiantes por año y operando en 86 países.

Los tipos de programas para la educación básica son programas de educación básica empresarial los cuales ayudan a que los alumnos apliquen conceptos básicos de economía a sus experiencias de la vida diaria en varios temas y son:

1.- Nosotros Mismos.- programa que se dirige a alumnos de preescolar y está disponible en primavera.

2.- Nuestra Familia.- programa que se dirige a alumnos de primer año de primaria, y muestra a los estudiantes el papel que juegan las familias en el desarrollo económico de su comunidad. Cinco lecciones de 30 minutos impartidas por estudiantes universitarios voluntarios.(7).

3.- Nuestra Comunidad .- programa dirigido a alumnos de segundo año de primaria y está disponible en primavera.

4.- Nuestra Ciudad.- programa dirigido a alumnos de tercer grado de primaria, y se da a través de juegos convierte a los niños en actores del desarrollo económico de su sociedad. Como materias de enseñanza se recrean cuatro elementos cotidianos: un edificio, un periódico, un restaurante y un banco.

5.- Nuestra Región.- programa dirigido a alumnos de cuarto año de primaria y está disponible en primavera.

6.- Nuestra Nación.- programa dirigido a alumnos de quinto año de primaria, este programa anteriormente era conocido como fundamentos empresariales, este curso enseña los principios básicos en el nacimiento y operación de una empresa.

Los tipos de programas de educación media y superior son programas de educación que ayudan a los jóvenes a prepararse como miembros positivos de una sociedad, ya sea como empresarios, fuerza de trabajo, ciudadanos o padres de familia, y son:

1.- Economía Personal.- es un programa dirigido a alumnos de primer año de secundaria, y está disponible en primavera y verano.

2.- Una Empresa en Acción.- programa dirigido a alumnos de segundo año de secundaria, y está disponible en primavera y verano

3.- El Mercado Internacional.- programa dirigido para alumnos de tercer año de secundaria y está disponible en primavera y verano.(7)

4.- Jóvenes Emprendedores.- programa dirigido a alumnos de preparatoria o vocacional y tiene una duración de 25 semanas. Este programa muestra a los estudiantes los conceptos básicos en el funcionamiento de una empresa. En equipo, forman una empresa juvenil educativa.

5.- SIMEC, (Simulador de Ejercicios Económicos Administrativos), este programa tiene una duración de 6 semanas, y requiere el uso de PC para un juego de negocios y toma de decisiones. Los estudiantes se enfrentan a situaciones económicas y ambientes similares al mundo real y desarrollan estrategias para sus propias compañías.

6.- GLOBE (Global Learning of the Business Enterprise), tiene una duración de 18 semanas y se requiere de PC e idioma inglés, se involucran dos grupos estudiantiles en México y otros país, que estudian el comercio exterior.Es impartido con la participación de una empresa auspiciadora que tenga operaciones en ambos países.

7.- FIE (Foro Internacional de Emprendedores), este programa tiene una duración de 6 días, o sea una semana en verano, con conferencias de primer nivel, certámenes y convivencia internacional,para la formación de actitudes de liderazgo y responsabilidad social en los jóvenes. (7).

Siguiendo con preceptos éticos de autores expertos comento:

La necesidad de crear empresarios no era fácil, no toda la gente se animaba a correr riesgos ni fracasos; ya que la idea de ser empresario radicaba en crear nuevas fuentes de trabajo y promoverlo a grupos sociales, tal necesidad llegó a descubrir la oportunidad de la cultura empresarial.

Es por esto que se describe textualmente los antecedentes de un programa de " Jóvenes Emprendedores " del sistema Desem.

Al encontrarse con la actitud emprendedora que promueve este tipo de programas, nace la inquietud de ser persona emprendedora inquieta,

inconforme con el medio que se ofrece, es por ello que se definen características que inducen al éxito, a la disciplina, al liderazgo, a la capacidad para organizar un grupo social emprendedor.

El entusiasmo que emana este tipo de programa es básicamente decidido al reto, a la responsabilidad, a la honestidad y a la tenacidad para lo cual se ejerzan funciones directas a los objetivos de un espíritu emprendedor.

Al tomar la decisión en participar en un programa educativo se reconoce que la innovación es realmente una forma original de los jóvenes que tienen un espíritu emprendedor, ya que tendrán la oportunidad de enfrentarse a algo nunca visto con sus respectivos riesgos, aprenderán que formar cosas nuevas no resulta ser tan difícil, solo esta en atreverse a lograr ser empresarios decisivos, los cuales pueden lograr dar la oportunidad a la creación de nuevas fuentes de trabajo.

La recompensa que pueda tener el hecho de llevar un programa como estos es el desarrollo de una cultura empresarial con todos sus entornos administrativos.

Al hablar de un concepto de espíritu emprendedor es estar hablando de una persona o grupo de personas que son capaces de descubrir oportunidades, de combinar características y aptitudes personales y de apreciarlas en su justo valor con medios financieros y otros recursos

necesarios para aprovecharlos y sobre todo estar dispuestos a sacar una enseñanza que es la experiencia y los cambios para el logro del éxito.

La conducción de los diversos programas que se ofrecen pueden ser dirigidos a través obviamente de los jóvenes, asesores y coordinadores escolares los cuales son asignados para otorgar su experiencia, sus conocimientos, su tiempo para beneficio de los grupos a los cuales se tendrán que dirigir.

CAPITULO III.

CASO PRACTICO

**ESTRATEGIA ADMINISTRATIVA Y SU APRENDIZAJE DEL PROGRAMA DE
JÓVENES EMPRENDEDORES EN EL C.E.C.Y.T No. 13.**

3.1.-INGRESO AL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.

**3.2.-PROPÓSITOS DE UNA EMPRESA JUVENIL DEL SISTEMA
DESEM.**

**3.3.-CARACTERÍSTICAS DE UNA EMPRESA DE JÓVENES
EMPRENDEDORES.**

**3.4.-ETAPAS DE LAS EMPRESAS DE JÓVENES
EMPRENDEDORES: DE ORGANIZACIÓN, DE OPERACIÓN Y DE
LIQUIDACIÓN.**

3.1.- INGRESO AL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.

Al ingresar al Instituto Politécnico Nacional fui asignada por la Institución Educativa (Gerente de Personal y Directora del Plantel), para servir de enlace entre la empresa, la escuela, los asesores y el programa.

Empecé a formar parte del cuerpo docente y administrativo de la Institución Educativa; y el arranque como Coordinadora Escolar empezó el 18 de noviembre de 1996, con la realización de conferencias motivacionales y de promoción sobre el programa JÓVENES EMPRENDEDORES del Sistema Desem, en donde se promocionó lo que es una empresa juvenil.

Las empresas que se pretenden formar en el sistema DESEM son fundamentalmente de tipo educativo, no económico.

3.2.- PROPÓSITOS DE UNA EMPRESA JUVENIL DEL SISTEMA DESEM.

1.- Conocer de manera práctica los principios básicos de la operación de una empresa sus fines y condiciones de creación, los tipos de actividades que se realizan en ella, sus recursos y las obligaciones que tiene.

2.- Comprender las relaciones de una empresa privada con lo demás elementos de una economía de mercado. .

3.- Valorar las actitudes que caracterizan el espíritu emprendedor como es la iniciativa, búsqueda de superación, creatividad y disposición para el trabajo en equipo. (7).

3.3.- CARACTERÍSTICAS DE UNA EMPRESA DE JÓVENES EMPRENDEDORES.

I).- Sus propósitos inmediatos son de aprendizaje, no económicos por lo cual no tienen naturaleza legal como empresa. Sin embargo, la estrategia educativa consiste en hacer funcionar al grupo de manera semejante a una empresa, que opere con éxito y produzca pues de lo que se trata es de aprender a desarrollarla bien, no mal, aunque lo más importante no es una ganancia inmediata sino el conocimiento adquirido sobre las posibilidades de desarrollo personal que ofrece el mundo de las empresas, así como los esfuerzos que han de realizarse en cada caso para aprovecharlas, todo lo cual puede tener después benéficos económicos.

II).- Cada empresa se forma por Jóvenes Emprendedores, 10 como mínimo y 15 como máximo, que deben cumplir con el requisito de ser estudiantes del nivel de bachillerato o de licenciatura y estar inscritos en el programa de Jóvenes Emprendedores del sistema Desem.

III).- Todo joven emprendedor debe participar en la capitalización de la empresa de la cual forma parte, comprando hasta cuatro certificados de participación de la misma como máximo. Así la empresa es propiedad de un conjunto de socios, de manera semejante a lo que ocurre con una sociedad mercantil del sistema económico cuyos socios son propietarios de acciones de la empresa.(7).

IV).- Los jóvenes emprendedores pueden incrementar el capital de su empresa mediante la venta de certificados de participación de la misma a otras personas, cada una de las cuales puede ser propietaria de hasta cuatro certificados como máximo.

V).- El modelo de empresa que se ha seleccionado con fines educativos, es el de una empresa que es manufactura y comercializa sus productos mediante la venta directa a los consumidores. Esto permite que todos los Jóvenes Emprendedores conozcan de manera práctica tanto los procesos de elaboración de los productos como su venta.

VI).- Los jóvenes interesados en desarrollar una empresa de servicios, exceptuando las comerciales, deben solicitar autorización a sistema Desem para ver que existan las condiciones necesarias para la atención especial.

VII).- Las empresas se forman y desarrollan durante un lapso definido de 25 semanas, lo que hace posible que los Jóvenes Emprendedores conozcan también el proceso de liquidación de una empresa y puedan participar en la creación de otra u otras empresas para enriquecer sus experiencias y hacer nuevos amigos.(7).

VIII).- Para el adecuado desarrollo de una empresa, se necesita que cada uno de sus Jóvenes Emprendedores le dediquen dos horas y media por semana como mínimo.

IX).- Las 25 semanas que dura el desarrollo de una empresa se distribuyen en 3 etapas:

Etapas de Organización.

Etapas de Operación.

Etapas de Liquidación. (7).

3.4.- ETAPAS DE LAS EMPRESAS DE JÓVENES EMPRENDEDORES.

Etapa de Organización.- En esta etapa se compone de seleccionar el nombre de la empresa y del producto que van a elaborar, se hace la elección del Director General y Directores de área, se efectúa la venta de certificados de participación o sea las acciones, se les empieza a dar la capacitación a los integrantes de la empresa, se les enseña como se desarrolla una investigación de mercados, se les enseña a la elaboración de presupuestos y prototipos y se les enseña en que consiste la fuerza de producción y ventas.

En esta etapa se reúnen los jóvenes emprendedores y su asesor designado por el sistema Desem, la posición del Coordinador Escolar es únicamente a dar inicio a la coordinación educativa/empresa; ya que el asesor es el encargado de asesorar todo lo referente a lo administrativo y de aprendizaje y el coordinador se encargará netamente, a la motivación, liderazgo y coordinación de las actividades de la empresa y de la escuela.

En ésta reunión los Jóvenes Emprendedores se reúnen como Asamblea de Accionistas para constituirla, es decir formar su empresa como socios que participan con certificados en la propiedad de la misma . (7).

Las funciones que se llevan a cabo son:

A).- Presentación del Asesor y de los Jóvenes Emprendedores, aquí podemos hablar que un equipo de trabajo no se forma solo con reunir a un grupo de personas. Se necesita de un esfuerzo consciente y sostenido, dirigido a lograr una buena comunicación y la identificación de los puntos de vista de todos los que forman parte del equipo, sobre todo en lo que se refiere a sus objetivos.

Por eso es muy importante que en nuestra primera junta procuremos crear un clima cordial y amistoso, que facilite que al presentarnos exponamos esos aspectos que es interesante conocer para una mejor integración del equipo: que y dónde estudiamos, cuáles son nuestras aficiones, por qué y para qué ingresamos al programa Jóvenes Emprendedores del sistema Desem.

Será un buen principio que, desde ahora al participar en todas las actividades de la empresa nos propongamos: respetar a los demás tanto al plantear nuestros puntos de vista y propuestas como al escuchar los suyos y opinar sobre ellos, tratar de encontrar en todas las propuestas más los aspectos que son aprovechables que los que consideremos equivocados, buscar nuestro éxito personal en la contribución que hagamos al éxito del equipo, que es el logro de sus objetivos y metas y reconocer que todos los que formamos la empresa tenemos una contribución importante que hacer (7).

En ésta reunión el asesor orienta a los jóvenes emprendedores en la operación general de la empresa, les enseña en la participación de las actividades que se realizan como parte del programa Jóvenes Emprendedores del sistema Desem.

También el asesor sirve de enlace personal entre la empresa y el centro escolar. Será un buen principio que, desde ahora al participar en todas las actividades de la empresa nos propongamos: respetar a los demás, tanto al plantear nuestros puntos de vista, y propuestas como al escuchar los suyos y opinar sobre ellos, tratar de encontrar en todas las propuestas más los aspectos que son aprovechables que los que consideremos equivocados, buscar nuestro éxito personal en la contribución que hagamos al éxito del equipo, que es el logro de sus objetivos y metas y reconocer que todos los que formamos la empresa Desem, seamos testigos de honor de la constitución formal de la empresa, de la elección y nombramiento de sus directores y de la liquidación de la misma.

B).- Selección del producto, se hace en esta reunión la cual da origen a una investigación de mercado que se desarrolla en las siguientes semanas, la cual sirve para confirmar si la decisión tomada es correcta o es necesaria corregirla.(7)

Una buena idea sobre como iniciar la selección del producto es utilizar la técnica de trabajo creativo en grupo llamado lluvia de ideas. Aquí todos participan siguiendo un cierto orden, planteando brevemente

propuestas o ideas originales o novedosas, aunque puedan parecer increíbles.

Para la selección del producto hay que basarse en el punto de partida que debe ser, pensar en el consumidor al que puede interesarle el producto sobre todo sus necesidades y características.

Si nuestro producto no le interesa a nadie, o puede satisfacer necesidades de ciertos consumidores pero éstos no están dispuestos a pagar el precio del producto que les ofrecemos, entonces estaremos manufacturando un producto que no se vende y por consiguiente no es rentable.

El producto debe ser competitivo considerando su precio y su calidad, debe estar a nuestro alcance manufacturar el producto, desde el punto de vista de los conocimientos y habilidades que necesitamos tener para ello. Si no sabemos cómo, o nos falta práctica, tenemos que examinar si podemos capacitarnos en un tiempo razonable, adecuado al desarrollo de nuestra empresa. (7).

Las materias primas que se necesiten deben estar realmente disponibles en el mercado, ha de estar a nuestro alcance elaborar el producto considerando el capital con el que contaremos que habrá de servir para comprar materia prima, comprar o alquilar herramienta, pagar renta, servicios, salarios y sueldos. Su elaboración y venta debe proporcionar utilidad económica una vez descontados todos los costos. No debe ser perjudicial para la salud, ni ofensivo o vulgar.

C).- Selección del nombre de la empresa.- es importante que nuestra empresa tenga un buen nombre que sea agradable, que guste, que sea fácil de pronunciar y recordar que en lo posible comunique la clase de producto que pensamos producir. Podemos sugerir con el nombre tanto el producto como tipo consumidor al que nos vamos a dirigir.

Al elegir el nombre de la empresa se debe de considerar las siguientes normas. no se deben incluir palabras que sean marcas registradas, es decir, nombres reservados legalmente para ser usados sólo por las empresas, que son propietarias de las mismas (en muchos productos de uso diario podrás observar las siglas M.R., que significan precisamente " Marca Registrada ") comete un delito quien utiliza sin autorización un nombre que es una marca registrada.

No deben incluirse abreviaturas que tienen sentido y uso legal, como S.A. (Sociedad Anónima), C.V. (Capital Variable), S.R.L. (Sociedad de Responsabilidad Limitada) o S.C. (Sociedad Civil), debe utilizarse el idioma español y para hacer saber su carácter educativo, al nombre de tu empresa debe seguir la leyenda "Una empresa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem".(7)

D).- Constitución de la Empresa.- Para constituir la empresa se procede así: cuando se forma una empresa del sistema económico es necesario cumplir diversos requisitos legales.

Si se trata de una sociedad, uno de esos requisitos es que se constituya formalmente, definiendo quienes son sus socios y cuáles serán las actividades de la empresa y las normas que la regularán.

En ésta primera junta como Asamblea de Accionistas ustedes se constituirán formalmente como una empresa de Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem. Para ello tienen que elaborar un acta constitutiva.

En una empresa de Jóvenes Emprendedores todos sus miembros participan en la conducción administrativa de la misma , formando parte del Consejo Administrativo, y existen además cinco puestos ejecutivos. La intención es que el mayor número posible de Jóvenes Emprendedores tengan la experiencia de asumir la responsabilidad de dirigir un equipo de trabajo.(7)

La Asamblea de Accionistas .- Su objetivo es que es la autoridad máxima de la empresa de Jóvenes Emprendedores, es la reunión formal de todas las personas que poseen cuando menos un certificado de participación de la empresa; sus funciones son que la Asamblea de Accionistas se reúne en dos ocasiones durante el ejercicio de la empresa. La primera ocasión es la junta donde se integra por los Jóvenes Emprendedores que constituyen la empresa, cumpliendo con las condiciones del acta correspondiente, desarrollando la forma de integrar la empresa, como crear el Consejo de Administración y cinco cargos ejecutivos, como definir la capitalización y acordar sus normas básicas.

La segunda ocasión ocurre en la liquidación formalmente de la empresa. Se cita a todos los propietarios de certificados de participación, incluyendo a las personas que no son Jóvenes Emprendedores.

Consejo de Administración.- El consejo de administración de una empresa, está formado por todos los Jóvenes Emprendedores inscritos en sistema Desem como miembros de la misma.

Su objetivo es representar los intereses de los propietarios de los certificados de participación de la empresa.

Como funciones están: elegir al Director General de la empresa, autorizar los nombramientos que haga el Director General para las Direcciones de Finanzas, Mercadotecnia, Producción y Recursos Humanos, establecer los objetivos de la empresa, elegir el producto que elaborará la empresa, elegir el nombre, logotipo y lema de la empresa, autorizar el presupuesto de la empresa, aprobar los reglamentos, programas y presupuestos de la empresa, evaluar periódicamente el desarrollo de la empresa en base a los reportes que presenten los directores de la misma, remover a funcionarios ejecutivos de la misma, dar de baja a los miembros de la empresa que se ausenten durante tres juntas consecutivas o cometan faltas que ameriten esa sanción de acuerdo con el reglamento interior de la empresa, aprobar el ingreso de nuevos miembros en la empresa, o la readmisión de quienes hubieran causado baja y soliciten su reingreso,

sin rebasar el límite de 15 jóvenes en la empresa y liquidar la empresa al término de su operación y determinar el monto de los dividendos por certificado de participación.

Director General.- Su objetivo es dirigir la operación de la empresa hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos por el consejo de administración. Su elección se realiza de acuerdo a : el asesor, quien coordina la junta, elabora una lista en un pizarrón o un cartel con los nombres de los candidatos que aceptan participar en la elección, cada candidato expone al Consejo Administrativo por que considera que puede desempeñar adecuadamente el cargo y cuales son, en su opinión , las características que debe tener el desarrollo de la empresa. Todos los candidatos disponen del mismo límite, por ejemplo de 5 a 10 minutos, se procede a votación secreta, depositando cada joven emprendedor una papeleta con su voto en un recipiente que funciona como urna y se leen las papeletas y notan los resultados en la lista de los candidatos. (7).

Dentro de las funciones de un Director General están:

- Proponer al Consejo Administrativo los nombramientos de los Directores de Finanzas, Mercadotecnia, Producción y Recursos Humanos, así como sus sustitución por causas justificadas.

- Reportar al Consejo Administrativo el estado de la empresa en los periodos señalados, con la participación de los correspondientes Directores de las áreas.
- Representar a la empresa ante el asesor de la misma, los Consultores, el Coordinador Escolar y los funcionarios del Sistema Desem.
- Solicitar y acordar las reuniones que sean requeridas con los Consultores.
- Convocar y dirigir las juntas con los Directores y del Consejo de Administración.
- Convocar al Consejo de Administración a las juntas extraordinarias que sean necesarias para la buena marcha de la empresa.
- Supervisar las áreas de actividad de la empresa.
- Convocar a reunión a la Asamblea de Accionistas.(7)

Director de Finanzas.- Su objetivo es asegurar la correcta aplicación de los recursos económicos de la empresa, las funciones vienen siendo el de llevar el control de los certificados de participación de la empresa, custodiar el dinero de la empresa, mantener los registros financieros,

pagar los gastos autorizados de la empresa y su nómina, integrar el presupuesto global de la empresa, elaborar los reportes periódicos sobre el área.

El equipo de Finanzas realiza un estudio sobre la capitalización de la empresa, coordinándose con el equipo de Producción. El objetivo es contar con un cálculo preliminar sobre el capital necesario para manufacturar el producto seleccionado, sobre la base de una estimación de los costos de producción.(7)

La diferencia entre el capital necesario y el disponible hasta el momento, producto de la compra de certificados de participación por los miembros de la empresa, tendrá que obtenerse mediante la venta de certificados a otras personas, como se señala en el acta constitutiva.

Director de Mercadotecnia.- Su objetivo es asegurar la satisfacción de los consumidores con los productos de la empresa dentro de las funciones , está el planear y dirigir la investigación de mercado, así como la publicidad y promoción del producto de la empresa, dirigir y supervisar la fuerza de ventas de la empresa, desempeñar las funciones del director general en su ausencia, mantener actualizado un inventario de los productos turnados por la dirección de producción para su venta, mantener actualizado el registro de los productos entregados a los miembros de la empresa, así como de las ventas realizadas por cada uno y las comisiones respectivas y elaborar los reportes periódicas sobre el área.

El equipo de mercadotecnia emprende una investigación de mercado destinada a precisar las características que debe tener el producto seleccionado para ser atractivo a un cierto tipo de consumidores, así como a conocer los productos con los que se va a competir.

Director de Producción.- Su objetivo vigilar que en el proceso de manufactura de los productos se apliquen las normas de la empresa en cuanto a seguridad, productividad y calidad, dentro de sus funciones , el director debe dirigir y supervisar la fuerza de producción de la empresa, elaborar el proyecto de reglamento de seguridad de la empresa y supervisar su aplicación una vez aprobado por el Consejo de Administración, mantener el registro actualizado de la producción, identificar a los proveedores adecuados de las materias primas requeridas por la empresa y elaborar las solicitudes de dinero para la compra de las materias primas. (7).

El equipo de producción ha de desarrollar un estudio de factibilidad que permita confirmar que técnica y financieramente es posible, manufacturar el producto seleccionado.

También elabora un diagrama que representa el proceso de manufactura, así como un estudio sobre el equipo, herramientas y materias primas que se requieren.

Director de Recursos Humanos.- Su objetivo es vigilar que el desempeño de los jóvenes emprendedores de la empresa, sea adecuado al logro de los objetivos de la misma. A la vez que sus

actividades sean estimulantes para el logro de los propósitos del programa Jóvenes Emprendedores del sistema Desem. Como funciones del Director de Recursos Humanos tenemos:

- ♥ Elaborar el programa presupuesto para la administración de los recursos humanos de la empresa.
- ♥ Elaborar un programa de capacitación sobre el proceso de manufactura y sobre la venta de los productos de la empresa, en coordinación con los directores de producción y mercadotecnia.
- ♥ Mantener el registro de los Jóvenes Emprendedores de la empresa, así como del resto de los propietarios de los certificados de participación.
- ♥ Preparar la nómina mensual de la empresa. (7).
- ♥ Elaborar el proyecto de reglamento interior de trabajo y supervisar la aplicación del mismo una vez aprobado por el Consejo de Administración.
- ♥ Elaborar los reportes periódicos sobre el área.
- ♥ Llevar el control de asistencia a las juntas y sesiones de la empresa, y elaborar las minutas de las juntas del Consejo de Administración y

de las juntas del Consejo de Administración y de las juntas de los directores.

El equipo de Recursos Humanos prepara un proyecto de reglamento interior, con las normas relativas a la asistencia, horarios, puntualidad, disciplina y demás obligaciones que los miembros de la empresa consideren necesario poner por escrito y respetar. Hay que recordar que corresponde al Consejo de Administración aprobar el reglamento interior.

Observemos que cada equipo se ocupa de una parte de lo que es necesario hacer. Hay una división del trabajo que permite a cada equipo ocuparse más a fondo de un número menor de asuntos, con lo cual cada uno puede hacer mejor lo que hace.(7)

Sin embargo, distribuirnos el trabajo no significa que a unos les toque tener mas responsabilidades y a otros no, o que algunos deben preocuparse por la empresa, pero los demás no.

Etapa de Operación.- Es el momento diseñado dentro del programa Jóvenes Emprendedores para que la empresa manufacture sus productos y los coloque entre el público consumidor, por lo tanto corresponde al grupo observar una disciplina importante dentro del terreno Administrativo y entregarse a la acción con un 100% de compromiso y responsabilidad. La labor del voluntario del sistema

Desem, es estar muy atento a los problemas que se vayan presentando y brindar alternativas de solución, dejando que los jóvenes opten por la que sientan más adecuada o sea de su agrado.

En esta etapa de operación se caracteriza por la producción y venta de artículos. Sin la etapa previa de organización no se tendrían decisiones razonadas sobre que producir y cómo hacerlo para que sea rentable y se obtenga un beneficio. Ahora es el momento de llevar adelante lo planeado.(7)

Lo recomendable es que cada joven emprendedor dedique como mínimo 75 minutos a la manufactura y otro tanto a la venta del producto.

Además de las sesiones para producción y las actividades de venta, durante la etapa de operación se llevan a cabo varias juntas administrativas, una auditoria administrativa y tu empresa participa en el Foro Regional y en la Feria Anual.

En esta etapa las juntas de los directores tienen propósitos como son :

- ♥ Evaluar el cumplimiento de las metas de cada área.

- ♥ Analizar los problemas de la empresa, identificar las opciones de solución y tomar las decisiones más adecuadas.

Para apoyar el mejor logro de estos propósitos, en cada junta los directores podrán contar con la colaboración de uno o dos de los consultores especialistas. Es importante que el Director General de la empresa se ponga de acuerdo con los demás directores para definir cuales son los especialistas que es más urgente consultar, de acuerdo con los problemas que se están enfrentando.

En esta etapa se prepara con suficiente anticipación la auditoria administrativa la cual consiste en la revisión sistemática del cumplimiento de los objetivos, metas y funciones de cada área.

Etapa de Liquidación.- Desde el punto de vista contable, la liquidación es el proceso de convertir el activo de una empresa en efectivo, conciliando todas las cuentas y distribuyendo el remanente entre los propietarios.(7)

Desde el punto de vista jurídico y económico, la liquidación de una empresa que es propiedad de accionistas consiste en la disolución de la sociedad que formaron, y en la terminación de la actividad de la empresa.

En una empresa de Jóvenes Emprendedores termina una actividad que es fundamentalmente educativa, además de económica.

En esta etapa hay mucha actividad y se necesitará que nuevamente los equipos de trabajo actúen en apoyo a los directores de las áreas; ya que el Director de Mercadotecnia tiene que convertir todas las ventas

pendientes en dinero, cierra los registros de ventas y debe de hacer el cálculo final de comisiones.

El Director de Recursos Humanos tiene que preparar los sobre para enviar por correo el reporte anual a los accionistas.

El Director de Finanzas tiene que pagar todas las cuentas, registrar los ingresos finales por ventas, calcula el monto que se descontará a las ganancias de la empresa, a la manera de un impuesto, de acuerdo con el modelo educativo del programa Jóvenes Emprendedores del Sistema Desem, obtiene los datos finales de las comisiones y completa las nómina final y determina la distribución del beneficio después de impuestos. (7).

El Director de Producción debe de manifestar las unidades producidas a la fecha , condiciones de la materia prima, status de las inspecciones, unidades rechazadas, unidades entregadas a la Dirección de Mercadotecnia para su venta etc.

En esta etapa se evalúa las experiencias que vivieron los Jóvenes Emprendedores como son:

- El saber que los problemas que se enfrentaron no fueron más poderosos que la tenacidad y el conocimiento que aplicaron todos los miembros de la empresa.

- Tuvieron la experiencia de tener la seguridad de valerse por sí mismos y que formaron parte de un equipo de trabajo formado por jóvenes igualmente decididos a hacer las cosas por iniciativa propia.
- Y contaron con el apoyo desinteresado del Asesor y del Consejero del Sistema Desem participando en todo momento en conferencias, foros y eventos organizados por el mismo sistema.
- Con estas actitudes se demostró que los jóvenes emprendedores son capaces de iniciar proyectos importantes de como desarrollar una empresa.(7).

También se notó la capacidad de seguir adelante, realizando todo tipo de esfuerzo que fuese necesario para lograr los objetivos establecidos.(7)

CONCLUSIONES.

La experiencia que he tenido al ingresar al Instituto Politécnico Nacional ha sido de gran interés, ya que me di cuenta de la falta de comunicación, de motivación y por que no la falta de liderazgo que existe entre los jóvenes, que desean participar en actividades emprendedoras.

Los valores iniciales que se observaron fueron: el de comprender las relaciones que pueden existir entre los jóvenes con las empresas privadas, las cuales dieron asesorías fundamentales y reales.

Valoré las actitudes que van caracterizadas a cada uno de los jóvenes que participaron en cada una de la empresas que se formaron al iniciarse este tipo de programas.

Se notó de inmediato el deseo de cada uno de los jóvenes por tener iniciativa, creatividad, disposición para trabajar en equipo (lógicamente hubo contratiempos normales, pero que finalmente se llegaron a entender), y sobre todo el deseo a la búsqueda por la superación personal.

Las características básicas que puedo comentar con respecto a este programa fueron: propósitos inmediatos de aprendizaje, su agrupación limitada de alumnos (lo cual hizo que se les atendiera con mayor

atención por cada individuo; se requirió como mínimo diez alumnos y como máximo quince alumnos en cada empresa), la formación de las empresas fueron con fines totalmente educativos ya que su duración fue únicamente por 25 semanas y una dedicación de dos horas y media por semana como mínimo.

Las actividades básicas llevadas totalmente por los asesores fueron las etapas de Organización, de Operación y Liquidación , en donde realmente los jóvenes emprendedores tuvieron una vinculación real con las empresas privadas y empezaron a conocer la constitución de una empresa educativa y operacional.

Como Coordinador Escolar tuve la enorme satisfacción de haber logrado los objetivos sobre la comunicación clara, precisa, concisa, fluida y veraz, como el participar constantemente a la motivación de cada uno de los jóvenes que formaban parte de las empresas juveniles; y sobre todo el hecho de darme cuenta de que tuve la oportunidad de aprender a formarme como un líder en pequeña escala.

Esta experiencia me ha dejado ver que urge la necesidad de formar alumnos desde temprana edad hacia la búsqueda de actitudes emprendedoras, con esto quiero decir que la preparación debe iniciarse desde la etapa preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y llegar a la Universidad con una seguridad y visión empresarial bien cimentada, lo cual puede provocar el inicio para ofrecer un nuevo mercado de fuentes de trabajo.

Este proyecto requiere que sea iniciado a través de directivos de escuelas, de las asociaciones de padres de familia o bien formulado por iniciativas privadas y publicas que tengan conciencia de la falta de preparación que existe de los alumnos por medio de su desarrollo profesional al paso de los años, para aprender a hacer perseverante en todo lo que se emprende y sobre todo tener la fortaleza física y mental para llegar con el ánimo de ser JOVEN EMPRENDEDOR.

BIBLIOGRAFÍA

1.- Administración con sentido común

Cristian Grellier

Ed. Limusa, S.A. de C.V.

México, D.F., 1993

2.- Administración Moderna

Agustín Reyes Ponce

Ed. Limusa, S.A. de C.V.

México, D.F., 1994

3.- Administración

David R. Hampton

Ed. Mc Graw Hill

México, D.F., 1993

4.- La Administración Moderna y los Sistemas de Información

Joaquín Gómez Morfin

Ed. Diana

México, D.F., 1994

5.-Administración Curso para Nuevos Gerentes

Burt K. Scanlan
Ed. Limusa, S.A. de C.V.
México, D.F., 1994

6.- El Emprendedor
Salo Grabinsky
Ed. Colección de Emprendedores Facultad de Contaduría y Admon.
México, D.F., 1994

7.- Manual del Voluntario del Sistema DESEM
Jesús Ggiles Sánchez - Jaime Santibañez Andonegui - Antonio R.
Martínez - Ma. Juana Vera García - Juan Rafael Zapata V.
Sistema DESEM, A. C.
México, D.F., 1995

8.- La Esencia de la Administración de Pequeñas Empresas
Collin Barrow
Ed. Prentice - Hall Hispanoamericana, S. A..
México, D.F., 1996

9.- Lo que todo pequeño empresario debe saber
Geoffrey G. Meredith - Robert E. Nelson - Philip A.. Neek

Grupo Editor Alfa Omega de S. A. de C.V.
México, D.F., 1995