

EL EMPRENDIMIENTO ENTRE LOS UNIVERSITARIOS

ESTUDIO DEL PERFIL EMPRENDEDOR DEL EGRESADO EN CASTILLA Y LEÓN



P1 / EN PORTADA

ESTUDIO PERFIL
EMPRENDEDOR DE LOS
EGRESADOS DE LAS
UNIVERSIDADES DE CYL



P2 / SECOT EN ACCIÓN:

VALORACIÓN DE IMPACTO
PREMIOS SECOT A LA EXCELENCIA



P3 / FORMACIÓN—PROYECTO PLATINUM

Entrevista a Blanca Gómez



P4 / CARTA DEL PRESIDENTE
SECOT AL DÍA



Foto: lanuevacronica.com

Los universitarios de la comunidad apenas emprenden, pero quieren hacerlo. Esa podría ser una de las principales conclusiones del **'Estudio del Perfil Emprendedor de los Egresados en las Universidades Públicas de Castilla y León 2018'**, elaborado por el Grupo de Investigación en Dirección de Empresas (Gide) de la Universidad de León (ULE) en el marco de las acciones desarrolladas conjuntamente por SECOT y la Junta de Castilla y León. Durante los meses de marzo y abril de este año se remitió una encuesta a los alumnos —de León, Salamanca, Burgos y Valladolid— que concluyeron sus estudios de grado, licenciatura, diplomatura, máster o doctorado en los últimos tres años, de los que contestaron 1.313.

Con este informe se pretende conocer *qué ocurre con los titulados en todos los niveles en las universidades públicas de Castilla y León una vez que obtienen su titulación, cuáles se quedan en la comunidad, cuántos están trabajando, qué expectativas tienen y, sobre todo, cuáles tienen un perfil emprendedor y no descartan emprender*

en el futuro. El resultado al menos en esta última parte, es *muy optimista*, ya que el porcentaje de los que tienen en mente emprender es del 47 por ciento. No obs-

El porcentaje de los encuestados que tienen en mente emprender es del 47 %. Pero la realidad es otra: sólo el 4 % de los mismos trabaja por cuenta propia

tante, la realidad se aleja todavía de esta cifra y actualmente, según el análisis de los datos, sólo el 4 por ciento de los encuestados trabaja por cuenta propia. La mayor parte son mujeres (62 %), mayores de 28 años (43 %), residentes en Castilla y León (76 %) y con un nivel formativo equivalente

a grado/licenciatura (57 %) en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (36 %) con sus estudios finalizados el pasado curso (47 %). Además el informe desprende que los que emprenden lo hacen pasados tres años desde la finalización de sus estudios y con un nivel formativo superior al resto (37 % con máster y 12 % doctorado).

El principal por el que emprenden es por la necesidad (28 %); mayor independencia (25 %), ser esa la principal salida profesional en su titulación (22 %); explotar una oportunidad clara de negocio (17 %), o hacerse cargo del negocio familiar (8 %).

Además, aquellos a los que les gustaría emprender y todavía no lo han hecho han señalado la existencia de barreras importantes para hacerlo, como es el caso del difícil acceso al asesoramiento durante las primeras etapas de la puesta en marcha del negocio (33 %), la dificultad para conseguir subvenciones para ponerlo en marcha (33 %), la carencia de formación especializada en emprendimiento (21 %) o la dificultad para encontrar financiación (12 %).



Entrevistas y análisis de resultados realizados por un grupo de 11 Seniors de SECOT Madrid



Asesorados de 2014 y 2015. Se valora la influencia recibida en los 2 años posteriores a la ayuda recibida de SECOT



Se realizan 217 entrevistas telefónicas a personas atendidas en los años 2014 y 2015



102

Empresas creadas y en funcionamiento tras la ayuda experta de SECOT



214

Puestos de trabajo creados con el asesoramiento recibido de los Seniors



86

Interesados en pertenecer a un club de antiguos alumnos



3,73

Satisfacción media de los encuestados (de 0 a 5)



Previsión de trabajo futuro: dados los interesantes resultados, se ha decidido ampliar el colectivo de estudio. A partir de septiembre de 2018 se incluirá a los antiguos alumnos diplomados de la escuela eSemp Madrid, además de los asesorados en 2016.

¿Cuál es la influencia de la ayuda aportada por los Seniors?

PREMIOS SECOT A LA EXCELENCIA

X EDICIÓN
PREMIOS
SECOT A LA
EXCELENCIA



FUNDACIÓN
GARRIGUES
Auditorio
Fundación Garrigues
c/ Hermosilla 3. Madrid



13
06



12:30 h



¿Cómo conociste SECOT? A través de su Presidenta y Fundadora, Lucila Gómez de Baeza. Coincidimos en un evento del Círculo de Empresarios, le interesó el tema del que estuve hablando -la Dirección de Personas en la Era Digital- y me invitó a sus oficinas de Madrid para contarme más sobre SECOT y animarme a empezar a colaborar con la entidad. Lucila es una mujer fascinante y por supuesto me convenció para entrar a formar parte de SECOT.

¿Cuándo empezaste a formar parte de la organización y por qué pensaste en este tipo de voluntariado? Hace unos meses. Llevo más de treinta años trabajando sin pausa en grandes multinacionales y siempre he intentado compartir los conocimientos y la experiencia que he ido atesorando.

Creo firmemente en la diversidad y en lo que enriquece a cualquier proyecto el contar con perfiles distintos (ya sean de género, edad, formación...). Ahora que contamos con vidas cada día más largas que han pasado de tener tres etapas clásicas (formación, trabajo y jubilación) a estructuras mucho más flexibles con diferentes etapas profesionales, formaciones a distintas edades, transiciones... las relaciones intergeneracionales aumentarán y nos permitirán a todos beneficiarnos de los puntos de vista, valores y creencias de personas de edades diferentes a la nuestra.

¿Crees que el papel de las mujeres profesionales en SECOT es beneficioso? Por supuesto. Es muy importante contar con modelos de mujeres que puedan inspirar a otras más jóvenes. En muchos casos hemos tenido que enfrentarnos a retos distintos a los de nuestros colegas varones y eso nos capacita para ofrecer un Asesoramiento, Tutoría, Mentoring o Coaching específicos y muy complementarios al que realizan ellos.

¿Qué consideras que es lo más interesante y enriquecedor de tu trabajo y formación profesional y que te ayuda a desarrollar una labor interesante en SECOT? Tengo más de 30 años de experiencia en la función de Recursos Humanos. Actualmente soy Directora de Captación de Talento de Europa Occidental en Microsoft y anteriormente he tenido la suerte de ser Directora de Recursos Humanos en empresas como Microsoft, Coca-Cola y L'Oréal. Puedo ofrecer la experiencia de haber trabajado en compañías con culturas de alto rendimiento y haber liderado diversos procesos de transformación y gestión del cambio.

Mi mayor área de especialización es la gestión del talento y en Microsoft he tenido la oportunidad de aprender las peculiaridades de gestionar personas en la Era Digital y de apoyar a los equipos de ventas en múltiples proyectos de transformación digital de nuestros clientes.

Como soy una convencida de que hay que aprender de por vida, puedo ofrecer también los conocimientos que he adquirido en diversas formaciones en los últimos años: Programa Ejecutivo en Exponential Technologies (Singularity University), Digital Acceleration (Hyper Island), Dirección de Fundaciones (CEU)...

Puedo ofrecer igualmente un amplio network resultado

las relaciones intergeneracionales aumentarán y nos permitirán a todos beneficiarnos de los puntos de vista, valores y creencias de personas de edades diferentes a la nuestra

de haber cuidado muchas relaciones durante toda mi vida y habilidades docentes que cultivo como Profesora en la Universidad Carlos III y en varias Escuelas de Negocio Digital (The Valley, ISDI...)

Por último soy una apasionada de la innovación, la tecnología, la educación y el Mentoring (nunca tengo menos de 3 mentores y 5-10 mentorizados)

¿Cómo ves la sensibilización sobre el fomento del envejecimiento activo y la participación de los mayores en la sociedad? Creciendo por momentos gracias al aumento de la longevidad y otras tendencias demográficas. El tema empieza a estar de moda. Recomiendo desde aquí un libro ("La vida de 100 años") y una película ("El beca-rio") que me han inspirado sobre el tema.

¿Cómo animarías a quien está pensando en realizar un voluntariado? Hay pocas cosas que den tanta satisfacción como apoyar a otros y ayudarles a desarrollarse o tener éxito. Además nunca he tenido un caso de voluntariado donde no haya aprendido tanto como la persona u organización a las que estaba apoyando.



Los mayores parecen estar de moda, quizás porque son cada vez más y porque han tomado conciencia de algunos de los problemas que les afectan como el pago de las pensiones. Con más frecuencia vemos el envejecimiento como un problema y con mucha menos como una oportunidad. El primer enfoque tiene en Google 5,3 millones de resultados y el segundo tan solo 1,5 millones. De poco sirve utilizar frases como que el envejecimiento es en realidad una especie de rejuvenecimiento porque permite vivir no solo más tiempo como viejo, sino sobre todo, más años como joven. Y eso a pesar de que estas expresiones reflejan una situación real porque la esperanza de vida sube sin cesar y con ella la que existe a los 65 años y la que la gente pasa en buenas condiciones de salud. Seguir considerando viejos a las personas cuando cumplen 65 años (o antes) es un anacronismo que no tiene fundamento. La Sociedad Geriátrica y Gerontológica de Japón ha probado que un individuo de 75 a 79 años tiene un estado de salud semejante al que tenía uno de 65 a 69 veinte años antes. Y eso crea un nuevo escenario del que no nos damos cuenta o no queremos hacerlo. Como dice un libro de reciente aparición caminamos hacia la vida de 100 años en la que ya no nos vale el modelo de tres fases: la del estudio hasta los veintitantos años, la del trabajo hasta los sesenta y tantos y la de la jubilación hasta... Los modelos futuros serán distintos con cuatro, cinco o más fases. Con una etapa inicial de preparación que para muchos se alargará un poco más. Con una o varias de actividad, con periodos intermedios de formación o descanso, que tendrá que ir hasta los 75-80. Y con una de jubilación activa que deberá ser más corta. Hablamos de despilfarro de recursos materiales cuando no hacemos un uso correcto y medido de los mismos. Pues lo mismo podemos decir de los recursos humanos que pese a su evidente utilidad los arrumbamos al baúl de los recuerdos a edades injustificadamente tempranas.

Reconocimiento a SECOT por su labor altruista a favor de las personas mayores



La Comunidad de Madrid homenajea a SECOT por su dedicación, solidaridad y compromiso desde diferentes ámbitos de la acción voluntaria con las personas mayores, al aprovechar la experiencia de profesionales jubilados para fomentar el emprendimiento social.

Foto: madrid.org / recoge el galardón Joaquín Ruiz de Castroviejo, Senior de SECOT Madrid

Apoyo al comercio minorista en Álava



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava



la Diputación Foral de Álava ofrecerá durante los próximos meses orientación y asesoramiento en gestión, marketing y nuevas tecnologías al comercio minorista del Territorio Histórico a través de un nuevo programa desarrollado en colaboración con los profesionales senior agrupados en SECOT Álava. Este programa de apoyo al sector comercial incluye talleres, tutorías individuales y foros de debate.

Foto: socialistasporalava.com

SECOT participa en Galisenior 2018



SECOT colaboró en el 11º Salón Internacional de las Personas Mayores, que se celebró en Ourense el 9 y 10 de mayo, y que se desarrolló en tres ejes: desarrollo de jornadas técnicas dirigidas a los profesionales, actividades dirigidas a los mayores y el área expositiva donde participaron entidades y empresas para presentar productos y servicios especializados, como fue el caso de SECOT.

Foto: galisenior

