

FORMANDO EMPRENDEDORES

LA FUNDACIÓN RAFAEL DEL PINO
Y SECOT RENUEVAN
LA OFERTA FORMATIVA
DE eSemp PARA 2019



P1 / EN PORTADA

Firma Convenio



P2 / eSemp:

Nueva oferta formativa



P3 / MUNDO SENIOR



P4 / CARTA DEL PRESIDENTE

SECOT AL DÍA

La Fundación Rafael del Pino y SECOT han renovado el acuerdo de colaboración para el fomento de programas de formación a emprendedores a través de eSemp. El programa de formación está dirigido a emprendedores que deseen formarse en el área de gestión empresarial que estimen más necesaria con el fin de potenciar sus capacidades. Los programas que se ofrecen van desde cursos especializados (marketing, gestión comercial y financiera, legal, fiscal y recursos humanos); cursos generales (Seminarios Plan de Empresa y ABC del emprendimiento), así como jornadas y talleres (Lean Startup, Jornadas conversaciones con emprendedores, la Empresa en las redes so-

eSemp está dirigida fundamentalmente a emprendedores sin experiencia en materias empresariales y para aquellos que tienen carencias formativas en estos aspectos.

ciales, Cómo construir un sitio web con google entre otros...).

En esta edición se ofertan tres Jornadas/Taller nuevas: Coaching para Emprendedores, Herramientas para la Gestión de procesos de negocio y las nuevas TIC para el emprendimiento; La transforma-

ción digital en el sociedad del siglo XXI y la Conferencia Oportunidades de comprar y/o vender fuera.

Asimismo, tras la formación los emprendedores podrán solicitar asesoramiento a SECOT con el fin de recibir un apoyo continuado.

El acuerdo ha sido firmado, por parte de la Fundación Rafael del Pino por el Director de la Fundación, Vicente J. Montes Gan, y por parte de SECOT, por Rafael Puyol Antolín, Presidente.

Los cursos de formación, sin coste para el alumno, serán impartidos por un nutrido grupo de Seniors de SECOT, expertos en las distintas áreas que conforman los módulos y seminarios formativos impartidos en la calle General Oráa, 39 de Madrid.

Nueva Oferta Formativa eSemp

¡Elegiste ya tu curso?

 **eSemp** Madrid
escuela Secot de emprendedores



LOS TRABAJADORES SENIORS EN LA EMPRESA ESPAÑOLA REALIDADES Y RETOS

LA GESTIÓN DE LOS
PROFESIONALES SÉNIORS Y
EL DISEÑO DE POLÍTICAS
ESPECÍFICAS, CLAVES PARA
EL FUTURO DEL MERCADO
LABORAL

La gestión de los profesionales seniors y el diseño de políticas específicas para este colectivo serán claves del crecimiento del mercado laboral, según refleja el informe sobre 'Los trabajadores seniors en la empresa española: realidades y retos' presentado por Rafael Puyol, Director del Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional de la Fundación IE, coordinador del trabajo y Presidente de SECOT. El informe destaca que 1 de cada 4 habitantes en España tendrá más de 65 años en 2031, el proceso de envejecimiento del mercado de trabajo es imparable y su evolución redibujará un nuevo mercado de trabajo. El estudio cruza los datos con las proyecciones de los cambios demográficos y evalúa la experiencia y buenas prácticas de 16 compañías europeas sobre gestión de empleados mayores de 55 años.

Los autores del informe destacan que los trabajadores mayores de 55 años están en buenas condiciones para prolongar su vida laboral por varios motivos: realizan actividades que no requieren desgaste físico, gozan de buena salud y las políticas públicas defienden el retraso de la edad de jubilación y las normas para limitar las jubilaciones anticipadas. Asimismo señalan que el peso de los trabajadores senior va a aumentar en nuestra economía en los próximos 10 años por lo que es necesario analizar el impacto de ese retraso en la salida del mercado laboral y en la productividad global de la economía.

Retrato robot del empleado Senior

El estudio constata que sólo un 17,39% del total de empleados en las empresas encuestadas tiene 55 o más años. Si miramos a los mayores

de 65 años, el porcentaje de trabajadores se reduce a un 0,52% del total. De ellos, un 42,3% tiene estudios universitarios y un 11% tiene estudios de postgrado. Del total, un 8% ocupa puestos de alta dirección y predominan los hombres (62,17%) sobre las mujeres (37,83%). La gran mayoría (77,6%) desempeñan las mismas tareas que antes de cumplir los 55 años y casi el 86% trabaja a jornada completa.

En cuanto a las empresas, el 90% no tiene un plan de actuación para sus trabajadores mayores. Sólo un 15% manifiesta tener planes de prejubilación para sus trabajadores seniors —son las empresas de mayores ingresos y grandes plantillas—. Y el 60% ofrece planes de jubilación parcial sobre todo para trabajadores de 60-64 años.

los trabajadores mayores de 55 años están en buenas condiciones para prolongar su vida laboral por varios motivos: realizan actividades que no requieren desgaste físico, gozan de buena salud y las políticas públicas defienden el retraso de la edad de jubilación y las normas para limitar las jubilaciones anticipadas

“Cada vez son más las empresas que se interesan por la gestión de los profesionales senior y diseñan políticas específicas. Pero aún estamos en una fase embrionaria”, señala Rafael Puyol. “La mayoría de las compañías desarrollan iniciativas concretas y, en muchos casos, aisladas. Pocas de ellas afrontan esta gestión desde una visión holística, con una medición de impactos, una planificación de plantillas a medio plazo y una hoja de ruta con objetivos y proyectos concretos”, añade.

Entre las principales conclusiones sobre las buenas prácticas a tener en cuenta en el diseño de planes de gestión de empleados seniors, destacan:

- Seguridad y salud laboral.
- Organización y entorno de trabajo.
- Desarrollo profesional.
- Modelos flexibles de acceso a la jubilación.
- Preparación para la jubilación.
- Beneficios por edad.
- Sensibilización y reconocimiento de la aportación de valor de los profesionales senior.
- Reemplazo generacional y sucesión.



La población senior (mayores de 55 años) va a crecer con toda seguridad en el mercado laboral español. La reducción del número de jóvenes, el envejecimiento general y el aumento de la esperanza de vida explican este crecimiento, favorecido por el predominio de trabajos que no suponen gran esfuerzo físico y por las mejores condiciones de salud que tiene la gente mayor. No obstante, este desembarco de más trabajadores de edad en el mercado laboral va a suponer nuevos desafíos, entre los que no resulta menor combatir algunos tópicos sobre las condiciones de su actividad. Uno de los más aireados es que tienen una productividad, una capacidad de adaptación, o una motivación o ambición menores que los trabajadores jóvenes. Todos lo hemos oído, pero nadie lo ha probado con trabajos empíricos rigurosos; más bien lo que si se observa muchas veces es precisamente lo contrario. Habrá que enfrentarse también a la opinión de que los trabajadores de más edad ocupan los puestos más relevantes del escalafón, cuestan mucho más y tienden a bloquear la incorporación y posibilidades de promoción de los jóvenes. Si esta afirmación pudo tener algún fundamento en el pasado, no se podrá sostener en el futuro porque cada vez habrá menos activos jóvenes disponibles para el trabajo debido a la entrada en la pirámide laboral de generaciones muy pequeñas. Otro desafío reside en la falta de estrategias de la mayoría de las empresas para gestionar adecuadamente a sus ocupados mayores. No existen planes integrales con objetivos claros y calendario para favorecer su actividad en las mejores condiciones posibles para ellos y las propias compañías. Y, por último, será necesario un diálogo social para dibujar el marco en el que se desarrollará la actividad más prolongada de los seniors. La Administración debe facilitarla, los sindicatos no entorpecerla, las empresas definir esas acciones para que el trabajo se desarrolle en las condiciones de satisfacción y productividad adecuadas y los trabajadores tomar conciencia de que con esperanzas de vida que pronto superarán los 90 años deben asumir que sus vidas laborales tienen que ser más largas.

Convenio SECOT Alicante y Ayuntamiento de Xixona



Afianzando proyectos con Microcréditos



Apoyando la cultura emprendedora

