



Senior OnLine

La newsletter de Secot para el voluntariado empresarial

¡tu experiencia nos importa!

Hazte **Socio de Secot** y colabora con nosotros como voluntario en proyectos de asesoramiento empresarial visita www.secot.org

Septiembre 2007
Número 24

[www secot.org](http://www.secot.org)

Contenidos

Carta del Presidente	1
Te recomendamos...	2
Breves	2
Mundo Senior	3
Financiación Pyme	3
ONG's	4
La Firma Invitada	4



CARTA DEL PRESIDENTE

El cambio de aires del mes de agosto

El cambio de aires del mes de agosto, puede ser un buen momento para reflexionar sobre aspectos más estratégicos que lo que es posible hacer durante el "curso". Con este objetivo en el equipaje de las vacaciones, he dedicado algunos ratos a reflexionar -tanto a solas, como con algunos socios de Secot con los que he coincidido en agosto- sobre un

tema que nos ocupa de forma recurrente: ¿Cuál es actualmente la idea fuerza, o motor de Secot?.

*Secot, según rezan sus estatutos, es una asociación sin ánimo de lucro dedicada al voluntariado por medio de las actuaciones de sus socios que, en su categoría "principal", son profesionales jubilados. Repasando los estatutos, los términos mas significativos que se van empleando a lo largo de sus 36 artículos son los siguientes: **seniors, voluntariado, sin ánimo de lucro, asesoramiento, formación, cooperación, desarrollo, trabajo voluntario, necesidad social, estudios, cursos, ayudas, donaciones, subvenciones y jubilados**. Como en los juegos de palabras que ocupan la sobremesa televisiva, es posible y hasta sencillo, componer frases acertadas utilizando el mayor número de palabras posibles y encontrar un sentido al resultado. Todos los conceptos anteriormente citados son importantes, tienen fuerza y alguno de ellos –concretamente la palabra latina **SENIOR**- son distintivos de Secot que la empleó por primera vez hace prácticamente dos décadas. Pero,... ¿son aisladamente o agrupados, un motor con suficiente potencia para movilizar atención y el interés general de forma que la organización que los agrupa encuentre su lugar en nuestra sociedad? La dedicación a Secot durante los últimos 8 años me permite sostener con bastante convicción una respuesta afirmativa. Es cierto que la "seniority" de los socios de pleno derecho de Secot es un valor en alza pues cada vez hay más seniors que consideran de interés dedicar voluntariamente una parte –pequeña o no– de su tiempo a asesorar, "gratis et amore", a resolver las crecientes y cambiantes necesidades de nuestra sociedad. Pero no es menos cierto, que es necesaria aplicar una energía cuando menos constante para convencer a nuevos seniors que se hagan socios de Secot, a pesar de que todos reconocen la importancia de la labor.*

También es acertado afirmar que cada vez hay más entidades –tanto públicas como privadas– que destinan fondos a promover la integración social, la cooperación o la creación de empleo. Paralelamente, también es fácil constatar que la competencia en este ámbito es también creciente por lo que la búsqueda de nuevos convenios que permitan canalizar la solidaridad de los seniors y mantener la actividad de Secot es cada año un poco más difícil.

Por todo ello, pensamos que sería bueno tratar de ver si hubiera otras "fuerzas" cuyo impulso permita que Secot continúe adaptando su rumbo a lo largo de los años dando al mismo tiempo satisfacción a todos sus "stakeholders".

La lectura del Economist de la última semana de julio –sobre el que me alertó nuestra Vicepresidenta, Mónica Oriol– unido a algunas reflexiones que se vienen realizando en el seno de los órganos directivos de Secot, me han sugerido un conjunto de ideas que se exponen a continuación.

Como vaticiné el citado número del Economist, las elecciones al Senado Japonés, hicieron perder su actual mayoría al partido del "premier" Shinzo Abe. Para entender las razones de este cambio, en principio sorprendente, pues la economía japonesa avanza en su 5º año de crecimiento tras una larga década de recesión, es necesario remontarse al escándalo que se produjo en mayo en la agencia que gestiona el sistema de pensiones públicas. En principio este escándalo era de naturaleza informática, pues el problema consistió en el descuadre entre contribuciones realizadas y pensiones recibidas o a recibir, por parte de un conjunto de pensionistas.

Evidentemente, toda la población ha sido sensible a este problema, aunque lógicamente han sido los jubilados los que en mayor medida acusaron el duro golpe. Como en Japón –por cierto igual que en España- los mayores representan ya un porcentaje significativo de la población, su disgusto se ha traducido pocos meses mas tarde en la retirada de su voto al Sr. Abe con las consecuencias expuestas más arriba. En otras palabras, por primera vez en la historia moderna, los votantes mayores han sido capaces no sólo de humillar sino de hacer caer a un gobierno

**Te recomendamos...****Monólogo de un vendedor
5 temas de marketing
integral técnico-
empresarial**

El autor, José A. Herrero, experto Diplomado en Marketing y Dirección Comercial, así como Senior de Secot, nos

muestra en este libro acciones de marketing integral desde un punto de vista fundamentalmente técnico y práctico, abarcando el estudio de aspectos tales como la investigación comercial, el control de la rentabilidad, el control financiero, las previsiones y presupuestos así como la comercialización de los productos.

Editorial: Díaz de Santos Ediciones
Páginas: 201

Breves:**Firma de Convenios:**

-La Fundación Vodafone España colabora con Secot en la Edición del **Manual para la Creación, supervivencia y desarrollo de Entidades no Lucrativas** que se presentará a finales de este mes y que contará con la participación del Presidente de la Fundación, Jose Luis Ripoll, el Presidente de Secot, Virgilio Oñate y el Secretario General de la Asociación, Teófilo J. del Pozo.

- El Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira firma un Convenio con Secot para que sus voluntarios lleven a cabo el asesoramiento a emprendedores, jóvenes empresarios y Pymes, así como el desarrollo de seminarios y acciones formativas para el fomento de la cultura emprendedora.
- Ayuntamiento de Pola de Siero. Asesoramiento consultivo empresarial a microempresas, pymes y emprendedores.

democrático. El poder de los mayores – grey power– ha quedado establecido como una fuerza que no puede ignorarse desde el poder político.

La constatación de este hecho, es decir el impacto social fruto de la transformación del perfil de la pirámide de población, no es nuevo para Secot. Desde 2001 venimos publicando artículos, libros y conferencias que alertan sobre ello. Las claves no son otras que la combinación de efectos del aumento de la esperanza de vida unido a la reducción de la natalidad. Los efectos combinados de ambos, potenciados en Japón –y en España– por el adelanto en la edad de jubilación conducen al envejecimiento de la población. Pero ahí no acaba la cosa, pues de forma automática, esta –en principio- buena noticia, conduce en un relativamente corto espacio de tiempo, a la reducción en el número de cotizantes a la seguridad social, aumentando la relación entre pensionistas y contribuyentes y de forma también automática, conduciendo al estancamiento o la reducción del PIB. Es verdad que la inmigración y la mejora de la productividad pueden corregir este fenómeno, pero no es menos cierto que ambos mecanismos tienen sus límites y dan lugar a otros efectos que es necesario no infravalorar y que en términos prácticos determinan la necesidad de seguir buscando fórmulas que corrijan los efectos no deseados del envejecimiento poblacional. Por si el impacto en PIB y sostenibilidad de las pensiones fueran pocos, si se medita reposadamente, es posible encontrar infinidad de otros aspectos en los que el envejecimiento tiene ya un cierto impacto.

Empezando por la base de la pirámide, hay datos concretos sobre la reducción de número de estudiantes que empiezan la universidad. En los últimos 15 años, la proporción casi se ha dividido por dos en algunos distritos universitarios españoles. Con el tiempo, habrá también una reducción en el número de licenciados que pueden incorporarse al mercado laboral. La educación y la sanidad –dos de los sectores básicos de cualquier

economía- tendrán que transformarse para atender "mercados" muy diferentes en tamaños y necesidades.

Mucho de esto ha pasado ya en Japón, donde los cambios "demográficos" han producido ya significativos cambios "geográficos" reduciéndose dramáticamente el tamaño de ciertas ciudades en la que el perfil poblacional había envejecido especialmente. Las empresas o "Kaisas" han comenzado a tomar serias medidas –que aunque culturalmente no sean transportables de forma directa-, sí abren una vía de reflexión. La incorporación de la mujer en condiciones de igualdad de trabajo obliga a reflexionar sobre los horarios, el trabajo a tiempo parcial y flexible y, en definitiva, a la conciliación de las vidas laboral y familiar a la que los usos del trabajo japoneses venían prestando mínima atención, como es sabido. En este campo, en España estamos mejor; pero ... ¿puede hacerse algo más?

Podemos volver al principio de estas reflexiones –donde nos encontrábamos a final de Julio- comprendiendo ahora la verdadera causa de la pérdida del poder de un programa de gobierno sumamente exitoso. Todo indica que la causa última no es otra que la ignorancia de los cambios profundos que ya ha establecido –al menos en Japón- el envejecimiento de la población. La transformación de buena parte de los parámetros que configuran la sociedad de uno de los países de la cabeza económica y tecnológica del mundo es un ejemplo nada desdeñable, pero además... ¿Puede servirnos para encontrar la "idea fuerza" que buscamos para Secot?

El verano que ya acaba me hace sentir optimista a este respecto, pues si hay algo por lo que SECOT puede sentirse satisfecho, es, en mi opinión, por su demostrada capacidad de polarizar el conocimiento y experiencia de sus SENIORS para dar lugar a la creación de nuevas oportunidades.

Virgilio Oñate
Presidente de Secot



Mundo Senior

Las bondades de una jubilación activa

Juan Bonilla Domínguez



Mi compañero Virgilio Oñate me pide que haga un breve comentario explicativo sobre mi actividad durante los años que llevo jubilado para el Boletín Electrónico de SECOT, cosa que hago con mucho gusto. Como Doctor Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, dediqué toda mi vida profesional a las obras hidráulicas y muy singularmente al embalse de Gabriel y Galán. Por cierto, que en estos días con motivo de haber cumplido 102 años (el que los ha cumplido soy yo, pues el embalse es mucho más joven) estoy recibiendo la satisfacción de algún homenaje pues los hay que piensan que esta es una gran obra para Extremadura. Como era preceptivo para los funcionarios entonces, al cumplir los 70 años alcancé la jubilación. Pero de esto hace ya 32 años durante los cuales he seguido especialmente activo ocupándome tanto física como espiritualmente con la misma intensidad que procuré hacerlo durante mi vida activa. Es verdad que los años comienzan a hacerse sentir y ya no puedo andar los siete kilómetros diarios,



Detalle del Embalse de Gabriel y Galán tras su construcción

vigilando las tareas del campo, que hacía con facilidad hasta haber cumplido sobradamente los 90. Pero no dejo de ir todos los días a mi campo, donde

me relaciono con las personas que se ocupan de las diversas tareas y espero seguir haciéndolo en el futuro. La lectura ocupa buena parte de mi tiempo y para sorpresa de muchos -incluida la mía propia- sigo leyendo en alemán, que tuve que aprender durante la carrera pues buena parte de los libros técnicos estaba en ese idioma y con cierta dificultad también lo hago en ruso, idioma que aprendí en las primeras décadas del siglo pasado. El inglés y el francés tampoco lo dejo de lado y también continúo leyendo en estos idiomas. Creo que, a parte de la carga genética con la que la naturaleza me ha dotado, también ha influido la vida sana y con dedicación a los deportes, caza, pesca, ski ... que practiqué en mi juventud, y que me ha ayudado a alcanzar esta edad con una fortaleza física y mental que hacen que hoy en día pueda mantenerme activo y sin perder la ilusión de contribuir a mejorar la actividad agraria y la de mis colaboradores.

Animo a todos socios y lectores de este boletín de SECOT a tomar buena nota de mi experiencia, pues no hay nada más satisfactorio que una vida activa antes y después de la jubilación.

Financiación PYME

Dos formas de mantener la tecnología de tu empresa actualizada (II)

Leasing

Tal y como señalábamos en el boletín electrónico del mes pasado, la tecnología en general es costosa de manera que actualizarla conlleva un esfuerzo económico bastante significativo para una empresa. Como solución, la adopción del leasing o el renting frente a la compra tradicional de equipos.

El Leasing

Se trata de una operación financiera que consiste en la adquisición por parte de la compañía de leasing de un determinado bien elegido por el cliente, y la simultánea cesión de su uso durante un tiempo determinado por un precio distribuido en cuotas periódicas. Una vez finalizado el contrato, el empresario-arrendatario tiene tres posibilidades: adquirir la propiedad del bien financiado ejecutando una opción de compra por un valor residual similar a las cuotas mensuales, suscribir un nuevo contrato de leasing sobre el mismo material, o devolverlo a la entidad que se lo ha prestado. La mayor ventaja del leasing es que el empresario obtiene una financiación sobre el 100 por cien de la inversión, por lo que no requiere desembolsos iniciales.

Es un producto adecuado para las empresas de nueva creación, con escasez de recursos, ya que la propia inversión se autofinancia desde el inicio de su actividad productiva, y también para las empresas que quieran renovarse tecnológicamente, ya que siempre podrán disponer de maquinaria o material de última tecnología evitando la obsolescencia de sus equipos de trabajo.

¿Qué ventajas tiene el contrato de Leasing?

- Evita el pago de impuestos: Si se estructura adecuadamente, las cuotas del leasing pueden ser consideradas gastos exentos de impuestos.
- Por otro lado, la financiación se calcula sobre valores netos, por tanto no se cobran intereses sobre el IVA con la reducción de gastos que ello implica.
- Hace posible calcular los costes del producto que se adquiere y por tanto de los ingresos o ganancias que se pretenden obtener con su adquisición.
- La opción de compra facilita que el bien pueda ser sustituido antes de que se quede anticuado o se desgaste demasiado.
- Las cuotas pactadas en el contrato de leasing se mantienen fijas independientemente de la variación que experimente el valor del dinero.



ONG's – Banco Mundial de la Mujer

Impacto de los microcréditos destinados a mujeres en la UE.

El Banco Mundial de la Mujer trabaja desde el año 1989 para promover a la mujer en su faceta empresarial, laboral y profesional, luchando principalmente por la igualdad de oportunidades en el acceso real a la economía y a los préstamos bancarios, a través de programas de microcréditos.

La Red Europea de Microfinanzas acaba de poner en marcha un proyecto llamado "Fostering Gender Equality: Meeting the entrepreneurship and microfinance challenge", financiado por la Comisión Europea y en el que participa el Banco Mundial de la Mujer. Este proyecto se basa en la observación de la pequeña proporción de microcréditos destinados a mujeres en la Unión Europea, en comparación con la situación en el resto del mundo. En este proyecto cooperan 10 organizaciones, de 8 países de Europa Occidental; el Banco Mundial de la Mujer representa a España.

Estas entidades van a analizar la situación de las mujeres empresarias en sus respectivos países, así como los problemas a los que se enfrentan, para entender mejor el entorno que les afecta. Otra parte del proyecto prevé el intercambio de "best practices" y la medida del impacto de las acciones realizadas. Además, se trata de dar información sobre los resultados obtenidos a otras instituciones de microfinanzas, para ayudarlas a mejorar su atención hacia el colectivo de las mujeres.

El Banco Mundial de la Mujer se encarga en España de realizar un estudio sobre el impacto social del microcrédito en la vida de las mujeres empresarias y sus negocios, con el fin de valorar la calidad y efectividad de estos programas y las posibles mejoras que se puedan hacer de cara al futuro. Para ello el Banco Mundial de la Mujer ha contactado con distintas entidades en España, como el Instituto de la Mujer, las Cajas de Ahorros (La Caixa, Fundación Un Sol Mon, Caja Granada, CajaSol, etc.) y entidades que ayudan a las emprendedoras (UATAE, FIDEM, SECOT, etc), para contar con su colaboración en la obtención de los datos.



Se va a estudiar la situación de los negocios que están abiertos, para saber como está cambiando la vida de las beneficiarias de microcréditos, y la de las mujeres que han tenido que cerrar su negocio, para determinar las razones que han llevado a dicha situación.

El informe elaborado con los resultados de estudio se presentará a un público de profesionales de toda Europa en una conferencia transnacional, que se celebrará en Diciembre de 2007 en Madrid.

Para más información visita www.bancomujer.org
Carolina Casteigts. Banco Mundial de la Mujer

LA FIRMA INVITADA

Retener a los trabajadores de más edad

Si analizamos la evolución demográfica de la mayoría de países industrializados, en breve el mercado laboral vivirá una disminución drástica de sus efectivos por jubilación, que los activos más jóvenes no podrán suplir, ya que en número son muy inferiores. Es en este contexto cuando los trabajadores de más edad cobran todavía más importancia en la estructura de las compañías, potenciar y retener a esta mano de obra garantizará el futuro de muchas empresas.

Los resultados de un estudio reciente de Manpower ponen de manifiesto que la mayoría de países no están haciendo nada al respecto. De los 25 países donde se ha realizado la encuesta, sólo el 14% declara llevar a cabo estrategias de reclutamiento de personal con edad y el 21% trabaja en estrategias de retención. Cabe destacar la escasa actuación de España en esta materia, ya que sólo un 6% de los encuestados declaran tener políticas en este sentido.



En muchas ocasiones, las empresas no establecen políticas de retención y reclutamiento de estos perfiles porque no saben cómo hacerlo. Un primer paso podría ser adaptar el trabajo a las necesidades del trabajador. A menudo, es viable llegar a acuerdos de jornadas reducidas o trabajos por proyectos, que benefician a ambas partes. A largo plazo, para intentar paliar el efecto de estas futuras jubilaciones, las empresas deberían prever y planificar las futuras bajas de su empresa por cuestiones de edad, las posibilidades de retención o de transmisión del conocimiento.

En definitiva, a la escasez de talento del mercado, se suma una reducción de trabajadores de más edad para los que, tanto empresas como gobiernos, deben empezar a trabajar programas concretos que les mantengan en el mercado laboral más tiempo.

Carmen Mur Gómez es Consejera Delegada del Grupo Manpower