



Toca el relevo en esta columna que heredé de mi antecesor Virgilio Oñate, quien desde la nada, creó Senior OnLine en octubre de 2005. Hoy contamos con más de 4.000 suscriptores.

Senior Online nació con la misión de informar a sus lectores de las novedades de la Asociación, fidelizar a sus socios, crear vínculos de pertenencia entre sus Seniors, conocer a los protagonistas de la acción y desde la transparencia, dar visibilidad a los logros alcanzados por todos, mes a mes.



Quiero conti-

nuar esta columna con una reflexión de lo que personalmente me llevo de estos cuatro años. Con este legado de responsabilidad informativa y recordando que "conocer es amar", pusimos el énfasis en profundizar en el conocimiento de nuestra propia Asociación. Somos más de mil repartidos por toda España; cientos las actuaciones de cada rincón. Necesitábamos poder tener una herramienta alimentada diariamente con nuestra actividad, porque lo que no se mide no existe y sabíamos que si pudiéramos contarla y medirla, nuestra asociación podría contar su historia con rigor. Y es una bonita historia. Un grupo de seniors, liderados por Marcos Viniegra, puso en marcha el desarrollo de lo que ahora ya tenemos implantado casi en el cien por cien de Secot: una ERP de cocina propia llamada el SiS. Estamos consiguiendo aflorar todas nuestras bondades y también nuestras áreas de mejora.

Las conclusiones que me llevo son, brevemente:

- Las asesorías, charlas, diseños estratégicos, mentorizaciones etc. que hacen los seniors, como en la Parábola de los Talentos, tiene un multiplicador no fácilmente medible por la suma de intangibles que aporta pero, claramente enriquecedor para nuestra sociedad. Los fondos públicos y privados que recibimos se transforman en un valor muy superior al valor económico de los mismos una vez han pasado por la Fábrica de Experiencia de Secot.
- Nuestra actividad de asesoramiento y formación no sería posible sin la escrupulosa gestión que se lleva a cabo desde los órganos de gobierno.
- El compromiso y buen desempeño de los Voluntarios de una Delegación es directamente proporcional al compromiso y desempeño de su Presidente.
- Un liderazgo eficaz y comprometido ilusiona al Senior y al asesorado, con un efecto multiplicador.
- Los Seniors son capaces de movilizar e influir en la sociedad civil. Talento y prudencia, rigor y esfuerzo son valores rescatados hoy por todos. SECOT, que ya es mayor de edad y está a punto de cumplir 25 años, tiene un sitio indiscutible en la sociedad civil.

Hemos dado pasos largos. Ahora hay que hacerlos profundos. Para ello necesitamos el compromiso de los Presidentes de nuestras Delegaciones.

El día 12 de junio dejo la Presidencia de SECOT con un sentimiento de recompensa. Gracias a todos, socios e instituciones, por haberme permitido aportar mi pequeño legado a esta gran familia que es SECOT, por haberme hecho sentir útil. Pero sobre todo, gracias por todo el capital de enseñanzas que me habéis aportado. Hoy creo que soy más persona que cuando llegué. A vosotros os lo debo.

Un abrazo

Mónica de Oriol
Presidente



Los beneficios de innovar en la imagen corporativa

Estamos en pleno siglo XXI y no nos debería sorprender la velocidad con la que el mercado está sacudiendo a empresas, organizaciones y mercado. Sin embargo, la realidad nos está mostrando lo contrario. Tan sólo si sabemos actuar bajo una cultura de Marketing Estratégico seremos capaces de adaptar nuestra actividad a lo que demanda realmente la sociedad, verdadera protagonista de este siglo, no olvidemos que **no estamos en una etapa de cambios, sino en un cambio de etapa.**

Por ello, hay que ver toda innovación de marca como una oportunidad de presentarse al mercado y a la sociedad con un mensaje diferenciador y actual, acorde a las demandas del management del siglo XXI. Los expertos hablan de que son necesarios entre cinco y diez años para cambiar una imagen corporativa. La realidad, sin embargo, nos indica que hay que realizar su modificación cuando existe una serie de cambios en los mensajes que se quieren transmitir a la sociedad. Así, los colores y demás atributos de la marca juegan un protagonismo esencial.

Esto produce en muchos empresarios y directivos un desconcierto, que provoca predisposición y apoyo a factores más pragmáticos y menos emocionales, aparentemente. Y digo aparentemente porque aunque la lógica parezca decir lo contrario, nuevas disciplinas como el

Neuromarketing demuestran que se puede seguir "seduciendo" a la sociedad mediante estímulos emocionales, más sutiles que actúan aunque no seamos conscientes de su influencia y que vienen determinadas por cómo se comporta nuestro cerebro ante determinadas situaciones. Por lo tanto, lo emocional no solo sigue estando muy vivo, sino que juega al alza en el proceso de toma de decisiones. "Llegar al bolsillo de los clientes es muy fácil, lo difícil es llegar al corazón", es el leitmotiv del Neuromarketing.

En esta nueva etapa, solo las entidades dinámicas que se mantengan en movimiento y sean lo suficientemente flexibles pueden tener garantías de éxito. Reinventarse y potenciar nuestra marca es una de las mejores jugadas estratégicas. De lo contrario solo queda retirarse o resistir hasta que vengan tiempos mejores, con el consiguiente desgaste anímico que nos lleva por un camino alejado de la visión actual y positiva que demanda la sociedad actual. Reinventarse, ser dinámico, adaptarse, es decir, innovar en sus estrategias, productos y modelo de negocio es una de las mejores actitudes de marketing.

De ahí, que valore estratégicamente la decisión del cambio de imagen de SECOT. La sociedad y el mercado en general necesita experiencias positivas y actuales y en todos estos valores SECOT dispone del talento necesario para dar respuestas satisfactorias.

Rafael Muñiz González. Asesor de Márketing Estratégico Vitalia

Fundación Repsol patrocina

V Edición Premios Excelencia SECOT

12



Catalina Hoffmann

Conferencia "Emprender no tiene edad"

06



Asamblea General de SECOT

13

¿Todavía no has confirmado tu asistencia?

Te esperamos el día 12 de Junio a las 11:00h en el Col. Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid

Confirma enviando correo a comunicacion@secot.org

La eSemp reúne a todos sus alumnos y profesores en el acto de clausura de sus cursos formativos

El pasado día 22 de mayo tuvo lugar la clausura y entrega de diplomas del tercer ciclo de cursos de eSemp, gracias al apoyo recibido por la Fundación Rafael del Pino y Madrid Emprende. El acto tuvo lugar en el espacio de coworking Utopic_US. Ya son más de 500 los emprendedores que han recibido formación técnica empresarial que imparte la eSemp en el Vivero de Empresas de Carabanchel gestionado por Madrid Emprende.

El acto contó con la participación de **Iñaki Ortega**, Director de Madrid Emprende; **Vicente Montes**, Director Adjunto de la Fundación Rafael del Pino; **Begoña Arechederra**, Directora de la eSemp; **Carlos García Cebrián**, Secretario General de SECOT; **Joaquín Ruiz de Castroviejo**, Presidente de SECOT Madrid y **Lucila Gómez de Baeza**, Presidenta-Fundadora de SECOT.

La bienvenida del acto estuvo a cargo de Iñaki Ortega, director de Madrid Emprende, Begoña Arechederra, directora de eSemp, y Vicente Montes, director adjunto de la Fundación Rafael del Pino. Iñaki Ortega dijo que "iniciativas como la Escuela Secot de Emprendedores demuestran que las cosas se pueden hacer cuando hay colaboración entre instituciones y voluntad de hacerlas". Begoña Arechederra dio las gracias a los alumnos y a todos los que han hecho posible eSemp, mientras que Vicente Montes dijo que "esperamos seguir acompañando a esta escuela en los próximos años".

A continuación intervino Juan Nuñez, co-fundador de Utopic_US, un espacio de coworking tanto a nivel físico como de ideas, que reúne a profesionales de diferentes ámbitos. Nuñez, que felicitó a eSemp por su labor, recalcó que "creemos que ahora, más que nunca, la unión de emprendedores hace la fuerza".

Tras la intervención de Mónica de Oriol, Presidente de SECOT, quien opinó que "la Escuela Secot de Emprendedores es en sí misma un proyecto emprendedor", se pasó a la entrega de diplomas a los alumnos.

El cierre del acto contó con la intervención de Lucila Gómez de Baeza, presidenta fundadora de Secot, quien refiriéndose a los seniors voluntarios dijo que "los años son los que son, pero nunca dejas de ser joven".

En esta última convocatoria, más de 160 emprendedores han recibido formación específica sobre gestión empresarial, marketing, gestión comercial, gestión financiero y elaboración del plan de empresa, en las más de 300 horas de formación impartidas por los 28 docentes en los 4 cursos y 4 seminarios ofertados por la eSemp.

Próximos cursos

La escuela abrirá de nuevo su oferta formativa para el último semestre del año -sin coste para el alumno- en el próximo mes de septiembre. Las inscripciones para estos cursos comenzarán el 15 de Julio de 2013, y todo aquel que esté interesado podrá obtener información en www.escuelasecotemprendedores.org



Tanto el Gobierno Central como los Autonómicos y Municipales hablan de manera reiterada del "emprendedor", o de la horrible y malsonante palabra, gramaticalmente hablando, del "emprendimiento". Y yo me pregunto: ¿quién es el emprendedor?

Para unos es la persona que, sin nada, o poco más que una idea, pretende llevar a cabo la misma careciendo, en la mayoría de los casos, de los medios necesarios suficientes para poder financiarla. Para otros los emprendedores podemos ser nosotros mismos, es decir, los miembros de SECOT, los Seniors.

Yo me inclino por esta segunda acepción. Y ello es así porque nosotros, muchos de nosotros, no fuimos empresarios en el término estricto de su concepto. Simplemente fuimos trabajadores por cuenta ajena de una empresa o de la Administración Pública. Y cuando terminamos nuestra vida profesional, "emprendimos" otra nueva vida. Esta nueva vida fue un "emprendimiento" consistente en realizar una labor diferente a la que hasta entonces realizábamos, intentando traspasar a los demás nuestros ricos o pobres conocimientos. Y con ese traspaso realizamos una nueva labor: un auténtico "emprendimiento" consistente en aprender a encauzar nuevas ideas empresariales de alguien que quiere hacer de una idea en desarrollo un modo real de vivir. Y quizás en muchos casos lo consiga, y nosotros, los nuevos "emprendedores", podemos y debemos encauzarle en su desarrollo, tratando de conseguir con él el objetivo final.

Por las Administraciones Central, Autonómica o Local en pocos casos se hace labor de apoyo. Los convenios de colaboración en esta materia, con honrosas excepciones, brillan por su ausencia. Las distintas Administraciones deberían implicarse más en el apoyo al emprendedor, sobre todo al joven emprendedor, futuro de un esperanzador mañana para nuestro país. Deberíamos presionar a las Administraciones para que instauren líneas de ayuda, y que la famosa Ley de Emprendedores sea una realidad y se contemplen en ella las líneas de ayuda necesaria para el desarrollo y financiación de las buenas ideas. Y así nosotros, los miembros de SECOT podríamos gritar a todo el mundo que nuestra labor no fue, ni es, ni será inútil. Seguiremos sintiéndonos válidos y aprovechables.

Por Maximino Fernández García
Organización Interna- SECOT Asturias

La Escuela Secot de Emprendedores, eSemp www.escuelasecotemprendedores.org, ha sido la principal ganadora en la modalidad «Proyecto Solidario» con una dotación económica de 40.000 euros.

Sobre eSemp

La Escuela Secot de Emprendedores, eSemp, ha formado a más de 400 alumnos; un porcentaje muy significativo de los mismos ha sido asesorado posteriormente por los Seniors de SECOT para poner en la práctica todo lo aprendido en los cursos de formación, de hecho, eSemp cuenta en la actualidad con 28 docentes-asesores Seniors que, de forma ilusionante, han formado a futuros promotores de negocios a los que han inducido a que posteriormente pasen a SECOT para ser asesorados de manera que sus ideas se transformen en empresas y éstas a su vez puedan contribuir a generar empleo.

En 2012 recibió el premio dirigido a Entidades Sociales "Empleo Joven, Actívalo", iniciativa puesta en marcha por Cervezas Mahou y el Ayuntamiento de Madrid a través de la Fundación Voluntarios por Madrid.

Próximos cursos

La escuela abrirá de nuevo su oferta formativa para el último semestre del año -sin coste para el alumno- en el próximo mes de septiembre. Las inscripciones para estos cursos comenzarán el 15 de Julio de 2013, y todo aquel que esté interesado podrá obtener información en www.escuelasecotemprendedores.org

Ver noticia relacionada [aquí](#)

Con la colaboración de:



El objetivo con el que se fundó la escuela y que persiguen los Seniors que participan en eSemp, es el de cubrir carencias y transmitir experiencias que contribuyan a impulsar el espíritu emprendedor de aquellos que desean abordar las responsabilidades empresariales de proyectos ante los que en ocasiones se ven desbordados por la falta de conocimientos y experiencia en materia de gestión empresarial.

La Presidente de SECOT, Mónica de Oriol, agradeció ayer este reconocimiento y aseguró que «representa el éxito de muchas horas de esfuerzo de los seniors de SECOT quienes en sí mismos han sido emprendedores en este proyecto de formación único en España».

Te Recomendamos...

BORJA VILASECA



**QUÉ HARÍAS
SI NO
TUVIERAS
MIEDO**

El valor de reinventarse profesionalmente

connecta

La estructura narrativa de este libro describe el proceso de cambio individual y transformación colectiva que estamos destinados a realizar los seres humanos para adaptarnos al nuevo escenario laboral y económico que se avecina. En la primera parte se analiza la «cultura orientada al tener». Es una descripción del origen, el punto de máxima expansión y el proceso de decadencia de la denominada «Era Industrial». Es decir, la época en la que se diseñaron las organizaciones empresariales y empezamos a vender nuestro tiempo a los dueños del capital, realizando trabajos mecánicos y rutinarios a cambio de un sueldo fijo. En la segunda parte del libro -una «cultura orientada al cambio»- se exponen algunas claves para cuestionar y trascender nuestros límites mentales, que ahora mismo pueden estar obstaculizando nuestra capacidad para percibir nuevas posibilidades, soluciones y alternativas en el plano laboral. La tercera parte del libro se centra en la «cultura orientada al ser». Y esta vendría a ser una exposición del nacimiento y la expansión de la denominada «Era del Conocimiento». Al formar parte un sistema económico cada día más globalizado, los empleos que puedan deslocalizarse a países como China -o simplemente automatizarse- están condenados a desaparecer. De ahí que para prosperar profesionalmente no nos queda más remedio que descubrir quienes verdaderamente somos, aportando valor añadido por medio de una función profesional que nos apasione, que sea útil, creativa y que le dé sentido a nuestra existencia.

Descárgate gratuitamente los primeros capítulos del libro





JOSE MARÍA DE ANZIZU

FUREST

Licenciado en Derecho por la Universidad de Barcelona y Diplomado por la Harvard Business School. En su trayectoria profesional ha compaginado la enseñanza en temas de gestión (ESADE, IESE, EADA y Universidades extranjeras) con la consultoría y la propiedad de FINCAS ANZIZU, una empresa familiar centenaria de servicios inmobiliarios. Ha publicado numerosos artículos sobre gestión y en 2008 el libro "Dirigir Empresas Sostenibles. Lo que está y lo que no está en los libros". (Ediciones de Gestión). Recientemente ha escrito un libro de Memorias titulado "Arrels i Ales. Memories d'un emprendedor obert al mon" (Clipmedia). En la actualidad es miembro del Consejo Asesor de Miguel Torres SA, del Patronato de EADA y del Consejo Consultivo de la Universidad de Vic.

El rol del consultor voluntario senior en las Pymes

Conocemos la importancia de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) en todos los países y, al mismo tiempo, también hay evidencia de su fragilidad. Fragilidad que se manifiesta en una corta "esperanza de vida" según estudios que se han realizado sobre este tema y que también podemos comprobar a diario en nuestro entorno. Fragilidad que se pone todavía más de manifiesto en etapas de crisis como la actual.

Según una investigación sobre las empresas centenarias que realizó el profesor Arie de Geus hace algunos años, el promedio de vida de las grandes empresas se situaba alrededor de los 40 años y algunos estudios que se realizaron en paralelo en Holanda situaban la el promedio de vida de las empresas de tamaño reducido en la mitad. O sea, una generación. Hablamos de promedios, porque si bien hay PYMES que tienen vía relativamente larga, muchas de ellas dejan de existir al poco tiempo de fundarse.

Las causas de esta "fragilidad" son diversas y algunas se repiten en muchos casos: productos o servicios que el mercado no acepta, falta de conocimientos técnicos (sobretudo en finanzas, informática y marketing), dificultades de financiación, problemas familiares, excesiva dependencia del fundador y, en gran número de casos, falta de relevo generacional o dificultades en la transición a nivel de propiedad y dirección.

Por otro lado, los estudios realizados sobre "empresas centenarias" coinciden en señalar que la adaptación al cambio, el desarrollo de una identidad más allá de los propietarios y una administración financiera prudente a lo largo del tiempo son factores destacados en las pocas empresas que han sobrepasado esta barrera de edad.

La misma fragilidad de las PYMES y sus dificultades financieras les hace difícil acceder a la formación y al asesoramiento convencionales y es aquí donde, a mi entender, los consultores voluntarios Seniors pueden jugar un papel importante.

Hablando de consultoría podemos distinguir entre el asesoramiento en cuestiones técnicas concretas y la llamada "consultoría de procesos", introducida por el Profesor del MIT y Consultor Edgar Schein. Según Schein, el "process consultant" actúa como "facilitador" aportando ideas para que su cliente adopte decisiones coherentes con el entorno en el que se mueve la empresa, sus recursos y sus objetivos personales. No intenta darle "soluciones" sino proporcionarle alternativas basadas en la experiencia para que sea él, el empresario, quien vaya formando su punto de vista y tome las decisiones que considere adecuadas.

A lo largo de mi actividad como consultor y también como empresario, he comprobado que este tipo de consultoría es especialmente adecuado en el caso de las PYMES. El principal responsable de estas empresas suele "encontrarse solo" frente a problemas importantes y la ayuda de un "consultor-amigo", con amplia experiencia empresarial, en quien pueda depositar su confianza y que le vaya sugiriendo ideas sin "presionarle", puede ser muy valiosa.

Aparte de compartir ideas sobre temas del día a día, este tipo de consultoría -que encaja muy bien con las características de los consultores voluntarios senior- puede ser muy importante sobretudo para formular la estrategia y, sobretudo, para enfocar y resolver adecuadamente el "problema número uno" y una de las principales causas de la fragilidad de las PYMES que es la sucesión o proceso de transición generacional

Propensión a innovar de las Pymes—Autoevaluación

Dado el gran peso de las pymes en la economía española (65% del VAB y casi 80% del empleo) y la necesidad de que éstas crezcan para ser más productivas, la Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica ha desarrollado una herramienta en Internet para que estas empresas puedan conocer cómo es su propensión a innovar cumplimentando un breve y simple cuestionario, y así poder mejorar en innovación y ser más competitivas para crecer. A esta herramienta se puede acceder desde la página web de Secot (www.secot.org) y también desde la de Cotec (www.cotec.es).

Para su diseño, Cotec partió de su Modelo de Innovación en Sentido Amplio en el que se definen los aspectos principales para la capacidad innovadora. Estos aspectos son nueve, y son considerados los pilares del modelo, que a su vez se apoyan o agrupan en los tres denominados cimientos del mismo. El primer cimiento es "Optar decididamente por la innovación" cuyos pilares correspondientes son la existencia de una cultura real de innovación, la integración de la innovación en la estrategia de la empresa, y el grado de planificación de la misma. El segundo cimiento es "Reconocer la innovación como una operación" más de la empresa cuyos tres pilares son la disponibilidad de personas, la provisión de procesos y la posibilidad de utilizar herramientas/instrumentos, que en su conjunto faciliten la realización de los proyectos de innovación. El tercer cimiento es "Valorizar la innovación" y ser conscientes de ello, y sus pilares son la valorización de productos y de la eficiencia de los procesos (productivos, comerciales o gerenciales), y la capitalización del valor de las innovaciones.

A partir de este modelo, se creó un breve cuestionario dirigido a las pymes, de poco más de treinta preguntas y todas ellas de respuesta tan simple como "sí" o "no", que permite valorar cómo es la situación particular de cada empresa. En el proceso de validación del modelo y el cuestionario, éste se pasó a diferentes grupos de pymes hasta llegar a casi mil, habiendo seguido las empresas en todos los casos el mismo patrón de clasificación o clusters. Los clusters en los

que se han agrupado estas empresas son cinco y sus nombres los definen. Así, está el cluster de pymes "Sin Innovación", el de aquellas con "Innovación Escasa", las que tienen una "Innovación Latente", las pymes más preocupadas por la "Innovación de Imagen" y el de las que cubren adecuadamente todos los pilares del modelo y denominado de "Innovación Consistente".

Encuesta Cotec para autoevaluar el interés por la innovación (propensión a innovar) de la Pyme



Por favor, rellene las siguientes preguntas antes de entrar al cuestionario.

Razón social de la empresa:

Nombre:

E-mail:

Años de la empresa:

CIF de la empresa:

Número de empleados:

CNAE de la empresa (opcional):

Facturación último año disponible:

ACCEDE DESDE AQUÍ

☐ Acepto la política de privacidad * Ver condiciones de privacidad

Cuando una empresa se autoevalúe, la persona que la realice recibirá por correo electrónico un mensaje con un informe particular en el que se le indicará el cluster al que pertenece su empresa con dos gráficos, uno de su resultado para los tres cimientos y el otro para los nueve pilares del modelo que le permitirán ver sus fortalezas y carencias, más otro informe general explicativo que le permitirá comprender mejor su resultado y que le proporcionará una serie de recomendaciones que le podrán ser de utilidad para mejorar la innovación de su empresa.