

Le gusta hablar en presente porque sigue activo. No sabemos si más que antes, pero a su condición de presidente de Secot acompaña una experiencia enriquecedora en lo laboral, formativo y social. Licenciado y Doctor en Geografía e Historia por la Universidad Complutense de Madrid, catedrático de Geografía Humana, asesor de la Plataforma *The Conversation España*, colaborador del observatorio de Demografía y Diversidad Generacional...

RAFAEL PUYOL

PRESIDENTE DE SECOT

Texto y Fotos: Miguel Núñez

“Hay que mantener a los senior más tiempo para no perder ese talento”

Aún recibe clases de formación “porque nunca se deja de aprender”. Es lo que el llama secoterapia, que significa que “el ejercicio de una actividad hace que la gente se sienta más contenta y envejezca mejor, va menos al médico, consume menos productos farmacéuticos, hospitalarios. ¿Sabes lo que eso representa de ahorro para las arcas públicas?”. Habrá que pensarlo.

“EL FRACASO ES FORMATIVO”

¿Cuál es la principal cualidad que destacarías de los colaboradores de Secot?

Hay dos características que lo individualizan claramente de otros actores en el mundo del emprendimiento. El primero es la experiencia. Estas personas tienen alto nivel de cualificación con títulos y una formación previa que lo ha enriquecido a lo largo de su vida. El segundo es el tiempo. Al ser jubilados o pre jubilados tenemos el valor del tiempo ilimitado.

¿Cuál es el perfil del voluntario que llega a Secot?

Tiene entre 30 y 40 años de experiencia laboral y busca la excelencia. Hacemos una selección para que las personas que tienen una idea muy vaga de lo que somos no se encuentre después con una realidad que

no les satisfaga. Entendemos que las personas que se integran con nosotros tienen que tener una serie de requisitos con una doble finalidad. Que se sientan cómodos y sean útiles para Secot

¿Es ahora el Senior el que se ofrece a Secot o se sigue apostando por atraer talento?

Las dos cosas. Lo que mejor funciona es el boca a boca. Nosotros hacemos una labor de propagación de nuestra actividad en determinadas empresas. Les comentamos que es interesante que nos conozcan sus senior para que de alguna manera puedan seguir proyectando sus conocimientos con nosotros.

Secot se creó como inquietud por las circunstan-



cias que rodean a esa etapa previa y posterior de la jubilación o como una reivindicación hacia el protagonismo de las personas mayores?

No nos interesa hacer reivindicaciones para los mayores. Ni un *lobby* para defender los intereses de la persona mayor. Todo lo contrario. Nuestro carácter es altruista y voluntario y sin ánimo de lucro. Ningún senior cobra, y es más, cada uno paga una cuota que ayude a la financiación de la actividad. A todos les une el deseo de considerar que todavía se sienten útiles y capaces de devolver a la sociedad mucho de lo que esta les ha dado a lo largo de su vida profesional. Por lo tanto entienden que su trabajo puede continuar porque física y mentalmente se encuentran bien.

¿Pero el reconocimiento que da Secot a estas personas cree que quedó huérfano en algún momento por ese protagonismo que debía de haber asumido la sociedad, las instituciones y Administraciones?

Creo que sí. Hay un problema de reconocimiento del trabajo de los senior en todos los aspectos. No se

“A todos les une el deseo de considerar que todavía se sienten útiles y capaces de devolver a la sociedad mucho de lo que esta les ha dado a lo largo de su vida profesional”

valora suficientemente que las personas entre los 55 y 75 años sean todavía capaces de realizar algún tipo de actividad útil a la sociedad. En España existe una cultura de la jubilación anticipada y la salida temprana de la actividad laboral que es distinta a otros países europeos donde la presencia de los trabajadores mayores es más palpable. Aunque la edad legal de jubilación está en la evolución de los 65 y 67 años, la edad real está en los 63, hay una salida excesivamente temprana de la edad laboral. Hay que mantener a los senior más tiempo para no perder ese talento. Estoy convencido que como consecuencia de la natalidad cada vez se incorpora menos gente al mercado laboral y por ello los senior serán más necesarios. Tampoco se valora que los senior son capaces de emprender también. ¡Hay tantos

ejemplos con una tasa de éxito tan grande que debería de promocionarse mucho más; La Administración debería de apoyar mucho más la labor del voluntariado y emprendimiento. España necesita políticas en el ámbito de la familia o inmigración, pero también en el envejecimiento para verlo como una oportunidad y no un problema.

En estos 30 años desde su creación, ¿qué logro destacaría en el desarrollo de Secot?

Hemos ayudado a formar a la gente, una prioridad de la institución desde el comienzo. Tenemos cuatro escuelas (Madrid, Barcelona, León y Granada) La de Madrid ha recibido cada año 750 alumnos. Creo que el valor de ir a lo práctico por la experiencia que tienen

“Hay un problema de reconocimiento del trabajo de los senior en todos los aspectos. No se valora suficientemente que las personas entre los 55 y 75 años sean todavía capaces de realizar algún tipo de actividad útil a la sociedad”



es otro de los logros conseguidos. Piensa que una persona que ha sido director general en una multinacional dedique todo el tiempo a un/a joven para asesorarle es de un valor incalculable.

Secot ha conseguido desterrar esa idea de que emprender es sólo de jóvenes?

En Estado Unidos y Gran Bretaña el éxito de emprendimiento de las personas mayores supera al de los jóvenes. El emprendimiento no tiene edades. Las tasas de éxito de los proyectos que comenzamos son muy elevadas. El modelo español de emprendimiento está muy distante a estos dos. Aquí hay un nivel mayor de gente joven en el ámbito de la emprendeduría aunque también empieza a crecer el de senior.

Aparte de la relación que Secot

tiene con las PYMES e Instituciones de reconocido prestigio, ¿Colaborar con la Universidad qué sentido da al concepto de Solidaridad Intergeneracional tan utilizado en estos tiempos?

Mi origen está en la Universidad, por eso la promoción todo lo que puedo. Tenemos muchos programas comunes, entre ellos, uno junto a la Consejería de Empleo de la Comunidad de Castilla y León, las cuatro Universidades Públicas y sus campus (León, Valladolid, Salamanca y Burgos). En cada una de ellas hay una pequeña oficina de Secot atendida por un senior y a la que se acercan los chicos del último curso y recién licenciados que quieren emprender. También tenemos una labor muy importante de mentores para alumnos de la Universidad Pública ó Privada y escuela de negocios como ESADE, IESE, Instituto de Empresa, la UNED, Universidad

de Oviedo..Y lo más reciente es el apoyo a la Formación Profesional creando lugares encuentros entre jóvenes de FP y nuestros senior. En definitiva, estamos en la Universidad, la Formación Profesional e incluso colegios.

El envejecimiento de la población también está explorando las sinergias entre mayores, es decir, ¿se trabaja también para que entre ellos se apoyen, formen, emprendan?

Aunque nuestra actividad está más centrada en jóvenes, no olvidamos a los mayores. Un ejemplo es la formación interna que tenemos, impartida por mayores para mayores. Queremos que los senior también estén al día, y por ello hemos tenido cursos de *big data* o *blockchain*. Para estos tenemos también actividades externas, un programa con el que enseñamos a los mayo-



¿Y SI NO EXISTIESE SECOT?

Habría que crearla. No hay nada parecido en España, aunque sí en Europa. Nosotros pertenecemos a CESES (Confederation of European Senior Expert Services) con sede en Bruselas. Nosotros tenemos una dependencia prioritaria del sector privado porque los convenios con empresas, fundaciones. No estamos cerrados a la participación pública, ya que tenemos convenios específicos con ayuntamientos, diputaciones, comunidades para actividades puntuales. Sí es cierto que instituciones como la nuestra en Alemania, por ejemplo, con más de 10.000 socios, tienen subvenciones públicas importantes. Aquí somos 1.200.

“Tan importante es decir que sí como al revés. Si la idea no convence sabemos decir que no. Debemos de dar valor en el emprendimiento de la palabra fracaso”

res el manejo de los *smartphones*. No buscamos que se conviertan en nativos digitales, pero sí que manejen las nuevas tecnologías, unir generaciones, conectarse al mundo.

Hay dos palabras que definen muy bien la labor de Secot. Solidaridad Intergeneracional y Envejecimiento Activo. ¿Qué valores recibe esta institución de los más jóvenes?

Cada generación viene con unas aptitudes, valores, ideas y formación diferente. Aprender eso te enriquece por dentro. Todos estos son instrumentos valiosísimos para el senior que le ayudan a desarrollar mejor su labor. Por otro lado está el sentimiento de comprobar que estás activo, útil, que vales para transmitir experiencias. Lo que tenemos comprobado en Secot es que aquellas personas que se sienten útiles ejerciendo una

actividad y llenan su tiempo, envejecen activamente. Por lo tanto, el ahorro que producen a las instituciones sanitarias de este país, es algo que deberíamos de valor económicamente porque representan una parte muy significativa del PIB, tanto por lo que producen como por lo que ahorran nuestros senior.

¿Con qué momento y experiencia personal se queda en el tiempo que lleva en Secot?

Llevo algo más de cuatro años. Me quedo con ver crecer muchas empresas en España, las pequeñas por ejemplo, por el grado de satisfacción que te produce. Saber que nació el proyecto con dudas, poca financiación, con apenas dos trabajadores y que ahora tienen más de 20 y en más lugares en España.

Por último, “Tú pones la idea y el talento, nosotros la experiencia”

En el lema de Secot se asume protagonismo y participación desde el principio...

En efecto. Tan importante es decir que sí como al revés. Si la idea no convence sabemos decir que no. Debemos de dar valor en el emprendimiento de la palabra fracaso. Hay países donde si una persona fracasa una vez o dos no pasa nada, incluso es valorado porque aprendes de tus propios errores. Hay que saber transmitir la cultura del fracaso a los emprendedores, es decir, saber por dónde ir pero sin importar si no se consigue, ya habrá tiempo. Ese es el consejo. Me atrevería a decir que el fracaso es formativo, por eso debemos de darles los instrumentos para que lo asimile y no desespere. En España estamos más acostumbrados a valorar el éxito que el fracaso....En Estados Unidos se valora el fracaso como la antesala del éxito.