

ARTÍCULO DE ENTRADA



BTOB y Evercom nos apoyan en el lanzamiento de la campaña #ESTAMOSDEVUELTA

AL DÍA...



Apostamos con DKV y Sacyr por el talento Senior y el fomento de las relaciones intergeneracionales en las compañías

SOCIOS PROTECTORES



Cómo prepararse para las profesiones "sin nombre"

ORGANIZACIÓN



Libro blanco del #TalentoSénior

SECOT, proyecto de inclusión, participación y seguridad destacado en el Primer Libro Blanco sobre gestión de talento Sénior presentado por SANTALUCÍA

NUESTROS SOCIOS



Valdovín, un vino de Madrid

¡Ser socio de SECOT tiene sus ventajas!

EMPRENDEDORES



Colaboramos con EspaitecUJI, en el hackathon UXChallenge21 del proyecto 200SMEchallenge

PROYECTOS



Por una mejor preparación para el empleo en FP

Ayudamos a más de 700 alumnos de FP mejorar sus competencias básicas de acceso al mercado laboral

PROYECTOS



El talento ayuda al talento: SECOT, parte de la red de colaboración para mejorar el futuro laboral de los jóvenes

EN ACCIÓN



IX Jornadas de emprendimiento en Jaén

EDITORIAL



Recordando a Eugenio Marín

AGENDA



No pierdas la oportunidad de formarte con nosotros

BTOB y Evercom nos apoyan en el lanzamiento de la campaña #ESTAMOSDEVUELTA

19-03-2021



ESTAMOS DE VUELTA porque, después de trabajar durante tres o cuatro décadas, a veces, en la misma compañía, los Seniors saben lo que significa la fidelidad a la empresa y la estabilidad.

ESTAMOS DE VUELTA porque son impulsores del cambio social, fueron testigos de la incorporación de la mujer al mundo laboral y quieren seguir construyendo empresas más íntegras y mejores.

ESTAMOS DE VUELTA porque su generación asentó los cimientos del modelo empresarial actual, como es el trabajo en equipo y colaborativo.

Así, la campaña quiere cumplir varios objetivos: por un lado, tiene como propósito la ampliación de su red de colaboradores con nuevos Sénior, así como captar la atención de todo tipo de proyectos de emprendedores y pymes que necesiten ayuda ya que, gracias a la variedad de perfiles que forman parte de la asociación, pueden aportar valor, independientemente de la casuística de cada uno de ellos. Por otro lado, la organización también quiere concienciar a la sociedad sobre la importancia de su labor, centrados en dar valor a la experiencia y reconocimiento a los trabajadores senior y mostrar su aplicación en el asesoramiento para iniciativas empresariales de nueva creación.

Esta campaña de comunicación multicanal se apoya en acciones digitales, concretamente materiales para las redes sociales, acciones de paid media basadas en 6 piezas de exterior que han sido expuestas en Callao City Lights durante dos semanas y labores de PR con los medios de comunicación.

Patricia Crespo, directora de cuentas de [Evercom](#), considera que “contribuir, en un contexto tan complejo e incierto, a la difusión de un proyecto como el de SECOT, que incentiva el emprendimiento y mejora la empleabilidad de nuestro país a través de los Séniors, es muy ilusionante. A todo el equipo nos alegra poder acompañar a la Asociación en un momento como este y esperamos que nuestro granito de arena sirva para dar a conocer lo valiosa que es su aportación al tejido empresarial español y a la sociedad, en general. Además, muy en línea del propósito de Evercom: creating bonds, joining people (creamos vínculos para unir a las personas)”.

Guillermo Lázaro, director de estrategia de [BTOB](#), Socio Protector de SECOT, afirma que “La experiencia de nuestros seniors, unida a sus vivencias, es un activo de gran valor para la sociedad y más en estos momentos de incertidumbre económica para el empresario y el autónomo de hoy. Es un honor para nuestra agencia ponernos a disposición de la pyme y el emprendedor actual que, muchas veces, necesita una guía para solventar sus retos”.

Inocente Gómez, presidente de SECOT, asegura que “La pandemia ha hecho que muchas empresas hayan visto mermadas sus expectativas de crecimiento e, incluso, en algunos casos, hasta se hayan visto paralizadas por la falta de experiencia en situaciones de crisis. Por lo que el conocimiento y la experiencia de los profesionales que forman parte de nuestra Asociación es más importante que nunca para poder ayudarles a superar esta situación y salir adelante”.

Apostamo, gracias a Fundación SERES, con DKV y Sacyr por el talento Senior y el fomento de las relaciones intergeneracionales en las compañías

24-03-2021



- Se presenta el informe: Jubilación oportunidad de vida, un estudio que analiza las oportunidades de la #jubilación para las personas.
- Se puede acceder a la descarga del mismo [aquí](#)

Durante el año 2020 [Fundación SERES](#) ha desarrollado el taller Jubilación oportunidad de vida, dentro del LabS de Demografía. Este taller ha contado con el liderazgo de SECOT y ha abordado el reto del cambio que genera en las personas la jubilación. Como resultado de este LabS, en el que han participado [DKV Seguros](#) y [Sacyr](#), se ha elaborado el documento Jubilación oportunidad de vida, que recoge pautas para concienciar a sociedad, empresas y administraciones públicas sobre cómo planificar financieramente la jubilación, convirtiéndose en una oportunidad para todos los actores implicados.

En la presentación, moderada por Miguel Laloma, de Fundación SERES, participaron representantes de las tres entidades: Ana Sainz, Directora General de Fundación SERES; Inocente Gómez, Presidente de SECOT; Pedro Pomares y María José Jiménez, Séniors de la Delegación de SECOT en Madrid; Adolfo Torres, Secretario General de SECOT; Francisco Peña, técnico del departamento de personas y Responsable de gestión de la edad y la diversidad generacional de DKV Seguros; María Notario, Experta en el Área Corporativa de Relaciones Laborales y Diversidad de Sacyr. Así mismo se contó con la colaboración de Alfredo Bonet, Secretario General del Círculo de Empresarios para quien "el apoyo de todos es imprescindible incentivando la jubilación activa; alargando la vida laboral de manera voluntaria. No podemos desperdiciar el talento de todos aquellos que quieran contribuir".

En palabras de Ana Sainz “España es un país envejecido y dentro de dos décadas un tercio de la población tendrá más de 65 años. El colectivo de los mayores, sus necesidades, sus hábitos de consumo y las oportunidades que puede brindar con su talento senior son algunos de los aspectos que hemos analizado en el documento que hoy presentamos junto con SECOT -Jubilación, oportunidad de vida-. Desde SERES queremos ahondar en la forma en la que la empresa se involucra en este reto social y cómo el tránsito hacia la jubilación es toda una oportunidad que contempla nuevas formas de emprender, hacer voluntariado o actividades desarrolladas por los senior que cada vez tendrán más peso en la economía formal dada la curva demográfica”.

En este sentido, para los miembros de SECOT la jubilación es un reto y depende de cada uno el convertirlo o no en una oportunidad. El emprendimiento de las personas mayores puede prolongar las vidas laborales, por lo que fomentar el aprendizaje intergeneracional y garantizar la transferencia de conocimientos en el ámbito empresarial es crucial.

¿Qué medidas pueden adoptar las empresas para aprovechar mejor el #talentosenior y potenciar las relaciones intergeneracionales en las compañías?

Tanto Sacyr como Dkv Seguros apuestan por el fomento del talento Senior en la práctica empresarial de sus organizaciones. María Notario expuso que en Sacyr "convivimos y trabajamos 5 generaciones diferentes. Nos aseguramos de gestionar y aprovechar el talento multigeneracional mediante diferentes iniciativas como los programas de mentoring". Por su parte, Francisco Peña indicó que en DKV Seguros "mantenemos al talento senior en sus puestos de responsabilidad. Incentivamos su entrada en proyectos nuevos. Nos aseguramos de que se sientan reconocidos y seguros ante el proceso de digitalización".

Se puede acceder al informe completo [aquí](#)



Socios Protectores

Cómo prepararse para las profesiones "sin nombre"

24-03-2021

Isabel Fernández
(Rectora Universidad Alfonso X el Sabio)

En el 2018 el Foro Económico Mundial, WEF tal y como se le conoce por sus siglas en inglés, nos advertía que el 65% de los estudiantes de primaria trabajarían en profesiones cuyo nombre aún no se conocía. En apenas un par de años estos estudiantes estarán en las aulas universitarias. En el contexto universitario diseñamos grados de 4 años que necesitan de procesos de aprobación por el regulador de al menos año y medio. Por lo que tenemos la obligación de anticipar más de 6 años lo que demandará el mercado laboral.

Ha pasado el tiempo y a la gran fuerza transformadora de los puestos de trabajo que ya conocíamos, la automatización, se ha unido una segunda fuerza, la pandemia COVID19. Así lo reconoce el WEF en el informe del 2020 "Jobs of Tomorrow". Afortunadamente no traduce esta segunda fuerza transformadora de las profesiones en un futuro distópico, al contrario: en el 2025 anticipa que se crearán más puestos de trabajo de los que desaparecerán. Y ya se atreve a "poner nombre" a estas nuevas profesiones más demandadas. Por ejemplo, profesiones relacionadas con sostenibilidad y las energías verdes: especialistas en instalaciones solares, eólicas o director de sostenibilidad. Profesiones relacionadas con la experiencia y nuevas formas de gestión ágil: diseñador de experiencias, experto en tecnología aplicada a la educación, creador de contenidos, director de desarrollo ágil de producto o agile coach. O profesiones relacionadas con la salud y la seguridad: director de seguridad y salud, especialista en Blockchain, especialista en Ciberseguridad, cuidador de personas mayores apoyado por salud digital.

Aunque sin duda, la tendencia que más demanda de profesionales está generando y se espera que sigue aumentando está relacionada con el dato. La huella digital de las personas y los procesos, el incremento de volumen de datos que ha supuesto la sustitución del texto por la imagen y la voz (Instagram, TikTok, Facebook, WhatsApp, ...), el abaratamiento del almacenamiento en la nube, mayor capacidad de conectividad en tiempo real gracias a la penetración mundial de los smartphones y el despliegue progresivo del 5G ... hace que en el 2020 el 80% del total de los datos existentes se hayan generado sólo en los dos últimos años. Esta situación ha embarcado a las compañías en una nueva transformación para convertirse en lo que se denomina una "Data Driven Company". Y hace que se necesiten no sólo nuevas profesiones directamente relacionadas con la creación de valor a partir del dato como ingenieros de datos, científicos de datos, desarrolladores BigData, ingenieros Cloud, especialistas en inteligencia artificial... sino también que dos de las habilidades más valoradas sean el pensamiento analítico y pensamiento disruptivo, indispensables en este nuevo modelo de la "Data Driven Company" para monetizar el océano de datos en el que vivimos. En este ranking de profesiones y habilidades más demandadas también coincide el informe

de LinkedIn “Informe Empleos Emergentes 2020 (España)”.

En la Universidad [Alfonso X el Sabio](#) hemos definido el ADN competencial de nuestros titulados a través de 5 habilidades: pensamiento analítico, pensamiento disruptivo, story telling, agilidad y diversidad y liderazgo desde la ética. Y trabajamos a lo largo de su formación con nosotros porque este ADN sea reconocible en cada uno de ellos. Entendemos que en un entorno donde las profesiones del futuro aún se están configurando, el desarrollo profundo de estas 5 habilidades son la mejor garantía para que nuestros estudiantes alcancen su éxito profesional, sea cual sea la forma de su éxito. De hecho, un estudio realizado por UAX con empresas multinacionales ubicadas en España durante el mes de febrero del 2021 confirman que estas 5 competencias coinciden al 83% con las competencias que ya forman parte de su cultura.

Para desarrollar estas 5 habilidades es imprescindible la realización de proyectos reales con empresas durante su formación, dirigidos por profesionales muy senior, con experiencia nacional e internacional, acostumbrados a dirigir iniciativas en grandes empresas, pero también a emprender. Y todo esto dedicando tiempo al equipo de estudiantes al que acompañan. Aunque pueda parecer que no es posible, en SECOT hemos encontrado a estos profesionales, directivos y empresarios de este perfil tan valioso, que generosamente dedican su tiempo y experiencia a que nuestros estudiantes alcancen “su éxito”, tenga este éxito la forma que tenga.

ORGANIZACIÓN

Comunicación
(Dpto. Comunicación)

SECOT, proyecto de inclusión, participación y seguridad destacado en el Primer Libro Blanco sobre gestión de talento Sénior presentado por SANTALUCÍA

24-03-2021



- En un escenario de envejecimiento sin precedentes, la población mayor de 55 años continúa encontrando grandes obstáculos para acceder al mercado laboral, una contradicción que pone en peligro la competitividad de las empresas y la

sostenibilidad del Estado del Bienestar.

- SANTALUCÍA ha sido una de las ocho compañías precursoras que han participado en el primer Libro Blanco sobre la gestión del talento sénior en España, promovido por la Fundación Adecco y la Fundación SERES.
- El Libro Blanco se ha presentado en una jornada que ha contado con la presencia de José Luis Escrivá, Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- El documento puede descargarse en el siguiente enlace:
https://fundacionadecco.org/talento_senior/

SANTALUCÍA, la aseguradora líder en protección familiar y Socio Protector de SECOT, ha sido una de las ocho empresas que ha apoyado la publicación del primer Libro Blanco sobre la gestión del talento sénior, un documento pionero en España promovido por la Fundación Adecco y la Fundación SERES, con el objetivo de ofrecer al tejido empresarial y a la Administración Pública, las claves para anticiparse a los efectos negativos que el envejecimiento tendrá en el mercado laboral y en la economía, si no va acompañado de iniciativas de sensibilización y promoción del talento sénior.

Con un enfoque dinámico y pragmático, a lo largo del Libro Blanco se alternan buenas prácticas e iniciativas llevadas a cabo por las empresas participantes, que pueden servir de guía para que otras organizaciones se inicien o avancen en sus políticas de gestión del talento sénior.

SANTALUCÍA ha sido una de las ocho empresas colaboradoras junto con Lee Hecht Harrison, CaixaBank, DKV, Fundación Endesa, Seur, El Corte Inglés y Sacyr que, durante el pasado año, ha participado en el LabS Demografía sobre la gestión del talento sénior en España en los grupos de trabajo de salud laboral y de diversidad.

Durante la jornada de presentación del Libro Blanco, en la que ha participado el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Excmo. Sr. José Luis Escrivá, ha intervenido en la mesa redonda “Perspectiva desde oficinas y despachos”, Carmen García, Gerente Corporativa de Talento y Diversidad de SANTALUCÍA compartiendo la experiencia de la aseguradora en la gestión del talento sénior, quien ha destacado que “Es fundamental atraer y desarrollar el talento sénior para integrar en la Compañía su experiencia y conocimiento. En SANTALUCÍA creemos en el talento senior, son quienes nos ayudan a garantizar la transformación y evolución de la compañía sin perder nuestra esencia y nuestro ADN”.

Entre las iniciativas aportadas por SANTALUCÍA destacan el programa de sensibilización en Nuevas Tecnologías, desarrollada en colaboración con la Asociación ADITEC, para favorecer la inclusión digital de empleados jubilados y padres de empleados. Iniciativa que, en 2018, también se puso a disposición de los clientes senior, a quienes se les acompaña en el conocimiento y profundización de los smartphones.

Y también, el Club 55, una actividad enmarcada en el programa de salud integral “Cuida (t) más”, para que el colectivo profesional senior (a partir de los 55 años) pueda compartir experiencias sociales y actividades relacionadas con la salud en compañía de compañeros y excompañeros que ya están jubilados.

Además, las personas mayores se consolidan como un pilar fundamental en el Plan de RSC “Comprometidos con el entorno”. Así, el grupo asegurador impulsa el aprendizaje y nuevas experiencias de las personas mayores, rediseñando la vida adulta a través de proyectos de inclusión, participación y seguridad. En esta línea, el Grupo SANTALUCÍA es socio protector de SECOT, referente en voluntariado senior y emprendimiento y afianza, también, su apuesta por el envejecimiento activo y la experiencia vital de las personas mayores mediante alianzas a largo plazo con organizaciones como Cruz Roja, Fundación Pasqual Maragall y Grandes Amigos.

De este modo SANTALUCÍA se convierte en una de las empresas precursoras del talento sénior en España, anticipándose a un proceso imparable como el envejecimiento de la población que, aun siendo una conquista social, exige una urgente revisión de los planteamientos vigentes.

Cabe señalar que, el 40% de los seleccionadores, admite descartar automáticamente los currículos de los profesionales mayores de 55 años y un 75% de éstos cree que no

volverá a trabajar nunca, según cifras expuestas en el Libro Blanco. Un contrasentido, habida cuenta del peso cada vez mayor del talento sénior en todos los indicadores laborales, en un escenario en el que el índice de envejecimiento ya ha alcanzado el 125%, es decir, se contabilizan 125 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, frente al 81% de 1995.

El Libro Blanco puede descargarse en el siguiente enlace:
https://fundaciondecco.org/talento_senior/

Nuestros Socios

Comunicación
(Dpto. Comunicación)

¡Ser socio de SECOT tiene sus ventajas!

24-03-2021



Porque nuestros emprendedores quieren compartir con nosotros sus éxitos y en este caso, [Valdovin](#) quiere reconocer toda la ayuda recibida en su proceso de mentoring, ofreciendo este descuento exclusivo para nuestros Socios:

PARA TI

DESCUENTO ESPECIAL

50%

VALDOVIN
VALLE DEL VINO

Aplica el código "SECOT" en tu compra y obtendrás el descuento en tu compra de Valdovín, un vino de Madrid.

Portes gratuitos incluidos.

WWW.VALDOVIN.COM

Colaboramos con EspaitecUJI, en el hackathon UXChallenge21 del proyecto 200SMEchallenge



24-03-2021

Delegación de SECOT en Castellón
(Dpto. Comunicación)

Durante 3 intensos días -10, 11 y 12 de marzo-, los 8 equipos de “solvers”, formados por alumnos de UJI y IES Caminás, de gran nivel, mentorizados cada uno de ellos por un socio de la Delegación de SECOT en Castellón, han conseguido innovar y cocrear en torno a las aplicaciones de las empresas seleccionadas, aportando interesantes mejoras.

El nivel de trabajo ha sido muy importante hasta el punto que hubo dos primeros: Bitcoinforme y Faytheconsulting; dos segundos: The JOKFUN y Brainbond Ingeniería Informática, y un tercero PixelCom.

Ayudamos a más de 700 alumnos de FP a mejorar sus competencias básicas de acceso al mercado laboral

24-03-2021

El proyecto persigue complementar la Formación Profesional básica de los jóvenes para reforzar su capacitación y su autoestima, además de orientarles adecuadamente para poder acceder al mercado de trabajo.



Los seniors de SECOT -a través de las distintas Delegaciones participantes en España: Madrid, Asturias, Málaga, Jaén y Balears- han trabajado estrechamente con los directores y profesores de los centros de formación profesional para complementar la orientación académica y profesional que se les ofrece a sus alumnos.

A través del proyecto que nos ha financiado la MUTUA, SECOT ha concentrado sus esfuerzos en estas 2 líneas de actuación:

- Facilitar el tránsito entre las etapas educativas de la FP básica a la secundaria
- Reforzar las habilidades de empleabilidad de los jóvenes y su mejorar su autoestima.

En relación a los INDICADORES Objetivamente Verificables, seleccionamos estos cinco:

1. Al menos 100 alumnos reciben la orientación -formación y mentoring- de los seniors
2. Al menos un 20% de los alumnos transita a la siguiente etapa educativa
3. El 10% de los alumnos responderán positivamente a las ofertas de empleo
4. Se incrementa la participación y el interés de los alumnos en las sesiones de formación y mentoring
5. Un 80% de alumnos tiene definido un proyecto propio de salida laboral.

Hemos logrado que los alumnos aumenten su motivación y el interés por mejorar su capacitación y que decidan continuar sus estudios de Formación Profesional.



Gracias a la formación y el asesoramiento de nuestros seniors se han fortalecido las opciones de empleabilidad de estos jóvenes, al poder contar con algunas herramientas que les posicionan más adecuadamente ante el complejo mercado laboral al que se enfrentan los jóvenes en España.

Nuestros seniors han impartido diversos módulos formativos:

- Autoconocimiento y habilidades personales;
- Contexto y realidad del mercado laboral;
- Elaboración del Curriculum Vitae
- Preparación y simulación de Entrevistas de trabajo.

A través de las mentorías individuales hemos aumentado el conocimiento de estos jóvenes sobre las distintas opciones laborales, ya sean estas por cuenta ajena ó por cuenta propia. Los seniors han sabido detectar también algunas ideas de negocio y les han explicado los retos de poner en marcha una actividad de manera autónoma.

Para los estudiantes ha resultado muy positivo conocer la historia de vida de los seniors y su interés por transmitir valores ejemplares y útiles para la juventud.

RESUMEN DE LAS DISTINTAS DELEGACIONES DE SECOT

1. El porcentaje de alumnos que atendimos y que han elegido continuar estudios se sitúa en el 70%

2. Alrededor del 10% repetirán curso. El resto temen que hayan abandonado los estudios.

4. La pandemia no ha permitido realizar un seguimiento totalmente pormenorizado de los alumnos.

5. Alta implicación del profesorado y de los responsables de los Centros de FP

6. Contarán de nuevo con SECOT cuando las circunstancias de la pandemia se vayan mitigando, y se permita de nuevo nuestra presencia física en los centros educativos.

7. Para el profesorado, el perfil de alumnos de FP requiere una intervención continua, directa y presencial.

Qué otras potencialidades hemos logrado:

1. Hemos multiplicado por 4 el número de alumnos que han recibido la formación, orientación y mentoring de nuestros seniors

2. Con el apoyo de sus profesores y el germen que ha dejado Secot, un 25% más de alumnos transitará a una siguiente etapa de su FP.

3. Un mayor número de jóvenes responderá positivamente en sus próximas entrevistas de trabajo.

4. Aquellos alumnos que desean emprender un pequeño negocio podrán recibir también en el futuro el asesoramiento y el apoyo de los seniors de Secot.

Para SECOT, y para el equipo de seniors que ha trabajado en este Programa de la MUTUA, este es uno de los proyectos más gratificantes de nuestra Asociación. Hemos acompañado -hasta la fecha- a más de 700 jóvenes de los centros de FP de Asturias, Jaén, Madrid, Málaga y Baleares, y en los próximos meses se irán sumando nuevas Delegaciones de SECOT.

Como bien se apunta en el Informe 2020 , del Observatorio de la Formación Profesional en España, es prioritario la necesidad de crear un ecosistema colaborativo y especializado en FP en el que participen organismos públicos y privados. Fomentar un diálogo permanente con las empresas y con el resto de agentes socioeconómicos (sindicatos, asociaciones empresariales, clústeres...), integrando a los mismos en la creación y puesta en marcha de la oferta formativa y desplegando el abanico de instrumentos y posibilidades que algunos de los centros de FP más pioneros de España ya están desarrollando. A medio y largo plazo, es importante que cale en la sociedad que la formación es un “continuum” y que es vital que se fomente el aprendizaje a lo largo de la vida.

Diciembre 2020 - Febrero 2021
9 Sesiones de formaciones teórico/prácticas desarrolladas en tres áreas fundamentales:

1 Autoconocimiento y habilidades personales

Se acompaña a los alumnos a reconocer las competencias básicas tanto personales como orientadas al empleo (autoestima, comunicación interpersonal, asertividad, autopercepción, etc) en una sesión teórica y otra práctica.

Tipos de actividad desarrollada:
 - Formación y acercamiento contexto y realidad.
5 sesiones
 - Formación Autoconocimiento y habilidades personales.
15 sesiones

2 Contexto y realidad del mercado laboral

Se imparte una formación sobre trabajo por cuenta propia y emprendimiento, trabajo por cuenta ajena y selección de personal, sectores de empleo, diferencias entre la inserción en el mercado laboral de forma cualificada o no cualificada y conceptos económico/financieros.

Tipos de actividad desarrollada:
 - Formación mercado laboral.
2 sesiones
 - Mentoring mercado laboral.
3 sesiones

3 Plan Personal de Vida

Se introduce a los alumnos en la importancia y contenidos del CV, cómo elaborar un portfolio, elementos para mantener la motivación por el estudio, cómo comprometerse con el objetivo personal marcado, etc. Asimismo, se trabaja con ellos de forma práctica en la elaboración de su Plan Personal.

Tipos de actividad desarrollada:
 - Mentoring plan personal de vida. **1 sesión**

Con este Proyecto de la MUTUA-SECOT hemos aportado algunos datos y evidencias para impulsar y facilitar algunos avances en el área de la FP.

Queda aún pendiente superar algunas barreras.

- Una de ellas, es la percepción social de la FP como una alternativa formativa de menor nivel en comparación al resto de enseñanzas posobligatorias.
- La necesidad de contar con sistemas de información y de evaluación del sistema de FP (Echeverría y Martínez-Clares, 2020).
- Los cambios sociodemográficos y el acceso a la educación en zonas cada vez menos pobladas;
- La implantación de nuevas soluciones metodológicas y tecnológicas de aprendizaje en los propios centros; entre otras.

Finalmente, queda saber afrontar el contexto actual de crisis sanitaria y el tránsito hacia un mercado laboral cambiante y cada día más digitalizado.

Descarga aquí en .PDF la [Memoria Final](#) presentada a la [Fundación Mutua Madrileña](#)

El talento ayuda al talento: SECOT, parte de la red de colaboración para mejorar el futuro laboral de los jóvenes

25-03-2021



La situación generada por la COVID-19 y sus consecuencias en distintos sectores económicos han empeorado la situación laboral de los jóvenes. Según los últimos datos de Eurostat, España sigue liderando en paro juvenil en la Unión Europea con un 39,9% de menores de 25 años sin empleo.

Unidos para mejorar la empleabilidad y generar oportunidades para la juventud, 13 organizaciones, entre las que se encuentra SECOT, y más de 100 profesionales se han sumado a colaborar en TALENTO CRUZCAMPO, una plataforma social liderada por Cruzcampo, a través de su Fundación, que ofrece a jóvenes una experiencia de aprendizaje personal y profesional para potenciar lo mejor de ellos mismos: su acento.

En ella, el talento ayuda al talento: con el objetivo de potenciar el talento de los jóvenes como vía para salir adelante, diversos agentes sociales se unen a la acción social de la cervecera para ofrecer inspiración y herramientas a una generación que busca labrarse su futuro laboral, en un sector que lucha cada día por superar sus retos: la hostelería.

Así, TALENTO CRUZCAMPO cuenta con el apoyo de Fundación CEOE, ATA Autónomos y Marcas de Restauración. Entre otras colaboraciones, destacan los 50 establecimientos de hostelería que acompañarán a los participantes de TALENTO CRUZCAMPO en su proceso de aprendizaje o las incorporaciones de entidades como Autismo Sevilla, CEAR, Cruz Roja, DIRCOM, ESIC, Fundación ISDI, Fundación Prolibertas, Fundación Valentín de Madariaga, Human Age Institute o SECOT.

[Acceder aquí a la noticia relacionada](#)

IX Jornadas de emprendimiento en Jaén

24-03-2021



IX JORNADAS DE EMPRENDIMIENTO

-MAESTROS CON IDEAS QUE VENDEN IDEAS-

27-28 ABRIL

CONTENIDOS

- Pautas para el desarrollo de un proyecto profesional
- Preparación para un proceso de selección empresarial
- Cómo triunfar en una entrevista de trabajo
- Los procesos de selección de profesorado en instituciones educativas
- Marca personal y huella digital. Una experiencia gamificada
- Sistema de Ingreso y acceso a la función pública docente
- Ejemplos de nuevas iniciativas de emprendimiento en el colegio
- Taller de creación de ideas emprendedoras en el colegio
- Servicios de emprendimiento y empleabilidad en la UJA
- Emprendimiento como salida laboral al magisterio
- Preparación de oposiciones
- Entornos digitales de aprendizaje 2.0 y la web 2.0. Una oportunidad de emprendimiento para los profesionales de la educación
- Experiencias de emprendimiento en el centro SAFA
- Motivación del espíritu emprendedor entre jóvenes universitarios. Perfil y rasgos más característicos

GRATUITO
CONVALIDACIÓN DE CRÉDITOS Y CERTIFICACIÓN
POR UNIVERSIDAD DE JAÉN Y C.U. SAFA

FORMATO ONLINE

PREINSCRIPCIONES

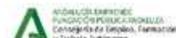
bit.ly/9jornadasemprendimiento

ORGANIZA



CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
SECRETARIADO DE ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN
PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

COLABORA



Recordando a Eugenio Marín

Virgilio Oñate
(Presidente de Honor de SECOT)
24-03-2021



Eugenio Marín García-Mansilla, segundo presidente de SECOT (desde 1996 a 1999), nos ha dejado hace pocos días. Lo ha hecho en silencio, como nos tenía acostumbrados de hace muchos años. Pero su obra en Secot perdura y es de gran importancia para nuestra organización. Estas líneas escritas desde el cariño y el agradecimiento son un mínimo homenaje para el ingeniero que planificó los cimientos de nuestra relación con Repsol. Corría el año 2009 cuando un día me llamó y me dijo que fuera a ver a Paloma Tuñón. Paloma se ocupaba dentro de la [Fundación Repsol](#) de explorar nuevas vías de desarrollar las funciones solidarias que tenía – y tiene – la fundación. Fue fácil y sencillo. Eugenio lo hizo así. Pronto firmamos un primer convenio que, una década después, ha ido prosperando en beneficio de ambas instituciones; SECOT y la Fundación Repsol. Fruto de la visión y la iniciativa de Eugenio, hoy tenemos un abanico de actividades que enmarcan nuestra extraordinaria colaboración: [Los premios SECOT a la excelencia](#) las asesorías al Fondo de Emprendedores y la difusión de Repsol impacto social.

António Calçada de la Fundación Repsol, nos acompaña en nuestra labor, dando alas a la generosidad de nuestros Seniors y la creatividad – que en el caso de los emprendedores que participan en su iniciativa – se aplica a grandes proyectos relacionados con la energía.

¡Muchas gracias Eugenio!

No pierdas la oportunidad de formate con nosotros

24-03-2021

Fiscalidad, Recursos Humanos, Liderazgo, Emprendimiento Social, Aspectos Legales del Negocio, Economía Empresarial y Contabilidad..., entre otros... echa un vistazo y apúntate a [Escuela SECOT de Emprendedores](https://esemp.secot.org/), eSemp Organízate para poder seguirlos desde casa o donde quieras, todos ellos son online ¡ahora sí que no tienes excusa!

Más información en <https://esemp.secot.org/>

Inscripciones aquí: <http://bit.ly/eSemp>

Además puedes apuntarte a:



EFFECTOS Y CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LA INFANCIA

15 18:00 H
abril



Secot

Voluntariado Senior
de Asesoramiento Empresarial
Delegaciones de SECOT en
Andalucía

**CLAUDIA ZAFRA
MENGUAL**

SPresidenta de UNICEF Comité
Andalucía y patrona de UNICEF
España.

Doctora en Psicología Social,
licenciada en Psicología Clínica
y de las Organizaciones,
especializada en
Empoderamiento Directivo.
Ha sido viceconsejera de
Cultura, secretaria general
técnica en la Junta de Andalucía
y desempeñado otros cargos en
entidades locales, así como
puestos gerenciales en el sector
privado



NEXT GENERATION UE: UNA OPORTUNIDAD PARA PYMES Y EMPREENDEDORES

Deloitte.

8 10:00 - 11:00 H
abril



Secot

Voluntariado Senior
de Asesoramiento Empresarial

**PABLO
ZALBA**

PABLO ZALBA es Licenciado en
Administración y Dirección de
Empresas por la Universidad de
Navarra y Executive MBA por
London Business School.
Actualmente es el Responsable
a nivel nacional del área de
Regulación y Políticas Públicas
de Deloitte.
Anteriormente ha ejercido como
Presidente del Instituto de
Crédito Oficial y Diputado en el
Parlamento Europeo ejerciendo
como Vicepresidente de la
Comisión de Asuntos
Económicos y Monetarios.



Recuerda que si eres Senior de SECOT puedes acceder al portal [SECOTGlobal](#) en donde podrás ver calendario de eventos completamente actualizado y accederás de una manera fácil e intuitiva a todos los contenidos corporativos y funcionalidades que el portal de Microsoft nos ofrece.

<https://066.sharepoint.com/sites/Secot365/>



Secot365

Inicio Calendario de eventos Documentos Biblioteca de MS365