

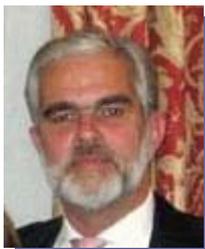


Contenidos

| | |
|---------------------------------------|---|
| Carta del Presidente | 1 |
| En Portada | 1 |
| Breves | 2 |
| Emprendedores, Pymes y Ong's | 3 |
| Nuevas pautas en el mundo empresarial | 3 |
| Gestión | 4 |
| La firma invitada | 4 |

CARTA DEL PRESIDENTE

Seniors que dejan huella



Diecisiete años después de su fundación, a instancias del Círculo de Empresarios, la idea que hizo nacer a Seniors Españoles para la Cooperación Técnica, SECOT, continúa más vigente que nunca. El concepto era y sigue siendo sencillo: aprovechemos la experiencia de los directivos y profesionales que haya llegado o estén llegando al final de su vida activa, y, con la fuerza del voluntariado, encaucémosla para conseguir el máximo beneficio social y la máxima satisfacción personal del Senior. Hoy, Secot es una realidad

consolidada, y a su alrededor se han producido fenómenos como la duplicación del número de jubilados, que serán 17 millones, un tercio de la población dentro de 25 años; la explosión del fenómeno ONG, en el que Secot está inmersa como principal representante del Voluntariado Empresarial en España, y como asesora e multitud de Organizaciones; o el "boom" del autoempleo y el espíritu emprendedor, gracias en parte a fenómenos como la franquicia.

A lo largo de 2005, los Seniors de Secot han firmado 31 nuevos convenios con entidades tanto públicas como privadas, lo que eleva a 138 el número de convenios actualmente en vigor. Fruto de éstos, se han desarrollado 887 asesorías y consultas que en su conjunto suponen 13.305 horas dedicadas a la promoción de nuevas empresas y a la creación de nuevos puestos de trabajo. Detrás de esas cifras, lo que subyace es un gran esfuerzo por parte de nuestros voluntarios, sin otra contrapartida que la satisfacción de sentirse útiles y devolver a la sociedad y a la empresa parte de su bagaje profesional, y el apoyo de nuestros Socios Protectores a través de sus programas de Acción Social. Secot es, en definitiva, una gran reserva de talento, combinado con amplias dosis de experiencia, que a través de las asesorías está dejando su huella en el tejido empresarial español. ¡Hagamos que 2006 sea, de nuevo, un gran año para los socios de Secot!

Lucila Gómez-Baeza, Vicepresidenta de Secot:

“ Ayudar a los profesionales a prepararse para la jubilación es una tarea de RSC ”

Preparar la jubilación de sus profesionales se está convirtiendo en asunto prioritario para un número creciente de empresas que, conscientes de su responsabilidad con las personas que han contribuido al desarrollo de sus actividades, participando en la creación de riqueza y empleo, les ofrecen programas para ayudarles a preparar lo mejor posible el paso a su nueva situación. Lucila Gómez-Baeza, Vicepresidenta y socia fundadora de Secot, considera que es “una tarea característica de la responsabilidad social corporativa, beneficiosa para todas las partes y que supone una gran aportación a

la sociedad.” Experta conocedora de la realidad empresarial y económica española, desde el Círculo de Empresarios y otros foros de primera línea en los que viene participando desde hace años, Lucila Gómez-Baeza es una persona clave de la actividad de Secot desde los comienzos de la asociación. Especialmente implicada en las relaciones corporativas con los Socios Protectores institucionales, cuenta a Senior OnLine sus ideas sobre la implicación de las empresas en la preparación de la jubilación de sus empleados, y la labor que presta Secot en este importante ámbito.

“Muchas empresas tienen planes de preparación para la jubilación y pre-jubilación desde hace años -explica la Vicepresidenta de Secot-, atendiendo al creciente adelanto de las edades de retiro, que se ha hecho sentir especialmente en algunos sectores económicos, hasta edades tan tempranas como los cuarenta y ocho años”. En esta situación que afecta a personas con una gran experiencia profesional y en condiciones para seguir activas, las empresas responsables “desean ayudar a sus prejubilados a encauzar sus vidas hacia otras actividades, como puede ser el voluntariado empresarial, que es la

(pasa a la pag.2)



Apertura Delegación de La Coruña

El pasado 11 de Enero se aprueba la apertura de una nueva Delegación de Secot en La Coruña, así como el nombramiento de Miguel Guerrero como Delegado de la misma. Con ésta, Secot cuenta en la actualidad con 22 Delegaciones repartidas por todo el territorio español.

Con Miguel Guerrero a la cabeza, 14 Seniors más constituyen la Delegación a través de la cual ofrecen de forma altruista sus conocimientos a emprendedores que no saben cómo materializar sus ideas empresariales.

Admisión de Secot en el Comité de las Naciones Unidas

La Oficina de las Naciones Unidas para el Comité de las Organizaciones No Gubernamentales aprobó el pasado 19 de Enero, la incorporación de Secot como miembro consultivo de su Consejo. Dicha decisión quedará refrendada por el Tribunal Económico y Social de las Naciones Unidas, el cual tendrá lugar el próximo mes de Mayo.

Seniors de Secot Cantabria ofrecen Conferencias en el Club Social Caja Cantabria

En el marco del Convenio de Colaboración firmado con la Obra Social de Caja Cantabria, Secot ha impartido una serie de conferencias dedicadas a la promoción del voluntariado de colectivos de mayores, así como estrategias activas de integración social dirigidas a colectivos con problemas de inserción en el mercado de trabajo. En este sentido, el pasado 26 de Enero se celebró en El Club Social de Caja Cantabria la conferencia titulada **Necesidades, aspiraciones y trabajo**, a cargo del Senior Ricardo Gómez Barreda.

(viene de la pag.1)

alternativa que ofrece Secot a este colectivo". Aunque no todas las compañías son aún conscientes de esta posibilidad, Secot viene realizando y proponiendo, desde hace años, diversos programas y proyectos especialmente destinados a este fin. "Los Seniors de nuestra asociación se encargan de impartir estos programas; evidentemente son personas muy preparadas y sensibilizadas hacia esta situación, por la que ya pasaron... no hablan sólo en teoría, sino que transmiten su experiencia viva." Secot ofrece y presta este servicio a compañías de diferentes sectores - comenzando por las que ya son Socios Protectores-, un servicio que se articula sobre planes específicos: "tenemos Programas concretos que se están llevando a cabo, y nuevos proyectos en este mismo ámbito de los Cursos de Preparación a la Jubilación", señala Lucila Gómez-Baeza.

El papel de los Socios Protectores

Las empresas y entidades que participan en Secot como Socios Protectores pueden obtener así el beneficio de contar con el asesoramiento experimentado de quienes han conocido, por su propia experiencia, el paso de la vida laboral activa a la situación de jubilados o prejubilados.

"Nuestros Socios Protectores son claves para Secot", asegura la Vicepresidenta, "y no sólo porque su aportación económica supone una parte importante de los recursos de que disponemos para llevar a cabo nuestra misión de voluntariado empresarial". Es un apoyo considerado como "estratégico, pues el contar con la colaboración de importantes firmas de primera línea, con sus presidentes participando en la asociación bajo la Presidencia de Honor de S.M. el Rey Don Juan Carlos, nos proporciona una valiosísima contribución". En este sentido, es necesario plantear también a otras compañías la oportunidad de incorporar

programas de preparación a la jubilación. "Hay que seguir llamando a la solidaridad de las empresas con los profesionales que han dedicado su vida a ellas; contribuir con Secot es una forma de reconocimiento a todas las personas que, a su vez, han generado el crecimiento del empleo y de la riqueza durante su vida laboral".

Porque, como explica la Vicepresidenta de Secot desde el punto de vista de los actores del proceso, los prejubilados y los nuevos jubilados, "las posibilidades que se les abren ante el cambio de sus circunstancias incluyen, precisamente, el seguir contribuyendo a la sociedad de una forma diferente -voluntaria, generosa y desinteresada-, de como lo hacían en su etapa de vida laboral, pero igualmente activa. De este modo, pueden también devolver a

la sociedad parte de la experiencia que han acumulado en el transcurso de sus carreras".

La participación en actividades de voluntariado empresarial sirve para transmitir la experiencia y conocimientos propios, ayudando a entidades como ONG's, pequeños empresarios con necesidad de asesoramiento, pymes con problemas, o personas que desean iniciar una actividad pero que carecen de los medios necesarios...

"Esta vía aporta un modelo muy gratificante, que abre a las personas la posibilidad de ayudar a otros que necesitan de una experiencia que no se encuentra en el mercado, con el plus de que normalmente se trata de actividades relacionadas con las habilidades profesionales de la anterior etapa profesional", comenta Lucila Gómez-Baeza. Una labor, sin duda, capaz de crear nuevas ilusiones ante la prejubilación y la jubilación, al aportar el sentido de seguir siendo personas útiles y desarrollando tareas tan fructíferas como antes.





Los asesorados de Secot cuentan su experiencia

DIVERMAGIC



surgió de la idea emprendedora de dos profesionales de la educación, Teresa Jover y Cristina Cavaller, que vieron en un producto novedoso la posibilidad de establecer su propio negocio.

Divermagic inició sus actividades en Barcelona, por iniciativa de dos profesionales de la educación, Teresa Jover y Cristina Cavaller, logopeda y profesora de inglés, respectivamente. En un principio, hasta que su idea empresarial cuajara y mientras recibían el asesoramiento de los Seniors de Secot Barcelona, estas emprendedoras tuvieron que compaginar sus respectivos trabajos con los inicios de Divermagic.

Teresa y Cristina acudieron a Secot con la idea de crear un material nuevo e innovador: una pintura especial de rápido secado y capaz de pegarse y despegarse muchas veces sobre superficies como plásticos, cristal, etc...

La versatilidad de este producto permite que se utilice como un juego. En un principio, Secot les ayudó a crear el producto, ya que tuvieron que contar con los consejos de un químico experto que les ayudara a diseñar la pintura y evitar que fuera tóxica, puesto que principalmente iba dirigida a escuelas, guarderías, ludotecas y colegios.

Posteriormente, y tras la demanda detectada en los centros educativos, tuvieron la oportunidad de introducir una nueva línea del producto, ahora de manera más comercial, en los grandes almacenes del país.

Además de las acciones de marketing, distribución y

producción, el asesoramiento de Secot se centró en la elaboración del proyecto (gestión, organización empresarial y búsqueda de posibles fuentes de financiación).

Inicialmente Teresa Y Cristina contaban con unos recursos económicos muy limitados -"con poco dinero hemos ido consiguiendo todos los objetivos, que al principio eran sólo un sueño", según comentan-, aunque finalmente Divermagic consiguió empezar sus actividades con la aportación personal de capital de Teresa y Cristina, por lo que no fue necesario recurrir a ninguna entidad financiera a la búsqueda de préstamos.

En el último año, los Seniors de Secot han realizado una diagnosis de apoyo a la exportación; en la actualidad Divermagic exporta sus productos a México, Venezuela, Portugal y Andorra, así como a los países que tienen tiendas IMAGINARIUM.

Prueba de su éxito es el premio a la mejor Iniciativa Empresarial otorgado por AIJEC (Asociación de Jóvenes Empresarios) y el premio a la Mujer Emprendedora, otorgado por el Ayuntamiento de Barcelona y Barcelona Activa, donde han impartido dos Conferencias a petición de esa entidad.

Asimismo, han recibido de la Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing de Madrid, el Premio Aster al mejor emprendedor 2003.

Nuevas pautas en el mundo empresarial

Por Joaquín Tamames

Presidente Axel Urquijo

Vivimos una época de cambio caracterizada por la entrada en crisis de los antiguos modelos y su paulatina sustitución por los nuevos. Ello afecta al mundo de la política, al de la religión y también al de la empresa, que tras los grandes fracasos empresariales a florados en los últimos años, basados en prácticas muchas veces ilícitas, se está planteando cada vez con más fuerza un cambio de paradigma. En el mundo de la empresa hay ahora mismo dos grandes fuerzas que se oponen y que protagonizan una lucha soterrada.



Por un lado, existe una fuerza de progreso, que habla de interdependencia en vez de independencia, de cooperación en vez de competencia y de ganar-ganar en vez de ganar-perder. Esta corriente cree en la gestión y en el liderazgo basados en principios, en valores, y ello lleva a la preocupación por la responsabilidad social corporativa, por el desarrollo sostenible y por la conciliación entre vida profesional y personal. Junto a esta fuerza positiva, hay una fuerza opuesta que está anclada en el pasado y que quiere aferrarse a los privilegios. Para esta forma de entender los negocios (y la vida), el fin justifica los medios: y el fin es enriquecerse y el ejercicio del poder, el mayor tiempo posible, y al precio que sea. Este enfoque lleva a la infelicidad de muchas personas en el ámbito laboral, infelicidad que también se extiende al resto de su vida.

El consultor norteamericano Gary Hirsch ha postulado que en toda empresa deben darse tres pilares: beneficio, creatividad (que alimenta el beneficio) y armonía (que alimenta la creatividad). Propone, para apuntalar estos tres vectores, un decálogo empresarial que quizás valiera la pena que sigamos. Dice así:

1. Aumentar el bienestar de los demás
2. Respetar los compromisos financieros
3. Actuar con ecuanimidad
4. Transmitir sólo impresiones verdaderas
5. Unir a la gente
6. Hablar con profesionalidad y respeto
7. Hablar sólo de cosas significativas
8. Ser feliz con lo que tienes
9. Celebrar los logros ajenos
10. Ser consciente del potencial oculto de todas las cosas

Pienso que este decálogo puede ayudarnos a recuperar la esencia del verdadero espíritu de "hacer empresa", que va más allá del pobre y limitado concepto de "hacer dinero".



La mujer y el liderazgo en la empresa familiar



El tejido empresarial español, como es bien sabido, está mayoritariamente compuesto por empresas familiares. También es conocido –y creo que generalmente aceptado-, que uno de los problemas clave de este tipo de compañías es la sucesión. Tal vez alguno de los lectores de este boletín electrónico se encuentre en esa tesitura, o tenga en su entorno alguien en dicha situación. En este artículo, y con la brevedad exigida por el editor, pretendo aportar algunas ideas sobre este asunto, y en particular sobre la sucesión en clave femenina.

Hemos observado con demasiada frecuencia la sorpresa, y a veces también el desacuerdo, que es capaz de provocar la decisión de designar “sucesor” a la hija en lugar de al hijo, aún tratándose de casos en los que, por perfil profesional, carácter, preparación y liderazgo, la elección de la hija presenta ventajas claras. Los argumentos a favor del hijo frente a la hija suelen ser de carácter más familiar y social que profesional y empresarial. Desde una equivocada visión de tradicionalismo protector, parece como si se quisiera proteger a las hijas de la “dureza” del ejercicio del liderazgo empresarial.

La realidad, sin embargo, se ha encargado de desafiar esta idea con una nueva situación de la mujer como protagonista en puestos de liderazgo, tanto en empresas familiares como en compañías de otro tipo, y en ambos casos con éxitos rotundos.

No está probado –y sí lo contrario-, que ejercer de madre sea incompatible con el ejercicio de puestos en la empresa de la más alta responsabilidad. Muchas mujeres que desempeñan puestos de alta dirección saben combinar su dedicación plena a la empresa con una maternidad responsable y una dedicación a la familia *de calidad*, frente a la cantidad que se esgrime como alternativa no siempre justificada.

Los ingredientes básicos del mejor líder no son ser primogénito o varón. Los ingredientes no van cosidos a lo masculino o lo femenino, sino a algo más complejo y sutil, como es la preparación, el compromiso, el carácter, la experiencia, la voluntad y el tesón, la ambición, etc... Todas estas cualidades no tienen género.

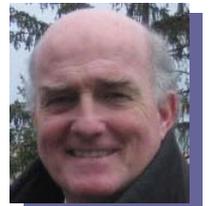
Si es usted empresario o empresaria, atrevase: si en su familia el futuro líder, el mejor, el más preparado, el que cosecha más triunfos es la hija, nómbrala, apóyela, déle su confianza y aguante la presión del entorno. Los resultados hablarán por sí solos y, con toda probabilidad, le darán la razón.

LA FIRMA INVITADA

AIN: Una iniciativa social al servicio de Navarra

Aprovecho la oportunidad que me brindan los editores de Secot Online para hacer llegar a sus muy numerosos lectores unas breves pinceladas sobre las características de otra entidad sin ánimo de lucro que, como SECOT aunque con algunas diferencias conceptuales, viene desarrollando importantes acciones en beneficio del desarrollo de las empresas. En 1963 un grupo de empresarios navarros creó AIN (Asociación de la Industria Navarra) al objeto de disponer de unos servicios profesionales mancomunados, que pudiesen paliar la falta de infraestructura de apoyo que entonces se padecía. Su carácter no lucrativo y su inequívoco empeño por poner al servicio de las empresas más pequeñas, unos servicios hasta entonces sólo asequibles a las más grandes, confirieron a este proyecto un carácter social basado en un compromiso con el desarrollo de Navarra. En cierta medida, puede compararse a las fines de SECOT.

José María Zarranz Herrera es Presidente de AIN y Miembro del Consejo Asesor de SECOT



por Jose María Zarranz

Aquella iniciativa se fue desarrollando a la par que el tejido industrial navarro, convirtiéndose así en un elemento determinante en el proceso que ha llevado a esta Comunidad, desde una situación caracterizada por su estructura eminentemente agrícola, hasta la actualidad, donde el PIB industrial es, en términos relativos, el más alto de España.

Cuarenta y tres años después, AIN pone a disposición de las empresas navarras más de 150 servicios profesionales de alta cualificación, que prestan sus servicios en las áreas de tecnología, ingeniería, recursos humanos y consultoría. Sólo por poner un ejemplo, AIN aporta anualmente, en el área de consultoría, más de 60.000 horas de técnico o asesor senior; y lo hace en las más diversas disciplinas de las áreas antes mencionadas. En un mundo en que los criterios de rentabilidad mandan, ésta es una iniciativa digna de tener en cuenta.