

AGRICULTURA ANÁLISIS

La superficie de olivos en riego se triplica desde 2005

Ha pasado de poco más de 2.500 hectáreas a superar las 7.000 || La producción puede llegar a los 8.000 kilos de frutos por hectárea



Imagen de archivo de recogida de aceitunas en una finca de la provincia.

LLEIDA | La superficie dedicada en Lleida al cultivo de olivos en regadío casi se ha triplicado desde el año 2005. En concreto, la conselleria de Agricultura tenía contabilizados 2.536 hectáreas con agua asegurada en ese momento, mientras que en la campaña 2017-2018, la cifra se había elevado a 7.064. La importancia del sistema de cultivo es capital, como demuestra que una hectárea de secano puede tener una producción media de 1.000 kilos de olivas, mientras que en el caso del regadío la media puede oscilar entre los 5.000 e incluso los 8.000 kilos, según datos del presidente de la Denominación de Origen Garrigues, Enric Dalmau. El regadío, además, supone asegurar una producción estable, mientras que los campos de secano pue-

DISTRIBUCIÓN

Lleida tiene más de cuatro hectáreas de olivar en secano por cada una en regadío

den sufrir los estragos en caso de períodos de sequía que no suelen ser inhabituales en la provincia.

Pese a todo, la superficie sin agua asegurada sigue siendo la que predomina en los campos de la provincia. De hecho, los últimos datos de Agricultura sitúan en 29.891 las hectáreas de olivos explotados en secano frente a las citadas 7.064. Dicho de otra forma, hay más de cuatro hectáreas en secano por cada una en regadío.

La Denominación de Origen Garrigues ha conseguido un amplio consenso para ampliar su territorio en un total de 17 municipios limítrofes de su actual superficie. Se trata de un terreno con unas 30.000 hectáreas de cultivos, de las que unas 800 son de olivos. Pese a que los municipios de la ampliación tienen una superficie de olivos limitada y en secano, Dalmau destaca que se trata de una zona con grandes potencialidades y que contará con agua del Segarra-Garrigues. La DO considera clave su ampliación para incrementar producción, un crecimiento necesario para acometer la conquista de nuevos mercados exteriores. La Denominación de Origen Garrigues agrupa en la actualidad a 23.000 hectáreas de olivos.

AGRICULTURA

Jornadas de mejora nutricional de vegetales

LLEIDA | La empresa de asesoramiento en sanidad y nutrición vegetal, Suagro, celebró el pasado día 7 la 2ª edición de las jornadas "Innotec Fruit". Estas jornadas organizadas por esta empresa situada en Golmés, en las que participaron más de 150 profesionales, permiten acercar al sector frutícola las novedades en innovación y tecnología con el objetivo de producir fruta de calidad de una forma más eficiente y sostenible.



Un momento de las jornadas sobre sanidad y nutrición vegetal.

LIDERAZGO

VICENTE JAVALOYES*



Fuga de talentos

El diccionario de la RAE asocia el talento a la persona inteligente o apta para determinada ocupación. Cuando hablamos de talento no solo nos referimos a los conocimientos adquiridos, sino que también está relacionado con las aptitudes y actitudes de las personas, sus habilidades, su manera de resolver conflictos, sus valores, etc. Sea cual sea la definición que maneemos, acabaremos vinculando el talento al ingenio, la capacidad y el entendimiento.

Nadie pone en duda que las personas son el activo más valioso de cualquier empresa. ¿Cuánto nos cuesta cualificar adecuadamente a una persona en su puesto de trabajo para que tenga un desempeño eficaz en la empresa? ¿Y su pérdida? La pérdida en conocimientos, los problemas derivados de la necesidad de redistribuir sus funciones, y el tiempo y dinero necesario para contratar a otra persona, con la incertidumbre de si encajará y se adaptará. La marcha de un buen trabajador significa una pérdida de tiempo, dinero y talento. El reto del directivo es ser capaz de fidelizarlos. Tan importante es contratar a las personas adecuadas, como ser capaz de conservarlas.

Lo primero de todo es saber si al frente de la organización o el equipo concreto, hay una persona que ejerza un verdadero liderazgo capaz de retener a sus empleados. En no pocas ocasiones, la fuga se produce por desavenencias con el "jefe". La mala gestión del capital humano realizada desde la dirección es una de las principales causas de esta movilidad del talento. Por lo tanto, toca "mirarse el ombligo".

Claro, ya sé que la teoría la conocemos todos y que lo importante es saber ¿qué podemos hacer para evitar que estos trabajadores tan valiosos nos abandonen? Primera recomendación, empieza por invertir el tiempo necesario en dejar claro a cada trabajador qué esperamos de él y a su vez en conocer qué espera él de nuestra empresa. Ayuda

mucho no perder nunca de vista la conocida Pirámide de Maslow y saber qué necesidades busca satisfacer cada persona en cada momento. No será lo mismo querer satisfacer necesidades vinculadas a la seguridad, por ejemplo tener empleo para poder llevar un sueldo a casa, que buscar el éxito o el reconocimiento de los demás. El valor que cada trabajador dé a cada necesidad ha de ser gestionado inteligentemente por el líder del equipo. Cada trabajador ha de encontrar en la empresa aquello que realmente busca. Pregúntale, ¿dónde quiere estar sentido de aquí a cinco años?

Vamos con una batería de algunas ideas. 1. Procurar el ambiente laboral adecuado con cierta flexibilidad en horarios y conciliación familiar. 2. Facilitar la promoción interna y el desarrollo profesional, potenciando la transferencia de conocimientos entre áreas y compañeros. 3. Pon a disposición de los empleados los medios adecuados para realizar correctamente su trabajo, evitarás muchas situaciones de frustración. 4. Incorpora medidas de transparencia y mejora la comunicación interna. 5. Haz partícipe a los trabajadores en la toma de algunas decisiones, se sentirán más comprometidos. 6. Darles visibilidad, reconoce sus méritos, su aportación a la empresa. 7. Huye de la rutina, implanta cambios y plantea nuevos objetivos que automotiven e ilusionen. 8. Trabaja en el posicionamiento empresarial. 9. Constata que exista alineación de los valores del trabajador con los de la empresa. 10. Persigue la felicidad laboral como concepto global vinculado a la pasión por el trabajo que realizan.

El gran Ferran Adrià nos dejó una frase que me gusta respetar: "Talento es la capacidad de destacar en cualquier ámbito, y es consecuencia de una preparación anterior y un desarrollo en la actividad basado en el conocimiento, el espíritu de mejora y sobre todo, la pasión. Sin pasión, no hay talento."

(*) VICENTE JAVALOYES, PROFESOR INEFC Y COLABORADOR DE INGENIO, LEADERSHIP SCHOOL
EXJUGADOR PROFESIONAL DE BALONMANO

CFC - UNIVERSIDAD DE LLEIDA

PROGRAMAS de DESARROLLO DIRECTIVO y del LIDERAZGO
"Formación para directivos líderes"

www.ingenioschool.com

INGENIO
LEADERSHIP SCHOOL