

LABORAL EMPLEO

La Segarra, de agrícola a industrial en apenas 25 años

La comarca lidera la tasa de empleo industrial en Catalunya || Jornadas de ciencias sociales y humanas en Cervera



X. SANTESMASSES

Un momento de la ponencia del historiador Ramon Ramon Muñoz, ayer en Cervera.

X. SANTESMASSES

CERVERA | El historiador especializado en temas económicos y profesor de la Universitat de Barcelona, Ramon Ramon Muñoz, explica que la Segarra ha pasado en 25 años de ser una comarca netamente agrícola a liderar el porcentaje de ocupación industrial en Catalunya. Muñoz sitúa el gran cambio en el periodo entre 1970 y 1996, momento en que la agricultura pasa del 45% al 15% del empleo comarcal, mientras que la ocupación industrial pasa del 25 al 50%.

Esta situación ha ido a más hasta la actualidad cuando la industria alimentaria copa el 71,5% del PIB y en más del 60% de la ocupación siendo la segunda comarca industrial catalana solo por detrás

de la Ribera d'Ebre. En el mismo sentido, lidera junto con el Barcelonès el porcentaje de empleo en grandes industrias (más de 250 trabajadores) con el 40% de la ocupación total.

AGROALIMENTACIÓN

Genera más del 60 por ciento de la ocupación en la comarca, según el historiador Ramon Ramon

Para Ramon Ramon, se trata de un "caso único y excepcional" de transformación local en Catalunya.

El historiador inauguró, con una clase magistral sobre los fenómenos globales en las dinámicas locales, las jornadas

de ciencias sociales y humanas en la Segarra histórica. El certamen está organizado por el Museu Comarcal y el Centre d'Estudis Segarrencs.

En total se pronunciaron 14 ponencias y se mantuvieron 2 debates sobre aspectos concretos relativos a buena parte de las poblaciones la comarca histórica con intervenciones entre otros de historiadores como Jordi Oliva, Xavier Rivera, David Castellana o Carme Bergés, o el filólogo Albert Turull, entre otros. Según uno de los organizadores Max Turull, el objetivo es poner en contacto estudiosos del territorio y debatir y divulgar sus propuestas.

Las jornadas se celebraron en el Auditori de Cervera y ocuparon toda la jornada desde las 9 de la mañana.

SEGURIDAD SOCIAL

Solo el 18,5% de los autónomos tenía cubiertas contingencias profesionales

MADRID | La Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) ha puesto de relieve que únicamente 603.411 trabajadores por cuenta propia, del total de 3,2 millones, tenían cubiertas las contingencias profesionales en 2018, cifra que representaba el 18,5 por ciento del conjunto de autónomos, es decir solo uno de cada cinco personas con autoempleo.

Así lo ha señalado la aso-

ciación en un informe sobre siniestralidad realizado junto a Mutua Universal con motivo del Día mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo, que se celebrará hoy domingo.

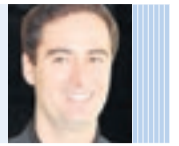
ATA ha puesto de relieve que 2019 es un año "histórico" para los autónomos en este aspecto, puesto que desde el 1 de enero todos los trabajadores tienen cubiertas todas las contingencias.

El vicepresidente y respon-

sable del área de formación y prevención de riesgos laborales de ATA, José Luis Perea, ha resaltado que los representantes de los autónomos "han conseguido un importantísimo avance en protección con la universalización de la prestación por accidente de trabajo y enfermedad", así como el reconocimiento en 2018 del accidente 'in itinere', aunque ha recordado que solo un fallecido "ya es demasiado".

LIDERAZGO

BORJA ARRIZABALAGA URIARTE*



Competencias transversales

Una competencia transversal es una característica de la persona que entra en juego cuando responde a una petición del entorno organizativo y que se considera esencial en el ámbito profesional para transformar un conocimiento en algo práctico a través del comportamiento. Estas competencias son aquellas que se necesitan para muy distintos tipos de profesiones. Saber trabajar en equipo es tan deseable para un creativo publicitario como para una cirujana. Aún así, hay áreas que demandan unas competencias transversales por encima de otras. Definimos las principales competencias transversales para que puedas añadir las que se corresponden con tu perfil.

Principales competencias transversales

Algunas de las competencias transversales se adquieren fuera del ámbito laboral; otras forman parte de los rasgos personales de cada cual, pero casi todas se pueden aprender y potenciar con formación especialmente orientada a trabajarlas.

- Trabajo en equipo. Según el Informe *Infoempleo-Adecco*, esta es la competencia transversal que ocupa el primer lugar.

- Orientación a resultados. Necesaria en la realización de proyectos en crecimiento, donde los tiempos no están suficientemente delimitados, pero hay que llegar a una fecha tope de realización.

- Capacidad de gestión y planificación. Cualquier cometido mínimamente complejo y dividido en tareas requiere establecer un orden de prioridades y un reparto funcional de recursos.

- Resolución de problemas. Las áreas profesionales dedicadas a la innovación o con una carga importante de imprevistos presentan retos continuos. Ser resolutivo se valorará especialmente.

- Habilidades comunicativas. Resultan imprescindibles en muchos campos. Se reclaman para puestos donde se trate con el público,

proveedores o clientes, o en los que se haga alguna labor de difusión o de formación.

- Adaptabilidad o tolerancia al cambio. Hay sectores que están mutando desde los cimientos por la introducción de tecnologías y otros avances. En estos ámbitos se tendrá en consideración que el profesional sepa adaptarse.

- Iniciativa y pro-actividad. En puestos de responsabilidad o dirigidos a profesionales independientes, se valora la predisposición a iniciar acciones sin que precisen impulso externo.

- Creatividad. La creatividad es la capacidad de pensar distintamente a cómo se hace habitualmente y esto se valora en cualquier profesional que tenga que proporcionar ideas, soluciones y propuestas innovadoras. Puede estar relacionada con procesos y no solo con productos.

- Aprendizaje continuo. No tiene que ver con la edad, las ganas de aprender novedades sobre el sector en el que un profesional se mueve tienen que acompañarlo en toda su trayectoria.

Cuando hablamos de mejorar las competencias, solemos hacer un enfoque tradicional y clásico. No digo que esté mal, pero es lo común. Por tanto, va a ser difícil lograr una diferenciación real con una serie de habilidades que van, en mayor o menor medida, a conocer y dominar el resto de profesionales. Pero, ¿cómo nos diferenciamos de la competencia en el mercado? Debemos dar paso a nuestra autenticidad como profesionales. Comunicación, liderazgo, empatía, lenguaje no verbal, solución de conflictos... está bien, hemos de conocerlos. Pero, ¿qué habrá en el mercado sobre temas como neuroliderazgo, carisma, influencia, inteligencia emocional, PNL, otras técnicas que pudieran permitirme una diferenciación real del resto de profesionales, crear valor añadido para mi empresa y para mí, generar nuevas habilidades y poder diferenciar como profesional de prestigio orientado al neurolíder?

(*) BORJA ARRIZABALAGA URIARTE ES EXPERTO EN LEAN MANAGEMENT, EXCELENCIA OPERACIONAL Y SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRALES, CONSULTOR Y PROFESOR DE INGENIO, LEADERSHIP SCHOOL.

CFC - UNIVERSIDAD DE LLEIDA

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

www.ingenioschool.com

