

## GANADERÍA BOVINO

# El vacuno de carne advierte que vive una situación crítica como la de las “vacas locas”

Asoprovac calcula que el productor pierde del orden de 200 euros por cada ternero que comercializa

LLEIDA | El sector productor de carne de vacuno se encuentra en una situación muy difícil solo comparable a la que padeció a finales del siglo pasado y comienzos de este por la llamada crisis de las “vacas locas”. Así lo denuncia el presidente de la patronal catalana del sector Asoprovac, el leridano Ricard Godia, que estima que un ganadero está perdiendo en estos momentos entre “150 y 200 euros por cada ternero y no conseguimos remontar”.

Godia se lamenta que al principio de la pandemia “nos creímos héroes sin capa y asumimos la obligación de trabajar para garantizar la alimentación de la población y en un principio se mantuvieron los precios”. Pero el cierre primero y las restricciones después al canal Horeca, en el que se encuentran hoteles, restaurantes y catering, supuso un duro golpe para el vacuno de carne. Hoteles y restaurantes son consumidores de las llamadas partes nobles de los animales, las que representan mayor valor añadido. Así, con el cierre de estos establecimientos se multiplicaron los problemas de los ganaderos.

Sin embargo, las familias no aprecian una bajada de precios a la hora de comprar la carne.



El vacuno de carne se enfrenta a su peor crisis de resultados en las últimas dos décadas.

Según Godia, otros eslabones de la cadena de comercialización han incrementado márgenes para asegurarse resultados porque, dicen, deben cubrir los costes con un menor volumen de carne comercializada. En este contexto, Asoprovac insiste que se enfrenta a un problema estructural, en el que “el pro-

ductor sigue soportando todos los costes y los problemas de los márgenes”. Así las cosas, la patronal prevé un “futuro delicado a corto y medio plazo” para el sector. En este contexto, considera clave las negociaciones de la aplicación de la futura Política Agraria Común (PAC) para poder ayudar a afrontarlo.

Los últimos datos de la conselleria de Agricultura sitúa en 1.347 el número de explotaciones en activo en la provincia de Lleida, cifra que representa el 63,7% del total de Catalunya. En total, la provincia cuenta con un censo de 235.413 reses, lo que supone el 62,7% de los animales de todo el territorio.

## Brasil copa mercados gracias a la devaluación de su moneda

El vacuno de carne consigue una parte significativa de su negocio con las exportaciones, y ahora se encuentra con muchos problemas de competencia, pero no por calidad, sino por la vía del cambio de la moneda. Brasil es un gran productor de vacuno, que está creciendo en parte con la deforestación de parte de su territorio. Con la crisis, su moneda, el real, está registrando una fuerte devaluación. Es gracias a esta pérdida de valor de su divisa con la que está creciendo en exportaciones, según explica la patronal catalana del vacuno de carne, Asoprovac.

También se queja de otras situaciones como lo que considera campañas contra el vacuno, al que “se culpa injustamente” de emisiones de gases como contaminante.

## LIDERAZGO

OLGA SERRA\*

(\*) Experta en gestión de calidad, herramientas para análisis, comunicación corporativa y trabajo en equipo. Certificada en DISC por Peoplekey Spain. Consultora y profesora de Ingenio Leadership School.



# Comportamiento humano, estilos y equipos

Cuando hace unos años descubrí la teoría DISC, despertó mi interés al encontrar una excelente herramienta para la creación y gestión de equipos. En todos los grupos aparecen mezclas de estilos, rasgos y comportamientos que, aunque parezcan únicos, son muy frecuentes. No se trata de hacer una clasificación rígida de las personas, ya que, detrás de cada individuo hay una historia única que también determina su comportamiento y conducta.

El comportamiento humano ha sido motivo de investigación desde tiempos remotos. Son diversos factores los que ejercen influencia sobre el mismo. Formamos parte de un ecosistema, nos influyen aspectos socioculturales, normas, factores evolutivos, el entorno, etc.

En la década de 1920 nace la teoría DISC de la mano de William Moulton Marston, doctor en psicología e inventor. Marston investigó el comportamien-

to normal de las personas afirmando que este es más frecuente y previsible de lo que imaginamos. A partir de la teoría se desarrolló una herramienta de evaluación. Hoy el DISC es un instrumento que se utiliza tanto en procesos de selección, como en el desarrollo y conducción de equipos. El método puede ser de gran ayuda para crear y desarrollar con mayor acierto grupos diversos, productivos y capaces de emprender proyectos exitosos.

El DISC identifica cuatro estilos distintos de comportamiento que corresponden a cada una de sus siglas, asimismo, los encontraremos vinculados a colores. El estilo D, dominancia y determinación, su color es el rojo, y suelen ser personas directas con capacidad para dirigir; la I, de influencia e inspiración, representada por el amarillo, acostumbra a ser personas comunicativas y persuasivas; el verde representa a la S, la sen-

satez y también la sumisión, personas amantes de la estabilidad y buenos cohesionadores de equipo. El estilo C, control y corrección, su color es el azul, son perfeccionistas y se apoyan en hechos y datos. Por supuesto, y a grandes rasgos, esta es una breve introducción a la metodología. Certo es que podemos tener una mezcla de todos y que, aunque podríamos identificarlos por igual con características que definen cada estilo, siempre hay un proceder predominante sobre el resto. También existen los denominados patrones especiales, que presentan una combinación en equilibrio de estilos y que manifiesta un discreto porcentaje de la población. El DISC se representa en forma de matriz generando dos nuevas categorizaciones en función del ritmo, lento o rápido, y de la orientación, si esta es a personas o a tareas y resultados. Los individuos de ritmo lento suelen ser más introvertidos,

por el contrario, los de ritmo más rápido suelen tender a la extroversión. Si profundizamos en cada estilo, observamos que siempre detrás existe una emoción, una necesidad, algo que se persigue y un temor básico. El DISC muestra el perfil natural y el perfil adaptado, permite descubrir el yo privado, el autopercebido y el público; los tres son reales y los tres conforman al individuo.

No existen estilos mejores ni peores, el método identifica características, fuerzas y limitaciones, emociones y reacciones, estilos comunicativos, modos de enfrentar cambios, problemas, retos, desafíos...

Cada estilo adopta una determinada postura y emprenderá una acción frente a determinadas situaciones. Ningún instrumento sustituirá el tiempo que debe destinarse a conocer a los miembros de un equipo existente o en fase de creación. Más allá de aptitudes como la intuición o la perspicacia, se precisa conocimiento, entrenamiento en observación, habilidades comunicativas, autoconocimiento y adiestramiento en el manejo inteligente de las propias emociones. En la diversidad está el éxito de los equipos. “La proporción entre nosotros y yo es el mejor indicador de desarrollo de un equipo.” Lewis B Ergen.

CFC - UNIVERSIDAD DE LLEIDA

PROGRAMAS de DESARROLLO DIRECTIVO y del LIDERAZGO  
“Formación para directivos líderes”

www.ingenioschool.com

INGENIO  
LEADERSHIP SCHOOL