

EMPRESAS COMERCIO

Vall Companys se prepara para exportar al este desde Zaragoza

Compra terrenos en la Terminal Marítima

AGENCIAS

ZARAGOZA | La Terminal Marítima de Zaragoza (tmZ) puso en marcha este jueves un nuevo canal de frío, un tren de contenedores con control de temperatura que va a permitir a Aragón aumentar la importación y exportación de productos agroalimentarios y a la que se han apuntado empresas como la leridana Vall Companys.

Además, la tmZ ha ampliado sus instalaciones en 50.000 metros cuadrados. Así, su capacidad se ha visto aumentada un 67 por ciento. Esta ampliación ha supuesto una inversión total de 4,85 millones de euros.

El director general de Mercarzaragoza, Constanancio Ibañez, indicó en la presentación de las nuevas instalaciones que, desde que se ha puesto el marcha el "canal frío", varias empresas del sector agroalimentario han mostrado su deseo de instalarse en la tmZ, entre ellas el grupo leridano Vall Companys.

Según Ibañez, la compañía Vall Companys ha adquirido 10.000 metros cuadrados de almacenes frigoríficos y congelación, y ha reservado otros 30.000 metros cuadrados para exportar sus productos a países del este de Europa desde Zaragoza.



Imagen de las instalaciones de la terminal Marítima de Zaragoza

Este nuevo servicio hace de la tmZ la primera terminal marítima de interior con capacidad de carga y transporte ferroviario con control de temperatura, manteniendo en todo momento la cadena de frío, para importar y exportar productos frescos hacia el mercado inglés, el norte de Europa e incluso hacia Marruecos.

Actualmente, por las vías de la Terminal Marítima pasan 38 trenes semanales procedentes del Puerto de Barcelona y 4 del Puerto de Bilbao.

La nueva ampliación aumentará en cuatro las frecuencias semanales que recibe la plataforma, según explicaron los responsables de estas instalaciones aragonesas.

FINANZAS

El Ibex 35 cede un 0,8%, pero aguanta los 8.600 puntos

MADRID | El Ibex 35 se ha dejado un 0,8 por ciento en la semana, si bien ha logrado aguantar los 8.600 puntos. El selectivo acumula ya once sesiones consecutivas 'congelado' en este umbral, en mínimos desde finales de agosto.

En la última jornada, Banco Popular lideró las caídas, al perder un 4,6 por ciento, una vez que los inversores han ido dirigiendo la salida de Ángel Ron.

Por otra parte, el comité asesor técnico del Ibex ha decidido mantener la actual composición del índice, tras celebrar la reunión ordinaria de diciembre. La próxima reunión del comité asesor del Ibex será el 9 de marzo de 2017.

LIDERAZGO

XAVIER PIRLA*

(*) máster trainer internacional de PNL acreditado por la NLP Society. Socio director de Talent Institut. Lecturer, speaker y consultor de INGENIO, Leadership School.



¿Por qué no todos podemos ser líderes excelentes?

Los gurús del *management* y del *leadership* proclaman que ser un buen líder depende básicamente de un conjunto de habilidades y de actitudes que se pueden desarrollar, pero sinceramente creo que esta visión no es del todo exacta.

No lo es porque ser un buen líder implica algo fundamental: sentirse bien entre personas.

Puede parecer un concepto obvio, pero al mismo tiempo también elusivo para algunos. Y es que si pensamos en cómo transcurre la carrera profesional de muchos líderes, suele empezar con trabajos técnicos.

Una parte de estos trabajos no requieren de muchas habilidades sociales. Si un trabajador es un buen técnico, puede avanzar por el organigrama funcional de una empresa y convertirse fácilmente en un buen manager.

El concepto tradicional de *management* permitía a una persona de perfil técnico lle-

var a cabo su trabajo con un desempeño aceptable. El manager era la persona que gestionaba presupuestos y que velaba por la productividad.

Hoy en día, no es suficiente con saber de KPI o de *balanced scorecards*. Las personas requieren de *coaching*, mentoraje y planes de desarrollo. Del manager líder se espera que inspire, que tutele o hasta

El auténtico líder disfruta de las personas, las ayuda y las estimula. Y esto se traduce en lealtad y confianza

que propulse la carrera de sus colaboradores.

Pero cuando se pide a un manager de perfil técnico que salga de la hoja de excel, empiezan los problemas.

En algunas ocasiones, un mando intermedio sólo nece-

sita herramientas de comunicación y gestión de personas para conseguir incrementar su capacidad de influencia y liderazgo en aquellos que están a su alrededor, ¿pero qué pasa con aquellos que eran buenos técnicos y que su única vía de prosperar era hacer un trabajo diferente para el que ni estaban preparados ni se sentían cómodos? ¿Qué van a hacer? ¿Quedarse para siempre en un perfil técnico?

Yo creo que sería mejor así. Mientras algunos pasan por la parte baja del organigrama como trampolín hacia puestos superiores donde se van a sentir como pez en el agua, otros simplemente se ven arrastrados por la inercia ascendente y las recompensas que conlleva ese puesto.

Pero acaban atrapados en un puesto de trabajo que creen merecerse por méritos, con un sueldo y privilegios a los que no quieren renunciar, pero pagando un precio muy erosivo. Y es que gestionar las expectativas no cumplidas de

sus colaboradores, las luchas de egos, los conflictos, la falta de motivación, los motines, las exigencias imposibles desde dirección, hacen de liderar una tarea extenuante.

¿Es imposible liderar sin que te gusten las personas? Yo no lo creo así, pero sentirse cómodo entre personas ayuda claramente a mejorar el rendimiento profesional. Al fin y al cabo, son las personas que disfrutan más de su trabajo las que consiguen un mayor rendimiento.

El cerebro tiende a reclutar recursos hacia aquello que percibe como una amenaza o a aquello que le hace sentir bien. Cuanto mejor se sienta un profesional en su entorno profesional, mejor desempe-

ñará su trabajo. Pero para ello, le tienen que gustar las personas. La ambición sirve para avanzar pero no para liderar. Para liderar es necesario ser auténtico y que los demás lo reconozcan.

Es fácil detectar a un falso líder que sólo pretende mostrar interés por los demás. Sólo crea que recelo y desconfianza entre aquellos que lo rodean.

El auténtico líder disfruta de las personas. Les ayuda, las estimula, las desarrolla. Y esto es pagado con creces a través de admiración, lealtad y confianza.

Por ello, si tienes un puesto de trabajo con personas a tu cargo, pregúntate: ¿me gustan las personas?

CFC - UNIVERSIDAD DE LLEIDA

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

www.ingenioschool.com



MAS
Advocats

973 223 400
C/ Major, 12. Lleida

Tens dificultats per pagar la hipoteca? Tenim la solució per salvar el teu habitatge



Llei de la 2a Oportunitat
També per a professionals, comerciants i industrials

Som especialistes en Dret Concursal
www.masadvocatslleida.com