

MAQUINARIA INNOVACIÓN



Responsables de Fendt posando junto al tractor durante unas jornadas en Mollerussa.

Un tractor totalmente eléctrico para frutales y viña

Comercializado por la marca Fendt, tiene una autonomía de entre cinco y seis horas || Es menos ruidoso y más eficiente

JOAN GÓMEZ

[MOLLERUSSA] La firma Fendt ha presentado su primer tractor totalmente eléctrico listo para comercializarse en toda Europa, una máquina orientada al trabajo en frutales y viñedo que, según la marca, deja de ser "prototipo" para convertirse en "una realidad comercial". "La gran diferencia está bajo el capó: no hay motor de combustión, sino un paquete de baterías y un motor eléctrico, con nuestra transmisión Vario", explicó Mario Lallana, ingeniero de producto de Fendt, durante la demostración.

El fabricante cifra la autonomía de trabajo en torno a cinco o seis horas con aperos habituales y combina dos modos de carga. "En carga continua tardamos 45 minutos en lle-

gar al 85%", señaló Lallana. "Y en corriente alterna la carga es programable. Entre los argumentos de uso destacan el menor ruido en cabina, comparable al de un coche eléctrico, y una mayor eficiencia energética al eliminar pérdidas por calor.

Aunque el precio de adquisición es superior al de un tractor diésel equivalente, Fendt sostiene que los costes variables y de mantenimiento se reducen de forma notable, "aproxima-

USO URBANO

El tractor puede resultar atractivo para tareas municipales, como tareas en zonas verdes

damente a un tercio", apuntó el ingeniero, por la ausencia de aceite motor, filtros y gasóleo. La marca ve demanda tanto en explotaciones agrícolas y bodegas como en usos municipales, especialmente en zonas verdes y áreas con restricciones de ruido.

El modelo, lanzado en el verano de 2025, ya se produce en serie y está disponible sobre pedido.

En el Pla d'Urgell, el concesionario oficial es Cusiné SA, en el Palau d'Anglesola. La red de concesionarios ha recibido formación específica para la venta, el servicio y el mantenimiento, y Fendt está realizando demostraciones para acreditar su capacidad en diferentes condiciones de trabajo del mercado español.

AGROALIMENTACIÓN

Jornada para veterinarios sobre exportaciones

[LLEIDA] Una cincuentena de veterinarios y técnicos asistieron el jueves a una jornada celebrada por el Col·legi de Veterinaris de Lleida sobre gestión sanitaria de las exportaciones agroalimentarias, durante la cual se trataron temas como las normativas o los procedimientos para la certificación sanitaria para exportar productos de origen y alimentación animal. Desde 2019 en Lleida se han tramitado 56.000 certificados.



Un momento de la jornada celebrada en el Col·legi de Veterinaris.

LIDERAZGO

SARA SAMPEDRO ESCUER*



La confiabilidad del líder

EN UN estudio en el que participaron directivos de IBM, Coca-Cola y Pepsico, se llegó a la conclusión de que las personas con un elevado grado de competencias emocionales se encuentran en el tercio más alto de la gestión empresarial. Lou Gerstner, antiguo consejero delegado de IBM, participó en este estudio. Según él, "el liderazgo no es algo que se consigue escribiendo documentos internos, sino que es necesario apelar a las emociones de las personas. Tienen que implicarse con todas sus fuerzas, no solo con sus mentes". Para construir el liderazgo hay que conseguir que las personas se involucren emocionalmente.

Entonces, ¿cuáles son los rasgos concretos relacionados con las emociones con los que debería contar un consejero delegado?

Los expertos en liderazgo Jim Kouzes y Barry Posner, en una investigación pionera en este campo, analizaron más de 400 casos y 75.000 personas en todo el mundo. Llegaron a la conclusión de que las cualidades esenciales que la gente valora en sus líderes son, por orden de importancia, la honestidad, la visión de futuro y la capacidad de motivar a los demás.

Los empleados desean encontrar líderes honestos. Quieren saber a qué deben atenerse y dónde están y quieren tener la certeza de que el líder va a velar por su seguridad. Este es el rol básico de un líder hacia sus seguidores, estos esperan que les proteja, les represente y que tome decisiones. Por tanto, parece claro que una empresa que quiera contratar a un líder que se gane la confianza de sus empleados deberá buscar a una persona honesta, con visión de futuro y con capacidad para inspirar a quienes lo rodean, entre otras cosas, pues la empresa se juega mucho cuando contrata a una persona para un cargo de liderazgo. Desde hace algunos años, las empresas del *Fortune 500*, así como otras pequeñas empresas, han utilizado métodos verbales, incluidos los test del Hogan Assessment System, que, aunque costosos, son de gran utilidad para explorar

las emociones internas de los candidatos al puesto y poder elegir al mejor. En nuestro país, TalensIA HR cuenta con un sistema propio patentado para evaluar y detectar los 50 rasgos indispensables del liderazgo.

Consciente de la importancia del perfil emocional del consejero delegado, una empresa de inversión recurrió hace un par de años a Sensory Logic en busca de un nuevo sistema para medir dicho perfil. La empresa partía de la teoría de que la personalidad del máximo responsable afecta a la cultura corporativa, lo cual, a su vez, redundaba en el rendimiento de las acciones. La empresa de inversión contaba con su propio sistema patentado para seleccionar a los buenos líderes. Dicho sistema se basaba en ocho rasgos esenciales, entre los cuales la honestidad puntuaba

Los líderes no lo son solamente porque tienen poder o porque tienen el título de consejeros delegados

ba el doble que los demás. Es comprensible que los inversores, así como los empleados que buscan un líder, concedan especial importancia a la honestidad. Para la mayoría de las personas, la honestidad es fundamental: si no estás convencido de que lo que vas a conseguir es justo y es lo que mereces, las probabilidades de permanecer en un mismo sitio -involucrándote emocionalmente, no solo haciendo acto de presencia en el trabajo- disminuyen notablemente. En resumen, los líderes no lo son solamente porque tienen poder o porque tienen el título de consejeros delegados. Deben tener seguidores que les ofrezcan su lealtad, su talento y energía porque saben que se sentirán recompensados. Las personas siguen a las personas que les gustan y que les transmiten confianza; si consideran que su líder no es una persona de fiar, es casi imposible que este les agrade y no se van a esforzar en alcanzar los objetivos.

(*) INVESTIGADORA, CONSULTORA Y DIVULGADORA DEL TALENTO Y EL LIDERAZGO CORPORATIVO. CEO DE INGENIO LEADERSHIP SCHOOL Y DE LA START-UP TALENSIA HR

