

ADMINISTRACIÓN PRUEBA

Plan piloto de videoatención en oficinas de Agricultura

Previsto en cinco puntos de Catalunya, ninguno de ellos en Lleida
|| Para ofrecer un servicio más ágil y accesible a la ciudadanía

REDACCIÓN

| LLEIDA | El departamento de Agricultura pone en marcha una prueba piloto de un sistema de videoatención en algunas oficinas comarcales, para ofrecer un servicio de atención a la ciudadanía más ágil y accesible. Este nuevo modelo permitirá hacer trámites y recibir asesoramiento personalizado por videollamada y evitar así desplazamientos innecesarios y mejorar la eficiencia en la gestión. El servicio permitirá facilitar información, consultar expedientes y dar apoyo a la tramitación en línea. Podrá comunicarse en tiempo real, compartir pantalla e intercambiar documentación con la Administración.

La atención por videoconferencia forma parte del paquete de medidas de simplificación administrativa que el departamento acordó con los agricultores después de las movilizaciones de hace poco más de un año.

El plan piloto se llevará a cabo en cinco oficinas comarcales: la del Alt Empordà, el Alt Penedès, el Berguedà, el Vallès Occidental y la Oficina de Servicios Centrales en Barcelona.

La atención a los temas transversales (licencias de pesca, licencias de caza y titulaciones náuticas) se prestará desde un punto de atención único, en que estarán incluidas todas las oficinas que forman parte del plan



El servicio evitará desplazamientos innecesarios.

SERVICIOS AL PAYÉS

Permitirá hacer trámites y recibir asesoramiento personalizado por videollamada

piloto. En las fichas de trámite, estará el enlace directo para pedir videoatención, que llevará directamente a la opción de seleccionar día y hora.

Los temas asociados a una oficina comarcal, se atenderán sólo desde la oficina competente. En la web del departamento se indicará a las personas intere-

sadas que pueden contactar con la oficina comarcal para pedir cita a fin de que se les programe una cita a través de la videoatención. La herramienta permite la opción de pedir cita programada (para una fecha y hora concreta) y cita exprés (en el mismo momento).

Se crearán puntos de atención en la herramienta de cita para cada una de las oficinas comarcales que participan en el plan piloto para reservar las citas de las videoatenciones. Se podrá acceder a través del enlace que recibirá 10 minutos antes de la cita, tanto por correo electrónico como por SMS.

LIDERAZGO

SARA SAMPEDRO ESCUER*



Miedo al conflicto

EN EL liderazgo de equipos, el miedo al conflicto proviene de la incapacidad de generar confianza dentro de este. Sus miembros la necesitan para poder involucrarse en debates apasionados y sin filtros, sobre ideas que permitan progresar y participar de manera abierta y constructiva para avanzar.

Es más, cuando alguien no expresa sus opiniones y no se siente escuchado, no se involucrará ni se comprometerá con las decisiones adoptadas, por lo que también se producirá una falta de compromiso y desapego con la organización.

El consenso se puede convertir en un intento de complacer a todo el mundo para evitar el conflicto. Algunos equipos se paralizan por la necesidad de llegar a un acuerdo total, lo cual no tiene por qué ser así, pues llegar al consenso unánime no siempre es posible. Deberíamos asumir que, aunque no estemos de acuerdo al principio, podemos igualmente comprometernos con la decisión final, respetando la solución adoptada por el equipo.

Los miembros de un equipo deben ser abiertos entre sí. Deben tener el valor de admitir sus defectos y temor a ser juzgados. Incluso durante las reuniones, por el miedo al conflicto, evitan discrepar entre sí, cada uno hace lo que le parece bien e intenta mantenerse alejado del espacio de los demás. Esto no es constructivo, no conduce a resultados, ni a sentirse parte del proyecto y, por lo tanto, tampoco les permitirá participar activamente en las soluciones adoptadas.

El o la líder deben tener el valor de actuar. En el equipo, habrá personas que quieran que la situación siga igual. Se opondrán a cualquier transformación por temor al conflicto o por falta de confianza en sus resultados.

Ese miedo al conflicto y a la confrontación hace que sus miembros eviten la rendición de cuentas, por un bajo nivel de exigencia y la indiferencia de algunos ante las decisiones adoptadas por

el equipo. El o la líder debe dejar claros los objetivos del grupo y establecer métricas y períodos cortos de revisión de estos, asegurándose la participación de todos en el proceso. Entonces será posible pedirles que rindan cuentas de lo que se hayan comprometido a hacer, con normas estrictas de rendimiento y comportamiento.

Aquí de nuevo el problema es que los integrantes del grupo quieren evitar la incomodidad que supone obligar a sus compañeros a responder por su trabajo, por miedo al conflicto, por lo que resulta indispensable la transparencia y la determinación en la fijación de objetivos del grupo y del rendimiento individual.

De nuevo, cuando los

Cuando alguien no expresa sus opiniones y no se siente escuchado, no se involucrará

individuos temen herir los sentimientos de sus colegas o provocar roces, se retraen a la hora de exigir explicaciones. El resultado será un equipo poco productivo, lleno de resentimientos, normas diferentes, mediocridad, plazos incumplidos y un líder sobrecargado.

Por el contrario, un equipo en el que se rinden cuentas garantiza que los que no tengan un buen desempeño se sentirán presionados para mejorar estableciendo un respeto mutuo al exigir a todos el mismo nivel.

Como ven, el miedo al conflicto no solo paraliza a algunos de los miembros de un equipo, sino que frena la implicación de todos, con impacto negativo en su cohesión, desarrollo y resultados, cuestionando también la supervivencia y el crecimiento de la propia organización.

¿Miedo al conflicto? No lo permitan, lideren con transparencia, pasión y determinación contemplando a cada persona y animándola a participar, a comprometerse y a sumar a su equipo.

(*) ECONOMISTA Y DOCTORANDA EN EDUCACIÓN L HRBP L
 CONSULTORA EN DESARROLLO DE TALENTO Y LIDERAZGO L
 CEO DE TALENSIA: TALENTO, CIENCIA E INNOVACIÓN



EMPRESAS

Netflix dispara su beneficio un 24% en el primer trimestre

| LOS ÁNGELES | Netflix ha hecho público que sus beneficios netos aumentaron un 23,9 por ciento en el primer trimestre de 2025 hasta situarse en 2.890 millones de dólares (unos 2.541 millones de euros), impulsado por el éxito de series como *Adolescence* y bajo el contexto de agitación de los mercados bursátiles por los aranceles globales que ha impuesto el Gobierno de Estados Unidos.

JUSTICIA INVESTIGACIÓN

La justicia investiga a los ejecutores del testamento de Pere Mir

| BARCELONA | La juez que instruye el caso de las fundaciones Cellex y Mir Puig, intervenidas por la Generalitat por orden judicial, investiga a los tres ejecutores testamentarios del empresario químico y mecenas científico Pere Mir. Se trata del oncólogo Josep Tabernero, Jordi Segarra y Juan Francisco Capellas, que tienen la condición de investigados, tal y como ha publicado *La Vanguardia*. Según el rotativo, se les investiga por los presuntos delitos de administración desleal y apropiación indebida. La juez también ordenó la detención de los tres mientras se ejecutaba el cacheo de sus domicilios, según avanzan el propio diario y *Crónica Global*. Sin embargo, la detención

se hizo mientras duraba el registro y posteriormente no pasaron a disposición judicial. El oncólogo Josep Tabernero es el Institut d'Oncologia Vall d'Hebron (VHIO), mientras que Jordi Segarra consta como presidente de los patronatos de las fundaciones Cellex y Mir Puig. Sin embargo, este jueves trascendió que la autoridad judicial había determinado el cese de los patronos de ambas fundaciones y de los administradores de las sociedades mercantiles.

La Generalitat ha asumido de forma cautelar y por orden judicial la administración de las fundaciones privadas Cellex y Mir Puig y de cuatro sociedades mercantiles vinculadas a las fundaciones.

**COMPRO/VENC
DRETS PAC**

629 787 778

**CAMPANYA
2025**