

## MAQUINARIA NORMATIVA

# Estudian limitar la venta de tractores de más de 40 años

El Gobierno central prepara un decreto  
|| En junio se transfirieron 15 en Lleida



Imagen de un tractor en un campo de cereal en Gimenezells.

I. CH.

LLEIDA | El ministerio de Agricultura está preparando un real decreto que introducirá limitaciones en la compra-venta de tractores con más de 40 años de antigüedad. Y es que, según el borrador de esta norma, que se encuentra en fase de consulta pública, el departamento encabezado por Luis Planas pretende prohibir el cambio de titularidad de los tractores cuya primera inscripción en el Registro Oficial de Maquinaria Agrícola (ROMA) fue hace más de cuatro décadas y que, además, no cuenten con una estructura de protección homologada. A este veto, del que únicamente se salvarían los cambios de titular por causa de herencia, se sumaría asimismo la prohibición de que esta clase de vehículos cambiaran de actividad o se dieran de baja temporalmente. Con todo, según el borrador, el objetivo de esta norma es mejorar la seguridad

de los tractoristas, así como garantizar que la agricultura es respetuosa con el medio ambiente a través del uso de maquinaria diseñada y fabricada bajo estándares de producción adecuados a las exigencias de hoy en día. En Lleida, únicamente a lo largo del mes de junio, un total de 15 tractores con 40 años o más cambiaron de titularidad, según los datos recopilados por la Asociación Nacional de Maquinaria Agropecuaria, Forestal y de Espacios Verdes (Ansemat). Incluso tres de las máquinas transferidas sobrepasaban con creces las cuatro décadas, al haber sido estrenadas en la década del 1960. El presidente de Asaja en la demarcación, Pere Roqué, explicó que “si hay tractores de más de 40 años es porque la agricultura no va bien y no hay suficientes ayudas a la reconversión”. Así, pidió más subvenciones para que los payeses puedan actualizar sus máquinas.

## Más de 3.600 empresas leridanas forman a empleados

LLEIDA | Un total de 3.643 empresas de Lleida organizaron actividades formativas para sus empleados en 2018, según un informe de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

## Sube la creación de empresas en Lleida hasta julio

LLEIDA | La constitución de empresas en Lleida subió hasta julio en comparación a los siete primeros meses de 2018. Así, este año se crearon 466 nuevas sociedades frente a las 413 del año pasado. Sin embargo, estas cifras están lejos de las de antes de la crisis. Así, entre enero y julio de 2008 fueron constituidas 734.

## La Justicia avala recortar la nómina por llegar tarde

MADRID | La Audiencia Nacional ha avalado en una reciente sentencia que las empresas recorten la nómina de sus empleados cuando llegan tarde porque “no existe una efectiva prestación de servicios” en ese periodo de tiempo.

## LIDERAZGO

BORJA ARRIZABALAGA URIARTE\*

(\*) Borja Arrizabalaga Uriarte es experto en Lean Management, excelencia operacional y sistemas de gestión integrales, consultor y profesor de INGENIO, Leadership School



# Mediocracia y poder

Ser mediocre es representar el promedio, querer circunscribirse a un estándar social, en resumen, es conformidad. Pero esto no es en principio peyorativo, pues todos somos mediocres en algo. El problema de la mediocridad viene cuando pasa a convertirse, como en la actualidad, en el rasgo distintivo de un sistema social. Hoy en día nos encontramos en un sistema que nos obliga a ser un ciudadano o trabajador o profesional reseteado como promedio, ni totalmente incompetente hasta el punto de no poder funcionar, ni competente hasta el punto de tener una fuerte conciencia crítica. Aquellos que se distinguen por una cierta visión de altura, un espíritu crítico, la capacidad de cambiar las cosas, quedan al margen. Para tener éxito hoy, es importante no romper el rango, sino ajus-

En el siglo XX hay una inversión de la relación: la “mediocridad” ya no denota lo que la clase dominante teme, sino lo que organiza: un orden en el que los agentes se comportan de una manera media, intercambiable, predecible y remota. Los mediocres tomaron el poder casi sin darse cuenta, como respuesta a una evolución de la sociedad en dos aspectos. El primero, fue la transformación gradual de los oficios en empleos. Esto implicaba una estandarización del trabajo, es decir, algo

*Hoy políticos y directivos destacan menos no por ser más mediocres sino porque se reduce la distancia entre el que lidera y los liderados*



tarse a un orden establecido, someterse a formatos e ideologías que deberían cuestionarse. La mediocracia alienta a vivir y trabajar como “Pollos sin cabeza”, y a considerar cómo inevitables las instrucciones, incluso absurdas, a las que uno se ve obligado.

El origen de esta mediocracia se remonta, según el relato de Alain Deneault, al siglo XIX, “cuando los oficios se transformaron gradualmente en empleos”, se estandarizó el trabajo y los profesionales se convirtieron en “recursos humanos”, reseteados, clasificados y empaquetados como gerentes, socios, emprendedores, autónomos, asociados... Con una eficacia a gran escala que, para Deneault, no tiene comparación en la Historia. En el siglo XIX, la mediocridad se refería al temor de la burguesía al surgimiento de la clase media, que insistía cada vez más en que podría desempeñar un papel en áreas que alguna vez se reservaron para ella, como las artes, las ciencias, la política o el ejército. Desde esa época, autores completamente diferentes como Marx, Max Weber, Hans Magnus Enzensberger o Lawrence Peter informan de una paulatina evolución, lo mediocre se convierte en el referente de todo un sistema.

promedio. Se ha generado un tipo de promedio estandarizado, requerido para organizar el trabajo a gran escala en el modo alienante que conocemos, y hemos hecho de este trabajo promedio algo incorpóreo, que pierde significado y que no es más que un medio para que el capital crezca y para que los trabajadores puedan subsistir.

La aparición de corporaciones multinacionales en muchos sectores después de la Segunda Guerra Mundial, lo que alentó el desarrollo de protocolos de trabajo estrictos y controles administrativos globales. “El trabajo, ahora estandarizado, se reduce a una actividad con criterios precisos e inflexibles que sólo permite la subsistencia. Como profesor, como administrador, e incluso como artista, uno está obligado a someterse a modalidades hegemónicas para subsistir.”

Podemos permitirnos vivir en la mediocridad siempre que la degradación generalizada

nos satisfaga y estemos de acuerdo en la infantilización en la que el capitalismo nos sumerge en cuestiones políticas. Si estamos globalmente satisfechos con el simple estado de “empleado” y “recursos humanos” (¡tristes expresiones ahora trivializadas por el vocabulario de la administración!) o si nosotros mismos percibimos el mundo desde el punto de vista de los consumidores reseteados por el marketing, no hay razón por la cual este régimen deba detenerse. Sin embargo, nos enfrentamos a problemas demasiado graves: el calentamiento global, la contaminación del aire, el colapso de las instituciones públicas... Hay tantas amenazas que no podemos estar satisfechos con confiar el poder a jefes sin visión y sin convicciones. Estamos en un punto de inflexión, la cuestión es tanto política como moral, y se refiere a en qué colectivamente merecemos algo mejor.

Para el poder, la mediocridad no es sinónimo de incompetencia. Los poderes establecidos no quieren perfectos incompetentes, trabajadores que no cumplan su horario o que no obedezcan órdenes. En realidad cuesta ser mediocre. Uno puede ser un mediocre muy competente, es decir, aplicado, servil y libre de todas las convicciones y pasiones propias. En ese caso, el futuro es suyo porque las instituciones de poder son reacias a codearse con personas comprometidas política y moralmente o que sean originales en sus pensamientos y métodos.

Hace tiempo que dejaron de estar los más listos en el Gobierno o en los comités de dirección pero no porque los gobernantes o directivos de alto rango sean más incompetentes, sino porque los demás somos ahora más competentes. Antes los políticos y directivos eran más brillantes por comparación con la media. Hoy los políticos y directivos destacan menos no porque sean más mediocres sino porque se ha reducido la distancia entre el que lidera y los liderados, y dentro de los liderados, hay muchos líderes naturales que en cualquier momento brillan con luz propia, al salirse del “sendero” marcada, gracias a sus talentos de visión, creatividad, innovación y espíritu crítico, que les caracteriza.

CFC - UNIVERSIDAD DE LLEIDA

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

www.ingenioschool.com

