

EL JUEGO DE LOS INCENTIVOS X

Ayer se publicaron los objetivos del trimestre y otra vez, los han vuelto a incrementar. Cuando los objetivos no se utilizan para crecer, sino para presionar a la plantilla, se convierten en una forma de acoso laboral estratégico que genera desmotivación, frustración y estrés.



No se tiene en cuenta la singularidad de las oficinas WC Campus.

Si no consigues todas las llaves de cobro, no abres el LMP

Si no alcanzas el 65%, pondera el 0%

Pero si consigues el 70%, cobras el 30%

El activo ya no se valora.

Las OE siguen trabajando a ciegas a la espera de sus objetivos.

Se incrementan desorbitadamente el VBI y los objetivos de captación llegando, en algunos casos, a duplicarlos.

No se tienen en cuenta las responsabilidades, exigiendo a las figuras adjuntas más objetivo que a las comerciales.

Las incongruencias en la carterización de la clientela crea conflictos entre la oficina y las figuras especializadas.

¡BASTA YA!

Nuestros objetivos son **inalcanzables**, llenos de condicionantes y de trampas. Cada trimestre tenemos que estudiar guías de 80 páginas sólo para **entenderlos**. Son trimestrales pero los exigen el primer mes. Sufrimos **presión y seguimientos diarios**, sin tener en cuenta ni nuestras **responsabilidades**, la carga **operativa**, la **atención al cliente** o la **falta de plantilla**. Nos objetivan de todo, pero sólo les importan **los seguros**. Es imposible llevar un seguimiento real porque **los datos salen tarde y nunca cuadran**. Además los valoran por **la mitad** de lo que valen. Si no los alcanzas, **te los suben**. Pero si los consigues, como premio, **te los duplican**. Eso sí, el importe de los premios **siempre es igual**, pese a que los beneficios de la empresa **no dejan de crecer**.