

El Over Performance en el País de las Maravillas

Cariño, aquí debemos correr tan rápido como podamos, tan solo para quedarnos donde estamos. Y si quieres ir a algún lado, necesitas correr el doble de rápido.

Reina de Corazones



Si en notas anteriores [denunciábamos](#) la mala praxis de algunos responsables en gestión de personas, nos toca hablar ahora del **Over Performance** y su sospechoso parecido con las adversidades que tiene que superar Alicia en el País de las Maravillas. Todos ya nos hemos podido dar cuenta que la gestión que hace “Sales performance” de estos inventos del management es de cuento (o quizás de chiste).

Vaya por delante que sabemos que parte de la fuerza de ventas recibirá de forma satisfactoria el importe finalmente establecido por este sistema de valoración del rendimiento. Nada que objetar a eso. El trabajo y el esfuerzo de la plantilla debe ser retribuido conforme a su valor, esfuerzo y dedicación. **No obstante, el sistema es engañoso y nocivo.** Y eso es lo que queremos denunciar.

□ **CCOO realizará en abril asambleas en todos los territorios convocando a la plantilla del área comercial afectada.**

□ **Queremos que conozcas nuestro posicionamiento y escuchar tu opinión y propuestas.**

□ **El trabajo y el esfuerzo de la plantilla debe ser retribuido conforme a su valor, esfuerzo y dedicación. Pero el sistema es engañoso y nocivo.**

□ **Los “coeficientes reductores” son trampas que esconde el sistema para controlar la masa salarial y establecer una competitividad insana entre compañeros.**

Los llamados “**coeficientes reductores**” son una de las trampas que esconde dicho sistema para controlar la masa salarial y establecer, de paso, una competitividad insana entre compañeros. ¿Verdad que los

Stop War. Paz en Ucrania.

Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).

compañeros y compañeras de la fuerza de ventas no aplican un *efecto reductor* a sus esfuerzos y dedicación? ¿Verdad que la consecución de un trabajador o trabajadora no perjudica a mi consecución individual? ¿Qué sentido tiene entonces establecer coeficientes reductores a las consecuciones individuales **sino el de controlar y reducir la masa salarial total?**

“

Mejoremos nuestro sistema de retribución para darle estabilidad, evitar malos usos y que se convierta en un factor de despido

Es evidente el juego de manipulación al que somete la herramienta del **Over Performance** a la plantilla, por lanzarnos competir entre nosotros de forma descarnada y que eso sólo sirva, definitivamente, para que la dirección controle el gasto que desde el principio tenía establecido. **El desgaste, la frustración y la ansiedad siempre caen del lado de la plantilla.**

Porque, como en el País de las Maravillas, nos animan a crecer, a correr, a soportar situaciones límite, **para una recompensa que después resulta volátil o ridícula en muchos de los casos.** Porque, si hoy celebramos el importe que recibimos, en septiembre nos lamentaremos de la presión que se ejerce sobre nosotros, de los malos modelos de gestión de persona, de la utilización perversa desde el sistema de objetivos para llevar a las personas a la ansiedad o incluso al [despido](#).

Mejoremos nuestro sistema de retribución para darle estabilidad, evitar malos usos y que se convierta, incluso, en un factor de despido. Ponemos también de manifiesto que, a día de hoy, todavía no se han podido cerrar los resultados de 2022 en una parte de Market. Desde CCOO siempre hemos solicitado la **participación de la plantilla en el sistema de objetivos**, eso optimizaría nuestro compromiso con la empresa y bajaría el riesgo psicosocial, de participación y definición de Rol que tanta falta nos hace. Si no, podemos caer en lo que Gato de Cheshire le advertía a Alicia: ***Sólo los locos equiparan el dolor con el éxito.***

Previamente a la reunión que mantendremos con la dirección, **CCOO realizará, en este mes de abril, asambleas en todos los territorios convocando a la plantilla del área comercial afectada.** El objetivo es trasladar nuestro posicionamiento y hacernos partícipes de vuestras inquietudes y propuestas respecto al sistema de objetivos y el overperformance. Si quieres participar, **estate atento a tu correo electrónico**, pues recibirás una convocatoria de reunión por Teams.

Stop War. Paz en Ucrania.

CCOO es la principal fuerza sindical de España. Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).