



Octubre 2025

<https://apecasindicato.es/>



OBJETIVOS EN ESTÉREO: en ambos oídos a la vez

Objetivos comerciales inalcanzables: otra forma de precariedad

En Ibercaja, la plantilla se enfrenta a un problema que nunca se quiere tratar con los sindicatos: **los objetivos comerciales**. Mientras nuestro estudio reciente confirma que estamos **a la cola en salarios del sector**, la entidad añade la carga de unos objetivos que más parecen un laberinto que una hoja de ruta.

- Son tan extensos que **no caben en un folio**.
- Están planteados de manera que resultan **inalcanzables y desmotivadores**.
- Son tan complejos que parecen un sudoku, difíciles de entender y de cumplir.
- La manera de medirlos es confusa, poco clara y, en ocasiones, imposible de verificar.



El resultado: atrapan nuestro esfuerzo en un laberinto sin queso. En la rueda de objetivos se corre mucho, pero no se adelanta. Y mientras los empleados no avanzamos, la empresa gana más y más.

Zumbidos en las orejas

Cuando se acerca el final del año, la presión aumenta. Mandos intermedios se convierten en **moscones que zumban al oído**, recordando una y otra vez lo que falta por cumplir, aunque ni ellos mismos puedan explicar con claridad cómo se mide o si realmente esos objetivos son alcanzables. Esa insistencia no motiva, sino que erosiona el clima laboral y multiplica el estrés.

El problema no es solo la insistencia, sino también la **ineficacia del sistema de control**:

- Los indicadores muestran su marcha con retraso de meses.
- Parte de los datos se recopilan y reportan **a mano, incluso a diario**.
- La falta de rigor provoca **desconfianza, arbitrariedad y aún más presión**.

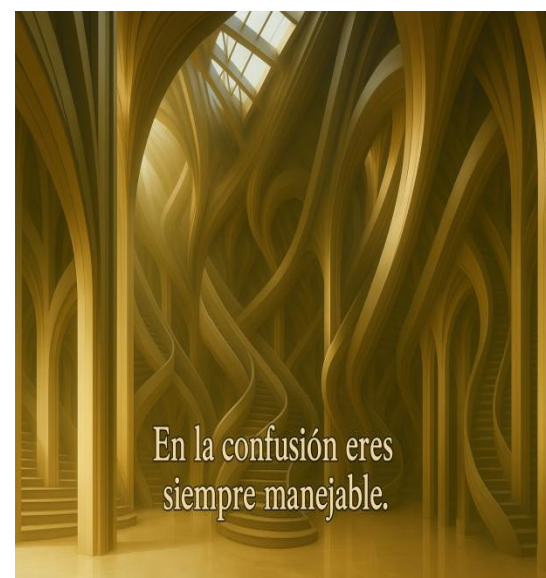
Mientras tanto, en otras entidades los sistemas de objetivos son claros, concisos y transparentes, y la retribución variable verdaderamente vale la pena. Aquí, en cambio, parece que...



La estrategia de la confusión: cuando la falta de claridad se convierte en un método de control

Nada desmotiva más que no saber exactamente qué se espera de ti. En Ibercaja, la definición de los objetivos comerciales parece responder a esa lógica: metas extensas, inalcanzables, difíciles de entender y medidas de manera confusa.

No es un descuido: es la **estrategia de la confusión**. Mantener a la plantilla en la incertidumbre significa tener más margen para controlar, exigir sin límites y, en última instancia, **evitar pagar la retribución variable**.



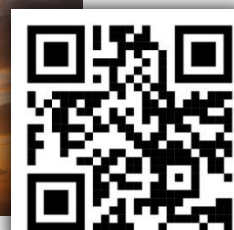
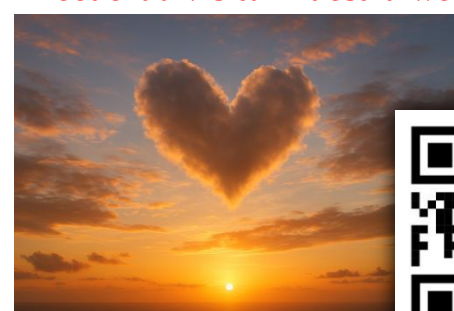
Si le preguntas a ChatGPT, te dirá:

“En el ámbito laboral, esta estrategia provoca que la plantilla:

- *No sepa exactamente qué se le pide.*
- *Se sienta insegura, desmotivada y aislada.*
- *Compita contra compañeros en lugar de organizarse con ellos.*
- *Pierda confianza en que su esfuerzo será reconocido.*

*El resultado es simple: cuando reina la confusión, **la empresa tiene más margen para exigir sin límites, pagar menos y dividir a la gente.**”*

Recuerda visitar nuestra web:



Con actualizaciones continuas para mantenerte informado.



¿Empleado de banca o corredor de seguros? La diferencia entre objetivos y realidad

Pedro trabaja en una entidad financiera conocida. Cada año, su director le recuerda que debe **vender al menos 30.000 o 40.000 euros en nuevas primas de seguros**, además de hipotecas, fondos de inversión, tarjetas y mil productos más. Aunque consiga la meta, el 1 de enero vuelve a empezar desde cero. La presión nunca acaba. Su nómina apenas varía, porque los incentivos son reducidos y están llenos de condiciones.

María, en cambio, es **corredora de seguros independiente**. También dedica sus días a asesorar a clientes, buscar pólizas competitivas y acompañarlos en sus reclamaciones. La diferencia es que cada cliente que consigue no se esfuma con el calendario: **su cartera de seguros se acumula**.

- Si el primer año intermedia 25.000 € en primas, ese negocio seguirá generando ingresos al siguiente.
- Al cabo de 5 años, con constancia y retención, puede manejar más de 200.000 € en primas. Eso equivale a **unos 30.000 € anuales en comisiones**, cada año, de forma recurrente.

Mientras Pedro empieza de cero cada enero, María construye un **patrimonio profesional** que le da estabilidad y libertad.

(*Ejemplo calculado con comisiones promedio de corredores: 12% en autos, 25% vida/salud, con un mix al 15%, sin tener en cuenta otros productos.)

Clima laboral: compromiso incumplido

Hace unos meses, el **CEO de Ibercaja** se comprometió ante la representación de los trabajadores a abrir un espacio de trabajo con el área de Personas para abordar el **clima laboral** que afecta a la plantilla. Un compromiso importante, porque hablamos de estrés, cargas de trabajo, conciliación y otros factores que inciden directamente en nuestra salud.

Sin embargo, cuando APECA ha solicitado formalmente iniciar esa negociación, la respuesta del Área de Personas ha sido derivarnos al **Comité de Seguridad y Salud**. Este comité es un órgano necesario y valioso, pero tiene funciones de **consulta y control**, no de **negociación**. No puede adoptar acuerdos vinculantes sobre medidas que mejoren la organización del trabajo o reduzcan la presión que sufrimos en el día a día.

En la práctica, esto significa que la empresa está **eludiendo su responsabilidad** y **contradiendo el compromiso adquirido por el propio CEO**. Los riesgos psicosociales no se resuelven solo con diagnósticos o estadísticas: necesitan medidas reales, acordadas y aplicadas con voluntad de cambio.

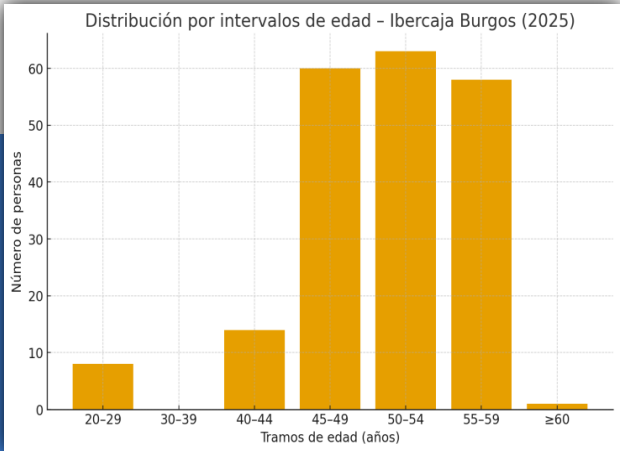
Desde APECA insistimos:

-Los riesgos psicosociales deben tratarse en el ámbito de la **negociación colectiva**.

-El Área de Personas no puede desentenderse de un tema que afecta directamente al bienestar y la salud de toda la plantilla.

-Cumplir los compromisos adquiridos es una cuestión de respeto, seriedad y coherencia.

PLANTILLA BURGOS



Hablamos con... Francisco García Espina



¿Cuál ha sido tu trayectoria en la Entidad?

Comencé en la oficina de Caja Círculo, del centro comercial Pryca, en Burgos, con un horario bastante singular. Viernes y sábado, con horario de mañana y tarde, 3 días en SSCC y descansaba domingo y lunes. Luego fui Director en oficinas rurales, retorné a SSCC y tras la fusión con Ibercaja, regresé a la Red Comercial.

¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

El contacto con las personas es lo que más valoro. Los clientes siempre tienen una historia interesante, y debido a mis funciones de Delegado Sindical, conozco a todos mis compañeros de Burgos, con los que siempre es interesante comentar cualquier tema. Nuestro trabajo es estar con personas y eso lo hace especial.

¿Cómo afrontas un problema cuando surge en el trabajo?

Con la máxima tranquilidad posible. Habitualmente surgen, durante nuestro trabajo diario, y tener calma para poder analizar la situación es fundamental. La tranquilidad es un valor muy importante, nos ayuda ver las cosas con perspectiva y a tomar mejores decisiones.

¿Qué logro recuerda con más orgullo en la empresa?

El ganarte la confianza de los clientes: con muchos no eres solo su Gestor. En ciertos momentos nos convertimos en confesores, psicólogos y, a veces, en consejeros improvisados. Esa cercanía y confianza siempre da sentido a nuestro trabajo.

Danos un consejo para los recién llegados.

En Burgos, las incorporaciones son muy, muy escasas, y sería necesario contratar gente joven, para rejuvenecer la plantilla. Seguro que vienen con ganas de aprender y los compañeros de transmitir, toda la experiencia acumulada en el trabajo, de esta manera sería más rápida su adaptación a los diferentes puestos. Aportaría energía y una visión nueva de nuestra actividad.