

### **Trabajadores en Bancolombia: atrapados en un proceso de evaluación que los presiona comercialmente**

Durante los últimos años el mundo empresarial le ha dado gran importancia al tema del “coaching” como herramienta de apoyo al desempeño y de ahí se derivan las evaluaciones, concebidas como el medio para valorar las competencias de los trabajadores y los aportes que cada uno hace a la empresa (clientes internos, pares, jefes) y a los clientes externos en general.

La autoevaluación hace parte primordial de este proceso y es sugerido como el primer paso para garantizar el éxito del mecanismo. Sin embargo, algunos jefes dejan plasmada como nota su propia opinión, como si fueran verdades absolutas. Sus anotaciones son subjetivas y únicamente tienen en cuenta el plan de gestión comercial ignorando por completo los valiosos aportes desde la parte humana y la calidad en los procesos. Esto, descalifica la auto evaluación y desvía en gran medida el objetivo de mejora del mecanismo.

En Bancolombia, las evaluaciones están diseñadas para responder preguntas que solo se enfocan en el factor cuantitativo orientado al cumplimiento de metas y resultados; se deja de lado lo cualitativo y humano como parte integral del ser, dificultando así la retroalimentación que debe hacer el trabajador al líder evaluado. El mecanismo aplica solo en un sentido: jefe - subalterno.

Pero se torna más preocupante aún, cuando descubrimos que el desenfoco ha llevado a que **los objetivos ni siquiera se pactan o se fijan por voluntad propia, ni según el cargo o capacidad del trabajador, sino que son impuestos bajo un esquema SMART** que el banco define como: medible, alcanzable y específico. Han desvirtuado el proceso de evaluación como mejoramiento, ya que lo están basando exclusivamente en un plan de **gestión**, ligándolo incluso a una **cuantía de productos**, generando en el trabajador presión y estrés, y dejando de un lado las otras variables que componen dicha herramienta basadas en el ser, pero que pocos líderes tocan a pesar de que nos definen como trabajadores.

A los jefes o compañeros que tienen personas a cargo el banco les otorga la responsabilidad de orientar estas evaluaciones y lo que vemos en su manejo evidencia que es una responsabilidad para la cual no están preparados. Incluso, los pocos conceptos flexibles o subjetivos que este modelo de evaluación les permite emitir, hemos notado que lo hacen de forma parcializada, sesgados por sus afectos y relacionamiento desde lo personal y no desde lo profesional. En otras palabras, si no eres amigo del jefe saldrás mal evaluado, independientemente de tu desempeño laboral.

En conclusión, Bancolombia ha permitido que se desfigure por completo el proceso de evaluación de desempeño como oportunidad de crecimiento personal y profesional, ya que se ha convertido en un mecanismo más de **presión, tensión y desagrado** para el trabajador, porque se enfoca al cumplimiento de las metas comerciales, sin tener en cuenta que nuestro trabajo tiene otros aspectos y competencias mucho más importantes y relevantes, como lo son:

El conocimiento del trabajo. (Eficiencia en la operación, disminución de errores, confianza del cliente).

El relacionamiento con los demás. (Que por sí solo traería más clientes comerciales y mejor ambiente laboral, que redundaría siempre en mayor productividad en cualquier actividad).

La estabilidad emocional. (Que garantiza la entrega de los trabajadores en una empresa por proyecto de vida).

Por eso decimos que los trabajadores en Bancolombia estamos atrapados en un proceso de evaluación que nos presiona comercialmente.

**Junta Directiva  
Conexión Sindical**

**Síguenos en nuestras redes sociales**

**Escríbenos a**

 [Sindicato Conexión Sindical](#)

 [@conexsindical](#)

 [@conexsindical](#)

 [comunicaciones@conexionsindical.org](mailto:comunicaciones@conexionsindical.org)

 [313 3576780](tel:3133576780)