

ENTREVISTAS DE CONOCIMIENTO

El anterior número de la revista **ENEL WORLD'S MAGAZINE**, meses de febrero-marzo, tenía como tema central los cambios que se empiezan a producir en la relación entre empresa y cliente debido a la aparición de los Big Data y las redes sociales. Esta nueva situación se ilustra con una frase impactante : **GRACIAS A LA TECNOLOGÍA YA NO EXISTEN SECRETOS PARA LAS EMPRESAS**. Recordar que tenéis instalado en vuestros dispositivos la APP **Mobile@Work**.

¡¡¡Y DE SUS EMPLEADOS TAMPOCO!!! Añadimos nosotros. Como muy bien dice el artículo, las empresas tienen cada vez más capacidad para almacenar y tratar datos sobre sus clientes, pero también sobre sus empleados. Es aquí donde nuestra preocupación crece y resulta imprescindible que nos posicionemos ante esta nueva realidad. La falta de transparencia en la utilización de dichos datos (no olvidemos que nuestra actividad laboral diaria genera gran cantidad de datos que quedan registrados) debe hacernos reflexionar y establecer límites a un uso “interesado” y poco transparente de los mismos. Sirva como ejemplo la reciente campaña de **Entrevistas de Conocimiento** iniciada por Enel este mismo mes de Julio.

En ella se nos dice que se pretende conocer a las personas que configuran la plantilla y para ello se pasa un Cuestionario en la que el/la emplead@ debe manifestarse sobre sus actitudes, prioridades y ciclo vital.

Dos hechos nos llaman poderosamente la atención y despiertan nuestra alarmas:

- El escaso rigor científico de las preguntas realizadas: Resulta imposible creer que dichas preguntas logren el cometido que se anuncia. Se establecen falsas dicotomías (No me gustan las costumbres-Me gustan las costumbres; Soy racional-Soy Intuitivo ; Para mí la familia está antes que mis aspiraciones- Quiero realizar mis aspiraciones....) Plantear todas estas categorías en términos de elección nos parece poco serio, reduccionista y muy preocupante.
- La falta de transparencia en la utilización de los datos obtenidos.
-

Este último punto es alarmante. Debemos recordar que en abril del 2014 del Parlamento Europeo aprobó la Directiva sobre información no financiera, con el fin de mejorar la transparencia de determinadas organizaciones en materia social y medioambiental. Transparencia que brilla por su ausencia en éste y muchas otras actuaciones de la dirección.

El motivo de estas encuestas y entrevistas es conocer mejor las inquietudes de los trabajadores y actualizar sus currículos. Es por ello que consideramos que las preguntas personales no tienen nada que ver con el interés profesional. Desde CCOO manifestamos nuestra intención de seguir vigilando y exigiendo transparencia en todos los procesos que afecten a la plantilla y la no obligatoriedad en la respuesta del cuestionario.