

Cyberclick quiere ser la empresa más feliz

ANÁLISIS

por Guillem Tapia

Cyberclick Group se ha ganado a pulso el título de mejor pyme para trabajar en España, que otorga *Great Place to Work* y que en 2015 obtuvo por segundo año consecutivo. El grupo, especializado en marketing y publicidad digital y que cuenta con una plantilla de 70 trabajadores, está compuesto por cinco empresas que ofrecen a sus empleados flexibilidad horaria total, un presupuesto de formación que cada trabajador puede invertir en lo que considere oportuno y *bonus* en función de los resultados; además, no establece ningún límite anual de vacaciones.

David Tomás, CEO y cofundador de la compañía y autor del libro *La empresa más feliz del mundo*, reveló ayer en un encuentro organizado por Acció algunas de las claves que han convertido a la firma barcelonesa en una de las mejores empresas españolas para trabajar.

Para *construir* la firma más feliz del mundo son necesarios unos cimientos muy sólidos. Cuando Cyberclick decidió avanzar hacia una estructura corporativa que maximizara el bienestar de sus empleados, el primer paso fue establecer tres principios que toda la plantilla debía interiorizar: ser personas admirables, querer mejorar cada día y ser unos *frikis* de la experiencia del cliente. La simple fijación de estos mandamientos comportó que dos de sus trabajadores, a pesar de haber participado en la identificación de estas máximas, tuvieran que abandonar la empresa por no ajustarse al nuevo perfil. Además, para asegurarse de que estos principios no se quedan en meros eslóganes motivacionales, en cada reunión semanal los empleados deben presentar ejemplos donde los valores de la empresa se hayan visto reflejados en el desempeño laboral.

Este *cambio de chip* obligó a repensar el proceso de selección de personal para encontrar perfiles que se adaptaran a la filosofía corporativa. Los candidatos deben superar entre seis y siete entrevistas telefónicas antes de realizar una prueba de aptitud en las oficinas de la compañía. Las referencias positivas de anteriores empleos también juegan un papel muy relevante. “Cuando hablamos con los antiguos jefes del candidato es muy importante que percibamos entusiasmo hacia la labor que realizó”, explica David Tomás.

Si el postulante supera todas estas fases, se incorpora a la empresa en fase de pruebas



David Tomás, CEO de Cyberclick Group.

La plantilla debe responder a una encuesta diaria sobre su estado de ánimo al llegar a la oficina

durante tres semanas. En este periodo, cualquier empleado de Cyberclick tiene derecho a vetar al recién llegado si cree que no cumple con los requisitos necesarios para trabajar en la compañía. La *consagración* en la empresa llega al cabo de tres meses, cuando Cyberclick abre las puertas al nuevo trabajador para que, si lo desea, se marche previo cobro de dos meses de sueldo. De esta forma, según Tomás, se aseguran de que el empleado tiene verdaderas ganas de seguir en la compañía, y no es una cuestión de comodidad. Por el momento, todos los trabajadores han decidido continuar, según indicó ayer el CEO de la empresa.

El control exhaustivo del estado de ánimo de la plantilla es otro de los pilares sobre los que se sostiene la gestión de la felicidad de Cyberclick. Cada día los trabajadores deben completar una encuesta en la que responden cuestiones sobre cómo es su nivel de motivación al llegar a la oficina o si le gusta la tarea que están realizando dentro de la empresa. Mensualmente se realizan exámenes más a fondo, donde los empleados son interrogados sobre cuestiones cómo si creen que están recibiendo o no una retribución justa.