

“Confiamos totalmente en nuestros trabajadores y medimos su felicidad”

GEMMA MARTÍ

En dos años consecutivos –2014 y 2015– han logrado el primer puesto de la lista Best Workplaces en la categoría pymes. ¿Qué les diferencia de otras empresas?

La confianza. A muchas empresas les cuesta confiar en sus trabajadores y establecen muchas normas y controles; nosotros confiamos al 100% y les damos libertad total para que decidan el horario, los días de vacaciones que quieren hacer, etc. Además, les ofrecemos mucha información de la empresa: facturación, beneficios, clientes... y medimos su felicidad.

¿Cómo se mide la felicidad?

Preguntando. Al finalizar la jornada les mandamos un correo electrónico y les pedimos que expresen en un semáforo su felicidad al llegar por la mañana a la empresa y al irse. También les pedimos que valoren del 1 al 4 la labor desarrollada. Así vemos si han disfrutado con el trabajo realizado. Esta información la revisamos semanalmente y a partir de los resultados tomamos decisiones para lograr que todo el mundo trabaje a gusto.

¿Estamos viviendo un cambio y las empresas pasan a preocuparse por la felicidad de sus empleados, o este modelo sólo se da de forma aislada en pequeñas empresas?

Existe un cambio de tendencia y un mayor interés por conocer cómo se encuentra el trabajador, si está a gusto, etc., y más en em-



CYBERCLICK/ARCHIVO

presas en las que su principal valor es el conocimiento y la creatividad de las personas. Es muy difícil que surja la creatividad si el trabajador no es feliz. Además, las empresas que mejor tratan a sus equipos y buscan cómo lograr que las personas se sientan a gusto son las más productivas. Y esta productividad aporta mejores resultados y al final son las empresas que más crecen. Es un win-win, ganamos todos.

¿Las jerarquías tienen sentido en empresas de conocimiento?

Para nosotros no. Trabajamos por proyectos, y un proyecto lo liderará una persona y otro

“ Intentamos que cada persona sea un líder, gestione su trabajo y asuma responsabilidades ”

otra. Pero también es cierto que existe una cultura empresarial –asociada a una manera de funcionar muy vertical–, que en nuestro país está muy arraigada y que no es fácil de cambiar. Además, a la persona que tiene el poder le cuesta mucho soltarlo.

EMPRENDEDOR, *business angel*, mentor de *start-ups*, autor de *La empresa más feliz del mundo* (Empresa Activa) y CEO de Cyberclick, empresa puntera del marketing digital que en 2014 y 2015 fue distinguida con el primer puesto en la lista Best Workingplaces, a Tomás le gusta hablar de qué hacen las mejores empresas para crecer y cómo crear la mejor empresa para trabajar

tenemos reuniones semanales y trimestralmente nos “encerramos” durante toda una mañana o una tarde para planificar el trimestre. Además, dos veces al año salimos fuera de la oficina para hacer planificación y alinear los objetivos personales a los profesionales.

¿Los personales antes que los profesionales?

Sí, aunque normalmente las empresas lo hacen al revés: las personas viven sus vidas de acuerdo a su trabajo y a las exigencias del mismo, y se adaptan a los objetivos de la empresa. Para nosotros primero son las

“ Para nosotros primero son las personas y después la empresa, y alineamos los objetivos personales a los profesionales ”

personas, y luego el trabajo, y aquí ganamos todos: si la persona realiza un trabajo que le satisface, le permite realizarse personalmente y la empresa crece, todos estamos contentos.

¿Qué tienen en cuenta en las selecciones de personal?

Los valores y actitudes de cada candidato: cómo trabaja en equipo, si tiene iniciativa, cómo actúa ante un reto... Todo esto nos interesa más que las competencias, porque en un entorno cambiante el trabajador debe ser capaz de adaptarse, reciclarse... y para ello es necesario que tenga iniciativa y sea proactivo.