

Human Coffee

5 de Mayo de 2021

CLAVES PARA UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SORRESALIENTE

NUESTRO INVITADO:
David Tomas



Cyberclick tiene claro que las personas son lo más importante. En su día a día llevan a cabo una cultura que le lleva a ser modelo a seguir. Su buena gestión en este sentido le ha llevado a ser varios años Great place to work. No siempre tuvieron esta cultura, sino que fueron aprendiendo en el camino a hacer las cosas diferentes.

Las mejores claves, ideas y consejos de **DAVID TOMAS**

- 1.- Ser un buen líder empresarial debe partir desde el **autoconocimiento**, saber qué te quita y qué te da energía.
- 2.- David trata **de relacionar todas sus pasiones** con el trabajo
- 3.- **El aprendizaje continuo** forma parte de su vida, combinando desarrollo personal con desarrollo profesional. Y en este área uno de sus grandes maestros es Jhon DeMartini
- 4.- Cyberclick nació con una cultura conservadora pero empezamos a querer hacer las cosas diferentes. No sabíamos cómo y empezamos a **aplicar algunas buenas prácticas de otras empresas** de Dubai (2006) y Boston (2008)
- 5.- A base de **probar y ajustar** lo que llevábamos a la práctica en 2012 ya empezamos a funcionar con una nueva cultura, más humana
- 6.- Lo primero que nos preguntamos es **Qué tipo de personas queríamos en la compañía** y a partir de aquí la selección de personal tenía en cuenta los valores personales para que encajaran con la cultura de la empresa.
- 7.- Cada 3 meses preguntábamos a las personas **¿qué les ayudaría para mejorar en su trabajo** y eso se convierten en acciones reales
- 8.- La Felicidad en el trabajo no quiere decir que esté exento de problemas o dificultades, ni tampoco que las personas quieran pasar toda su vida allí, puesto que las personas deben buscar su evolución y desarrollo también con nuevas experiencias
- 9.- **La felicidad supone tener sentido común:** Hay que crear espacios de diálogo y confianza
- 10.- Hay que buscar confianza entre los equipos y nosotros damos mucha importancia a la comunicación, y a aprender a relacionarse. Por ejemplo la formación en Comunicación no Violenta. **Nosotros regalamos el libro "Conversaciones Cruciales"**
- 11.- ¿Cómo cambiar a los managers hacia esta nueva cultura? : La gente cambia cuando ve más ventajas en el cambio que en quedarse igual, por lo tanto debemos **Vender ese beneficio de cambiar**
- 12.- Durante el COVID **no hemos hecho ningún ERTE** asumiendo más pérdidas para que la gente se sintiera segura y con confianza. Estamos seguros que esto nos traerá mayores resultados después.
- 13.- Cada Lunes aplicamos el **SEMÁFORO:** una dinámica para saber cómo está la gente: verde- satisfechos y contentos; naranja- regular y rojo - Insatisfechos
- 14.- **No tenemos departamentos**, sino EQUIPOS
- 15.- **No hay equipo de Dirección, cada 3 meses se encarga una persona de algo**
- 16.- **Las decisiones se toman de manera democrática**, por votación y consenso
- 17.- 2 veces al año se van un **fin de semana de convivencia** para ver cómo podemos mejorar
- 18.- Semanalmente cada uno debe **aportar un ejemplo mínimo de comportamiento positivo** de alguno de los valores de la empresa
- 19.- Las nuevas incorporaciones **reciben continuo feedback constructivo** durante los primeros 4 meses y reconocimiento de su trabajo
- 20.- Trabajamos **primero en el nivel de desarrollo y cambio personal y luego lo bajamos al equipo**

¿Qué nota pondrías al tejido empresarial español en cuanto a cultura?

Un 5 raspón solamente, pero está habiendo un cambio muy significativo en donde la tendencia es hacia poner foco en las personas



Huella Humana

