



Diego Tomás Pérez y Jesús Eduardo Córdova, socios fundadores de la plataforma Climind. EL MUNDO

> EMPLEADOS

Las personas como protagonistas de los negocios

Climind es una plataforma que permite medir el clima laboral en las empresas, identificar el desempeño de su personal y reconocer y valorar el compromiso de sus trabajadores. Por **E. Lera**

No es un cuento, tampoco una película, ni la serie del momento. Sin embargo, forma parte de la rutina. Trabajar ocupa muchas horas del día. Por ello, es clave que las organizaciones busquen la mejor manera de que sus trabajadores estén satisfechos con sus quehaceres. Pero ¿cómo es posible conocer la parte más sentimental de las plantillas? Climind tiene la respuesta. Esta plataforma tecnológica *cloud* se basa en una metodología diseñada para ayudar a las organizaciones a desplegar un enfoque *People First*.

Esto significa, según comenta Sergio Manzanedo, socio fundador de Climind, poner a las personas como las principales protagonistas de la estrategia empresarial. Esta aplicación lo consigue a través de varios aspectos clave, evaluando en tiempo real el clima laboral; tomando el pulso a diario a la organización, es decir, recogiendo da-

tos sobre la percepción del bienestar y el estado anímico, como herramienta de prevención de riesgos psicosociales, fomentando los reconocimientos, y el *feedback on time* en un contexto concreto, posibilitando los agradecimientos, así como las propuestas de mejora, entre otros. Todo ello, integrado en un esquema gamificado, que impulsa a los equipos, el nivel de conciencia, la motivación y el compromiso, así como el sentido de pertenencia y la comunicación eficaz preventiva.

En opinión de Azucena Barranco, socia fundadora de este proyecto que nace en el seno de la Universidad de Salamanca, la transformación digital tiene que ver con los procesos, las personas y la tecnología. «Desde Climind queremos que las organizaciones no dejen pasar un día más sin incorporar elementos tecnológicos a su gestión. ¡Tus colaboradores lo agradecerán y au-

mentarán sus niveles de compromiso y motivación!», asegura para, a continuación, añadir que el funcionamiento es sencillo para el usuario de la aplicación. Además, con los datos que se recogen, se ofrece información relevante a los mandos intermedios y al área de Recursos Humanos para la toma de decisiones y la puesta en marcha de actuaciones de mejora.

«Todos los días nuestra aplicación se preocupa por la persona al finalizar su jornada laboral. ¿Cómo? Te permite que selecciones un emoticono para que marques la percepción que tienes sobre cómo fue tu jornada laboral. En función de tu percepción, puedes elegir la causa que consideras que ha afectado a tu percepción, y te ofrece la posibilidad de que indiques en qué se puede mejorar», detalla el ingeniero informático Diego Tomás.

De esta manera, desde Climind se monitoriza el pulso de las com-

pañías y se identifican potenciales riesgos psicosociales y opciones de mejora sobre aspectos concretos. A esto se suma que la herramienta dispone de mecanismos ágiles para construir una retroalimentación recurrente, metódica y accionable, así como para fomentar el hábito del reconocimiento entre los colaboradores y mandos intermedios, implementando un plan de compensaciones en el bienestar, lo que aumenta el *engagement* entre las personas y la organización.

El equipo de este proyecto, que se ha alzado con uno de los premios de 'Iniciativa Campus Emprendedor', es consciente de que los cambios actuales se deben impulsar siempre desde las personas, ya que la tecnología y los procesos van por detrás; por ello, la implantación de esta herramienta va unida a ventajas para el usuario que pasan, tal y como sostiene el ingeniero informático Jesús Córdova,

por tomar conciencia, a través de los *dashboards* individualizados donde puede ver su evolución en varios indicadores, como, por ejemplo, cómo ha sido su pulso organizativo en los últimos meses con la posibilidad de reflexionar sobre él mismo y tomar conciencia de los posibles problemas ocultos, posibilitando la prevención de riesgos psicosociales. De igual forma, el empleado obtendrá y podrá mantener un inventario de sus competencias reconocidas por otros compañeros y por su mando intermedio.

Climind ha creado para las empresas un conjunto de paneles y cuadros de mando con la monitorización constante de los indicadores relacionados con cada área -clima laboral, pulso organizacional, *engagement*, prevención de riesgos psicosociales, *feedback*, reconocimiento de competencias y gestión del bienestar organizacional- que agilizan la toma de acciones correctoras. «Esta información en tiempo real posibilita reducir de manera drástica los plazos de acción de la organización, pudiendo intervenir desde el primer momento que se identifiquen los puntos débiles», considera.

Otra cuestión a favor es, a juicio de Manzanedo, un ahorro de más del 60% frente a las metodologías tradicionales de medición del clima laboral, pero también contribuye a un seguimiento constante del clima y al impulso permanente de diferentes planes de acción que impacten en los retos. Es aplicable a cualquier compañía, tanto pública como privada, así como a entidades del tercer sector. Y es que, defiende Tomás, es flexible y permite personalizaciones y customizaciones.

En este sentido, Barranco confirma que ya existen organizaciones que han mostrado su interés en probar la herramienta. Ahora mismo se encuentran en pleno proceso de creación de un prototipo que les ayude a depurar algunos aspectos y poder validar ciertas hipótesis en el trabajo. Fruto de este proceso, manifiesta Córdova, están abiertos a incluir nuevas funcionalidades y necesidades que puede que no se hayan incorporado en el diseño.

Desde Climind, tienen claro que van a seguir mejorando la plataforma, así como continuar con el plan de marketing mixto, con un gran esfuerzo en toda la labor digital, tanto de *branding* corporativo como de *social selling* y *account based marketing*. A nivel de contenido, la aplicación incluye la monitorización del clima, la medición del pulso sobre el nivel de percepción del bienestar; con la prevención de riesgos psicosociales, y el reconocimiento informal de competencias transversales que intervienen en la predicción del clima laboral en la organización. En fases posteriores se incorporarán la evaluación y autoevaluación formal de las competencias implicadas en la mejora del clima, según el perfil profesional, la gestión de incidentes de aprendizaje y los planes de acción.