



José Antonio Pérez Director de Operaciones TI en CODERE.

Profesional del mundo de la tecnología con 20 años de experiencia. Su trayectoria profesional ha estado siempre muy ligada a las áreas técnicas, especialmente en networking, pero siempre con un perfil muy marcado de gestión, habiendo cumplido los pasos de libro hasta su puesto actual, desde Ingeniero técnico hasta Director de Area, pasando por consultor y director de proyecto.

Para potenciar y crecer en la línea de gestión decide realizar una MBA, que marca completamente su trayectoria, así como conseguir la certificación PMP, muy valorada y apreciada dentro del mundo de gestión de proyectos de TI, y que le aporta una buena visión del ciclo completo de la dirección de proyectos.

Considera que la orientación a servicio, negocio y a cliente es lo que debe de marcar a un profesional de TI, siendo estos valores claves para conseguir una carrera profesional de éxito.

Pregunta: ¿Cuál sería a su modo de entender, la definición de un "Senior" en nuestro sector?

Bajo mi punto de vista, un senior debe de ser un referente dentro de la compañía, profesional y tecnológicamente hablando, e incluso en determinadas ocasiones también de forma personal. Los años de experiencia y la cantidad de vivencias profesionales te da la perspectiva necesaria para abordar los temas desde la mejor orientación posible y poder guiar a tus colaboradores en

la línea adecuada.

Pregunta: ¿Cuál es el valor añadido que puede aportar un Senior dentro de una organización?

Experiencia, vivencias, valores, perspectiva. La forma de ver y entender la tecnología con una orientación fuerte hacia negocio. La tecnología por si sola es algo que no aporta mucho más que novedades, nuevos "aparatos", comodidad... pero la tecnología "inyectada" en el negocio, aporta beneficios, rentabilidad, diferenciación, flexibilidad, verticalidad...

Pregunta: ¿Qué consejo daría, en función de su experiencia a los jóvenes que están actualmente estudiando la carrera universitaria?

Lo primero que disfruten al máximo de esa etapa de la vida, que es increíble y que difícilmente se va a volverá repetir.

A parte de esto, que traten de hacer las elecciones correctas en cuanto a la orientación profesional, una persona debe de estar cómoda con la profesión que elige ya que, normalmente le puede durar el resto de su vida. Por supuesto formación, no solo en el ámbito estrictamente universitario, sino también en idiomas, fundamental en nuestro tiempo, y en experiencias internacionales, salir al extranjero en etapa universitaria proporciona una visión y una experiencia muy valorada en el ámbito empresarial.

Pregunta: ¿Qué consejo daría, en función de su experiencia a los jóvenes que inicial su trayectoria profesional, que empiezan a trabajar?

Que sean curiosos, que duden de todo, que sean atrevidos, y por supuesto que estén en formación constante. En las empresas necesitamos personas que tengan mucha inquietud, que se cuestionen las cosas y que propongan nuevos planteamientos.

Por otro lado creo que deben de tener visión a largo plazo, una carrera profesional está en constante construcción, hay que tener paciencia, constancia y mucha capacidad de trabajo. Es una escalera infinita que tenemos que subir peldaño a peldaño sin prisas pero de forma constante. Todo lo que hacemos aporta a nuestra vida profesional, las experiencias buenas por supuesto, pero las malas incluso más.

Pregunta: ¿Piensa que se hace suficiente formación dentro de las organizaciones? ¿Se gestiona el Talento?

Creo que tenemos mucho que mejorar en cuanto a la formación dentro y fuera de las organizaciones, creo nuestro modelo educativo es uno de los puntos con más recorrido de mejora que tenemos.

En el mundo empresarial y en la parte estrictamente tecnológica las empresas proveedoras orientan mucho la formación hacia la gestión de certificaciones con fabricantes y no hacia los empleados, siendo estos los que se tienen que adaptar a esas necesidades, y en la parte cliente es incluso más complicado, existen reparos ya que se considera que la formación a los

empleados puede llevarles a buscar nuevos retos profesionales, cuando en realidad ofrecerles esta formación debidamente gestionada debe de ser una arma de retención, es decir, una inversión en lugar de un gasto.

Pregunta: ¿Cree que las certificaciones son un aval profesional? ¿Piensa que las valoran las empresas?

Sin duda, estamos en un mundo altamente competitivo, en el que hay muchos profesionales formados para realizar un mismo trabajo. Bajo esta perspectiva, creo que cualquier "etiqueta" que te proporcione algo diferencial, o simplemente que muestre que has dedicado tiempo y esfuerzo en formarte puede darte una posibilidad extra.

Estas "etiquetas", pueden ser las certificaciones, pero también puede ser un master, un idioma, un artículo, una colaboración especial... en esencia, consigue algo que te diferencie del resto.

Pregunta: ¿Qué medidas de mejora propondría en las organizaciones?

Creo que en la situación actual tan competitiva y en la que la empresa tiene que luchar muy duramente por conseguir mantenerse a flote, las empresas debe de conseguir ser mucho más flexibles y con una orientación constante al cambio y a la evolución, en ese sentido la participación, que no la obligación, de los empleados para conseguir el objetivo es fundamental. Creo que se tiene que reducir los espacios existentes entre los empleados y la empresa. En esa línea todas las medidas que hagan que el empleado sienta que su objetivo es el mismo que el de la compañía, harán a la empresa mucho más fuerte y compacta.

Pregunta: ¿Puede contarnos alguna experiencia que le haya "marcado" en su trayectoria profesional?

Creo que las experiencias más complicadas y que más te marcan son las que tienen que ver con la gestión de personas. Concretamente el hecho de un despido resulta bastante duro y es muy difícil desvincular la parte personal de la profesional.

Pregunta: ¿Cómo ve la evolución de perfiles TI promovida por los avances tecnológicos y los nuevos modelos de negocio?

La tecnología avanza rápidamente y cada vez es mas commodity dentro las compañías, la diferencia está en el enfoque de negocio. Los perfiles de TI deben de tener una evolución hacia la verticalización y un conocimiento cada vez más profundo del negocio para entender como su trabajo se convierte en dinero.

Un profesional de TI debe de conocer perfectamente los procesos de negocio de su empresa, no puede vivir de espaldas a la realidad empresarial y con dedicación exclusiva a la tecnología, como si lo que ocurriese fuera de "su mundo" no le afectase.

Por otra parte los profesionales de TI debemos de tener una capacidad de cambio muy marcada, los negocios están cambiando y evolucionado constantemente y las tecnología

también, con lo cual el cambio y la evolución nos viene dada en ambos campos. Un profesional de TI estático sin inquietud profesional y formativa, puede tener serios problemas a medio plazo.

Pregunta: ¿Considera necesario un cambio de mentalidad tanto en el profesional Senior, como en las organizaciones, para adaptarse a los cambios tecnológicos?

Creo que el cambio de mentalidad para integrar en las compañías la tecnología y su evolución, ya se ha producido. En este momento creo que el debate que tenemos en las corporaciones está en la línea que tenemos que marcar "hasta donde quiero/puedo/necesito evolucionar con la tecnología" para mejorar los procesos de la compañía.

Básicamente, y como siempre, se convierte en una análisis de coste/beneficio. Es obvio que la gestión de la tecnología en un mundo en el que la rentabilidad está muy ajustada y la lucha por la supervivencia es extrema, nos obliga a buscar dentro de la tecnología las plataformas, servicios, dispositivos..., que nos puedan diferenciar pero que evidentemente tengamos un retorno de inversión acorde con nuestro negocio, obligándonos a marcar una línea en la que dejamos fuera avances tecnológicos que seguramente resultan increíbles, pero que dentro de nuestro modelo negocio, o no aportan lo suficiente o simplemente todavía no es el momento para la compañía.

Pregunta: ¿Cómo aporta el equipo humano de CODERE a su modelo de negocio para que sea diferencial?

Codere es una compañía que tiene diversos tipos de negocio, bingos, casinos, máquinas recreativas, boleras, apuestas deportivas ... En este sentido la verticalización, fundamentalmente en la operación de cada sector, hace que los equipos puedan aportar mucho conocimiento sobre el mismo. De la misma forma CODERE es una empresa en la que los equipos humanos son de muy largo recorrido, es decir, muchos profesionales importantes tienen una historia muy larga con Codere, lo que hace que el conocimiento del sector y de la compañía sea máximo, consiguiendo un modelo de "fidelidad" importante.

Pregunta: ¿Forma parte del éxito del negocio poseer un grupo de accionistas con experiencia en el mismo?

En nuestro negocio el conocimiento del mismo es fundamental, como en la mayoría de sectores. Uno de los activos más importantes de la compañía son las licencias de juego, estas por si solas sin un conocimiento del sector no sirven de nada. De esta forma, la estrategia y las inversiones deben de venir avaladas por el profundo conocimiento del sector.

En nuestro sector, también resulta crítico el conocimiento y la experiencia con los sistemas regulatorios, teniendo mucho más impacto en sentido de que las casuísticas son diferentes por cada país e incluso como el caso de España diferente por cada comunidad autónoma.

Pregunta: ¿Qué aporta a una organización el establecimiento de un Código Ético y de Conducta?

Resulta muy importante que la compañía establezca y formalice la visión y los valores que la rigen, siendo muy importante establecer estas guías como compañía cotizada.

En este sentido la transparencia en todos los ámbitos de actuación, así como los principios y pautas de conducta, que garantizan el comportamiento ético y responsable de todas las personas que formamos CODERE resulta vital para el desarrollo de nuestra actividad.

Pregunta: ¿Qué área de negocio reporta más beneficios dentro de CODERE?

Codere tiene varias áreas de negocio, distribuidas por diferentes países, siendo diferente un mismo negocio en México que en Panamá. Algunos de estos negocios son muy maduros, como pueden ser las máquinas recreativas en España, mientras que otros son muy emergentes, como las apuestas deportivas, siendo este último una de las áreas de negocio con más futuro y sobre la que se está apostando mucho.

Pregunta: ¿Qué particularidades tiene la gestión TI en una empresa del sector del juego privado frente al resto de las empresas en las que has ejercido como profesional?

La gestión de TI tiene dos partes, una que es muy commodity, y que en la mayoría de las empresas es muy similar, y otra que se centra en el apoyo al negocio, en esta parte la TI de Codere está muy centrada en la explotación de los datos, la implantación/renovación de sistemas centralizados de caja a través de la interconexión de los terminales y algo fundamental, la creación de sistemas para fidelización de clientes, al más puro estilo retail, pero en nuestro caso obviamente centrados en la actividad de juego de nuestros clientes.

En cuanto a lo que está por venir la línea debe de ser proporcionar flexibilidad en la gestión de nuestros productos, y en esta parte la tecnología tiene mucho que aportar ya que a través de ella debemos de ser capaces de cambiar la oferta que ofrece cada terminal de juegos así como las características del juego.

Pregunta: Finalmente ¿cuál sería el mensaje que lanzaría hacia la sociedad, las organizaciones empresariales, las organizaciones académicas y a los propios profesionales?

Creo que las los profesionales y las empresas deben de hacer un esfuerzo muy importante por disminuir las diferencias que existen entre ambos, esto es muy importante de cara a conseguir corporaciones competitivas y diferenciales. Todos debemos entender que las empresas sin los profesionales no funcionan y los profesionales necesitamos que las empresas funcionen. Evidentemente tenemos que entender que los riegos y las exigencias de cada uno deben de ser acordes con los puestos y sus retribuciones, pero que el objetivo debe de ser común y único para todos.

En cuanto a las organizaciones académicas, a pesar de que en los últimos tiempos se ha producido un acercamiento importante, creo que todavía están muy lejos de la realidad empresarial, los nuevos profesionales terminan sus estudios con un conocimiento muy escaso del mundo laboral y de la empresa, se deben de crear más espacios de colaboración entre

ambos que permitan incluir en la formación los retos cotidianos de las empresas.

VER MÁS ENTREVISTAS ESCRITAS DEL BOLEITIL:



