

everis



Benito Vázquez,
CEO de **Everis**

La libertad, la autoconfianza y la ambición hacen que rindas más

everis es una consultora multinacional que ofrece soluciones de negocio, estrategia, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas, y outsourcing. La compañía, que desarrolla su actividad en los sectores de telecomunicaciones, entidades financieras, industria, utilities, energía, administración pública y sanidad, alcanzó una facturación de 591 millones de euros en el último ejercicio fiscal. En la actualidad, cuenta con más de 11.000 profesionales distribuidos en sus oficinas y centros de alto rendimiento en trece países.

Fundada en 1996, everis es en la actualidad una consultora con más de 11.000 profesionales repartidos en Europa, Latinoamérica y Estados Unidos. ¿Cómo definiría a sus empleados?

Son gente buena y buena gente. Eso es lo que nos diferencia. Pero claro, además de decirlo, lo demostramos apostando por un gran desarrollo y por la retribución variable, que depende, en parte, de su componente de "buena gente". Por ejemplo, en las evaluaciones anuales, no aceptamos que más de un 20% de los empleados que haya trabajado con un *manager* afirme no querer volver a hacerlo... Creemos, además, que de cada uno es obligación hacer que otros ganen. ¿Cómo se consigue? Para todos aquellos que perciben bonus, éstos no son individuales sino que son globales. De ese modo se consigue que cuando haya un problema en una parte del mundo y en una actividad concreta, todos se vuelquen en conseguir solucionar el problema.

El 85% de nuestra plantilla son profesionales con título superior, con un amplio conocimiento y *skills*, pero, sobre todo, este perfil tiene otra gran ventaja para nosotros: cuando decides estudiar una carrera es porque tienes ambición. Creo que la libertad, la autoconfianza y la ambición sana lubrican las conexiones sinápticas y hacen que rindas más. Por ello, tenemos ese alto porcentaje de titulados superiores, no porque consideremos que sean mejores, sino porque presentan esos valores (autoconfianza, ambición, ganas de desarrollarse) que tan importantes son para nuestra compañía.

Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters: everis es un caso de éxito en el mercado de la consultoría y la tecnología. Hoy es una compañía inter-

nacional con presencia en diversos mercados. Sin embargo, lo que más llama la atención de su caso es la importancia que su equipo directivo da a la personas como auténtico factor diferencial. Es algo que Benito Vázquez, como CEO de everis, transmite constantemente. People, como llaman a su función de Personas, está en el ADN de la compañía.

Nuestro objetivo como compañía es crear el espacio para que la gente se desarrolle y junto a ellos conseguir nuestro sueño: ser el número uno

Han incrementado en un 5% su facturación en el último ejercicio. ¿Este crecimiento va acompañado de un aumento de plantilla?

Seguimos creciendo y contratando, aunque menos que antes de la crisis. Pero, sinceramente, a nosotros la crisis nos ha venido muy bien, porque nos ha servido para reflexionar. Antes de la crisis esto era una "borrachera" e implicaba malas decisiones, ya que cuando vas borracho haces bastantes tonterías. Crecimos mucho durante los buenos momentos, pero, respecto al talento, creo que ahora es cuando mejor lo estamos haciendo. Hay que pensarse las cosas, elevar el listón y, por eso, actualmente, es cuando más satisfecho me siento.

¿La crisis también ha afectado la gestión del talento dentro del mercado laboral?

Hoy en día, trabajamos en everis más de 11.000 personas. Las nuevas generaciones son quizás

mejores que nosotros y más universales, pero presentan un problema: tienen la excusa servida. Con todo ello, considero que el mercado no está peor que cuando yo empecé a trabajar; sino todo lo contrario. Detecto dos problemas graves relacionados con el talento. Yo hablo inglés con acento español. Mis hijos hablan inglés, alemán y

español perfecto. En visión y en formación los más jóvenes nos dan 100.000 vueltas. Pero tienen dos problemas inducidos, incluso diría, por nosotros mismos: tienen la excusa, como decía, y, además, priman los derechos frente a las obligaciones.

No olvidemos que el trabajo es una obligación. Si consideras que el trabajo es un derecho tienes un problema.

Creo que la excusa y los derechos frente a las obligaciones son los dos problemas graves del mercado actual; y lo son, precisamente, por culpa de nuestra generación.

¿Cuáles son los retos y los objetivos de everis? Y ¿cómo acompaña la gestión de personas en esta estrategia?

No creo que mi obligación sea ser el más listo ni el que más trabaje, aunque luche por ambas cosas. Lo que sí siento es que mi mayor obliga-

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

ción es crear un espacio de oportunidades equivalente al que yo he tenido. Ésa es mi obligación y se traduce en qué necesita la gente (espacio, desarrollo profesional...).

Nuestro objetivo como compañía es crear ese espacio para que la gente se desarrolle y junto a ellos conseguir nuestro sueño: ser el número uno. Además, desde hace unos meses, formamos parte del Grupo NTT DATA, que respeta nuestro modelo. Así, tenemos el modelo y lo mismo que el que más: presupuesto, oferta de valor integral, red de telecomunicación. Si tengo la ambición, el modelo y todos los instrumentos necesarios, no tengo excusa para no alcanzarlo.

Ese es nuestro sueño: ser los números uno; y, por tanto, ser los primeros en los que piense un cliente cuando le surja un problema y los primeros en los que piense un estudiante que quiere ser consultor. Queremos que everis sea su primera opción, siempre.

Para conseguirlo ¿qué director de Recursos Humanos tenemos que tener? ¿Cuál es el peso de esta figura?

En everis no hablamos de Recursos Humanos, porque para nosotros las personas no somos un recurso. Nos gusta hablar de People, porque creemos que Personas es un concepto vago. Dicho esto, el responsable de esta área tiene que ser un líder, de los más importantes y potentes. Este puesto siempre ha sido ocupado por uno de los fundadores, con una breve excepción. Los responsables de nuestros profesionales tienen una gran capacidad de influencia, poder, admiración, son respetados, generan opinión, etc.

La ejemplaridad es, por tanto, muy importante. Yo lo llamo coherencia; es decir, se trata de hacer lo que uno dice. Además, hay que inten-

tar ser justos y aunque uno siempre se puede equivocar, intentamos al máximo ser coherentes y predicar con el ejemplo.

¿En qué sentido habla de ser justos?

Cada año, analizamos y categorizamos a todos los empleados de la compañía en A (excepcionales), B (por encima de la media), C (media) y D (por debajo de la media). Si durante dos encuestas consecutivas, tu puntuación es una D, tu puesto peligra.

Hay que tener en cuenta que el mundo se mueve; y todos tenemos la obligación de crecer. Tienes que pelear por valer más que nadie en tu compañía, y así obligar a la empresa a que mida en paralelo tu valor con tu categoría y la retribución que percibes.

Por otro lado, creo que es más sencillo solucionar los problemas derivados de haber infravalorado a alguien. Se explica el error al interesado y se rectifica. Me preocupa más cuando los problemas provienen de haber sobrevalo-

tiendes que saber cuáles son las circunstancias de cada persona y conocer sus límites. Y hacer todo esto con discreción.

Hablemos de la everis Corporate University, la Universidad Corporativa de la organización que se fundó hace ya siete años. ¿Por qué se creó? ¿Cuáles han sido y son sus objetivos?

Tienes que instruir a tus trabajadores en capacidades, *skills*, educarles en valores y misión corporativa, y estimularles e inspirarles. Esto es lo que queremos hacer de una forma más reglada en la Universidad Corporativa. Consideramos que aprender y educar se consigue sobre todo, en los proyectos, en el día a día. Pero no hay que olvidar que existen dos momentos clave en la compañía: el reclutamiento y las promociones.

Aquí aparece uno de los papeles clave de la Universidad. Las empresas tienen éxito sostenible cuando las capas de alto nivel conjugan el perfil emprendedor, el directivo y el ejecuti-

Los responsables de nuestros profesionales tienen una gran capacidad de influencia, poder, admiración, son respetados, generan opinión, etc.

rado, porque puedes tener que llegar a prescindir de alguien. Es un juego de equilibrios. No puedes "romper" a las personas poniéndolas por encima de sus límites, pero tampoco por debajo, porque los desmotivas. En el negocio del talento es muy importante la cercanía:

vo. La gran virtud es, como siempre, encontrar el punto medio. El perfil emprendedor es el que tiene pasión, visión, dinamismo y está dispuesto a asumir riesgos. Por otro lado, el directivo es el ingeniero, el economista, licenciado, aquel que gestiona los proyectos con rigor; y, finalmente, el perfil ejecutivo es el que toma decisiones. Una compañía no la pueden gestionar emprendedores ni directivos porque no evolucionaría. El secreto es que dirija el perfil ejecutivo (que son los que toman las decisiones), pero siempre apoyado en los otros dos. Como decía, la Universidad Corporativa debe ser una escuela de buenos emprendedores, directivos y ejecutivos. Este es el rol que pretende cubrir.

¿Qué puede esperar un cliente de everis?

Espero a alguien que cuando me venga a ver, me quiera hacer ganar mucho y que si yo voy a sufrir por alguna de sus propuestas, él lo haga más que yo. Si esas son sus cualidades, no va a tener que preocuparse porque yo también me esforzaré porque ellos también ganen mucho. Si me aporta valor que esté tranquilo, porque estoy dispuesto a perder por delante de él. Aunque va más allá del valor, aquí se habla ya de confianza ■

Benito Vázquez, CEO de everis, junto a Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters.

