

EMPRESA Y MUJER

[Portada](#)[Bolsas](#)[Mi dinero](#)[Empresas](#)[Economía y Política](#)[Sociedad](#)[Opinión](#)[Mujer](#) [Catalunya](#) [Función pública](#)

“Si la mujer quiere, llega, pero es necesario elegir”

¿Te parece interesante esta noticia?



23.07.2010 M. Martínez García 3

Es madrileña, aunque presume de raíces vascas. Hace gala, en especial, de una de las cualidades que tradicionalmente se asocian a los naturales de esa región: decir las cosas claras, sean o no políticamente correctas. “Me crié en el País Vasco y mi tiempo de ocio, que es el que marca el ADN cultural, lo paso allí”. Habla Mónica de Oriol e Icaza, presidenta ejecutiva del Grupo Seguriber, especializado en seguridad, outsourcing de capital humano y tecnología auxiliar. Licenciada en Económicas por la Complutense, compaginó estudios en la London School of Economics y en la Uned en una época en la que “no había convalidaciones, ni Bolonias, ni nada”.



REPORTAJE GRÁFICO: RAFA MARTÍN

un cliente y 18 empleados, y la compré. Le pedí a mi madre que me prestara 600.000 pesetas y así empecé. La primera : fue la cocina de una oficina que tenía mi esposo. Lo que adquirí realmente fue la ficha, las homologaciones administrativas que necesita una firma de estas características.

-Dio el salto de la Universidad a la empresa privada muy joven...

-Disfruté durante dos años de una beca de investigación antes de acabar mis estudios hasta que la oportunidad de empezar a colaborar en una compañía familiar del ámbito inmobiliario me llevó a compatibilizar todo. El problema era la gestión del tiempo: dos responsabilidades laborales, el cuidado de primer hijo... **Vivía ahogada porque quería hacer bien mi trabajo y cumplir con mis obligaciones familiares en un momento que no había tecnologías móviles ni nada de flexibilidad, ni siquiera existía ese concepto.** Fue una etapa que no le deseó a nadie.

Entonces, mi marido me animó a montar mi propio negocio. Encontré Seguriber, que te

-Han transcurrido 21 años y se han sumado más de 3.200 trabajadores a la plantilla.

-Sí. En este tiempo se ha demostrado cierto que los clientes valoran el buen trabajo. Son los que nos han permitido subsistir. Al principio, no contábamos ni con equipo comercial porque no los lo podíamos permitir. Creo que ha sido nuestra seriedad, capacidad de anticiparnos a sus necesidades, la proximidad y la escucha activa lo que nos ha convertido en importantes para ellos. Por mi parte, he trabajado miles de horas pero, claro, ahora lo hago como quiero, es decir, a mi conveniencia. En ocasiones, en casa, los domingos, por ejemplo. Sin embargo, otro día a lo mejor me voy a la mitad de la mañana de mi despacho para escuchar a mi hija tocar el violín en un concierto del colegio.

-Seguriber ha ido asumiendo nuevas ramas de negocio.

-Nació como firma de seguridad y hoy lo es también de control, mantenimiento y optimización porque hemos sabido identificar otras oportunidades empresariales en el mercado y hemos aprovechado la confianza de los clientes para ofrecerles servicios diferentes al margen de la seguridad, como la conserjería, la recepción, la movilidad... Se trata de **capitalizar la buena reputación conseguida**. Además, hemos ido comprando pequeñas compañías de los nichos que nos interesaban para ampliar nuestro 'menú'. En los últimos cinco años, nos hemos centrado en tecnología para la gestión de personas. Las soluciones informáticas permiten al empleado multiplicar el valor de su trabajo, así que nosotros las ponemos en marcha en función de las prioridades de cada cliente. En lo que más estamos invirtiendo ahora es en el control de edificios. Muestra de ello es el trabajo que realizamos en el Museo del Prado, uno de nuestros últimos contratos.

-Los avances tecnológicos de las últimas décadas han sido importantísimos en un sector como el suyo.

-La revolución ha sido tremenda. Hubo un salto enorme en el campo de los detectores y las alarmas gracias a la transmisión de señales por vía telefónica, pero la gran revolución surgió con la posibilidad de que viajen por el aire, con los móviles, y con **la expansión de las redes inteligentes en las grandes ciudades**, por donde además de códigos acústicos pueden enviarse imágenes. La información llega, comprimida, a un centro donde se analiza y desmenuza a través de sistemas antes accesibles sólo a grandes instituciones pero que se han democratizado, al abarataarse e incluso industrializarse.



-Aumenta, pues, el número de sus clientes potenciales...

-En estos momentos estamos tratando de acceder a un mercado premium. Queremos ganarnos ese nicho de viviendas de nivel medio y alto con un producto específico que dispone de un sistema de visionado que se activa cuando salta la alarma gracias a tecnología de última generación muy bien testada. Consideramos que es un segmento algo desatendido. En cuanto a los clientes del ámbito empresarial, apostamos por integrar el control y la gestión.

-Pertenece a un ámbito con predominio masculino. ¿Se ha sentido en soledad alguna vez por ser la máxima directora de una compañía de seguridad?

-Todos los días. Pero estoy convencida de que las mujeres optimizamos mejor el personal a nuestro cargo. Le estimulamos más, potenciamos la comunicación horizontal, lejos de las jerarquías... Aquí organizamos unos desayunos de trabajo, por grupos de unidades de negocio, en los que hablamos de los problemas que pueden surgir, tenemos desde hace mucho una revista interna para la plantilla, una intranet...

La idea es poder hablar todos con todos y yo creo que **esa transparencia y apertura es una cualidad muy femenina**. En general, claro. Como la empatía, la escucha... La maternidad por definición es una escuela de vida, ya que te enseña a estar al servicio del bebé desde que llega al mundo. Es un impulso biológico automático. Los hombres lo pueden desarrollar pero para nosotras es natural, viene incorporado.

-Hablando de hijos, ¿cómo se dirige una empresa con seis?

-Hay que priorizar y eso tiene mucho que ver con los valores de cada uno. En mi caso, me complico poco en casa. Por ejemplo, todos los días cenamos verduras y proteínas. Variamos de alimentos, claro, pero ése es el menú. Todos los niños hacen el mismo deporte, no hay clases a medida. En cuanto a la ropa, voy un día por temporada a las tiendas y se acabó con todos. Cuando cumplen 13 años tienen un bono y ellos se organizan. **Delegas bastante y simplificas mucho las tareas. Además, es fundamental la planificación.** Por ejemplo, el pasado noviembre ya tenía cerrado el verano de los niños.

No sé si me equivocaré, pero no pierdo tiempo en buscar por ejemplo 10 campamentos para luego decidir. Me fío de la información que me da alguien que me merece confianza. Ah, y no me desplazo a la compra, se hace online. Si no es muy imaginativa, pues lo siento, la cuestión es comer sano. Aprender de los que han acertado es básico. No voy a inventarme mundo. Y, claro, tengo una ayuda magnífica en mi hogar, una persona que ha estado 24 años conmigo y ahora cuida a mis nietos.

-¿Le parece bien que se establezcan cuotas para directivas por ley?

-Lo considero un error. Hay que basarse en el mérito. Elegir mujeres por el hecho de tener esa condición supone olvidarse de si sus logros son mejores o peores que los de un hombre que aspire a ese mismo puesto. Se impide que las personas que valen consigan sus objetivos. Es un arma de doble filo con resultados que no tengo muy claros. Que en igualdad absoluta se opte por la mujer, sí, fenomenal. Pero **que no haya que llegar por narices al 50% de consejeras en una gran empresa, y menos en una fecha límite. Los efectos a medio plazo de esto pueden ser muy malos.** Habría que contratar a la gente que trabaja bien, con independencia del sexo.

-¿Cree que existen las mismas oportunidades para alcanzar un cargo de responsabilidad?

-Pienso que podemos hacer lo mismo que ellos, lo que ocurre es que a veces preferimos dedicar nuestro tiempo a otros asuntos. Uno de los problemas son los horarios. Es básico que te conozcan, lo que es invisible no existe, y es cierto que las mujeres nos dejamos ver menos. O 'vendemos' peor nuestro trabajo. **Las decisiones de promocionar a alguien se suelen tomar en el cara a cara y ese plus de presencia es imprescindible.** Si no haces valer tus méritos y logros profesionales, no te van a elegir y ahí fallamos nosotras.

Además, el hecho de que se haya retrasado la maternidad influye porque, cuando llegan, los niños se convierten en la cosa más importante del mundo y quitan mucho tiempo. Ahí, quizá, los hombres se preocupan menos y eso les proporciona más oportunidades de ascenso. **Si alguien pone límites a su disponibilidad y a su entrega porque ha decidido libremente disfrutar de otra cosa como es la maternidad, el empresario suele cambiar de opción.**

Hay muchas mujeres que no trabajan con ambición y, en un momento de su carrera, eligen ser una madre completa a una ausente. Por eso, es vital negociar con tu pareja. ¿Por qué tantas mujeres solicitan una reducción de jornada cuando dar luz y ellos no lo hacen?

-¿Apoyaría entonces que el permiso de paternidad se dividiera en dos periodos iguales de forma obligatoria?

-No. La regulación, en exceso, no ayuda, lleva al fracaso. Es la pareja la que tiene que hablar y decidir. No obstante, estoy convencida de que un empresario no suele seleccionar a alguien que no da la talla para un puesto importante. Se puede equivocar y siempre hay recomendaciones, pero la mayoría de las elecciones son racionales. Dirigir una empresa o a un grupo humano es durísimo, yo trabajo hasta muy tarde todas las noches. Eso sí, dejo la oficina temprano, hacia las siete, atender a mis hijos cuando llegan y se ponen a hacer los deberes y participar luego en la cena familiar, pero a continuación mis papeles vuelven a la mesa. Mucha gente me dice que estoy loca y yo respondo que me encanta lo que hago.

Además, **hay que reciclarse y hacer cursos fuera de la jornada laboral.** Acabo de finalizar uno sobre marketing en Int que me ha supuesto entrar en un aula para aprender todos los días a las seis de la tarde, aunque no es lo habitual. De todas formas, me reitero en la teoría de que las mujeres tenemos prioridades diferentes a los hombres. Muchas no quieren pag



precio de trabajar tanto tiempo, no les compensa un determinado nivel de actividad, de estrés. Nuestra vida es mucho más rica que la suya en cuanto a intereses, solemos tener más inquietud cultural, algo que, en su caso, aparece, en general, con la madurez. Y, desde luego **no nos importa tanto el dinero o el estatus en relación con el puesto laboral**. Al ellos, sí, pero que la sociedad se lo demande.

-Ha sido profesora en varias universidades, públicas y privadas. ¿Cómo percibe el actual sistema educativo?

-Me parece muy mal la clase magistral cuando quien la imparte no sabe enseñar, sino que cuenta de oídas lo que ha leído en su época este sistema era el imperante y es perverso, se repartían las mismas fotocopias para las materias curso tras curso y los conocimientos que se transmitían en cinco años se podían impartir en uno y medio. Además, no se fomentaba la investigación, la reflexión personal del alumno... Se apostaba únicamente por fórmulas memorísticas.

Me quedo, desde luego, con el sistema británico, completamente distinto. Te obligan a leer a los autores importantes, a los verdaderos maestros, por tu cuenta, y luego discutes sobre lo que plantean. Con ello, se logra una maduración intelectual importante, se incentiva la participación... Eso es, afortunadamente, lo que en teoría viene a traer Bolonia, a pesar del inmovilismo que lastra aquí los cambios por parte de los docentes. Por otro lado, me parece lamentable que, por la norma que existe de incompatibilidades, los buenos profesores no estén en las universidades públicas, donde **la endogamia es drama**. He ejercido 14 años de profesora, compatibilizando esa labor con la empresa, y sé de lo que hablo.

-¿Y qué repercusión cree que tiene todo esto en el mercado laboral español?

-Entiendo que la selección se base en las personas, no en su currículum, al ser tan poco diferenciable. No tenemos buenas catalogaciones de centros educativos para saber quién ha estudiado en uno más exigente o qué capital de conocimientos puede haber adquirido. En los últimos 15 años, las universidades privadas han invertido en profesorado y casi preferimos sus titulados, lo cual supone una total perversión del sistema: los ricos tienen mejor educación que los que no pueden pagarla. Justo al contrario de lo que ocurre en Estados Unidos, donde, quien se lo puede permitir, sufragar su educación y, a la vez, ser de varios becarios, y nadie te pregunta luego si te formaste becado o no, lo que importa es de qué Universidad sales. Además, como no hay tantas ayudas, las personas que se esfuerzan y tienen ambición intelectual no quedan nunca fuera. **España, hay muchas más subvenciones pero de fuego**, no de verdad, a la excelencia. Eso es de un clientelismo interno.



-Forma parte de varias asociaciones empresariales y femeninas, como el International Women's Forum, ¿qué importancia le otorga a esas responsabilidades que asume de forma voluntaria?

-Soy una persona que se interesa por todo, la curiosidad me mata y, como en todos los sitios cuecen habas, tengo que estar en todas las salsas y oír a menos de 'Mónica, no te metas en más líos'. Cuando me invitaron a formar parte de IWF me comentaron que también lo integraba una cantante, una catedrática, una magistrada... y me pareció muy interesante poder intercambiar pareceres con esa gente. ¿Cómo me lo voy a perder?

En cuanto a los organismos empresariales, hay muchos temas que se tratan y los que he de estar al día y personas valiosas que son fuente de información. Viene muy bien tener contactos y poderse apoyar en directivos que hayan pasado por experiencias en las que te va a tocar estar involucrada. Compartir tiempo con

líderes de los respectivos sectores de negocio, individuos con ambición de hacer las cosas bien, equivale, para mí, a tomar vitaminas por la mañana. Me da fuerza y también me permite ofrecer mis productos a otros emprendedores.

-¿Qué deparará el futuro a la mujer trabajadora?

-Lo veo con esperanza, a pesar de la crisis. En estos momentos se nota una gran presión a la baja en los precios y restricciones enormes en el mundo laboral. El problema es que son los acuerdos sindicales los que marcan los salarios y es una locura. **Pagar a todos lo mismo es propio de economías cerradas, herencia, aquí, de la etapa franquista, con categorías estipuladas, marcadas y definidas**, lo que reduce la capacidad de reacción del empresario.

En un mundo global, una compañía ha de ser dinámica, líquida y adaptable, y a las nuestras las han solidificado y hecho cuadrículadas. El mundo cambia, hay deslocalizaciones e innovaciones continuas, y ese sistema es un lastre que te cons

que te impide irte acomodando. **La legislación laboral en España es castrante, va en contra de la productividad y de esfuerzo. No se prescinde de los peores, sino de los que es más barato despedir.** Te obligan a hacer una selección contra natura porque el malo a menudo es carísimo, está blindado y es el que menos rinde, ya que no tiene ni incentivos estímulos para avanzar.

-Las cosas podrían cambiar con nueva regulación que prepara el Gobierno...

-Se ha tardado muchísimo, nadie ha hecho nada hasta ahora, por lo visto todos han pensado que las cosas estaban fenomenal... Este Ejecutivo ha acostumbrado a la sociedad a que todo es posible, algo que sólo se sostiene siempre que haya también un todo de entrega y de esfuerzo. En cambio, mucha gente ha demorado la búsqueda de trabajo hasta que le ha acabado el salario de desempleo y, en dos años, no se ha formado, no ha realizado cursillos de reciclaje... Pero **na se rebela a pesar de que algunas personas se 'comen' los impuestos que otras pagan**, parece que nos han dado morfina.

Parte de la culpa la tiene que no se aprecie que **el trabajo es producción y valor añadido**. Aquí sólo es un sueldo y eso lleva a que paguen justos por pecadores: **vivimos en un mundo de hormigas y cigarras con la misma retribución. Ha gran divorcio en cualificaciones y ambición entre los empleados**. El problema es que ninguno de los políticos, los que hacen las normas, viene de la calle y ha tenido que pelear, han sido y son todos funcionarios de un partido y no han tenido que demostrar habilidad en un desempeño empresarial que justifique su fichaje. No hay que olvidar que en este país está afiliado a un sindicato sólo el 10% de los asalariados. Que hagan una encuesta a ver a cuántos representan en realidad. regula para una minoría, que recibe además muchas ayudas, y se machaca a una mayoría que tiene sentido común y que trabajar.