



## La apuesta por la seguridad

Mónica de Oriol dirige Seguriber, tiene 3.300 empleados y es vicepresidenta del Círculo de Empresarios pero, por encima de todo, esta ejecutiva está al frente de su gran familia.

por NATALIA ESCALADA + fotos CRISTINA ESPERANZA

**C**on 48 años, preside el Grupo Seguriber, un conglomerado de compañías de seguridad, servicios integrales, sanitarios y de limpieza industrial, cuyo origen se remonta a una pequeña empresa con 18 trabajadores que Mónica de Oriol adquirió hace 20 años, y que hoy ha convertido en un grupo de 3.300 empleados. Por sus muchos méritos y «ayudada por la discriminación positiva» –según confiesa–, esta licenciada en Económicas por la Universidad Complutense y diplomada por la London School of Economics, pertenece al escogido grupo de mujeres (un 11%) que forman parte del Consejo de Administración

de una compañía del Ibex, en su caso, la tecnológica Indra. Como vicepresidenta del Círculo de Empresarios resulta, de nuevo, una de las pocas empresarias que se sientan en la cúpula de una organización empresarial. A pesar de su intensa vida profesional, ha educado a seis hijos «con mucha menos dificultad a los pequeños, ya que la revolución del trabajo móvil permite conciliar la vida personal y profesional las 24 horas del día», –explica–. Todavía le queda tiempo para presidir SECOT, asociación sin ánimo de lucro centrada en el voluntariado de asesoramiento empresarial y formada por profesionales jubilados que colaboran de forma altruista. Ha recibido varios premios como emprendedora, pero su último

reconocimiento le ha encumbrado a *Mujer Líder 2010*, galardón otorgado por la Fundación Rafael del Pino.

**YO DONA. ¿Qué tiene que hacer una mujer para dirigir una empresa de 3.300 empleados?**

**MÓNICA DE ORIOL.** Básicamente, trabajar mucho. La ambición o la búsqueda de la excelencia es algo que no se aplica sólo en una parte de tu personalidad, sino que está en el ADN, por lo que igual que quieres ser muy buena madre, quieres ser buena ejecutiva. Decidí establecerme por mi cuenta, porque en la empresa donde trabajaba me exigían un horario incompatible con el tipo de vida que llevaba. En esa época tenía niños

# «Las mujeres tienen que aprender a enseñar lo que están haciendo. Hay que dedicar tiempo a convivir con tu mundo empresarial y eso es algo que las mujeres no hacen.»

pequeños y me importaba también ser magnífica madre. Era 1989, cuando todavía no había internet ni *BlackBerrys* y el trabajo debía hacerse presencial, es decir, en la oficina. Tener que compatibilizar el permanecer todo el día en la empresa con ir al colegio o al médico con mis tres hijos me producía un estrés horroroso. Así, o me resignaba a no poder ascender o estaba obligada a montar algo por mi cuenta. Me apoyó mucho mi marido, que fue quien me sugirió la oportunidad de adquirir una pequeña empresa de seguridad que él conocía y estaba en venta. Nunca pensé «voy a hacer de esta compañía una empresa enorme», pero sí tenía claro que lo que hiciéramos, debíamos hacerlo bien.

## **Me imagino que no habrá resultado fácil.**

El camino se ha ido recorriendo día a día. La empresa comenzó con 18 empleados y yo, según veía que el trabajo iba desbordándome, formaba a ejecutivos. Me he pasado todos estos años, principalmente, creando equipo. Hoy, contamos con una plantilla de 3.300 personas, y ya casi no tengo relación con los clientes. Cuando haces las cosas bien, el mercado te lo reconoce. Por ejemplo, acabamos de ganar el concurso para llevar la seguridad del Museo del Prado.

## **¿Cómo compagina ahora lo profesional con lo personal?**

Hoy en día resulta mucho más fácil. La revolución *click* y la movilidad han supuesto un salto enorme en la calidad de vida. Antes, cada vez que salía de la oficina llamaba para saber si había novedades. Hoy, vaya donde vaya, si no hay noticias es que nadie necesita de mi intervención. Hablo muy poco por teléfono, me relaciono a través de *mails* y vivo con una *Blackberry* y con el ordenador portátil, que utilizo para las gestiones más complejas. Con lo cual, en mi vida no se trata de conciliar trabajando de nueve a seis y, después, siendo madre de seis a 12. Soy trabajadora y madre las 24 horas.

## **¿Madre de cuántos hijos?**

Seis. Bueno, son dos tríos de dos matrimonios. Los mayores tienen 30, 28 y 27 y los otros tres van de 15 a nueve años.

Estos últimos requieren más energía y tiempo, pues se encuentran en una edad adolescente. Cuando son pequeños resulta sencillo establecer una rutina ordenada, pero a partir de los 13, la cosa se complica y hay que estar mucho más presente.

## **A las mujeres se les exige la excelencia como altas ejecutivas y como madres, además de esperar que estén en forma y atractivas, algo que a los hombres no se les pide.**

No, creo que el mundo de la excelencia es universal, o sea, también pides que los hombres estén en forma y saludables. A lo mejor, en la generación anterior no, pero hoy en día, si sacas la foto de los cien primeros ejecutivos de España, te aseguro que la mayoría está en forma.

## **¿Usted cree? Yo les veo algo obesos y no tan atractivos.**

Los hay, por supuesto, igual que hay ejecutivas gordas. Pero el que hace las cosas bien, lo aplica a todas las facetas de su vida. Cuidar el cuerpo no es sólo una cuestión de estética, es cultural. En general, estar intelectualmente en forma implica, a su vez, estar saludable, lo que supone una disciplina con la comida y la bebida. Hoy en día, en que la meritocracia se está imponiendo cada vez más, buscas gente que transmita una cierta actitud con su imagen. Realmente, ahora ya no se exige a las mujeres que sean atractivas por un motivo decorativo, sino porque tu aspecto refleja un estilo de comportamiento.

## **¿Cómo se llega a consejera de una firma del Ibex?**

Pues, si te digo la verdad, yo me he aprovechado de la moda, porque resulta políticamente correcto tener mujeres en los Consejos de Administración. A mí no me

cuesta nada reconocer que soy *mujer cuota*. Si te fijas en la edad media de los miembros de los Consejos de Administración de las grandes empresas, sobre todo de los consejeros independientes, que es donde yo me encuentro, esta es de 56 años. Es decir, que se busca como perfil un veterano con una larga trayectoria, que haya dirigido compañías y que haya acumulado mucha experiencia. A los 30 años no encuentras a nadie con todos esos requisitos. Si no tenemos en cuenta, claro, los consejeros dominicales, o sea, los que representan el capital familiar. Pero la estadística muestra que predomina la gente muy mayor.

## **Entonces, ¿cree en la discriminación positiva?**

No. Aunque tiene sus cosas buenas, y está claro que a mí me favorece. Ninguna de las consejeras independientes que estamos siendo nombradas hemos llegado a los 56. Y, seguramente, si hubieran elegido un perfil ciego, habría hombres que cuentan con carreras importantísimas, y probablemente más brillantes, pero, como había que elegir a profesionales mujeres con un buen currículum, han tenido que reducir la edad. La razón es que los hombres que hoy forman parte de los Consejos tienen la percepción de la mujer de su generación, que, salvo en algunos casos, no es la profesional. Con rarísimas excepciones, como Coloma Armero, consejera de Mutua Madrileña, o Eva Levy, ex presidenta de FEDEPE, la mayoría de ellas no ha llegado a los puestos directivos porque, o bien se ha caído del mercado laboral o se ha mantenido, pero nunca ha participado en la carrera como un Ferrari, sino como un diesel, o sea, en puestos intermedios, en los que el trabajo no impedía su desempeño como madre o como hija. Porque se trata de una carrera en la que sólo uno llega a dirigir. ¿Y quién va a mandar? ¿El que concilia, el que se marcha a cuidar de un niño enfermo, el que va al concierto de violín de su hijo? ¿O el que dedica a su trabajo todas las horas del mundo?

## **¿Y por qué un padre no va al concierto de violín?**

Antes no iban... pero cada vez lo hacen más. Cuando yo asistía al concierto de mi →

Mónica de Oriol, en un momento de la entrevista.



hijo o a las citas de padres en los años 80, acudían dos padres y 80 madres. Ahora que vuelvo al mismo colegio con este segundo trío de hijos, no te puedes imaginar cómo ha cambiado el auditorio. El 30-35% de los asistentes ya es de hombres, que han descubierto que ser padres es un tesoro. Hoy en día la posibilidad del trabajo móvil te permite seguir produciendo y gestionando tu vida profesional, sin importar el sitio en el que te encuentres. Esta revolución resulta una ventaja enorme para las mujeres, porque ellas pueden mantener su productividad en casa y hacer los deberes al mismo tiempo que sus hijos. Cuando me preguntan: «¿Tú concillas?», respondo: «Mira, yo concilio todo el día». Es la ventaja que tiene ser emprendedor, que no te miden por hora de trabajo, sino por resultados.

### **Algunos hombres han comenzado a perder sus roles con respecto a las mujeres y están desorientados.**

Claro, es que se trata de una revolución. Hemos cambiado la experiencia de miles de años de comportamiento acumulados en el conocimiento universal, y esto no puede ocurrir sin costes. Las mujeres todavía estamos pagando el precio que nos exige el ser madres al 100% y aún existen personas que piensan: «No, claro, es que tiene a los niños abandonados».

### **¿Cuál piensa que es la mayor diferencia entre la forma de ejercer el poder entre un directivo y una directiva?**

Creo mucho en el informe que hizo McKinsey sobre las capacidades femeninas y masculinas. Básicamente, explica que las mujeres somos comunicativas y empáticas, es decir, conseguimos las cosas negociando y persuadiendo. Los hombres tienden a ejercer el poder. En un mundo cada vez más global y diverso, la empatía femenina es un activo importantísimo para cualquier compañía, porque incorpora los puntos de vista de distintos grupos de interés. Considero, no obstante, que lo bueno es lo de siempre, la suma de ambos. Si en tu grupo directivo cuentas con una visión centrada y a largo plazo, acompañada de otra periférica y la habilidad de negociar, estás creando el mejor de los equipos.

### **¿Cómo ve el futuro para las altas ejecutivas?**

Muy esperanzador, porque los hombres han estado con ellas en el colegio, en la universidad, cursando el máster, y desde que se inician en su carrera profesional conviven con mujeres. Con lo cual, nada de ellas les resulta ajeno. Ese arquetipo de mujer que tenían sus padres ya no existe. Así que no van a tener ningún problema en cuanto tengan que elegir a alguien para un puesto de alta responsabilidad. Habrá tan-

tas mujeres preparadas y de confianza en las empresas como hombres.

### **Una sugerencia para esa mujer que quiera convertirse en alta ejecutiva...**

Lo primero que tiene que hacer es esforzarse. Los puestos de arriba son muy pocos y allí llegan los que más valor aporten a la compañía. El valor está representado por talento, formación, conocimientos, idiomas, capacidad de solución... Si ellas se hacen valer, serán capaces de llegar. Pero necesitan aprender a hacerse visibles, sin complejos. Tampoco deben parecer agresivas, porque ese es un estilo más masculino. No hace falta que se cuelguen medallas, sino, simplemente, que muestren su trabajo. En eso son expertos los hombres, porque la famosa caña de después del trabajo, en la que nosotras no participamos, es donde se hace el *show*. Todo lo que no se ve, no existe. Las mujeres tienen que aprender a enseñar lo que están haciendo. Si te vas, además, a comer con el jefe o con el compañero de trabajo, mejor. A la hora de promocionar a la gente, lo que lleva a un jefe a elegir no son sólo los valores tangibles, sino lo intangible, como la confianza y el entendimiento. Por tanto, hay que dedicar tiempo a convivir con tu mundo empresarial y eso es algo que las mujeres no hacen. Si no quieres ir a comer con tu jefe, habrá otros que sí.

### **Y a los hombres, ¿qué les sugeriría?**

Que no tengan prejuicios, ni se dejen influenciar por el papel tradicional femenino. Que las conozcan y les den una oportunidad. Existen mujeres que quieren seguir en el papel tradicional, y tienen todo el derecho, pero hay otras que, además de capacidad, cuentan con ambición, y es necesario darles una oportunidad, porque complementan y enriquecen sus equipos de trabajo, y porque, finalmente, con su incorporación a puestos de responsabilidad todos van a salir ganados. **Y**

«Hoy es políticamente correcto tener mujeres en los Consejos de Administración. No me cuesta reconocer que soy 'mujer cuota.'»