



Concepción Fernández Jiménez

Directora de Calidad y Medio Ambiente y jefa de Seguridad de Grupo Ombuds

“La sociedad se está dando cuenta de que el responsable de Seguridad tiene un papel muy importante en cualquier organización”

No le gusta aparecer mucho en público, de ahí que se prodigue poco en los eventos del sector. Sin embargo, lleva más de 20 años trabajando en Seguridad, 14 de los cuales los ha dedicado al Grupo Ombuds, compañía de la que hoy es directora de Calidad y Medio Ambiente y jefa de Seguridad, entre otras funciones. Con una formación heterogénea y una cabeza muy bien amueblada, esta profesional tiene claro que: “la cultura en la empresa es igual que la cultura en un país. Se crea cultura y eso es lo que hay que difundir”. Una labor compleja, pero que ayuda a “unificar criterios” y permite “basar el trabajo en unos procedimientos generales”, a partir de los cuales “la gente trabaja mejor”. Fue la primera mujer del sector en conseguir el título de directora de Seguridad, homologado por el Ministerio del Interior.

Por Mercedes Oriol Vico.

Fotografías: Enrique González Herrero.

- Fue la primera mujer del sector en conseguir el título de directora de Seguridad, ¿qué reacciones hubo cuando obtuvo la homologación?

Fue extraño porque supuso romper determinadas barreras, desde el propio curso de ICADE, que era la única universidad que impartía este título. Estamos hablando del año 89. Y ¿qué reacciones hubo? Sobre todo, sorpresa o incertidumbre de por qué una mujer quería hacer el Curso Superior de Directores de Seguridad. Fue además la primera promoción de ICADE/ASIS. Yo estaba trabajando entonces en Asepro, directamente con el jefe de Seguridad, empresa en la que hacía auditorías de seguridad, que fue la parte que más me enganchó; me empezó a gustar este mundillo y me quedé en él.

- Como directora de Calidad y Medio Ambiente, jefa de Seguridad y respon-

sable de la Seguridad de la Información de Ombuds, ¿qué necesidades de seguridad tienen en la compañía, y en concreto, cuáles son las de los escoltas, principal foco en el que ustedes están especializados?

El servicio de protección a personalidades es muy complejo, pero realmente, las necesidades te las va dando el mercado; y desgraciadamente, en España, tenemos una situación política y social que es la que demanda principalmente los servicios de protección.

Hay muchas lagunas en el Reglamento y, a veces, nos encontramos en la tesitura de quién da protección al protector. Es un gran problema porque la Ley exige que las armas se depositen, que los escoltas no las puedan llevar cuando no están con sus protegidos..., por lo que hay ciertas carencias reglamentadas que hacen que los escoltas, en ocasiones, tengan problemas personales de seguridad. La Ley avala mucho al protegido, pero al protector, en estos casos, no tanto.

- ¿De qué manera se puede prevenir este tipo de carencias?

El sector se mueve en base a una ley, un reglamento, unas disposiciones, y cambiar eso es francamente difícil. Necesidades hay muchas, pero es fácil entender que la Ley no se puede ajustar a esas necesidades concretas. Hay unos acuerdos tácitos entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) y las empresas de seguridad sobre cómo se tienen que prestar estos servicios.

- La colaboración es imprescindible...

Sí, y además es cierta. Las FCSE siempre te atienden y te dan una solución para que ni ellos ni nosotros tengamos problemas y estemos bien, prestando un servicio que se ajusta a distintas situaciones.

- Si nos fijamos en su formación universitaria (estudios en Geografía e Historia; diplomada en Microinformática), usted tiene un perfil multidisciplinar, por no decir, la gran variedad de cursos que

ha realizado. ¿Cree que le ha permitido construirse una visión diferente en su desempeño profesional?

La formación me ha permitido conseguir una visión no solo ceñida al sector de la Seguridad, sino enfocada a otros aspectos que antes en el sector no se habían contemplado: la seguridad informática, la cultura como base de todo... La cultura en la empresa es igual que la cultura en un país. Se crea una cultura y eso es lo que hay que difundir. Esa ha sido mi gran misión a todos los niveles. Siempre he intentado difundir "cultura" a todo el organismo de una empresa, cosa que a veces es compleja.

- Y esa filosofía que usted practica se impregnará en la organización...

Soy el nexo de unión entre todas las partes de la organización. Es cierto que desempeño esa figura, porque llevo muchos años en la casa, porque he construido muchas cosas dentro de ella y porque conozco un poco todo; ahora somos muy grandes, pero hemos sido también muy pequeñitos...

Creo que la huella que he dejado ha sido trabajo, mucho trabajo, pero no interesado, sino bajo la idea de construir; y nunca hemos tenido, no voy a decir impedimentos, sino barreras para iniciar algo nuevo. En Ombuds, siempre hemos sido una empresa muy abierta y, cuando ha surgido algo nuevo, hemos dicho "¿y por qué no?". Ese análisis, esa actitud de decir "sí se puede hacer", ha sido la huella en mi trabajo diario.

- Respecto a su trayectoria profesional, es impresionante ver cómo ha combinado su desarrollo en distintas áreas (informática, seguridad, calidad, formación, selección, medio ambiente...), cómo las ha ligado en las compañías por las que ha pasado y cómo las ha difundido. ¿Cómo puede abarcar tanto?

No es que yo sea una *superwoman*, lo que sí es cierto es que tengo una visión diferente al resto de la empresa, porque mi papel trata de unificar criterios, sea el área que sea (administración, calidad, medio ambiente, seguridad informática, propiamente seguridad -nuestro sistema de producción es seguridad-...).



Como gran conversadora que es, a Concepción Fernández le gusta tratar todos y cada uno de los temas que se le presentan. Con palabras meditadas, aborda sus reflexiones sobre el sector.

Basar el trabajo en unos procedimientos generales es lo más importante -insisto, sea el área que sea-, porque lo que tratan esos procedimientos es de unificar; es decir, asegurar unos mínimos a partir de los cuales la gente trabaja mejor. Es importante difundir -lo que hablábamos antes- esa cultura o esa política de la empresa, y que llegue a cualquier área.

- Como portavoz de esos criterios, ¿qué obstáculos se puede encontrar?

Si la dirección general te apoya, los obstáculos desaparecen, porque todo el mundo entiende que es importante para la empresa, y que no es algo aislado de una persona, un departamento o un área, sino que es la difusión de una política. Siempre he intentado que la gente primero te cuente cómo trabaja, para después intentar ajustar ese trabajo a un nexo común.

- Aunque cada día son más las mujeres que se unen a este sector, ¿a qué achaca la minoría aplastante de féminas?

Todavía queda mucho. Partiendo del nivel del vigilante, el escolta o el guarda de campo, cualquiera de las figuras que contempla la Ley de Seguridad Privada a nivel operativo, en las que se tiene que trabajar tantas horas, a turnos, en determinadas condiciones, hace que sea muy difícil compati-

bilizarlo con una familia. En España, en los últimos 15 ó 20 años, la mujer ha encontrado ya una posición en otras áreas mucho más destacada que en seguridad. Eso ha hecho que la mujer no se plantee la seguridad para encontrar trabajo.

Por supuesto que hay mujeres en nuestro sector muy profesionales, pero es extraño todavía: sigue chocando ver una buena escolta o una buena vigilante o una directora o jefa de seguridad. Somos muy poquitas, seremos un 13 ó un 15 por ciento del personal del sector...

- ¿Cuál es, en su opinión, el nexo de unión entre las diversas seguridades (física, de la información, laboral...), y qué piensa sobre la convergencia?

Existe la seguridad integral, lo que pasa es que, en España, todavía hay determinadas áreas sobre las que se está empezando a tener conciencia de que son necesarias. Hace unos años, la prevención de riesgos laborales era impensable, como que pudiéramos tener claro que ya no se puede entrar en una obra sin un caso, por ejemplo, que hay que llevar arnés, ropa de seguridad... Eso está ya extinguido. En seguridad física hubo un *boom* con las instalaciones en viviendas y en locales, y ya todo el mundo tiene su alarma.

Creo que donde queda más por hacer todavía es en la seguridad de la informa-

ción. No somos conscientes realmente de lo que muchas veces manejamos. Algunas compañías ya tenemos implantados determinados protocolos de seguridad de la información para que nadie pueda robar o perder el *know-how*. El valor de una empresa radica en su información, y todavía queda mucho por hacer en este sentido. En un plazo de cinco años, la seguridad de la información estará tan extendida como calidad o medio ambiente. Además, creo que todavía es más necesaria que calidad.

Pero las seguridades tienen que estar unidas, porque si no siempre salen deficiencias. Y el problema se ciñe a que como no se han creado unidas desde su diseño, aparecen fisuras; y la integración es lo que permite que quede todo ligado. Es tan importante una seguridad como la otra.

- El año pasado Editorial Borrmarc celebró el "I Encuentro de Seguridad Integral (Seg²)", en el que se habló, entre otras cosas, de que para conseguir una seguridad integral hay que superar la resistencia al cambio.

Es que es difícil, sobre todo, cuando uno está tantos años sin que nadie le diga cómo tiene que hacer determinadas cosas. Yo intento explicar por qué se implanta una norma dentro de una organización. Si no se explica el objetivo final, es imposible que la gente lo admita y lo haga. De ahí mi labor de explicar, comunicar, enseñar, difundir... para que la gente lo entienda, desde el primero al último; para lograr que todos se involucren. Y es muy difícil, porque las personas somos muy reacias a los cambios.

- ¿Cree que España cuenta con empresas y profesionales competitivos?

En España la seguridad es buena. Respecto a los profesionales, España está en una fase en la que se está dando una gran importancia a la figura de los directores de Seguridad que, hasta ahora, poco menos que pasábamos desapercibidos. Era raro que una organización tuviera un departamento de Seguridad o un director de Seguridad homologado. Ahora tenemos buen nivel, y eso está ganando

un peso tremendo en España, pero en el sector somos muy poquitos directores en relación al número de personal operativo o mandos intermedios.

Por otro lado, el nivel de conocimiento se extiende a todos los actores. El vigilante, ya no es sólo vigilante, se preocupa por su propia formación incluso se interesa en los cursos de directores. El sector se concienta cada vez más de que la formación en un buen profesional es importante.

- ¿Cómo ve el futuro de la formación de los profesionales de seguridad? ¿Es necesaria una carrera específica?

La formación es básica en cualquier área; mi perfil de formadora lo avala. Crear una titulación específica llevaría consigo unas transformaciones sociales respecto a la consideración y reconocimiento del sector. Conllevaría admitir que la seguridad es algo más que un vigilante.



“Creo que donde queda más por hacer todavía es en la seguridad de la información. No somos conscientes realmente de lo que muchas veces manejamos...”

- Más fuera del sector que dentro...

Sí, un cambio social fuera. Porque dentro del sector ya hemos tenido cambios en formación de vigilantes, de jefes de seguridad, de directores... Con el cambio de la Ley y el Reglamento, ya lo hemos sufrido y el sector se ha adaptado.

Fuera del sector, el reconocimiento social ha sido el mismo desde el año 80. Poco a poco, va cambiando y se están potenciando las figuras de los responsables de seguridad, porque la sociedad se está dando cuenta de que el responsable de seguridad tiene un papel importante en cualquier organización.

- ¿En qué despuntan los profesionales que forman y trabajan en Ombuds?

Ombuds se ha dedicado principalmente a formar a todo su personal, en unión con la Universidad Francisco de Vitoria.

Siempre nos ha preocupado que cualquier mando intermedio tenga una formación superior incluso a lo que corresponde a su cargo. Desde nuestro centro de formación se cubren todos los aspectos (seguridad, prevención, calidad...). La formación que se imparte en la empresa es lo que nos ha hecho ser, no diferentes, pero sí especiales, y es lo que ha conseguido que tengamos grandes profesionales.

- ¿Con qué obstáculos se ha encontrado a lo largo de estos años?

Como suelo decir, los obstáculos, una vez superados, se olvidan; prefiero conservar las cosas buenas. Pero abrirte camino en un sector en el que no había mujeres ha sido difícil en muchas circunstancias. Esa sensación de tener que decir "no soy especial" y de tener que demostrar que eres igual que los demás -ni más ni menos-, sí que ha costado.

- ¿Cuáles han sido sus mayores logros?

Uno de los grandes logros que conseguimos, porque no puedo hablar en singular -eso sería, por mi parte, imperdonable-, fue poder dar cobertura a todos los servicios de protección que se demandaban en España, cuando se rompió la famosa tregua de ETA. Fueron días muy especiales, muy tensos, pero gracias a la colaboración de todo el mundo que cooperó y ayudó (Guardia Civil, Policía, empresas de seguridad...), se consiguió que no saliera ningún protegido a la calle sin escolta.

Ese fue un momento muy importante. ETA había dado, si mal no recuerdo, 48 horas para romper la tregua; a partir de aquel momento, se podía producir cualquier atentado. Y conseguir que en ese récord de tiempo se pudieran montar los servicios de protección que se demandaban, fue un éxito. **S**