

LA RAZÓN

MIÉRCOLES 4 DE JUNIO DE 2025 • AÑO XXVII • 9.633

II PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

ARCHIVO



Directivos de referencia

LA RAZÓN ENTREGA LOS II PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO EN UNA GALA QUE HA RECONOCIDO 20 PROFESIONALES LÍDERES EN SUS SECTORES

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

«Ser directivo es una tarea emocionante y de gran sacrificio»

LA RAZÓN RECONOCE EL PAPEL QUE DESEMPEÑAN LOS MÁXIMOS RESPONSABLES DE LAS EMPRESAS DE NUESTRO PAÍS

ALFONSO CASAS. MADRID

Por segundo año, el diario LA RAZÓN ha organizado una nueva edición de sus Premios Ejecutivo del Año en la que ha querido reconocer el papel destacado que desempeñan los directivos dentro de sus organizaciones. Su actitud, valores y capacidad de liderazgo influyen en el clima laboral y en los resultados de la compañía. La gala, celebrada en la sede del diario, estuvo presidida por el director del periódico Francisco Marhuenda, así como por Rocío Albert López-Ibor, Consejera de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, quien intervino tras finalizar el acto de entrega de premios. La periodista Marina Castaño condujo la celebración.

El director felicitó a los presentes destacando que «España es un país maravilloso con unas oportunidades extraordinarias, y con la suerte de tener empresas creadas por gente como vosotros, que hacéis que la economía real del país pueda avanzar. Tenemos la obligación de ayudaros a hacer realidad vuestros sueños, a que podáis crecer, y a que sigáis generando empleo», concluyó Francisco Marhuenda.

En la misma línea se mantuvo el discurso ofrecido por la Consejera, que dijo «os levantáis y hacéis que se genere riqueza y empleo, dando a la Administración los ingresos suficientes para garantizar el buen funcionamiento de los servicios públicos». La Consejera reconoció que ser directivo es una tarea emocionante, a la vez que inquietante y con mucho sacrificio. También des-



Francisco Marhuenda durante su intervención al comienzo del acto



Rocío Albert López-Ibor, Consejera de Economía, Hacienda y Empleo de la C. de Madrid

tacó lo importante que es tener un buen equipo en la toma de decisiones, haciendo alusión al papel tan necesario del «equipo coraza», con el que es más fácil sacar los proyectos adelante. Rocío Albert López-Ibor hizo alusión a cuestiones relevantes para el buen funcionamiento de las empresas: apeló al Gobierno central a bajar los costes sociales y a no sacar nuevos impuestos; habló de la necesaria seguridad jurídica; y destacó la necesidad de formar a desempleados en puestos que demanden las empresas. «Es necesario incentivar el talen-

to, puesto que es la materia prima del Siglo XXI». Concluyó su intervención afirmando que «no temáis digitalizaros, pues os hará ser más competitivos».

Los premiados de esta edición

Carmelo Santillán Ramos, CEO y Fundador de CSR Consulting, recibió el Premio Ejecutivo del Año en Consultoría de Sostenibilidad y ASG. Durante su intervención destacó que «este premio es un ejemplo de que vamos por buen camino, refuerza nuestra credibilidad y nos abre nuevas oportunidades



de colaboración con aliados estratégicos». El Premio Ejecutivo del Año en Desarrollo de Proyectos Audiovisuales fue concedido a David Castelló Paz, director general de Project-Arte, una compañía especializada en teatro musical, organización de espectáculos en vivo, y eventos corporativos. Castelló compartió el reconocimiento con los miembros del equipo que componen la compañía, que los ha proyectado a nivel internacional. Oussama El Gharib, CEO de Autos Moilère, recibió el Premio Ejecutivo del Año en el Sector de la Automoción. Al frente de la compañía, ha consolidado una empresa que apuesta por ofrecer vehículos de alta calidad a precios competitivos, potenciando la colaboración entre empresas del sector para estandarizar buenas prácticas. Compartió el premio con sus empleados, y destacó que el ambiente laboral es clave para captar talento y retenerlo.

Jorge Vega Lorenzo, Director General de BigMat, recogió el Premio Ejecutivo del Año en el Ámbito de la Distribución de Materiales de Construcción. «Para mí, el premio es un impulso y una motivación extra. Para

FOTOS: JESÚS G. FERIA/DAVID JAR



Foto de familia de todos los premiados en la gala de los II Premios Ejecutivos del Año organizados por LA RAZÓN

BigMat, es la confirmación de que estamos en el buen camino», afirmó con el galardón en la mano. El Premio Ejecutivo del Año en el Sector de Gestión de Activos Digitales y Blockchain fue concedido a Alberto Gordo, CEO de Protein Capital. El directivo quiso agradecer el apoyo incondicional de su socio y cofundador Ceballos, y el de los inversores que respaldaron el proyecto.

El reconocimiento a Ejecutivo del Año en Proyectos de Arquitectura e Ingeniería fue para Juan Carlos Laguía Allué, director y arquitecto principal, el cual ha transformado una empresa familiar fundada en los años 70, en un estudio técnico integral con alcance internacional. El directivo regaló el libro «Maravillas arquitectónicas realizadas en España» a Francisco Marhuenda.

El siguiente galardón de la tarde fue compartido por Josu Iriarte, Roberto Roldán, Sergio Sainzy y Aitor Gómez, CEOs del Grupo Teo. Recibieron el Premio Ejecutivos del Año Líderes en Transformación Integral de Espacios, e hicieron partícipes al personal de sus equipos por los éxitos conseguidos de manera conjunta. Superado el meridiano de

«Hacéis posible que la economía real del país pueda avanzar», declaró Francisco Marhuenda

«No temáis a los avances tecnológicos, pues os harán más competitivos», dijo Rocío Albert

LA RAZÓN concedió un total de 20 galardones a directivos de empresas de sectores muy variados

la gala, el Premio Ejecutivo del Año en el Sector de los Servicios Medioambientales fue concedido a Óscar Navarro, CEO de dnota. La compañía instala sistemas de medición de aire en grandes ciudades, con presencia en más de 70 países. Victoria Baselga, socia de Magallanes Consultores, fue reconocida con el Premio Ejecutiva del Año a la Trayectoria y Excelencia en la Búsqueda de Talento Directivo. La directiva opina que «una ejecutiva que busca talento y, además, acompaña trayectorias, conecta propósitos y construye relaciones sostenibles».

El CEO de Grupo Zamu, Miguel Ángel Ortega Zamudio, recibió el Premio Ejecutivo del Año en Construcción y Promoción Industrial y Residencial. El directivo señaló que el reconocimiento es fruto del esfuerzo colectivo, junto al apoyo que recibes de la familia cuando aparecen las dificultades. El Premio Ejecutivo del Año en Innovación y Transformación Digital reconoció la labor llevada a cabo por Raúl García Rielo en la compañía Siweb, de la que es Fundador y CEO. «Atravesamos un momento clave para la IA, que multiplica por cien esa ilusión, y

permite agilizar la implantación de procesos», comentó durante su intervención.

Begoña López Ferrer y el equipo técnico de Componentes, formado por José Luis Suárez Sierra, Director Ingeniería, y José Manuel Pisa Menéndez, Director de Arquitectura, recibieron el Premio a los Ejecutivos del Año por su Excelencia y Trayectoria Profesional. «Llevamos 25 años con la visión estratégica de que la construcción industrializada cambiaría los procesos del sector» dijo Begoña López desde el estrado.

El Premio Ejecutivo del Año en Comunicación de Moda, Belleza y Lifestyle recayó en Eva Hernández, CEO de Piazza Comunicación. «Este premio es un impulso para el equipo que este año cumple 15 años».

El último galardón de la noche correspondió a Alejandro Fernández de Oliveira, CEO y fundador de Enfoka, que recibió el Premio Ejecutivo del Año en Innovación Inmobiliaria. Cerró su intervención con un agradecimiento cósmico por lo maravilloso que es ser empresario, «algo que nos une a todos los premiados que hoy estamos aquí presentes. Felicidades».

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



José Luis Suárez, Begoña López, José Manuel Pisa, Cándido Álvarez y Diana Torres



Cristina Villarroya, María Cruz Paz, David Castelló, Raquel Montero y Óscar Castelló



Miguel Ángel García Poch, Óscar Navarro y Néstor Torre



Rocío Albert, durante su intervención



Ricardo Sainz de Heredia, Alberto Gordo y Enrique López de Ceballos



José Vega, María Farpón, Jorge Vega e Isabel Lorenzo



María Ángeles Gutiérrez, Valeria Guadalupe Rodríguez, Carmelo Santillán y Jesús Santillán Ramos

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Ana Amal, Catalina Suárez, Mariam El Gharib, Oussama El Gharib, Ahmad El Gharib y Mohammed El Gharib



Francisco Marhuenda y la consejera Rocío Albert



Irene Sualleiro, Raúl García Rielo y Mari Carmen Rielo



El director de LA RAZÓN conversa con algunos premiados y sus invitados



Los premios, antes de comenzar la gala



Josu Iriarte, Roberto Roldán, Sergio Sainz y Aitor Gómez



Pablo Ortega Suárez, Ana María Suárez, Miguel Ángel Ortega Zamudio, Noemí Ortega Suárez y Miguel Ángel Ortega Suárez

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Alberto Garrido, Remedios Castellano, Juan Carlos Laguía, Ruth de Prado, Andrés Castro y Juan Antonio Pérez Cabrillana



Victoria Baselga y Lidia Alvarado



La periodista Marina Castaño presentó la gala



Mikel Bravo, Elena Casares, Natalia Santamaría y Alejandro Fernández



Francisco Marhuenda, Manuel Torres y Rocío Albert, antes de comenzar el evento



Esther, Emma y Eva, de Piazza

Carmelo Santillán Ramos

Estrategia con impacto positivo

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN CONSULTORÍA DE SOSTENIBILIDAD Y ASG

En un momento en el que la sostenibilidad ha dejado de ser una opción para convertirse en una necesidad estratégica, el Dr. Santillán ha sabido posicionarse como uno de los referentes del sector en el ámbito hispanoamericano. Al frente de CSR Consulting, ha construido una firma que no solo acompaña a empresas en su transición verde, sino que lo hace desde la innovación, la rentabilidad y el impacto real.

Su enfoque es claro: ayudar a las organizaciones a integrar la sostenibilidad en el corazón del negocio. Nuestro objetivo es que las empresas no solo cumplan con normativas, sino que realmente hagan de la sostenibilidad una ventaja competitiva», afirma. Desde el cumplimiento normativo hasta el diseño de estrategias de descarbonización, CSR Consulting ofrece soluciones personalizadas, medibles y alineadas con los retos actuales.

Una trayectoria con propósito

La historia de Carmelo Santillán arranca en el sector aeroportuario mexicano, uno de los más exigentes a nivel normativo y operativo. Allí dio sus primeros pasos en sostenibilidad, para luego dar el salto al sector financiero, liderando proyectos clave en uno de los bancos más importantes de Latinoamérica. Fue precisamente esa experiencia la que le hizo identificar un vacío: muchas

empresas querían avanzar en sostenibilidad, pero no sabían por dónde empezar.

Con esa convicción, fundó CSR Consulting, una consultora especializada que hoy opera en México, España y América Latina, y que se ha convertido en el primer y único partner autorizado por Ecovadis —la principal plataforma mundial de evaluación ASG de proveedores— en toda la región latinoamericana. Queríamos ofrecer una consultoría que hablara el idioma de los negocios, pero con el compromiso firme de generar impacto», explica.

Modelo de liderazgo con visión y datos

Recibir el Premio Ejecutivo del Año en Consultoría de Sostenibilidad y ASG supone para él mucho más que un reconocimiento individual. Es un honor que refleja el esfuerzo de todo el equipo. Este premio refuerza nuestra credibilidad y nos abre nuevas oportunidades de colaboración con aliados estratégicos», señala.

Su liderazgo destaca por combinar la visión a largo plazo con la capacidad de anticipar tendencias y traducirlas en propuestas concretas. La sostenibilidad no es solo ética:

«La sostenibilidad no es una obligación, sino una ventaja estratégica y empresarial»

«Queremos combinar consultoría y tecnología y acompañar a los clientes en su transformación»

es también eficiencia, innovación y reputación», insiste. Uno de sus valores diferenciales es su apuesta por la tecnología aplicada a los retos ASG: inteligencia artificial, blockchain, análisis de datos... todo al servicio de decisiones más informadas y responsables.

Innovar para transformar

Carmelo Santillán lidera desde tres pilares: innovación, impacto y colaboración. No cree en las soluciones estandarizadas, sino en metodologías adaptadas a la realidad de cada cliente. Por eso CSR Consulting trabaja con equipos multidisciplinares que integran experiencia sectorial, análisis técnico y visión empresarial. Queremos evolucionar hacia una plataforma integral que combine consultoría y herramientas digitales de gestión de sostenibilidad», avanza. Este enfoque mixto, que une estrategia y tecnología, es lo que les permite ofrecer resultados tangibles a corto y largo plazo. Además, la firma ya trabaja en colaboración con organismos internacionales y alianzas globales para potenciar el alcance de sus iniciativas.

Los planes de futuro de CSR Consulting pasan por ampliar su presencia en Europa, fortalecer su impacto en América Latina y continuar desarrollando herramientas tecnológicas que faciliten la trazabilidad y la gestión eficiente de la sostenibilidad empresarial. El cambio climático, las exigencias regulatorias y la presión social están transformando la economía. Pero también están abriendo una oportunidad única para que las empresas lideren el cambio», asegura el Dr. Santillán. Y CSR Consulting quiere ser el aliado que las acompañe en ese camino.

Carmelo Santillán, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert

**Autorretrato**

Empecé en el sector aeroportuario y luego en el financiero, donde entendí que la sostenibilidad debía ocupar un lugar central en las estrategias empresariales. Fundé esta consultora con el objetivo de cerrar esa brecha, de ofrecer una solución realista, innovadora y con impacto. Creo firmemente que el liderazgo en sostenibilidad necesita datos, compromiso y una visión global con los pies en la tierra. Me apasiona formar equipos diversos, explorar nuevas tecnologías y, sobre todo, ayudar a las empresas a transformarse desde dentro.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



David Castelló recibe el premio de manos de Francisco Marhuenda y Rocío Albert

David Castelló Paz

Técnica, emoción y excelencia escénica

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN DESARROLLO DE PROYECTOS AUDIOVISUALES

«No hay evento ni cliente; cada proyecto merece la misma atención y dedicación»

En el universo del espectáculo, donde luces, sonido y puesta en escena se funden para crear experiencias inolvidables, la técnica solo cobra sentido cuando se combina con sensibilidad y visión. David Castelló Paz, director general de Proyect-Arte, lo tiene claro: la calidad está en los detalles, y la emoción, en el compromiso con cada cliente.

El Premio Ejecutivo del Año en Desarrollo de Proyectos Audiovisuales reconoce su trayectoria y la de una empresa que ha hecho de la especialización en teatro musical, eventos corporativos y espectáculos en vivo, un sello de identidad y excelencia. «Desde el principio lo tuvimos claro: no hay evento pequeño ni cliente pequeño», afirma David

«Nuestro objetivo es crecer ordenados y solo aceptar lo que podamos controlar»

Castelló. La compañía, nacida con el firme propósito de ofrecer servicios audiovisuales con mimo, ha ido consolidándose como un actor relevante del sector, manteniendo siempre una filosofía artesanal: cuidar cada proyecto como si fuera único, aunque haya varios en marcha al mismo tiempo.

En un sector donde prima la inmediatez, Proyect-Arte apuesta por la cercanía, la profesionalidad y una atención al detalle que se percibe desde la planificación hasta el último segundo de función.

Del sonido al escenario

David Castelló no llegó al mundo de la dirección empresarial por el camino más directo. Su primer vínculo con el audiovisual fue la música, en concreto el sonido, al que se entregó con entusiasmo desde joven. Esa pasión técnica fue abriéndole nuevas puertas: primero en iluminación y vídeo, luego en la parte comercial, y finalmente en la gestión de equipos. «La técnica me llevó a la parte comercial, y de ahí a la gestión. La marea me llevó a dirigir mi empresa, aunque mi corazón sigue latiendo por la técnica», reconoce.

Esa mirada integral del sector le ha permitido construir una empresa sólida, donde cada departamento se coordina como una partitura bien afinada. «Nuestro objetivo no es hacer más, sino hacerlo mejor. Crecer de forma ordenada implica también saber decir que no a lo que no podemos controlar con los estándares que exigimos», explica. Un equilibrio entre ambición y co-

Autorretrato

Me considero una persona apasionada, con los pies en lo técnico y el corazón en lo artístico. Me gusta estar cerca del equipo, escuchar, proponer y construir soluciones desde la experiencia compartida. No me interesa dirigir por dirigir, sino estar implicado en todo lo que hacemos. Valoro el trabajo bien hecho, el respeto por cada detalle y la sensación de que, al final del día, hemos creado algo que ha emocionado a alguien. Eso es lo que me mueve y lo que intento transmitir desde Proyect-Arte.

herencia que guía sus decisiones estratégicas.

Gestión que escucha y acompaña

Castelló se define como un líder accesible, apasionado y atento al equipo. Fomenta la creatividad y el respeto, y considera que cada persona aporta un valor único. «Mi filosofía se basa en la colaboración. Crear un entorno donde todos se sientan valorados es fundamental para que las ideas fluyan y los proyectos salgan adelante con calidad y alma», afirma.

Este estilo de liderazgo, más humano que jerárquico, ha permitido a Proyect-Arte construir relaciones duraderas tanto dentro como fuera de la empresa. «El objetivo es que los clientes sientan que reciben un servicio excepcional, adaptado, con cariño y profesionalidad. Y que el equipo disfrute de trabajar juntos, con respeto mutuo y motivación», resume.

Recibir el Premio Ejecutivo del Año en Desarrollo de Proyectos Audiovisuales ha sido, para Castelló, un reconocimiento colectivo. «Este premio no es solo mío. Es del equipo. Es una validación de nuestra forma de trabajar, y una motivación para seguir creciendo sin renunciar a lo que nos hace especiales».

Innovación y alianzas estratégicas

Con los pies en la tierra y la vista en el escenario, Castelló tiene claro hacia dónde quiere avanzar. «Queremos consolidarnos como referente en teatro musical, eventos corporativos y producción de espectáculos en vivo. Apostamos por la innovación constante y por mantener vivo un entorno donde la creatividad sea la protagonista».

Entre sus planes está también la expansión a nuevas áreas del sector audiovisual, y la creación de alianzas estratégicas que permitan enriquecer la oferta de la empresa y ofrecer experiencias más completas. Siempre con el mismo espíritu: que cada proyecto, por pequeño o grande que sea, sea una experiencia memorable.

Oussama El Gharib

Transparencia y digitalización en el sector de vehículos de ocasión

Oussama El Gharib ha transformado la venta de vehículos de ocasión en un modelo de negocio basado en la transparencia y la digitalización. Al frente

de Autos Molière, ha consolidado una empresa que apuesta por ofrecer vehículos de alta calidad a precios competitivos, desafiando la percepción negativa que muchas veces rodea al sector del vehículo de ocasión. La historia de Autos Molière es, en gran medida, la historia de su fundador. Oussama El Gharib empezó con un pequeño local de venta de vehículos usados, impulsado por su pasión por el mundo del motor. “Quería crear una línea de negocio distinta a la habitual en el sector, basada en la transparencia y un modelo muy digital”, explica. Esa apuesta por lo digital y por cuidar la reputación fue clave para que la empresa creciera rápidamente, convirtiéndose en un actor destacado no solo en Málaga, sino en toda España.

Hoy, Autos Molière no solo es una empresa de venta de vehículos de ocasión, sino un referente en el sector que promueve la ética profesional y la transparencia. “Promovemos siempre la ética y la transparencia como pilares fundamentales en nuestra manera de actuar”, subraya El Gharib, quien ha extendido estos principios a la Plataforma del Motor, una asociación que agrupa a los principales vendedores de VO del país y que tiene como objetivo mejorar la imagen del sector.

Un premio que impulsa el crecimiento

Para Oussama El Gharib, recibir el Premio Ejecutivo del Año en el Sector de la Automoción es un reconocimiento que va más allá de su labor personal. “Este premio es el resultado de años de esfuerzo colectivo. Es un impulso para seguir mejorando cada día, tanto en el servicio a los clientes como en la calidad del trabajo que ofrecemos”, asegura el CEO.

El galardón pone en valor la trayectoria de un empresario que ha sabido reinventar el modelo tradicional de venta de coches usados, introduciendo prácticas innovadoras y una atención centrada en la confianza del cliente. “Queremos cambiar la idea preconcebida que se tiene de la venta de coches de

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN



Oussama El Gharib recibe el premio, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert

Autorretrato

Mi pasión por los coches fue el detonante para lanzarme al mundo del vehículo de ocasión. Empecé desde cero, en un pequeño local en Málaga, y fui aprendiendo cada paso del proceso: compra, venta, marketing, postventa... Hoy, liderar Autos Molière es un reto constante, pero también una oportunidad para demostrar que se puede hacer negocio en este sector con ética, transparencia y digitalización. Creo en un liderazgo cercano y en rodearme de personas que compartan mis valores. Mi objetivo es seguir creciendo, pero siempre de forma sostenible y con el cliente en el centro de cada decisión.

«Queremos cambiar la imagen que se tiene de la venta de coches de segunda mano»

segunda mano como algo no serio o poco transparente”.

Para ello, Autos Molière ha apostado por un entorno digital sólido, que permite a los clientes conocer al detalle el estado de cada

vehículo y gestionar todo el proceso de compra con total seguridad. Pero El Gharib sabe que el crecimiento no debe comprometer los principios que han definido la marca. “Tiene que ser un crecimiento decidido pero sostenible, siempre priorizando el buen servicio, la transparencia y la confianza hacia nuestros clientes”, sostiene. “Crear y mantener un equipo cohesionado y motivado es una de las funciones más difíciles de un buen líder”, reflexiona El Gharib, quien destaca la importancia de rodearse de personas que compartan la visión y los valores de la empresa.

Futuro: expansión y formación

Consolidar la reputación de Autos Molière como un referente en el sector del vehículo de ocasión es el gran objetivo a corto plazo. Para ello, El Gharib ha diseñado un plan que pasa por abrir nuevos puntos de venta físicos en otras ciudades españolas, sin perder de vista la digitalización. “Queremos seguir innovando y transformando nuestra empresa digitalmente, sin descuidar el trato cercano con el cliente”, explica.

Además, está previsto el desarrollo de nuevas instalaciones que no solo mejoren la experiencia del cliente, sino también el ambiente laboral de los empleados, un aspecto que El Gharib considera fundamental. “Crear un excelente ambiente laboral es clave para captar talento y retenerlo”, afirma.

En paralelo, Oussama El Gharib seguirá potenciando la Plataforma del Motor, fomentando la colaboración entre empresas del sector para estandarizar buenas prácticas y mejorar la percepción del vehículo de ocasión. “Queremos que todos los actores del sector trabajen alineados, ofreciendo más garantías al cliente y mejorando la imagen de la compraventa de vehículos usados”, sostiene El Gharib.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Jorge Vega Lorenzo

Inconformista desde el terreno

«Es un reconocimiento al trabajo bien hecho, sobre todo como colectivo», asegura Jorge Vega Lorenzo, director general de BIGMAT, al recibir el Premio Ejecutivo del Año en el Ámbito de la Distribución de Materiales de Construcción. «Para mí es un impulso, una motivación extra. Para BIGMAT, es la confirmación de que estamos en el buen camino y que el futuro que imaginamos no solo es posible, sino que ya está en marcha».

Estas palabras resumen una filosofía que ha guiado su trayectoria: la convicción de que los logros más significativos nacen del esfuerzo compartido. Jorge Vega Lorenzo no entiende el liderazgo como una posición, sino como una consecuencia de estar presente, de escuchar, de estar cerca. «Mi visión parte siempre del punto de venta. Es donde todo sucede y donde se ganan —o se pierden— los partidos». Su concepción de la dirección general es eminentemente práctica, enfocada en la experiencia directa con el equipo y con el cliente. De hecho, confiesa que disfruta «al máximo recorriendo nuestras tiendas, hablando con equipos, conociendo sus inquietudes...».

Lejos de los despachos, ha construido su liderazgo a pie de obra, con una comprensión profunda del negocio minorista. BIGMAT, bajo su mando, no es solo una central de compras. Es, como él lo define, «una comunidad de empresarios independientes del sector de la reforma y la construcción que comparten un mismo objetivo». Un ecosistema donde la competitividad, la logística eficiente y el compromiso con el cliente final se integran bajo una visión común: ser la gran alternativa frente a las grandes distribuidoras.

Ese objetivo se alimenta de una apuesta firme por el crecimiento controlado y la proximidad. «Queremos ser una empresa más grande cada año, pero con los pies aún más firmes en nuestras tiendas», declara. La clave, según su ex-

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL ÁMBITO DE LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Autorretrato

Me considero una persona cercana, inquieta y en evolución constante. He aprendido a escuchar más que a hablar, y eso me ha llevado a crecer profesionalmente. Me apasiona el retail, disfruto viendo cómo funciona el negocio desde dentro, entendiendo las necesidades de cada equipo y cliente. Liderar BIGMAT es un reto que asumo con responsabilidad, pero también con mucha ilusión. Siempre estoy buscando nuevas formas de mejorar, de innovar, de conectar. Porque creo que liderar es estar, y estar es comprometerse.

«Me gusta ponerme retos siempre. No me acomodo. Me gusta el ritmo y la transparencia»

«Queremos ser una empresa más grande, pero con los pies firmes en nuestras tiendas»

periencia, está en el equilibrio entre expansión y arraigo, en construir una marca sólida sin perder de vista lo que la hace auténtica.

Este enfoque, centrado en la cercanía, también ha sido clave en el proceso de fidelización de socios y colaboradores. En un contexto de mercado marcado por grandes actores internacionales y constantes cambios en la demanda, BIGMAT ha conseguido preservar una identidad propia. «Es precisamente ahí donde radica nuestra fuerza: en ser locales, pero con visión global; en mantener el alma del pequeño comercio, pero con herramientas del siglo XXI», afirma.

Un inconformista con equipo

Cuando se le pregunta por qué ha sido reconocido con este premio, no duda: «Eso, sinceramente, lo deberían decir los demás». Sin embargo, es fácil detectar las claves de su éxito. La primera, su inconformismo: «Me gusta ponerme retos constantemente. No me acomodo. Me gusta el ritmo, la transparencia y la mejora continua».

La segunda, y quizás más decisiva, es su equipo. «Sin un equipo potente, comprometido y motivado, es imposible avanzar», sostiene. Para él, rodearse de talento es tan importante como marcar objetivos claros a corto, medio y largo plazo. La visión está clara, pero el motor son las personas.

Esa claridad estratégica ha permitido a BIGMAT posicionarse como un socio de confianza para proveedores y como una red que da soporte real a sus socios. En palabras de Vega Lorenzo, «Queremos que cada miembro del grupo se sienta orgulloso de formar parte de esta gran familia».

De cara al futuro, el objetivo no es solo crecer, sino garantizar la continuidad del modelo: «Queremos consolidar una línea de sucesión intergeneracional sólida, tanto entre nuestros clientes como dentro de los propios miembros de BIGMAT». Una apuesta que mezcla tradición, visión y sostenibilidad.



Jorge Vega, con el premio, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert



Alberto Gordo, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert, tras recoger el galardón

Alberto Gordo

Blockchain y gestión de activos con visión estratégica

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL SECTOR DE GESTIÓN DE ACTIVOS DIGITALES Y BLOCKCHAIN

Alberto Gordo ha convertido a Protein Capital en un referente en la gestión de activos digitales. Desde su posición como CEO, ha impulsado un modelo centrado en la inversión en blockchain, una tecnología que, según él, marcará a los millennials de la misma forma en que el internet definió a la generación X. «Nosotros consideramos que al igual que la generación X se recordará por el internet, a los millennials se les recordará principalmente por el blockchain», afirma.

Antes de fundar Protein Capital, Alberto Gordo desarrolló su carrera en varias entidades financieras, donde adquirió un pro-

«Gracias a la labor que realizan todos ustedes, el país avanza y avanzará», declaró Marhuenda

«Gracias a la labor que realizan todos ustedes, el país avanza y avanzará», declaró Marhuenda

fundo conocimiento en gestión de activos y en inversiones alternativas. Sin embargo, en 2018 identificó un cambio generacional que coincidía con el auge del blockchain. Fue entonces cuando decidió crear una gestora centrada en esta nueva tecnología, apostando por una tesis de inversión generacional que se ha convertido en el núcleo de la estrategia de la compañía. «La idea era crear una gestora ágil, independiente y totalmente alineada con los intereses de nuestros inversores», explica, quien ha logrado consolidar un equipo especializado en activos digitales, gestionando capitales de clientes que buscan estar presentes en una tecnología disruptiva sin asumir riesgos excesivos.

Apuesta por la transparencia y el rigor

Alberto Gordo sostiene que el éxito de Protein Capital se basa en tres pilares fundamentales: visión estratégica, cercanía con los clientes y gestión prudente. «En una industria como la nuestra, la transparencia es fundamental. Los clientes confían en ti para proteger y hacer crecer su patrimonio». Esta filosofía no solo aplica hacia los inversores, sino también hacia el equipo. «Fomentamos una cultura donde cada miembro tiene voz y sabe que su contribución es clave para el éxito global», subraya.

Esta apuesta por el rigor ha sido clave para que Gordo reciba el Premio Ejecutivo del Año en el Sector de Gestión de Activos Digitales y Blockchain, un galardón que, según él, refuerza su compromiso con la excelencia y reconoce el esfuerzo colectivo. «Para mí, este premio es un reconocimiento al trabajo bien hecho, pero sobre todo al esfuerzo conjunto del equipo de Protein Capital».

Para la gestora, el premio supone un im-

Autorretrato

La gestión de activos siempre ha sido mi gran pasión. Antes de fundar Protein Capital, tuve la suerte de trabajar en entidades donde aprendí a gestionar el riesgo y a identificar oportunidades en mercados alternativos. Pero en 2018, me di cuenta de que el blockchain marcaría un antes y un después para toda una generación de inversores. Por eso decidí apostar por esta tecnología y crear una gestora enfocada en activos digitales. Hoy, mi objetivo es consolidar a Protein Capital como un referente mundial, pero sin perder nunca la cercanía con el cliente ni el rigor en cada decisión. Creo que la confianza y la transparencia son las bases sobre las que se construye cualquier éxito sostenible.

pulso adicional para seguir desarrollando nuevas soluciones de inversión, siempre manteniendo el foco en la prudencia y la transparencia. «Es una motivación para seguir superando las expectativas de nuestros clientes, manteniendo siempre el foco en la transparencia y la responsabilidad», añade Alberto Gordo. Este premio como ejecutivo del año se suma al que Protein Capital logró en Londres el pasado mayo en el DigiAssets Conference como Mejor Fondo Emergente de Activos Digitales.

Internacionalización y diversificación

De cara al futuro, Gordo tiene claros los próximos pasos de Protein Capital. La prioridad es fortalecer la presencia internacional, estableciendo alianzas estratégicas con socios locales que permitan diversificar la oferta sin perder el enfoque centrado en el blockchain. «Queremos crecer, pero sin perder la esencia que nos define: cercanía con el cliente, independencia en la toma de decisiones y rigor en la gestión», asegura.

Actualmente, la gestora está trabajando en el desarrollo de nuevas soluciones de inversión que permitan a los inversores acceder a oportunidades vinculadas al blockchain de forma segura y estructurada. «La clave está en anticipar las tendencias del mercado, pero siempre manteniendo una gestión prudente y enfocada en el largo plazo», apunta Gordo, quien también ve en la formación una herramienta fundamental para consolidar su modelo.

Además, Alberto Gordo apuesta por seguir posicionando a Protein Capital como una gestora de referencia en el sector de los activos digitales, un ámbito en constante evolución y con grandes oportunidades de crecimiento.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Hay trayectorias que se escriben ladrillo a ladrillo, y otras que se heredan con el peso —y el orgullo— de un apellido. Juan Carlos Laguía Allué es el ejemplo perfecto de ambas. Desde que en 1992 asumió las riendas de LAGUÍA Arquitectos, ha transformado una empresa familiar fundada en los años 70 en un estudio técnico integral, con alcance internacional y una mirada centrada en la calidad, el compromiso y la continuidad. El Premio Ejecutivo del Año en Proyectos de Arquitectura e Ingeniería reconoce ese doble esfuerzo: el de sostener una historia y, al mismo tiempo, proyectarla hacia el futuro.

«Mi padre fundó la empresa, junto a dos socios, en 1972. Él era el único que trabajaba en ella, y fue gracias a su entrega que decidieron que la firma llevara su apellido», explica Juan Carlos Laguía. Veinte años más tarde, tras la paralización de la actividad, el hijo pidió comprar la empresa por el valor simbólico de una peseta. Lo hizo, en parte, por el orgullo familiar, y en parte, por la ambición de expandirla hacia un modelo más amplio, que incorporara la arquitectura y la ingeniería como ejes centrales.

Hoy, LAGUÍA Arquitectos opera desde Málaga, pero sus proyectos alcanzan Madrid, Granada, el Pirineo Aragonés e incluso países como Qatar, Argelia y Estados Unidos. Y lo hace con una fórmula muy personal: cubrir cinco de los ocho cometidos que establece la Ley de Ordenación de la Edificación, desde el diseño hasta la comercialización del edificio. «Queremos abarcar

Juan Carlos Laguía Allué

Oficio, legado y vocación constructiva

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN PROYECTOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA

Autorretrato

Valoro más la satisfacción de un cliente que el tamaño del proyecto. He vivido esta profesión con intensidad, desde lo técnico y lo humano. Lo que más me importa es que mi equipo se sienta parte de algo que vale la pena, y que las personas que confían en nosotros reciban un trabajo honesto y bien hecho. No tengo grandes pretensiones, solo seguir haciendo lo que me gusta, rodeado de gente que comparte esta forma de entender la construcción. Y si puede continuar mi hijo, mejor aún. Eso sería cerrar el círculo.»

«Un gran director sin equipo no llegaría muy lejos»

«Este premio podría haber sido para muchos compañeros de oficio tan bonito y duro a la vez»

el proceso completo. Desde la adquisición del solar hasta la entrega de llaves», resume.

Un equipo que construye más que edificios

Más allá de los proyectos técnicos, lo que sostiene a LAGUÍA Arquitectos es un equipo cohesionado, estable y comprometido. «Algunos llevan conmigo desde el principio, en 1992. Otros, más de veinte años. Aquí, quien se va, lo hace por razones personales, no profesionales», destaca. Esa permanencia es clave para mantener una filosofía de trabajo centrada en la calidad más que en la cantidad, y en la cercanía con el cliente como valor irrenunciable.

Juan Carlos Laguía reconoce que su éxito no se entiende sin el grupo que lo acompaña. «Un gran director sin equipo no llegaría muy lejos», afirma. Y si algo define su forma de dirigir es la sencillez: ilusión, trabajo constante y respeto por lo que significa construir. «Nuestro propósito no es crecer sin medida, sino hacer las cosas bien, generar confianza y dejar una huella positiva.»

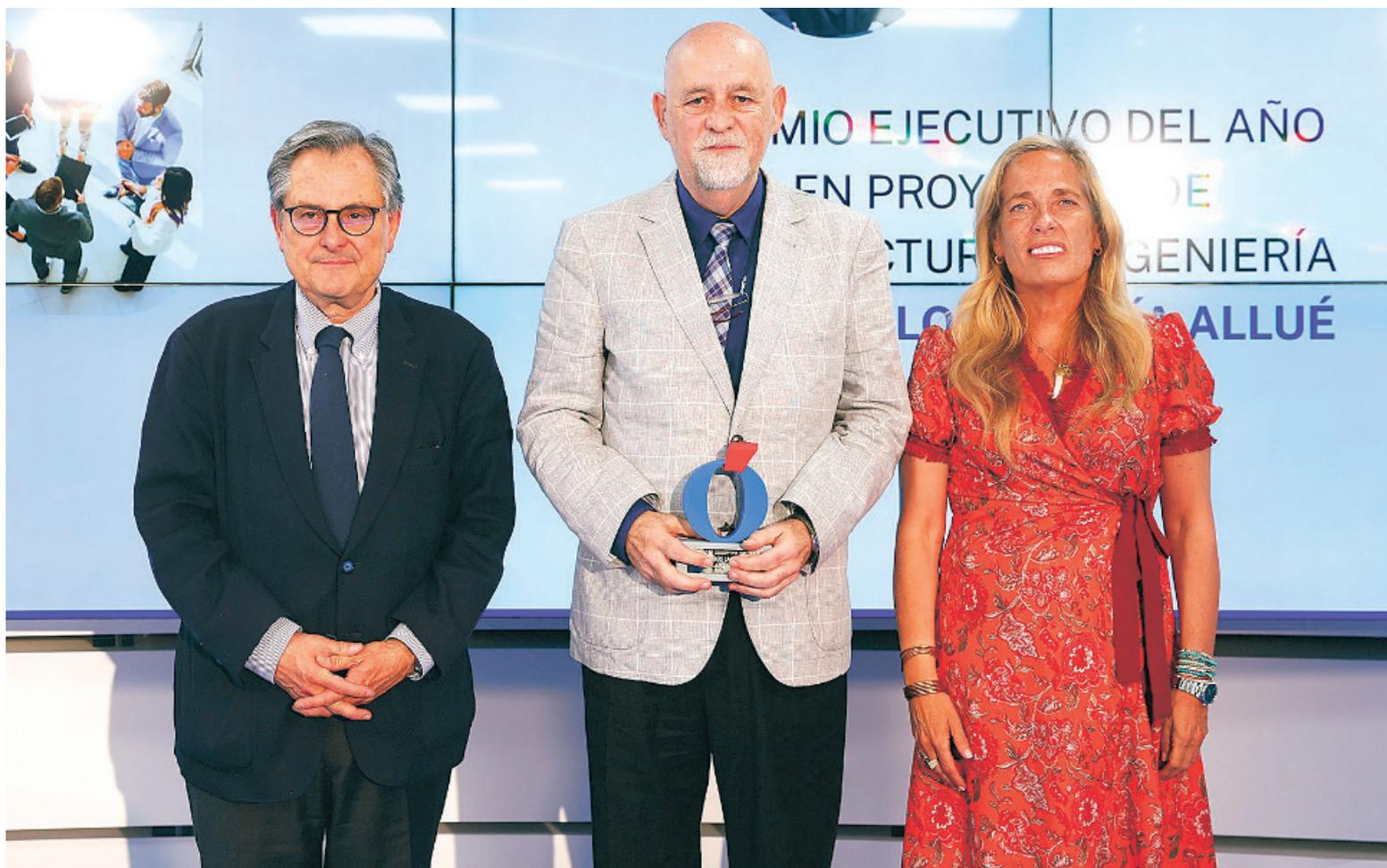
Premio con historia, legado con futuro

Recibir el Premio Ejecutivo del Año en Proyectos de Arquitectura e Ingeniería le produce una satisfacción que se mezcla con humildad. «Este premio podría haber sido para muchos compañeros que comparten conmigo la vocación, la exigencia y la pasión por este oficio tan bonito y duro a la vez. A mí, quizás, me lo han dado más por viejo que por diablo», bromea con honestidad.

En el fondo, lo que más le importa es que este reconocimiento ponga en valor a todo su equipo, y a una forma de entender la arquitectura como un oficio que va más allá del diseño: un acto de compromiso. Esa idea también está presente en su visión de futuro. Juan Carlos representa la cuarta generación de constructores en su familia, y ya piensa en la quinta: su hijo pequeño, Adrián, ha decidido estudiar arquitectura para continuar el legado. «Quiero que la empresa no desaparezca. Que perdure. Que siga viva con los mismos valores de siempre: cercanía, honestidad y amor por la profesión», afirma.

Con una mirada serena, pero firme, Juan Carlos Laguía Allué no busca dejar su nombre en edificios monumentales, sino en quienes confían en su trabajo, generación tras generación.

Juan Carlos Laguía, con el premio, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert



U n aula, una oficina o el hall de un hotel son mucho más que un lugar donde estar: son escenarios que influyen directamente en cómo aprendemos, trabajamos, sentimos o nos relacionamos. Eso lo entendieron hace diez años los fundadores del Grupo TEO, una organización que ha revolucionado la manera de diseñar espacios a través de un enfoque integral, humanista y radicalmente innovador y que recibió el Premio Ejecutivos del Año Líderes en Transformación Integral de Espacios, un premio que reconoce una apuesta empresarial tan ambiciosa como coherente, liderada por cuatro CEOs que comparten visión, compromiso y método.

Josu Iriarte, Roberto Roldán, Sergio Sainz y Aitor Gómez comenzaron con The Learning Spaces, una empresa centrada en la transformación de espacios educativos. Desde ahí iniciaron un viaje que no solo ha ampliado sus sectores de actuación —ahora también operan en el mundo corporate y hotelero—, sino que ha construido un auténtico ecosistema empresarial en torno a una premisa: el espacio condiciona el comportamiento humano. «Nuestra propuesta parte de una evidencia: el espacio es un medio, no un fin. Y si entendemos cómo influye, podemos diseñar experiencias que transformen la manera en la que vivimos,

Josu Iriarte, Roberto Roldán, Sergio Sainz y Aitor Gómez

Espacios que transforman comportamientos

PREMIO EJECUTIVOS DEL AÑO LÍDERES EN TRANSFORMACIÓN INTEGRAL DE ESPACIOS

«Nos comprometemos con nuestros clientes en cumplir con los plazos y con los precios»

trabajamos o aprendemos», explican los socios. Así nacieron las distintas divisiones del grupo: TLS, que transforma espacios educativos, WORKS, especializada en oficinas; REVS, orientada al ámbito hotelero; y el propio Grupo TEO, que actúa como paraguas conceptual, estratégico y financiero de todo el proyecto.

Una de las claves del modelo de Grupo TEO es ofrecer soluciones 'llave en mano'.

«Hace diez años, hablar de corresponsabilidad en la construcción sonaba a utopía»

Desde el diseño arquitectónico hasta la instalación final del mobiliario, todo está pensado y ejecutado con un control riguroso del proceso. «Nos comprometemos con nuestros clientes a cumplir plazos y precios, sin sorpresas. Para ello, es fundamental la confianza, tanto con el cliente como con nuestros proveedores que, en realidad, son colaboradores», destacan.

La reducción de errores es otro de sus grandes activos. Y no es fruto del azar. El grupo ha desarrollado procesos internos que involucran a toda la comunidad de trabajo: «Dividimos la responsabilidad por gremios, y redactamos los presupuestos con todos los implicados visitando los espacios in situ. Cuantos más ojos, menos errores». Es un modelo colaborativo, basado en la lealtad y la confianza, y ha demostrado ser no solo más eficiente, sino más humano.

Esta precisión es posible porque trabajan siempre con los mismos gremios, que forman parte de su comunidad. La continuidad permite repartir con claridad la responsabilidad de cada parte del proyecto, fomentar la confianza mutua y anticiparse a posibles desviaciones. Además, crea una base sólida para absorber imprevistos sin comprometer el conjunto.

Una filosofía de empresa basada en el cuidado

Lejos del estereotipo del CEO distante, Iriarte, Roldán, Sainz y Gómez comparten una forma de liderar que se basa en cuidar. «Cuidar a tu gente, cuidar al cliente, cuidar el detalle», resumen. Esa filosofía se traduce en relaciones duraderas, entornos de trabajo más sanos y proyectos donde se respira implicación.

El Premio Ejecutivos del Año Líderes en Transformación Integral de Espacios ha sido, para ellos, una validación pública de un camino que empezó como una idea casi ingenua. «Hace diez años, hablar de corresponsabilidad en el sector de la construcción sonaba a utopía. Este premio demuestra que si das, recibes», reflexionan.

Y no piensan frenar. La visión de futuro del grupo pasa por continuar innovando y diversificando, sin perder nunca de vista la coherencia con su propósito original. Ya están desarrollando su propia marca de luminarias, una línea que busca reforzar el impacto sensorial y emocional de los espacios a través de la iluminación, entendida como una herramienta espacial más.

Además, están inmersos en la creación de proyectos en entornos naturales, como cabinas diseñadas en medios únicos por su valor ambiental, donde aplicar sus conocimientos a experiencias de desconexión consciente. Todo ello con el mismo foco: seguir transformando cómo las personas habitan, interpretan y se relacionan con el espacio que las rodea.



Autorretrato

Somos un equipo que comparte una forma de ver el espacio: como una herramienta para transformar comportamientos. No buscamos solo crear lugares bonitos, sino útiles, coherentes, adaptados a las personas que los van a habitar. Desde nuestros comienzos en educación

hasta los últimos proyectos en hostelería o trabajo, hemos crecido sin perder nuestra esencia: escuchar, estudiar, diseñar y ejecutar con cabeza, pero también con alma. Porque solo así el espacio deja de ser fondo y se convierte en protagonista.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Óscar Navarro, junto a Francisco Marhuenda y la consejera Rocío Albert

Óscar Navarro

Visión global y vocación ambiental

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES

A veces, lo que empieza como una idea ambiciosa acaba por transformar un sector entero. Óscar Navarro, CEO y cofundador de dnota, lleva más de una década demostrando que la innovación tecnológica, el compromiso medioambiental y una gestión humana no solo pueden coexistir, sino reforzarse mutuamente. Lo ha hecho al frente de una empresa española especializada en la calidad del aire y la salud ambiental que hoy opera en más de 70 países, con tecnología puntera y una visión clara: mejorar la vida de las personas a través de soluciones medioambientales fiables y accesibles.

Con una sólida formación técnica y una trayectoria profesional que arrancó en el

«Nuestro objetivo es democratizar el acceso a datos ambientales fiables»

«Si en 2010 nos hubieran dicho que estaríamos en Tokio o Nueva York, no lo habríamos creído»

ámbito de la certificación industrial, Navarro entendió pronto las carencias del sector ambiental. «Detecté que existía una gran distancia entre lo que se necesitaba y lo que realmente se ofrecía. Quise aportar una solución completa y especializada», recuerda. Fue esa visión la que lo llevó, en 2009, a fundar dnota junto a otros profesionales, apostando por un enfoque integral: desde el diseño de redes de medición de calidad del aire hasta su explotación, análisis e interpretación.

Una expansión sin fronteras

Uno de los hitos más representativos del liderazgo de Navarro ha sido la expansión internacional de la compañía. Ciudades como Nueva York, Montreal, Atenas o Tokio ya utilizan Bettair, la tecnología desarrollada por dnota para medir con precisión y de forma asequible la calidad del aire mediante sensores IoT. «Nuestro objetivo es democratizar el acceso a datos ambientales fiables, para que cualquier ciudad, grande o pequeña, pueda tomar decisiones basadas en evidencia», afirma.

A esta apuesta por la calidad del aire se suma un nuevo frente: la salud pública desde la microbiología. La incorporación de Microbial al grupo ha ampliado el espectro de actuación de dnota, aportando soluciones para la seguridad microbiológica de aguas y alimentos. «Queremos acompañar a nuestros clientes en todos los retos ambientales y sanitarios, desde una perspectiva

Autorretrato

Soy una persona entusiasta, con pasión por la tecnología, el medioambiente y la mejora continua. Me gusta anticipar tendencias, entender el contexto global y traducirlo en soluciones concretas que aporten valor real. Me siento cómodo en la intersección entre lo técnico y lo humano, y disfruto viendo crecer a los equipos y a los proyectos. En lo personal, me mueve la ilusión de construir algo significativo, de dejar una huella positiva a través de mi trabajo. Y eso intento contagiar cada día: que lo que hacemos importa, y que vale la pena esforzarse por hacerlo bien.

técnica, accesible y con impacto directo en la vida de las personas».

La clave, según el propio Navarro, reside en tener una visión estratégica clara, sin perder nunca el contacto con el terreno ni con el equipo. «Creo en un estilo de liderazgo comprometido y cercano. El talento interno es nuestro mayor activo», afirma. Bajo su dirección, la empresa ha crecido no solo en tamaño, sino también en cultura: una cultura que combina exigencia con entusiasmo, rigor con propósito y resultados con valores.

Inspirar con propósito

Más allá de los datos y los logros tangibles, Navarro defiende una filosofía de gestión que pone el foco en el impacto positivo: «Quiero que dnota siga avanzando como una empresa con propósito, donde el conocimiento se traduzca en acción y los datos en salud», señala. Para ello, apuesta por seguir acercando la información ambiental a la ciudadanía y por mantener un diálogo constante con administraciones y empresas.

Entre los planes inmediatos está continuar desarrollando soluciones escalables y de bajo coste, reforzar el posicionamiento de Microbial como referente en su ámbito, y seguir ayudando a territorios a cumplir con los nuevos requisitos de la Directiva de Calidad del Aire de la Unión Europea. «Nuestra misión no es solo medir, sino ayudar a interpretar y a tomar decisiones eficaces. Por eso, invertimos tanto en consultoría especializada como en innovación tecnológica».

Por todo ello, recibió el Premio Ejecutivo del Año en el Sector de los Servicios Medioambientales. Óscar Navarro asume este reconocimiento como un impulso más que como un punto de llegada: «Este premio es un reconocimiento colectivo, al trabajo de un equipo técnico, valiente y comprometido. Lo que hemos construido juntos en estos años demuestra que la ciencia, cuando se combina con ilusión, puede cambiar realidades».

Victoria Baselga

Intuición, compromiso y visión humanista

El mundo de la selección de directivos está lleno de matices invisibles, decisiones delicadas y encuentros que definen futuros. Victoria Baselga lleva más de tres décadas interpretando con precisión ese mapa de relaciones y contextos que hay detrás de cada proceso de búsqueda de talento. Como socia única de Magallanes Consultores, ha construido una firma que, más allá de encontrar ejecutivos, crea conexiones duraderas entre personas y proyectos. El Premio Ejecutiva del Año a la Trayectoria y Excelencia en la Búsqueda de Talento Directivo reconoce una carrera hecha de intuición cultivada, sensibilidad profesional y una ética que impregna cada decisión.

«Lo que me diferencia, además de la experiencia, es cómo la he transformado en una intuición afinada para leer entre líneas», afirma Baselga, que arrancó su carrera tras estudiar Filología Francesa y adentrarse en el mundo de la búsqueda de directivos en una firma internacional de origen francés. Pronto ascendió a consultora, y en 1993 fundó Magallanes Consultores (junto a una socia procedente de Spencer Stuart. Años más tarde, se convirtió en la única socia de la firma, y desde entonces ha seguido profundizando en una visión estratégica y humana del negocio.

El enfoque de Victoria Baselga va mucho más allá de las competencias técnicas o las

PREMIO EJECUTIVA DEL AÑO A LA TRAYECTORIA Y EXCELENCIA EN LA BÚSQUDA DE TALENTO DIRECTIVO

hojas de vida. Para ella, el verdadero valor de un candidato está en su potencial de adaptación, su autenticidad y su capacidad para contribuir, de forma real, al desarrollo de la cultura corporativa. «Me gusta escuchar más allá de lo evidente. Conectar personas con proyectos que les reten y acompañarlas con empatía y determinación», explica.

Esta forma de trabajar ha sido clave para que Magallanes Consultores sea hoy una firma reconocida por grandes empresas nacionales e internacionales de sectores como el industrial, gran consumo, tecnológico y el ocio. Como miembros de la red INAC, tienen también una sólida capacidad de actuación a nivel internacional. «Nuestra fuerza está en el respeto al proceso, la claridad y el trabajo bien hecho. La relación con el cliente y el candidato se cultiva. No se impone», asegura Baselga, recalando que el éxito de Magallanes no se mide solo por sus clientes.

Victoria Baselga, además, forma parte de asociaciones como WOMENCEO y lidera proyectos sociales relacionados con el cui-

dado de mayores y la colaboración con entidades dedicadas a la infancia.

Trayectoria, valores y futuro

El Premio Ejecutiva del Año a la Trayectoria y Excelencia en la Búsqueda de Talento Directivo reconoce también un modelo de liderazgo empresarial basado en la cercanía y la visión. «Este reconocimiento me emociona porque habla de un camino silencioso, coherente, que muchas veces no se ve,

«La intuición no se improvisa, se construye con experiencia, escucha y respeto»

«Este premio habla de un camino que muchas veces no se ve, pero que tiene impacto»

pero que tiene impacto. Es también una validación de nuestra manera de hacer las cosas: con honestidad, con calidad humana y sin perder de vista la excelencia profesional», reflexiona.

Su trayectoria ya acumula logros destacados, pero Victoria Baselga no pierde de vista el futuro. En su horizonte está la innovación en herramientas de evaluación, la incorporación de soluciones tecnológicas complementarias, y el desarrollo de una mirada más inclusiva sobre el liderazgo. «Queremos apoyar cada vez más a empresas familiares, pymes y grandes compañías en su transición hacia modelos de diversidad real y estructuras de gobierno eficientes», señala.

Recientemente, completó un curso en ESADE sobre Transición a Consejos de Administración, que le ha aportado una perspectiva más estratégica para acompañar también a organizaciones en procesos de selección de consejeros y asesoramiento sobre diversidad e inclusión.

La voluntad de seguir aprendiendo, de mantenerse en diálogo constante con los cambios del mercado y de mantener la conexión humana en un mundo cada vez más automatizado, es lo que define el estilo Baselga. Una ejecutiva que busca talento y, además, acompaña trayectorias, conecta propósitos y construye relaciones sostenibles.

Autorretrato

Valoro profundamente la autenticidad. Me apasiona entender a las personas, conectar puntos que a veces no están tan claros a simple vista y acompañar procesos con humanidad, sin perder el foco en la excelencia. Creo firmemente en el respeto como motor de cualquier relación profesional. Sigo con curiosidad y ganas de seguir aportando, porque sé que aún hay mucho por hacer en cómo entendemos el liderazgo y la gestión del talento. Me ilusiona trabajar con propósito y seguir aprendiendo cada día.

Victoria Baselga, con el premio, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert



ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Miguel Ángel Ortega Zamudio

De la forja a la gran empresa

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN CONSTRUCCIÓN Y PROMOCIÓN INDUSTRIAL Y RESIDENCIAL



Miguel Ángel Ortega recibe el premio de manos de Francisco Marhuenda y Rocío Albert

Desde una modesta cochera en Ronda hasta liderar un grupo empresarial con 200 empleados, la historia de Miguel Ángel Ortega Zamudio es un ejemplo de perseverancia y visión. Fundador y actual CEO de GRUPO ZAMU, Ortega ha construido su trayectoria a base de trabajo constante, intuición empresarial y una firme apuesta por la diversificación. Hoy, al frente de un conglomerado con actividades en estaciones de servicio, estructuras metálicas y promoción inmobiliaria, su figura se consolida como un referente en el tejido empresarial andaluz.

Esfuerzo personal, crecimiento global
Miguel Ángel Ortega comenzó su camino con apenas 16 años y unos cuantos ahorros invertidos en herramientas y una pequeña cochera. «Con poca formación específica y

escasa experiencia, empecé desde cero», recuerda. Aprendió el oficio trabajando con sus manos, fabricando puertas o barandillas. Poco a poco, junto a su hermano y un socio, dio forma a su primera empresa, dedicada al hierro, que fue creciendo hasta abordar construcciones de naves industriales.

El primer gran salto llegó en 1997, con su primera promoción de naves. «A los 27 años ya había cerrado dos fases exitosas», destaca. La consolidación de su equipo técnico fue clave en una trayectoria que ha sabido superar incluso momentos complicados como la crisis de 2008. «Logramos superarla sin renunciar a nuestros valores ni a la estabilidad», subraya.

Fue entonces cuando decidió expandir horizontes y dar origen a GRUPO ZAMU, un conjunto empresarial que mantiene sus raíces industriales pero que ha sabido crecer

hacia nuevas áreas, como las estaciones de servicio —ya suman 25 en toda España— y la promoción inmobiliaria en ciudades como Málaga, Marbella o Mijas.

Miguel Ángel Ortega Zamudio no ha perdido el contacto con el terreno, algo que considera fundamental en su estilo de liderazgo. «Me gusta estar en las obras, ver cómo avanzan los proyectos y estar cerca del equipo», afirma. Su gestión se caracteriza por la exigencia, la constancia y la humildad. Se define como alguien que lidera desde el ejemplo y que confía profundamente en su equipo: «El éxito de una empresa es el esfuerzo colectivo».

Cree en la importancia de tomar decisiones con visión y firmeza, incluso en los momentos difíciles, y en la necesidad de adaptarse constantemente a los cambios. La lealtad, el compromiso y la seriedad son pilares innegociables para él, tanto en lo profesional como en lo personal.

Rumbo hacia un mercado más exigente
Entre sus objetivos como CEO, destaca la profesionalización del grupo y su consolidación en sectores como la promoción de viviendas de lujo. «Queremos ofrecer proyectos que destaquen por su calidad, diseño y nivel de detalle», apunta. Para ello, está apostando por reforzar los equipos técnicos, incorporar nuevas herramientas tecno-

«El éxito de una gran empresa es el esfuerzo colectivo de todo el equipo humano que la conforma»

«Queremos consolidar una línea de trabajo que combine experiencia y visión del mercado»

Autorretrato

Me considero una persona trabajadora, cercana y exigente. Vengo de abajo, y eso me ha enseñado a valorar el esfuerzo y la constancia. Desde joven he estado ligado al trabajo manual, al contacto directo con el terreno y con los equipos. Hoy, lidero una empresa diversificada, pero sigo creyendo en los mismos principios que me acompañaron desde el primer día: seriedad, compromiso y trabajo bien hecho. Me ilusiona seguir creciendo, sin perder el contacto con nuestras raíces ni con las personas que hacen posible este proyecto.

lógicas y perfeccionar los procesos constructivos. La expansión nacional y la mejora constante de sus otras áreas —especialmente la energética— completan un plan de futuro ambicioso pero firme, donde el crecimiento va de la mano del arraigo territorial y de una gestión que busca siempre el equilibrio entre rentabilidad y compromiso social.

El Premio Ejecutivo del Año en Construcción y Promoción Industrial y Residencial representa para él mucho más que un galardón: «Es un reconocimiento al esfuerzo de muchos años, al trabajo de todo un equipo y a los valores que me han guiado desde el principio», afirma emocionado. Lo asume con gratitud, como un impulso para seguir adelante con la misma pasión con la que empezó, reforzando su convicción de que los grandes proyectos se construyen paso a paso, con humildad y visión.

Raúl García Rielo

Democratizar la web para las pymes

Cuando Raúl García Rielo comenzó a programar páginas web, el acceso a una presencia online profesional estaba reservado a grandes corporaciones. Los sitios web se «picaban» a mano, llevaban semanas de trabajo y podían costar miles de euros. «Hacer una web tenía que ser más sencillo y accesible», recuerda. Fue esa visión la que le llevó, en 2006, a crear Siweb, una plataforma diseñada para automatizar los procesos de diseño y programación sin renunciar a la atención personalizada.

Con el paso de los años, Siweb ha evolucionado hasta convertirse en un referente en el sector digital. Hoy, la empresa cuenta con más de 300 empleados y sigue siendo fiel a su misión original: democratizar el acceso a soluciones tecnológicas avanzadas para pymes. Raúl García Rielo sigue al frente como CEO, convencido de que la tecnología no solo debe simplificar procesos, sino también impulsar el crecimiento empresarial. «Queremos que cualquier pyme pueda competir online con las mismas armas que una gran compañía, reduciendo hasta un 80 % los costes tradicionales», afirma.

Esta apuesta por la accesibilidad ha sido el motor de Siweb desde sus inicios. Pero la compañía no se ha quedado ahí. Actualmente está centrada aplicar la integración

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

de la Inteligencia Artificial en todas sus áreas y servicios con el fin de ofrecer un producto de mayor calidad.

Liderazgo accesible y visión de futuro

La filosofía de Raúl García Rielo se basa en la idea de que el éxito empresarial no depende solo de la tecnología, sino del talento humano. «Me define la capacidad de rodearme de un equipo multidisciplinar y aprovechar el talento diverso que aporta cada persona», sostiene. En Siweb, todos los empleados disponen de un plan anual de formación centrado en nuevas tecnologías, con especial énfasis en inteligencia artificial aplicada al negocio.

Apostar por la conciliación es otro de los pilares de la empresa. Mientras otras compañías priorizan las horas de trabajo, Siweb apuesta por la eficiencia: el 80 % de la plantilla termina su jornada a las 15 h. «Un buen CEO debe escuchar al equipo y tomar decisiones basadas en datos», afirma, convencido de que un entorno laboral saludable fomenta la innovación y el crecimiento.

«La esencia de Siweb es democratizar el acceso a la web con atención personalizada»

«La clave está en escuchar al equipo, entender al cliente y mantener la curiosidad»

Raúl García, con el premio, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert

La gestión de Siweb se sintetiza en tres palabras: «Innovar, sumar, multiplicar». Según el CEO, cada proyecto debe contribuir a fortalecer el ecosistema digital de las pymes, generando valor mediante soluciones tecnológicas que simplifiquen procesos. Esta fórmula ha consolidado a la empresa como un referente en innovación digital, un mérito que ha sido reconocido con el Premio Ejecutivo del Año en Innovación y Transformación Digital. «Este galardón es un reconocimiento al trabajo constante por democratizar el acceso a la tecnología y acompañar a las pymes en su evolución digital».

Los próximos pasos pasan por perfeccionar los módulos basados en inteligencia artificial, creando sistemas capaces de anticipar tendencias del sector y optimizar precios y stock en tiempo real. Sin embargo, Raúl García Rielo no quiere perder de vista el origen de Siweb: el contacto humano y la atención personalizada. Por ello, uno de los grandes proyectos es la creación de un hub de formación continua que estará abierto tanto a empleados como a clientes. «Nuestro objetivo es convertir la adopción de la IA en una ventaja competitiva sostenible».

En cuanto a la expansión internacional, el CEO tiene claro que el crecimiento debe ser orgánico y centrado en garantizar el mismo nivel de excelencia operativa en cada nuevo mercado. «Aspiramos a ser una de las mejores opciones para la creación de páginas web para pequeñas y medianas empresas en todos los países en los que ofrecemos nuestro producto», asegura. Para ello, Siweb mantendrá su modelo híbrido que combina tecnología propia con asesoramiento humano, un enfoque que ha sido clave en su consolidación.

Autorretrato

Me considero un apasionado de la tecnología y más ahora con el auge de la inteligencia artificial y del potencial que tiene para transformar negocios. Desde que fundé Siweb en 2006, he mantenido intacta la misión de acercar soluciones digitales avanzadas a las pymes. Creo firmemente en el trabajo en equipo, en rodearme de personas con talento y en fomentar un entorno donde la innovación y la conciliación laboral vayan de la mano. Liderar es, para mí, escuchar, aprender y seguir evolucionando.



ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Begoña López Ferrer y el equipo técnico de Componentes y Unidades Constructivas

Ingeniería y Arquitectura industrializada para una nueva construcción

PREMIO A LOS EJECUTIVOS DEL AÑO POR SU EXCELENCIA Y TRAYECTORIA PROFESIONAL

Begoña López Ferrer ha convertido su experiencia en un referente de la construcción industrializada en España. Al frente de Componentes y Unidades Constructivas y iBos Arquitectura, ha impulsado un modelo empresarial basado en la creación de soluciones innovadoras que buscan transformar el sector de la edificación mediante procesos más eficientes y sostenibles.

La historia de Componentes se remonta a una conversación junto a un café entre Begoña López y su socio, José Luis Sierra. Ambos coincidieron en que el sector se enfrentaba a un problema inminente: la falta de mano de obra cualificada. «Nos empeñamos en demostrar que la construcción industrializada NO puede ser más cara que la convencional», afirma Begoña López Ferrer, quien decidió entonces fundar la compañía con un enfoque disruptivo.

Hoy, Componentes forma parte de Red Táctica, un grupo empresarial centrado en la innovación tecnológica aplicada a la construcción. «Queremos ofrecer soluciones reales a problemas reales, como el de la vivienda en España», asegura. Para ello, están poniendo en marcha un ambicioso proyecto: la primera Planta Modelo para la edificación industrializada 3D en España, ubicada en Villanueva de la Reina, Jaén.

Planta Modelo: la apuesta por la industrialización

La Planta Modelo es la culminación del proyecto en el que Begoña López y su equipo llevan trabajando años: un complejo industrial con 12 líneas de producción automatizada capaz de fabricar 3.000 viviendas por turno al año. El objetivo es claro: reducir los costes de construcción en un 30% y los plazos de ejecución en un 50%, manteniendo los estándares de calidad y sostenibilidad.

Autorretrato

Componentes nació de una idea simple: demostrar que se podía hacer mejor y más rápido sin renunciar a la calidad. Siempre he creído en la fuerza del equipo, en rodearme de personas que compartan mi visión de transformar el sector de la construcción a través de la industrialización. Hoy, nuestro reto es consolidar el modelo de la Planta Modelo y exportarlo a otros mercados, generando empleo y mejorando el acceso a viviendas asequibles. No se trata solo de construir, sino de cambiar la forma en que entendemos la arquitectura industrializada.

Además, esta planta será un modelo replicable a otros puntos de España y Europa. «Estamos creando un sistema que no solo va a mejorar la oferta de vivienda asequible, sino que también generará empleo y estabilidad económica», destaca López Ferrer, quien cuenta en este proyecto con el apoyo de Manuel Molina, socio en la fábrica y empresario referente en Andalucía.

Pero Componentes no solo busca innovar en procesos de construcción. Han lanzado iBOS Arquitectura Industrializada, un estudio que integra el diseño personalizado con procesos de fabricación optimizados mediante inteligencia artificial. «La arquitectura industrializada no es una moda, es una necesidad», sostiene López Ferrer.

Además, la empresa ha impulsado la primera Editora Industrial ligada al sector de la edificación, un proyecto que busca colaborar con industriales para definir Componentes innovadores destinados a la construcción. «La clave está en integrar diseño, fabricación y sostenibilidad en un único proceso», explica López Ferrer.

Formación y expansión internacional

Componentes ha decidido ir más allá del ámbito industrial. En colaboración con la Universidad de Jaén y la Diputación, la empresa ha desarrollado proyectos de formación destinados a especializar a profesionales en industrialización de la edificación. Entre las iniciativas, destaca la creación de un Máster de Especialización y cursos para desempleados y mujeres. «La formación es clave para consolidar nuestro modelo y extenderlo a otras regiones», señala López Ferrer, quien ve en la educación una oportunidad para crear un tejido industrial especializado en construcción industrializada.

De cara al futuro, el objetivo del equipo Componentes es ambicioso: replicar el modelo de la Planta Modelo en otros puntos estratégicos de España y Europa. «Nuestra experiencia nos permite anticipar soluciones a problemas que el mercado aún no ha detectado. Queremos consolidar nuestro modelo y, al mismo tiempo, abrir nuevas fábricas que aporten vivienda asequible, empleo y estabilidad económica», afirma.

Pero antes, una parada en el camino para celebrar el Premio a los Ejecutivos del Año por su Excelencia y Trayectoria Profesional, que no es solo un reconocimiento personal a Begoña López, sino un logro colectivo que comparte con todo el equipo de Componentes y UNIDADES CONSTRUCTIVAS. «Este premio es el resultado del esfuerzo diario de un equipo comprometido que ha apostado por la innovación y la industrialización en un sector donde aún queda mucho por hacer», afirma. En su opinión, el galardón no solo valida la trayectoria de la compañía, sino que también impulsa su misión de seguir transformando el sector de la construcción desde una perspectiva más eficiente, sostenible y accesible.



Begoña López acudió en representación de su compañía y su equipo técnico, a quienes se reconoció con el premio otorgado

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Eva Hernández, con el premio entregado por Francisco Marhuenda y Rocío Albert

Eva Hernández

Comunicación que conecta marcas y emociones

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN COMUNICACIÓN DE MODA, BELLEZA Y LIFESTYLE

Para Eva Hernández, recibir el Premio Ejecutivo del Año en Comunicación de Moda, Belleza y Lifestyle es un reconocimiento que va mucho más allá del plano personal. «Este premio es un impulso enorme, no solo para mí, sino para todo el equipo de Piazza Comunicación. Es la validación de que el camino que elegimos —trabajar desde la autenticidad, la creatividad y el compromiso— está dando sus frutos», asegura la CEO.

El galardón, además, refuerza la visión de una agencia que nació con el objetivo de conectar marcas y audiencias de una forma honesta y cercana. «Somos una empresa joven e independiente, y que nos reconoz-

can por nuestro trabajo es una motivación para seguir creciendo sin perder nuestra esencia».

Un proyecto nacido desde la pasión por contar historias

La trayectoria profesional de Eva Hernández siempre ha estado ligada a la comunicación y al marketing de marcas. Tras años de experiencia en agencias y departamentos de comunicación, decidió dar un paso adelante y fundar Piazza Comunicación junto a dos socias que compartían su visión. «Queríamos crear un espacio en el que las personas, las ideas y las marcas pudieran crecer juntas, desde una visión honesta, creativa y con propósito».

Hoy, Piazza Comunicación es una agencia

especializada en moda, belleza y lifestyle que no solo trabaja en la creación de campañas estratégicas, sino que también apuesta por el impacto social y la sostenibilidad. «Quiero que Piazza sea un partner estratégico para las marcas, no solo una agencia más», afirma Eva Hernández, que destaca la importancia de construir relaciones duraderas basadas en la confianza.

Para Hernández, el éxito de una agencia no depende únicamente de los resultados, sino del equipo humano que la compone. «Mi principal objetivo es seguir construyendo un equipo sólido, creativo y comprometido, capaz de generar campañas que dejen huella».

Confianza, creatividad y coherencia: la fórmula de un liderazgo cercano

La forma de liderar de Eva Hernández se basa en tres pilares fundamentales: confianza, creatividad y coherencia. «Confianza en el equipo, en los procesos y en el valor de las relaciones humanas. Creatividad como forma de afrontar cada reto, incluso los más complejos. Y coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos».

En un sector en constante evolución, Hernández apuesta por mantenerse en constante aprendizaje, escuchando al mercado y explorando nuevas herramientas. «La adaptabilidad es clave: el mundo cambia a gran velocidad y las líderes tenemos que anticiparnos, escuchar mucho y aprender de forma constante», sostiene.

Para la CEO de Piazza, ser una buena líder no significa saberlo todo, sino rodearse de personas talentosas y confiar en ellas. «Un

Autorretrato

La comunicación es mi forma de conectar con el mundo. Desde siempre, me ha apasionado contar historias que emocionen, que dejen huella. Fundé Piazza Comunicación junto a dos mujeres increíbles porque queríamos crear un espacio donde las marcas pudieran crecer de forma auténtica, sin perder de vista el impacto que generan. Para mí, liderar una agencia significa ser cercana, escuchar a cada persona del equipo y acompañarla en el proceso. Y aunque el reconocimiento es gratificante, lo que más me importa es seguir construyendo un proyecto del que todas nos sintamos orgullosas. Porque al final, el éxito no es solo lo que hacemos, sino cómo lo hacemos.

buen CEO no es quien hace todo, sino quien sabe delegar con inteligencia y mantener siempre la visión clara del rumbo que quiere tomar la empresa», afirma. «Crear un equipo sólido y motivado es una de las funciones más difíciles de un buen líder», reflexiona Hernández, quien apuesta por mantener un liderazgo cercano, accesible y participativo.

Innovación y formación: retos de futuro

Eva Hernández tiene claro que Piazza Comunicación debe seguir evolucionando sin perder su esencia. En los próximos meses, la agencia centrará sus esfuerzos en diversificar servicios y explorar nuevas áreas de especialización, siempre desde una perspectiva sos-

«Quiero que Piazza sea una escuela de talento donde se formen personas con conciencia»

tenible y responsable. «Queremos incorporar más innovación en nuestras campañas, apostar por la inteligencia artificial como herramienta creativa y fortalecer alianzas estratégicas», adelanta. Pero más allá de los servicios, Hernández sueña con que Piazza se convierta en un espacio de formación para las futuras generaciones de comunicadores. «Quiero que seamos una escuela de talento, un lugar donde se formen personas con conciencia, creatividad y compromiso».

Además, el bienestar laboral es un eje prioritario. «El equilibrio entre resultados y bienestar es fundamental. Queremos ser una referencia no solo en comunicación, sino también en cultura de empresa», concluye Eva Hernández.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Alejandro Fernández de Oliveira

Principios que construyen futuro

El verdadero liderazgo se ejerce con la ética de la responsabilidad. Esta frase de Max Weber define con precisión la forma en que Alejandro Fernández de Oliveira ha decidido hacer empresa. En 2013, con el mercado inmobiliario fracturado y la confianza en mínimos, fundó Enfoka con una idea clara: construir desde la transparencia, la solidez y la determinación de estar a la altura de quien confía. Su propuesta unía propiedad real, gestión integral y un principio no negociable: la confianza como estructura de toda relación profesional. En un sector donde suelen mandar la prisa y el margen, su apuesta fue otra: «rigor, visión y una forma de hacer empresa que entiende que, sin rumbo, la velocidad es solo ruido». Y recuerda cuando, «coordiné un pull de inversores para regenerar el barrio de Lavapiés. Entre 2013 y 2016 realizamos más de 200 operaciones en esa zona. Y lo que empezó como una respuesta local se consolidó como una manera distinta de actuar en el mercado: viviendas rehabilitadas, alquileres en marcha y rentabilidades sostenidas por una gestión con sentido».

No partía de cero. Ocho años como abogado en el departamento inmobiliario de Uría Menéndez le habían dado acceso a las entrañas del sector. Pero no fue la experien-

cia lo que lo impulsó, sino algo más difícil de explicar: una mezcla de intuición, conformismo y sentido de la oportunidad. Ese equilibrio ha marcado el crecimiento de Enfoka, que ha pasado de ser una firma emergente a consolidarse como una empresa mediana con ambición larga. Hoy, su modelo sigue captando a inversores que no solo buscan rentabilidad, sino también claridad, confianza y una forma más sensata de estar en el mercado.

Autorretrato

Creo que para ser un buen CEO lo esencial es tener un equipo que comparta de forma genuina los principios de la compañía. Intento liderar desde la coherencia: estar disponible, actuar con agilidad y sostener los valores en el día a día. Me muevo entre la visión estratégica y la

«Este premio refuerza nuestro posicionamiento y valida nuestra forma de hacer empresa»

capacidad de escuchar. Confío tanto en los datos como en la intuición, y sé que tan importante como decidir con frialdad es saber cuándo arriesgar. Me esfuerzo por ser coherente, autocrítico y resistente al ruido, y creo firmemente en liderar con otros, no desde el ego, sino desde la complementariedad.

Esa filosofía ha permitido que Enfoka se diferencie en un sector poco acostumbrado a la transparencia. Entre sus propuestas, una destaca por su claridad: la garantía total del plan de negocio durante un año tras la compra del activo. «Una forma directa de traducir en hechos lo que muchos solo declaran: aquí, la confianza no es un eslogan. Es un compromiso».

Un impulso hacia el futuro

Recibir el Premio Ejecutivo del Año en Innovación Inmobiliaria no es, para Alejandro Fernández de Oliveira, un punto de llegada, sino un impulso. Lo vive como una validación —sí—, pero sobre todo como una invitación a seguir empujando los límites del sector. «Es una oportunidad para dar visibilidad al trabajo que estamos haciendo en Enfoka. Este reconocimiento refuerza nuestro posicionamiento y valida una forma de entender la empresa que no siempre es la más cómoda, pero sí la más coherente», dice con la serenidad de quien sabe que lo importante no es el trofeo, sino lo que se construye a partir de él.

El premio no solo reconoce una trayectoria. Reconoce también una idea: que el sector inmobiliario puede ser algo más que un engranaje financiero: puede ser motor de transformación social, de regeneración urbana, de impacto real.

Con los próximos años en el horizonte, Alejandro Fernández de Oliveira tiene clara la hoja de ruta: ampliar servicios a terceros, acelerar la digitalización de procesos y seguir atrayendo talento. Pero no se trata solo de crecer. Enfoka ya está explorando nuevas líneas de negocio en el campo de la tecnología (proptech) y desarrollando proyectos con impacto social. «La ambición no está reñida con el propósito. Queremos convertirnos en un gran grupo capaz de cubrir todas las necesidades del sector, sin dejar atrás los valores que nos han traído hasta aquí».

Ese equilibrio -crecer sin perder el centro-, probablemente, el mayor reto. «Aspiro a que Enfoka no solo lidere por sus cifras, sino por sus valores». Lo dice en voz baja pero firme. Porque más allá del mercado y las métricas, su manera de hacer empresa parece responder también a una convicción personal: que se puede innovar sin romper lo esencial. Y tal vez ahí, en ese punto exacto donde conviven la ambición y la honestidad, esté la clave de su forma de liderar.



Alejandro Fernández de Oliveira, junto a Francisco Marhuenda y Rocío Albert