



Premios Talento Empresarial

UN TOTAL DE VEINTE EMPRESAS, DIRECTIVOS Y CORPORACIONES HAN SIDO RECONOCIDAS COMO REFERENTES EN SUS RESPECTIVOS SECTORES, TANTO DENTRO COMO FUERA DE NUESTRAS FRONTERAS, OFRECIENDO LA MEJOR VERSIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE NUESTRO PAÍS

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

El talento empresarial se premia y reúne en LA RAZÓN

DIFERENTES SECTORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE ESPAÑA RECIBEN UN RECONOCIMIENTO POR SU LABOR

A.H. MADRID

La noche de los Premios Talento Empresarial de LA RAZÓN reunió en Madrid a veinte historias empresariales muy distintas unidas por una misma idea: el talento como motor de competitividad y transformación. Francisco Marhuenda, director del periódico, subrayó el compromiso de LA RAZÓN con la difusión del tejido productivo y con aquellas iniciativas empresariales que, desde muy distintos sectores, apuestan por la excelencia y el esfuerzo sostenido en el tiempo. «España tiene mucho talento: en las universidades, en la formación profesional, en las empresas, entre los directivos, entre los emprendedores», señaló.

Maestros del tejido empresarial

El primer nombre galardonado fue Balears Cambio de Tercio, que ha reconciliado tradición y modernidad en la tauromaquia, lo que le valió el Premio a la Innovación Taurina. Su director, Francisco D'Agostino, reivindica «una tauromaquia que mire al futuro sin renunciar a su raíz, abierta a nuevos públicos y nuevas formas de contarla». Estuvo acompañado por el torero Javier Conde, quien agradeció la labor de Francisco D'Agostino, que está teniendo un gran impacto en el sector taurino.

Desde el ruedo simbólico se pasó rápidamente a las finanzas. Nanwel Advisory & Corporate Services, que recibió el Premio a la Compañía Referente en Servicios de Consultoría Financiera Estratégica. Su CEO y fundador, Fernando Gutiérrez Rojas-Flores,



Carlos Novillo, consejero de la Comunidad de Madrid, durante la clausura del acto



Francisco Marhuenda pronunció unas palabras de bienvenida y apertura de la gala

defendió que «en un entorno cambiante, las empresas necesitan compañeros de viaje que traduzcan la complejidad financiera en decisiones claras y ejecutables» y destacó la apuesta de su firma por un enfoque «transversal, práctico y orientado a resultados».

La innovación también tuvo protagonismo con FI Group by Epsa, reconocida con el Premio Excelencia a la Consultora Líder en I+D+i. Su Spain Hub Director, Iván Ruiz, reivindicó que «la innovación solo se sostiene si se financia correctamente» y apuntó que su misión es «hacer posible que más empresas transformen buenas ideas en proyectos viables y escalables».

La industria llegó de la mano de Refracta, que se hizo con el Premio al Talento Empre-

sarial en el Sector del Cemento a Nivel Internacional. Su presidente, Pedro Fajardo, no pudo asistir a la gala por motivos personales, pero el resto de premiados le hizo llegar un sonoro aplauso por el logro de haber sido premiado en la gala.

El escenario se convirtió después en altavoz para el sector educativo con la entrega del Premio al Talento en Metaliderazgo y Transformación del Desarrollo Profesional a Ignacio Campoy Aguilar, CEO de Formación Universitaria. En su intervención, el directivo defendió que «la educación superior tiene que dejar de girar sobre sí misma y empezar a girar en torno al estudiante y a su desarrollo profesional real», y sostuvo que la innovación, la coherencia y el rigor académi-

co «no son un eslogan, sino la única forma de ser útiles».

La transición energética y la búsqueda de soluciones sostenibles encontraron su espacio con el Premio al Talento en Soluciones Energéticas Sostenibles e Innovadoras concedido a Polestar Energy. Su directora general, Soraya Laouadbia-Seillami, reivindicó que «la energía del futuro no será solo más limpia, será también más inteligente y hecha a medida de cada cliente» y subrayó que el talento es «el recurso más escaso y el más determinante» en este proceso.

La movilidad en el hogar y la accesibilidad fueron protagonistas con Aritco, que recibió el Premio al Diseño y Confort en Soluciones de Accesibilidad: ascensores a medida para



PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL

FOTOS: DAVID JAR / JESÚS G. FERIA



Foto de familia de los Premios Talento Empresarial, organizados por LA RAZÓN

viviendas únicas por su capacidad para integrar funcionalidad y estética en proyectos de alto nivel. Su director general para España y Portugal, Jesús Arévalo Toribio, destacó que «un ascensor no es solo una solución de movilidad, es también una pieza de diseño que mejora la vida de quien la habita».

El liderazgo educativo volvió a tomar el micrófono con Luis Eduardo García Gualis, director de Montessori International Schools, galardonado con el Premio al Talento en Liderazgo Educativo y Transformación del Aprendizaje, y resumió su visión al señalar que «si un niño no quiere ir al colegio o un profesor no quiere ir a su clase, algo estamos haciendo mal» y defendió un modelo que combina exigencia, acompañamiento y re-

Veinte empresas, directivos y corporaciones han sido reconocidas en la gala

El acto estuvo presidido por Francisco Marhuenda y el consejero de la CAM Carlos Novillo

novación constante de procesos y metodologías.

El bloque industrial y de infraestructuras continuó con PCI Clima, especializada en protección contra incendios, que se llevó el Premio al Talento por su Crecimiento y Tecnología en Sistemas de Protección Contra Incendios. Su CEO, Carlos Tejedor Domingo, subrayó que «la seguridad no admite atajos ni improvisaciones» y explicó finalmente que su objetivo es «combinar con claridad innovación, fiabilidad y rapidez de respuesta en cada proyecto».

El acceso universal a la salud veterinaria centró el discurso de Canitas Veterinaria, reconocida con el Premio a la Innovación en Acceso a la Salud Veterinaria. El director ge-

neral, Erik Mayol Gandou, que recogió el premio en nombre del presidente y fundador Eladio Álvarez Bocanegra, defendió que «cuidar de un animal no puede ser un lujo» y que su misión es «garantizar que cualquier familia pueda acceder a una atención de calidad sin sobresaltos económicos».

La velada alcanzó su ecuador con Vumi, plataforma WealthTech de consolidación patrimonial que recibió el Premio a la Innovación en el Ámbito WealthTech. Su CTO, Óscar Méndez, apuntó que «la riqueza mal organizada es un riesgo» y reivindicó que la plataforma «devuelve claridad para tomar decisiones informadas en tiempo real».

Pasa a la página siguiente

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL



Francisco Marhuenda sube al escenario para dar comienzo al evento

Viene de la página anterior

El universo de la tokenización irrumpió en el escenario con Tokenix, reconocida con el Premio a la Innovación en Tokenización. Sus CEOs y fundadores, Salvador Toribio Ramos, Gianluca Paguni y Giuseppe Serafica, defendieron que «abrir la puerta de la inversión inmobiliaria a más personas es una cuestión de democratización financiera» y que la tokenización «no es una moda, es una nueva infraestructura de propiedad».

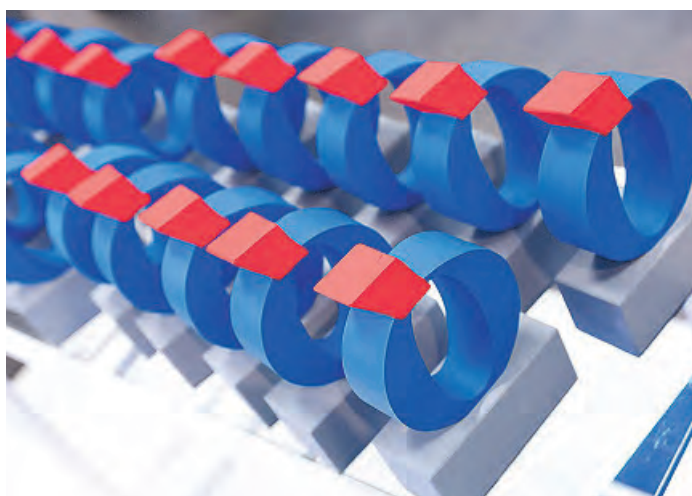
La dimensión internacional y regulatoria apareció con Dimitras Broker Consulting. La firma recibió el Premio al Talento por su Digitalización y Garantía de Calidad en Metales de Inversión. Teo Blasco López, encargado de recoger el galardón, subrayó que «en un mercado tan sensible como el de los metales de inversión, la confianza se construye con transparencia, tecnología y cumplimiento normativo».

Kawaru Consulting llevó al escenario el debate sobre la digitalización y el papel del sector público y privado en esa transformación. Fue distinguida con el Premio a la Innovación Estratégica en la Transformación Digital Público-Privada. Su CEO y fundador, Jordi Ribalta Serra, defendió que «la tecnología no transforma por sí sola; lo hace cuando se articula en redes de colaboración entre administraciones, empresas y emprendedores» y abogó por «una digitalización real, ética y sostenible».

Desde la ciudad construida, el relato dio un giro hacia la regeneración urbana con Re-Aviva, que se ha propuesto transformar sin destruir. La compañía recibió el Premio al Talento Sostenible en Proyectos de Arquitectura de Reciclaje Urbano y su CEO, Ildefonso Muelas Martín, afirmó que «cada edificio abandonado es una oportunidad para

La gala de entrega de premios se celebró en el auditorio de la sede de LA RAZÓN en Madrid

Carlos Novillo calificó a los premiados como «auténticos héroes» por su labor profesional



hacer ciudad de otra manera» y defendió el diseño de calidad, la eficiencia energética y la sostenibilidad como ejes irrenunciables.

La trayectoria centenaria de la empresa de zapatos Deichmann le valió el Premio Mejor Trayectoria de Expansión de Retail de Calzado en España. Michaël Champredonde, head of expansion en Deichmann España y Por-

tugal, sostuvo que «crecer no consiste solo en abrir tiendas, consiste en entender a cada mercado y ganarse la confianza de sus clientes día a día».

El capítulo formativo regresó a escena con el Instituto de Desarrollo Directivo del Atlántico (IDDA). Su presidente, Juan José Gavilán Hernández, fue distinguido con el Premio a la Excelencia en Formación Ejecutiva para el Sector Empresarial en las Islas Canarias y recordó que «la periferia solo existe si se renuncia a la ambición» y defendió que desde Canarias «se puede irradiar formación de primer nivel al resto del país».

La automoción tuvo nombre propio con Crestanevada que obtuvo el Premio al Talento en Liderazgo y Transformación del Sector Automoción. García Cervi afirmó que «el coche de ocasión ya no puede gestionarse como hace veinte años» y que su apuesta pasa por «datos, experiencia digital y una relación honesta con el comprador».

Olistic recibió el Premio Innovación en Nutricosméticos para la Salud Capilar. Su presidente ejecutivo y cofundador, Pedro Luis González Atienza, sostuvo que «el cabello cuenta la historia de nuestra salud» y que su objetivo es «ofrecer herramientas serias para que esa historia se escriba con evidencias, no con promesas vacías».

El último galardón fue para el Grupo Marín, que recibió el Premio Excelencia a la Trayectoria Familiar de Innovación, Sostenibilidad y Expansión Empresarial. Antonio Marín Patricio y Tomás José Marín Patricio, administrador y CEO del Grupo Marín, respectivamente, coincidieron en que «mantener viva una empresa familiar durante décadas exige saber cambiar casi todo sin traicionar lo que uno es», reivindicando el papel de este tipo de compañías en el tejido económico del país.

Arriba, Carlos Novillo, Francisco Marhuenda y Manuel Torres. Abajo, los premios antes de comenzar la gala

PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Javier Conde y Francisco D'Agostino



Carlos Novillo y Francisco Marhuenda



Antonio Marín Patricio y Tomás José Marín Patricio



Juan Trillo y Óscar Méndez



Sergi Cardona y Erik Mayol



Albert Farré, Iván Ruiz y Borja Dapena



Maite Ferreiro, Teresa Pinto, Juan José Gavilán Hernández y Nancy Judith Ventura

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL



Rosario Serafica, Alicia Gómez, Gisela Sánchez, Juan María Santiago, Salvador Toribio, Gianluca Paguni, Giuseppe Serafica, Álex Mestres y Javier Martínez



Mateus de Souza, Alejandro Vilarrubí, Nuria Prieto y Michaël Champredonde



Pablo Díaz Machado y Fernando Gutiérrez Rojas-Flores



La periodista y escritora Marina Castaño



Francisco García Cervi y Jesús Fuente



Juan Jane, Jordi Ribalta Serra, Carlos de la Cuesta y Carlos Tejedor



Sandra Campoy Arroyo e Ignacio Campoy Aguilar

PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Óscar Sierra, Jesús Arévalo, Javier Arévalo y Francisco Javier Álvarez



Soraya Laouabdia-Seillami, Paz Flores, Arturo Berruezo y David Odicini



Teo Blasco López



Pedro Luis González e Irene de Oro-Pulido



Ildelfonso Muelas Martín



Javier Herráiz, Antonio Martín, Carlos Tejedor, Verónica Plaza y Andrea Aparicio



Luis Eduardo García Gualis y Jimena Sáenz-Cortabarría

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL



Conversación entre Fernando Gutiérrez y Pedro Luis González



Premiados e invitados brindan por el éxito cosechado, al finalizar la gala de premios



El cóctel fue un buen momento para entablar amistades profesionales



Invitados de PCI Clima se fotografían con el premio



El salón de actos, durante la intervención de Carlos Novillo



Algunos asistentes de Tokenix, al terminar la gala



Invitados y premiados pudieron disfrutar de un cóctel tras la entrega de premios

Balears Cambio de Tercio

Revitalizando las plazas baleares

En un momento de transformación social y cultural, Balears Cambio de Tercio ha irrumpido en el panorama taurino con una propuesta que busca reconciliar tradición y contemporaneidad. La iniciativa, nacida en las Islas Baleares, trabaja para modernizar y dignificar la tauromaquia desde una perspectiva responsable, profesional y conectada con la sociedad actual.

Su objetivo: proyectar esta expresión cultural con una mirada renovada, sin perder la esencia que la define.

El proyecto se concibe como una plataforma cultural y empresarial que entiende la tauromaquia no solo como un espectáculo, sino como un fenómeno cultural que debe dialogar con su tiempo. Así lo explica Francisco D'Agostino, director de Balears Cambio de Tercio, quien destaca que la iniciativa apuesta por "una visión renovada del mundo taurino, basada en la innovación, la excelencia organizativa y una conexión real con nuevas generaciones, sin renunciar al respeto por la tradición".

Balears Cambio de Tercio surgió en 2024 para dar respuesta a una necesidad concreta del entorno mallorquín: recuperar el pulso de una afición que durante años había visto cerradas sus plazas. Este impulso se materializó con la reapertura de las plazas de toros de Inca y Muro, inactivas durante largo tiempo, y con la organización de cuatro espectáculos taurinos que devolvieron al primer plano a grandes figuras del toreo y ganaderías históricas. Más allá de la recuperación de espacios físicos, el proyecto nace en un contex-

Francisco D'Agostino, con el premio, acompañado de Javier Conde, durante la gala

PREMIO A LA INNOVACIÓN TAURINA

to que demandaba una mayor profesionalización del sector; una gestión más rigurosa y una comunicación más cercana con la ciudadanía.

Desde sus inicios, Balears Cambio de Tercio se planteó como una estructura sólida, con una imagen renovada y propuestas culturales capaces de ampliar el alcance del mundo taurino hacia nuevos públicos.

Un puente con la tradición

Uno de los principales valores diferenciales de Balears Cambio de Tercio es su capacidad para ocupar el espacio existente entre la tauromaquia tradicional y las nuevas formas de consumo cultural. La iniciativa apuesta por una tauromaquia más accesible, mejor comunicada y respetuosa con el entorno, adaptada a las sensibilidades actuales sin renunciar a sus fundamentos artísticos y culturales. En este sentido, el proyecto trabaja activamente en la mejora de la imagen pública del sector, integrando elementos como el arte, la gastronomía, la historia y los valores sociales que rodean a la tauromaquia. "Trabajamos para crear experiencias culturales de alto nivel, donde la tauromaquia se entienda como una expresión cultural completa", señala Francisco D'Agostino.

El equipo que impulsa Balears Cambio de Tercio está formado por profesionales con experiencia en gestión cultural, producción

«Este premio reconoce otra forma de ver la tauromaquia: moderna y responsable»

«Queremos unir tradición y futuro, demostrando que ambas pueden reforzarse»

de eventos y comunicación. Esta diversidad de perfiles ha permitido desarrollar proyectos coherentes y alineados con las nuevas exigencias del mercado cultural, aportando rigor organizativo y una narrativa más cercana a la sociedad contemporánea. El Premio a la Innovación Taurina supone, para Balears Cambio de Tercio, un respaldo a esta forma diferente de entender el sector. Según su director, el galardón reconoce "una tauromaquia más moderna, más responsable y más conectada con la sociedad actual", además del trabajo de un equipo comprometido con la evolución del sector.

Los retos de futuro no son menores. El sector taurino se enfrenta a profundos cambios sociales, culturales y generacionales que exigen adaptación sin perder identidad. Para Balears Cambio de Tercio, conceptos como comunicación, sostenibilidad, transparencia y diálogo con la sociedad son hoy factores clave.

En cuanto al futuro, la iniciativa trabaja para consolidar el interés generado durante la temporada 2025, en la que se logró un lleno absoluto y dos "no hay billetes" en los festejos mayores programados, además de la celebración del último festejo taurino celebrado en Europa en esa temporada. Su hoja de ruta pasa por modernizar la imagen del sector, apostar por la calidad y fomentar el respeto cultural como base de cualquier proyecto; así como afianzar el crecimiento de 2025 y ampliar las actividades hacia nuevos formatos, espacios y públicos, reforzando su presencia tanto a nivel nacional como internacional.

Sobre Balears Cambio de Tercio

Balears Cambio de Tercio es una iniciativa cultural y empresarial nacida en 2024 en las Islas Baleares. Su objetivo es modernizar, dignificar y proyectar la tauromaquia desde una mirada contemporánea, responsable y alineada con la identidad cultural española. El proyecto apuesta por la profesionalización del sector, la innovación en la gestión y una comunicación más cercana con la sociedad. Con un equipo multidisciplinar especializado en gestión cultural y producción de eventos, Balears Cambio de Tercio trabaja para convertir la tauromaquia en una expresión cultural viva, accesible y adaptada a los tiempos actuales.



ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Nanwel Corporate Services

Estrategia que transforma empresas

Hay firmas que asesoran, y hay otras que se implican. Nanwel Corporate Services pertenece, sin duda, a este segundo grupo. Fundada con el objetivo de acompañar a empresarios, directivos e inversores en decisiones críticas, la firma se ha posicionado como un socio estratégico que piensa, actúa y resuelve como si fuera parte del equipo interno de cada cliente. Una propuesta que ha roto con el modelo tradicional de consultoría y que hoy recibe el Premio a la Compañía Referente en Servicios de Consultoría Financiera Estratégica.

Fernando Gutiérrez Rojas-Flores, CEO y fundador de la firma, lo explica sin rodeos: «Muchas consultoras decían lo que se podía hacer, pero no cómo hacerlo. Faltaba implicación, ejecución y visión real del negocio». Esa fue la semilla que dio origen a Nanwel, con la vocación de construir una firma donde los informes sirvan para decidir.

Desde entonces, la compañía ha crecido acompañando a empresas promotoras, grupos turísticos, despachos, startups, industrias o entidades del tercer sector. ¿El denominador común? Soluciones concretas y aplicables, construidas desde dentro, con un enfoque riguroso y una implicación total.

Pensar como empresario

Lo que hace diferente a Nanwel es su modelo de trabajo transversal. Combinan visión financiera, legal y estratégica en un solo equipo. CFOs externos, asesores fiscales, analistas y estrategias trabajan de forma coordinada para entender el negocio, detectar

PREMIO A LA COMPAÑÍA REFERENTE EN SERVICIOS DE CONSULTORÍA ESTRATÉGICA FINANCIERA

riesgos, construir estructuras viables y acompañar en su implementación. «No ofrecemos asesoramiento genérico ni informes estándar», subraya Fernando Gutiérrez. Cada recomendación se diseña con la mentalidad de un directivo, lo que se traduce en una consultoría mucho más cercana, práctica y eficaz.

Su producto estrella es la Dirección Financiera Externa, pero los servicios abarcan desde valoraciones de empresas, reestructuraciones y operaciones de M&A, hasta planificación fiscal avanzada y diseño de estructuras societarias. Todo ello con un objetivo común: aportar soluciones que tengan impacto real en la toma de decisiones.

Y es que para Nanwel, la clave está en dejar de ser un proveedor y convertirse en un aliado. «No competimos por precio, competimos por impacto», resume su fundador. Es ese enfoque lo que ha llevado a muchas empresas a confiar en ellos en momentos clave de crecimiento, cambio o crisis.

El premio recibido no solo celebra la trayectoria de la firma, sino una forma distinta de entender la consultoría estratégica. «Este premio representa la validación pública de un modelo que rompe con los esquemas tradicionales. No es una medalla, es un men-

«No competimos por precio, competimos por impacto real y positivo para el cliente»

«Pensamos como empresario, actuamos como directivo y resolvemos como especialista»

saje: se puede hacer consultoría de alto nivel desde la excelencia técnica, la empatía y la implicación real sobre los resultados».

La distinción llega, además, en un momento en el que muchas empresas están buscando algo diferente. Frente al asesoramiento genérico, demandan acompañamiento real, visión global y soluciones concretas ante una realidad empresarial cada vez más compleja. El propio Fernando Gutiérrez lo resume con claridad: «Este premio nos recuerda que las empresas que apuestan por crecer con visión y respaldo estratégico, no están solas. En Nanwel, les acompañamos».

Nuevos mercados, mismos principios

El futuro de Nanwel está marcado por la expansión. En los próximos meses, la firma consolidará su presencia en España con nuevas oficinas y dará el salto a nuevos mercados, con especial foco en México y varios estados clave de Estados Unidos. También están en conversaciones con despachos legales de primer nivel a nivel internacional para ofrecer soluciones integrales, blindadas y ejecutables bajo los estándares más exigentes. Los planes incluyen también una ampliación de servicios hacia áreas como planificación fiscal transfronteriza, family office, estructuras de inversión sofisticadas y dirección financiera externa en entornos multiculturales. En cada paso, el objetivo es el mismo: ofrecer valor real, proteger al cliente y asegurar resultados.

Pero todo ese crecimiento tiene una condición: no perder la esencia. «Nuestro reto es mantener la excelencia mientras crecemos. Queremos que cada consultor piense como empresario, actúe como directivo y resuelva como especialista».

Fernando Gutiérrez Rojas-Flores posa con el galardón junto a Carlos Novillo y Francisco Marhuenda

**Sobre Nanwel Corporate Services**

Nanwel Corporate Services es una firma de consultoría financiera estratégica con sede en España y proyección internacional. Fundada por Fernando Gutiérrez Rojas-Flores, su modelo se basa en la implicación directa con cada cliente, combinando visión financiera, legal y estratégica para ofrecer soluciones completas. Especialistas en dirección financiera externa, operaciones de M&A y planificación fiscal avanzada, trabajan con empresas de sectores muy diversos, siempre con un enfoque transversal, práctico y orientado a resultados.

PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Iván Ruiz, con el premio, durante la gala organizada por LA RAZÓN

FI Group by EPSA

Innovación estratégica con visión global

PREMIO EXCELENCIA A LA CONSULTORA I+D+i

«Queremos seguir creciendo sin perder nuestra esencia, manteniendo la calidad, la especialización y la cercanía», afirma Iván Ruiz, Hub Director Spain de FI Group by EPSA. Para la consultora, el verdadero desafío está en evolucionar sin sacrificar lo que la ha hecho líder en el ámbito de la financiación pública para proyectos de innovación, eficiencia energética e inversiones industriales. Porque en un sector que se enfrenta a una creciente complejidad regulatoria, a clientes más exigentes y a la irrupción de la inteligencia artificial, su estrategia de futuro pasa por incorporar tecnología, datos y nuevos modelos de servicio que aporten un valor añadido a largo plazo.

FI Group by EPSA nació hace más de 25 años en Barcelona con el objetivo de convertirse en un socio experto que ayudara a las empresas a estructurar y financiar su innovación. Muchas compañías invertían en conocimiento o tecnología, pero no sabían cómo convertir esos esfuerzos en proyectos financiables. Desde entonces, ha evolucionado con un crecimiento orgánico e internacional, basado en la calidad técnica, la cercanía y la especialización.

La reciente integración con la consultora francesa EPSA ha supuesto un punto de inflexión. «Estamos implementando cambios que nos permitirán dar grandes pasos: incorporar nuevas tecnologías, metodologías y servicios, y fortalecer nuestra presencia en el mercado nacional e internacional», detalla Iván Ruiz. Esta transformación se ha estructurado en torno a cuatro grandes ejes: Innovación, Energía, Transformación y Compras, y Tax.

Visión 360° y acompañamiento

Uno de los factores diferenciales de FI Group by EPSA es su equipo multidisciplinar. Ingenieros, economistas, científicos y fiscalistas trabajan juntos para entender los proyectos desde todos los ángulos, incluyendo el regulatorio. «Esto nos permite abordar proyectos complejos con un alto nivel de rigor y seguridad». Otro pilar fundamental es el acompañamiento estratégico a largo plazo. La consultora no se limita a intervenir de manera puntual, sino que actúa como socio estable que se adapta a las necesidades cambiantes de sus clientes.

A esta fórmula se suma su fuerte posicionamiento internacional con equipos locales en cada país, lo que les permite ofrecer so-

Sobre FI Group by EPSA

FI Group by EPSA es una consultora internacional especializada en financiación pública para proyectos de I+D+i, eficiencia energética e inversiones industriales. Con más de 25 años de experiencia y presencia global, la compañía acompaña a empresas en su estrategia de innovación, maximizando el retorno económico de sus proyectos y convirtiéndose en un socio estratégico a largo plazo. Está organizada en cuatro áreas de negocio: Innovación, Energía, Transformación y Compras, y Tax, lo que le permite ofrecer una visión transversal y soluciones integrales adaptadas a cada cliente.

luciones globales con profundo conocimiento local.

Además, FI Group by EPSA tiene una destacada presencia institucional. Preside la Asociación Española para el Fomento de la Financiación de la I+D+i y participa activamente en entidades clave como AMETIC, CEOE, COTEC y EAIC. Este papel le permite estar al tanto de los retos del sector y canalizar las necesidades de sus clientes hacia las administraciones públicas.

El Premio Excelencia a la Consultora Líder en I+D+i supone una validación externa de su modelo. Para Iván Ruiz, es también un reconocimiento al compromiso constante con sus clientes y al esfuerzo de un equipo que trabaja para hacer de la innovación un motor de crecimiento y competitividad sostenibles.

Innovación y crecimiento

Más allá del crecimiento, en FI Group by EPSA hay una apuesta firme por la sostenibilidad, la transformación digital y la innovación responsable. Iván Ruiz lo resume con claridad: «Seguimos invirtiendo en tecnología y analítica de datos para ofrecer servicios más predictivos y estratégicos, y acompañamos a las empresas en retos como la sostenibilidad y la transición digital».

Durante 2026, la compañía continuará reforzando su estructura organizativa, con una propuesta de valor que integra visión estratégica, impacto social y adaptación tecnológica. Esta combinación le permite anticiparse a las nuevas demandas del mercado y ofrecer soluciones transversales y alineadas con cada etapa del desarrollo empresarial. Esta visión holística de la innovación –que va desde la estrategia hasta la ejecución, y desde el análisis del riesgo financiero hasta la medición del impacto– es la que ha llevado a FI Group by EPSA a convertirse en un actor clave para las empresas que buscan generar valor sostenible a través de la I+D+i.

«Invertimos en tecnología y analítica de datos para ofrecer servicios más predictivos»

«Ofrecemos una visión global sin perder el detalle gracias al enfoque local»

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Refracta

Innovación para redefinir el cemento

PREMIO AL TALENTO EMPRESARIAL EN EL SECTOR DEL CEMENTO A NIVEL INTERNACIONAL



Pedro Fajardo, presidente de Refracta, en una imagen reciente

De Valencia al mundo. Esa expresión resume con precisión la trayectoria de Refracta: una empresa nacida con raíces locales que, más de ocho décadas después, se ha convertido en un referente global dentro de la industria del cemento. Lo que comenzó como una respuesta a la falta de material refractario en la España de posguerra es hoy un modelo internacional que el propio sector observa y trata de seguir, tanto por su capacidad de innovación como por su impacto en la eficiencia energética de los procesos productivos.

Para Pedro Fajardo, presidente ejecutivo de Refracta, esta evolución va mucho más allá de una expansión geográfica. Supone una historia de esfuerzo, dedicación y visión sostenida en el tiempo, capaz de adaptarse a los cambios del mercado sin perder la calidad ni la identidad.

El hecho de que una empresa con más de 80 años de historia haya logrado influir en las tendencias del sector del cemento a escala global refleja, según explica, la solidez de su modelo de negocio y de su cultura corporativa.

Refracta se dedica a la fabricación de ladrillos y hormigones refractarios para la industria del cemento, un ámbito altamente exigente y dominado históricamente por grandes multinacionales. Frente a esta realidad, la compañía valenciana ha construido una propuesta de valor basada en productos disruptivos que permiten reducir de forma drástica el consumo energético de los hornos, con un impacto directo en la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Una historia de transformación

La trayectoria de Refracta no ha sido lineal. Tras décadas de relativa estabilidad, la empresa estuvo cerca de la desaparición durante los años 80 y 90, golpeada por la crisis del petróleo, la reconversión industrial y el declive de sectores como la siderurgia. Fue entonces cuando se produjo un giro decisivo que marcaría su futuro.

A finales de los años 90, la unión de todos los estamentos de la empresa, la especialización en refractarios para la industria del cemento, la apuesta decidida por la investigación y la creación de productos innovadores sentaron las bases de una nueva etapa. A ello se sumó una clara estrategia de

internacionalización, concebida no solo como una vía de crecimiento, sino como una forma de protegerse de los vaivenes del mercado nacional. «La internacionalización no consiste únicamente en entrar en otros países, sino en hacerlo con una propuesta de valor clara y diferencial», señala Pedro Fajardo. Sin ese «algo valioso», crecer más allá de las fronteras resulta extremadamente complejo. En el caso de Refracta, esa propuesta se materializó en soluciones técnicas capaces de provocar auténticos saltos evolutivos en la forma de fabricar cemento en todo el planeta.

La primera gran revolución llegó a finales del siglo XX con el lanzamiento del hormigón PF y el ladrillo R2000, productos de formulación única que cambiaron de inmediato los estándares del sector. Un cuarto de siglo después, ya en pleno siglo XXI, esta compañía familiar vuelve a situarse a la vanguardia con nuevos materiales que incrementan aún más el ahorro energético y la durabilidad de los revestimientos en los hornos.

Esta capacidad de anticipación se apoya también en una fabricación altamente automatizada y en el uso de robótica, lo que

«De Valencia al mundo es el resumen de una historia de esfuerzo, visión y adaptación»

garantiza productividad y, sobre todo, calidad. Según Pedro Fajardo, este nivel de control hace que en las instalaciones de Refracta sea «muy complicado fabricar mal», un factor clave para competir en un mercado internacional tan exigente. Además, la visión global ha permitido a la empresa afrontar con mayor resiliencia episodios críticos como la crisis financiera de 2007, la pandemia o la reciente crisis energética. Estar presente en numerosos mercados ha equilibrado impactos y ha reforzado su posición como proveedor estratégico de la industria cementera mundial.

El Premio al Talento Empresarial en el Sector del Cemento a Nivel Internacional supone un reconocimiento a una trayectoria construida sobre la innovación, la especialización y una clara vocación global.

Sobre Refracta

Refracta es una empresa industrial fundada en Valencia hace 85 años, especializada en la fabricación de ladrillos y hormigones refractarios para la industria del cemento. Tras superar profundas

crisis sectoriales, la compañía resurgió a finales de los años 90 gracias a la especialización, la investigación y una decidida estrategia de internacionalización. Actualmente está presente en más de un

centenar de países y es reconocida por desarrollar productos altamente eficientes que reducen el consumo energético, las emisiones y el impacto ambiental de los hornos de cemento.

Ignacio Campoy Aguilar

Liderazgo humanista y estratégico

Convertir una idea en un proyecto educativo de referencia nacional requiere no sólo visión, sino también convicción y una gran capacidad de adaptación.

Ignacio Campoy, CEO de Formación Universitaria, lo ha demostrado a lo largo de una trayectoria marcada por la innovación pedagógica y un liderazgo centrado en las personas.

Desde sus inicios, su carrera ha estado ligada al ámbito de la formación no presencial. «Me defino como un eterno aprendiz», afirma, y esa filosofía ha guiado su evolución profesional hasta fundar, en 2001, Formación Universitaria.

Un año después asumió el cargo de CEO, liderando un ambicioso proyecto con el propósito de ofrecer educación flexible, accesible y alineada con las demandas de un entorno laboral en constante cambio.

Actualmente, la institución celebra 25 años de actividad y ha formado a más de 300.000 alumnos de 90 nacionalidades diferentes, gracias a una oferta educativa diversa que abarca desde la Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad hasta másteres oficiales y formación continua. Todo

PREMIO EN METALIDERAZGO Y TRANSFORMACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL

ello impulsado por un equipo de más de 300 profesionales que acompañan al alumno en todo su recorrido académico.

Un modelo centrado en la persona

Ignacio Campoy defiende una visión de liderazgo poco convencional pero profundamente transformadora: el liderazgo humanista. «Liderar no es dirigir estructuras, sino elevar a las personas», sostiene. Bajo esta premisa ha construido un decálogo de principios que guían su labor como directivo: desde la visión estratégica y la toma de decisiones, hasta la resiliencia, la integridad y la obsesión por el alumno.

Para él, un buen CEO debe equilibrar cuatro dimensiones esenciales: decisión y enfoque estratégico, inspiración y comunicación, cohesión y resiliencia, y rigor y excelencia. Esta visión se nutre de modelos como el DISC, que clasifica los comportamientos en

distintos cuadrantes, y que Ignacio Campoy aplica como herramienta de equilibrio entre liderazgo de tareas y liderazgo de personas. Por todo ello, el CEO de Formación Universitaria fue reconocido con el Premio al Talen-

«Liderar no es dirigir estructuras, sino elevar personas, con la formación como palanca»

«Un buen CEO debe encontrar el equilibrio entre el liderazgo de tareas y de personas»

to en Metaliderazgo y Transformación del Desarrollo Profesional. «Para mí no es solo un premio: es un indicador nacional de liderazgo, excelencia empresarial e impacto social», explica. «Lo interpreto no solo como un reconocimiento individual, sino como una validación del proyecto colectivo de Formación Universitaria».

Con la vista puesta en los próximos años, Ignacio Campoy ha diseñado una hoja de ruta estructurada en ocho ejes estratégicos, entre los que destacan la calidad educativa, la innovación digital, la fidelización del talento o el impacto social. «Mis planes son trabajar sobre estos ocho grandes planes con el único objetivo de que nuestro Grupo Educativo no solo sobreviva, sino que siga liderando y transformando nuestro sector», señala.

La sostenibilidad, la internacionalización y la actualización continua son otros de los pilares que guían su acción como directivo. De hecho, uno de sus grandes objetivos es garantizar la excelencia empresarial sin perder de vista el propósito transformador de la educación.

En este sentido, su consejo a los jóvenes líderes del futuro es claro: «Que se enfoquen en desarrollar competencias humanas y estratégicas al mismo nivel que las técnicas». También alerta sobre la necesidad de formar a los líderes del mañana con habilidades que trasciendan los conocimientos técnicos y que respondan a contextos cada vez más volátiles, complejos y ambiguos.

Ignacio Campoy insiste en que la verdadera diferencia entre los retos actuales y futuros está en la velocidad del cambio y la incertidumbre. Por ello, apuesta por un liderazgo ágil, resiliente y con una fuerte dimensión ética. «Los CEO se enfrentan a retos estratégicos, tecnológicos, de reputación, de sostenibilidad y de liderazgo humanístico. El desafío no es menor, pero sí apasionante».

Autorretrato

Me considero un eterno aprendiz, alguien que no teme a los desafíos y que cree profundamente en el poder de la formación para transformar vidas. Mi liderazgo se basa en las personas, no en las estructuras, y eso me ha llevado a crear un modelo educativo centrado en la experiencia del alumno. Me inspira la innovación, el rigor, la coherencia y, sobre todo, la posibilidad de generar impacto real en la sociedad a través del conocimiento.



Ignacio Campoy recibe el premio de manos de Francisco Marhuenda y Carlos Novillo

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Polestar Energy

Soluciones integrales de sistemas de almacenamiento

PREMIO AL TALENTO EN SOLUCIONES ENERGÉTICAS SOSTENIBLES E INNOVADORAS

«Este premio es un reconocimiento al trabajo, talento y la visión aplicada»

En un sector energético marcado por la urgencia de la transición hacia modelos más sostenibles, Polestar Energy surge como respuesta a una necesidad concreta: aportar soluciones avanzadas que integren tecnología, ingeniería especializada y visión estratégica. Y lo hace desde una sólida experiencia previa en el ámbito energético tradicional, con origen en un grupo empresarial vinculado a la importación de buques de petróleo.

Sin embargo, su vocación no mira al pasado, sino al futuro: nace para liderar el desa-

«El principal reto es ofrecer soluciones que permitan una integración de las renovables»

rollo del almacenamiento energético en España y acelerar la transformación del sistema eléctrico. Desde sus inicios, la empresa ha centrado su actividad en dos pilares clave: los sistemas de almacenamiento energético (BESS) y la energía solar fotovoltaica. Con más de 10 años de experiencia específica en BESS y dos décadas en fotovoltaica, su equipo técnico se ha convertido en uno de los más especializados del país, capaz de anticiparse a la evolución del mercado y dar respuesta a una demanda aún incipiente en el territorio nacional.

Lo que distingue a Polestar Energy no es solo su especialización, sino su manera de abordar cada proyecto. La empresa diseña soluciones personalizadas, adaptadas a las necesidades operativas y técnicas de cada cliente, abarcando todo el proceso: desde el análisis inicial y la ingeniería hasta la ejecución y optimización de los sistemas. «Lo que nos diferencia es el enfoque global y el alto nivel de especialización de nuestro equipo de ingeniería», asegura Soraya Laouabdia-Seillami, directora de Desarrollo de Negocio de Polestar Energy.

Almacenamiento como reto clave

Uno de los grandes desafíos del sistema energético es integrar de forma eficiente las energías renovables. En este punto, el almacenamiento energético juega un papel crítico para estabilizar la red, evitar pérdidas y maximizar el rendimiento de las plantas fotovoltaicas. Pero, en España, la mayoría de estas instalaciones aún no cuentan con baterías y requieren procesos de hibridación.

En la actualidad, Polestar Energy ha delegado la división de almacenamiento energé-

tico en la nueva compañía Battman Storage, nacida de la unión estratégica entre Polestar Energy e Inyca Consultores S.L., ingeniería especializada y con amplia experiencia en el diseño y desarrollo de sistemas de almacenamiento energético.

En el marco de esta alianza estratégica, se ha formalizado un acuerdo conjunto con Elecnor, referente del sector de la construcción, desarrollo y mantenimiento de red eléctrica y subestaciones en España e Italia, y con Gotion High Tech, cuarto fabricante mundial de baterías y sistemas de almacenamiento energético (TIER1). Este acuerdo permite el desarrollo de proyectos llave en mano (EPC), integrando ingeniería, suministro, ejecución, puesta en marcha y mantenimiento de soluciones avanzadas de almacenamiento energético.

El Premio al Talento en Soluciones Energéticas Sostenibles e Innovadoras ha servido también como respaldo a esta apuesta por la innovación y la excelencia técnica. «Este premio representa un reconocimiento al trabajo, al talento y a la visión aplicada al desarrollo de soluciones energéticas sostenibles», afirma la directora de Desarrollo de Negocio. Un reconocimiento que la empresa interpreta como impulso para seguir avanzando.

Consolidación y hoja de ruta

Con la mirada puesta en los próximos años, Polestar Energy busca consolidarse como referente en soluciones de almacenamiento energético.

A través de nuevas alianzas estratégicas y el desarrollo de proyectos cada vez más ambiciosos, la empresa quiere dar respuesta a una parte significativa del mercado español, especialmente en el ámbito industrial.

Su propuesta: ayudar a los productores a optimizar sus activos energéticos, mejorar la eficiencia y aportar estabilidad a un sistema que necesita fiabilidad tanto como innovación. Una hoja de ruta clara para convertirse en un pilar de la nueva energía.

Sobre Polestar Energy

Polestar Energy es una empresa especializada en soluciones energéticas sostenibles con foco en almacenamiento energético (BESS) y energía solar fotovoltaica. Cuenta con un equipo técnico con más de 20 años de experiencia, lo que le permite diseñar proyectos a medida adaptados a las necesidades de cada cliente. La compañía impulsa la transición energética en España a través de innovación, excelencia técnica y una visión estratégica centrada en estabilizar la red eléctrica y optimizar el uso de recursos renovables.



Soraya Laouabdia-Seillami posa con el galardón otorgado por LA RAZÓN

PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Jesús Arévalo Toribio, tras recoger el premio otorgado por LA RAZÓN

Sobre Aritco

Aritco es un fabricante sueco de ascensores residenciales y soluciones de movilidad con presencia global. Fundada en 1995, la compañía ofrece productos seguros, personalizables y de diseño escandinavo, que combinan accesibilidad, confort y estética. Con sede en Suecia, Aritco apuesta por una experiencia de usuario elevada, desde la prescripción hasta la instalación. Su enfoque en hogares singulares, rehabilitación y accesibilidad universal la ha consolidado como marca de referencia en el sector, tanto para arquitectos como para clientes finales que buscan integrar soluciones técnicas sin renunciar al estilo.

En este sentido, Aritco trabaja estrechamente con arquitectos e interioristas desde las fases tempranas del proyecto, facilitando la prescripción, configuración y planificación de la instalación. Para la empresa, el usuario final ha evolucionado: ya no busca solo una solución funcional, sino una experiencia completa. «El usuario final ya no acepta soluciones puramente funcionales; quiere integración arquitectónica y confort», subraya Jesús Arévalo. En este contexto, la marca ha sabido posicionarse como sinónimo de calidad, fiabilidad y elegancia en el mundo de la movilidad residencial.

Movilidad accesible y sostenible: los próximos pasos

Los retos son múltiples: adaptar edificios existentes, responder a normativas complejas y ofrecer soluciones técnicamente viables en espacios muchas veces limitados. A todo esto se suma una exigencia creciente del cliente por productos que no solo funcionen, sino que encajen visual y emocionalmente en su forma de vivir. Por esto, Aritco busca mantener el liderazgo en innovación y personalización, sin renunciar a la seguridad ni a la calidad del producto.

Sus próximos pasos incluyen reforzar el impacto real de sus soluciones en la vida diaria de las personas, haciendo que la accesibilidad sea no solo posible, sino deseable.

La compañía también está volcada en seguir mejorando procesos y materiales, con una clara orientación a la sostenibilidad. Desde la elección de componentes hasta la eficiencia energética de sus productos, Aritco quiere formar parte activa de un modelo más respetuoso con el entorno. Con una red sólida de partners y una presencia consolidada en mercados clave, su objetivo es claro: seguir creciendo de manera sostenible, impulsando una movilidad residencial que combine autonomía, diseño y tecnología. Un enfoque que pone a las personas en el centro sin renunciar al estilo ni a la innovación.

Aritco**Accesibilidad con diseño escandinavo****PREMIO A LA EXCELENCIA EN SOLUCIONES DE MOVILIDAD RESIDENCIAL**

«Este premio es un reconocimiento a nuestra visión: demostrar que una solución de accesibilidad puede (y debe) ser también diseño, confort y sostenibilidad», afirma Jesús Arévalo, CEO de Aritco España y Portugal. El galardón premia su propósito de elevar la accesibilidad a un nivel premium, donde la funcionalidad convive con la estética y la personalización. Así, además de reforzar la confianza del mercado, este reconocimiento confirma la apuesta de Aritco por ofrecer productos capaces de integrarse de forma armoniosa en los hogares. Una propuesta que ha sido muy bien acogida por arquitectos, interioristas y promotores, cada vez más sensibles a la necesidad de soluciones técnicas que también respondan a exigencias de diseño y experiencia de uso.

Nacida en Suecia en 1995, Aritco fue fundada por cuatro emprendedores que compartían una misma inquietud: el mercado necesitaba ascensores inteligentes, accesibles y fáciles de instalar. A partir de ahí, la marca ha crecido internacionalmente. Hoy, sus soluciones están presentes en entornos públicos y privados de todo el mundo, con fabricación 100 % sueca.

Cada hogar, una solución a medida

Aritco se especializa en ascensores para viviendas unifamiliares y locales, tanto de obra nueva como de rehabilitación. Sus productos están diseñados para abrir nuevas posibilidades de autonomía en el hogar, especialmente en un contexto donde el envejecimiento de la población y el modelo de vida

«La accesibilidad puede y debe ser diseño, confort y sostenibilidad»

independiente ganan terreno. Lo que distingue a Aritco de otras soluciones del mercado es su fuerte enfoque en la integración arquitectónica y el diseño escandinavo. «No se trata solo de subir y bajar, sino de que el ascensor sume valor al espacio», explican desde la compañía. Cada instalación es configurable, segura y altamente personalizable, lo que permite adaptarse a las necesidades técnicas y estéticas de cada cliente.

Además de su enfoque visual, la marca pone especial atención en la accesibilidad y el confort. Cada proyecto es un «traje a medida», que debe responder a condicionantes normativos, técnicos y espaciales muy específicos.

«El usuario final ya no acepta soluciones o productos puramente funcionales»

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Luis Eduardo García Gualis

Una dirección con propósito

PREMIO AL TALENTO EN LIDERAZGO EDUCATIVO Y TRANSFORMACIÓN DEL APRENDIZAJE

Cuando Luis Eduardo García Gualis decidió hace dos décadas asumir el mando de Montessori International Schools, lo hizo con una sola condición: que su implicación no fuera un mero relevo generacional, sino una verdadera oportunidad de transformar, crecer y hacer suyo un proyecto que, aunque familiar, le pedía ser reinventado. Lejos de replicar un legado, lo redefinió. «Curiosamente descubrí que esta era mi profesión vocacional», admite con la sinceridad de quien ha encontrado su sitio.

No es casualidad que se defina como inconformista. Para él, la mejora constante es una obligación diaria: «Necesito levantarme sabiendo que voy a poner todos mis sentidos en mejorar la Institución que dirijo y yo como persona».

Esta autoexigencia es la que le ha llevado a hacer de Montessori International Schools un modelo educativo que se aleja de la rigi-

dez del sistema tradicional y apuesta por una integración real de la pedagogía con la neurociencia, la psicología y la neurolingüística. Este enfoque integral tiene un objetivo claro: asegurar que cada alumno pueda desarrollar su mejor versión, sin que las limitaciones económicas de sus familias se conviertan en una barrera. Como él mismo destaca, «nuestro reto es no cambiar: 9 de cada 10 alumnos entran en su primera opción de carrera, con un inglés perfecto y un francés muy bueno».

Más director que gerente

A diferencia de muchos centros educativos actuales, donde la figura del gerente ha pasado a dominar sobre la dirección pedagógica, Luis Eduardo García Gualis encarna ambas funciones. Pero su foco está claro: «Me centro en ser más Director que Gerente; eso me permite que las decisiones que adopto siempre benefician a los alumnos, sea rentable o no».

«Me centro en ser más director que gerente para tomar decisiones para los alumnos»

«La mejor versión de cada alumno solo se puede dar si acuden felices al colegio»

Este equilibrio entre gestión y vocación ha sido una de las claves del éxito de Montessori International Schools. La institución, fundada en 1970 por dos discípulas directas de María Montessori, Josefina González y María Altieri, nació con la premisa de ofrecer lo mejor de cada sistema educativo, sin dogmas ni modas pasajeras. Desde entonces, ha evolucionado sin traicionar su esencia: educación personalizada, respeto al ritmo de cada niño, fomento de la inteligencia emocional y habilidades sociales.

Crítico con el sistema educativo actual, Luis Eduardo García Gualis lamenta la desconexión entre formación y realidad laboral: «En España, solo uno de cada tres menores de 30 años trabaja en lo suyo; es difícil ser feliz trabajando 50 años en algo que aborreces». Por eso insiste en la importancia de orientar bien desde edades tempranas, acompañando al alumno a descubrir sus talentos reales y a prepararse para una vida profesional con sentido.

Además, defiende que la felicidad del estudiante no es incompatible con la excelencia académica. «La mejor versión de cada alumno solo se puede dar si van felices al colegio; a nosotros los adultos nos pasa lo mismo con nuestros trabajos», afirma.

El Premio al Talento en Liderazgo Educativo y Transformación del Aprendizaje supone un reconocimiento a esta forma de entender la educación y representa el esfuerzo colectivo del equipo que lo acompaña. «Sin mi gente yo no sería nadie; se lo debo todo a ellos, que me han entendido a la perfección y me ayudan a hacer realidad esta Institución educativa en la que me habría encantado estudiar yo mismo». Y añade: «Quiero ayudar a mejorar este mundo, aunque solo sea un milímetro».

Con una institución que cumple más de medio siglo de trayectoria transformando vidas desde las aulas, puede que ese milímetro sea, en realidad, mucho más largo de lo que aparenta.

Luis Eduardo García Gualis, con premio, junto a Francisco Marhuenda y Carlos Novillo

**Autorretrato**

Soy una persona constante, muy disciplinada y con muchas ganas de mejorar. No busco ser mejor que los demás, ni siquiera diferente, pero sí superarme día a día. Me mueve la perseverancia y la necesidad de no conformarme con lo que ya está hecho. Como director, hoy en día es imprescindible saber respirar, mantener la calma en todo momento. Disfruto mucho con lo que hago y tengo la suerte de vivir una vida que me apasiona: mi trabajo es una pasada, y mi familia, mi mujer y mis hijos, son fantásticos. Me veo en este camino aún quince años más, hasta que me jubile, y ojalá entonces siga siendo tan feliz como ahora.

PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Carlos Tejedor Domingo recibe el premio de manos de Carlos Novillo y Francisco Marhuenda

PCI Clima

Tecnología, talento y compromiso real

PREMIO AL TALENTO POR SU CRECIMIENTO Y TECNOLOGÍA EN SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

«El cliente necesitaba algo más que instaladores. Faltaba una ingeniería cercana, capaz de gestionar todo el proceso y garantizar que la protección fuese real, no solo un trámite.» Así resume Carlos Tejedor Domingo, CEO, fundador y director comercial de PCI Clima, el origen de la empresa que hoy lidera. Esta visión, que surgió en 2006, sigue marcando cada decisión de una compañía que no ha dejado de crecer.

PCI Clima no solo diseña e instala sistemas contra incendios: construye soluciones completas, adaptadas, con enfoque estratégico, técnico y humano. Más que cumplir con normativas, garantizan la continuidad, minimizando riesgos reales y protegiendo a las personas. Esto implica una implicación total, de planificación a mantenimiento.

El punto de madurez llegó en 2024 con la incorporación de Verónica Plaza como directora financiera y de RRHH, reforzando una estructura que necesitaba profesionali-

zarse para seguir creciendo sin perder agilidad. Desde entonces, la empresa ha consolidado su equipo, sus procesos y su capacidad de asumir proyectos cada vez más complejos. La incorporación de nuevos perfiles técnicos y la mejora de los procedimientos internos han permitido mantener la calidad incluso en momentos de fuerte expansión. Hoy, se han posicionado como socios estratégicos para compañías que operan en entornos de alta exigencia, gracias a su modelo basado en cercanía, agilidad y tecnología propia. Y es gracias a que cada cliente recibe atención directa, sin intermediarios, y con soluciones personalizadas que responden a su realidad operativa. «Lo que nos diferencia no es solo el qué hacemos, sino el cómo lo hacemos», explica Carlos Tejedor.

PCI Clima trabaja con un modelo llave en mano que cubre desde el diseño hasta la ejecución y el mantenimiento, siempre bajo certificaciones oficiales como ISO o Cempreven. Además, han desarrollado herramientas tecnológicas propias para la monitorización

Sobre PCI Clima

Fundada en 2006 por Carlos Tejedor Domingo, PCI Clima es una ingeniería especializada en sistemas de protección contra incendios. Ofrece soluciones «llave en mano» para entornos industriales, con proyectos personalizados, tecnología propia y una estructura capaz de operar en situaciones de alta exigencia. Tras consolidarse en España y Portugal, la empresa avanza con proyectos internacionales y una hoja de ruta centrada en reforzar su equipo, su capacidad tecnológica y su impacto directo en la seguridad de las empresas.

en tiempo real, lo que permite detectar incidencias antes de que se conviertan en problemas.

Han liderado proyectos para compañías como SEAT, IKEA, ALDI, Airbus, y trabajan con fondos como Logicor, Goodman, Blackstone o Azora. «No somos un proveedor puntual. Somos una pieza más dentro de la estrategia de seguridad de nuestros clientes», señala su CEO. Y eso implica también disponibilidad continua, revisiones preventivas y capacidad de adaptación ante cualquier cambio operativo.

Ese nivel de implicación es posible gracias a un equipo técnico que entiende cada proyecto como propio. No subcontratan la parte esencial del trabajo, lo que garantiza el control, la calidad y la trazabilidad de principio a fin. Para PCI Clima, la excelencia no es un eslogan, es una forma de operar.

La compañía afronta cada encargo con una lógica clara: entender, anticiparse al riesgo y resolver con eficacia. Esa capacidad de respuesta ha sido clave en su crecimiento y en la fidelización de clientes que necesitan soluciones reales, no solo planos o presupuestos. La confianza se gana con hechos, y su cartera de clientes recurrentes lo demuestra. Como también lo demuestra el Premio al Talento por su Crecimiento y Tecnología en Sistemas de Protección Contra Incendios recibido, y que supone un impulso adicional. «Es el reconocimiento a un modelo que combina talento con implicación real. Valida no solo lo que hemos hecho, sino cómo lo hemos hecho», afirma el CEO. Más que una meta alcanzada, lo entienden como una señal de que están en el camino correcto.

Con nuevos proyectos en marcha y un software propio de gestión de obras en desarrollo, el objetivo es seguir reforzando la estructura sin perder los principios que les han traído hasta aquí: cercanía, flexibilidad y compromiso técnico. Desde oficinas centrales hasta el último operario en campo, cada parte del engranaje trabaja con una misma lógica: actuar con responsabilidad, prever lo imprevisto y dar respuesta rápida a quienes más lo necesitan.

«Somos una pieza más dentro de la estrategia de seguridad de nuestros clientes»

«Este premio valida no solo lo que hemos hecho, sino cómo lo hemos hecho»

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Canitas

Una «seguridad social» para mascotas

Hay ideas que no solo transforman un sector, sino también la vida de miles de familias. Canitas nació con una de ellas: que ninguna mascota deje de recibir atención veterinaria por falta de recursos. Porque, igual que el mayor logro social humano (la accesibilidad total a la medicina), Canitas defiende que el acceso a la salud veterinaria no debería depender del bolsillo.

Bajo una suscripción mensual sin copagos ni restricciones, la compañía ha creado un sistema accesible, preventivo y sin letra pequeña. Su apuesta ha merecido el Premio a la Innovación en Acceso a la Salud Veterinaria, un reconocimiento al impacto que ha generado en la sociedad. Eladio Álvarez Bocanegra, presidente y fundador de la compañía, lo resume así: «Valida que la innovación no siempre está en la tecnología, sino en replantear sistemas completos para hacerlos más justos, accesibles y sostenibles». Porque Canitas no es un seguro veterinario, ni una red de clínicas convencional. Es un modelo asistencial propio, con centros integrados y profesionales que trabajan sin presiones económicas, priorizando criterios médicos por encima de cualquier otra variable.

Fundada en 2012, Canitas surgió al identificar una necesidad que parecía invisible:

PREMIO A LA INNOVACIÓN EN ACCESO A LA SALUD VETERINARIA

muchas familias evitaban acudir al veterinario por motivos económicos. Esa decisión tenía consecuencias negativas en la salud de los animales. Frente a ese escenario, Eladio Álvarez y su equipo apostaron por una solución ambiciosa: crear un sistema de suscripción que garantizase atención veterinaria ilimitada desde el primer día, sin distinciones por edad, raza o condición.

La clave estaba en cambiar el paradigma: pasar de un modelo reactivo a uno preventivo. Así, Canitas estableció un sistema que fomenta visitas periódicas, seguimiento clínico continuo y atención proactiva, todo incluido en una cuota fija. Este enfoque mejora el diagnóstico precoz y reduce tratamientos invasivos. «El sistema ofrece una cuota única, sin letra pequeña, con servicios ilimitados desde el minuto cero.

Esto aporta tranquilidad a las familias y permite a los profesionales trabajar con criterios médicos y no económicos», destaca el presidente. Un beneficio con dos caras visibles: para el animal, que recibe mejor aten-

«Se trata de una cuota única, sin letra pequeña, con servicios desde el minuto uno»

«El reto está en escalar el modelo manteniendo la excelencia clínica y el trato cercano»

Erik Mayol Gandou, con el premio, junto a Francisco Marhuenda y Carlos Novillo

ción; y para la familia, que gana previsibilidad económica.

La expansión de Canitas ha sido constante, pero siempre fiel a sus principios. Hoy cuentan con centros propios y una red en crecimiento en toda España. El reto no está solo en abrir más espacios, sino en hacerlo sin perder el trato cercano ni la calidad. «El reto está en escalar el modelo manteniendo la excelencia clínica y el trato cercano, en un contexto de crecimiento acelerado», explica Eladio Álvarez.

El sector veterinario se enfrenta a una presión creciente: más demanda, mayores costes y dificultad para retener talento. Canitas responde con inversión, digitalización y refuerzo de su estrategia preventiva.

Entre los próximos pasos están la apertura de nuevos centros, el desarrollo de servicios complementarios y la mejora de la experiencia del socio. Todo con una meta clara: «Que ninguna mascota deje de recibir atención veterinaria por motivos económicos».

Y Canitas no busca solo crecer, sino consolidar un modelo que ya ha demostrado funcionar. Detrás de cada suscripción hay una familia que no tiene que elegir entre cuidar a su mascota o ajustar el presupuesto. Y en cada centro, un equipo que ejerce su vocación con libertad clínica, centrado en el bienestar animal, sin presiones ni condicionantes económicos.

Lo que propone Canitas no es una revolución tecnológica, sino un cambio de enfoque: priorizar la prevención, garantizar el acceso y dignificar la labor veterinaria.

Su avance no se mide solo en cifras, sino en tranquilidad para quienes conviven con animales y en calidad de vida para quienes los cuidan cada día.

Sobre Canitas

Canitas es una compañía fundada en 2012 por Eladio Álvarez Bocanegra con el objetivo de garantizar el acceso universal a la salud veterinaria. Su modelo se basa en una suscripción mensual sin copagos ni restricciones, con centros propios y equipos integrados que priorizan la medicina preventiva. En la actualidad, sigue ampliando su red y desarrollando nuevos servicios para consolidar un sistema que combina calidad asistencial, sostenibilidad y accesibilidad, y que ya se considera una referencia en innovación en el sector veterinario.



PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Óscar Méndez posa con el galardón junto a Francisco Marhuenda y Carlos Novillo

Vumi

Infraestructura para family offices modernos

PREMIO A LA INNOVACIÓN EN EL ÁMBITO WEALTHTECH

«Vumi transforma información dispersa en datos estructurados para su gestión»

La propuesta de Vumi parte de una premisa sencilla pero profunda: sin datos fiables y comparables, no es posible una gestión patrimonial rigurosa. «Vumi no se limita a mostrar información: transforma información dispersa en datos estructurados, donde se genera la verdadera ventaja», resume su fundador y CEO, Carlos Mata García.

Por ello nació esta plataforma española de consolidación patrimonial que se ha propuesto resolver un problema estructural: la fragmentación de la información.

A diferencia de otras soluciones tecnológicas, Vumi no intenta sustituir a asesores ni competir con entidades financieras. Su papel es actuar como una capa neutral que agrega, normaliza y estructura datos patrimoniales, de forma que el propietario del patrimonio —y su equipo de confianza— pueda tomar decisiones con información clara, consolidada y trazable.

La tecnología desarrollada por Vumi es propia, diseñada específicamente para los entornos reales de los HNWIs (high net wor-

th individuals) y los family offices. «Nuestro principal diferencial es la calidad del dato, resultado de una decisión tecnológica que define toda la plataforma», afirma Carlos Mata. Frente a las soluciones genéricas de terceros, Vumi controla de principio a fin el proceso de captura y validación de la información, reduciendo duplicidades, incoherencias y errores que, en un patrimonio complejo, pueden tener consecuencias graves.

Desde su creación, la compañía ha tenido claro que la innovación no reside únicamente en el diseño de una interfaz atractiva, sino en construir una infraestructura robusta, capaz de sostener el día a día de patrimonios altamente diversificados. La claridad no es un valor añadido: es el punto de partida.

El reconocimiento de LA RAZÓN a Vumi con el Premio a la Innovación en el Ámbito WealthTech es, para su fundador, mucho más que un galardón. «Confirma que el mercado reconoce la urgencia de modernizar la gestión patrimonial con soluciones tecnológicas que aporten valor real. Por otro lado, refuerza una idea que defendemos desde el inicio:

«Una infraestructura de datos sólida es la base de una gestión patrimonial moderna»

Sobre Vumi

Vumi es una plataforma WealthTech española especializada en consolidación patrimonial para grandes patrimonios, family offices y banca privada. Agrega y normaliza datos procedentes de múltiples entidades financieras, vehículos y custodios, ofreciendo una visión 360° fiable y trazable. Su tecnología propia permite gestionar de forma eficiente patrimonios complejos, integrando criterios de seguridad, claridad y colaboración. Así, Vumi busca convertirse en la infraestructura de datos que haga posible una nueva generación de gestión patrimonial.

la verdadera innovación empieza en una infraestructura de datos robusta que permita consolidación, claridad y trazabilidad».

También representa un respaldo a la forma en la que el equipo ha desarrollado el producto: con atención al detalle, foco en la seguridad y una filosofía que prioriza la fiabilidad por encima de la velocidad. En un mercado donde la confianza lo es todo, la exigencia técnica no es negociable.

Retos y respuestas desde el dato

Uno de los principales desafíos que identifica Vumi es que buena parte del sector sigue apoyándose en Excel, archivos no estructurados y procesos manuales para gestionar patrimonios cada vez más complejos, una práctica que limita la consolidación del dato y aumenta el riesgo operativo. A esto se suma la creciente sofisticación de los patrimonios: más activos alternativos, más internacionalización, más exigencias normativas y más necesidad de planificación para un relevo generacional ya en marcha.

Sin una visión patrimonial consolidada y coherente, los riesgos operativos se multiplican. Por eso, el foco de Vumi está puesto en construir una herramienta robusta pero fácil de usar, que aporte control sin añadir complejidad innecesaria. Una solución que se adapte a las realidades del cliente, y no al revés.

Los planes de futuro de la compañía pasan por consolidarse como plataforma de referencia en España y dar el salto a otros mercados europeos. El crecimiento, sin embargo, no será a cualquier precio.

Vumi prioriza mantener la calidad del servicio a través de tres líneas de desarrollo: ampliar la cobertura de entidades financieras, reforzar las capacidades de reporting y desarrollar herramientas basadas en inteligencia artificial que complementen el criterio humano, pero no que lo sustituyan. «Nuestro objetivo es que Vumi se convierta en la infraestructura que hace posible una gestión patrimonial moderna: más ordenada, más transparente y preparada para el relevo generacional», explica Carlos Mata.

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Tokenix

Innovación con base regulatoria

PREMIO INNOVACIÓN EN TOKENIZACIÓN

«Existe desconocimiento sobre qué es la tokenización y cómo puede aplicarse»

El mayor reto del sector no es la tecnología, sino su comprensión y aplicación responsable. «Todavía existe desconocimiento sobre qué es realmente la tokenización y cómo puede aplicarse de forma útil», señalan Salvador Ramos y Gianluca Paguni, ambos CEO y cofundadores de Tokenix. Esta falta de madurez en el mercado, unida a un marco normativo en constante evolución, obliga a las empresas del sector a trabajar con firmeza y rigor para generar confianza. Tokenix ha asumido este desafío con un enfoque claro: acercar la tokenización a proyectos reales, tangibles y regulados.

La compañía nació a partir de la experiencia de sus fundadores en el ámbito empresarial y tecnológico, y de la constatación de

«La claridad, la trazabilidad y el cumplimiento normativo son clave para generar confianza»

que faltaban soluciones prácticas que permitieran aplicar esta tecnología más allá del enfoque especulativo del mundo cripto. Su objetivo es facilitar el acceso a nuevas formas de inversión y financiación a través de blockchain, pero siempre dentro de un entorno seguro, transparente y profesional.

De la tecnología a la utilidad concreta

Una de las principales señas de identidad de Tokenix es su carácter práctico. La empresa no se limita a ofrecer tecnología, sino que analiza y gestiona los proyectos de inversión, adaptando el proceso de tokenización a las necesidades específicas de cada caso. Esto incluye tanto activos financieros como modelos de negocio no necesariamente tecnológicos, ampliando así el alcance de la tokenización a sectores diversos. «La claridad, la trazabilidad y el cumplimiento normativo son clave para generar confianza en un sector en plena evolución», explica Salvador Ramos. Su compromiso con la regulación es firme: solo trabajan con proyectos que cumplen con los requisitos de la normativa financiera aplicable en España y en la Unión Europea. Esta apuesta por la seguridad jurídica y la transparencia les ha permitido posicionarse como un actor fiable dentro del ecosistema blockchain.

El modelo de Tokenix va más allá de lo técnico: buscan profesionalizar el sector mediante soluciones sólidas, comprensibles y alineadas con los marcos legales vigentes. Así, contribuyen a convertir la toke-

nización en una herramienta accesible para empresas e inversores, y no en un terreno reservado solo a perfiles tecnológicos.

Además, apuestan por la divulgación y la educación como herramientas fundamentales para romper la barrera de entrada que muchas organizaciones aún sienten frente a la blockchain. Para Tokenix, crear un entorno más comprensible y pedagógico es esencial si se quiere fomentar la adopción de estas soluciones por parte del tejido empresarial tradicional.

Consolidación, alianzas y expansión

El Premio Innovación en Tokenización representa, para Salvador Ramos y su equipo, una validación del camino recorrido. No solo premia la tecnología, sino la manera en la que Tokenix ha sabido aplicarla con criterio y visión a largo plazo. «Es un reconocimiento al trabajo realizado y a la visión de Tokenix dentro del ámbito de la innovación tecnológica», afirma Gianluca Paguni. De cara al futuro, la compañía planea seguir desarrollando su plataforma, incorporar nuevos casos de uso y reforzar su presencia en sectores estratégicos donde la tokenización pueda aportar valor real. También buscan establecer alianzas que les permitan escalar su modelo, diversificar su oferta y adaptarse mejor a los cambios legislativos y de mercado.

Tokenix ve en la tokenización una herramienta de transformación económica. Su propósito es contribuir a que esta tecnología deje de ser una promesa para convertirse en una solución concreta, útil y regulada, capaz de abrir nuevas vías de inversión y de redefinir el acceso a determinados activos. Para lograrlo, seguirán trabajando con criterios de calidad, claridad jurídica y orientación a largo plazo, manteniéndose fieles a su vocación de ofrecer soluciones innovadoras sin perder el vínculo con la realidad empresarial. En un sector donde abundan las promesas tecnológicas, Tokenix apuesta por los resultados medibles, las alianzas sostenibles y la creación de un nuevo modelo de inversión accesible y transparente.

Sobre Tokenix

Tokenix es una empresa especializada en soluciones de tokenización basadas en tecnología blockchain. Nació con el objetivo de facilitar la inversión en proyectos empresariales mediante modelos más eficientes y transparentes. Su propuesta se centra en proyectos con base real y cumplimiento regulatorio, alejándose del enfoque puramente especulativo del mundo cripto. La compañía apuesta por profesionalizar el sector, integrar blockchain de forma segura y ampliar los usos de la tokenización en diversos sectores económicos.



Salvador Toribio Ramos, Gianluca Paguni y Giuseppe Serafica recogen el premio

Dimitras Broker Consulting

Agilidad global frente a la complejidad

La velocidad y la precisión son esenciales en el entorno económico actual, y Dimitras Broker Consulting ha construido todo su modelo empresarial en torno a esta premisa. «Los clientes necesitan soluciones inmediatas en contextos cada vez más dinámicos», asegura Teo Blasco, colaborador y agente de la firma.

Para responder a esa exigencia, Dimitras ha creado una estructura única: un ecosistema internacional de profesionales, entidades y expertos capaces de coordinarse en tiempo real para transformar necesidades complejas en decisiones claras y efectivas.

Lejos del enfoque tradicional de consultoría, esta firma actúa como un verdadero hub de soluciones a escala global, integrando asesoramiento fiscal, legal, financiero y estratégico a través de una red ya construida. Su estructura no solo reduce los tiempos de respuesta, sino que también elimina ineficiencias operativas y minimiza los riesgos de incoherencia estratégica. «No sustituimos a los profesionales, los coordinamos para que el cliente obtenga resultados concretos sin fricción», explica Teo Blasco.

El modelo Dimitras: estructura sobre servicio

El origen de Dimitras Consulting responde a una necesidad identificada en el mercado: la falta de coordinación entre múltiples interlocutores que alargan los procesos y complican la toma de decisiones. Frente a ello, Dimitras propone una solución radicalmente distinta: ser el único punto de contacto que alinea a todos los actores implicados.

Este modelo, lejos de ofrecer servicios estandarizados, se basa en la personalización total. Cada cliente plantea una necesidad concreta y Dimitras activa, de forma inmediata, al partner más adecuado dentro de su red. Así, pueden operar en múltiples jurisdicciones con una visión internacional integrada y con plena garantía de cumplimiento

PREMIO AL TALENTO POR SU DIGITALIZACIÓN Y GARANTÍA DE CALIDAD EN METALES DE INVERSIÓN



Teo Blasco López, con el premio, durante la gala de entrega

normativo y eficacia. «La clave no está en competir por precio o volumen, sino por estructura, velocidad y capacidad de ejecución». Y este enfoque los ha convertido en un referente para clientes que buscan decisiones rápidas, soluciones sólidas y coordinación real en un mercado global cada vez más exigente.

A esta arquitectura ágil se suma una filosofía operativa centrada en la anticipación. Dimitras no espera a que los problemas surjan: analiza continuamente las tendencias regulatorias, económicas y tecnológicas para adelantarse a los escenarios y preparar a sus

clientes para los cambios que vendrán. Esto le permite ofrecer un acompañamiento más estratégico, tanto en operaciones de inversión como en procesos de expansión o reestructuración.

Consolidar la red y anticiparse al cambio

El Premio al Talento por su Digitalización y Garantía de Calidad en Metales de Inversión es una validación de su modelo, de su visión y, sobre todo, de su capacidad para ejecutarlo. Dimitras Broker Consulting no solo ha sabido construir una red robusta, sino que ha generado confianza y credibilidad entre bancos, family offices, asesores legales y operadores industriales. «Este premio celebra no solo lo que hacemos, sino cómo lo hacemos: con visión internacional, estructura, pragmatismo y orientación real al cliente», remarca Teo Blasco. Pero no todo está hecho. Dimitras es consciente de que los retos del sector siguen creciendo: marcos normativos cada vez más complejos, presión por la inmediatez, fragmentación del asesoramiento y una necesidad creciente de transparencia y gobernanza. Frente a este panorama, la firma se ha marcado objetivos ambiciosos.

En los próximos años, planea ampliar su ecosistema internacional incorporando nuevos partners

estratégicos en Europa y fuera de ella, desarrollar capacidades internas de análisis regulatorio y de mercado, e integrar herramientas tecnológicas e inteligencia operativa que permitan agilizar aún más los procesos y mejorar la experiencia del cliente.

Además, quiere acompañar a sus clientes en todas las fases de crecimiento internacional: desde la estructuración inicial hasta la ejecución y el seguimiento a largo plazo, manteniendo siempre un enfoque selectivo y sostenible. «Nuestro reto es transformar la complejidad global en decisiones claras y eficaces».

«El cliente plantea una necesidad concreta y activamos al partner más adecuado»

«No competimos por precio, sino por estructura, velocidad y capacidad de ejecución»

Sobre Dimitras Broker Consulting

Dimitras Broker Consulting es una firma internacional que actúa como hub estratégico de soluciones para clientes con necesidades complejas, especialmente en el ámbito financiero, legal y fiscal. Su modelo se basa en una arquitectura relacional global que

permite activar de manera inmediata a profesionales y entidades en distintas jurisdicciones. Con una estructura pensada para eliminar fricciones y acelerar decisiones, Dimitras transforma los retos internacionales en respuestas rápidas, precisas y sostenibles.

Mirando al futuro, su objetivo a medio plazo es consolidarse como el referente internacional en coordinación estratégica, destacando por su visión integral, agilidad operativa y compromiso con la excelencia.

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Kawaru Consulting

Traducir la disrupción, con impacto

«Eireto no es solo digitalizar procesos, sino transformar culturas. En Kawaru no luchamos contra el cambio, diseñamos la mejor forma de navegar en él.» Esta frase de Jordi Ribalta Serra, CEO y fundador de Kawaru Consulting, condensa la filosofía de una consultora que ha hecho de la transformación real su propuesta de valor.

Alejada del enfoque frío de muchas firmas tradicionales, Kawaru trabaja codo a codo con sus clientes para aterrizar tecnologías complejas en soluciones útiles, éticas y sostenibles.

Fundada en 2020, la compañía nació como respuesta a un bloqueo generalizado: muchas organizaciones estaban paralizadas en su evolución digital. «Las empresas no necesitan más teoría, sino acompañamiento real», explica Jordi Ribalta. En apenas cinco años, Kawaru ha pasado de ser una consultora tecnológica pura a convertirse en un ecosistema de innovación 360°, donde la tecnología se traduce en impacto tangible. El propio nombre ya anticipa su esencia: kawaru significa «cambio» en japonés. Y eso es lo que busca impulsar la firma: un cambio profundo, ágil y ejecutable, tanto en empresas privadas como en administraciones públicas.

Su misión no es vender tecnología, sino transformar modelos operativos, generar eficiencia y crear conexiones entre el talento emergente y el tejido corporativo.

PREMIO A LA INNOVACIÓN ESTRATÉGICA EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PÚBLICO-PRIVADA

Lo que diferencia a Kawaru Consulting no es solo lo que hace, sino cómo lo hace. Frente a firmas que entregan informes brillantes, pero poco aplicables, Kawaru apuesta por un modelo de ejecución y agilidad. «No vendemos productos, diseñamos soluciones viables, humanas y con propósito».

Trabajan bajo tres pilares: eficiencia operativa (con tecnologías disruptivas), conexión de ecosistemas (uniendo startups con corporaciones) e impacto social (asegurando que la digitalización sea inclusiva). Así, se convierten en ese «puente» que traduce lo complejo a lo comprensible, acercando herramientas como blockchain o IA generativa al día a día.

También han sabido detectar puntos críticos del mercado. Uno es el «valle de la muerte» de las startups, que fracasan al escalar. Kawaru actúa como acelerador estratégico. Otro, la «brecha de ejecución»: muchas organizaciones saben lo que hay que hacer, pero no lo aplican. Aquí entra su modelo de acompañamiento, no solo diagnóstico. Este enfoque les ha abierto la puerta al sector público, donde diseñan proyectos de transformación digital con impacto ciudadano. Su

«No vendemos productos, diseñamos soluciones reales, humanas y con propósito»

«Queremos ser una gran empresa por nuestro impacto, no por el tamaño de las ventas»

visión y capacidad de implementar los convierten en socios de referencia para administraciones que buscan avanzar sin perder conexión con las personas.

El Premio a la Innovación Estratégica en la Transformación Digital Público-Privada recibido confirma que hay espacio –y necesidad– de una consultoría distinta. «Es un reconocimiento a que otro modelo es posible. Cercano, ágil y con impacto real. Nos impulsa a seguir sin perder lo que nos hace diferentes». La innovación, para Kawaru, debe resolver problemas reales y mejorar la vida de las personas. Y eso exige no solo saber de tecnología, sino leer el contexto humano donde se aplica.

Retos y caminos por recorrer

Como en todo ecosistema tecnológico, los retos no faltan. Desde adoptar herramientas emergentes hasta integrar la ética en cada proceso digital, el sector exige respuestas sólidas. Kawaru pone el foco en proteger la identidad digital, construir culturas abiertas al cambio y fomentar la inclusión desde la estrategia.

A nivel interno, los desafíos también están presentes: mantener el alma de boutique mientras crecen, atraer talento en un entorno competitivo y seguir siendo ese «traductor» de tecnologías complejas. «Queremos ser grandes por nuestro impacto, no por tamaño». Sus planes pasan por consolidar su ecosistema, abrir nuevas líneas en tecnologías emergentes y reforzar el vínculo con sus clientes como aliados estratégicos. En un mundo saturado de herramientas digitales, Kawaru quiere seguir siendo un espacio donde la tecnología se entienda, se use con sentido y genere transformación auténtica.

Sobre Kawaru Consulting

Kawaru Consulting es una firma de consultoría estratégica y tecnológica fundada en 2020 por Jordi Ribalta Serra. Con sede en Barcelona, trabaja con empresas y entidades públicas para implementar transformación digital real, ética y sostenible. Su modelo conecta startups, corporaciones y talento en un ecosistema de innovación 360°. Bajo una metodología de proximidad y agilidad, Kawaru ayuda a aterrizar tecnologías complejas como IA, blockchain o cloud en soluciones con impacto tangible, humano y medible.



Jordi Ribalta Serra, con el premio, junto a Francisco Marhuenda y Carlos Novillo

PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Ildefonso Muelas Martín, en el escenario, tras recoger el galardón

Sobre Re-Aviva

Re-Aviva es una promotora inmobiliaria especializada en reciclaje urbano. Nacida en Madrid en 2020, transforma inmuebles obsoletos en espacios residenciales, turísticos o flexliving, adaptados a la demanda real. Su modelo combina arquitectura de calidad, eficiencia energética y participación inversora a través de crowdfunding. Apuesta por un enfoque boutique, desarrollando pocos proyectos al año, pero con un alto nivel de exigencia. Su objetivo: regenerar ciudad sin destruirla, ofreciendo alternativas sostenibles y únicas frente a la promoción tradicional.

ca reconocible, que aporta coherencia a todas sus promociones.

A lo largo de su trayectoria, la empresa ha defendido una filosofía que en sus inicios fue recibida con escepticismo. «Hace seis años, cuando apostamos por este camino, nos miraban con cierta displicencia. Este reconocimiento confirma que el mercado aprueba productos de calidad y está dispuesto a pagarlos», asegura el CEO. Hoy, Re-Aviva ve en el Premio al Talento Sostenible en Proyectos de Arquitectura de Reciclaje Urbano una validación de su modelo y una motivación para seguir avanzando.

Normativa, retos y vivienda asequible

Uno de los principales obstáculos que encuentra este modelo es la falta de agilidad por parte de las administraciones públicas. En muchas zonas urbanas hay un claro desajuste: abundancia de oficinas vacías o inmuebles industriales sin uso frente a una gran demanda de vivienda residencial. Para Ildefonso Muelas, una revisión normativa permitiría poner en el mercado viviendas de calidad y a precios razonables, en un momento especialmente crítico para el acceso a la vivienda.

Re-Aviva defiende que esta transformación tiene beneficios ambientales y sociales. Reutilizar edificios existentes reduce drásticamente la huella de carbono frente a construir desde cero, acorta plazos, y además contribuye a regenerar barrios ya consolidados. En los próximos años, la compañía planea mantenerse como promotora boutique, sin renunciar a su escalari a su identidad. Su objetivo es seguir desarrollando proyectos únicos, con un diseño reconocible, cuidando la rentabilidad de los inversores y la calidad de los espacios. Una forma de crecer desde la coherencia.

Esta dimensión humana y controlada, compatible con una ejecución profesional, es parte esencial de su propuesta. Apostar por calidad también es, en su caso, una forma de sostenibilidad.

Re-Aviva

Arquitectura que transforma sin destruir

PREMIO AL TALENTO SOSTENIBLE EN PROYECTOS DE ARQUITECTURA DE RECICLAJE URBANO

Re-Aviva convierte oficinas vacías, locales en desuso o edificios industriales sin uso en viviendas, espacios turísticos o modelos de flexliving completamente adaptados a la demanda actual. Su especialidad: el reciclaje urbano. Su diferencia: hacerlo con diseño de calidad, eficiencia energética y una visión estratégica que prioriza la sostenibilidad.

La empresa nació en 2020 como el resultado de una alianza de profesionales del sector inmobiliario madrileño: arquitectos, financieros, comerciales y jurídicos que ya trabajaban con este enfoque. Decidieron unir fuerzas para lanzar la marca y filosofía Re-Aviva Smart Rebuilding, para posicionarse como referente en un nicho desatendido por la promoción tradicional. «Queremos posicionarnos como la promotora de referencia en reciclaje urbano», explica Ildefonso Muelas, CEO de la compañía. Más que construir desde cero, Re-Aviva apuesta por recuperar lo edificado, respetando el espíritu original y dando un nuevo uso que responda a las necesidades del entorno.

Boutique de calidad y sostenible

Frente a la estandarización de muchas promotoras, Re-Aviva ha elegido un camino diferente. Solo desarrolla cinco o seis proyectos al año, lo que le permite mantener un control exhaustivo del proceso y cuidar cada detalle. «Nuestra propuesta tiene mucho de artesanía: al operar sobre inmuebles ya existentes, es prácticamente imposible estandarizar producto. Pero esto también hace que cada proyecto sea único e irrepetible», afirma Ildefonso Muelas. El modelo se apoya en tres claves: diseño arquitectónico de alto nivel,

«Nuestra propuesta tiene mucho de artesanía: cada proyecto es único e irrepetible»

aprovechamiento estructural para ganar eficiencia energética, y una estructura de inversión abierta a través de crowdfunding. Esta última permite a pequeños inversores participar en los proyectos, con rentabilidades de dos dígitos en el 90% de las operaciones. Esta fórmula ha sido también una forma de construir comunidad: muchos inversores repiten participación en distintos proyectos, lo que da estabilidad financiera al modelo y refuerza el vínculo entre la empresa y quienes apuestan por su visión.

Cada inmueble es analizado para entender su potencial y transformarlo sin traicionar su esencia. Esta sensibilidad es también una forma de respeto al entorno urbano. A la vez, el equipo mantiene una línea estéti-

«Este premio confirma que el mercado aprueba adquirir productos de calidad»

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL

Deichmann

Expansión constante con visión de largo plazo

PREMIO MEJOR TRAYECTORIA DE EXPANSIÓN DE RETAIL DE CALZADO EN ESPAÑA

El crecimiento puede medirse en cifras, pero también en consistencia. Deichmann, la empresa familiar alemana con más de un siglo de historia ha demostrado que es posible expandirse sin perder el foco, ni el propósito original: acercar calzado de calidad a más personas, combinando moda, funcionalidad y precio competitivo.

En España, donde opera desde hace más de 15 años, su evolución ha sido sostenida, estratégica y orientada a construir una red comercial fuerte y cercana al consumidor.

Actualmente, Deichmann cuenta con 88 tiendas en ubicaciones clave del país, desde centros comerciales emblemáticos como La Vaguada, La Maquinista o Puerto Venecia, hasta aperturas previstas en lugares como las Islas Canarias o ubicaciones estratégicas en la península durante 2026. A esto se suma una apuesta clara por modernizar sus espacios y reforzar su presencia digital para ofrecer una experiencia omnicanal

fluida y coherente con los nuevos hábitos de consumo.

La historia de Deichmann comenzó en 1913, en una pequeña tienda de reparación de calzado en Essen, Alemania. Más de cien años después, la compañía continúa siendo de propiedad familiar y está presente en más de 30 países. «Seguimos siendo una empresa familiar, hoy en su tercera generación, que ha crecido manteniendo intactos sus valores de cercanía, responsabilidad y vocación de servicio», explica Michaël Champredonde, Head of Expansion en España y Portugal.

Este equilibrio entre la tradición y la evolución ha permitido a Deichmann desarrollar una propuesta única: tiendas modernas, surtido multimarca con firmas como Adidas, Puma o Skechers, y un entorno de compra cómodo, accesible y cada vez más experiencial.

A ello se suma su esfuerzo por adaptar el surtido y la oferta comercial a las caracterís-

«El premio demuestra que el crecimiento planificado y centrado en el cliente es lo correcto»

«Seguimos siendo una empresa familiar que ha crecido manteniendo intactos sus valores»

ticas de cada mercado local, lo que les permite mantener una conexión auténtica con el cliente español.

Expansión consolidada

En los últimos años, la compañía ha rediseñado sus espacios para facilitar la navegación, incorporar zonas especializadas (como el calzado deportivo) y ofrecer una experiencia de compra más intuitiva y personalizada.

El Premio a la Mejor Trayectoria de Expansión de Retail de Calzado en España es un reconocimiento al trabajo colectivo de todo el equipo en el país. «Este premio refuerza nuestra convicción de que el crecimiento planificado y centrado en el cliente es el camino correcto», señala Michaël Champredonde. Para Deichmann, este hito no solo valida su estrategia de implantación progresiva y sostenible, sino que también actúa como un impulso para seguir evolucionando e innovando dentro del mercado español, que consideran uno de los pilares clave de su desarrollo europeo.

En un contexto marcado por la necesidad de ser coherentes entre los canales online y offline, Deichmann tiene claro cuál es su mayor desafío: seguir creciendo sin dejar de ser reconocible, manteniendo siempre su identidad. «Nuestro principal propósito es seguir cumpliendo las exigencias de nuestros clientes en términos de experiencia, inmediatez y coherencia entre canales», afirma Michaël Champredonde.

Para ello, la compañía apuesta por una modernización constante de su red comercial, una integración fluida entre el canal físico y digital, y el desarrollo de equipos sólidos y comprometidos, a quienes consideran el verdadero motor del negocio.

La sostenibilidad, la eficiencia operativa y la atracción de talento completan el mapa de desafíos a los que responde con una estrategia clara: expansión responsable, inversión tecnológica y evolución continua. Porque detrás de cada tienda hay una intención de permanencia, de cercanía real y de crecimiento compartido con el entorno.

Sobre Deichmann

Deichmann es el primer minorista de calzado de Europa y una empresa familiar fundada en 1913 en Essen (Alemania). Actualmente opera en más de 30 países y cuenta con una red de 88 tiendas en España. Su propuesta combina moda actual, una selección multimarca, excelente relación calidad-precio y una experiencia de compra accesible, moderna y omnicanal. Con una estrategia de expansión constante y sostenible, Deichmann apuesta por la modernización de sus tiendas, la digitalización de procesos y una experiencia centrada en el cliente.

Michaël Champredonde, junto a Francisco Marhuenda y Carlos Novillo



PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL



Juan José Gavilán Hernández, con el premio, durante la gala de entrega

IDDA

Formación directiva con impacto real

PREMIO EXCELENCIA EDUCATIVA EN FORMACIÓN EJECUTIVA PERSONALIZADA

Formar líderes capaces de transformar su entorno, con criterio, visión estratégica y capacidad de adaptación, es el propósito que define al Instituto de Desarrollo Directivo del Atlántico (IDDA). Desde Canarias, esta escuela de negocios boutique ha construido una propuesta formativa que va más allá del aula, generando impacto en directivos, empresas y en el tejido económico de las islas. «Concebimos la formación como una experiencia práctica, cercana y transformadora», afirma Juan José Gavilán, presidente del IDDA. Cada programa está diseñado para aportar valor en la gestión diaria, ayudando a tomar mejores decisiones en escenarios complejos, desde una combinación de conocimiento técnico, autoconocimiento y habilidades de liderazgo.

El Premio Excelencia Educativa en Formación Ejecutiva Personalizada supone un respaldo a ese modelo exigente y coherente, alejado de fórmulas masivas. «Es un reconocimiento al trabajo bien hecho por todo el equipo IDDA durante estos años, pero también una responsabilidad añadida: la de seguir mejorando, innovando y cuidando una propuesta que genera valor real», destaca

Juan José Gavilán. El IDDA nació hace quince años con una convicción clara: Canarias necesitaba una formación directiva moderna, rigurosa y ajustada a la realidad de su tejido empresarial. En un territorio fragmentado, dominado por pymes, el reto era ofrecer una formación exigente, pero también cercana, que respondiera a los verdaderos desafíos de empresarios y directivos.

Frente a modelos estandarizados, el IDDA ha construido una propuesta basada en el formato boutique. Grupos reducidos, programas diseñados a medida, profesores en activo y una relación directa y continua con cada alumno. «Trabajamos con grupos que nos permiten conocer de verdad a cada participante, entender su contexto profesional y adaptar la experiencia formativa a sus retos reales», explica su presidente.

Su claustro está compuesto por profesionales con amplia trayectoria y vocación pedagógica. Personas que no solo enseñan desde la teoría, sino que comparten experiencias contrastadas desde el mundo real de la empresa. El resultado: una formación útil, transferible y con impacto inmediato.

Además, la relación con el alumno no termina con el programa. El IDDA ha construi-

Sobre el IDDA

El Instituto de Desarrollo Directivo del Atlántico (IDDA) es una escuela de negocios boutique con sede en Canarias, especializada en formación ejecutiva para directivos y empresarios. Con un enfoque práctico, personalizado y cercano, el IDDA ofrece programas que combinan rigor académico, experiencia compartida y acompañamiento real. Su modelo se basa en grupos reducidos, profesores en activo y una comunidad profesional activa y duradera. En sus 15 años de trayectoria, se ha consolidado como un referente en formación directiva de calidad en el archipiélago.

do una sólida comunidad profesional que sigue activa a lo largo del tiempo: la comunidad IDDA.

Un espacio de networking real y duradero, donde se comparten retos, se generan colaboraciones y se fomenta el aprendizaje continuo entre directivos que viven realidades similares. «Apostar por la calidad, la cercanía y el impacto real sigue teniendo sentido». Y en un sector donde proliferan las ofertas digitales y los contenidos enlatados, la apuesta por el trato humano y el acompañamiento marca una diferencia real.

Formar hoy para transformar mañana

La formación ejecutiva vive un momento de transformación acelerada. La digitalización ha multiplicado la oferta disponible, pero también ha generado ruido y propuestas poco rigurosas.

Para el IDDA, el gran reto es seguir siendo relevantes sin perder su esencia: ofrecer una formación aplicable, conectada con los desafíos actuales de las empresas, como la gestión del talento, la toma de decisiones o el liderazgo en entornos cambiantes.

El Instituto apuesta por crecer con sentido. No busca volumen, sino impacto. «Queremos consolidarnos como la escuela de negocios de referencia en Canarias, ampliando nuestro impacto de forma progresiva, pero siempre desde la coherencia con nuestros valores», explica Juan José Gavilán.

Entre sus próximos pasos están el desarrollo de programas especializados, el impulso a formatos in-company y el fortalecimiento de la comunidad alumni. Todo ello sin renunciar a su esencia: una formación personalizada, cercana y exigente, con un vínculo constante entre la experiencia formativa y los desafíos reales de cada empresa.

En palabras de su presidente, «formar líderes hoy es contribuir a construir una Canarias más preparada, más sólida y más competitiva mañana». Un propósito que guía cada decisión del IDDA y que da sentido a su compromiso con la excelencia.

«Hoy en día, apostar por la calidad, la cercanía y el impacto real sigue teniendo sentido»

«La relación con el alumno no termina cuando finaliza el programa: creamos comunidad»

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL



Francisco García Cervi recoge el premio otorgado por LA RAZÓN

Francisco García Cervi

Liderazgo con los pies en la tierra

PREMIO AL TALENTO EN LIDERAZGO Y TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR AUTOMOCIÓN

El sector de la automoción está inmerso en una transformación sin precedentes, por ello se necesitan líderes que no solo naveguen el cambio, sino que lo conviertan en motor de crecimiento. Francisco García Cervi es uno de ellos.

Desde Granada, Francisco García Cervi ha levantado una compañía que nació con vocación humilde y hoy opera a escala nacional. Pero más allá de los datos de expansión o de los reconocimientos externos, lo que define su estilo es una forma de dirigir profundamente arraigada en la cercanía, la ejecución y la visión a largo plazo. «Crestanevada empezó como un pequeño lavadero de coches en Cúllar Vega hace 12 años, con muy pocos recursos pero con la firme idea de dignificar un sector tradicionalmente visto con desconfianza», recuerda García Cervi.

Con esta meta, y apoyado en una capacidad notable para convertir las dificultades en oportunidades, fue profesionalizando la compraventa de vehículos de ocasión hasta transformarla en un grupo con centros en ciudades como Sevilla, Girona, Barcelona,

Málaga o Murcia. El salto de aquel pequeño negocio local a un holding nacional no fue fruto del azar. «Me gusta imaginar dónde debe estar Crestanevada dentro de cinco o diez años, pero también bajar al detalle de un proceso, de un dato o de una conversación con un cliente para entender qué hay que mejorar», asegura. Su fórmula combina ambición estratégica con un contacto muy directo con la operación diaria, visitando centros, hablando con equipos y manteniendo siempre una escucha activa.

Ese equilibrio también se refleja en su manera de liderar. No se ve como un jefe al uso, sino como un director de orquesta que da ritmo, coherencia y dirección a un proyecto coral. «Hoy Crestanevada no depende solo de mí, sino de un equipo amplio, diverso y con mucho talento repartido por toda España», afirma.

La empresa, palanca de crecimiento

Uno de los ejes más importantes para Francisco García Cervi es el talento. «Uno de los grandes retos es atraer profesionales que entiendan tanto de automoción como de

Autorretrato

Me considero un emprendedor que aprendió a moverse en la incertidumbre desde muy joven. La crisis económica marcó mi forma de entender la empresa: con realismo, con los números siempre presentes, pero sin perder la confianza en las personas. Me gusta liderar desde la escucha, rodearme de gente que sabe más que yo y tomar decisiones alineadas con la realidad. Hoy, como CEO de Crestanevada, no pierdo el contacto con el terreno: visito centros, escucho al cliente, observo los procesos. No creo en liderazgos aislados ni en estructuras jerárquicas rígidas; creo en equipos bien dirigidos, en la coherencia y en la visión compartida.

datos, experiencia digital y servicio al cliente», sostiene. Por ello, entre sus objetivos como CEO no solo está consolidar a Crestanevada como referente del sector por volumen y calidad, sino también construir una organización donde la gente quiera quedarse. Oportunidades reales de movilidad interna, cultura de esfuerzo, honestidad y responsabilidad son valores que, dice, deben vivirse en todos los niveles, «desde quien entrega las llaves de un coche hasta el equipo que diseña los procesos digitales».

Su apuesta por el futuro se centra en tres grandes frentes: el crecimiento ordenado, la digitalización total de la experiencia de cliente y la integración de la sostenibilidad en el negocio.

En este último punto, reconoce que la automoción debe ser parte activa en la solución a los retos de movilidad y medio ambiente, «desde la rotación eficiente del stock y la logística hasta la oferta de vehículos adaptados a las nuevas normativas urbanas».

Construir desde Granada a todo el país

A menudo se asume que la innovación y el crecimiento empresarial solo pueden venir de grandes capitales. La historia de Crestanevada «es la de muchos emprendedores locales que deciden quedarse en su tierra y demostrar que desde allí también se pueden construir compañías competitivas, innovadoras y reconocidas en toda España», dice con orgullo.

El Premio al Talento en Liderazgo y Transformación del Sector Automoción, asegura, tiene un valor especialmente emocional por recordar ese origen humilde, pero también lo vive como un reconocimiento colectivo: «Detrás de cualquier galardón que pueda recoger un CEO hay cientos de personas que han creído en un proyecto y lo han hecho posible en momentos muy distintos».

«Lo que te ha traído hasta la actualidad no siempre te va a llevar al siguiente nivel»

«Aspiro a que Crestanevada sea una empresa tecnológica de datos y servicio»

PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL ESPECIAL

Olistic

Nutracéuticos con evidencia demostrada

PREMIO INNOVACIÓN EN NUTRICOSMÉTICOS PARA LA SALUD CAPILAR

«Olistic ha desarrollado el estudio clínico más robusto del mercado en salud capilar»

Más de 700.000 mujeres han confiado en Olistic, una cifra que refleja el respaldo del mercado a una marca que ha transformado el cuidado capilar y que, en pocos años, se ha consolidado como el producto anticáida nº1 en farmacias. Frente a un mercado históricamente centrado en soluciones tópicas, Olistic propone un cambio de paradigma: cuidar la salud del cabello desde el interior, combinando ciencia, prevención y resultados a largo plazo a través de la nutricosmética.

El modelo ha calado con fuerza porque

«Más de 700.000 mujeres han confiado en Olistic desde su lanzamiento para su salud»

parte de una necesidad real no cubierta. «La mayoría de las personas actúa cuando la caída del cabello es visible y preocupante, y no encuentran soluciones naturales claramente efectivas. Nuestra misión es ayudarles a entender mejor el pelo, sus ciclos, y cuidarlo de forma preventiva», explica Pedro Luis González, presidente ejecutivo y cofundador de Olistic.

La idea de crear la marca surgió hace más de una década, inspirada por los últimos avances científicos y por una convicción profunda: los ingredientes naturales, combinados con buenos hábitos, pueden ser tan eficaces como muchos medicamentos convencionales. Tras años de investigación y formulación junto a un equipo multidisciplinar de dermatólogos y farmacéuticos, Olistic se lanza en 2021 con un enfoque integral que ha marcado un antes y un después en el sector.

Sus fórmulas combinan más de 30 ingredientes naturales de alta calidad, cuidadosamente seleccionados para actuar en sinergia, y están respaldadas por estudios clínicos. Esto permite no solo combatir la caída y el envejecimiento capilar, sino también contribuir al bienestar general con resultados visibles y duraderos.

Prevenir, educar y acompañar

En un mercado saturado de suplementos y sobreinformación, la claridad y el rigor científico se convierten en un valor diferencial. Olistic ha querido ir un paso más allá y, aunque la normativa no lo exige, ha desarrolla-

do el estudio clínico más robusto del mercado en salud capilar, con una importante inversión en tiempo y recursos. «Los consumidores, cada vez más exigentes e informados, ya no se conforman con promesas de marketing. Creemos que esta es la única forma de demostrar con datos reales la eficacia de nuestras fórmulas», señala Pedro Luis González. «Nuestro objetivo es impulsar una nutricosmética más rigurosa y responsable, cada vez más cercana a los estándares de la industria farmacéutica».

El Premio a la Innovación en Nutricosméticos para la Salud Capilar refuerza esta labor divulgativa y ayuda a amplificar el mensaje. «En un sector con tantos lanzamientos, contar con el respaldo de un medio como LA RAZÓN es especialmente valioso para nosotros. Nos permite seguir explicando quiénes somos y reforzar nuestra propuesta científica», destaca presidente ejecutivo y cofundador de Olistic.

Innovar, crecer y liderar el cambio

Olistic mira hacia adelante con una hoja de ruta clara. En los próximos años, continuará desarrollando nuevas formulaciones, ampliando su portfolio con soluciones adaptadas a las distintas etapas de la vida y necesidades capilares.

Además, la compañía avanza en su proceso de expansión internacional. Ya está presente en España, Portugal, Alemania e Italia, y prevé entrar en nuevos mercados para consolidar su posición como marca líder en nutricosmética capilar. «Nuestro propósito es que cada vez más personas comprendan su pelo y aprendan a cuidarlo mejor, hoy y en el futuro», afirma Pedro Luis González. Un objetivo que pasa por seguir liderando la conversación desde la prevención, la ciencia y el conocimiento.

Sobre Olistic

Olistic es una marca española de nutricosmética especializada en salud capilar. Fundada en 2021, aborda cuidado del cabello desde el interior con fórmulas avanzadas que combinan ingredientes naturales de alta calidad. Su eficacia está respaldada por estudios clínicos publicados en revistas científicas internacionales de referencia. Su enfoque preventivo, desarrollado junto a profesionales de la salud, la ha consolidado como líder en un sector que busca cada vez más soluciones integrales y responsables. Con presencia en varios países europeos, Olistic continúa creciendo con una apuesta clara por la innovación científica, la transparencia y la educación del consumidor.



Pedro Luis González Atienza, con el premio, junto a Francisco Marhuenda y Carlos Novillo

ESPECIAL PREMIOS TALENTO EMPRESARIAL



Tomás José Marín Patricio y Antonio Marín Patricio recogen el premio otorgado por LA RAZÓN

La estabilidad no es un concepto habitual cuando se habla de empresa y, menos aún, cuando se trata de crecimiento sostenido durante más de cinco décadas. Sin embargo, en el caso de Grupo Marín, esa continuidad se explica desde una fórmula muy concreta: una empresa familiar que ha sabido evolucionar sin perder su esencia. Así lo resume su CEO, Tomás Marín Patricio, al hablar de un proyecto que «es algo más que una empresa; es una forma de vida».

Una vida que comenzó en Écija (Sevilla) hace más de medio siglo, cuando Antonio Marín Martín puso en marcha un negocio de instalaciones eléctricas, y que con su trabajo hizo germinar la semilla que se convirtió en Grupo Marín. Un proyecto al que se fue sumando, progresivamente, la segunda generación.

A ese primer paso le siguió una expansión constante: promoción inmobiliaria, ejecución de instalaciones técnicas, agricultura, ingeniería, energía solar, comercio, centros de ocio, hotelería y ahora también el ámbito sanitario. Todo forma parte de un ecosistema diversificado que ha sabido crecer con una dirección clara y compartida.

Visión integral, ejecución especializada
Lejos de dispersarse, la amplia actividad de Grupo Marín responde a una estrategia: aportar valor desde distintas áreas, con visión integral y ejecución especializada. «Nuestro principal rasgo diferencial es la combinación

«Lo que en verdad nos une son los valores: esfuerzo, responsabilidad y actitud positiva»

de una diversificación efectiva con una manera de trabajar muy definida: proximidad al cliente y equipos especializados», señala Tomás Marín.

Esa diversificación les ha llevado a desarrollar proyectos tan emblemáticos como el Centro Comercial y de Ocio N4, inaugurado en 2008 y convertido en uno de los ejes económicos de la comarca. Hoy, con más de 98.000 metros cuadrados y cerca de un centenar de operadores, N4 alberga desde grandes cadenas hasta propuestas de ocio, res-

Grupo Marín

Una familia que construye un gran futuro

PREMIO EXCELENCIA A LA TRAYECTORIA FAMILIAR DE INNOVACIÓN, SOSTENIBILIDAD Y EXPANSIÓN EMPRESARIAL

Sobre Grupo Marín

Grupo Marín es un grupo empresarial de origen familiar con sede en Écija (Sevilla) y más de 50 años de historia. Está presente en sectores como la construcción, promoción inmobiliaria, instalaciones técnicas, agricultura, ingeniería, energías renovables, ocio, retail, hotelería y sanidad. Su crecimiento se ha basado en la diversificación efectiva, la cercanía al cliente y una cultura compartida de compromiso y responsabilidad.

tauración, moda y servicios. En ese mismo espacio se sitúa el nuevo hotel B&B y próximamente también un centro médico de especialidades que el grupo ha decidido impulsar para cubrir una necesidad sanitaria detectada en la zona.

Grupo Marín no ha crecido a base de adquisiciones rápidas, sino apoyándose en una cultura de trabajo marcada por la implicación, la cercanía y la estabilidad. «Lo que verdaderamente nos une son los valores: esfuerzo, responsabilidad, actitud positiva... Muchos de nosotros llevamos una vida entera en la empresa, y eso habla mejor que nada de la cultura que hemos construido juntos».

El valor del reconocimiento

El Premio a la Excelencia a la Trayectoria Familiar de Innovación, Sostenibilidad y Expansión Empresarial llega para reconocer no solo la diversificación y el crecimiento, sino también esa manera de hacer empresa. «Este premio es el reconocimiento a una dedicación, a la formalidad, al compromiso... de los últimos 50 años», afirma el CEO.

El grupo ha superado momentos de crisis y ha sabido sostener el crecimiento con una capacidad de adaptación constante. Esa experiencia les impulsa a seguir avanzando en cada uno de los sectores donde ya están presentes, manteniendo lo que funciona y abriendo nuevos caminos.

Retos definidos, futuro claro

De cara a los próximos años, los planes están claros: reducir tiempos de desarrollo en nuevos proyectos para minimizar riesgos, consolidar las actividades actuales, reforzar la apuesta por el N4 como polo comercial y social, y expandirse en el ámbito sanitario. Todo ello sin perder de vista el compromiso con el territorio y con las más de 300.000 personas que conforman su entorno más próximo.

Grupo Marín ha logrado construir mucho más que una empresa: ha tejido una red de actividad económica, social y laboral con impacto directo en su entorno. Y lo ha hecho desde una estructura familiar que, lejos de ser un límite, ha sido su mayor fortaleza.

«Tras 50 años, Grupo Marín es más que un proyecto familiar, es una forma de vida»