

LA RAZÓN

JUEVES 16 DE JULIO DE 2026 · AÑO XXVIII · 10.038

III PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Colabora: BODEGAS HISPANCO+SUIZAS

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Liderazgo, innovación, talento y compromiso empresarial

LA RAZÓN PREMIA LA EXCELENCIA DE 23 DIRECTIVOS POR SU CAPACIDAD DE GESTIÓN PARA IMPULSAR EL CRECIMIENTO DE SUS EMPRESAS

ALFONSO CASAS. MADRID

La sede del diario LA RAZÓN acogió la tercera edición de los Premios Ejecutivo del Año, una cita en la que ha colaborado Bodegas Hispano+Suizas y que volvió a reunir, un año más, a destacados representantes del tejido empresarial español para reconocer la labor de quienes lideran algunas de las compañías más relevantes de nuestro país.

La consejera de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, Rocío Albert López-Ibor, fue la encargada de inaugurar el acto con una defensa del papel que desempeñan los directivos. Durante su intervención afirmó que se trata de una figura que «pocas veces recibe el reconocimiento que merece» y los definió como auténticos «directores de orquesta semi invisibles», capaces de coordinar equipos, liderar personas y mantener el equilibrio entre la rentabilidad y el desarrollo del talento. Albert defendió que el talento es el principal activo de cualquier organización y señaló que la confianza institucional, la seguridad jurídica y un entorno favorable para la inversión han convertido a Madrid en uno de los principales polos de atracción empresarial del país.

El director del periódico, Francisco Marhuenda, también tuvo unas palabras para los asistentes, destacando la importancia del liderazgo empresarial como motor del crecimiento económico. «Una economía próspera cuando empresarios, directivos y trabajadores reman en la misma dirección



Francisco Marhuenda, director del periódico, y Rocío Albert López-Ibor, consejera de Economía, Hacienda y Empleo, destacaron la labor de los directivos

para generar riqueza», afirmó. Marhuenda quien también reivindicó el papel de la innovación, la valentía y los principios éticos como base del éxito empresarial y defendió la necesidad de garantizar un marco jurídico seguro que permita a las empresas desarrollar su actividad.

Ejemplo de liderazgo empresarial

Marina Castaño condujo la ceremonia. El primer reconocimiento recayó en Juan Ramón Pérez Sancho, CEO de Onet Iberia, distinguido como Ejecutivo del Año en el Sector de los Facility Services. El directivo recordó la trayectoria del grupo y aseguró que la compañía apostará por un crecimiento orgánico basado en dos pilares: confianza y compromiso profesional.

A continuación, Ramón García, CEO de EuroCop, recibió el Premio Ejecutivo del Año al Compromiso con el I+D en Soluciones Tecnológicas para la Seguridad Pública. Durante su intervención explicó que la misión de la compañía siempre ha sido proporcionar a los cuerpos de seguridad herramientas seguras y eficientes.

Dentro del sector inmobiliario, Birgitta Osk Petursdottir, CEO de Nordicway Real Estate, fue reconocida como Ejecutiva del Año en Gestión de Inversión Inmobiliaria Internacional. La empresaria recordó que emprender exige determinación y capacidad para superar dificultades, animando a convertir cada obstáculo en una oportunidad de crecimiento. Los socios fundadores de Elite Capital Prime, José Gabriel Bautista

Caballero y Francisco Javier Martínez Cifuentes, recogieron el Premio Ejecutivos del Año por su Modelo Innovador en Inversión Inmobiliaria de Alta Rentabilidad y Financiación Alternativa. Ambos calificaron el reconocimiento como «un sueño hecho realidad» un año después del nacimiento de la empresa y reafirmaron su compromiso para generar oportunidades de inversión e impulsar el mercado de la vivienda.

El Premio Ejecutivo del Año en Alquiler y Renting de Vehículos Industriales fue para David González Recio, director general de Talrent. Representante de la tercera generación de esta empresa familiar, destacó la responsabilidad de dar continuidad a un proyecto que ya tiene tras de sí, décadas de historia.



PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL

FOTOS: ALBERTO R. ROLDÁN/DAVID JAR



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

Por su parte, María Izquierdo Martínez, directora general de Inproeco, recibió el Premio Ejecutiva del Año en Digitalización y Gestión de Residuos. La directiva compartió el galardón con todo su equipo, artífices de los más de quince años que llevan impulsando la digitalización empresarial.

El Premio Ejecutivo del Año en Expansión Estratégica y Suministro Multienergético distinguió a Emilio Esteban Palencia, fundador y CEO de Díaz Carrera Asesores. Tras más de tres décadas de trayectoria profesional, aseguró que el reconocimiento pertenece a clientes, colaboradores y amigos que han hecho posible que la empresa supere los 100 millones de euros de facturación.

En la categoría de Seguridad y Salud Laboral, el galardón fue para Moisés Díaz Si-

«La economía prospera con empresarios y trabajadores remando juntos» dijo Marhuenda

«El talento es el principal activo de cualquier organización», destacó Rocío Albert López-Ibor

món, fundador y CEO de MDS High Quality Prevention. Durante su intervención recordó que la prioridad de la compañía es trabajar para mejorar la seguridad de los profesionales y contribuir a salvar vidas.

La directora general de Antillas Sea Agency, Claudia Gómez, obtuvo el Premio Ejecutiva del Año en Expansión Logística y Conectividad Internacional. Muy emocionada, dedicó el reconocimiento a la memoria de su padre, fundador de la empresa, y agradeció el apoyo recibido por todo el equipo en los momentos más difíciles.

El Premio Ejecutivo del Año en Comunicación y Marketing correspondió a Ángel Cabezas Ortiz, CEO y fundador de Rex4Media Marketing. El empresario atribuyó el reconocimiento al trabajo colectivo desa-

rollado en los doce años de trayectoria.

En el ámbito tecnológico, Soraya Fernández, CEO de Omil Offshore, fue distinguida como Ejecutiva del Año en Tecnología Submarina. La directiva destacó la evolución experimentada por un sector desconocido en España hace apenas unos años y puso en valor la colaboración empresarial.

El Premio Ejecutivo del Año al Emprendimiento Tecnológico en Gestión de Activos de Alto Rendimiento reconoció el trabajo de José Antonio Mejías, CEO y fundador de BLVCK SIGMA. El empresario reiteró el compromiso de la compañía por acercar la tecnología mediante la innovación, la disciplina y el esfuerzo constante.

Continúa en la página siguiente

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Aspecto que presentaba la sede del diario LA RAZÓN durante la gala de celebración

Viene de la página anterior

Raúl Cayuela Vázquez, consejero delegado y CEO de ADB Trasemisa, recibió el Premio Ejecutivo del Año por su Compromiso con la Movilidad Sostenible en Distribución Ad-Blue. Lo compartió con todo el equipo y destacó la apuesta de la empresa por contribuir a un mundo mejor.

El Premio Ejecutivo del Año en el Sector Asegurador recayó en Ángel Vázquez López, director general comercial de Proyectos y Seguros. «Todo buen directivo debe rodearse de mejores personas para construir un gran equipo», mencionó.

La CEO de MKÁ Comunicación Health, Cristina Tello, recibió el Premio Ejecutiva del Año en el Ámbito de las Agencias de Publicidad. Farmacéutica de formación, explicó que encontró en la comunicación la mejor herramienta para poner en valor el trabajo de las empresas y reivindicar la figura del empresario.

El Premio Ejecutivo del Año en Desarrollo de Proyectos Geotécnicos distinguió a José Santos Sánchez, CEO de Cimentsur Cementaciones. En su nombre recogió el galardón su hija, Cristina Santos, quien destacó la consolidada trayectoria profesional de su padre y el compromiso por garantizar la continuidad del proyecto.

Aníbal María del Pilar, fundador y director general de Grupo ADN, recibió el Premio Ejecutivo del Año en Rehabilitación Integral de Edificios y Sosteni-

Todo buen directivo debe rodearse de mejores personas para construir un gran equipo

«El mejor legado es crear oportunidades para los demás», subrayó Manuel Rivera de Oro Express

bilidad Energética. Durante su discurso aseguró que la determinación fue el motor que le impulsó a crear la empresa.

El Premio Ejecutivo del Año por su Emprendimiento y Diversificación Empresarial fue para Dositeo Paz, CEO y fundador de LC Group, quien reivindicó el papel de los emprendedores como grandes impulsores. Por su parte, Javier Díaz Cabrera, director general de MIT School, obtuvo el Premio Ejecutivo del Año por su Modelo Integral de Educación Bilingüe y Tecnológica.

Otro de los reconocimientos fue para Miguel Matía Escribano, CEO y socio fundador,

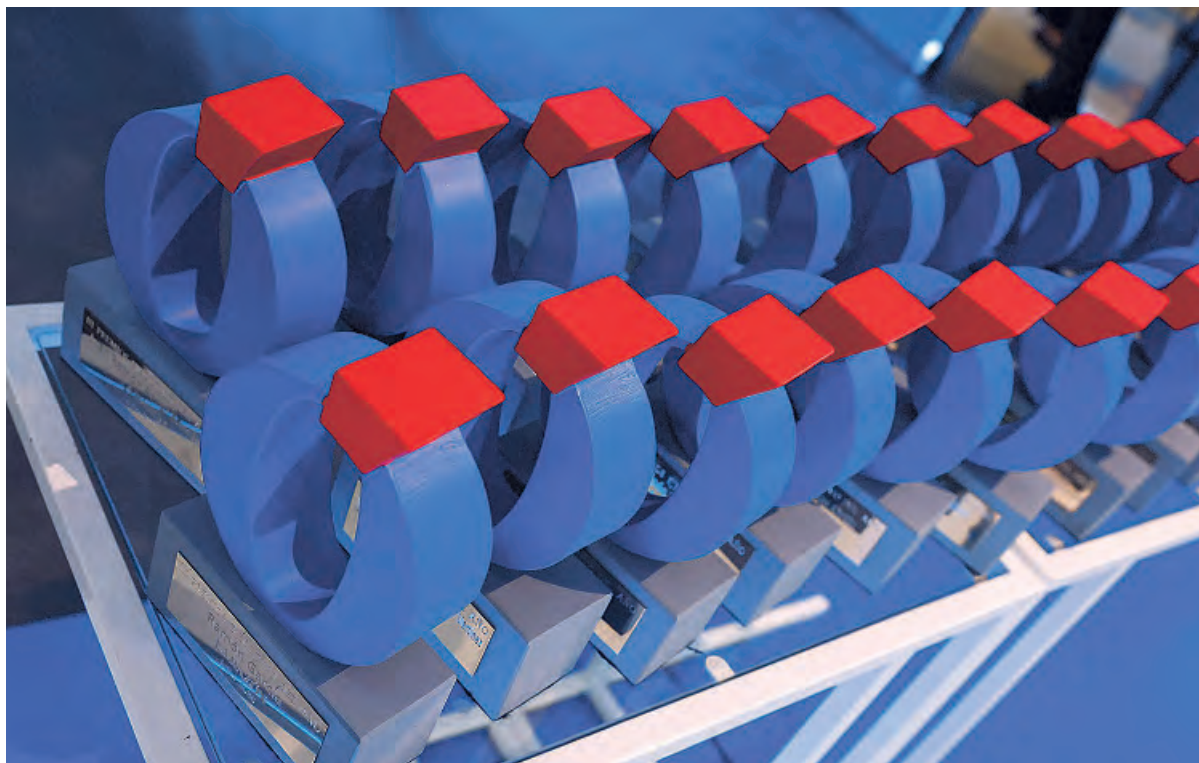
y Pedro Cabral, CEO de Nueva Alcántara Club (NAC), distinguidos con el Premio Ejecutivos del Año a la Excelencia en Gestión de Infraestructuras Deportivas de Lujo. El proyecto ha logrado situarse entre los clubes de referencia internacional.

Uno de los momentos más emotivos de la gala llegó con la intervención de Manuel Rivera, fundador de Oro Express y Grupo ABC, galardonado con el Premio al Ejecutivo del Año por su Trayectoria e Innovación en el Sector de los Metales de Inversión. Rivera explicó que su discapacidad auditiva le enseñó a valorar las oportunidades y

anunció que parte de los beneficios futuros de sus empresas serán destinados a mejorar la calidad de vida de personas con problemas de audición. «El verdadero éxito y legado de una empresa consiste en crear oportunidades para los demás», afirmó.

El Premio Ejecutivo del Año en Soluciones de Trabajabilidad en el Sector Retail fue para Checkpoint ALS, recogido por José Caride, general manager para Iberia y Marruecos. El directivo destacó el esfuerzo de todo el equipo.

La última distinción fue para Transportes Boada con el Premio Excelencia Directiva en el Sector del Transporte por la labor de su directora ejecutiva, Alicia González Sáinz, al consolidar la expansión internacional de la compañía.



Los galardones que fueron entregados a los mejores ejecutivos del año

BODEGAS HISPANC+SUIZAS

Impromptu

Pinot Noir



WINEinMODERATION

ELIGE | COMPARTE | CUIDA

“El vino solo se disfruta con moderación”

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Francisco Marhuenda, Rocío Albert López-Ibor y Manuel Torres



Los invitados entrando en el salón de actos de LA RAZÓN



Nieves García, Raquel Vázquez, May Vázquez, Ángel Vázquez López, Alba Vázquez Villares y Mar Villares



David Civantos, Carmelo Martín-Sanz, Raúl Cayuela Vázquez, María del Carmen Romo y Alberto Redondo



Pedro Cabral Gimenez



Manuel Tello, Cristina de Quiroga, Cristina Tello y Carlos Alberto Santos Rivero



José Luis Carque, Mª Aleyda Franco, Alicia García, Ramón García y Adriana Salcedo

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Alicia González Sainz



Víctor Manuel Bueno, María Izquierdo y Ana María Benito



Francisco Marhuenda y Rocío Albert López-Ibor



Concepción Díaz, Emilio Esteban, Alicia Esteban y Adrián Teruel



Antonio Lamela, Cristian Mejías, Cristina Ortega, Siune Ugurian y José Antonio Mejías



José Manuel González, David González, Jimena González y Maria José Recio



Claudia Paz Fernández, Dositeo Paz, Ana Belén Fernández y Lucía Paz Fernández

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Invitados haciéndose fotos durante el cóctel posterior a la gala



La periodista Marina Castaño fue la encargada de conducir la gala



Sara Santoyo, Ángel Cabezas y Javier Regueira



Rebeca Caamaño y José Caride



Gonzalo González y Soraya Fernández



M^a Antonieta Simón, Moisés Díaz, M^a José Cacho y Laura Hernández



Cristina Maro, Alberto López, Manuel Rivera Viéitez, Manuel Rivera y Juan Bravo

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Detalle de las bebidas



Algunos de los premiados



Francisco Marhuenda tras la entrega de premios



Guillermo Roldán, Ángela Navarro, Juan Ramón Pérez y Carlos Martínez



Blanca Mateos, Birgitta Ósk y Eduardo López



Francisco Javier Martínez, Gorgonia Yulianti, Francisca Molina y José Gabriel Bautista



Un momento del cóctel tras los premios



Cristina Santos, José Santos e Isabel Velez



Fernando Peromingo, Lucía Fresneda, Aníbal María del Pilar y Carlos Fernández

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Juan Ramón Pérez Sancho

La fuerza de la coherencia

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL SECTOR DE LOS FACILITY SERVICES

Juan Ramón Pérez no separa los resultados de la forma de alcanzarlos: «Los buenos resultados son la consecuencia de hacer bien las cosas, no un fin que justifique cualquier camino.» Ingeniero de telecomunicaciones y consejero delegado de Onet Iberia, ha desarrollado más de dos décadas de trayectoria en el sector servicios, acumulando experiencia en puestos de dirección nacional e internacional y participando activamente en diferentes organismos empresariales y sectoriales.

El Premio Ejecutivo del Año en el Sector de los Facility Services lo recibe con gratitud, aunque evita interpretarlo como un logro personal. «Un reconocimiento así no premia a una persona: refleja el trabajo de un equipo». Representa, además, una validación del camino recorrido y un impulso para lo que viene.

En su incorporación, Juan Ramón Pérez tuvo una convicción: poner su conocimiento y su calidad directiva al servicio de una filial del Grupo Onet con alto potencial de crecimiento en España y Portugal.

El grupo francés cuenta con tres décadas de presencia en el mercado ibérico y desa-

rolla servicios integrales en entornos especialmente exigentes. Su propósito, explica Juan Ramón Pérez, es convertirse en el socio estratégico que garantiza la continuidad operativa de sus clientes. «No solo prestamos un servicio: sostenemos la operación de nuestros clientes y elevamos su productividad».

Desde su llegada, el objetivo ha sido impulsar una estrategia de crecimiento apoyada en la diversificación y en la apertura de nuevas oportunidades de mercado. Pero este crecimiento no se plantea únicamente en términos de negocio: la digitalización, la economía circular, la eficiencia energética y los compromisos sociales forman parte de una visión que busca responder a las nuevas demandas de las organizaciones. «Quiero impulsar servicios innovadores apoyados en estos preceptos como respuesta a los retos de rendimiento sostenible y responsabilidad social». Una hoja de ruta que combina transformación y responsabilidad sin perder de vista la experiencia del cliente.

Exigencia con proximidad

Resume su estilo de dirección en una fórmula: exigencia con proximidad. Una com-

«El resultado es consecuencia de hacer bien las cosas, no un fin que justifique un camino»

«Prestamos un servicio y sostenemos la operación del cliente y elevamos su productividad»

binación que une estándares elevados con una gestión cercana y accesible. Una de sus fortalezas es combinar la mentalidad del ingeniero con la del gestor. Analizar con método, decidir con visión de negocio y mantener el foco en la ejecución forman parte de una forma de trabajar en la que la estrategia solo tiene valor cuando se convierte en resultados tangibles. «Las decisiones se toman mirando a lo lejos, pero pisando el terreno». Buena parte de su discurso gira alrededor de las personas. Juan Ramón Pérez está convencido de que la excelencia del servicio nace de equipos comprometidos y bien dirigidos, por eso considera imprescindible escuchar antes de decidir y asumir que ningún éxito es individual.

La coherencia ocupa también un lugar central en su forma de entender el liderazgo, y defiende que la confianza se construye cuando existe correspondencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Los próximos años estarán marcados por el crecimiento y por la consolidación de la compañía como partner estratégico de referencia en la península, construyendo una organización reconocida por su capacidad para generar valor tangible para los clientes, por su fiabilidad y por una manera de trabajar que él resume en dos palabras: confianza y compromiso. «Crecer sobre la base de la confianza y el compromiso, de forma responsable», concluye Juan Ramón Pérez.

Juan Ramón Pérez Sancho junto a Francisco Marhuenda

**Autorretrato**

La ingeniería me enseñó a analizar los problemas con método; la gestión, a entender que las personas son las que convierten las ideas en realidad. A lo largo de mi trayectoria he aprendido que escuchar es tan importante como decidir, y que la confianza se gana a través de los hechos, no de los discursos. Me gustan los retos que exigen transformar organizaciones y ayudar a los equipos a alcanzar objetivos ambiciosos. Intento mantener una combinación de exigencia y cercanía, convencido de que los mejores resultados llegan cuando existe coherencia entre lo que se promete, lo que se hace y la manera en que se trabaja cada día.

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Ramón García Esteve, con el premio, junto a Francisco Marhuenda

Ramón García Esteve

Innovar para proteger

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO AL COMPROMISO CON EL I+D EN SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA LA SEGURIDAD PÚBLICA

«La tecnología implantada tiene un impacto directo en la protección de las personas»

Hace más de cuatro décadas, Ramón García Esteve trabajaba como técnico informático en un ayuntamiento cuando detectó una necesidad que acabaría marcando su trayectoria profesional: las administraciones públicas comenzaban a incorporar tecnología, pero el potencial de transformación era todavía enorme.

Aquella observación le llevó a emprender y a crear una empresa especializada en soluciones informáticas para el sector público. Entre los primeros proyectos nació EuroCop, una compañía que hoy desarrolla tecnología para cuerpos policiales y servicios de emergencias.

«Ningún proyecto de más de cuatro décadas de historia se construye en solitario»

Como fundador, participó en todas las áreas del negocio: desarrollo tecnológico, estrategia, operaciones, actividad comercial y atención al cliente. Esa experiencia le ha permitido construir una visión global de una compañía que ha acompañado durante décadas la modernización de la seguridad pública. Ahora, recibe el Premio Ejecutivo del Año al Compromiso con el I+D en Soluciones Tecnológicas para la Seguridad Pública. «Ningún proyecto de más de cuatro décadas se construye en solitario», asegura. Por eso extiende el mérito a clientes, colaboradores y profesionales que han contribuido a desarrollar y mejorar las soluciones de EuroCop a lo largo de los años.

Tecnología con propósito

Si algo ha caracterizado la trayectoria de Ramón García Esteve es su apuesta permanente por la innovación. Hoy, esa apuesta tiene un nombre propio: Inteligencia Artificial. EuroCop trabaja en la incorporación de esta tecnología a ámbitos como la gestión policial, la asistencia jurídica, el análisis de información y el apoyo a la toma de decisiones. «Estamos impulsando la incorporación de la Inteligencia Artificial para la prevención de los delitos y para seguir liderando tecnológicamente nuestro sector». A ello se suman herramientas avanzadas de análisis predictivo capaces de identificar patrones y factores de riesgo, ayudando a optimizar recursos y reforzar las tareas de prevención. «Somos conscientes de que la tecnología que implantamos tiene un impacto directo

Autorretrato

Mi trayectoria profesional ha estado siempre vinculada a la tecnología y a su capacidad para mejorar el funcionamiento de las administraciones públicas. Desde mis inicios entendí que innovar no consiste únicamente en desarrollar herramientas más avanzadas, sino en resolver problemas reales y aportar valor a quienes las utilizan. He tenido la oportunidad de participar en todas las áreas de la empresa, lo que me ha permitido conocer el negocio desde múltiples perspectivas. Sigo disfrutando especialmente de la innovación y del desarrollo de nuevas soluciones, convencido de que la tecnología bien aplicada puede contribuir de forma decisiva a mejorar la seguridad y el servicio a los ciudadanos.

en la seguridad ciudadana y vial, y por tanto en la protección de las personas, sus familias y sus bienes. Esta responsabilidad guía nuestro trabajo diario». Las soluciones desarrolladas por EuroCop permiten automatizar procesos, optimizar la gestión policial y facilitar una toma de decisiones más rápida y eficiente. El objetivo final es mejorar la capacidad operativa de quienes trabajan sobre el terreno, dotándoles de herramientas capaces de responder a un entorno cada vez más complejo.

La innovación, sin embargo, no aparece en su discurso como una cuestión exclusivamente tecnológica, y Ramón García Esteve insiste en que cualquier avance debe responder a necesidades reales. Su experiencia de más de cuarenta años trabajando junto a administraciones públicas le permite conocer de primera mano los desafíos que afrontan los profesionales de la seguridad y orientar el desarrollo de nuevos productos hacia soluciones concretas y útiles.

Cuando habla de su trabajo al frente de EuroCorp, considera imprescindible conocer las distintas áreas del negocio, tomar decisiones con visión de largo plazo y, sobre todo, saber liderar personas. «La experiencia es importante, pero también lo son la capacidad de escuchar, la cercanía con los equipos y el compromiso con los clientes y con la misión de la empresa».

Aunque en el futuro prevé reducir su implicación en la gestión diaria, no contempla desvincularse del proyecto, ya que su intención es seguir aportando experiencia en ámbitos como la estrategia, la innovación y el desarrollo tecnológico. Mientras tanto, mantiene intacta la misma ambición que impulsó los primeros pasos de la compañía: ayudar a que la tecnología contribuya a construir una seguridad pública más eficiente, más inteligente y mejor preparada para los retos del futuro.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Birgitta Ósk y Francisco Marhuenda, durante la gala de entrega

Birgitta Ósk Pétursdóttir

La confianza como motor de crecimiento

PREMIO EJECUTIVA DEL AÑO EN GESTIÓN DE INVERSIÓN INMOBILIARIA INTERNACIONAL

Hay ejecutivas que miden su éxito en cifras y otras que lo miden por el impacto de la confianza que generan. Birgitta Ósk Pétursdóttir pertenece a las segundas, aunque las cifras también la acompañen. Desde que fundó Nordicway Real Estate en 2019, esta directiva ha levantado una compañía especializada en inversión inmobiliaria internacional que conecta a compradores e inversores de medio mundo con las oportunidades de Canarias. Su distinción como Ejecutiva del Año en Gestión de Inversión Inmobiliaria Internacional reconoce precisamente esta fórmula: rigor profesional al servicio de las personas.

Nordicway no se internacionalizó con el tiempo: nació mirando hacia fuera. Desde el primer día, la empresa se concibió para trabajar con clientes de distintas nacionalidades, idiomas y culturas, una vocación que forma parte de su ADN y que Pétursdóttir

ha ampliado y reforzado a cada paso. «Canarias tiene una posición privilegiada para atraer talento y capital, y nuestra tarea es ser un puente sólido entre las islas y el inversor internacional», afirma.

Esta ambición se sostiene sobre una idea poco complaciente: mejorar siempre. Con esta filosofía, la compañía impulsa una evolución constante de sus procesos y herramientas de trabajo para ofrecer una experiencia cada vez más ágil, reforzando la transparencia y la seguridad en cada operación sin renunciar a la cercanía. El objetivo es que cada cliente se sienta acompañado, informado y respaldado durante todo el proceso, independientemente de la distancia. «Innovar no es solo incorporar tecnología; es cuestionar lo establecido para servir mejor a las personas», sostiene.

Si hay un activo que define a Nordicway, ese es la confianza. Y más en este sector donde cada decisión compromete patrimonio y proyectos de vida, la seguridad jurídica

ca y el acompañamiento profesional se han convertido en su sello. «La confianza es el activo más valioso que podemos ofrecer», afirma. De ahí su empeño en elevar los estándares del sector y en demostrar, operación tras operación, que rentabilidad y ética pueden crecer juntas.

«Innovar no es solo tecnología; es cuestionar lo establecido para servir a las personas»

«La confianza es el activo más valioso que podemos ofrecer a nuestros clientes»

Autorretrato

Me defino por la determinación de construir algo sólido y por las ganas de mejorarlo cada día. Creo que el éxito profesional se levanta sobre valores firmes y sobre el respeto, la empatía y el compromiso con las personas. Lidero proyectos que unen visión estratégica y cercanía, busco constantemente soluciones mejores y disfruto rodeándome de personas comprometidas con su crecimiento y evolución.

Cuando se le pregunta qué la diferencia como directiva, menciona una combinación poco habitual: visión empresarial y sensibilidad humana. Para ella, ambas dimensiones son inseparables. «Escuchar, comprender y generar confianza son habilidades tan importantes como analizar oportunidades, definir estrategias o tomar decisiones de negocio».

Porque, como bien dice, la autoridad no define el liderazgo. Birgitta Ósk lo entiende como una responsabilidad. «Un líder debe marcar el rumbo, tomar decisiones y asumir riesgos, pero también debe inspirar, acompañar y crear las condiciones para que otras personas puedan desarrollar todo su potencial».

Esta convicción tiene una consecuencia práctica. «Una empresa solo crece de verdad cuando crecen las personas que la forman». La resiliencia, la mejora continua y la coherencia son, a su juicio, herramientas esenciales para afrontar un mercado cada vez más global.

Detrás de los resultados, Pétursdóttir reivindica el papel económico de la empresa: generar empleo, dinamizar la economía local y atraer capital internacional que beneficie al conjunto de Canarias. La internacionalización, asegura, seguirá siendo una de sus principales líneas estratégicas. Su mirada al futuro es nítida: consolidar Nordicway como referencia internacional, seguir profesionalizando el sector y crecer de forma sostenible, sin perder la escala humana con la que empezó.

El Premio Ejecutiva del Año en Gestión de Inversión Inmobiliaria Internacional, dice, no le pertenece solo a ella. «Es un reconocimiento al equipo, a los colaboradores y a los clientes que han confiado en nosotros». Lo vive como un impulso, no como una meta: la prueba de que es posible construir una empresa sólida y hacerla crecer de forma constante sin renunciar a la cercanía ni a los valores humanos. Hoy, en plena economía de servicios, donde las relaciones son fundamentales, el crecimiento surge de comprender que somos seres interdependientes y que la confianza, el compromiso y el valor que aportamos a los demás son la base de cualquier éxito duradero, «creando valor desde la confianza».

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL

José Gabriel Bautista y Francisco Javier Martínez

Soluciones donde otros ven límites

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO POR SU MODELO INNOVADOR EN INVERSIÓN INMOBILIARIA DE ALTA RENTABILIDAD Y FINANCIACIÓN ALTERNATIVA



Francisco Marhuenda entrega el premio a José Gabriel Bautista y Francisco Javier Martínez

Hay proyectos que no encuentran respuesta en los circuitos financieros tradicionales. Empresas con potencial de crecimiento, inversores que buscan nuevas oportunidades o familias solventes que necesitan soluciones adaptadas a situaciones concretas. Fue en este espacio donde José Gabriel Bautista y Francisco Javier Martínez detectaron una oportunidad que acabaría dando forma a Elite Capital Prime.

Tras décadas de experiencia acumulada en el sector financiero y bancario, ambos observaron una realidad que se repetía con frecuencia: muchas operaciones viables quedaban fuera de los modelos estándar de financiación, no por falta de solvencia o de posibilidades reales de éxito, sino porque las necesidades de determinados clientes requerían un enfoque diferente. «Decidimos unir nuestra experiencia, conocimien-

Autorretrato

Entendemos nuestra trayectoria como el resultado de años de experiencia, aprendizaje y compromiso con quienes necesitan soluciones financieras reales. Nos une una forma de trabajar: analizar cada caso con rigor, escuchar antes de proponer y actuar con transparencia. Creemos en las relaciones de confianza, en la creación de valor y en la importancia de acompañar al cliente en decisiones que pueden marcar la diferencia. Nos motiva construir una compañía capaz de crecer sin perder cercanía y de convertir situaciones complejas en oportunidades viables.

to del sistema financiero y visión empresarial para crear una compañía enfocada en aportar soluciones reales donde otros ven dificultades». Esta idea fundamental se convirtió en Elite Capital Prime, una firma especializada en financiación alternativa, inversión inmobiliaria y planificación financiera estratégica.

La trayectoria de ambos socios fundadores comparte una característica que consideran fundamental para entender el proyecto: conocer tanto la perspectiva de las entidades financieras como las necesidades reales de los clientes.

Esta doble visión les permite analizar cada operación desde distintos ángulos y diseñar soluciones ajustadas a cada caso. «Nuestra principal fortaleza es la combinación de experiencia financiera, capacidad de análisis y visión empresarial».

José Gabriel Bautista y Francisco Javier Martínez defienden una forma de trabajar

basada en la proximidad y la confianza recíprocas, porque la financiación suele estar asociada a decisiones muy importantes y, en muchos casos, a momentos de gran incertidumbre.

Por eso consideran esencial acompañar al cliente durante todo el proceso y ofrecer claridad en cada paso. En su modelo de gestión también son importantes otros tres conceptos: compromiso, excelencia y creación de valor.

Esta forma de entender el negocio también influye en su manera de liderar, ya que ambos coinciden en que la capacidad de inspirar confianza resulta imprescindible para cualquier directivo. «Un líder debe tener visión, coherencia, capacidad de decisión y habilidad para rodearse de equipos comprometidos». A esa lista añaden otro elemento que consideran igual de importante: saber escuchar.

«Unimos experiencia, conocimiento y visión empresarial para aportar soluciones reales»

«Nuestra fortaleza es la unión de experiencia, capacidad de análisis y visión empresarial»

El Premio Ejecutivo del Año por su Modelo Innovador en Inversión Inmobiliaria de Alta Rentabilidad y Financiación Alternativa llega en una etapa de expansión para la compañía. José Gabriel Bautista y Francisco Javier Martínez lo reciben con gratitud y «como una confirmación de que estamos recorriendo el camino adecuado».

Actualmente, Elite Capital Prime trabaja en nuevas alianzas estratégicas, el crecimiento de sus áreas de financiación e inversión y el desarrollo de proyectos inmobiliarios propios. La incorporación de tecnología e inteligencia artificial forma parte de esa evolución para optimizar procesos y ofrecer respuestas cada vez más ágiles y eficientes y, así, consolidar un grupo empresarial especializado en financiación, inversión y desarrollo inmobiliario capaz de aportar soluciones integrales a particulares, empresas e inversores en todo el territorio nacional.

Porque si algo comparten José Gabriel Bautista y Francisco Javier Martínez es la convicción de que detrás de cada operación financiera hay una historia, un proyecto o una oportunidad que merece ser analizada con atención.

Y precisamente ahí, en la capacidad de encontrar alternativas cuando otros solo ven obstáculos, es donde han construido la identidad de Elite Capital Prime.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



David González, con el premio, junto a Francisco Marhuenda

Recibir un reconocimiento en plena etapa de crecimiento tiene un significado especial. David González Recio, director general de Talrent, lo sabe bien: «Lo veo como un impulso para seguir mejorando y como una responsabilidad para continuar tomando decisiones que estén a la altura del reconocimiento recibido», explicó tras recibir el Premio Ejecutivo del Año en el Alquiler y Renting de Vehículos Industriales.

Aunque su nombre está ligado a una nueva generación de directivos, su historia empresarial comenzó mucho antes, concretamente en el año 1974, cuando su familia inició una actividad vinculada al sector de la automoción con una filosofía que sigue plenamente vigente: generar confianza a largo plazo.

David González Recio representa hoy la tercera generación de una empresa que ha evolucionado al ritmo del mercado sin renunciar a los principios que la hicieron crecer. «Vengo de la mano de mi padre», explica. De él heredó una forma de entender el negocio basada en el esfuerzo, la integridad y el valor de la palabra dada, una enseñanza que considera determinante para comprender la fidelidad de muchos clientes. «Si los clientes se quedan con nosotros durante años, es por eso».

Formado en Administración y Dirección de Empresas, marketing e inteligencia artificial aplicada al negocio, su objetivo ha

«Mi formación no viene a sustituir ninguna forma de hacer las cosas, sino a potenciarla»

David González Recio Tradición que acelera

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL ALQUILER Y RENTING DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES

sido incorporar nuevas herramientas sin alterar la esencia de la compañía. «Mi formación no viene a sustituir su forma de hacer las cosas, sino a potenciarla», asegura. La suma entre experiencia acumulada e innovación define también el posicionamiento actual de Talrent, que ha apostado por especializarse en el renting de vehículos industriales a medio y largo plazo, convirtiéndose en un socio estratégico para empresas que buscan optimizar sus operaciones logísticas y financieras. «Más que alquilar vehículos, el objetivo es ofrecer soluciones que permitan a los clientes centrarse en su actividad mientras la flota mantiene los niveles de disponibilidad y eficiencia necesarios».

«Mi prioridad es el equipo que hace posible que Talrent exista; gestiono personas»

Autorretrato

Formo parte de una generación que ha crecido entre la tradición empresarial y la transformación tecnológica. Me gusta aprender, cuestionar procesos y buscar formas de hacer las cosas de manera más eficiente, pero sin perder de vista los valores que nos han traído hasta aquí. Creo en la cultura del esfuerzo, en la importancia de cumplir los compromisos y en el valor de los equipos comprometidos. Disfruto viendo cómo una organización evoluciona y se adapta a nuevos desafíos. Mi objetivo es seguir construyendo sobre una historia sólida, incorporando innovación y nuevas herramientas que permitan afrontar el futuro con ambición y responsabilidad.

David González Recio desarrolla su actividad en un mercado especialmente exigente, donde cada decisión tiene impacto directo sobre la rentabilidad de las empresas. Por ello, la optimización del ciclo de vida de los activos, la reducción de tiempos de inmovilización y la transición hacia flotas más sostenibles forman parte de los retos cotidianos de la compañía. Y aquí, digitalización ocupa un lugar protagonista. «La tecnología debe convertirse en una herramienta para mejorar la toma de decisiones, optimizar recursos y ofrecer un servicio cada vez más eficiente.

Por eso la transformación digital está entre las prioridades estratégicas de los próximos años». Sin embargo, cuando habla de liderazgo, la conversación se desplaza rápidamente hacia las personas. «Mi prioridad es el equipo humano excepcional que hace posible que Talrent exista; gestiono personas, no recursos». Una afirmación que resume una forma de dirigir basada en la cercanía y en la convicción de que ningún proyecto empresarial se construye en solitario. Además, afirma que un buen director general necesita combinar visión y capacidad de ejecución. «Las ideas son importantes, pero solo adquieren valor cuando se transforman en resultados». También considera imprescindible escuchar: al equipo, a los clientes, al mercado y a los datos. «La información está en todas partes, y tomar buenas decisiones depende de saber interpretarla».

Hoy, los objetivos son ampliar la flota, desarrollar nuevos puntos de servicio y continuar avanzando hacia una gestión cada vez más digitalizada. Pero, detrás, hay una idea que conecta pasado y presente: «Mantener la confianza que permitió crecer a la empresa durante décadas y reforzarla con las herramientas que exige el mercado actual».

María Izquierdo Martínez

Convertir el residuo en oportunidad

María Izquierdo no entiende la gestión de residuos como una obligación que se resuelve al final de una cadena, sino que, para la directora general de Inproeco, ahí se juega una parte cada vez más sensible de la competitividad empresarial. «La gestión de residuos no es un trámite, es una palanca estratégica», resume.

Inproeco cuenta con más de quince años de recorrido y trabaja acompañando al productor de residuos desde la operativa diaria hasta la estrategia corporativa. La empresa forma parte de Grupo INPWASTE, junto con Partner Waste, enfocada a profesionales del sector, e INPRONET Solutions, que es la división tecnológica. María Izquierdo ha impulsado una evolución que dejó atrás el modelo de gestión documental clásica para avanzar hacia un papel de partner medioambiental real, capaz de combinar asesoramiento técnico, operativa diaria y tecnología propia. Su llegada a la dirección general se produjo en plena transformación de la empresa y, desde entonces, ha mantenido una convicción constante: el área medioambiental merece la misma seriedad estratégica que cualquier otra función crítica de una organización. «Durante demasiado tiempo, el sector se ha contado a sí mismo como una función operativa secundaria. La presión regulatoria, las exigencias ESG y la transformación digital lo han con-

PREMIO EJECUTIVA DEL AÑO EN DIGITALIZACIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

vertido en uno de los frentes más sensibles para las empresas españolas».

Esta mirada explica sus principales objetivos al frente de Inproeco. El primero es consolidar el modelo de partner medioambiental, no como proveedor de servicios sueltos, sino como interlocutor único que entiende la operativa, la normativa y la estrategia del productor. El segundo pasa por integrar tecnología y dato en la gestión diaria. «La digitalización no puede quedarse en el reporting corporativo: tiene que llegar al día a día en el centro». El tercero tiene una dimensión más amplia: democratizar la transformación para que también llegue a la pyme.

Del dato al impacto real

María Izquierdo ha construido su liderazgo sobre una capacidad poco visible, pero decisiva: traducir la complejidad en decisiones operativas. Lleva años defendiendo ideas que hoy ocupan el centro de la conversación, como el dato como activo, la digitalización desde el origen y la voz colectiva del productor. Esa visión ha sido clave en iniciativas como AEPRIN, la Asociación Española de Productores de Residuos con

«La gestión de residuos no es un mero trámite, es una palanca vital y estratégica»

«La dirección general no es un puesto de monólogo, es de escucha activa»

Implantación Nacional, impulsada desde Grupo INPWASTE para dar representación institucional al productor.

El Premio Ejecutiva del Año en Digitalización y Gestión de Residuos tiene para ella un doble significado. «Para mí representa una responsabilidad hacia el equipo de Inproeco y de Grupo INPWASTE, que sostiene cada día lo que el premio reconoce; y también hacia el sector medioambiental, que rara vez recibe el foco mediático que merece».

María Izquierdo asegura que una buena directora general debe conocer el oficio en profundidad, escuchar al equipo y a los clientes, y mirar con perspectiva de medio plazo. «La dirección general no es un puesto de monólogo, es de escucha activa. Esto permite construir equipo, sostener una visión compartida y mantener coherencia a largo plazo».

Inproeco avanza ahora hacia un sistema más conectado entre productores, gestores, SCRAP y administraciones, con información fiable, automática y sin fricciones. También prepara modelos tecnológicos accesibles para pymes desde INPRONET Solutions. La ambición de María Izquierdo es clara: «Que la compañía sea recordada por haber participado activamente en el momento en que la gestión de residuos dejó de ser secundaria y se convirtió en una palanca estratégica del tejido empresarial español».

María Izquierdo y Francisco Marhuenda, durante la gala



Autorretrato

Estoy marcada por la constancia y por una idea que ha guiado mi trayectoria: el sector medioambiental merece ocupar un lugar estratégico dentro de la empresa. Me gusta traducir lo complejo en decisiones útiles, conectar la normativa con la operativa y hacer que la tecnología llegue al trabajo diario. Creo en los equipos que comparten una visión y en la escucha como herramienta de dirección. No me interesa la sostenibilidad como discurso de temporada, sino como estructura, dato y responsabilidad. Mi objetivo es seguir dando voz al productor y convertir los residuos en información útil.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Emilio Esteban Palencia

Veinte años creciendo desde la confianza

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EXPANSIÓN ESTRATÉGICA Y SUMINISTRO MULTIENERGÉTICO

«El mayor logro ha sido construir una empresa sólida, respetada y basada en la confianza»

Veinte años después de fundar Díaz Carrera, Emilio Esteban Palencia sigue hablando de confianza antes que de cifras. Y esto resulta llamativo en una compañía que ha consolidado una trayectoria de crecimiento sostenido dentro del mercado energético. Para él, el verdadero valor de una empresa no se mide únicamente por los volúmenes de negocio, sino por la capacidad de construir relaciones duraderas. «Nuestro mayor logro ha sido crear una empresa sólida, respetada y basada en relaciones de confianza con clientes y colaboradores», explica. El vínculo con el sector energético comenzó mucho antes de

«Los resultados son importantes, pero también lo es la manera de alcanzarlos»

poner en marcha su propio proyecto: durante más de tres décadas desarrolló su carrera profesional en compañías internacionales de referencia, entre ellas BP España, donde adquirió una visión global del negocio y una amplia experiencia comercial. Aquella etapa le permitió conocer el funcionamiento del mercado, pero también detectar oportunidades que no estaban siendo atendidas. En 2006 decidió dar el paso y emprender. Había identificado un espacio para ofrecer un servicio más especializado, flexible y cercano a estaciones de servicio y distribuidores. Así nació Díaz Carrera, una empresa familiar que hoy celebra dos décadas de actividad y que ha acompañado el crecimiento de numerosos operadores nacionales en distintos segmentos del mercado.

A lo largo de estos años, la compañía ha contribuido a generar volúmenes de venta que superan los 475 millones de litros anuales y alcanzó una cifra de negocio cercana a los 100 millones de euros en 2023. Sin embargo, Emilio Esteban Palencia evita convertir los resultados en el centro del relato, y prefiere poner el foco en la continuidad del proyecto y en las personas que lo hacen posible. «Uno de los objetivos que considero cumplidos es haber asegurado la continuidad de la empresa familiar».

La segunda generación lleva años integrada en la organización, ocupando posiciones de responsabilidad y participando activamente en la gestión. «Han crecido profesionalmente dentro de la compañía, conocen en profundidad el sector y com-

parten los valores que nos han permitido llegar hasta aquí».

Liderar desde el ejemplo

Emilio Esteban Palencia entiende la dirección desde el conocimiento profundo del negocio y la cercanía con quienes lo hacen posible, y haber pasado por distintas responsabilidades le permite leer las necesidades de clientes, colaboradores y empresa con una visión amplia. «Mantengo una relación cercana con las personas que forman parte de la organización porque escuchar, compartir objetivos y generar confianza son aspectos fundamentales para el éxito de cualquier proyecto».

Esta forma de dirigir se apoya en tres principios: confianza, responsabilidad y compromiso a largo plazo. También en una coherencia que, para él, resulta irrenunciable. «Procuro liderar desde el ejemplo. La coherencia entre lo que se dice y lo que se hace es esencial para generar credibilidad». Desde esta mirada, un buen CEO debe combinar liderazgo humano y visión estratégica: «Los resultados son importantes, pero también lo es la manera de alcanzarlos».

El Premio Ejecutivo del Año en Expansión Estratégica y Suministro Multienergético llega en plena evolución del mercado energético, pero Emilio Esteban Palencia lo comparte con toda la organización: «Este premio no trasciende a una persona concreta. Es un reconocimiento a una empresa que lleva veinte años creciendo, adaptándose a los cambios del mercado y manteniendo la confianza de clientes y colaboradores».

Los próximos años estarán marcados por nuevas soluciones energéticas y productos más sostenibles, entre ellos los Green Fuels (HVO). «La empresa es capaz de adaptarse a los cambios, mantener sus valores y generar valor generación tras generación».

Autorretrato

He dedicado más de 35 años al sector energético, una actividad que me ha permitido aprender de los cambios, de las personas y de los desafíos que plantea cada etapa. Siempre he creído que escuchar es tan importante como decidir, y que las relaciones de confianza son la base de cualquier proyecto duradero. Disfruto viendo crecer a las personas que forman parte de la empresa y comprobando cómo el esfuerzo sostenido termina dando resultados. Me siento especialmente orgulloso de haber construido una compañía familiar con valores sólidos y de saber que existe una nueva generación preparada para continuar desarrollando ese legado.



Emilio Esteban Palencia, junto a Francisco Marhuenda, durante la gala de premios

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Moisés Díaz Simón
recibe el premio de
manos de
Francisco
Marhuenda

Moisés Díaz Simón

La seguridad como compromiso

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL SECTOR DE LA
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

«**S**alvar vidas». Estas dos palabras de Moisés Díaz Simón son las que han guiado a MDS High Quality Prevention desde su nacimiento en el año 2000 y las que siguen marcando el trabajo diario de una empresa especializada en seguridad integral en obras de construcción. Detrás hay más de dos décadas dedicadas a prevenir riesgos en un ámbito donde cada decisión puede tener consecuencias directas sobre las personas. Por eso, cuando Moisés Díaz habla de objetivos empresariales, rara vez se detiene en cuestiones comerciales. Su prioridad sigue siendo la misma que el primer día: proteger a quienes trabajan en las obras y buscar formas cada vez más eficaces de hacerlo. Por ello, el Premio Ejecutivo del Año en el Sector de la Seguridad y Salud Laboral es tan merecido. Pero tampoco en este caso sitúa el foco sobre sí. «El

premio no es para mí, es para todo el equipo, sin el que hoy no estaríamos aquí».

La historia de MDS comenzó tras una larga etapa trabajando por cuenta ajena. La adquisición de la empresa en la que desarrollaba su actividad por parte de un tercero, con una visión diferente de la gestión, terminó empujándole a crear su propio proyecto. Así nació MDS y comenzó una etapa en la que asumió la dirección de una organización construida alrededor de que la excelencia no es un objetivo puntual, sino una búsqueda permanente. «Llegamos todos a la misma conclusión: esto se puede mejorar y debemos mejorarlo».

La nueva compañía nació con la filosofía definida de apostar por un trato cercano, trabajar con personas antes que con clientes, incorporar mejoras tecnológicas de forma constante y mantener una disponibilidad permanente para responder a cualquier necesidad. «La cercanía no era un

«Llegamos todos a la misma conclusión: esto se puede mejorar y debemos mejorarlo»

«El premio no es solo para mí, es para todo el equipo, sin el que hoy no estaríamos aquí»

Autorretrato

Nunca me ha interesado demasiado hablar de cargos o reconocimientos. Me siento más cómodo hablando de trabajo, de compromiso y de las personas que me acompañan cada día. Sigo afrontando cada proyecto con la misma ilusión con la que empecé hace más de veinte años. Creo en el esfuerzo constante, en la cercanía y en la importancia de no dejar nunca de aprender. Me gusta rodearme de equipos que compartan esa misma actitud y que entiendan que siempre hay margen para mejorar. Cuando tu trabajo influye directamente en la seguridad de otras personas, la responsabilidad se convierte en una forma de vida.

elemento accesorio, sino una parte esencial de la propuesta».

Mejorar cada día

Cuando se le pregunta qué le diferencia como CEO, responde con naturalidad: «No creo que sea un CEO especial, simplemente soy uno más que intenta hacer diariamente bien su trabajo». Una respuesta que encaja con una forma de liderazgo basada más en el ejemplo cotidiano que en los grandes mensajes. Lo que sí aparece en su discurso es la mejora continua, porque para Moisés Díaz Simón, dirigir significa mantener intacta la ilusión del primer día y no dejar de buscar nuevas formas de avanzar. «Intentar mejorar día tras día y pretender alcanzar siempre la perfección» Una exigencia que adquiere una nueva dimensión cuando la actividad está directamente relacionada con la seguridad de las personas.

La innovación tecnológica forma parte de este esfuerzo constante, pero siempre vinculada a un propósito claro. «No se trata de incorporar herramientas por tendencia, sino de aprovechar todo aquello que permita ofrecer un mejor servicio y aumentar los niveles de protección en las obras». Del mismo modo, considera imprescindible seguir evolucionando también desde el punto de vista humano.

Recientemente, la incorporación de MDS al Grupo Phenna, a través de Cappital, ha abierto una nueva etapa para la compañía. Moisés Díaz destaca especialmente la acogida recibida y la sintonía encontrada desde el primer momento. «No hemos recibido más que respeto y cercanía desde que se fijaron en nosotros», señala.

Porque, después de veinticinco años de actividad, sigue defendiendo que la verdadera recompensa no está en los reconocimientos ni en el crecimiento empresarial. Está en saber que cada jornada de trabajo contribuye a que miles de personas regresen a casa.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Clàudia Gómez Gallardo

Legado y confianza marítima

PREMIO EJECUTIVA DEL AÑO EN EXPANSIÓN
LOGÍSTICA Y CONECTIVIDAD INTERNACIONAL

Clàudia Gómez no llegó a la dirección general de Antillas Sea Agency por un camino previsto ni cómodo, sino que su historia profesional quedó atravesada por una pérdida que cambió su vida: el fallecimiento inesperado de su padre poco después de fundar la compañía. «No solo perdí a mi padre, también a mi mentor, a la persona de la que más había aprendido y a alguien a quien admiraba profundamente». Tenía 26 años cuando asumió una responsabilidad enorme en una empresa que atravesaba una etapa decisiva. Al reto empresarial se sumaban el dolor, la incertidumbre y el peso de continuar un proyecto nacido de la ilusión de su padre. Durante siete años había trabajado a su lado, aprendiendo el oficio desde dentro: transporte marítimo, logística, trato con clientes y una forma de entender el negocio basada en la confianza.

De niña ya acompañaba a su padre al despacho junto a su hermana, y aquellas horas,

que entonces parecían normales, fueron sembrando una vocación. «Con el tiempo entendí que observarlo, escucharlo hablar con clientes y compañeros y ver la pasión que sentía por su trabajo despertó en mí el interés por este mundo».

Antillas Sea Agency trabaja como agencia marítima consignataria, con el objetivo de ofrecer soluciones eficientes, adaptadas a los clientes y apoyadas en conocimiento

técnico, cercanía y visión a largo plazo. Clàudia Gómez ha asumido este legado sin convertirlo en una carga inmóvil. Su propósito es mantener la esencia de la compañía mientras impulsa su crecimiento internacional. «Queremos seguir ampliando nuestra presencia internacional, fortalecer nuestra red de colaboradores y continuar siendo un socio de confianza para nuestros clientes». La digitalización, la innovación y el

Autorretrato

Aprendí este oficio mirando, escuchando y acompañando a mi padre mucho antes de imaginar que algún día tendría que liderar la empresa que él fundó. Su pérdida me obligó a crecer deprisa, pero también me enseñó el valor del apoyo, la confianza y la responsabilidad compartida. Me esfuerzo por estar cerca del equipo, aprender cada día y tomar decisiones coherentes con los valores que recibí. Quiero que Antillas Sea Agency siga avanzando, pero sin perder aquello que la hace reconocible: la cercanía, la profesionalidad y una forma honesta de relacionarnos con clientes y colaboradores.

talento humano forman parte de este avance, pero siempre con una prioridad clara: «Crecer sin diluir la identidad que sostiene el proyecto».

Dirección construida desde la escucha

Clàudia Gómez no entiende la fortaleza como una coraza, la vincula con la capacidad de reconocer dudas, escuchar y apoyarse en quienes complementan sus capacidades. «He aprendido que no demuestro fortaleza ocultando mis dudas, sino escuchando, aprendiendo tanto como puedo y rodeándome de personas que complementan mis capacidades». Esta forma de dirigir se apoya en la cercanía, la transparencia y el trabajo en equipo: estar presente, conocer los detalles del negocio y mantener el contacto con las personas que forman la empresa son parte de su día a día. Para ella, una buena directora general necesita capacidad de adaptación, pero también coherencia: «Los equipos necesitan líderes que generen confianza, y esa confianza se construye desde el ejemplo, con honestidad y con la capacidad de asumir responsabilidades tanto en los momentos buenos como en los más difíciles».

El Premio Ejecutiva del Año en Expansión Logística y Conectividad Internacional llega con una carga emocional especial, y la primera persona en la que pensó al recibir la noticia fue su padre. «Siento que este premio también le pertenece a él. Fue quien me enseñó a amar este sector, quien despertó mi interés por el mundo marítimo y quien me transmitió unos valores que hoy siguen

«Este premio también le pertenece a mi padre: fue quien me enseñó a amar este sector»

«No demuestro fortaleza ocultando mis dudas, sino escuchando y aprendiendo»

guiando mi forma de trabajar. Y también quiero compartirlo con el equipo y con quienes confiaron en mí cuando asumí la dirección».

Los próximos pasos pasan por seguir aprendiendo junto al equipo, avanzar en la expansión internacional, diversificar la actividad y buscar nuevas oportunidades y navieras a las que representar. Pero por encima de cualquier indicador de crecimiento, su ambición mantiene un fondo humano: «Si dentro de unos años seguimos siendo una empresa capaz de generar confianza, definida por su cercanía y profesionalidad, sentiré que avanzamos en la dirección correcta».



Clàudia Gómez Gallardo, con el premio, junto a Francisco Marhuenda

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Ángel Cabezas recibe el premio de manos de Francisco Marhuenda

Hay una idea que Ángel Cabezas repite como principio de trabajo: el marketing no puede limitarse a dar visibilidad. Para el CEO y fundador de Rex4media, una marca solo crece de verdad cuando cada acción responde a una estrategia clara, medible y conectada con el negocio. «Las empresas necesitaban algo más que visibilidad: necesitaban estrategia, criterio, acompañamiento y resultados», explica.

Esta mirada está en el origen de Rex4media, agencia especializada en estrategia digital, diseño, publicidad, posicionamiento, analítica e inteligencia artificial aplicada al crecimiento empresarial. Su objetivo es ayudar a las compañías a crecer de forma sólida, sostenible y con una presencia digital capaz de convertir oportunidades en negocio real. Ángel Cabezas no entiende el marketing como una suma de piezas sueltas, sino como un proceso completo: analizar el proyecto, definir objetivos, ejecutar acciones y medir resultados.

Su trayectoria avanza en paralelo a la transformación del marketing digital y, desde el principio, detectó que muchas empresas necesitaban un acompañamiento más profundo, capaz de unir creatividad, tecnología y visión empresarial bajo una misma dirección. «Rex4media nace de la voluntad de crear una agencia capaz de unir creatividad, tecnología y negocio». Para él, ser CEO no es una meta alcanzada, sino una respon-

«Las empresas necesitaban estrategia, acompañamiento y resultados»

Ángel Cabezas Ortiz

Estrategia con ambición

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN COMUNICACIÓN Y MARKETING ESPECIALIZADO

sabilidad diaria. Fundar la agencia ha significado levantar un equipo, una metodología y una cultura basada en la excelencia, la transparencia y la mejora continua. «Hemos crecido junto a nuestros clientes y aprendiendo de cada reto y de cada proyecto».

Ángel Cabezas combina visión estratégica con cercanía al detalle. Le gusta mirar el negocio desde arriba, pero también estar cerca de los datos, los procesos, la creatividad, la tecnología y las necesidades reales del cliente. Esta forma de dirigir explica una de sus principales señas de identidad: la inconformidad. «No se trata de cambiar por cambiar, sino de mejorar lo que ya funciona y anticiparse a lo que viene».

Esta actitud ha llevado a Rex4media a apostar por la inteligencia artificial, la auto-

«Queremos estar en la primera línea, pero siempre desde una visión práctica»

Autorretrato

Soy una persona exigente, inconformista y muy vinculada a la evolución del marketing digital. Me gusta construir proyectos con sentido, rodearme de los profesionales mejores en cada área y aprender de cada reto. Creo en la estrategia, en los datos y en las personas como motores reales de crecimiento. Liderar, para mí, significa asumir responsabilidades, escuchar, mantener la calma y proteger la esencia de la empresa. Disfruto viendo cómo una idea bien trabajada se convierte en resultados concretos para un cliente. Mi motivación es seguir creciendo con criterio, sin perder cercanía ni ambición.

matización, el posicionamiento GEO y la combinación de diseño premium y performance digital. Ángel Cabezas defiende la innovación cuando aporta valor y evita convertirla en un simple reclamo. «Queremos estar en esa primera línea, pero siempre desde una visión práctica: tecnología aplicada a resultados, no innovación vacía». Su filosofía de gestión se apoya en una idea sencilla: estrategia, datos y personas deben trabajar en la misma dirección. La creatividad es indispensable, pero debe estar conectada con objetivos, métricas y resultados. También concede un papel central al equipo. «Un buen CEO debe ser capaz de cuidar la estrategia, los números, la cultura y las personas al mismo tiempo. Debe comunicar bien, generar confianza y construir equipos que se sientan parte de un propósito».

Por ello, el Premio Ejecutivo del Año en Comunicación y Marketing Especializado llega como un reconocimiento personal y colectivo. «Este premio pertenece al equipo de Rex4media. Una agencia no se construye con una sola persona, sino con talento, compromiso y muchas horas de trabajo compartido».

El galardón concedido por LA RAZÓN refuerza una forma de entender la comunicación desde Mallorca con ambición nacional e internacional. Para Ángel Cabezas, el reto no está en crecer sin medida, sino en hacerlo con criterio, manteniendo especialización y calidad. «El objetivo no es crecer por crecer, sino crecer mejor: con equipo, método, innovación y clientes que compartan nuestra visión».

Rex4media quiere consolidar áreas críticas como marketing digital, diseño web premium, publicidad, posicionamiento de alto rendimiento e inteligencia artificial aplicada a negocio. También busca relaciones duraderas con clientes exigentes vinculados al lujo, la arquitectura, el desarrollo inmobiliario de alto nivel o la gastronomía de vanguardia.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Soraya Fernández Omil

Liderazgo desde la confianza

Habla de equipos, de confianza y de relaciones duraderas con la misma naturalidad con la que otros hablan de cifras o resultados. Soraya Fernández está convencida de que las empresas no crecen desde los despachos, sino a partir de las personas que las hacen crecer cada día. «Los proyectos empresariales no se construyen de manera individual, sino rodeándose de las personas adecuadas y creando relaciones sólidas basadas en la confianza y el compromiso». Así entiende la gestión, y está presente en la filosofía de OMIL Offshore desde sus orígenes.

La compañía nació en 2015 con el objetivo de suministrar equipos submarinos especializados para el sector offshore, atendiendo una necesidad concreta del mercado. Con el tiempo, el proyecto amplió su cartera de productos y servicios hasta convertirse en una empresa de referencia dentro de su ámbito de actividad.

Antes de asumir la dirección de la compañía, Soraya Fernández desarrolló gran parte de su carrera profesional en Bimba y Lola. Aquella experiencia le permitió conocer de cerca distintas áreas del negocio, especialmente las relacionadas con las finanzas y la gestión digital. También le aportó una visión global sobre cómo evolucionan las empresas y cómo adaptarse a entornos cambiantes. En 2023 decidió asumir el liderazgo de OMIL Offshore. Lo hizo convenci-

PREMIO EJECUTIVA DEL AÑO EN TECNOLOGÍA SUBMARINA

da del potencial de crecimiento del proyecto y con el propósito de impulsar una nueva etapa. Desde entonces, la compañía ha trabajado en el fortalecimiento de su estructura y en la consolidación de alianzas estratégicas que refuercen su posición en el mercado.

La empresa mantiene una propuesta basada en el acompañamiento integral al cliente. «Queremos que cada cliente sienta que cuenta con un socio de confianza a su lado, capaz de ofrecer respuestas ágiles, personalizadas y eficaces». Y el Premio Ejecutiva del Año en Tecnología Submarina llega como reconocimiento a este trabajo. «Aunque el premio lleve mi nombre, lo siento como un reconocimiento compartido con todas las personas que forman parte de la compañía y que contribuyen cada día a que sigamos creciendo con cercanía, humildad y cariño». Cercanía para comprender las necesidades reales de clientes y colaboradores. Humildad para seguir aprendiendo y mantener los pies en la tierra. Y cariño porque, como reconoce, «detrás de cada proyecto existe una implicación personal que considero imprescindible».

Soraya Fernández
recogió el Premio
concedido por
LA RAZÓN

«Los proyectos no se construyen de manera individual, sino rodeándose de personas»

«Crecer por crecer no tiene sentido si supone perder nuestra esencia como marca»

Proyecto que se construye en equipo

Cuando se le pregunta qué la diferencia como CEO, evita hablar de cualidades extraordinarias y prefiere poner el foco en las personas que la rodean. «Mi filosofía siempre ha sido contar con los mejores aliados posibles, tanto a nivel de proveedores como de colaboradores. Considero que el verdadero valor de una empresa reside en las personas que la forman y en la capacidad de todos ellos para trabajar en una misma dirección».

Su principal objetivo pasa por seguir impulsando el crecimiento de OMIL Offshore sin renunciar a la esencia que ha acompañado a la compañía desde el principio. La expansión, la innovación y el desarrollo de nuevos productos forman parte de esa estrategia, pero siempre apoyados en una cultura empresarial sólida. «Quiero que cada persona que forma parte de Omil Offshore sienta el proyecto como algo propio, que participe activamente en su desarrollo y que encuentre en él una oportunidad para crecer tanto profesional como personalmente».

La compañía afronta ahora una etapa marcada por la inversión en productos y soluciones con sello propio, con el objetivo de reforzar su identidad y ofrecer un valor diferencial cada vez mayor. Sin embargo, Soraya Fernández tiene claro cuál es la prioridad que debe acompañar cualquier crecimiento. «Crecer no tiene sentido si supone perder nuestra esencia». Una frase que resume tanto su forma de entender los negocios como el futuro que imagina para Omil Offshore.

Autorretrato

Disfruto trabajando con personas, creando relaciones de confianza y viendo cómo los proyectos evolucionan gracias al esfuerzo compartido. Me gusta escuchar, aprender y analizar cada situación desde diferentes perspectivas antes de tomar una decisión. Creo profundamente en el valor de los equipos y en la importancia de construir entornos donde las personas puedan desarrollarse y sentirse parte de algo importante. Vivo esta etapa con ilusión y con el compromiso de seguir aprendiendo cada día. Mi objetivo es continuar creciendo junto a quienes me rodean, manteniendo siempre la cercanía y los valores que han guiado mi trayectoria profesional.



PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



José Antonio Mejías, junto a Francisco Marhuenda, durante la gala de entrega de premios

José Antonio Mejías

Ambición responsable

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO AL
EMPENDIMIENTO TECNOLÓGICO EN GESTIÓN
DE ACTIVOS DE ALTO RENDIMIENTO

«Trabajamos para democratizar el acceso a la innovación, eliminando barreras»

«**T**enía la certeza de que la próxima gran transformación de nuestra sociedad vendría impulsada por la tecnología y la digitalización». Esa visión terminó orientando la trayectoria de José Antonio Mejías Pérez, CEO de Blvck Sigma Corp, mucho antes de que el proyecto adquiriera dimensión internacional.

Su camino nace lejos de los grandes focos empresariales: «Mi historia es la de una persona sencilla, con un profundo afán de su-

«**Creo en una ambición responsable: asumir riesgos, pero siempre construyendo valor**»

peración y una convicción muy clara: nunca dejar de aprender». De origen humilde en Málaga, José Antonio Mejías empezó a emprender a los 18 años en distintos negocios vinculados al sector servicios. Durante ese recorrido combinó empresa, formación continua y aprendizaje autodidacta. Después llegaron los mercados financieros, las tecnologías emergentes y una lectura clara de los cambios que estaban transformando la economía. La pandemia de 2020 aceleró aquella intuición: el trabajo, la comunicación y la relación de las personas con el dinero habían entrado en otra etapa.

Blvck Sigma nació en Bulgaria como una empresa de gestión de activos tecnológicos, ligada al desarrollo de un pequeño data center. Pero el proyecto pronto amplió su ambición. «Comprendimos que nuestra misión era mucho más ambiciosa. Hoy, Blvck Sigma busca tender un puente entre dos mundos que tradicionalmente han resultado complejos para gran parte de la sociedad: la tecnología y las finanzas». Este puente define buena parte de su visión empresarial. José Antonio Mejías quiere acercar herramientas, infraestructuras y oportunidades a empresas y particulares que, hasta hace poco, quedaban fuera de estos circuitos. «Trabajamos para democratizar el acceso a la innovación, eliminando barreras de entrada y ofreciendo alternativas que permi-

Autorretrato

Soy una persona inquieta, con una curiosidad constante por aprender y comprender cómo evolucionan la tecnología, los mercados y las personas. Vengo de un entorno humilde y eso me ha enseñado a valorar el esfuerzo, la constancia y cada oportunidad. Me gusta construir, identificar caminos donde otros ven dificultad y rodearme de profesionales que aporten talento y criterio. No entiendo la empresa solo como crecimiento económico, sino como una forma de generar valor real. Mi mayor motivación es que lo que estamos levantando deje una huella positiva y útil para quienes confían en nosotros.

tan superar muchas de las limitaciones de los modelos tradicionales».

Liderar desde la adaptación

La evolución de Blvck Sigma ha convertido el proyecto en un holding internacional con sede en Delaware y presencia en Bulgaria, Suiza, España y México. Para el CEO, llegar a la dirección fue «la consecuencia de años de trabajo, aprendizaje constante y una firme voluntad de construir un proyecto con visión global y vocación de largo plazo».

Su liderazgo une visión y ejecución, ya segura que «una de las habilidades más importantes de un CEO es identificar oportunidades, construir un modelo de negocio alrededor de ellas y llevarlo a la práctica de forma sostenible». Esta idea marca también sus próximos pasos: el lanzamiento de Sigmine, la optimización de activos tecnológicos, el impulso de LEGALNOX y la incorporación de socios estratégicos. Todo ello responde a una estrategia de crecimiento que busca consolidar áreas distintas sin perder coherencia interna ni capacidad de adaptación. Pero José Antonio Mejías también entiende la gestión desde «la adaptación y la empatía. Un CEO debe ser capaz de ponerse en el lugar del cliente, de sus empleados, de sus socios y de sus competidores». Esta capacidad conecta con su filosofía: «Creo en una ambición responsable: asumir riesgos, innovar y crecer, pero construyendo valor real y a largo plazo».

El Premio Ejecutivo del Año al Emprendimiento Tecnológico en Gestión de Activos de Alto Rendimiento llega como galardón a este recorrido, aunque él lo comparte con quienes han formado parte del camino: «No lo considero un reconocimiento individual. Detrás de cualquier proyecto empresarial hay personas que aportan valor». Su aspiración final es que Blvck Sigma deje un legado: «Lo que realmente perdura es el impacto que una organización deja en las personas, en sus clientes y en la sociedad».

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Raúl Cayuela y Francisco Marhuenda, en el escenario del salón de actos de LA RAZÓN

Raúl Cayuela Vázquez

Liderar con cercanía y propósito

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO POR SU COMPROMISO
CON LA MOVILIDAD SOSTENIBLE EN DISTRIBUCIÓN ADBLUE

«**P**ara la empresa es una satisfacción porque pone en valor una trayectoria de casi dos décadas impulsando soluciones que contribuyen a una movilidad más sostenible». Con esas palabras recibió Raúl Cayuela el Premio Ejecutivo del Año por su Compromiso con la Movilidad Sostenible en Distribución AdBlue. Una distinción que vincula al trabajo desarrollado por todo el equipo de ADB Trasemisa desde que la compañía comenzó su actividad en un mercado que entonces apenas daba sus primeros pasos.

En ese 2006, el AdBlue era todavía un producto desconocido para buena parte del sector del transporte. Hoy forma parte de la operativa habitual de miles de empresas y profesionales, y la compañía se ha consolidado como uno de los referentes de la Península Ibérica en fabricación, comercialización y distribución. Raúl Cayuela ha vivido esa evolución desde dentro: economista de formación y con una trayectoria ligada a la gestión de equipos y al desarrollo

empresarial, ha participado en el crecimiento de la compañía desde sus inicios. Esa experiencia le ha permitido conocer de primera mano tanto las necesidades de los clientes como la transformación de un mercado que ha pasado de ser emergente a enfrentarse a nuevos desafíos relacionados con la eficiencia, la sostenibilidad y la calidad del servicio.

Su llegada a la dirección general fue la consecuencia natural de un proceso de crecimiento compartido. «Tengo el convencimiento de que el liderazgo debe ejercerse desde la cercanía, la escucha y la capacidad de impulsar a las personas para que contribuyan a alcanzar los objetivos de la compañía a través de la consecución de los suyos propios».

Raúl Cayuela se define como una persona accesible, orientada a escuchar y convencida de que las mejores decisiones surgen cuando se presta atención tanto a los profesionales de la empresa como a los clientes. Para él, dirigir consiste en crear un entorno de confianza donde cada persona pueda desarrollar todo su potencial.

Autorretrato

Me considero una persona cercana, práctica y orientada a las personas. Siempre he creído que escuchar aporta mucho más que hablar y que los mejores resultados llegan cuando existe confianza dentro de los equipos. Disfruto aprendiendo, analizando cómo mejorar procesos y buscando soluciones que aporten valor real. Me gusta trabajar con objetivos claros, pero sin perder de vista a quienes hacen posible alcanzarlos. La sostenibilidad, la coherencia y el compromiso forman parte de mi manera de entender la empresa y también de mi forma de actuar en el día a día. Intento mantener siempre una actitud abierta al cambio y a la mejora continua.

Crecer sin perder la esencia

La sostenibilidad aparece de forma constante en su discurso, aunque no como una tendencia reciente, ya que en ADB Trasemisa forma parte de la actividad diaria desde su nacimiento. El objetivo de la compañía es ofrecer un suministro fiable y seguro que contribuya a reducir las emisiones contaminantes y ayude a cumplir los estándares medioambientales cada vez más exigentes. «Queremos seguir creciendo de forma ordenada, optimizando nuestros procesos logísticos, incorporando nuevas tecnologías y manteniendo nuestro compromiso medioambiental». Esta hoja de ruta se apoya en una infraestructura logística propia, una flota de más de cuarenta camiones y un equipo de más de setenta profesionales.

La filosofía de gestión de Raúl Cayuela se resume en tres conceptos: cercanía, excelencia y sostenibilidad. Cercanía con clientes, proveedores y colaboradores; excelencia en el servicio; y sostenibilidad como criterio transversal para la toma de decisiones. Una combinación que, a su juicio, ha permitido a la empresa consolidarse como referente en su actividad.

Entre las cualidades que considera imprescindibles para cualquier director general destaca la capacidad de escuchar, adaptarse y decidir. También subraya la importancia de actuar con coherencia y rodearse de grandes profesionales. «Las personas son quienes realmente impulsan el crecimiento de una empresa». Raúl Cayuela mira al futuro con una ambición muy concreta: que la compañía continúe siendo un referente no solo por su posición en el mercado, sino por la forma en que desarrolla su actividad. «La verdadera diferencia no está únicamente en lo que una empresa hace, sino en cómo decide hacerlo».

«El liderazgo se ejerce desde la cercanía, la escucha y la capacidad de impulsar»

«Las personas son quienes realmente impulsan el crecimiento de una empresa»

PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL

Ángel Vázquez López

Relevo y visión de futuro

Cuando Ángel Vázquez se incorporó a Proyectos y Seguros después de terminar sus estudios de Empresariales, la compañía ya formaba parte de su vida. La habían fundado sus padres años antes y, como ocurre en muchas empresas familiares, el aprendizaje comenzó mucho antes de ocupar un despacho o asumir responsabilidades directivas. Empezó en administración, pasó después al área comercial y fue descubriendo el negocio desde dentro, entendiendo a los clientes, a los socios y a un sector que ha cambiado radicalmente en las últimas décadas.

Cuatro décadas después del nacimiento de la empresa, aquel aprendizaje continúa siendo una de las bases sobre las que sostiene su gestión. El relevo generacional llegó de forma natural, tras más de veinticinco años trabajando junto al mismo equipo y viendo cómo la organización incorporaba nuevos perfiles, nuevas herramientas y nuevas formas de relacionarse con los clientes. «Esa combinación de experiencia, conocimiento actualizado y energía es lo que define cómo somos hoy como organización», explica Ángel Vázquez, director general comercial de Proyectos y Seguros, uno de los principales brókers especializados en particulares y pymes que acompaña al cliente cuando más lo necesita. Desde su posición, la vertiente co-

mercial no es un departamento: es la columna vertebral de la compañía. «La relación con el cliente comienza en la primera llamada y no termina nunca. No basta con ayudarlo a contratar un seguro adecuado; el verdadero valor aparece cuando llega un siniestro y alguien responde al otro lado».

Este compromiso con el servicio ha convivido con una apuesta constante por la in-

«Lanzamos con rapidez, escuchamos al cliente y evolucionamos hacia la excelencia»

«Lo más importante es valorar a tu equipo y rodearte de personas que sepan más que tú»

novación, siendo pionera en la distribución de seguros en grandes superficies como Pryca, Continente o Alcampo. Más tarde desarrolló puntos de venta en concesionarios y fabricantes de automoción y participó en la evolución de los comparadores de seguros en internet cuando todavía eran una novedad para gran parte del mercado.

Sin embargo, Ángel Vázquez evita instalarse en los éxitos del pasado, porque la velocidad a la que cambian los hábitos de consumo, la tecnología y las expectativas de los clientes obliga a mantenerse en movimiento. «El mercado no espera a quien busca la perfección antes de dar el primer paso. Nuestra forma de trabajar es lanzar, escuchar al cliente y mejorar de forma continua. Así hemos llegado hasta aquí y así seguiremos creciendo».

El valor de moverse a tiempo

Ángel Vázquez considera que una de las principales responsabilidades de cualquier director general comercial es formar parte de un equipo de personas que aporten conoci-

mientos distintos y escuchar sus opiniones con atención. «Lo más importante es valorar genuinamente a tu equipo y rodearte de personas que sepan más que tú en cada materia». Por ello, la escucha aparece una y otra vez en su discurso, igual que la idea de esfuerzo compartido. «El equipo tiene que ver que tú también te esfuerzas». Así, el Premio Ejecutivo del Año en el Sector Asegurador lo traslada también a todo el equipo. «Este premio lo recibo yo, pero es de todos ellos».

En su gestión también destaca la capacidad de adaptación y la constancia. «Mantener la dirección marcada incluso cuando aparecen dificultades, cuidar los pequeños detalles y acompañar a las personas en los momentos complejos forman parte de una filosofía de gestión construida a lo largo de los años».

Los próximos años estarán marcados por la expansión territorial, la mejora de procesos internos y la incorporación de nuevas soluciones basadas en inteligencia artificial. El objetivo es consolidar Proyectos y Seguros como un referente tecnológico dentro del sector, sin perder la cercanía que ha definido su relación con los clientes durante cuarenta años. «Si algo he aprendido en este tiempo es que las empresas cambian, los mercados evolucionan y la tecnología se transforma. Lo que permanece es la confianza que se construye día a día».

Autorretrato

He pasado prácticamente toda mi vida profesional vinculado a esta empresa y eso me ha permitido aprender desde muchas posiciones diferentes. Me gusta escuchar, observar y entender cómo evolucionan las personas y los negocios. Creo en el trabajo constante mucho más que en los éxitos rápidos. También creo que la familia aporta un equilibrio imprescindible cuando se tienen responsabilidades importantes. Disfruto viendo crecer a los equipos y comprobando cómo las ideas se convierten en proyectos reales. Después de tantos años, sigo teniendo la misma curiosidad por aprender y la misma voluntad de adaptarme a los cambios que están transformando nuestro sector.

Ángel Vázquez,
tras recibir el
galardón



ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO



Autorretrato

No me gustan demasiado las etiquetas, pero sí las personas que sienten pasión por lo que hacen. Después de tantos años sigo disfrutando de cada proyecto, de cada idea que toma forma y de cada desafío que obliga a aprender algo nuevo. Me mueve la curiosidad y la necesidad de entender antes de iniciar cualquier proyecto. Valoro el trabajo bien hecho, la honestidad profesional y la capacidad de escuchar. He aprendido que las empresas cambian, los mercados evolucionan y las herramientas se transforman, pero hay algo que permanece: la importancia de construir relaciones de confianza y de mantener la ilusión intacta.

Cristina Tello
recibe el premio
de manos de
Francisco
Marhueda

Antes de hablar de campañas, creatividad o estrategias, Cristina Tello habla de responsabilidad. Lleva más de tres décadas dedicada a la comunicación en salud y sigue defendiendo la misma idea que impulsó el nacimiento de mká Comunicación Health: «Trabajamos con ciencia, con innovación y con tratamientos que impactan en la vida de las personas. Por eso creemos que la creatividad tiene que estar siempre al servicio de una idea relevante, útil y bien construida», explica. Farmacéutica de formación, descubrió muy pronto que su camino profesional no estaría en un laboratorio ni en una planta de producción.

Tras una breve etapa en la industria farmacéutica, identificó una necesidad que entonces apenas ocupaba espacio en las estrategias de marketing: comunicar la salud de una manera rigurosa, comprensible y cercana. Aquella intuición acabó convirtiéndose en una empresa que hoy acumula más de treinta años de trayectoria. «Vi una oportunidad clara y decidí emprender. Así nació mká», recuerda.

Desde entonces ha acompañado la evolución de una agencia especializada en el sector farmacéutico que ha crecido al mismo ritmo que cambiaba la forma de comunicar hasta la actualidad, pero hay aspectos que considera inalterables. «Entender al

Cristina Tello Madrid Comunicar la ciencia con criterio

PREMIO A LA EJECUTIVA DEL AÑO EN EL ÁMBITO
DE LAS AGENCIAS DE PUBLICIDAD

«Dirigir una agencia no es gestionar una empresa; es sostener una visión y la ilusión»

cliente, escuchar mucho y tener criterio sigue siendo el punto de partida de cualquier proyecto»

Su forma de liderar combina una visión empresarial muy definida con una presencia real en el día a día. Le gusta mantenerse cerca de los proyectos, de los clientes y de los equipos porque considera que las mejores decisiones nacen del conocimiento directo de lo que ocurre. «Para dirigir bien hay que estar, escuchar, detectar, anticipar y también bajar al barro cuando hace falta. He aprendido que dirigir una agencia no es solo gestionar una empresa; es sostener una visión, cuidar un equipo, tomar decisiones difíciles y no perder nunca la ilusión por hacer las cosas bien».

«Exigir no es presionar sin sentido; es ayudar a que cada persona dé lo mejor de sí»

Entre las cualidades que considera imprescindibles para una directora general destaca la capacidad de decisión, la visión estratégica y la resiliencia. También concede un papel central al talento. «Una empresa no crece por una sola persona, crece por el equipo que hay detrás». Esta convicción está muy presente en una filosofía de gestión que resume en dos conceptos: exigencia y cercanía.

Cristina Tello defiende un liderazgo firme, pero humano, basado en la escucha, la confianza y la responsabilidad compartida. «Exigir no es presionar sin sentido; es ayudar a que cada persona dé lo mejor de sí». Esta manera de entender la dirección ha sido una de las claves para consolidar una agencia especializada que hoy acompaña a compañías farmacéuticas en proyectos de comunicación, formación médica, eventos y estrategias digitales.

El Premio a la Ejecutiva del Año en el Ámbito de las Agencias de Publicidad le ha permitido detenerse por un instante y mirar el camino recorrido. «Lo recibo con mucho orgullo, pero también con mucha gratitud, porque detrás hay más de 30 años de trabajo, la confianza de muchos clientes y equipos que han dado muchísimo».

Este reconocimiento refuerza una forma de entender la comunicación en salud muy propia de mká: unir creatividad y ciencia con acento.

José Santos Sánchez

Construir sobre buenos cimientos

En 2019, José Santos tuvo que afrontar uno de los momentos más difíciles de su vida: un ictus le hizo perder completamente el habla y lo apartó temporalmente de la empresa a la que había dedicado gran parte de su trayectoria profesional. Dos años después, en mayo de 2021, regresó plenamente a su puesto y hoy, no recuerda aquella etapa desde la derrota, sino desde el compromiso. «Cuando llevas toda una vida construyendo un proyecto, no lo entiendes como un trabajo; es una responsabilidad y una forma de vida».

Esta forma de entender la profesión explica buena parte del recorrido de Cimensur Cimentaciones, empresa especializada en cimentaciones especiales, geotecnia aplicada y tratamiento del terreno. Su historia está ligada a la de un ingeniero que decidió volver a Andalucía para desarrollar una especialidad que apenas contaba entonces con empresas de referencia.

José Santos, natural de Campillo de Arenas (Jaén), comenzó su carrera incluso antes de terminar Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos. Su primer destino fue el complejo hidroeléctrico de Cortes-La Muela, en Valencia, donde participó en trabajos de gran complejidad técnica relacionados con inyecciones de consolidación, impermeabilización y anclajes. La experiencia marcó el inicio de una trayectoria que continuó durante años en diferentes obras repartidas por España, y,

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS GEOTÉCNICOS

cuando le propusieron trasladarse definitivamente a Madrid, tomó una decisión que cambiaría su futuro profesional: en lugar de aceptar el traslado, planteó abrir la actividad de la empresa en Andalucía.

El comienzo fue modesto: una pequeña oficina, una secretaria, un coche de empresa y muchas horas de carretera. «No fue una estrategia diseñada en un despacho; fue abrir mercado obra a obra, explicando qué aportaba la geotecnia y demostrando con resultados que desde Andalucía también se podía construir una empresa técnica, solvente y competitiva».

Más tarde, en 2013, asumiría el liderazgo de Sitesur Cimentaciones, origen de la actual Cimensur Cimentaciones, una nueva etapa que mantiene el mismo equipo, la misma especialización y la experiencia acumulada durante décadas.

Proyecto que ha ido creciendo hasta participar en autovías, líneas de alta velocidad, obras hidráulicas, grandes edificaciones y actuaciones internacionales en ciudades como Londres, Liverpool o Serbia.

Existe una paradoja en la geotecnia que José Santos conoce bien: los trabajos más importantes suelen permanecer ocultos. Pi-

«Cuando construyes un proyecto, no lo entiendes como un trabajo; es una responsabilidad»

«Una solución mal planteada puede llegar a comprometer una obra completa»

lotes, micropilotes, anclajes o tratamientos del terreno desaparecen bajo la superficie cuando la obra termina, pero son precisamente los que garantizan que todo lo demás permanezca en pie. «Una solución mal planteada puede comprometer una obra completa; una solución bien estudiada puede hacer viable lo que parecía muy difícil». Para él, la maquinaria es imprescindible, pero nunca suficiente. El conocimiento del terreno, la experiencia acumulada y el criterio técnico son los elementos que realmente marcan la diferencia.

Durante también décadas ha impartido formación en la Escuela de Caminos de Granada y en distintos programas especializados en geotecnia. «Enseñar nunca ha consistido en repetir teoría, sino en ordenar la experiencia adquirida en obra y transmitir a otros profesionales cómo responde realmente el terreno ante cada intervención».

El Premio Ejecutivo del Año en el Desarrollo de Proyectos Geotécnicos supone para José Santos un reconocimiento que trasciende su figura. Lo entiende como un homenaje a todos los profesionales que han construido la empresa durante años y también como una oportunidad para presentar Cimensur como la continuidad natural de un proyecto consolidado. «Mismo equipo, mismos medios, misma experiencia y la misma especialización».

Los próximos años estarán marcados por la incorporación progresiva de una nueva generación familiar, la inversión en conocimiento y la consolidación de un equipo que, en muchos casos, lleva toda una vida vinculado a Cimensur.

Cristina Santos recibió el premio en nombre de su padre



Autorretrato

He pasado gran parte de mi vida sobre el terreno, aprendiendo que ninguna obra admite atajos cuando están en juego la seguridad y la responsabilidad. Me sigue apasionando estudiar, enseñar y compartir lo que la experiencia me ha permitido aprender durante tantos años. Disfruto viendo crecer a los equipos y comprobando cómo el conocimiento pasa de unas generaciones a otras. Siempre he creído que el rigor técnico, el análisis y la experiencia son los que permiten encontrar la solución adecuada para cada obra. Quizá porque las cimentaciones no se ven cuando un proyecto termina, pero son las que sostienen todo lo demás.

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Aníbal María Fernández del Pilar

Construir desde la palabra

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN REHABILITACIÓN INTEGRAL DE EDIFICIOS Y SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA

«Lo único que podía ofrecer era mi palabra. Y decidí que esa sería la base de mi empresa»

La mayoría de las historias empresariales suelen explicarse a través de cifras, crecimiento o proyectos. La de Aníbal María del Pilar empieza con una mesa, un ordenador y muchas ganas de trabajar. «Mi primera oficina fue el desván de la casa de mis padres», recuerda. Sin clientes, sin estructura, sin experiencia. Así fundó GRUPO ADN en 2011. «Lo único que tenía era la necesidad trabajar, salir adelante y construir una oportunidad donde no la tenía». El futuro de la empresa dependía de encontrar cada oportunidad posible. «Salía a buscarlas recorriendo comunidades de propietarios y visitando potenciales clientes incluso en días de lluvia. La pregunta que escuchaba con más frecuencia era siempre la misma: ¿qué obras has realizado? Y la respuesta no jugaba

«Si doy mi compromiso, lo cumplo siempre. La confianza no se exige, se construye»

a mi favor. Apenas tenía referencias. Lo único que podía ofrecer era mi palabra. Y decidí que esa sería siempre la base de mi empresa».

Hoy, GRUPO ADN se ha consolidado como una compañía especializada en rehabilitación integral de edificios y eficiencia energética, con un modelo basado en el acompañamiento al cliente durante todo el proceso. Y Aníbal María del Pilar es reconocido con el Premio Ejecutivo del Año en Rehabilitación Integral de Edificios y Sostenibilidad Energética. «Es un éxito compartido, y una responsabilidad para seguir avanzando sin perder la esencia que dio origen al proyecto: ofrecer soluciones de calidad y construir relaciones duraderas», asegura. «Nuestro objetivo nunca ha sido únicamente ejecutar obras, sino generar confianza, aportar tranquilidad a nuestros clientes y construir relaciones duraderas. Lo único que podía ofrecer era mi palabra. Y decidí que, pasaran los años que pasaran, seguiría teniendo más valor que cualquier contrato».

Cuando la empresa se transforma

La historia de GRUPO ADN también está marcada por una transformación personal. Con el paso de los años llegaron la primera oficina, los primeros colaboradores y la incorporación de profesionales con experiencia. Pero el verdadero cambio no fue únicamente empresarial. Aníbal María del Pilar comprendió que una empresa siempre acaba reflejando a quien la lidera. «Cuando empecé a trabajar en mí, cambié mi forma de dirigir. Y cuando cambié mi forma de dirigir,

empezó a cambiar también la empresa».

Durante años, Aníbal del Pilar se formó en liderazgo, coaching, inteligencia emocional, desarrollo humano y yoga. Buscaba comprender mejor a las personas y comprenderse mejor a sí mismo. Aquello modificó su manera de dirigir y terminó influyendo directamente en la evolución de la compañía. Su liderazgo se apoya en esa experiencia. No cree que un líder deba demostrar que sabe más que nadie. Su función consiste en crear el entorno para que las personas desarrollen su mejor versión. «Intento liderar desde la confianza y no desde el control. Nunca he querido parecer un director general; siempre he querido ser un compañero más dentro del equipo».

La coherencia ocupa un lugar central en su forma de gestionar. Considera que escuchar, tomar decisiones y cumplir la palabra dada son aspectos irrenunciables. «Si doy mi compromiso, lo cumplo. Y si alguien de mi equipo se equivoca, primero lo defenderé delante de cualquiera; después, en privado, aprenderemos del error. La confianza no se exige, se construye».

La hoja de ruta continúa pasando por crecer de forma sostenible, incorporar talento e innovar, pero su verdadera aspiración va más allá de los resultados empresariales. Quiere que el grupo sea reconocido por su manera de tratar a las personas. «Una empresa acaba reflejando a quien la lidera. Por eso mi mayor responsabilidad sigue siendo continuar creciendo como persona para que la empresa pueda seguir creciendo con nosotros».

Autorretrato

Nunca me he considerado una persona especialmente valiente; simplemente aprendí a no dejar que el miedo tomara decisiones por mí. Me gusta escuchar, observar y aprender constantemente. Durante años pensé que el éxito consistía en alcanzar objetivos cada vez más grandes, pero con el tiempo entendí que el verdadero crecimiento ocurre cuando evolucionas como persona. Disfruto acompañando a los equipos, viendo cómo desarrollan capacidades que quizá ni ellos mismos sabían que tenían. Creo en la honestidad, en la coherencia y en el valor de la palabra dada. Son principios sencillos, pero han guiado las decisiones más importantes de mi vida y siguen marcando la forma en la que entiendo la empresa y el liderazgo.

Aníbal María Fernández del Pilar recibe el premio de manos de Francisco Marhuenda



PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Dositeo Paz González

Emprender para construir

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO POR SU EMPRENDIMIENTO
Y DIVERSIFICACIÓN EMPRESARIAL

«Ningún proyecto empresarial alcanza el éxito solo por el trabajo de una persona»

«Ningún proyecto empresarial alcanza el éxito únicamente por el trabajo de una persona». Después de más de dos décadas impulsando iniciativas en distintos sectores, Dositeo Paz, CEO y fundador de LC-Group, sigue atribuyendo los resultados al esfuerzo colectivo y a la capacidad de compartir una visión común.

Desde muy joven, la inquietud por crear proyectos propios y detectar oportunidades de negocio le llevó a desarrollar iniciativas empresariales en ámbitos muy diferentes, acumulando experiencia en expansión comercial, gestión de equipos, desarrollo estratégico y creación de nuevos modelos de negocio. Esa experiencia acabó cristalizando en LC-Group, un grupo empresarial construido sobre una idea clara: integrar actividades diversas bajo una misma filosofía de liderazgo, innovación y crecimiento sostenible. La compañía ha desarrollado proyectos en sectores tan distintos como la audiología, la publicidad, el ámbito inmobiliario, la distribución especializada, la moda o las bodegas.

Lejos de entender esta variedad como una dispersión de intereses, Dositeo Paz la con-

sidera una consecuencia natural de la capacidad de adaptación. La diversificación forma parte del ADN de un grupo que nació con la vocación de crear, desarrollar y consolidar empresas capaces de generar valor de forma sostenida.

A lo largo de los años, ha comprobado que las oportunidades aparecen allí donde existe la voluntad de observar, aprender y actuar, por eso insiste en que dirigir una organización exige mucho más que detectar tendencias. «No basta con identificar oportunidades; también es necesario convertirlas en resultados concretos». Esta combinación entre visión estratégica y capacidad de ejecución constituye uno de los principios que han marcado su recorrido.

El reconocimiento como Premio Ejecutivo del Año por su Emprendimiento y Diversificación Empresarial llega precisamente como reflejo de esta trayectoria construida desde la iniciativa empresarial y la búsqueda constante de nuevos horizontes. «Representa el compromiso, la dedicación y la pasión de todo un equipo». Además de la satisfacción personal, interpreta el galardón como una validación de la estrategia de diversificación desarrollada por LC-Group a lo largo de los años.

«No basta con identificar oportunidades; es necesario convertirlas en resultados»

Autorretrato

Siempre me ha motivado crear, desarrollar ideas y transformarlas en proyectos capaces de generar valor. Disfruto aprendiendo, observando cómo evolucionan los mercados y buscando nuevas oportunidades de crecimiento. Creo en el esfuerzo constante, en la capacidad de adaptación y en la importancia de rodearse de personas con talento. Una de las lecciones más importantes que he aprendido es que los logros nunca son individuales; detrás de cada proyecto hay equipos comprometidos que hacen posible avanzar. Mantengo la misma ilusión por emprender que cuando inicié mis primeros proyectos empresariales.

Dositeo Paz, durante la gala de premios, junto a Francisco Marhuenda

Aunque la actividad de LC-Group se extiende a sectores muy diferentes, Dositeo Paz sostiene que todos los proyectos comparten una misma base. «La excelencia y el compromiso son los dos pilares sobre los que articula la gestión.

El primero implica mantener estándares elevados en cada área de actividad; el segundo, construir relaciones duraderas con clientes, colaboradores y equipos». Su concepto de liderazgo también se apoya en la idea de cercanía. «Escuchar, rodearse de profesionales con talento y generar entornos donde las personas puedan desarrollarse. Un líder debe ser capaz de inspirar, motivar y generar confianza en su equipo», señala. A su juicio, la dirección empresarial no consiste en acumular protagonismo, sino en crear las condiciones necesarias para que los equipos alcancen su mejor versión.

Entre las cualidades que considera esenciales para cualquier CEO destaca también la capacidad de adaptación. «Quien no se adapta, corre el riesgo de quedarse atrás». Junto a esta flexibilidad, reivindica otra virtud igual de importante: la humildad. «Nunca se deja de aprender y siempre existen oportunidades para mejorar».

Los próximos pasos pasan por reforzar las áreas de negocio actuales y explorar nuevas oportunidades de crecimiento. La transformación digital ocupa un lugar destacado dentro de esta hoja de ruta, junto con la incorporación de herramientas tecnológicas que permitan mejorar la eficiencia operativa y la experiencia de los clientes. Pero, más allá de los objetivos concretos, mantiene una aspiración de fondo: «Seguir construyendo empresas capaces de generar empleo, impulsar talento y aportar valor, combinando ambición y responsabilidad, dos conceptos inseparables en el largo plazo».

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Javier Díaz Cabrera

Educar más allá del aula

Mientras gran parte del debate educativo gira alrededor de resultados académicos, idiomas o tecnología, Javier Díaz Cabrera lleva años insistiendo en una pregunta distinta: ¿qué significa realmente formar a una persona? La respuesta es el punto de partida de MIT School Málaga, un proyecto educativo construido sobre una visión que trasciende los modelos tradicionales de enseñanza.

Para el director general del centro, la educación no puede limitarse al desarrollo intelectual. «El ser humano consta de cinco facetas: física, mental, emocional, energética y social, y debemos abordar todas y cada una de ellas de forma obligatoria en nuestro currículum educativo». Esta convicción ha definido la identidad de un colegio que ha convertido la formación integral en su principal seña de identidad.

La propuesta educativa de MIT School combina un proyecto académico exigente con una amplia oferta deportiva, el trabajo de la inteligencia emocional, la práctica de disciplinas como yoga y aikido y una apuesta constante por valores como el respeto, la responsabilidad o la humildad. No se trata de actividades complementarias, sino de elementos que forman parte del propio modelo educativo.

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO POR SU MODELO INTEGRAL DE EDUCACIÓN BILINGÜE Y TECNOLÓGICA

Esta visión global de la enseñanza ha acompañado el crecimiento del centro durante años y ha sido especialmente relevante en momentos de incertidumbre. Javier Díaz Cabrera identifica una de las claves del proyecto en la capacidad de adaptación. «Si hay algo que nos ha permitido no solo mantenernos, sino crecer en momentos tan complejos como una pandemia mundial, ha sido saber anticiparnos a los cambios y ser flexibles». Esto les ha permitido incorporar nuevas metodologías, reforzar el enfoque multilingüe y consolidar el uso de herramientas tecnológicas sin perder de vista el componente humano.

Educación para todas las dimensiones

El Premio Ejecutivo del Año por su Modelo Integral de Educación Bilingüe y Tecnológica llega en un momento en el que la comunidad educativa busca respuestas a nuevos desafíos. «Cada reconocimiento es reflejo del esfuerzo de la comunidad educativa: alumnos, familias y profesores».

El premio reconoce una manera concreta de entender la enseñanza y la capacidad de mantener una línea coherente a lo largo del tiempo. «Aunque las herramientas cambien y aparezcan nuevas necesidades, los objetivos fundamentales permanecen intactos. Seguimos avanzando en la excelencia académica cuidando al mismo tiempo

«El ser humano consta de cinco facetas: física, mental, emocional, energética y social»

«Nos ha permitido crecer en momentos complejos saber anticiparnos a los cambios y ser flexibles»

el desarrollo emocional y psicológico de nuestros alumnos». Entre los retos de futuro que identifica para el sector destaca la importante necesidad de preparar a los jóvenes para un futuro cada vez más complejo, donde la tecnología, los idiomas y las competencias humanas serán igual de importantes.

MIT School quiere seguir contribuyendo a la transformación educativa desde Málaga, colaborando con otros centros y compartiendo experiencias que ayuden a elevar el nivel formativo.

Los planes de expansión reflejan esta voluntad de crecimiento, ya que el proyecto contempla la creación de nuevos centros en Madrid, Valencia y China, siempre manteniendo la filosofía que ha definido al colegio desde sus orígenes.

Al mismo tiempo, la institución aspira a reforzar su papel como referente en la enseñanza de idiomas y en la formación integral de los estudiantes.

Más allá de las cifras o los reconocimientos, Javier Díaz Cabrera mantiene una idea sencilla como brújula de su trabajo: educar no consiste únicamente en transmitir conocimientos, sino en ayudar a las personas a desarrollar todas sus capacidades. Una tarea que, a su juicio, comienza mucho antes de una clase y continúa mucho después de terminarla.

Autorretrato

Siempre me ha interesado comprender a las personas en toda su dimensión, no solo desde el conocimiento académico. Creo que la educación tiene la responsabilidad de ayudar a cada alumno a descubrir su potencial y a desarrollar herramientas para afrontar la vida con equilibrio y confianza. Disfruto aprendiendo, observando cómo evolucionan los jóvenes y viendo cómo pequeños cambios pueden transformar grandes trayectorias. Valoro especialmente el respeto, la humildad y la capacidad de adaptación. Mi motivación sigue siendo la misma que al principio: contribuir a formar personas preparadas para construir un futuro mejor para ellas mismas y para quienes las rodean.

Javier Díaz Cabrera, Ejecutivo del Año por su Modelo Integral de Educación Bilingüe y Tecnológica



PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



Miguel Matía y Pedro Cabral fueron reconocidos con el premio, que entregó Francisco Marhuenda

Autorretrato

Creemos que los proyectos solo alcanzan la excelencia cuando todas las personas que forman parte de ellos comparten una misma forma de entender el trabajo. Nos motiva crear espacios donde la calidad se perciba en cada detalle y donde los clientes quieran volver porque se sienten bien atendidos. Somos exigentes con nosotros mismos y entendemos que siempre existe margen para mejorar. Nos ilusiona seguir innovando, escuchar a quienes nos visitan y demostrar que el deporte también puede convertirse en una experiencia capaz de reunir a personas, generar comunidad y superar las expectativas de quienes confían en nuestro proyecto.

NAC reúne pistas de pádel, una academia certificada por M3 con más de 750 alumnos, gimnasio, restauración y diferentes espacios pensados para que cualquier visitante encuentre algo más que una instalación deportiva. «El objetivo nunca fue construir un recinto exclusivo para jugadores, sino un punto de encuentro abierto a todos los públicos donde deporte, ocio y estilo de vida conviven de forma natural», explica Miguel Matía. Y añade: «Vendemos experiencias». Una frase resume la filosofía que ambos directivos repiten a menudo cuando explican el modelo de Nueva Alcántara Club. «El cliente no recuerda únicamente un partido o un entrenamiento; recuerda cómo ha sido atendido, el ambiente que ha encontrado y la sensación con la que abandona las instalaciones», remarca Pedro Cabral. «Todo nuestro personal e instalaciones está al servicio del cliente. Lo importante es lo que ofrecemos fuera de la pista de pádel, una forma de vivir que nuestro cliente busca en Marbella y nosotros estamos para facilitársela».

Esta búsqueda constante de la excelencia obliga a revisar cada jornada el funcionamiento del club para mejorar e inventar «propuestas nunca vistas en un club». Así, NAC ha alcanzado prácticamente su máxima capacidad, pero, lejos de conformarse, los dos directivos ya trabajan en la siguiente etapa: la apertura de nuevos centros NAC tanto en Marbella como en otros destinos internacionales, entre ellos Miami o Marrakech, replicando un modelo que consideran plenamente consolidado. «La ambición no pasa por abrir clubes sin más. El objetivo consiste en trasladar una manera de entender la gestión deportiva que ha demostrado que la excelencia no depende únicamente de las instalaciones. Depende, sobre todo, de la experiencia que vive cada persona», concluyen Miguel Matía Escribano y Pedro Cabral.

Miguel Matía y Pedro Cabral

La excelencia que se vive y se disfruta

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO A LA EXCELENCIA EN GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DEPORTIVAS DE LUJO

Cuando Miguel Matía Escribano decidió asumir la transformación de Nueva Alcántara Club no buscaba levantar un nuevo club de pádel, sino que después de años formando parte del paisaje deportivo de Marbella, necesitaba reinventarse por completo.

Con toda una vida vinculada al pádel y tras impulsar proyectos como M3 y Playtomic, el objetivo era mucho más ambicioso: convertir aquel espacio en un lugar capaz de marcar un nuevo estándar internacional.

Para afrontar el reto incorporó a Pedro Cabral, un gestor con más de tres décadas de experiencia en instalaciones deportivas, porque la idea necesitaba una dirección capaz de convertir una visión empresarial en una realidad cotidiana: mientras Miguel Matía definía el rumbo del proyecto junto a sus socios Sergio Servet y Peter Karyd, Pedro Cabral asumía la responsabilidad de coordinar un engranaje formado por más de cuarenta trabajadores directos y alrededor de ciento cincuenta colaboradores indirectos. «El resultado ha superado las expectativas iniciales», afirman Miguel Matía, CEO, y Pedro Cabral, General Mánager de Nueva Alcántara Club (NAC), que ha sido reconocido durante tres años consecutivos como el mejor club de pádel del mundo, un reconocimiento que ambos interpretan como la consecuencia de una forma muy concreta de entender la gestión. «El éxito no nace solo de una instalación espectacular, sino de la ca-

pacidad de conseguir que cada detalle funcione de manera coordinada desde que el cliente llega hasta que abandona el club».

Ahora, llega otro galardón, en este caso para los dos directivos: el Premio Ejecutivos del Año a la Excelencia en Gestión de Infraestructuras Deportivas de Lujo. «Es un reconocimiento al esfuerzo y sacrificio que hacemos continuamente para mantener los estándares de calidad, pero sobre todo al trabajo de un equipo humano increíble. Este es nuestro secreto».

«El personal e instalaciones están al servicio del cliente. Vendemos experiencias»

«Nos levantamos con la intención de mejorar e inventar propuestas nunca vistas en un club»

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Manuel Rivera

Crecer con estructura

«**A**brir establecimientos nunca fue el verdadero desafío». Manuel Rivera, CEO de Oro Express, está convencido de que crecer resulta, en muchas ocasiones, la parte más sencilla de cualquier proyecto empresarial. Lo realmente complicado llega después: conseguir que una organización mantenga la misma forma de trabajar, los mismos valores y el mismo nivel de exigencia cuando deja de ser una empresa local para convertirse en una red con presencia nacional.

Cuando la compañía comenzó su expansión, Manuel Rivera comprendió que el futuro no dependía únicamente de sumar nuevos puntos de venta. «La decisión más importante fue apostar por la profesionalización del sector. Desde el principio entendimos que el crecimiento no podía basarse únicamente en abrir tiendas, sino en construir una organización sólida, con procedimientos claros, formación continua y una cultura basada en la confianza».

Aquella apuesta ha permitido consolidar una red de más de 130 establecimientos repartidos por toda España. Por ello, Manuel Rivera, ha sido reconocido con el Premio al Ejecutivo del Año por su Trayectoria e Innovación en el Sector de los Metales de Inversión. «Este premio pertenece también a todas las personas que forman parte de Oro Express, porque ningún logro empre-

PREMIO AL EJECUTIVO DEL AÑO POR SU TRAYECTORIA E INNOVACIÓN EN EL SECTOR DE LOS METALES DE INVERSIÓN

sarial es el resultado del trabajo de una sola persona».

La evolución de la empresa ha estado marcada por un cambio de mentalidad: si los primeros años exigían intuición, capacidad de reacción y una implicación permanente para sacar adelante el proyecto, a medida que la organización fue creciendo aparecieron nuevas necesidades. «Cuando una empresa alcanza un determinado tamaño ya no basta con trabajar más. Hay que crear una estructura sólida, organizar equipos, definir procesos y tomar decisiones pensando en el largo plazo». Este aprendizaje ha sido, a su juicio, uno de los más importantes de su trayectoria. «Crear una marca puede ser relativamente sencillo; construir una organización capaz de crecer sin perder aquello que la hizo diferente exige disciplina, método y una visión compartida». Por eso insiste en que cada establecimiento debe ofrecer la misma experiencia al cliente, independientemente de la ciudad en la que se encuentre. La formación continua, la comunicación permanente y una estructura de responsables de zona man-

Manuel Rivera y Francisco Marhuenda, durante la gala de entrega de premios

«La decisión más importante fue apostar por la total profesionalización del sector»

«El éxito de un empresario es conseguir que tenga continuidad y perdure en el tiempo»

tiene una identidad común en toda la red.

Organización preparada para crecer

La profesionalización también ha impulsado la incorporación de tecnología a un sector tradicional como el de los metales preciosos. Manuel Rivera considera que innovar ya no es una opción, sino una condición imprescindible para seguir siendo competitivo. La compañía invierte de forma constante en mejorar procesos, optimizar la gestión y facilitar la toma de decisiones. Todo para reforzar la confianza en un negocio donde la transparencia resulta determinante, y cada operación debe realizarse con criterios objetivos, información clara y asesoramiento profesional. «Hace falta un gran equipo. Son las personas las que permiten superar los momentos difíciles, adaptarse a los cambios y seguir creciendo de manera sostenible». Esta convicción le ha llevado a impulsar la formación continua y a crear oportunidades reales de desarrollo profesional dentro de la organización.

Pensar más allá del presente

Los próximos años estarán marcados por un crecimiento sólido y organizado, el fortalecimiento de la estructura empresarial y una inversión constante en personas, formación e innovación. Sin embargo, para el futuro, Manuel Rivera no habla solo de expansión. «Me gustaría dejar una empresa sólida, con valores fuertes y capacidad para seguir creciendo. El verdadero éxito de un empresario no es construir una empresa, sino conseguir que tenga continuidad y perdure en el tiempo, manteniendo siempre su esencia y compromiso con las personas».

Promotoras líderes

Siempre he pensado que una empresa es más que sus resultados. Detrás de cada decisión hay personas, equipos y familias que depositan su confianza en un proyecto común. Me motiva seguir aprendiendo, mejorar la organización y crear oportunidades para quienes forman parte de ella. Creo en el esfuerzo, la constancia y la importancia de hacer las cosas bien, incluso cuando el camino es más lento. Mi mayor satisfacción no está solo en ver crecer la empresa, sino en comprobar que lo hace manteniendo los valores que le dieron origen y preparándose para avanzar muchos años.



PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO ESPECIAL



José Caride recibe el premio de manos de Francisco Marhuenda

José Caride

La ejecución diferencial

PREMIO EJECUTIVO DEL AÑO EN SOLUCIONES DE TRAZABILIDAD EN EL SECTOR RETAIL

A.H. MADRID

«Es un reconocimiento a una trayectoria construida día a día con compromiso»

José Caride lleva tiempo construyendo su carrera desde adentro. Primero en operaciones, luego en ventas estratégicas y, más recientemente, al frente de Checkpoint ALS como director general para Iberia y Marruecos, una región que combina dos mercados con lógicas muy distintas y clientes con presencia global. Ahora, ese recorrido tiene un reconocimiento formal: el Premio Ejecutivo del Año en Soluciones de Trazabilidad en el sector retail, otorgado por LA RAZÓN.

Caride recibe este galardón con «mucho orgullo, pero también con humildad», afirma. «Al final, no deja de ser un reconocimiento a una trayectoria construida día a día, con compromiso y dedicación». Este directivo no esquiva el mérito, pero tampoco lo magnifica. Lo que sí subraya es que este tipo de reconocimientos sirven (al menos para un perfil como el suyo), sobre todo, como «una motivación para seguir creciendo, seguir aprendiendo y seguir aportando valor junto a los equipos con los que trabaja».

Cabe señalar que Checkpoint ALS (Apparel Labeling Solutions) es la división de Checkpoint Systems especializada en soluciones de etiquetado, branding e identificación para el sector de la moda y el retail. Su negocio abarca desde etiquetas de precio y cuidado hasta soluciones de trazabilidad basadas en tecnología RFID, y opera a escala global con producción en múltiples continentes.

Dentro de esa estructura, gestionar Iberia y Marruecos no es tarea sencilla. Son geografías con culturas industriales distintas, aunque con una conexión cada vez más estrecha, puesto que Marruecos es uno de los principales centros de manufactura textil para marcas europeas.

Eso conlleva que muchas de las operaciones que se gestionan desde Iberia tienen su contraparte productiva al otro lado del Estrecho. Caride describe su papel en ese engranaje como el de «actuar como un punto único de conexión; alguien que entienda bien lo local, pero que sea capaz de integrarlo dentro de una visión global».

«Si tuviera que empezar de nuevo me rodearía de talento con experiencia en transformación»

Para Caride, el hito que marca su carrera es la transición de Checkpoint ALS desde un modelo de empresa familiar hacia una estructura corporativa global. «Ha supuesto gestionar un cambio significativo», explica, «pasar de un entorno ágil, cercano y con decisiones muy directas, a una organización más compleja, con más estructura, procesos y una visión global mucho más definida». Lo que hace relevante este hito, según él, es precisamente la dificultad de no perder lo bueno del punto de partida. La apuesta fue «mantener la agilidad, la cercanía y la orientación a resultados propias de una empresa familiar, dentro de una organización global con mayor escala y capacidad de impacto». Que eso sea posible no está garantizado. Lograrlo, si se logra, es uno de los ejercicios más exigentes del management moderno.

Perfil de buen ejecutivo

Cuando se le pregunta qué perfil debe tener un buen ejecutivo del sector retail, Caride responde sin rodeos que todo gira alrededor del cliente. «Hay algo que siempre digo: la estrategia es importante, sí, pero en retail lo que marca la diferencia es la ejecución. Cómo llevas esa estrategia al día a día, cómo cuidas los detalles y cómo consigues ser consistente». Añade dos condiciones que considera imprescindibles hoy: la capacidad de tomar decisiones con rapidez y el liderazgo de equipos. La primera, porque el entorno muta de forma constante. La segunda, porque sin equipos alineados, ninguna visión llega muy lejos.

De cara al futuro, Caride cree que Checkpoint ALS se dirige con una hoja de ruta con tres vectores. En primer lugar, la transparencia y la trazabilidad en toda la cadena de suministro, un área donde sus clientes exigen cada vez más. En segundo, la gestión del impacto del producto a lo largo de todo su ciclo de vida. Y, sobre todo, los datos. «Tenemos cada vez más información, pero el reto está en cómo convertirla en algo útil», sostiene. En ese punto menciona el PDP (Pasaporte Digital de Producto) de Checkpoint como una herramienta con potencial real para «tomar decisiones más rápidas, más informadas y más sostenibles».

La gestión del dato aparece también cuando se aborda el mayor obstáculo al que se enfrenta un retailer o fabricante que quiere transformar su operativa. «Hoy las empresas disponen de una gran cantidad de información, pero el verdadero valor está en ser capaces de integrarla, estructurarla y ponerla al servicio de la toma de decisiones». Sin esa integración, los datos no multiplican la capacidad operativa sino que la dificultan.

¿Y el primer paso para que una transformación de este tipo salga bien? «Si tuviera que empezar de nuevo, el primer paso sin duda sería rodearme de talento con experiencia en este tipo de transformación», responde. «Contar con personas que ya han recorrido ese camino antes reduce riesgos, acelera el proceso y aumenta significativamente las probabilidades de éxito».

ESPECIAL PREMIOS EJECUTIVO DEL AÑO

Con más de 35 años de trayectoria profesional, Transportes de Vehículos Boada se ha consolidado como uno de los operadores independientes de referencia en el transporte nacional e internacional de vehículos. Nacida como una empresa familiar en Valladolid, uno de los principales centros de la industria de la automoción en España, la compañía ha evolucionado hasta convertirse en un socio logístico estratégico para fabricantes de automóviles, empresas de renting, compañías de alquiler y operadores de vehículos de ocasión.

Este crecimiento ha estado marcado por una estrategia basada en la mejora continua, la inversión en tecnología y la profesionalización de sus procesos. «En Boada nunca nos hemos conformado con mantener nuestra posición; siempre nos hemos marcado nuevos retos que nos permitieran avanzar y ofrecer un mayor valor añadido a nuestros clientes», afirma Alicia González Sáinz, directora general de la compañía.

La empresa opera actualmente en mercados de países como Alemania, Francia, Bélgica, Países Bajos, Italia, República Checa o Dinamarca, ampliando su actividad allí donde lo requieren sus clientes dentro de la Unión Europea. Esta presencia internacional ha ido acompañada de una fuerte apuesta por la calidad, respaldada por certificaciones como las normas UNE-EN ISO 9001,

UNE-EN ISO 14001 y UNE-EN ISO SR10 de Responsabilidad Social, además de la Medalla de Plata EcoVadis.

Uno de los principales elementos diferenciadores de Transportes Boada es su modelo de gestión. La compañía dispone de flota propia y conductores asalariados, lo que le permite mantener un control directo sobre toda la operativa y ofrecer una respuesta ágil a las necesidades de sus clientes.

«Nuestra principal diferencia radica en que somos una empresa familiar que combina la cercanía y la capacidad de adaptación con los estándares de calidad y profesionalización que exigen los grandes

fabricantes internacionales», explica González Sáinz. En este sentido, añade que la empresa busca integrarse en la cadena de suministro de sus clientes «como un verdadero socio logístico», estableciendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza y el cumplimiento de los compromisos con los más altos estándares.

Innovación tecnológica y ser pioneros en sostenibilidad

La innovación tecnológica constituye otro de los pilares de su estrategia. Pionera en la implantación de sistemas GPS hace más de dos décadas, Transportes Boada continúa

incorporando herramientas tecnológicas avanzadas que mejoran la planificación de rutas, la utilización de la flota y el seguimiento en tiempo real de cada operación. Estas soluciones permiten ofrecer a los clientes información precisa sobre la ubicación de sus vehículos, al tiempo que facilitan el control de parámetros técnicos de los camiones para mejorar la eficiencia y la seguridad.

La sostenibilidad también ocupa un lugar destacado en la estrategia de la compañía. Transportes Boada mide anualmente su huella de carbono, desarrolla análisis de materialidad y promueve políticas de igualdad y responsabilidad social. Asimismo, trabaja en la renovación de su flota con vehículos más eficientes, optimiza rutas para reducir emisiones y forma a sus conductores en técnicas de conducción eficiente. A estas iniciativas se suman proyectos de reforestación y la colaboración con distintas organizaciones humanitarias.

De cara a los próximos años, la empresa se ha fijado como objetivo reforzar su posición en el transporte europeo de vehículos mediante un crecimiento sostenible y la ampliación de su participación en nuevos proyectos internacionales.

«Queremos seguir siendo uno de los transportistas independientes de referencia en Europa, reforzando las relaciones con nuestros clientes y colaboradores y manteniendo nuestro compromiso con la calidad del servicio», concluye la directora general.

Transportes Boada Logística inteligente

PREMIO EXCELENCIA DIRECTIVA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE

ALFONSO CASAS. MADRID



ALBERTO R. ROLDÁN

Agradecimientos, por Alicia González

Recibir este reconocimiento en la categoría de Mejor Directiva en Excelencia en el Sector del Transporte supone un enorme orgullo y satisfacción para mí y debo decir que nunca hubiera sido posible sin el gran equipo de personas que tengo detrás. Es el reflejo del trabajo, el compromiso y la dedicación de todas las personas que conforman Transportes de Vehículos Boada. Todos son grandes profesionales. Sin ellos habría sido imposible alcanzar muchas de las metas que nos hemos ido marcando a lo largo de estos años, algunas de las cuales, en su momento, parecían auténticos desafíos. Sin duda este premio pone en valor más de veinte años de duro trabajo, esfuerzo y compromiso con los clientes, pero sobre todo para mí es un estímulo para seguir mejorando y poder afrontar con ilusión los nuevos retos que plantea el sector, un mercado cada vez más exigente y competitivo.

Alicia González Sáinz, con el premio, junto a Francisco Marhuenda