



**FITFOR THE
FUTURE**

Entrevista - Núria Amigor Grau

WP 2

Actividad 1 (Entrevista a líderes)

Desarrollado por Edensol | Julio de 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadatos de la entrevista

Fecha de la entrevista:	03/07/2025
Nombre del entrevistador:	Olena Korzhykova y Arianna Vitiello
Consentimiento para la recopilación de datos	Sí
Comentarios adicionales sobre la entrevista	N/A

Conoce al líder

Nombre:	Núria Amigor Grau
Edad:	41
Género:	Mujer
Cargo y puesto actual:	Directora ejecutiva
Años de experiencia laboral:	13
Años en puestos de liderazgo:	10 años
Organización:	Biosfer Teslab
Sector de actividad:	Biotecnología e investigación biomédica
País/ciudad:	España /Tarragona
Tamaño de la organización:	☒ Micro ☐ Pequeña ☐ Mediana ☐ Grande

Contenido principal de la entrevista

Sección de la entrevista	Resumen de respuestas	Citas seleccionadas
El camino hacia el liderazgo Momentos clave, retos, valores	La carrera de Núria comenzó en el ámbito académico, donde pasó cuatro años como investigadora doctoral y profesora universitaria. A continuación, dedicó 13 años a Biosfer Teslab, pasando de directora científica a directora ejecutiva (CEO). Núria identifica los «traumas» como catalizadores de cambios significativos. Un ejemplo concreto es cuando un miembro clave del equipo abandonó la empresa. Aunque inicialmente fue traumático, este acontecimiento permitió a la organización implementar nuevas rutinas, protocolos y flujos de trabajo que minimizaron el impacto de futuras interrupciones similares. Esto condujo, por ejemplo, a la introducción de la experiencia colectiva, garantizando que al menos dos personas supieran cómo realizar cualquier tarea, mejorando así su ejecución. Estos ajustes fueron el resultado directo de situaciones en las que el equipo tuvo que readaptarse.	«Los traumas pueden ser catalizadores de cambios significativos». «Introducimos la experiencia colectiva para garantizar que al menos dos personas sepan cómo realizar cada tarea».
Su enfoque del liderazgo Inclusión, toma de decisiones, visión	En una pequeña empresa con menos de 10 personas, es relativamente sencillo garantizar que todos se sientan escuchados, respetados e incluidos. Esto se facilita mediante reuniones frecuentes y altamente participativas. La organización ha creado pequeños equipos autónomos (por ejemplo, un equipo operativo para el director de operaciones, el desarrollo de software y el laboratorio) que se reúnen de forma independiente. A continuación, sus decisiones se comparten con el resto del equipo. Núria destaca la importancia de celebrar reuniones periódicas y constantes en las que se solicitan activamente las opiniones de los miembros del equipo, en lugar de exigirlos, lo que considera fundamental para el respeto. El sector biotecnológico, en el que opera, se caracteriza por un tono generalmente agradable y respetuoso entre las personas. Núria nunca ha tenido que pedir a nadie que sea más respetuoso, ya que ha tenido la suerte de estar rodeada de un equipo que ya se comporta así. Reconociendo que no todo el mundo tiene la misma capacidad para escuchar, ha delegado algunas tareas de escucha en una compañera de equipo (Sara	«Creemos que es fundamental solicitar activamente la opinión de cada miembro del equipo, en lugar de exigirla». «Las decisiones importantes no deben tomarse "en el calor del momento", sino que requieren mucha reflexión y cierta "frialdad" emocional». «Soy muy analítica y reflexiono detenidamente antes de tomar decisiones complejas o marcar direcciones». «Mi equipo debe tener el deseo de crecer junto con la organización,



	Samino) con una gran capacidad de empatía, lo que pone de relieve la importancia de contar con alguien en quien se puede confiar. El reducido tamaño del equipo y el profundo conocimiento mutuo, fruto de muchos años de colaboración, contribuyen a crear un ambiente que Núria describe como una «pequeña familia», lo que facilita la comprensión de los pensamientos y sentimientos de cada uno. Núria cree que, al igual que en la vida, las decisiones importantes no deben tomarse «en el calor del momento». Requieren mucha reflexión, evaluación, análisis y cierta «fraternidad» emocional para racionalizarlas. En las decisiones difíciles, intenta distanciarse emocionalmente. Es muy analítica en el trabajo y reflexiona detenidamente antes de tomar decisiones o direcciones complejas. Sin embargo, esto no significa que tarde mucho tiempo, sino que el paso inicial y los cambios requieren un análisis cuidadoso. Núria quiere que su equipo se sienta impulsado por el deseo de crecer junto con la organización. Espera que todos los miembros del equipo sientan que pertenecen a una empresa que puede crecer y que su crecimiento personal está intrínsecamente ligado al crecimiento de la empresa.	sintiendo que su crecimiento personal está ligado al crecimiento de la empresa».
Impulsar el cambio Estrategias para obtener resultados sostenibles y positivos	El compromiso principal de Núria es con el equipo y con sus clientes. Mantienen una relación muy estrecha y constante con los clientes, con el objetivo de fidelizarlos. La conciencia de los resultados y el cumplimiento de los plazos establecidos por el sistema de calidad son fundamentales para todos. La organización tiene en cuenta su impacto en la comunidad en general al operar en un sector tan especializado como el de la resonancia magnética nuclear. Existe un profundo conocimiento y una estrecha relación con el ecosistema circundante, que incluye empresas, proveedores y clientes del sector biotecnológico. La empresa establece acuerdos de desarrollo colaborativo con proveedores y clientes a través de redes más amplias que persiguen objetivos científicos comunes. También colaboran con redes de investigación europeas, teniendo en cuenta el ecosistema. Para fomentar la colaboración interna y la responsabilidad compartida, se crean equipos muy específicos de tres o cuatro personas que se reúnen con frecuencia y toman decisiones conjuntas. Este mecanismo permite una responsabilidad compartida eficaz, ya que el pequeño equipo aborda los retos en un campo específico, por ejemplo, el director del laboratorio, el director de operaciones o un técnico que abordan juntos un problema concreto.	«La colaboración y la responsabilidad se comparten a través de pequeños equipos que toman decisiones conjuntas». «Un aspecto clave es la capacidad de ofrecer un alto grado de flexibilidad para conciliar la vida laboral y personal, porque creo que los resultados importan más que el tiempo que se pasa en un lugar».



	Las relaciones con instituciones y universidades extranjeras se consideran fundamentales para promover la inclusión y la representación de personas diversas. La colaboración con universidades atrae de forma natural a personas y formas de pensar de distintos países. En las fuentes sobre Núria no se mencionan prácticas específicas de sostenibilidad medioambiental, pero la atención se centra en el impacto y la colaboración dentro de su ecosistema científico y empresarial específico. Un aspecto clave del cuidado de las personas y, por extensión, de la sostenibilidad social, es la capacidad de ofrecer un alto grado de flexibilidad para conciliar la vida laboral y personal. Núria cree que los resultados son más importantes que el tiempo que se pasa en un lugar, lo que permite flexibilidad en los días y horas de trabajo, una práctica que, en general, es bien aceptada.	
Sesgos y pertenencia Herramientas, prácticas, concienciación	La organización de Núria no utiliza herramientas o prácticas específicas para crear conciencia o reducir los prejuicios. El enfoque se basa fundamentalmente en el ejemplo del personal y en la meritocracia. Las decisiones relativas a la contratación o la retención de estudiantes, por ejemplo, no se ven influidas por prejuicios relacionados con el género o la edad, sino por la competencia demostrada. Núria se considera absolutamente inclusiva con las mujeres; el porcentaje de mujeres en la empresa, incluso en puestos de liderazgo, es superior al de los hombres. Además, en lo que respecta a la inclusión de personas de otros países, la empresa acoge constantemente a estudiantes y posdoctorados de toda Europa, lo que demuestra una notable inclusividad a nivel de nacionalidad. Sin embargo, en términos de formación académica, la inclusividad es menor, ya que casi todo el personal tiene estudios superiores (médicos o ingenieros), una necesidad para sus funciones técnicas. Es sabido que las mujeres en STEAM encuentran dificultades debido a los estereotipos y estructuras arraigados que limitan su acceso y crecimiento. Sin embargo, Biosfer Teslab destaca como modelo de cómo superar estos retos: con compromiso y determinación, la empresa demuestra que es posible derribar estas barreras, transformando las limitaciones sistémicas en oportunidades de progreso y cambio.	«Nuestro enfoque para reducir los prejuicios se basa en el ejemplo del personal y en la meritocracia». «Las decisiones de contratación no están influenciadas por prejuicios relacionados con el género o la edad, sino por la competencia demostrada». «Somos muy inclusivos en términos de nacionalidad, acogiendo a estudiantes y posdoctorados de toda Europa».
Compartir lo que funciona Inspiración, ejemplos, herramientas transferibles	Núria encuentra su inspiración y ejemplos de buenas prácticas principalmente en los colaboradores y empresas con los que trabaja. Cree que el enriquecimiento proviene de comparar diferentes modelos operativos, no solo nacionales o corporativos, sino también de rodearse de instituciones educativas,	«Encuentro inspiración principalmente en los colaboradores y las empresas con las que trabajo».

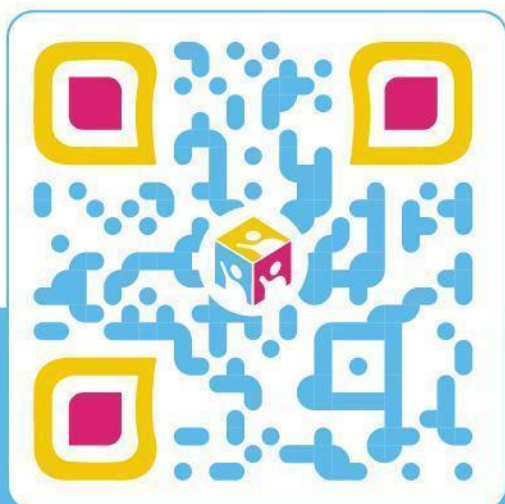


	de investigación y empresariales de diferente naturaleza (por ejemplo, fabricantes de equipos de resonancia). La colaboración y el desarrollo conjunto de proyectos con diferentes empresas le permiten observar otras formas de hacer las cosas, conocer a personas diferentes y comprender necesidades diferentes. Este proceso, según Núria, es una verdadera fuente de inspiración y formación que se produce de forma «pasiva» o indirecta, casi como un «epifenómeno», al trabajar con instituciones muy diferentes a la suya.	«El enriquecimiento proviene de comparar diferentes modelos operativos y de rodearnos de instituciones de diferente naturaleza».
--	---	---



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.