



[Crear una cultura común para consolidar un grupo internacional](#)

Estrategias de Inversión
31/05/2026





[Añadir Estrategias de Inversión en Google](#)

No se trata solo de operar en varios países, sino de **construir una identidad compartida que dé coherencia a las decisiones**, al estilo de liderazgo y a la forma en la que nos relacionamos con nuestros clientes y con la sociedad.

Sin embargo, en muchas organizaciones, especialmente aquellas que han crecido con rapidez, como es el caso de [Audax](#), este proceso no es sencillo. El crecimiento inorgánico, la entrada en nuevos mercados o la integración de equipos diversos suelen responder a oportunidades estratégicas, pero dejan en un segundo plano la construcción de una cultura común.

Para evitarlo, **desde Audax planteamos la cultura corporativa como una palanca estratégica** en lugar de como un elemento intangible. Un desafío especialmente relevante en sectores como el energético, donde la complejidad regulatoria, la volatilidad del mercado y la presión competitiva exigen organizaciones ágiles, alineadas y con una visión clara.

Audax es una compañía energética formada por **más de 800 profesionales, que estamos distribuidos en nueve países**, con realidades culturales muy variadas. Además, en los últimos años, hemos evolucionado **desde un generador y comercializador de energía hasta un grupo energético** basado en el concepto **'The Energy Manager' (gestor energético)**, lo que añade el reto de unificar no solo una cultura, sino también la evolución corporativa que ha experimentado nuestro negocio. Es decir, no solo es definir cómo trabajamos, sino qué nos une: cómo entendemos la relación con el cliente y qué papel queremos jugar en la transición energética.

En este camino, en Audax tenemos la convicción clara de que **las personas son lo primero**. Son quienes hacen posible que la estrategia se materialice y quienes dotan de sentido a la organización. Tenemos un **compromiso con la generación de empleo y riqueza en las sociedades en las que operamos, consolidando el papel de la compañía como motor de desarrollo económico y social y garantizando trabajos de calidad**.

Situar a las personas en el centro de la estrategia implica construir un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, la conciliación, el desarrollo profesional y la promoción interna. **Nuestra cultura flexible y dinámica favorece el desarrollo transversal del talento, permitiendo a nuestros profesionales evolucionar entre diferentes áreas de negocio** en función de sus capacidades, intereses y motivaciones.

Este enfoque se ha visto reforzado con la **creación en 2024 de un equipo global y corporativo de Recursos Humanos, en una clara apuesta de la Dirección General por avanzar hacia una verdadera cultura de grupo**. Este modelo se articula a través de una estructura matricial: por un lado, un equipo global desde headquarters encargado de definir políticas, plataformas y proyectos comunes, identificar y compartir mejores prácticas y asegurar la coherencia del conjunto; por otro, equipos locales de HR Business Partners, con reporte directo a los Country Managers, que garantizan la excelencia operativa y la adaptación a la realidad de cada mercado.

En esta línea, en los últimos años hemos impulsado **proyectos clave que actúan como palancas de esta transformación cultural**. Entre ellos, la definición de un modelo organizativo y operativo cross-country, la

creación de clusters de países o el desarrollo de funciones híbridas que permiten dar soporte a territorios en crecimiento. Estas iniciativas se complementan con **acciones orientadas a reforzar la cohesión y el sentido de pertenencia**. Desde iniciativas como un torneo internacional de pádel que reúne a empleados de todos los países en nuestra sede central, hasta programas de prácticas internacionales que permiten a jóvenes –la mayoría de ellos hijos de empleados– vivir una experiencia profesional en otro país y colaborar en proyectos globales.

Además, **en Audax hemos incorporado la función de Comunicación al área de Recursos Humanos**, lo que ha supuesto un paso adicional en este proceso, al consolidarse como una palanca clave para **dinamizar estos proyectos globales** y facilitar la construcción de una cultura de grupo. La alineación entre ambas funciones permite armonizar los mensajes, dar visibilidad a las iniciativas y asegurar que los valores y la propuesta cultural de la compañía se transmitan de forma homogénea en todos los países, contribuyendo a fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión interna.

En definitiva, consolidar un grupo global no es solo una cuestión de escala o de presencia internacional. Es, sobre todo, un ejercicio de coherencia. De ser capaces de integrar culturas diversas sin perder agilidad, de mantener el espíritu emprendedor que ha permitido a Audax crecer, mientras que avanzamos hacia modelos de mayor rigor y control propios de una compañía cotizada. Solo desde una cultura común, sólida y compartida, es posible construir una organización preparada para afrontar los retos del futuro.