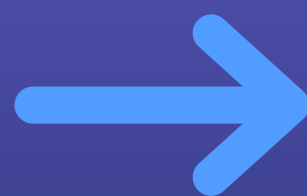




BLUE
TALENT



by



Linked**GROWi**NG

Ganadores Junio

Blue Talent In-Cansable

Foto de perfil más curiosa



The banner features a group of people in a meeting setting. Text on the banner includes: "Transformando Jefes en Líderes" with a circular logo, "Enneagram Coach | Leadership Mentor", "Autor de Libros", "Desaprender", "Nueve historias de amor", and two book covers titled "Desaprender" and "Nueve historias de amor". Logos for Sanofi, Givaudan, Bridgestone, Salvatore Ferragamo, and Nestlé are also visible.

Oriol Cabane Rovira  · 2º

Enneagram Coach & Leadership Mentor | Transformo jefes en líderes conscientes que inspiran y generan resultados sostenibles 

Begur, Cataluña, España · [Información de contacto](#)

 Oriol Cabané - Cómplice de Gerentes de HR

 EADA - Escuela de Alta Dirección y Administración

Oriol Cabane Rovira

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable

Banner de perfil más impactante



Deja que diseñe por ti

DISEÑO Y CREO
CONTENIDO
Rompe con el diseño **DIY**
Pierdes tiempo y dañas tu marca

Deja de diseñar y dedícate a tu negocio

Sígueme si quieres aprender

Ricard (diseñador de contenido) C. · 2°

Creo banners, infografías, carruseles y plantillas para creadores en LinkedIn | Te ayudo a que dejes de ser un cutre con tu contenido DIY que te hacen perder tiempo y ensucian tu marca | Creatividad en tu perfil a un DM

Barcelona, Cataluña, España · [Información de contacto](#)

 [Acción Viral .com](#)

Ricard (diseñador de contenido)_

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable

Titular de perfil más sugerente



The image shows a LinkedIn profile for Manuel Muñoz De Arcos. The header features a background image of spices with the text "muñoz y pujante" and "Innovación aplicada a las especias. Especialistas en sabor." The profile picture shows a man in a suit. The name "Manuel Muñoz De Arcos" is followed by "he/him · 2°". The bio states: "CEO en Muñoz y Pujante 🌿 - Pimentón, especias y desarrollos de i+d para dar sabor en industria alimentaria y colectividades. Linkedin Top Voice 2024 #elseñordelasespecias". There is a "Top Voice" badge. The company is "Sucesores de Muñoz y Pujante, SL" and the education is "ENAE BUSINESS SCHOOL". The location is "Murcia y alrededores" and there is a link for "Información de contacto".

Manuel Muñoz De Arcos he/him · 2°

CEO en Muñoz y Pujante 🌿 - Pimentón, especias y desarrollos de i+d para dar sabor en industria alimentaria y colectividades. Linkedin Top Voice 2024 #elseñordelasespecias

Sucesores de Muñoz y Pujante, SL

ENAE BUSINESS SCHOOL

Murcia y alrededores · [Información de contacto](#)

Manuel Muñoz De Arcos

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable

Encuesta publicada más llamativa



Esteban Rodríguez Regueira ✓ • 2º
Cuando la vocación antecede a la profesión, el trabajo se co...
4 meses • Editado •

 **Conectar** ...

REALMENTE, ¿ESTÁ CAMBIANDO LINKEDIN? 🤔

Se comenta mucho que el contenido 🍷 en [LinkedIn](#) está cambiando y, entre quienes usamos esta red social profesional de forma habitual, hay opiniones 🗣️ para todos los gustos. Comparto algunas de las leídas:

- ♦ Ahora la red es más emocional, más personal y más visual.
- ♦ Publicar una foto con tu café y una frase motivacional no es networking, sino necesidad de atención.
- ♦ No estamos perdiendo el foco, solo evolucionando como red.

¿Crees que LinkedIn se parece cada vez más a Instagram? ¿Se ha cambiado el CV por los filtros?

El autor puede ver tu voto. [Más información](#)

Sí, Instagram con corbata	44%
Solo algunos perfiles	35%
Una tendencia "natural"	10%
No, es una red profesional	10%

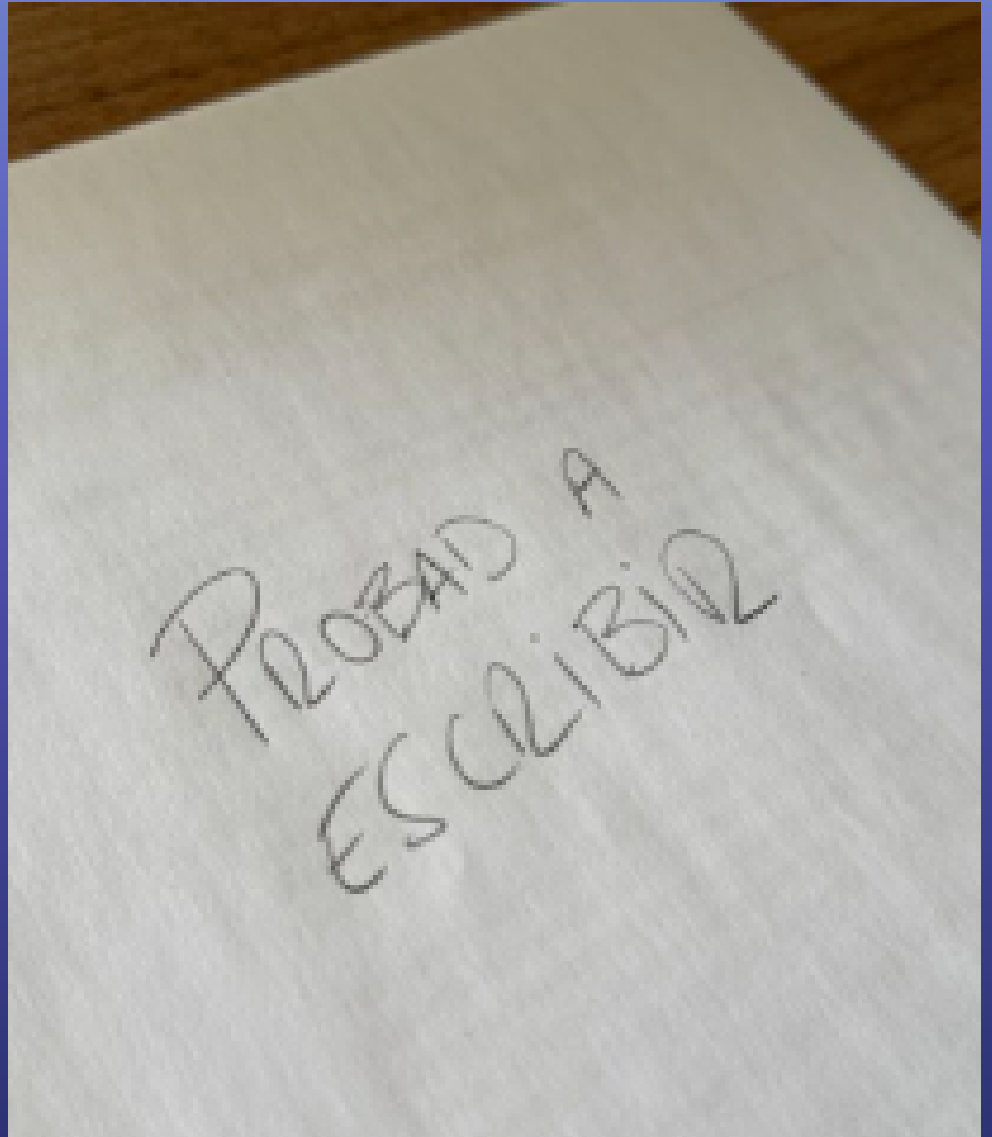
144 votos • Encuesta cerrada

Esteban Rodríguez Regueira

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable

Post con fotos más estético



Guillermo Mellado

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable

Post con vídeo más creativo



**Fran Arjonilla Palma**  • 2º
LinkedIn Top Voice | Te ayudo a impulsar el Bienestar en tu e...
[Conectar una cita](#)
4 meses • 

Conectar ...

¿Nido o jaula?

El pajarillo que ves en el video, entra, trae comida, protege a sus crías y lo hace con libertad absoluta, cada ramita, cada pluma, cada decisión es suya. En cambio, algunas empresas funcionan como jaulas invisibles. Todo es rígido, inflexible y sin espacio para la creatividad.

En una jaula corporativa los empleados cumplen procesos al pie de la letra, sin cuestionar. No pueden proponer, no pueden innovar, apenas pueden respirar. Trabajan con miedo a salirse del guion, a quejarse o a caer mal. ¿Y de verdad queremos equipos así?

Cuidar de verdad, por el contrario, es construir un nido, un lugar donde cada uno aporta, prueba, se equivoca y vuelve a intentarlo sin miedo. Un nido es seguro, pero no está cerrado. Es un sistema vivo que crece con cada esfuerzo conjunto.

Te aseguro que he visto de todo:

- ✗ Gente marcharse por no soportar la jaula, aunque les pusieran salario top.
- ✗ Equipos que "aguantan" día tras día hasta quemarse.
- ✗ Proyectos que mueren en un despacho porque no había permiso para soñar.

Y también he visto lo contrario, organizaciones que despliegan alas y vuelan cuando convierten el bienestar en sistema.

Tres pasos para pasar de la jaula al nido

- 1 Líderes que amiesgan su comodidad, preguntan cómo estás, escuchan y modifican reglas injustas.
- 2 Rituales de recuperación, no un simple "día de desconexión", sino mentores que guían, espacios para hablar sin juzgar y planes de retorno realistas.
- 3 Celebración de la creatividad, reconoce cada idea, por pequeña que sea, otorga voz y visibilidad a quien se atreve a proponer.

La jaula cuesta cara. Pierdes talento, motivación y reputación. El nido es una inversión que multiplica el compromiso y la productividad.

¿Vas a seguir construyendo jaulas de cristal o quieres un nido donde tu equipo se sienta libre y crezca sin límites?

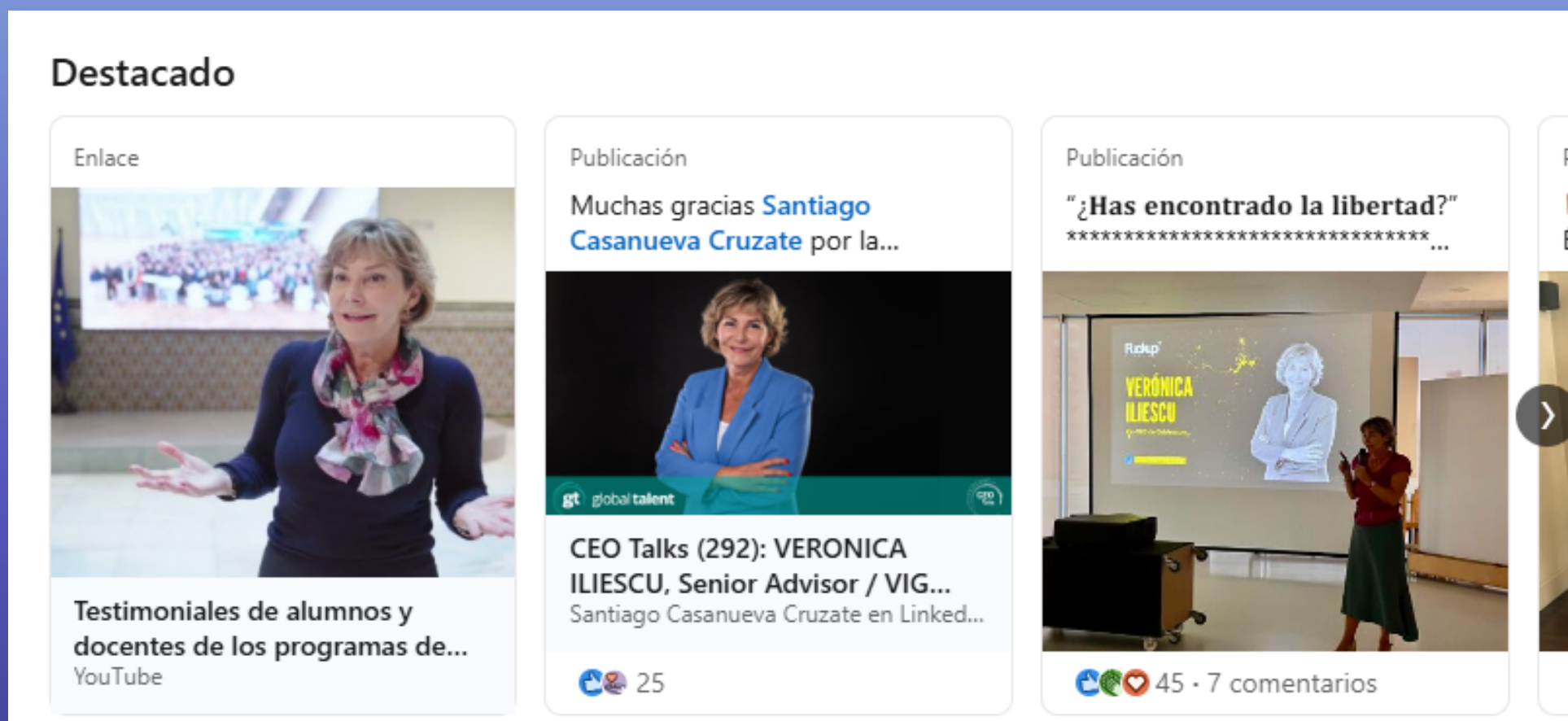
Si te pica la curiosidad y quieres trabajar el bienestar en tu empresa, hablemos.

Fran Arjonilla Palma

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable

Destacado más original



Verónica Iliescu Grigoriu

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable Empresa más dinámica



Freshly Cosmetics

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable Marca Personal



LA CLAVE NO ES CAMBIAR, ES SABER CÓMO HACERLO

Te ayudo a *adoptar e implementar* los cambios de tu empresa

COMUNICACIÓN

FORMACIÓN

ACOMPANIAMIENTO



Alejandra Jiménez Alba  · 2º

Ayudo a líderes y equipos a adoptar M365 Copilot con enfoque humano | Experta en Adopción Digital y Gestión del Cambio | Senior Change Management Consultant & Adoption Specialist en Raona

Madrid, Comunidad de Madrid, España · [Información de contacto](#)

**raona**

Raona

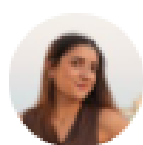
**ie**

IE School of Architecture and Design

Alejandra Jiménez Alba

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable Innovación



Laura Eiras Gómez • 2º
Ciberdelincuencia | Criminología y seguridad
4 meses •

Conectar ...

Cómo saber si tu correo ha sido filtrado en menos de 1 minuto 🚨

Cada semana aparece una nueva filtración de datos, es una realidad.

Para saber si alguna de tus cuentas ha sido comprometida te presento "Have I Been Pwned" 🕵️

Es una web en la que si introduces tu correo electrónico te muestra si se ha visto involucrado en alguna brecha de seguridad.

Te dice cuándo, en qué servicio y qué datos fueron expuestos (correo, usuario, contraseña, IP...).

Si apareces en alguna filtración de datos !

- ➡ Cambia la contraseña (y evita repetirla en otros servicios).
- ➡ Activa la autenticación multifactor siempre que puedas.
- ➡ Estate atento a correos, SMS o llamadas sospechosas que intenten hacerse pasar por la empresa afectada.

No esperes a que sea tarde para darte cuenta.

Te dejo el enlace en los comentarios ⬇

Haz la prueba y cuéntame si tu correo ha salido en alguna brecha de datos.

Laura Eiras Gómez

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable StoryTelling



Ana Guerrero  • 1er
Talento & Cultura | Bienestar corporativo | Formación y desarrollo | Employee ...
[Ver mis servicios](#)
4 meses • 

...

El engagement no es estar feliz en el trabajo... es estar conectado y comprometido con lo que haces y con el para qué lo haces.

Y para eso, hace falta mucho más que un "buen ambiente".

En este vídeo te comparto los 10 factores clave del engagement, los que realmente marcan la diferencia en si alguien se queda... o desconecta.

- ◆ Poder usar tus fortalezas
- ◆ Sentir confianza en los líderes
- ◆ Creer en el futuro de la empresa
- ◆ Tener un trabajo retador e interesante
- ◆ Sentir que a la empresa le importas
- ◆ Que tu voz cuente
- ◆ Recibir reconocimiento real
- ◆ Ver oportunidades de crecimiento
- ◆ Liderazgo con integridad

Ana Guerrero

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable Consejo



Ana Picó • 2º

Growth & Marketing | Fractional & Freelance

4 meses •

Conectar ...

No te bases en el MVP (Producto mínimo viable) sino en el MDP (Producto mínimo deseable).

El MVP:

✗ Es la versión más simple de un producto que te permite aprender con el menor esfuerzo.

✗ Se enfoca en viabilidad técnica y funcionalidad básica, sin embargo, ha ido derivando a listas de waitlist o landing page ficticias.

✗ Ejemplo: una landing donde se explica el producto y te inscribes a una waitlist. Aquí se valida si hay interés real sin haber desarrollado nada. Puedes tener info sobre si la gente está interesada en ello, cuál es su principal problema, puedes contactar con ellos mientras vas haciendo el desarrollo...

El MDP:

✓ Validar no solo si la solución se usa, sino si genera deseo, retención y recomendación. Tiene lo mínimo necesario para que el usuario quiera nuestro producto en su vida.

✓ Se enfoca en el valor percibido, experiencia de uso y conexión emocional.

✓ Ejemplo: una interfaz cuidada, un onboarding claro, una propuesta de valor que se nota en la primera interacción.

Ana Picó

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable

Aportación de Valor



Vicente Sanz Blanco • 2º

Managing Director / HeadHunter / Executive Coach / Board ...

[Ir a mi sitio web](#)

4 meses •

Conectar ...

SOBRECUALIFICADO = DESCARTADO

Lo entrevisté personalmente. Tenía una carrera impecable, un estilo de liderazgo integrador, resultados sólidos, una reputación intachable y (esto es raro) hablaba más de su equipo que de sí mismo.

Encajaba en la cultura de la empresa, entendía el reto del sector, y mostraba una motivación honesta por el proyecto.

Entonces, ¿por qué no lo contrataron?

La respuesta del comité fue esta:
"Está sobrecualificado".

El miedo al talento, es una epidemia silenciosa.

Es una decisión que sigo sin entender. ¿Desde cuándo un exceso de competencia se ha convertido en un defecto? ¿En qué momento pasamos de buscar a los mejores... a buscar a los que no molesten?

Este tipo de razonamientos (que he escuchado más veces de las que me gustaría) suelen esconder otras cosas: inseguridades internas, luchas de poder no resueltas o, directamente, una mala comprensión de lo que significa liderar desde la grandeza.

Hay algo profundamente disfuncional cuando una organización prefiere rodearse de perfiles mediocres por temor a la sombra de alguien brillante.

Vicente Sanz Blanco

#talentoincansable25

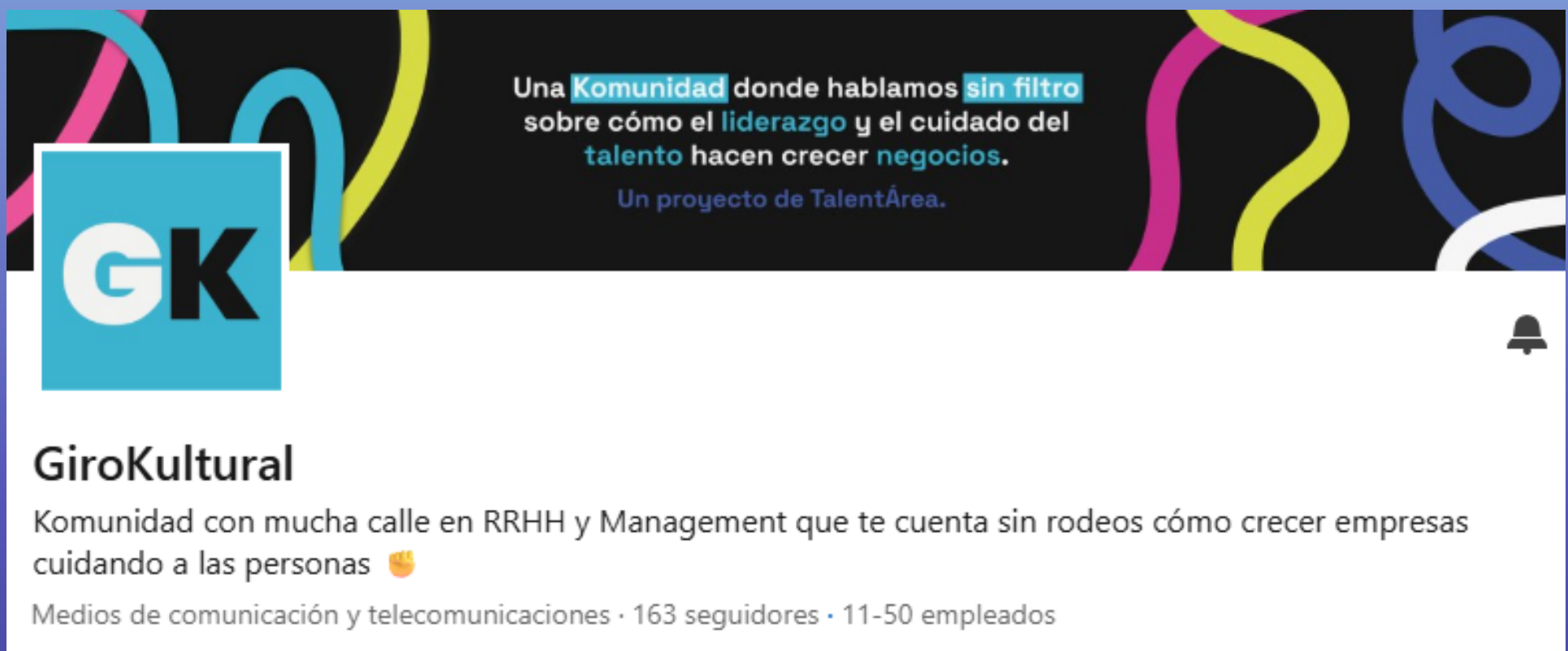
Blue Talent In-Cansable del MES



Magda Teruel Llorente

#talentoincansable25

Blue Talent In-Cansable Podcast



[GiroKultural](#)

[#talentoincansable25](#)

Blue Talent In-Cansable Random



Paula Alvarez Esteban  • 2º
Co-CEO Nati Natillas Café | Ayudo a hosteleros a vivir mejor ...
3 meses • 

 Conectar ...

Los hosteleros no somos explotadores.

Sé que esta frase la piensan muchos. Pero quizá va siendo hora de decirla en voz alta.

Durante años, la hostelería arrastró prácticas muy mejorables. Horarios eternos, pagos en B, falta de conciliación...

Quien niegue eso... ya se sabe que no hay más ciego que el que no quiere ver.

Pero hoy, por suerte, muchos empresarios de hostelería sí están haciendo las cosas bien. Y lo están haciendo en un entorno cada vez más complicado, donde gestionar equipos cuesta, donde los márgenes son justos y donde aún así hay una voluntad real de crear empleo digno, profesional y estable.

Y sin embargo, seguimos pagando la fama de los que sí lo hacían mal.

Muchos trabajadores jóvenes llegan ya a una entrevista a la defensiva, esperando que les engañen o les exploten. A veces, por lo que han escuchado. A veces, porque la narrativa dominante sigue siendo que el empresario de hostelería es "el malo".

No niego lo que fue.
Pero sí reivindicó lo que muchos somos hoy.

Porque no todo el mundo viene a explotar. Algunos venimos a construir.
Y ya va siendo hora de darle la vuelta a la tortilla.

 ¿Tú también lo has notado?

 ¿Te has sentido juzgado alguna vez a pesar de intentar hacer las cosas bien?

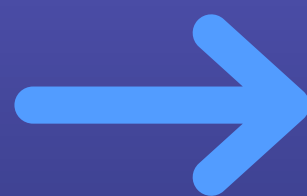


Paula Alvarez Esteban

#talentoincansable25



BLUE
TALENT



by

Linked**GROWinG**

