

Ganadores
Febrero
2026



**BLUE
TALENT
incansables**


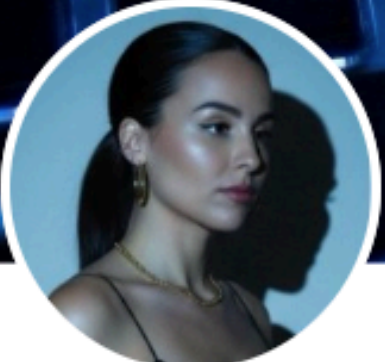



by

LinkedGROWING

Blue Talent In-Cansable

Foto de perfil






Ellie Xifra  · 1er

Founder & Creative Director @BLADE | Tech journalist & entrepreneur | Exploring the intersection of AI, health, and neurodiversity. Vivatech 2026 ambassador

España · [Información de contacto](#)

7316 seguidores · [Más de 500 contactos](#)

 Winona State University

[Ellie Xifra](#)

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Banner de perfil



[Hugo NOgymNOlimits](#)

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Titular de perfil

VENTAS - COMUNICACIÓN - MARKETING

MICATON
help flash®
HANDY GYM™



**LANZAMIENTO COMERCIAL
DE PATENTES E INNOVACIONES**

TRANSFORMO EN NEGOCIO LOS PRODUCTOS DE INVENTORES Y MAKERS

Roberto Pérez Marijuán ✓   · 1er

Campeón internacional Oratoria en Español Toastmasters. TEDx Speaker. Vendedor a mucha honra. Formador en habilidades de comunicación profesional. Co-autor "VISUAL SALES" libro sobre comunicación visual persuasiva

Vigo, Galicia / Galiza, España · [Información de contacto](#)

[Compra el libro Visual Sales](#) 

12.868 seguidores · Más de 500 contactos

Libros.com
Varias

[Roberto Pérez Marijuán](#)

#talentoincansable26

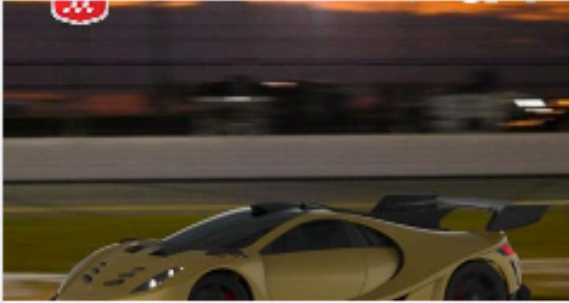
Blue Talent In-Cansable

Destacado de perfil

Destacado

Publicación

Ethan: Papaaaaá!!!
Domingo: ¿Que quieres Ethan?...



557 · 106 comentarios

Publicación

Muchas veces lo mas complicado no es realizar el...



340 · 112 comentarios

Imagen



IMG_8260.JPG

[Domingo Ochoa Fanega](#)

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Empresa



[e-xplicate](#)

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Post fotográfico



Pablo Osorio · 1er

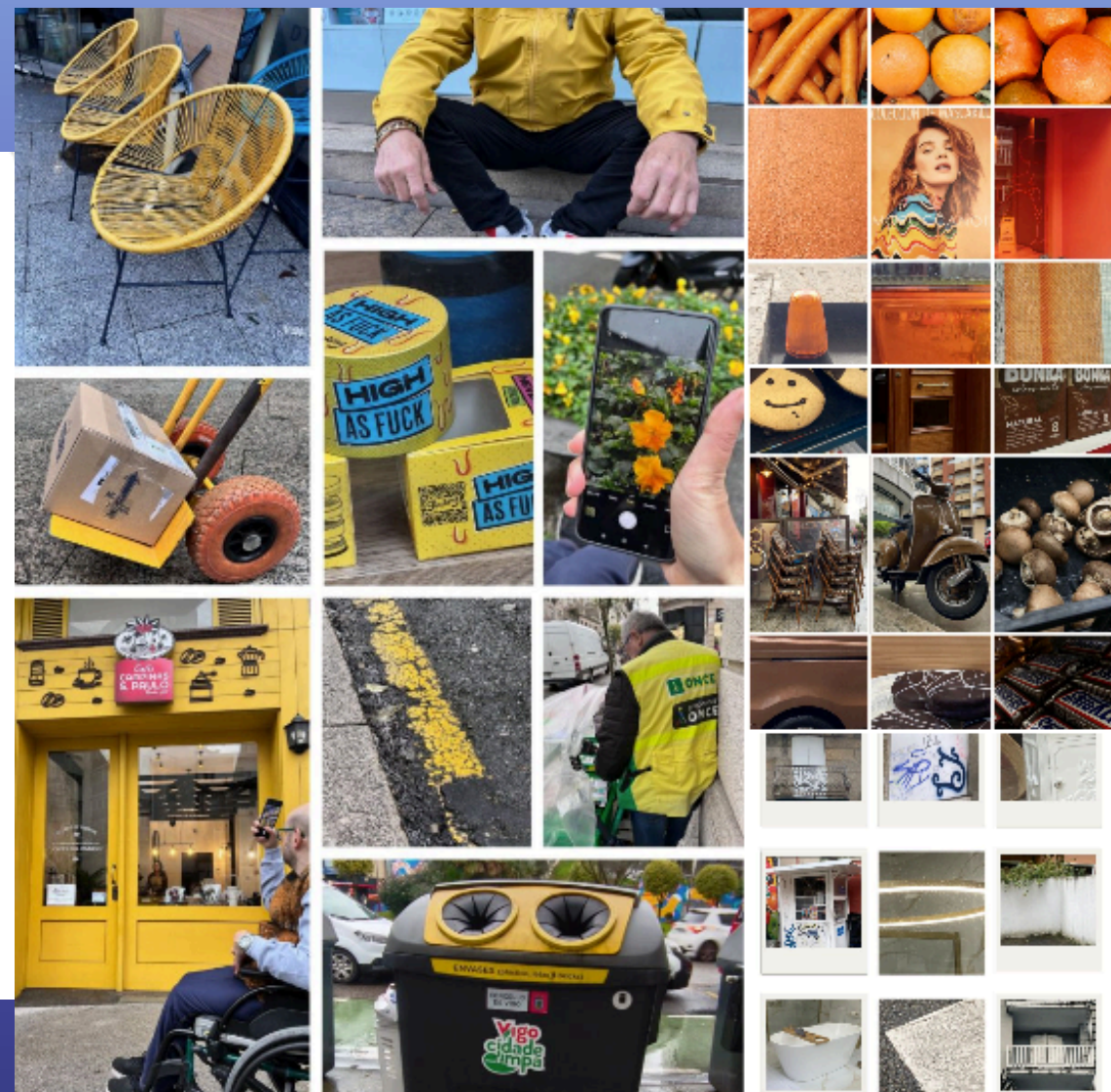
Mentor, Docente, Facilitador, Emprendimiento, Marketing & Comunicació...
3 meses · 🌐

¿Alguna vez te has planteado qué color tienen las calles de tu ciudad?
¿Si proyectan alguna tonalidad en concreto?
¿Y la peatonal de [#OCalvario](#) en Vigo?

En el curso de [#Marketing](#) y [#Comunicación](#) de la [Fundación CiP](#), trabajamos los conceptos de estudio de opinión, observación y muestreo aleatorio, basándonos en la segmentación por colores, descubriendo patrones y creando un feed representativo con 9 datos por alumna.

En primera instancia, en pleno enero y tras varias semanas lloviendo, el color mas repetido por el alumnado fue el gris. Pero, mediante una dinámica llamada [#RegistroDelColor](#), en la que cada participante seleccionó previamente uno, nos lanzamos a la calle móvil en mano. ¿El resultado? Una mañana diferente, trabajando la creatividad y asimilando nuevas técnicas de registro.

[#ILoveMyJob](#) [#TalleresMolones](#) [#AprenderHaciendo](#) [#UnLunesEnLaOficina](#)



👍👍👍 Ana Valado y 21 personas más

Pablo Osorio

[#talentoincansable26](#)

Blue Talent In-Cansable Encuesta



Marcelo Lewin · 1er

CEO ActiAge · Longevidad Saludable y Antienviejecimiento · Speaker ·
3 meses ·

La mayoría de los problemas de salud que aparecen a partir de los 50 no empiezan a los 50.

Empiezan mucho antes... en silencio.

Hipertensión, resistencia a la insulina, pérdida muscular, inflamación crónica, deterioro cognitivo o mala calidad del sueño pueden desarrollarse durante años sin dar señales claras (bueno... si las dan pero no las escuchamos)

Cuidarse no es reaccionar cuando algo falla.

Es anticiparse: optimizar hábitos de vida (sueño, nutrición, movimiento, estrés y prevención médica) cuando todavía te sientes "bien".

La evidencia científica muestra que intervenir de forma preventiva reduce de manera significativa el riesgo de enfermedad crónica y discapacidad en décadas posteriores.

Aun así, no todos actuamos en el mismo momento.

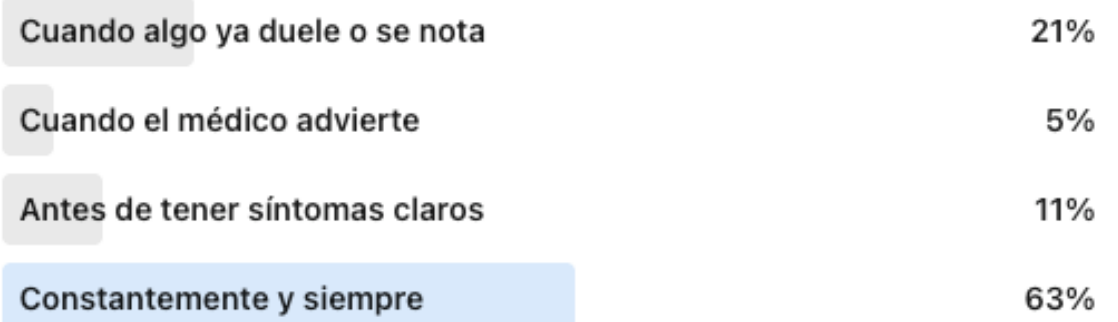
Y ese "cuándo" lo cambia todo.

Por eso lanzo esta encuesta donde tienes que ser honesto/a contigo mismo/a.

Además, en comentarios puedes ampliar cualquier información o realizar alguna precisión

¿Cuándo te tomas en serio de tu salud? Y para ser más concreto, cuándo te preocupas de verdad y haces algo al respecto.

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



19 votos · Encuesta cerrada














































































































































































































































































































































Blue Talent In-Cansable Carrusel



Iker Sánchez González · 1er

Técnico de RRHH | Técnico de selección de personal | Orientador laboral...
3 meses · 🌐

Reconozcámoslo, si te apuntas a una oferta lo normal es que no te llamen, con suerte tienes un 20% de posibilidades. Y eso sin contar que cumplas con el perfil.

Pero, ¿por qué si cumplo con el perfil al 100% no me llaman?

Hoy en día tener una buena experiencia y contar con buenas habilidades no te garantiza nada.

Si te quedas en eso no vas a recibir ninguna llamada.

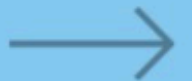
Y no, no siempre es culpa del CV.

El problema suele estar en algo más silencioso, y que la gente pasa por alto.

Por eso te traigo 5 aspectos que debes tener en cuenta cuando buscas empleo.

¿Estas de acuerdo?

¿Por qué no te llaman
(**aunque tu perfil sea
bueno**)?



Inclusion

Discapacit

Diversidad

RRHH

Tale



Iker Sánchez González

Orientador laboral y técnico de RRHH



60

13 comentarios · 4 veces compartido

Iker Sánchez González

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable

Post en vídeo



Antonio Salvador Suárez · 1er

Bloqueo → Decisión. Confusión → Claridad. Resistencia → Acción. Arquit...
3 meses ·

Te pones la etiqueta de "estresado" para no decir la verdad...

...vas con correa.

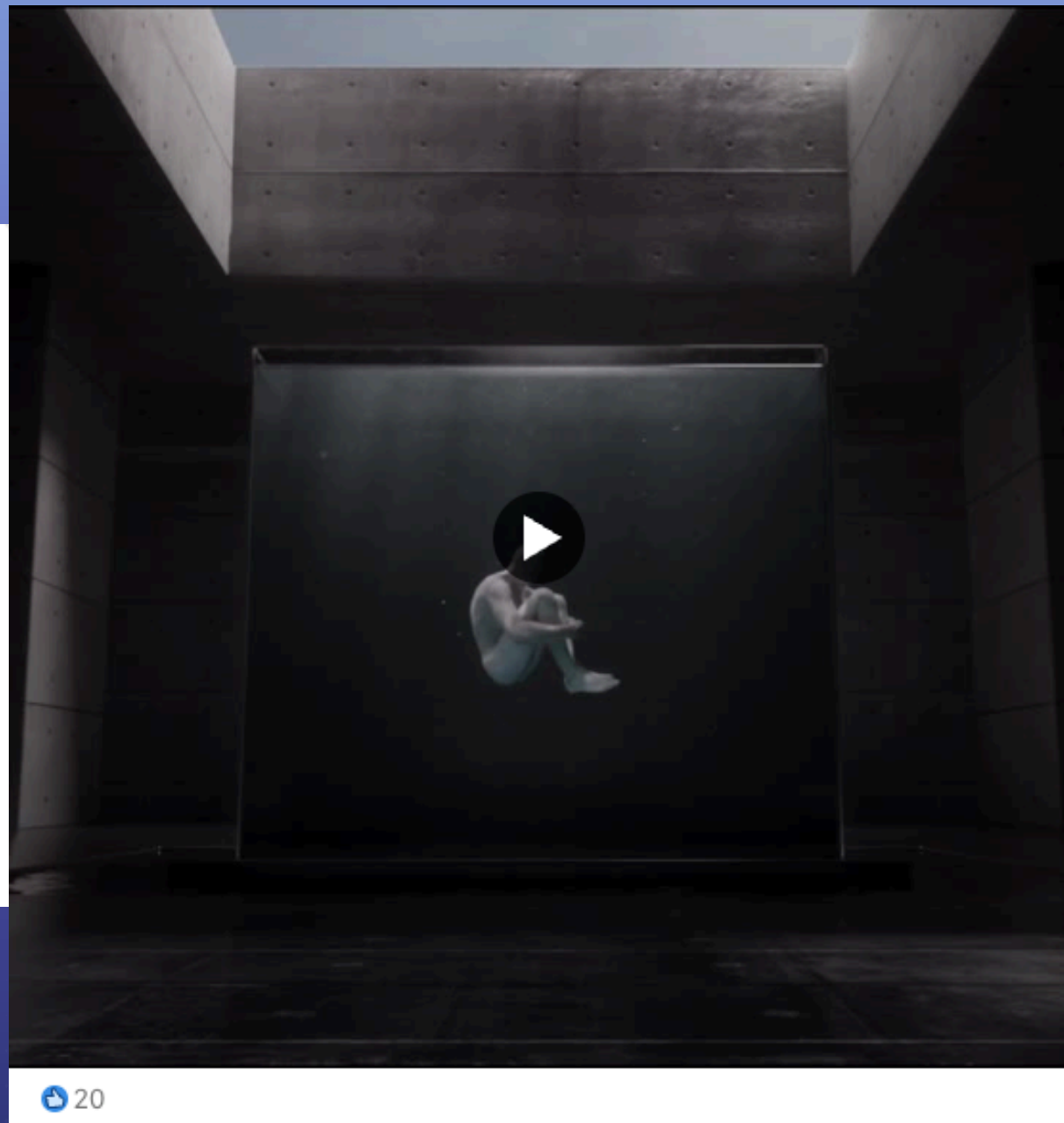
Te manejan... y encima aplaudes.

Hoy te digo algo feo...

MIÉNTETE!!...hazlo... para poder llegar a ti.

Comenta DIVERGENTE y te mando el reto.


[#estres](#) [#ansiedad](#) [#procrastinacion](#) [#habitos](#) [#disciplina](#) [#autocontrol](#)
[#mentalidad](#) [#cambiodevida](#) [#desarrollopersonal](#) [#motivacion](#)
[#productividad](#) [#rutinassaludables](#) [#limites](#) [#enfoque](#) [#linkdn](#)



[Antonio Salvador Suárez](#)

[#talentoincansable26](#)

Blue Talent In-Cansable Marca Personal



Lidia Moma
COACHING

El bienestar de los equipos, importa
Descubre cómo no elegir entre resultados y bienestar

He trabajado para:

AUTODESK CaixaBank Naturgy Altia BNFIX

Lidia (Lidia Moma) Martínez Montoro · 1er
Bienestar en entornos de trabajo | Facilitadora | Autora de "Equipos Sostenibles" | Ex Banca | Coaching | CHO | HR | Consultora B | Teambuilding | DISC | Valores y cultura | Estrés laboral y burnout | Topvoice 2024

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

[Echa un vistazo](#) 📖 ✨ 🔗

13.088 seguidores · [Más de 500 contactos](#)

Lidia Moma
Centro europeo de Coaching Ejecutivo (CECE)

[Lidia \(Lidia Moma\) Martínez Montoro](#)

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Innovación



Carmen Iglesias Escudero PhD · Siguiendo
CEO & Consejera · Industria 4.0 · IA · Innovación · Estrategia Tecnológic...
3 meses · Editado ·

El nuevo "hub" español de gigafactorías de baterías ¿foco industrial o dependencia con China?

El **#almacenamiento** de **#energía** ya no es solo una cuestión técnica: es infraestructura estratégica. Las **#baterías** determinan la viabilidad de las **#renovables**, la **#electrificación** del transporte y, en última instancia, la **#soberanía #industrial**.

#España ha entendido el reto y el **#PNIEC** fija 22 GW de almacenamiento a 2030. Sobre el papel, el país aspira a ser un **#hub** europeo de fabricación con varias gigafactorías planteadas:

🔥 Ecosistema industrial y gigafactorías

- 🔹 **#PowerCo (Volkswagen)** en Sagunto, **#Valencia**, 40 GWh/año. Inversión de 3.000 millones €
- 🔹 **Stellantis** en Figueruelas (**#Zaragoza**) 50-60 GWh. invertirán 4.100 millones€..
- 🔹 **Envision Energy AESC** en **#Extremadura**, Hasta 800 M€ y ~500 empleos directos
- 🔹 **InoBat** en **#Valladolid** con una inversión de 5.000 M€

Pero lo relevante no es cuántas **#gigafactorías** se anuncian, sino quién controla la **#tecnología**, el **#talento** y la **#propiedad #intelectual**: los fabricantes chinos de baterías. La narrativa habla de modernización y empleo, pero la realidad industrial muestra otra cosa: plantas locales, decisión y know-how fuera.

🔹 CATL – Figueruelas (Zaragoza).

Para el arranque se prevén +2.200 trabajadores chinos, cifra que duplica la población local. Lo que evidencia una brecha entre la promesa de empleo local y la realidad operativa especializada importada.

🔹 Hunan Yuneng – Mérida. Aporta capacidad productiva, pero la **#tecnología** crítica de materiales permanece fuera del país, limitando la generación de capacidades propias.

🔹 Gotion High-Tech – Valladolid, para cubrir toda la cadena (ánodos, cátodos, celdas y ensamblaje), de nuevo, capacidad productiva local pero **#decisiones** estratégicas y tecnología en China.

Además, estas implantaciones arrastran **#proveedores**, automatización y talento chino, consolidando un **#ecosistema** externo dentro del territorio nacional.

🔥 Surge la paradoja.

Los fondos **#NextGenerationEU** y los **#PERTE** nacen para fortalecer la soberanía tecnológica, pero en la práctica pueden estar financiando activos productivos cuyo control real no reside en España. Se crea empleo, sí, pero no necesariamente competencias estratégicas.

La transición energética exige fabricar baterías. Pero, como tecnólogos, sabemos que la verdadera ventaja competitiva no está en el ensamblaje, sino en la química, el diseño de celdas, la automatización, el software de fabricación y la I+D.

🔥 Conclusión:

El reto no es fabricar: es controlar la propiedad intelectual y la cadena de valor.

Sin **#transferencia** efectiva de **#conocimiento** y **#desarrollo** de **#talento** local, no construimos un hub tecnológico, solo ensamblamos. Somos nodo productivo, pero no centro de decisión y desarrollo de competencias estratégicas.

Atraer inversión es necesario, pero sin control tecnológico no hay soberanía industrial.

El nuevo "hub" español de gigafactorías de baterías ¿foco industrial o dependencia con China?



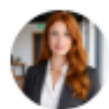
39

2 comentarios · 3 veces compartido

Carmen Iglesias Escudero PhD

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable StoryTelling



Patricia Ramos · 1er

CEO Soho Agency · Diseño experiencias de marca que se recuerdan · Co...

[Ir a mi sitio web](#)

3 meses · Editado ·

Si crees que las tendencias van de "lo que está de moda",
2026 te va a pasar por encima.

Lo que viene no es más grande.

Es más **inteligente, medible y experiencial.**

En este vídeo te cuento **las claves que ya están marcando el rumbo de los eventos y experiencias en 2026:**

- Experiencias pensadas para ser vividas y analizadas
- El dato como aliado creativo (sí, creativo)
- Y un cambio claro en cómo las marcas conectan con personas reales

Esto no son titulares.

Es lo que ya estoy viendo sobre el terreno. Y te lo comparto.

Si quieres enterarte de las noticias que lo están petando y entender hacia dónde va el sector,

no dejes de ver el vídeo.

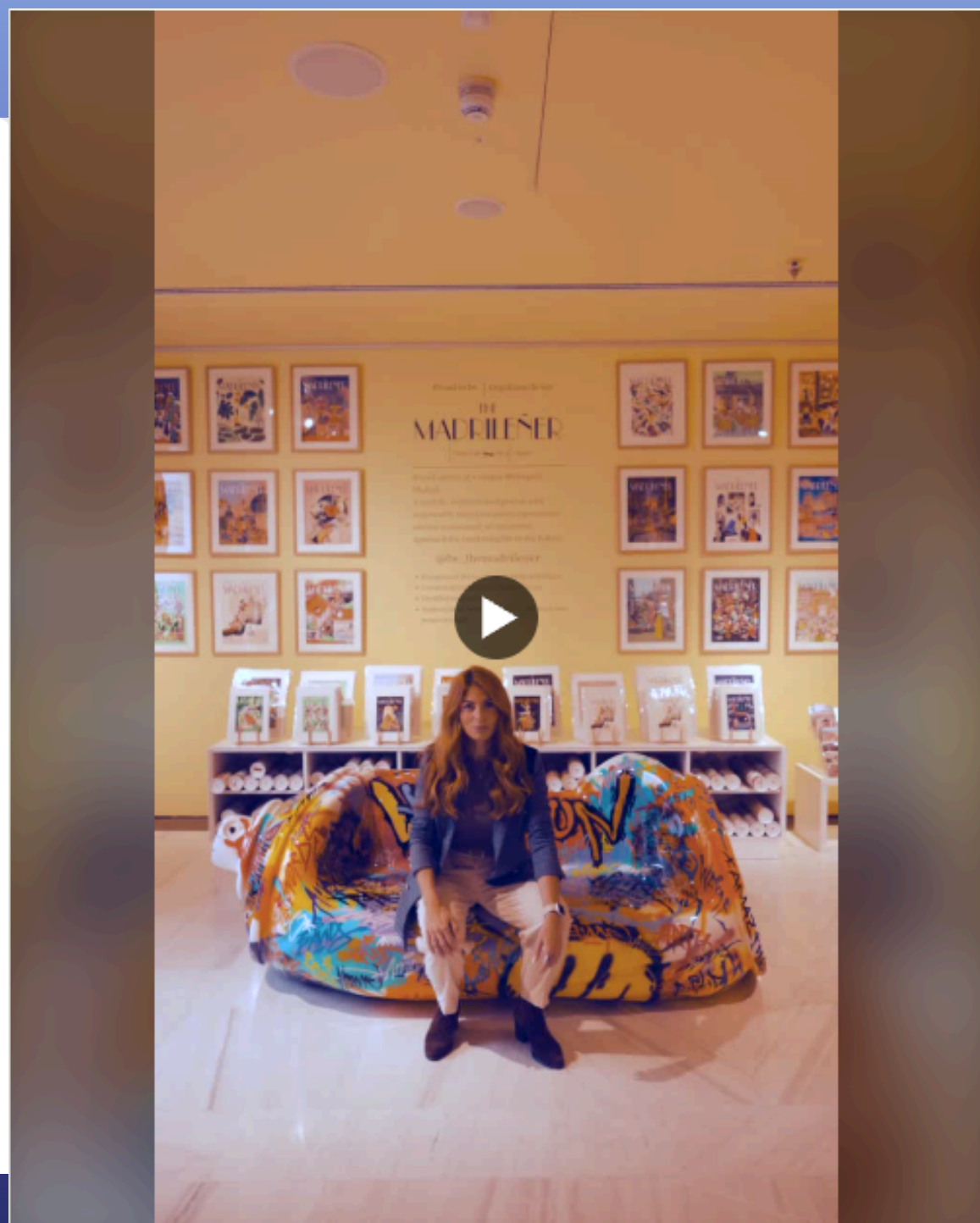
Y ahora te leo

¿Qué tendencia crees que va a definir 2026?

[#Tendencias2026](#) [#Eventos](#) [#Experiencias](#) [#Retail](#) [#Storyliving](#) [#Innovación](#)

[#SohoAgency](#)

Gracias a [YouPic](#) por el video y a [WOW](#) por dejarnos sus instalaciones.



68

6 comentarios · 6 veces compartido

Patricia Ramos

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Consejo



Alain Ibañez Martínez · 1er Asesor Ejecutivo | Experto en Transformación Digital y Lean Manufacturi...
3 meses ·

Es igual de malo no comunicar en una empresa que comunicar y hacerlo mal.

En fábrica, para mí, comunicar no es un "extra". Es parte del sistema.

Mantener a los operarios informados de:

- novedades,
- problemas,
- cambios,
- ...

es tan importante como diseñar bien el proceso.

Un ejemplo muy claro: las lecciones aprendidas.

Cuando ocurre un incidente, se analiza, se ponen contramedidas... y ahí no debería acabar la historia.

Lo responsable es compartir lo aprendido con otras áreas o plantas:

- para alertar de riesgos similares,
- para evitar que el mismo problema vuelva a aparecer en otro sitio,
- para anticiparse.

Eso es una barrera preventiva más.

El problema es que en muchas fábricas:

- o no se comunica nada → mal
- o se comunica, pero:
- tarde,
- mal,
- o de una forma que nadie interioriza.

Y entonces el impacto es casi nulo.

La ciencia detrás de comunicar bien en planta

Esto no va de opinión, hay bastante evidencia detrás:

1 La carga cognitiva importa

La Cognitive Load Theory demuestra que mensajes densos, largos o poco visuales reducen drásticamente la comprensión y la retención.

2 La memoria es frágil

La curva del olvido de Ebbinghaus muestra que más del 50% de la información se pierde en horas o días si no hay refuerzo.

3 El contexto manda

Investigaciones del Health and Safety Executive (HSE) indican que los mensajes funcionan mejor cuando:

- están ligados al puesto,
- se entienden en segundos,
- conectan claramente causa → riesgo → acción.

Por eso, en fábrica:

- 👉 no gana el mensaje más completo,
- 👉 gana el más claro, simple y accionable.

Comunicar no es colgar algo en la pared
Aquí muchas organizaciones se engañan.

Paneles físicos, papeles, carteles... ayudan, sí.
Pero tienen límites:

- dependen de que alguien pase y mire,
- no aseguran atención,
- no dejan evidencia,
- generan trabajo manual constante,
- no escalan.

Y cuando el mensaje es crítico, eso no basta.

El canal también comunica

Cada vez más estudios (Deloitte, McKinsey, PwC en entornos industriales) coinciden en lo mismo: los sistemas digitales bien diseñados mejoran la comprensión, la trazabilidad y la consistencia del mensaje.

Porque permiten:

- llegar al puesto correcto,
- en el momento correcto,
- con el nivel de detalle adecuado,
- y, cuando hace falta, exigir confirmación y dejar registro.

Comunicar es importante.

Pero saber comunicar bien lo es mucho más.

Porque en fábrica:

lo que no se comunica bien, se repite



577

38 comentarios · 40 veces compartido

Alain Ibañez Martínez

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable

Aportación de Valor



Clara Arrieta Quelart · 1er

Psicóloga especialista en Inteligencia Emocional, Estrés, Ansiedad y Bur...
3 meses · 🌐

La diferencia entre las personas con suerte y las que no.

Un psicólogo llamado Richard Wiseman hizo un experimento para estudiar el factor suerte y reclutó a personas que se definían como: 'muy afortunadas' y 'muy desafortunadas'

Les dio un periódico y les pidió contar cuántas fotos había. Pero en la segunda página, en letras enormes, ponía: 'Deja de contar. Hay 43 fotos.'

¿Sabes qué pasó?

La MAYORÍA de personas que se consideraban con mala suerte ni siquiera vieron el mensaje.

Las que se consideraban con suerte, sí.

Lo que se observó fue una diferencia estadística clara en la probabilidad de detectar la información inesperada. Es una diferencia de atención selectiva de oportunidades, no de inteligencia ni capacidad.

👉 Las oportunidades estaban ahí para todos. Pero no todos las percibían.

No vemos la realidad tal cual es.
Tenemos un sistema en el cerebro que actúa como filtro atencional (Sistema de Activación Reticular) que busca confirmar nuestras creencias, miedos y expectativas.

Las personas que creen: "Nunca me pasan cosas buenas"

- ✓ Detectan más problemas
- ✓ Recuerdan más fracasos
- ✓ Ignoran señales positivas

Las personas que se consideran afortunadas:

- ✓ Exploran y prueban más
- ✓ Hablan con gente nueva
- ✓ Esperan que algo bueno pueda pasar

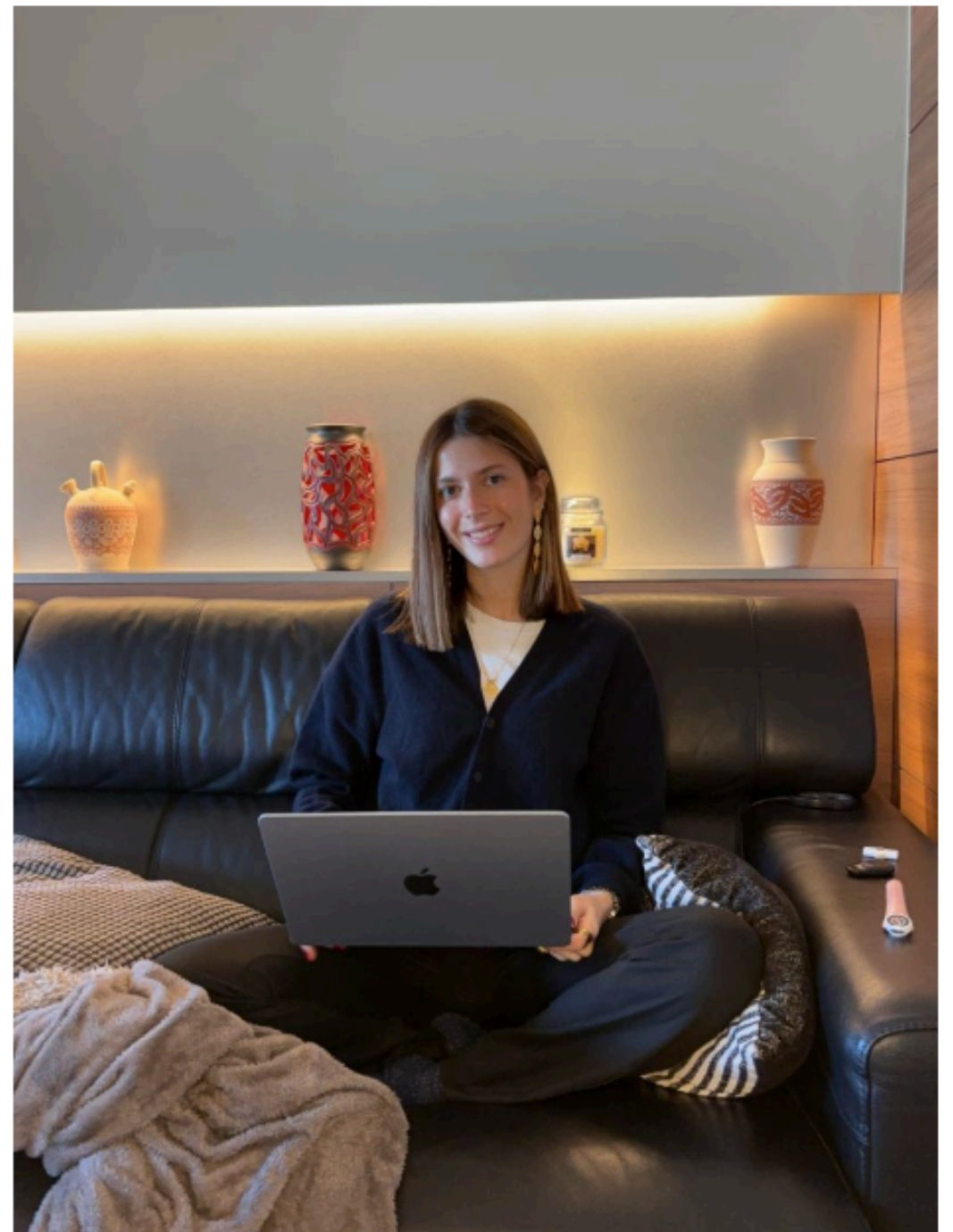
Las personas que se consideran con suerte no esperan a que algo pase: se exponen más a situaciones nuevas, y eso aumenta las probabilidades de que aparezcan oportunidades.

La suerte, muchas veces, no es magia. Es psicología.

- 👉 Lo que crees determina lo que ves.
- 👉 Lo que ves determina cómo actúas.
- 👉 Y cómo actúas cambia tus resultados.

Si cambias tu forma de mirar, cambias la parte de la realidad que se te hace visible.

#suerte #psicologia



👍❤️ 123

29 comentarios · 2 veces compartido

Clara Arrieta Quelart

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable del MES



JAUME ESTRUCH
CREATIVIDAD · CONTENIDO · PROCESO
Ideas, reflexiones y experiencias de un creador que sigue aprendiendo.

Jaume Estruch   · 1er  Apple

Trabajo por cuenta ajena mientras desarrollo proyectos personales.
En el link del perfil tienes mi pódcast donde lo cuento todo 📌

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

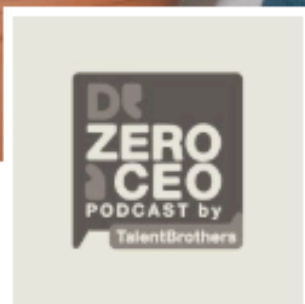
[Podcast & Newsletter](#) 

20.028 seguidores · [Más de 500 contactos](#)

[Jaume Estruch](#)

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Podcast



De Zero a CEO Podcast

Porque todos empezamos desde Zero - Podcast Empresarial y Desarrollo Personal de Talent Brothers Agency

Consultoría y servicios a empresas · 31 seguidores · 2-10 empleados

De Zero a CEO Podcast

#talentoincansable26

Blue Talent In-Cansable Disruptivo



Mireia Cabañes Clemente · 1er

Me falta una pierna y aún así: 🏆 Gano medallas, 🗣️ Doy charlas de...
3 meses · 🌐

Yo me operé para sobrevivir.
Me operé para tener calidad de vida, no para encajar en una sociedad llena de prejuicios.

Gracias a esta cirugía, la [#rotationplasty](#), hoy camino, hago surf, hago snowboard, soy independiente y, sobre todo, soy feliz.

Y sí, tengo el pie del revés.
Y no, no lo cambiaría por nada.

¿Qué pensáis?



Mireia Cabañes Clemente

[#talentoincansable26](#)

Blue Talent In-Cansable Talento



contacto@mangelesaguiar.com

HAZ LÓGICO EL LUGAR QUE OCUPAS
Potenciando talento | Impulsando empresas

ORIENTACIÓN EMPLEO CONSULTORÍA HR COLABORACIONES EMPRENDIMIENTO

www.mangelesaguiar.com

TOP VOICES

Referente en RRHH y empleabilidad | Talento y liderazgo | Top 1 HR influencer | Speaker | Método Ikimai® | ex CHRO con +10 años en HR | impulsando culturas potenciando talento | Mentorías · Consultoría · Colaboraciones

España · [Información de contacto](#)

50.071 seguidores · Más de 500 contactos

Logos: C, est, a, HR, VDS+, laSexta, SOUTH SUMMIT, vp, RRHHDigital, Globant, Levante

[Maria Angeles Aguilar](#)

#talentoincansable26



#talentoincansable26

