

Disruptive Crew

Recursos humanos, a otro nivel

Uso para colaboración con empresas.

Versión Julio 2026

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.

Te contaré una historia...

Realmente son varias, pero todas tienen el mismo lazo que las une: la mala gestión de los recursos humanos y el talento en las empresas.

Hace ya bastantes años conocí en una empresa en la que el CEO se quejaba constantemente de el absentismo y la renuncia de sus mejores empleados. Él explicaba esto como un plan de la competencia por "robarle sus empleados". La realidad que descubrí fue su pésima fidelización y cuidado de su gente.

En otro caso una empresa se gastaba ingentes cantidades de dinero en procesos de selección, ya fuere invirtiendo en muchas ofertas de empleo o contratando a una de las mejores consultoras del mercado. El problema real es que desde el inicio no habían reflexionado si ese puesto que buscaban existía y bajo que condiciones. Y que tener varios candidatos sin casi una evaluación competencial, sólo técnica no era la solución. Al final entendieron la necesidad de investigar sobre ello y redefinir la posición y lo que realmente valoraban en la persona que se uniera al proyecto.

Y en otro caso, me encontré con una de las empresas con mayor talento desperdiciado que he visto en mi carrera. Jóvenes y Seniors "criados" en la organización, con un compromiso total y grandes ideas, que sin embargo no eran reconocidos, desarrollados ni incentivados a puestos de más responsabilidad. Esos se reservaban a grandes "gurus" externos que llegaban con sueldo astronómicos y sin casi idea de la cultura y valores de la empresa ¿Resultado? Les dejaban tirados a los 6 meses, mientras el verdadero futuro de su personal interno aplicaba a ofertas de empleo.

Estos son sólo 3 ejemplos de conductas que vienen marcadas por años y años de no cuestionar metodologías obsoletas y poco efectivas.

Por ello me marqué el reto de llevar mi proyecto de RRHH a las empresas y personas que quieran cambiar las cosas. que se atrevan a probar la innovación en el área de estructura, personas y talento.

Y además doblé el desafío de hacerlo con una metodología que aplica psicología de desarrollo profesional para cambiar percepciones, eliminar sesgos, vencer bloqueos y restructurar cognitivamente a profesionales y empresas.

Los tiempos cambian, la competencia es mayor y el margen de beneficio cada vez es menor.

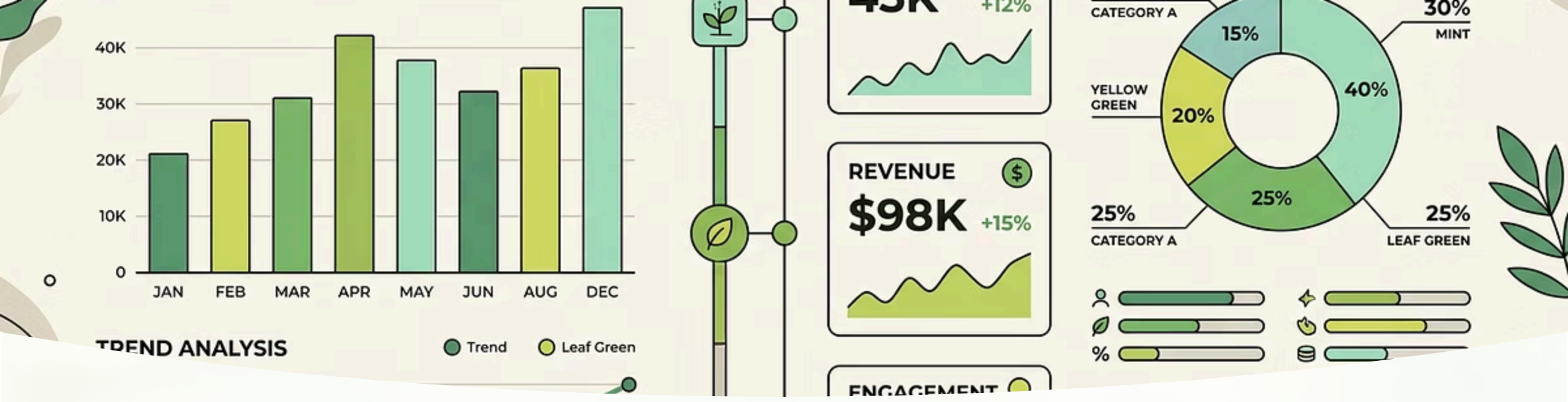
Si quieres que tu beneficio y ROI se mantenga o incluso aumente necesitas controlar el coste de tu estructura, optimizando procesos y mejorando la productividad.

El talento de tu empresa es el indicador de recurso que cambiará para bien o para mal el destino de tu empresa.

Eso lo descubrí hace un tiempo.

¿Quieres que te muestre como ocurrirá en tu negocio?



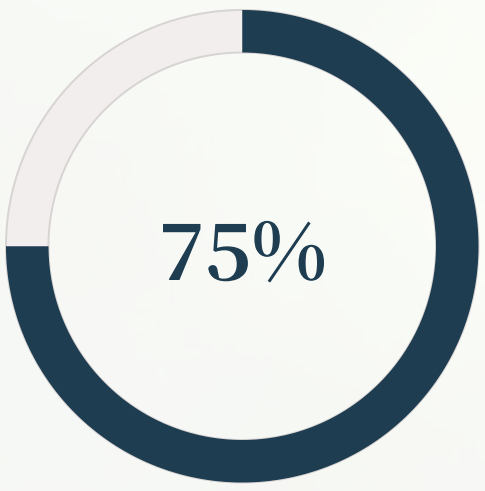


LOS DATOS

Lo que dicen los datos sobre gestionar talento en España

Problemas estructurales con datos reales

Adquirir, fidelizar y desarrollar talento ya no es una cuestión de sensibilidad de RRHH, es un problema estructural que está costando dinero real a las empresas españolas, tengan o no departamento para gestionarlo.



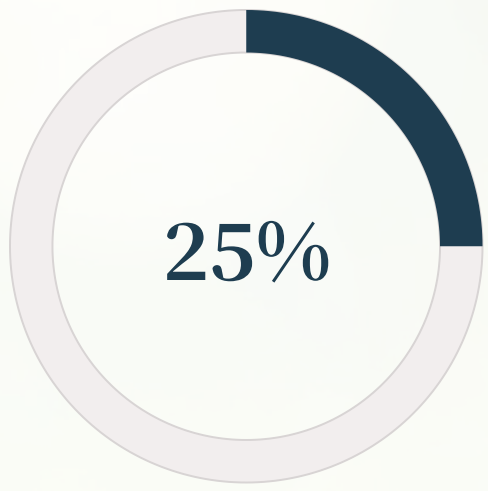
de las empresas españolas

tuvo en 2025 problemas para cubrir sus vacantes con el perfil adecuado (ManpowerGroup).



vacantes sin cubrir en España.

Muchas con más de 3 meses abiertas (2025).



de rotación laboral en España en 2026.

Casi 6 puntos más que en 2024 (Nailted).



de tasa de absentismo laboral.

La más alta de la UE (Randstad Research).



de las vacantes en España ya exigen alguna competencia blanda(psicológica/personal)

5 puntos más que el año anterior (Barómetro PIMEC-UOC)



de los líderes en empresas

señala la falta de claridad estratégica como principal freno a su propia eficacia (LHH, "View from the C-Suite" 2026)

Para reflexionar

Los tres ejes (adquisición, fidelización y desarrollo) no son problemas aislados: una mala adquisición alimenta la rotación, y la falta de desarrollo psicológico en los líderes agrava ambas cosas. Por eso hablamos de una Tríada, no de tres departamentos sueltos.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



LA TRIADA DEL TALENTO

La triada del talento

Todo lo que le preocupa a una empresa sobre su gente se reduce a tres preguntas, y casi nunca se atienden juntas.

⚠ Problemas relacionados

Las empresas suelen repartir estas tres preguntas entre departamentos distintos, proveedores distintos y presupuestos distintos, como si no tuvieran nada que ver entre sí.

Rara vez alguien se detiene a mirar las tres como lo que en realidad son: síntomas de la misma raíz.

Los 3 Ejes que generan retos

Adquisición

¿Estamos buscando y evaluando correctamente? ¿Por què no encontramos a los candidatos que necesitamos?

Fidelización

¿Por qué el talento que sí funciona acaba yéndose, y cuánto nos cuesta cada vez que pasa?

Desarrollo

¿Nuestros líderes, comerciales y juniors tienen las competencias psicológicas que el puesto exige, o solo el conocimiento técnico?

Para reflexionar

La mayoría de empresas tratan estas tres preguntas como departamentos separados, con proveedores separados, y presupuestos separados. Pero adquirir mal alimenta la fuga, y la fuga sin desarrollo se repite. No son tres problemas. Es una sola cadena, y se rompe siempre por el mismo eslabón: la falta de un criterio psicológico que la sostenga entera.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 1: ADQUISICIÓN DE TALENTO

Eje 1: Adquisición de talento

Adquirir talento sin criterio es apostar con el dinero de la empresa.

⚠ El punto de partida

La mayoría de procesos de selección se diseñan para llenar una vacante rápido, no para acertar a largo plazo.

Y esa diferencia, invisible el día de la firma, se paga completa seis meses después.

Las consecuencias de un camino erróneo desde el inicio:



Evaluar currículum, no comportamiento

Los procesos tradicionales validan experiencia y formación, pero no predicen cómo actuará esa persona bajo presión real.

El sesgo del alivio

Después de meses buscando, se contrata al primero que encaja "suficiente", no al que encaja de verdad.

El coste oculto de fallar

Que lo online resista la primera pregunta.

Para reflexionar

El coste de una mala contratación no llama la atención en ninguna factura inicial.

Aparece meses después, repartido entre el tiempo perdido, costes de despido, nuevos servicios contratados y coste de oportunidad. Y sobre todo, en el desgaste del equipo que tuvo que sostenerla, y el proceso entero que hay que volver a empezar desde cero.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 1: ADQUISICIÓN DE TALENTO

Solución: Selección a Medida

Tú decides hasta dónde entro, solo evalúo lo que ya tienes, o además busco por ti. Sin modelos de éxito que premian la cantidad sobre el criterio.

Llega la democratización en la selección.

> Por primera vez tendrás a tu alcance un modelo de selección en que vas a poder elegir modularmente el alcance de los servicios.
>
> Según tu situación, tus necesidades y cuanto quieras invertir.

Los 4 pilares de la Selección a Medida:

Accesible

La oportunidad de contar con ayuda externa para encontrar el mejor talento, por un presupuesto asustado.

Adaptado

Adaptado a tus necesidades, flexible y entendible.



Práctico

Sin adornos, sólo lo que necesitas.

Costes prorrateados

Facturación asumible por hitos en vez de pago total por proceso.

El camino juntos



Alineación del perfil

Me cuentas que necesitas y te asesoro con el perfil.

Headhunting y pre informe

Busco de manera exhaustiva los potenciales candidatos que te presento con un pre informe sin compromiso.

Validación cliente

Si el candidato te parece interesante me das tu OK para evaluarlo.

Evaluación e Informe

Realizo una evaluación de alto nivel competencial y te presento un informe completo con los datos de contacto del candidato.

Samuel J. Palacios. Todos los derechos reservados. Prohibida su distribución sin permiso con fines comerciales y/o educativos.



EJE 1: ADQUISICIÓN DE TALENTO

Solución: Selección a Medida

Así trabajo la selección y así te beneficia:

1

Evaluación con criterio psicológico

No comparo CVs, evalúo patrones de comportamiento, competencias reales y encaje con tu cultura, no solo con el puesto.

2

Sin guerra de éxito

Cobro por mi trabajo de búsqueda y evaluación como el profesional que soy.

No compito enviando candidatos al peso para ver cuál "cae".

3

Ahorro y flexibilidad

Con un coste mucho menor que los fees a de selección a éxito y adaptable según lo que necesites y la ayuda que precises.

Tú decides el grado de implicación.

4 modelos de adquisición, según lo que tú necesites:

Búsqueda + Evaluación + Seguimiento

Busco y evalúo candidatos según la necesidad que me indiques.

Os entrego informes completo de candidatos finalistas.

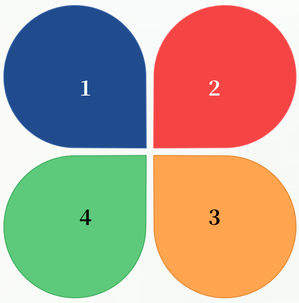
Además coordino con vosotros vuestras entrevistas finales, la oferta final de contratación y todas las comunicaciones con seleccionados y descartados.

Evaluación

Si tenéis los candidatos gestiono las evaluaciones.

Os entrego informes completo de candidatos finalistas.

Dejo a vuestro criterio cómo os comunicáis con los candidatos, vuestra agenda de entrevistas y comunicaciones.



Búsqueda + Evaluación

Busco y evalúo candidatos según la necesidad que me indiques.

Os entrego informes completo de candidatos finalistas.

Dejo a vuestro criterio cómo os comunicáis con los candidatos, vuestra agenda de entrevistas y comunicaciones.

Evaluación + Seguimiento

Si tenéis los candidatos gestiono las evaluaciones.

Os entrego informes completo de candidatos finalistas.

Además coordino con vosotros vuestras entrevistas finales, la oferta final de contratación y todas las comunicaciones con seleccionados y descartados.

Tú beneficio real, en números:

Caso de referencia: Perfil Specialist (Salario: 40.000 €)
Modelo BES (Búsqueda + Evaluación + Seguimiento)
Evaluación de 4 candidatos finalistas. Inversión total: 2.600 € *(4 informes × 650 €)*.

La ventaja competitiva con Disruptive Crew: te entrego 4 informes competenciales de nivel Élite y la gestión total del proceso por solo **2.600 €** *(4 informes × 650 €)*, ahorrándote más de **3.800 € en factura** y dejándote la cantera evaluada en propiedad para siempre.

Vs. "Modelo a Éxito"

- Ahorro de hasta el **67% en fees** respecto a la selección a éxito.
- Precio grandes consultoras (16%-20%)**: 6.400 € -8.000 €.**
- **Ahorro neto:** Entre **3.400 € y 5.400 €** por proceso.

El coste de fallar

- Evaluar por tu cuenta, aumenta la probabilidad de selección fallida **de un 72%.**
- El coste real de ese error, a los 6 meses, es de **25.000 €** *(sueldo tirado, tiempo y frenazo operativo).*

Conclusión

- **4.000 € de media** ahorrados frente a selección tradicional.
- Disminuir riesgo de perder más de **25.000 €. Y mucho tiempo.**
- **Controlar el gasto** de tu proceso y decidir si aumentar la inversión o no.

RETORNO DE INVERSIÓN (ROI)

67% aproximado más económico en fees que modelo tradicional.

260% de media por riesgo evitado de selección fallida.

Más económico y más adaptado

Contrataciones que aciertan a la primera, sin pagar de más por un modelo de éxito que premia la velocidad sobre el criterio.

Reduces el riesgo de una mala incorporación y el coste oculto que arrastra durante meses, decidiendo tú exactamente cuánta ayuda necesitas en cada proceso.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 2: FIDELIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE TALENTO

Eje 2: Fidelización y mantenimiento del talento

La rotación laboral en España ya alcanza el 25%, y el 55% de esas fugas ocurre por una mala integración inicial, no por falta de sueldo.

⚠ Errores culturales

Ninguna empresa pierde talento el día de la renuncia.

Lo pierde meses antes, en decisiones de integración y liderazgo que nadie estaba mirando.

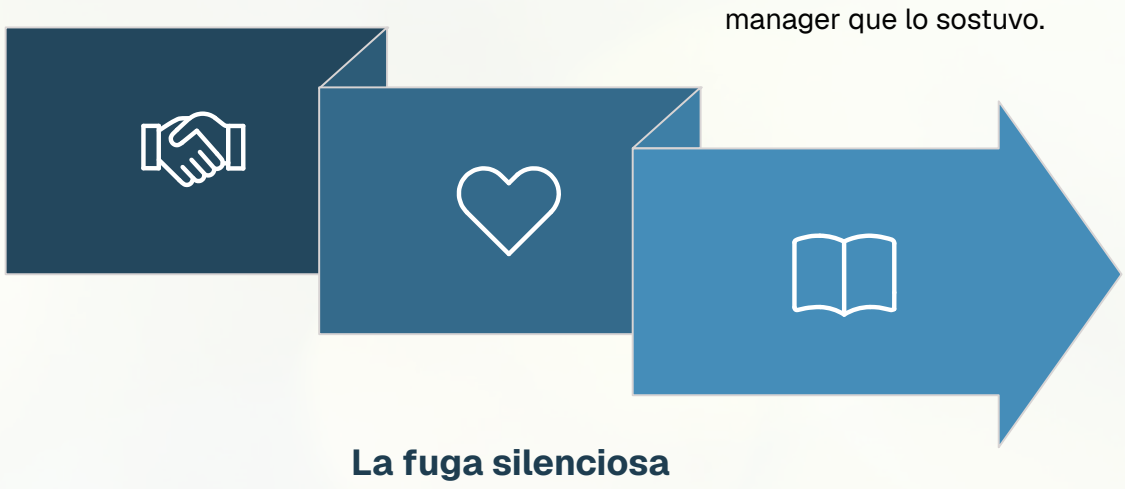
Aquí empiezas a perder a tus empleados:

El onboarding que existe solo en el papel

Kit de bienvenida, jefe asignado, presentación del equipo, y ninguno resuelve lo que de verdad decide si alguien se queda.

Coste que acabas de imaginarte

Sustituir a un empleado cuestaentre 0,5 y 2 veces su salario anual, sin contar el desgaste del equipo y del manager que lo sostuvo.



La fuga silenciosa

Los mejores no avisan cuando empiezan a irse. Se van cuando ya decidieron, y para entonces cambiar algo es tarde.

Para reflexionar

Cuando la fuga se hace visible en la carta de renuncia, la decisión ya está tomada semanas atrás.

Lo único que queda por hacer entonces es gestionar el daño, el momento de actuar de verdad fue antes, en cómo se integró y se lideró a esa persona desde el primer día.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 2: FIDELIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE TALENTO

Solución: Ecosistema de talento

Un enfoque poco habitual todavía en España: atraer, integrar y fidelizar como un solo sistema, no como tres acciones sueltas.

3 Fases, 3 momentos, un ecosistema completo

> Diseñaré un ecosistema adaptado a tu empresa que cubra los 3 momentos clave para el talento, resolviendo retos y aportando soluciones de valor para tus empleados, que te hará ahorrar cientos de hora y miles de euros en el futuro.

FASE 1

Atracción (Employer Branding 2.0)

Foco: Mercado externo y reputación.

Meta: Captar el mejor talento con *match* cultural.

Palancas: Employer Branding, EVP, storytelling.

FASE 2

Onboarding PRO (30-60-90)

Foco: Nuevas incorporaciones

Meta: Integración correcta y completa de los nuevos talentos.

Palancas: Plan de formación, managers, puntos de control.

FASE 3

Fidelización y Bienestar (EVP & Performance)

Foco: Talento interno y rendimiento.

Meta: Blindar al equipo y reducir rotación.

Palancas: Seguro de salud, Smart Working, compensación, plan de carrera.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 2: FIDELIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE TALENTO

Solución: Ecosistema de talento

Así trazare el camino juntos:



Tú beneficio real, en números:

Caso de referencia: Empresa de 11 a 50 empleados · Inversión única: 2.200 € *(Plazo: 3-5 semanas)*

La ventaja competitiva con Disruptive Crew: El mercado no ofrece esta solución unificada. Una empresa que intente resolver esto por separado tendría que contratar una agencia de *Employer Branding* (mínimo 4.000 €), una consultora de onboarding (3.000 €) y un proveedor de clima/retención (3.500 €). **Más de 10.000 € en tres proveedores desconectados.**

El Ecosistema SJP une los 3 momentos bajo un mismo criterio psicológico por **2.200 €**.

€

Ahorro en captación y tiempo de vacante

Ahorro estimado: 2.500 € - 4.000 € en costes indirectos de vacante bloqueada y portales de pago por cada proceso.

€

Corte directo del 55% de la fuga temprana

Ahorro estimado: Evitar que un solo recién contratado se vaya a los 3 meses ahorra **17.500 €** *(sueldo tirado, tiempo del manager e inicio de nuevo proceso)*.

€

Blindaje de plantilla y bajada de absentismo

Ahorro estimado: Retener a **1 solo perfil clave al año** ahorra entre **17.500 € y 35.000 €** en costes de sustitución.

RETORNO DE INVERSIÓN (ROI)

177% aproximado de ahorro inmediato vs pricing consultoras separadas.

520% aproximado de ahorro protegido sobre riesgos de rotación, absentismo y costes de oportunidad.

3 beneficios en 1

Menos rotación, menos coste de sustitución, y un equipo que se queda porque quiere, no porque no ha encontrado nada mejor todavía.

Conviertes la atracción, integración y fidelización en un sistema coherente, en vez de tres parches que nunca terminan de sostener al talento que ya tienes.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 3: DESARROLLO DEL TALENTO

Eje 3: Desarrollo del talento

El 72,5% de las vacantes en España ya exige competencias psicológicas, y más de una cuarta parte de los líderes reconoce que la falta de claridad estratégica limita su propia eficacia.

⚠ Lo que diferencia a los buenos de los excelentes

Desarrollar herramientas técnicas es fácil de medir y fácil de comprar.

Desarrollar competencias y madurez psicológica es lo que de verdad separa a un equipo que rinde de uno que solo cumple, y es precisamente lo que casi ninguna empresa mide antes de que sea tarde.

Los desafíos a los que tarde o temprano te enfrentarás:



Líderes ascendidos por resultados técnicos, sin herramientas para liderar personas

Saben hacer, no siempre saben dirigir, y mucho menos liderár o inspirar.

Comerciales de la vieja escuela

En un escenario cambiante, la influencia psicológica y las nuevas tecnologías definen quién vende y mantiene a los clientes en el tiempo.

Juniors sin madurez competencial

Formación técnica reciente, pero sin ninguna preparación para la incertidumbre, la crítica o la presión real del puesto.

Para reflexionar

Un equipo técnicamente brillante con líderes sin madurez psicológica, comerciales no evolucionados o juniors sin recursos psicológicos sigue rindiendo por debajo de su potencial.

La ventaja competitiva real ya no está en el conocimiento, está en cómo se gestiona a sí mismo y a los demás bajo presión.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 3: DESARROLLO DEL TALENTO

Solución 1 : Evaluación & Assessment

Predecir comportamiento, para tomar decisiones correctas.

Metodología basada en datos y psicología

> Realizaré una evaluación competencial en función de los objetivos, perfiles, contexto y dimensiones del proceso.
>
> Esto te permitirá tener un informe completo con datos, conclusiones y recomendaciones.

Usos importantes para la Evaluación & Assessment:

Promoción interna

Antes de ascender a alguien, validar las competencias del nuevo rol, no solo el mejor desempeño en el actual.

Planes de sucesión

Identifica quién está preparado para asumir posiciones clave si mañana falta alguien, con criterio y no con intuición de pasillo.

Decisión objetiva con asesor externo

Detección de potencial

Descubre qué perfiles de tu plantilla actual tienen recorrido real para crecer, antes de que se vayan a buscarlo fuera.

Reestructuración de equipos

Evalúa con objetividad quién encaja en cada rol cuando cambias el organigrama, evitando decisiones basadas solo en antigüedad o simpatía.

Resolución de conflictos de liderazgo

Cuando un mando no rinde o genera fricción, entiende si el problema es de competencia, de encaje o de contexto.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 3: DESARROLLO DEL TALENTO

Solución 1 : Evaluación & Assessment

Así trabajo mi proceso de inducción y deducción:

Alineación profunda con el rol

Entendiendo el contexto, las expectativas y las competencias críticas para el puesto.

Entrevista estructurada por competencias

Preguntas específicas diseñadas para extraer evidencias de comportamiento real pasado.



Análisis de patrones de comportamiento

Identificación de consistencias, contradicciones y señales de alerta en el historial.

Detección de riesgos invisibles

Señalo posibles problemas de encaje, adaptación o desempeño futuro.

Tú beneficio real, en números:

Caso de referencia: Evaluación competencial de Mando Intermedio / Técnico. Inversión por informe: 300 € *(Plazo: 3 días).*

La ventaja competitiva con Disruptive Crew: Ascender o reestructurar por "intuición de pasillo" o buen rendimiento técnico pasado es la causa nº1 del Principio de Peter.

Yo en cambio aporto una auditoría externa objetiva en 3 días que valida si la persona tiene la madurez psicológica para gestionar equipo, conflicto y presión.

€

Seguridad en promoción interna

Ahorro estimado: 18.000 € – 25.000 € al evitar un ascenso fallido que queme al equipo y obligue a **sustituir al manager** en 6 meses.

€

Prevención de Despidos y Conflictos

Ahorro estimado: > 15.000 € al diagnosticar si un problema es de competencia, encaje o contexto, **evitando despidos** improcedentes precipitados.

€

Cero gasto en selección externa

Ahorro estimado: 4.000 € – 7.000 € al identificar el talento que ya tienes dentro en lugar de salir a comprarlo fuera a precio de headhunting.

RETORNO DE INVERSIÓN (ROI)

> 450% aproximado de productividad y de riesgo evitado de despido por procesos erróneos.

Decisiones con seguridad externa

Decisiones de personas con base objetiva externa, no con intuición.

Aciertas en promociones, sucesiones y contrataciones de mando, evitando el coste de tiempo y dinero, y generando una imagen de justicia, criterio y autoridad respetable en los empleados de tu empresa.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 3: DESARROLLO DEL TALENTO

Solución 2 : Formación

Desarrollo psicológico aplicado a cada rol clave de tu organización.

Formación practica y centrada en lo que importa

> Diseñaré una formación adaptada a la cultura de tu empresa, poniendo foco en las soluciones.
>
> Los alumnos sentirán que esta formación les facilitará herramientas competenciales y psicológicas para enfrentarse a los retos presentes y futuros.

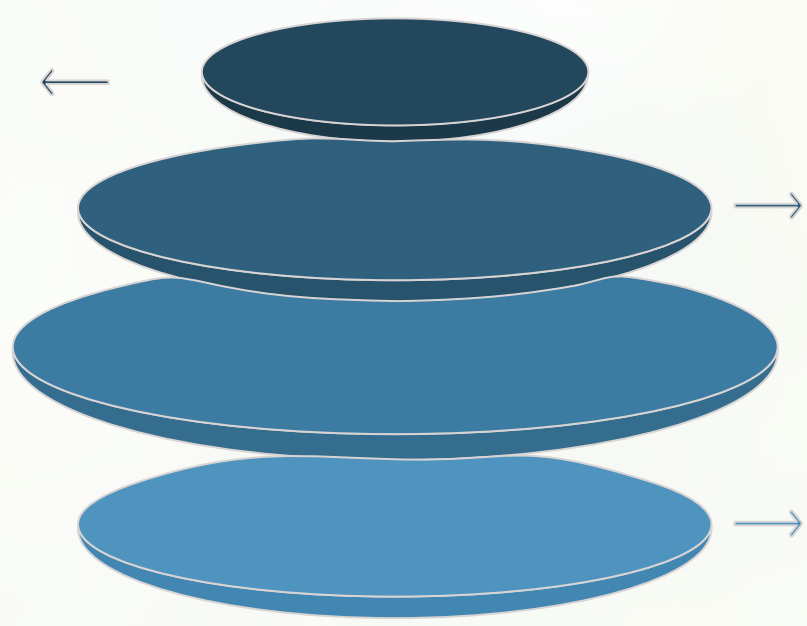
Ayudo a tus equipos para cambiar dinámicas:

Formación de Líderes

Convierto a tus mandos en líderes que su equipo sigue por convicción, no por jerarquía, capaces de gestionar personas, conflicto y presión sin perder autoridad.

Comunicación Interna

Entreno a tus directivos, mandos y equipos para comunicarse con claridad e influencia real, eliminando la fricción y el ruido político que hoy os resta rendimiento.



Formación Comercial

Doto a tu equipo comercial de psicología de influencia para que cierre más y mejor sin presionar, posicionándose como consultor de confianza ante el cliente.

Gestión de Conflictos y Clima

Diagnostico y desactivo las dinámicas tóxicas de tu equipo, para que dejen de costarte dinero y empiecen a rendir.

Tú beneficio real, en números:

Caso de referencia: Programa de 6h (hasta 12 personas)
· Inversión única: 1.800 € – 2.200 € *(3 sesiones de 2h)*

La ventaja competitiva con Disruptive Crew: La formación tradicional es teórica y se olvida a los 15 días.

Yo aplico psicología conductual e influencia real para cambiar hábitos y conductas desde la primera sesión, mejorando el rendimiento sin necesidad de aumentar la presión ni la jornada laboral.

€

Liderazgo que retiene talento (*1.800 €*)

Ahorro estimado: 20.000 € – 40.000 € que un buen líder evita en fugas de perfiles clave desmotivados o con baja productividad.

€

Venta Consultiva de Alto Cierre (*1.800 €*)

Impacto directo: Multiplicador aproximado de **2.4x- 3.6x** en margen comercial por acuerdos de valor, perdurables en el tiempo.

€

Gestión de Conflictos y Clima (*2.200 €*)

Ahorro estimado: > 15.000 € al eliminar la fricción entre áreas, la pérdida de horas en "ruido político" y las bajas laborales por estrés.

RETORNO DE INVERSIÓN (ROI)

760% aproximado en ahorro de costes de productividad de equipo.

155% aproximado por incrementos de cierres comerciales de un 15%, con margen de un 35%.

Tu equipo, a otro nivel

Equipos que rinden más sin necesidad de más presión ni más horas: líderes que retienen talento en vez de quemarlo, comerciales que cierran sin desgastar la relación con el cliente, y una comunicación interna que deja de generar fricción y empieza a generar resultados.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



EJE 3: DESARROLLO DEL TALENTO

Solución 3: Programa Acelera, la incubadora de tus Juniors

De la incertidumbre a la madurez profesional, en 12 meses, sin tocar lo técnico, eso sigue siendo tarea de tu manager o formador de producto.

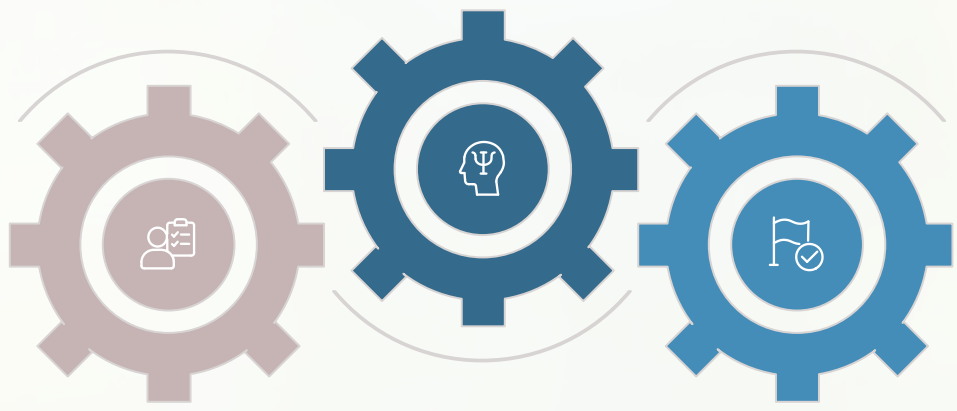
Transformación competencial

> El programa tiene la misión de acompañar a tu talento junior para que pueda desarrollar todas las competencias necesarias que les permita crecer y evolucionar dentro de tu empresa.

El camino hacia la transformación:

Meses 4-8 — Desarrollo dirigido

Toma de decisiones bajo incertidumbre, gestión de la crítica, comunicación con mandos, primeros pasos hacia liderar.



Meses 1-3 — Diagnóstico y arranque

Mapa de madurez psicológica y competencial de partida. Primeros. avances

Meses 9-12 — Consolidación

Madurez demostrable, no solo técnica, un perfil que ya piensa y decide como un senior, aunque siga aprendiendo el oficio.

Tú beneficio real, en números:

Caso de referencia: Programa de 6h (hasta 12 personas)
· Inversión única: 1.800 € – 2.200 € *(3 sesiones de 2h)*

La ventaja competitiva con Disruptive Crew: La formación tradicional es teórica y se olvida a los 15 días.

Yo aplico psicología conductual e influencia real para cambiar hábitos y conductas desde la primera sesión, mejorando el rendimiento sin necesidad de aumentar la presión ni la jornada laboral.

Liberación de tiempo de Managers

Ahorro estimado: +200 horas/año de tiempo de tu manager, liberándolo de la supervisión micro y de gestionar la frustración del junior.

Retención total en el año crítico

Ahorro estimado: 11.000 € en costes de formación, nóminas, y nuevos costes de selección por cada talento junior que se queda.

Transformación de Junior a Senior

Rentabilidad multiplicada: Consigues en **12 meses** un perfil que con capacidad productiva **3 o 4 veces mayor a la inicial.**

RETORNO DE INVERSIÓN (ROI)

220% aproximado por productividad y disminución de rotación.

Junior con mentalidad Senior

Dejas de repetir el mismo proceso de selección cada pocos meses porque la incorporación anterior no aguantó.

Tienes talento junior que decide, se comunica y aguanta la presión como alguien con años de rodaje, comprometido con tu empresa desde el primer día, y creciendo contigo.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



MÉTODO DISRUPTIVE CREW

¿Por qué Psicología y no RRHH tradicional?

Contratar bien, retener mejor y desarrollar de verdad no es una cuestión de procesos. Es una cuestión de comportamiento humano, y eso se estudia, no se improvisa.

⚠ ¿Café para todos?

La mayoría de consultoras de RRHH aplican el mismo marco a cualquier empresa que contrata sus servicios, cambiando solo el logo del informe final.

Ese enfoque puede ordenar procesos, pero no explica por qué las personas de tu empresa hacen lo que hacen, y sin eso, cualquier plan se queda en el papel.

Un nuevo enfoque para resolver tus desafíos:



Más profundidad y otro enfoque

Un consultor de RRHH te ayuda a ordenar procesos.

Un psicólogo de desarrollo profesional te ayuda a entender por qué las personas de tu empresa hacen lo que hacen, y a cambiarlo con criterio.

Esa diferencia es la que separa un plan que se queda en PDF de un cambio real en cómo tu empresa adquiere, retiene y desarrolla a su gente.

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.



SAMUEL J.PALACIOS

Te ayudo a construir tus nuevos RRHH



Sobre Samuel

Soy Psicólogo, experto en recursos humanos y gestión de talento en organizaciones.

Llevo dedicándome a gestionar y desarrollar recursos humanos, estructuras y talento desde hace más de 15 años, y conozco muy bien tanto a las empresas que reclutan y gestionan talento, como las personas que quieren oportunidades para progresar profesionalmente.

He trabajado con y para las empresas más importantes de España y multinacionales, estableciendo una red de networking de más de 12.000 contactos.

Por ello me dedico a la Psicología de desarrollo profesional, aplicando metodología revolucionaria, psicología avanzada de influencia y comunicación, y relacionamiento con interlocutores avanzado.

Gracias a mis entrenamiento en desarrollo profesional he podido cambiar la vida a muchos profesionales y empresas.

Y conseguir orientar y desarrollar capacidades de muchos de jóvenes juniors y profesionales reinventados en una nueva profesión.

Mi misión con Disruptive Crew es ayudar a las empresas a que sus trabajadores desarrollen sus competencias, aprendan a gestionar sus emociones y focalicen su talento para crecer junto a la organización.

Gracias a esto conseguiremos una empresa con más productividad, menos absentismo y rotación, mejor clima laboral y mas felicidad general.

Conóceme y conecta conmigo en mis redes sociales:

LinkedIn Samuel

Tengamos nuestra primera conversación para conocernos

Agendar reunión

Pregúntame cualquier duda : **sam@disruptivecrew.es**

También puedes contactarme en el teléfono **+34 621 36 16 49**

Samuel J. Palacios. Documento de uso exclusivo para la institución destinataria. Prohibida su reproducción o distribución a terceros sin autorización expresa.