

12 MESES PARA TRANSFORMAR TU EMPRESA

# The Organization Breakthrough

*Transforma tu empresa en una organización que lidera, innova y crece sin depender de ti*

En 12 meses, podrás salir de la oficina un viernes sabiendo que el lunes todo funcionará sin ti, porque tendrás líderes que deciden solos y un equipo que da lo mejor sin que nadie los empuje

Construirás la única ventaja que ningún competidor puede copiar: una cultura de liderazgo que atrae talento, retiene a los mejores y seguirá funcionando décadas después de que tú te hayas ido

Cuando los cardiólogos le dicen a sus pacientes  
"CAMBIAS o MUERES",  
Solo 1 de cada 7 lo logra

Si las personas no pueden cambiar ni para salvar su propia vida, ¿cómo esperas que tú o tu organización cambie sin una tecnología especializada?

## NO TODOS LOS DESAFÍOS SON IGUALES:

Algunos requieren **Conocimiento**. Otros requieren **Evolución**

### **Desafíos Técnicos**

Se resuelve aprendiendo algo nuevo: actualizar un sistema, mejorar un proceso, aprender a negociar.  
No requiere que cambies tu forma de pensar.

### **Desafíos Adaptativos**

Necesita transformar cómo entiendes el mundo.  
Requiere evolución de pensamiento, carácter e identidad. Cómo pasar de micromanager a líder que empodera.

El error más común en liderazgo es tratar desafíos adaptativos como si fueran técnicos.  
Por eso el 96% de las transformaciones organizativas fracasan

*Tienes un pie en el acelerador y otro en el freno, y nadie ha trabajado el freno*

Puedes saber exactamente qué deberías hacer, y seguir sin hacerlo.  
Eso es la señal de que estás usando la herramienta equivocada.

**La herramienta correcta no te enseña qué hacer. Te transforma en alguien que lo hace de forma natural**

No vamos a interrumpir tu operativa. Porque cuando alguien evoluciona, los nuevos comportamientos se vuelven automáticos

**Dejas de luchar contra ti mismo**

**1 hora**

A LA SEMANA

**325+**

DIRECTIVOS TRANSFORMADOS

**87%**

VIO RESULTADOS EN  
MENOS DE 60 DÍAS

# Lo que la ciencia confirma

No con promesas, sino datos

- \* Empresas con propósito integrado superaron al S&P 500 por 14:1 en 15 años (Sisodia)
- \* Equipos con alta confianza son 3 veces más innovadores y reportan 50% menos agotamiento (DDI)
- \* CEOs que delegan excelentemente generan 33% más ingresos (Harvard)
- \* La seguridad psicológica es el predictor #1 de efectividad de equipo, por encima de cualquier proceso o tecnología (Google, Proyecto Aristóteles)
- \* Empresas con propósito integrado reportan crecimiento superior al 10% en 3 años y solo 13% de burnout frente al 38% sin propósito (EY/HBR)

Estos datos prueban que el tipo de transformación que produce **Adaptive Leadership Technology**© genera resultados medibles

# El mapa de tu transformación empresarial

## LA TRANSFORMACIÓN QUE PERDURA

### 01 La Raíz del Cambio Real

*El 96% de las transformaciones fracasan porque atacan los síntomas. Aquí atacamos la causa*

- \* Instalar cambios reales de comportamiento que se vuelven automáticos y se mantienen sin supervisión
- \* Eliminar el freno inconsciente que impide el cambio incluso cuando se sabe exactamente lo que hay que hacer
- \* Identificar si el problema es técnico o adaptativo y aplicar la tecnología adecuada
- \* Transformar la resistencia organizacional en energía de cambio sin que el CEO tenga que librar esa batalla solo
- \* Cerrar la brecha entre lo que se decide en el comité de dirección y lo que de verdad ocurre en la organización

# El mapa de tu transformación empresarial

## LIDERAZGO Y MANAGERS

### De Gestores a Líderes

*Un manager que no lidera es un cuello de botella. Un manager que lidera es un multiplicador*

- \* Convertir gestores en líderes que desarrollan personas, tienen las conversaciones difíciles y generan equipos comprometidos, sin necesidad de años de formación
- \* Construir liderazgo en todos los niveles de la organización, para que el cambio no dependa de unos pocos
- \* Crear una cultura donde todos resuelven sin necesitar validación constante del CEO
- \* Transformar el comité de dirección en un equipo que toma decisiones reales, con reuniones que generan resultados
- \* Recuperar la energía y el propósito del equipo directivo, para que lideren con entusiasmo en lugar de agotamiento

# El mapa de tu transformación empresarial

## EQUIPOS Y COMPROMISO

### El Equipo que Da lo Mejor

*El 79% de los empleados no está comprometido. Lo que construyes aquí cierra esa brecha. Sin incentivos, sin presión y sin control*

- \* Pasar del 21% de engagement a equipos que dan lo mejor porque quieren, no porque no tienen otra opción
- \* Construir equipos que piensen como propietarios de su área, se responsabilicen y tomen iniciativa. Sin microgestión ni control
- \* Construir la confianza y seguridad psicológica que hace que la gente diga lo que piensa, proponga ideas y colabore de verdad

# El mapa de tu transformación empresarial

## CULTURA

### El ADN de tu Organización

*La cultura no se diseña con un taller. Se construye con cada decisión de cada líder, cada día. Esto es lo que instalamos.*

- \* Construir una cultura donde los valores se viven en las decisiones del día a día y que hace que todas las demás iniciativas de cambio funcionen
- \* Construir una cultura que vive en la organización con independencia de la presencia del CEO
- \* Pasar de una cultura paternalista a una de alta exigencia con mucha humanidad, sin perder el cuidado ni la excelencia
- \* Eliminar los silos que destruyen la colaboración, construyendo un propósito compartido que supera las barreras entre departamentos
- \* Recuperar el propósito fundamental de la empresa. Para que todos sepan por qué hacen lo que hacen

# El mapa de tu transformación empresarial

## TALENTO

### El Imán de Talento

*Perder a un directivo cuesta el 200% de su salario anual. Lo que construimos aquí hace que no quieran irse. Y además, atrae a los mejores antes de que los busques*

- \* Construir el liderazgo y la cultura que retiene al talento, más allá de que cualquier mejora salarial
- \* Crear un cultura de conversaciones reales entre líderes y equipos que detecte la desconexión de las personas, antes de que se marchen
- \* Vivir y comunicar un propósito empresarial que atrae y retiene a las nuevas generaciones que liderarán tu empresa
- \* Convertir tu empresa en un imán para el talento que atrae a los mejores antes de que haya una oferta publicada. Siempre por lo que eres y no por lo que pagas

# El mapa de tu transformación empresarial

## INDEPENDENCIA DEL CEO

### La Organización que Funciona Sin Ti

*El CEO que es imprescindible es el techo de su propia empresa. Aquí rompemos ese techo*

- \* Construir una organización donde las decisiones fluyen sin el CEO. Recuperando su tiempo y liberándolo del barro operativo
- \* Escalar el negocio sin convertirte en el límite, construyendo las relaciones humanas que crecen sin generar caos
- \* Salir de la oficina un viernes sabiendo que el lunes todo funcionará sin ti, sin culpa, sin llamadas, sin fuegos
- \* Construir una empresa que crece mientras el CEO recupera su vida, sin tener que elegir entre el éxito y todo lo demás

# El mapa de tu transformación empresarial

## INNOVACIÓN Y ADAPTACIÓN

### La Empresa que se Reinventa

*Las empresas que reaccionan sobreviven. Las que se anticipan dominan*

- \* Construir claridad desde la dirección para acelerar cuando todo el mundo se paraliza
- \* Crear una cultura donde las ideas emergen desde todos los niveles, el error se convierte en aprendizaje y la innovación es un hábito, y no una excepción
- \* Recuperar la agilidad organizacional para anticiparse al mercado, en lugar de reaccionar cuando ya es tarde
- \* Liderar la integración de la IA con una visión estratégica, sin generar miedo interno ni bloquear el aprendizaje colectivo

# El mapa de tu transformación empresarial

## CHOQUE GENERACIONAL

### El Liderazgo que Une Generaciones

*Cuatro generaciones en la misma organización no es un problema de RRHH. Es un reto de liderazgo*

- \* Liderar una organización multigeneracional, encontrando el propósito compartido que supera las diferencias de valores
- \* Evolucionar el estilo de liderazgo para que funcione con todas las generaciones, sin perder autoridad ni coherencia
- \* Transformar una cultura de autoridad en una cultura de influencia, donde la gente sigue porque confía, no porque tiene miedo

# El mapa de tu transformación empresarial

## BURNOUT ORGANIZACIONAL

### Alto Rendimiento Sostenible

*El burnout no empieza en los equipos. Empieza en los líderes. Interrumpimos ese patrón desde arriba.*

- \* Crear una cultura de alto rendimiento sostenible y mejora continua, eliminando el patrón de liderazgo que modela el burnout desde arriba
- \* Recuperar la energía del equipo directivo, para que lideren desde el entusiasmo en lugar de la supervivencia
- \* Eliminar el bloqueo interior del CEO que transmite agotamiento y desesperación a toda la organización

# El mapa de tu transformación empresarial

## COMUNICACIÓN Y CONVERSACIONES

### La Organización que Habla

*Las conversaciones pendientes son el origen de la mayoría de conflictos y bloqueos. Construiremos una cultura donde sí ocurren*

- \* Crear una cultura donde las conversaciones difíciles se afrontan y el feedback honesto se vive como un acto de gratitud y no como una amenaza
- \* Construir el entorno donde la información fluye libremente hacia arriba, abajo y entre departamentos, sin filtros ni silencios
- \* Transformar las reuniones de la organización en un motor real de decisión y ejecución
- \* Resolver los conflictos crónicos entre departamentos, eliminando el origen relacional y cultural que los sostiene

# El proceso, por dentro

## EL CAMINO COMPLETO

**Fase 0**  
**La Radiografía Real**  
Antes de empezar,  
entendemos todo

**Fase 2**  
**El Equipo Directivo Multiplica el Impacto**  
Directivos que lideran solos

**Fase 4**  
**Autonomía Total**  
La organización se  
sostiene sola

**Fase 1**  
**La Transformación Empieza Arriba**  
Liderar desde lo mejor de ti es la base que lo  
cambia todo

**Fase 3**  
**La Organización Despierta**  
El cambio que llega a todos

**Fase Transversal** Soporte permanente durante los 12 meses

# El proceso, por dentro

## FASE 0 La Radiografía Real. Antes de empezar, entendemos todo

Es la fase más importante porque establece los fundamentos de la transformación gracias al DIAGNÓSTICO PROFUNDO del proceso

### \* Sesión de diagnóstico con el CEO (90 min)

La radiografía de la empresa desde la perspectiva de quien la lidera. Situación real, patrones de liderazgo, dependencias críticas, intentos de cambio anteriores y por qué no funcionaron. La brecha entre dónde está la empresa y dónde debería estar. Incluye la definición de los objetivos concretos para los primeros 90 días

### \* Sesión de diagnóstico con el comité de dirección (90 min)

La misma empresa vista desde los que la operan. Dinámicas del equipo directivo, conversaciones que no se tienen, conflictos, nivel de compromiso real con el cambio y percepción de los obstáculos.

### \* Entrevistas individuales con directivos clave (60 min c/u)

Conversaciones 1:1 confidenciales con cada miembro clave de la empresa. La percepción real de cada persona sobre el liderazgo, la cultura y lo que bloquea la organización. Fundamental para no trabajar con suposiciones

### \* Informe de diagnóstico y mapa de transformación

El resultado del diagnóstico en un documento estructurado: situación real, problemas adaptativos identificados, palancas de cambio prioritarias y plan de trabajo para los 12 meses. Es el contrato de compromisos, la base sobre la que se construye y se evalúa todo el proceso

# 01 El proceso, por dentro

## FASE 1 La Transformación Empieza Arriba

Liderar desde lo mejor de ti es la base que lo cambia todo. La transformación no empieza ni en los equipos, ni en los procesos

### \* Sesiones semanales 1:1 con el CEO (60 min)

Aquí ocurre el trabajo adaptativo del CEO. Cada sesión está diseñada para lo que apareció la semana anterior y para lo que viene después. Se trabaja el patrón de liderazgo que genera dependencia organizacional, el freno inconsciente que impide delegar de verdad y la claridad estratégica que se pierde en el día a día operativo

### \* Sesiones 1:1 con cada miembro del comité (60 min · 1 sesión por directivo)

Antes de trabajar el equipo como grupo, hay que entender a cada persona. Conversaciones 1:1 confidenciales con cada miembro del comité de dirección: su visión de la empresa, su percepción del equipo directivo, lo que no se dice en las reuniones, sus resistencias reales al cambio y lo que más le preocupa del proceso que está por empezar. Este trabajo individual no es superficial para poder desbloquear acciones futuras.

### \* Primera sesión en grupo del comité de dirección (2h)

La primera sesión en grupo solo es posible cuando ya se conoce a cada persona individualmente. Con ese mapa, la sesión tiene un diseño específico para trabajar lo que realmente está ocurriendo en ese equipo, no es una dinámica genérica de team building. Se trabajan los patrones que el diagnóstico individual reveló: las conversaciones que no se tienen, las tensiones no nombradas y lo que necesita este grupo para funcionar como un equipo de alto rendimiento

# 02 El proceso, por dentro

## FASE 2 El Equipo Directivo Multiplica el Impacto

Directivos que lideran solos. El equipo directivo evoluciona. Sin esta fase, la delegación genera caos en lugar de autonomía

### \* Sesiones quincenales 1:1 con el CEO (60 min)

El ritmo con el CEO pasa a quincenal. El foco cambia: de trabajar sus propios patrones a trabajar cómo gestiona la transformación de su equipo. Sostener el cambio sin volver a los viejos patrones

### \* Sesiones quincenales con el comité de dirección (2h)

El trabajo del comité se intensifica. Conversaciones que no se habían tenido, decisiones que se habían evitado, patrones de relación entre directivos que bloquean la colaboración. El equipo directivo empieza a funcionar con el mismo objetivo común, y no como una suma de departamentos con intereses separados

### \* Sesiones 1:1 con directivos individuales (60 min · según diagnóstico)

Sesiones especiales para los directivos donde el diagnóstico reveló bloqueos específicos que necesitan trabajo individual y no en grupo. No todos los directivos las necesitarán. Para quienes sí lo necesitan, será la palanca más importante de todo el proceso

# El proceso, por dentro

## FASE 3 La Organización Despierta

El cambio que llega a todos. Los equipos se transforman experimentando el nuevo liderazgo. Es la fase más visible del cambio

### \* Sesiones mensuales 1:1 con el CEO (60 min)

El CEO está en modo de consolidación y monitorización. Las sesiones se centran en los ajustes necesarios al proceso

### \* Sesiones mensuales con el comité de dirección (2h)

Se revisa el impacto del cambio en los equipos, se ajusta el plan de trabajo y se mantiene el ritmo de compromiso

### \* Workshops con equipos (5h · 2-5 workshops según diagnóstico)

Trabajo específico para cada equipo. No son talleres de formación, son sesiones intensivas transformadoras

### \* Workshop con managers de primer nivel (5h · 2-5 workshops según diagnóstico)

Los líderes reciben los frameworks de liderazgo adaptativo. Es la palanca para que la cultura llegue a todos los niveles

### \* Sesiones grupales de transformación (según diagnóstico)

Con los equipos donde el diagnóstico identificó dinámicas que necesitan trabajo colectivo continuado

### \* Sesiones individuales de transformación (según diagnóstico)

Para las personas donde el trabajo en grupo no es suficiente: bloqueos específicos, patrones individuales, resistencias que no se resuelven. Intervención quirúrgica en el momento y con las personas exactas para mayor impacto

# El proceso, por dentro

## FASE 4 Autonomía Total

La organización que se sostiene sola. El proceso termina. La transformación no. La organización evoluciona sin dependencia

### \* Sesiones mensuales 1:1 con el CEO (60 min )

Instalar mecanismos para que la organización siga evolucionando y cómo gestionar las regresiones

### \* Sesión mensual con el comité de dirección (3h)

Las grandes revisiones. Se define el plan de liderazgo para el siguiente año, sin continuación del proceso externo

### \* Workshop de cultura y propósito (8h · día completo)

La sesión más estratégica del proceso. CEO, comité de dirección y managers juntos. El propósito de la empresa, los valores que se van a vivir, la cultura que la organización elige ser. El punto de partida del siguiente capítulo.

### \* Sesiones individuales de cierre con todas las personas implicadas

Una sesión final con cada persona que ha formado parte del proceso: directivos, managers y equipos trabajados. Cada uno sale con su propia hoja de ruta para el próximo año: qué consolidar, qué seguir desarrollando y cuál es su siguiente paso específico. El proceso no termina igual para todos, termina personalizado para cada persona

### \* Sesión de cierre y hoja de ruta (2h · individual con el CEO)

La sesión final con el mapa para los próximos 12 meses: qué consolidar, qué desarrollar, qué vigilar. El diagnóstico del estado de la organización después del proceso. Porque el proceso termina. El liderazgo no

# 05 El proceso, por dentro

## FASE TRANSVERSAL Soporte Permanente

### \* Informe ejecutivo post-sesión

Después de cada sesión (1:1 con CEO, sesión de comité o workshop) un resumen ejecutivo con los avances, compromisos y próximos pasos

### \* Plan de acción mensual para el CEO

Las prioridades de liderazgo del mes, adaptadas a lo que está ocurriendo en la organización y al momento del proceso

### \* Plan de acción quincenal para todas las personas implicadas

A medida que el proceso llega a cada nivel de la organización, cada persona implicada trabaja en su propio plan quincenal de liderazgo adaptativo. El trabajo real es para todos los que están en el proceso

### \* Check-in semanal con todas las personas implicadas en el proceso

Proactividad. Yo pregunto, tú respondes. La consistencia es lo que separa las organizaciones que cambian de las que casi cambian. Un mensaje cada lunes, breve y directo

### \* Soporte directo entre sesiones

Para consultas urgentes, decisiones críticas y momentos donde el proceso necesita apoyo inmediato. Nadie está solo en los momentos difíciles. Respuesta en menos de 24 horas vía WhatsApp y mail

**Valor Total: 900.000€**

# Frameworks

## El Calendario de High Performers

*El sistema de gestión del tiempo y la energía para directivos que quieren recuperar el control de su semana sin trabajar más horas*

El directivo que vive en modo reactivo no tiene una agenda: tiene una lista de interrupciones. El resultado es llegar al viernes con la sensación de haber trabajado mucho y haber avanzado poco en lo que realmente importa.

Un sistema de organización del calendario basado en bloques de energía, no de tiempo. Incluye el protocolo de las 3 prioridades diarias y la arquitectura de la semana ideal para un directivo de alto rendimiento, adaptada a tu realidad, no a una teoría de productividad genérica.

No es gestión del tiempo, es gestión emocional. La diferencia es que uno te hace más eficiente. El otro te devuelve el control de tu vida

**Valor: 27.000€**

## Afronta la Conversación Pendiente

*El protocolo paso a paso para abrir, conducir y cerrar las conversaciones que llevas años evitando sin drama, sin destruir la relación y sin perder autoridad.*

Cada conversación que no das es una deuda emocional abierta que se acumula, pesa y contamina tu energía y tus decisiones. La evitación no elimina el conflicto, lo fermenta.

Un protocolo estructurado para preparar y ejecutar cualquier conversación difícil, con un colaborador que no rinde, con un socio con quien hay tensión no resuelta, con un familiar con quien la distancia lleva tiempo creciendo. Paso a paso, desde cómo abrirla hasta cómo cerrarla con un acuerdo real.

La mayoría de directivos evita estas conversaciones porque no tiene un proceso. Con este framework, la conversación deja de ser un salto al vacío y se convierte en un proceso conocido

**Valor: 27.000€**

# Frameworks

## Feedback que Transforma

*El sistema para dar feedback directo que la persona recibe, integra y convierte en crecimiento en lugar de rechazar, justificar o ignorar*

El directivo que no da feedback deja de liderar. El que lo da mal destruye la relación. El resultado más común: directivos que no dicen nada o lo dicen de una forma que genera resistencia. El equipo no crece y el directivo se frustra.

Un protocolo específico para estructurar, entregar y hacer seguimiento del feedback de alto impacto, diseñado para que la persona se abra a recibirlo en lugar de cerrarse a defenderse. Aplicable a cualquier relación donde el crecimiento importa.

La defensividad ante el feedback es una respuesta neurológica automática a la amenaza. Este framework la neutraliza. No cambia lo que dices, cambia cómo lo reciben.

**Valor: 27.000€**

## El Arte de Negociar

*Las técnicas de negociación de alto nivel para directivos que necesitan llegar a acuerdos sin ceder lo esencial ni dañar las relaciones*

La mayoría de directivos negocia desde dos posiciones dañinas: cede demasiado para evitar el conflicto o se mantiene tan firme que destruye la relación. El resultado es que pierden valor o pierden al otro.

Un sistema de negociación adaptado a la realidad del directivo para negociar condiciones, acuerdos, compromisos y alianzas. Basado en los principios de negociación del FBI

El 90% de las negociaciones se ganan o se pierden antes de que empiece la conversación. Este sistema te da la preparación y la mentalidad para entrar en cualquier negociación desde una posición de fuerza real.

**Valor: 36.000€**

# Frameworks

## El Framework de Decisiones

*Cómo eliminar el outsourcing del pensamiento en tu organización para que tu equipo piense, decida y crezca sin desbordarte a ti*

Tu equipo te trae preguntas que no son preguntas. Son decisiones disfrazadas de consultas. Problemas a medio cocinar. Están delegando su cerebro hacia ti. Y tú probablemente se lo estás permitiendo. Cada vez que resuelves lo que ellos deberían resolver, tú aprendes y ellos no. Tu día se llena de decisiones que no deberías estar tomando, mientras las que solo tú puedes tomar se quedan sin atención.

Un framework que enseña a tu equipo a pensar antes de preguntar, y a ti a dejar de ser el cerebro de la organización. No es un sistema de delegación técnica. Es la eliminación de un patrón organizacional que está matando la velocidad de tu empresa.

Cuando alguien en tu equipo aprende a pensar antes de preguntar, pasan tres cosas simultáneamente:

- \* Ellos desarrollan criterio y autonomía,
- \* Tú recuperas tiempo para lo que solo tú puedes hacer,
- \* Y la organización gana velocidad.

El cambio no empieza en el equipo empieza en ti.

**Valor: 36.000€**

# Frameworks

## El Sistema de Reuniones Directivas

*El protocolo para que cada reunión del comité de dirección termine con decisiones reales, compromisos claros y seguimiento que se ejecuta, en lugar de conversaciones que se repiten cada semana*

Las reuniones son el síntoma más visible de la salud de un equipo directivo. Cuando son largas, inconclusas y se repiten sin avanzar, no es un problema de agenda. Es un problema de liderazgo colectivo. Directivos que debaten sin decidir, compromisos que se diluyen al salir de la sala, temas que llevan meses estancados en el mismo sitio. El coste invisible: el agotamiento de intervenir y perseguir lo que el comité debería resolver solo.

Un protocolo completo de diseño, conducción y seguimiento de reuniones efectivas: estructura de sesión, roles claros, sistema de toma de decisiones, protocolo de compromisos y mecanismo de seguimiento entre reuniones.

Una reunión bien diseñada es más corta que una mal diseñada. Y produce algo que las otras no producen: decisiones que se ejecutan. Cuando el comité adopta este sistema, el CEO deja de ser el árbitro de cada discusión. Y el equipo empieza a autorregularse.

Es un sistema que hace que el comité de dirección funcione como un equipo real.

**Valor: 27.000€**

Todos estos frameworks se trabajan en workshops adicionales al proceso principal. Cada framework se trabaja en una o varias sesiones según el diagnóstico. Y los integramos en el momento preciso para obtener el mayor impacto

# Recursos

## Recupera tu Energía

*El protocolo de desconexión, sueño y recuperación para directivos que no saben parar sin sentirse culpables*

Un protocolo de 21 días para restablecer el ritmo natural de recuperación — sin cambiar la agenda, sin meditación forzada, sin recetas genéricas. Diseñado para la biología y la psicología del directivo de alto rendimiento

**Valor: 14.400€**

## Hábitos de Alto Rendimiento

*Protocolo de hábitos físicos para mantener el rendimiento cuando el cuerpo ya no aguanta el ritmo mental*

Protocolo de nutrición, movimiento y descanso físico adaptado a la agenda de un directivo. Desarrollado en colaboración con especialistas externos de alto nivel

**Valor: 21.600€**

## El Diagnóstico de Cultura

*La radiografía del estado real de tu organización, antes de que el proceso empiece*

Una herramienta estructurada para medir el nivel real de compromiso, confianza y liderazgo en tu empresa. No lo que la gente dice en una reunión, sino lo que realmente piensa. El CEO recibe datos concretos sobre dónde está su organización

**Valor: 14.400€**

## El Protocolo de Onboarding

*Cómo integrar a nuevos líderes sin que se rompa lo que ya está construido*

Un protocolo paso a paso para incorporar nuevos líderes a la cultura transformada, para que la absorban en lugar de ignorarla. Para que el trabajo realizado durante los 12 meses no se diluya con cada nueva incorporación

**Valor: 19.000€**

# Inversión

* The Organization Breaktrough	900.000€
* Framework #1: El Calendario de High Performers	27.000€
* Framework #2: Afronta la Conversación Pendiente	27.000€
* Framework #3: Feedback que Transforma	27.000€
* Framework #4: El Arte de Negociar	36.000€
* Framework #5: El Framework de Decisiones	36.000€
* Framework #6: El Sistema de Reuniones Directivas	27.000€
* Recurso #1: Recupera tu Energía	14.400€
* Recurso #2: Hábitos de Alto Rendimiento	21.600€
* Recurso #3: El Diagnóstico de Cultura	14.400€
* Recurso #4: El Protocolo de Onboarding	19.000€
<b>Valor Total:</b>	<b>1.149.400€</b>

Tu inversión: 9.000€ al mes

# Yo asumo el riesgo. Tú decides

## La Garantía de Resultados

*Acordaremos juntos los hitos de la transformación, con fecha y resultado concreto. Si llegamos a la fecha de un hito y no lo hemos conseguido, sigo trabajando gratis hasta conseguirlo. Sin límite y sin coste adicional*

Por vuestra parte necesito que:

- \* Las personas requeridas asisten a las sesiones
- \* Cuando necesito trabajar con alguien de vuestro equipo, esté disponible
- \* Se facilite la información que el proceso necesita
- \* Se completen los ejercicios de diagnóstico
- \* Se ejecuten las tareas de mejora acordadas
- \* Se responda en menos de 24 horas cuando se requiere vuestra acción

Si hacéis vuestra parte y el hito no llega, yo no cobro hasta que llegue. Esta garantía no existe porque yo tenga dudas sobre la transformación. Existe sólo porque quiero que tú tampoco las tengas

# Las plazas son limitadas. Y no es una táctica

## Sólo 6 empresas al año

*El Proceso Empresa arranca tres veces al año. Cada edición tiene dos plazas. No hay excepciones ni listas de espera. Son 6 empresas al año. Ni una más.*

El límite no es una decisión de marketing. Es la consecuencia de un proceso que requiere presencia real, conocimiento profundo de cada organización y doce meses de continuidad. Con más de 6 empresas, lo que entregaría se convertiría en algo distinto y no sería honesto valorarlo igual.

### Lo que significa en la práctica:

- \* Si las dos plazas de una edición están ocupadas, la siguiente oportunidad es cuatro meses después
- \* Cuando una empresa entra, esa plaza desaparece durante un año

La decisión de no empezar no es neutra. Cada mes con los mismos patrones tiene un coste real: en talento, en energía del CEO, en oportunidades que el equipo no persigue porque no tiene autonomía para hacerlo.

La pregunta no es si empezar ahora o más adelante. Es cuánto cuesta un año más con los mismos patrones.

## 12 Peldaños en 3 niveles progresivos

### NIVEL 1



#### CAMBIO PERSONAL

Evolución del carácter  
Beneficiario del cambio

Peldaños 1-4

### NIVEL 2



#### CAMBIO INFLUENCIAL

Evolución de la personalidad  
Agente de cambio

Peldaños 5-8

### NIVEL 3



#### ADAPTACIÓN SISTÉMICA

Evolución de la identidad  
Facilitador de equipos

Peldaños 9-12

Conseguirás Más Paz, Más Impacto, Más Legado  
Porque El Éxito No Requiere Sacrificar Tu Vida, Puedes Tenerlo Todo

# Soy Ricard González

CREADOR DE LA ÚNICA TECNOLOGÍA DE LIDERAZGO ADAPTATIVO©

## Potencio a Directivos y Organizaciones a **Conseguir Más Sacrificando Menos**

Más Liderazgo, Más Innovación, Más Crecimiento. Menos Dependencia, Menos Conflicto, Menos Burnout.

Evoluciono organizaciones hacia una cultura de liderazgo que atrae talento, retiene a los mejores y seguirá funcionando décadas después de que tú te hayas ido

**325+**

Directivos y CEOs  
Transformados

**87%**

Resultados en  
Menos de 60 Días

**30+**

Años de  
Experiencia

**IESE**

Business School

**TONY  
ROBBINS**

Certified

**DEPORTISTA**

Extremo



# ¿Estás listo para tu Breakthrough?

*El siguiente paso es una conversación. Sin compromiso.*

**Reserva tu Sesión Estratégica Gratuita Ahora**

<https://ricardgonzalez.es/calendario/>

**45' DE DIAGNÓSTICO PERSONALIZADO • SIN COSTE • SOLO CLARIDAD**

**En esta sesión identificamos juntos si este proceso es el adecuado para ti, y  
si lo es, cómo empezamos**