



Orienta tu futuro

con Samuel **J.** Palacios

Guía de referencia para el primer paso o
reinención profesional.

De la formación al puesto. De una carrera a otra.

Versión Julio 2026

Todos empezamos siendo junior en algo



Junior Joven

Nunca han jugado esta partida

Han terminado su formación pero nunca han pasado por un proceso de selección real, no han negociado un sueldo, no saben qué significa un onboarding, no han tenido que convivir con un jefe, un equipo, una jerarquía.



Profesional Reinventado

Ya jugaron, pero en otro tablero

Como profesional que se reinventas, sí conoce las reglas generales del mundo laboral, pero llega a un sector o profesión nuevo cargando una identidad, un ego y unas expectativas salariales que no siempre encajan con el punto de partida real.

Lo que comparten los 2 perfiles

Ninguno de los dos tiene todavía algo que mostrar como prueba.

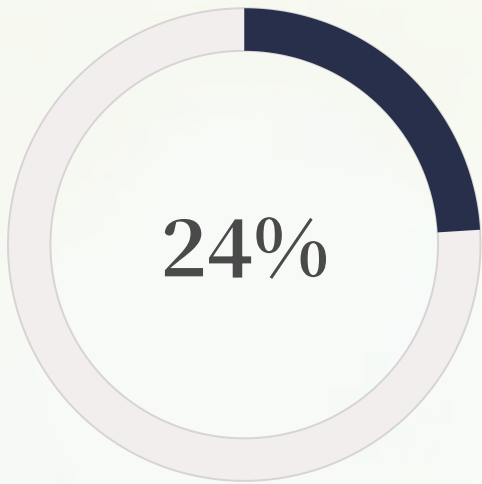
A ojos de quien contrata, los dos partís del mismo problema: no hay evidencia verificable de cómo vas a responder ante lo que viene.

Y eso, en un mercado que exige certeza, te pone en desventaja antes de empezar.

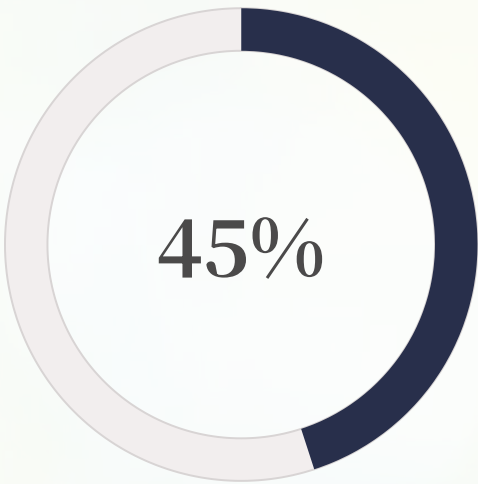


LOS DATOS

Lo que dicen los datos sobre empezar en España



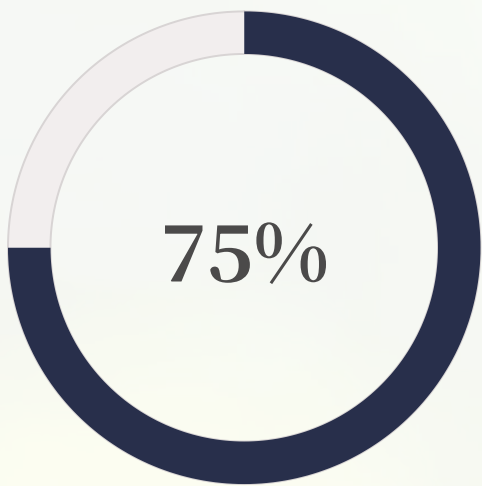
Tasa de paro juvenil
Casi el doble de la UE.



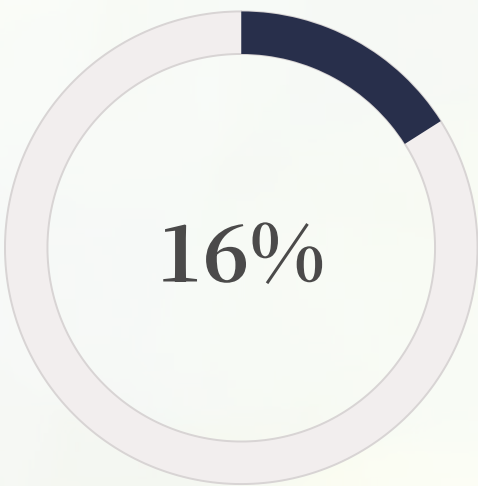
Menos de salario respecto a media nacional
Cobran los jóvenes de 20-24 años en España.



Vacantes sin cubrir
A pesar de tener 2 millones de desempleados.



De empresas españolas
reconocen tener un desajuste de competencias entre lo que necesitan y lo que encuentran en el mercado.



De jóvenes españoles
Compaginan estudios y trabajo. La mayoría llega a su primer gran empleo sin conocer el mercado laboral.

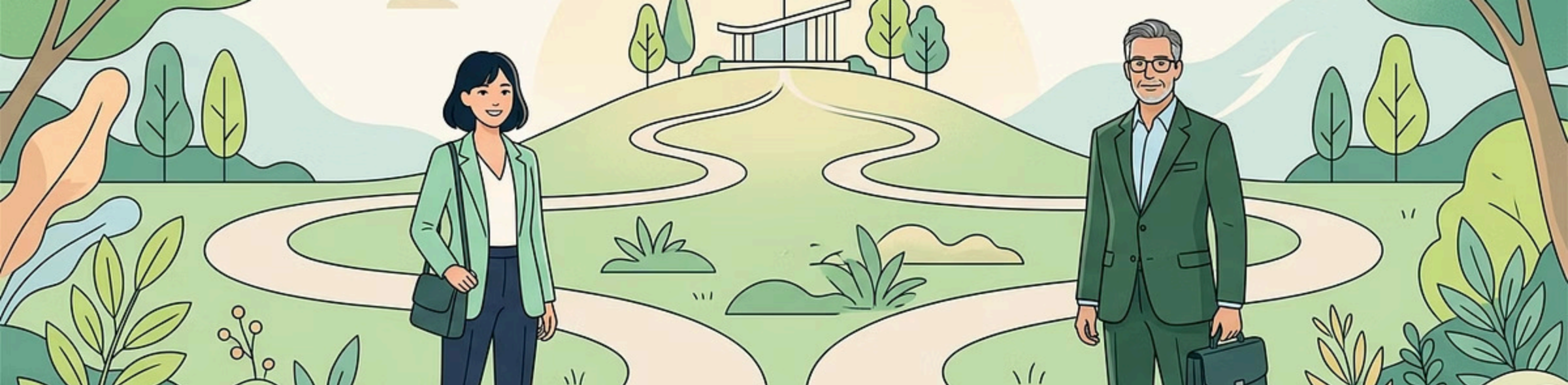


De jóvenes entrarán en el mercado en 10 años
Frente a los 5.300.000 de jubilados.



La gran paradoja del empleo

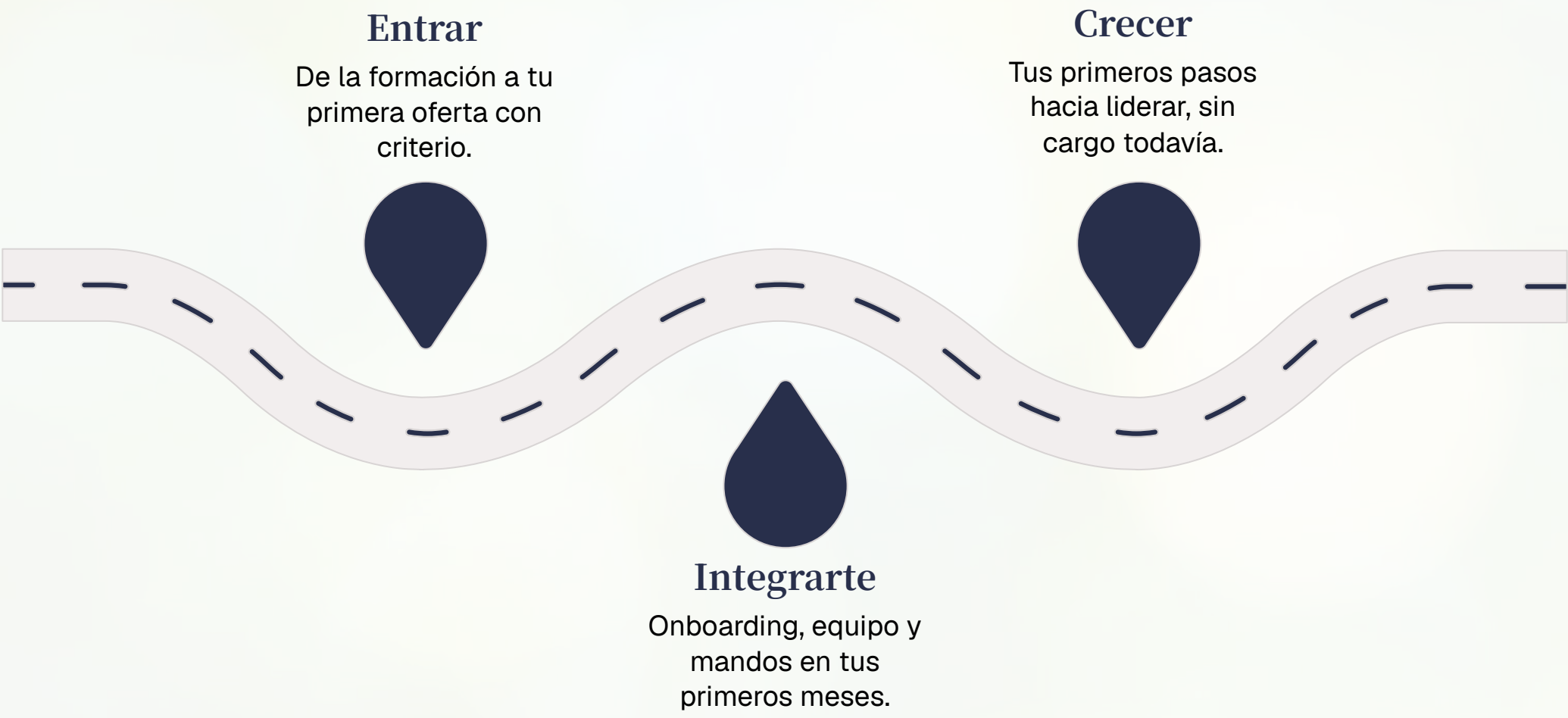
Sobran vacantes para empleos cualificados mientras el paro se mantiene alto. No es solo falta de cualificación técnica. Es que nadie, ni el joven ni el reinventado, sabe todavía demostrar que tiene lo que esa vacante exige, más allá de un currículum que no lo prueba. Y esa exigencia está cada vez más relacionada con competencias psicológicas, capacidad de comunicar y ofrecer valor, no con años de experiencia ni con el título que llevas encima.



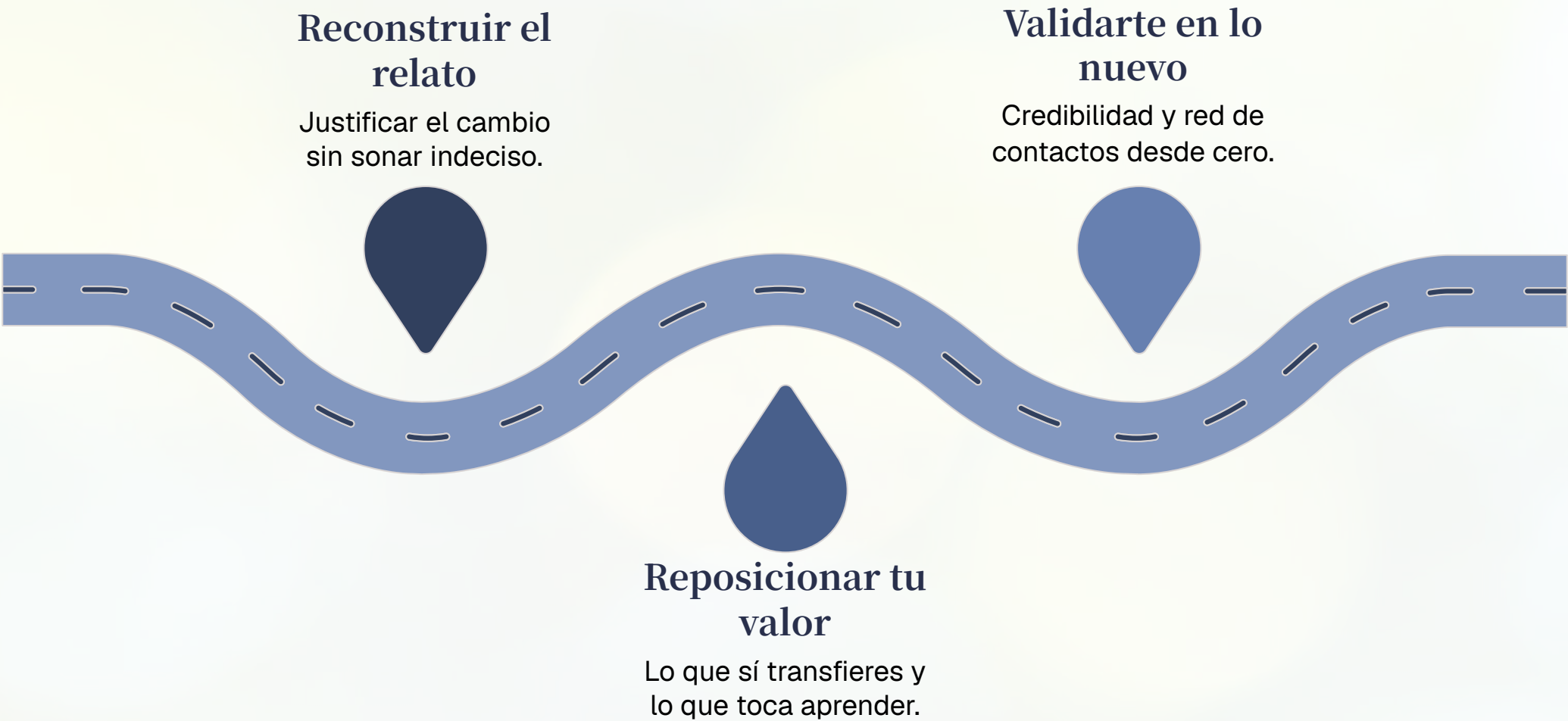
Dos puntos de partida, un mismo destino

Cómo leer esta guía:

Joven Junior



Profesional Reinventado



📌 Dos caminos diferentes, un mismo destino

Rutas distintas, con un mismo punto de llegada: convertirte en el candidato que no necesita que le crean, porque lo puede demostrar.



Sección A: Joven Junior

El salto que nadie te enseña: de estudiante a profesional

De responder preguntas cerradas a resolver problemas sin respuesta única.

⚠ Cambio de mentalidad

Terminas la carrera con la sensación de que ya sabes jugar el juego, llevas años haciéndolo bien.

Pero el juego que dominas y el que empieza tu primer día de trabajo no tienen las mismas reglas, y nadie te avisa del cambio hasta que ya estás dentro.



El choque de realidad

Toda tu vida académica te ha entrenado para un juego con reglas claras: hay preguntas, hay respuestas correcta.

El primer día de trabajo, ese juego desaparece de golpe. La pregunta casi nunca tiene una única respuesta correcta.

Y quien te evalúa, tu jefe, tu equipo, el cliente, no siempre quiere lo mismo que tú crees que quiere.



La explicación

Es la distancia entre lo que esperabas de tu primer empleo y lo que encuentras de verdad al llegar.

Cuanto mayor es esa distancia, más tardas en rendir al nivel que se espera de ti.

Y más fácil es que interpretes cualquier corrección como un fracaso personal, en lugar de verla como parte normal de aprender un oficio nuevo.



No te falta inteligencia ni formación

La universidad, la formación profesional, el master te entrenó para ser evaluado por lo que sabes.

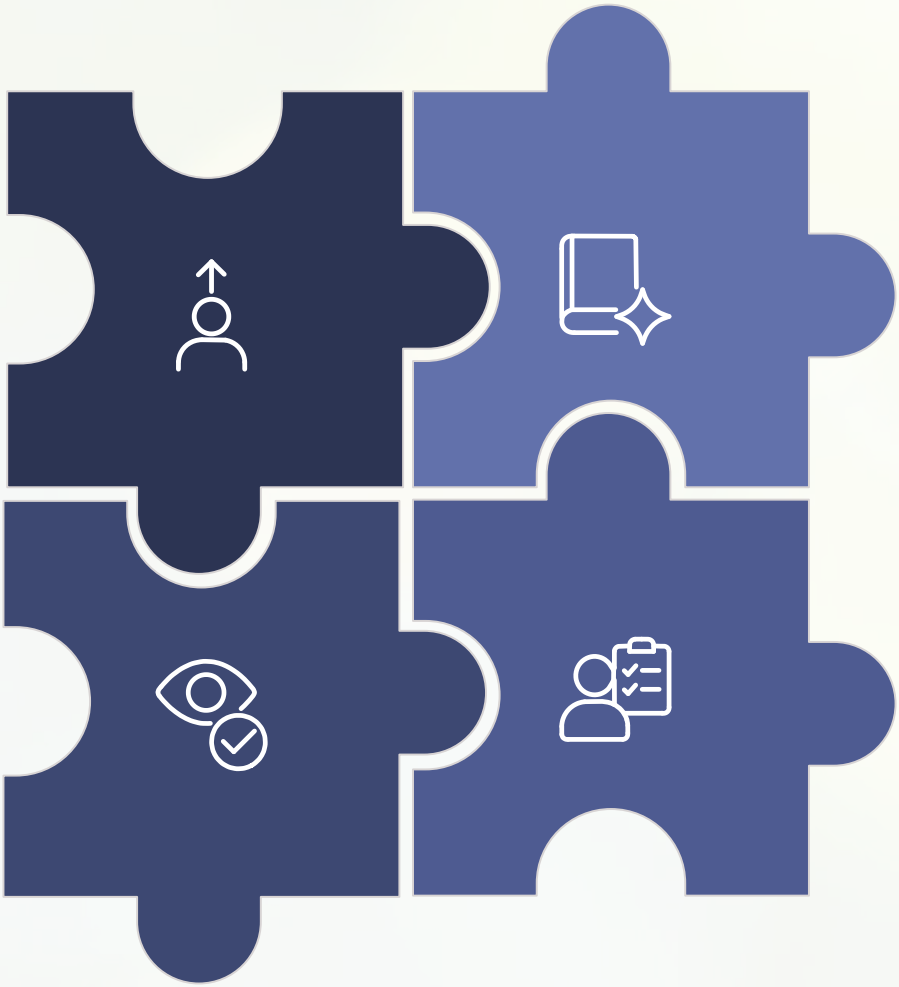
La empresa te va a evaluar por lo que haces con lo que sabes, bajo presión, con información incompleta y sin que nadie te lo pida por escrito siempre.

Tendrás que demostrar tu proactividad y tu intuición.

Lo que cambia de verdad

De responder preguntas cerradas a resolver problemas abiertos.

De estudiar para el examen a rendir cuentas todos los días, examen constante.



De una sola persona que te evalúa (el profesor) a varias, con intereses distintos (jefe, equipo, cliente).

De manejar situaciones coherentes (tengo conocimiento, apruebo) a situaciones basadas en relaciones y política interna.

📝 Para reflexionar

Lo que tienen en común todos los capítulos que vienen: no es que te falte inteligencia ni formación técnica. Es que nadie te ha enseñado todavía las reglas no escritas de cada situación nueva — un proceso de selección, un primer sueldo, un onboarding, un equipo. Aprenderlas de una en una es lo que separa a quien se adapta en semanas de quien tarda un año entero en encontrar su sitio.



Hacerte visible antes de competir

Nadie te invita a un proceso de selección si no existes antes de aplicar.

⚠ El punto de partida

Antes de hablar de entrevistas y procesos de selección, hay un paso previo que casi ningún junior resuelve bien: ser visible de una forma que dé algo que verificar.

Un reclutador no puede comprobar tu talento por adjetivos ("proactivo", "resolutivo", "buena actitud") porque cualquier candidato pone lo mismo.

Lo único que reduce su incertidumbre es algo que se pueda mirar y contrastar, y eso hay que construirlo antes de aplicar a la primera oferta, no durante la entrevista.

Evidencias, no adjetivos

Un CV y un LinkedIn con logros verificables valen más que cualquier lista de cualidades autodeclaradas. Y hay un motivo técnico: en muchas empresas ese CV lo filtra un ATS que descarta antes de llegar a nadie.

Coherencia entre lo digital y lo real

Que lo que muestras online resista la primera pregunta de la entrevista; la incoherencia entre perfil y persona es lo que más rápido quema la confianza ganada.



Ser encontrado, no solo aplicar

Para que un reclutador junior te localice a ti en una búsqueda, en lugar de que tú apliques a ciegas a 200 ofertas sin respuesta.

Red de contactos desde cero

Compañeros, profesores, antiguos alumnos de tu universidad: la única red real disponible antes de tener compañeros de trabajo.

📄 Para reflexionar

Ser visible no es venderte mejor, es dar algo verificable. No se trata de sonar más convincente que el resto, se trata de ofrecer algo que se pueda mirar y contrastar antes de que nadie tenga que confiar en tu palabra.

Es exactamente la misma exigencia que te vas a encontrar en cada entrevista, dinámica y prueba que vienen a partir de aquí.



Lo que de verdad se juega en un proceso de selección

No te evalúan lo que sabes, evalúan cuánta incertidumbre reducen contigo.

La realidad

Un junior suele prepararse para un examen: repasa su CV, ensaya respuestas, memoriza datos de la empresa.

Pero un proceso de selección no es un examen de conocimientos, es una serie de filtros que miden cosas distintas entre sí, y la mayoría de juniors se preparan para el filtro equivocado porque nadie les explica que existen varios, con lógicas distintas.

Los 3 filtros a los que te enfrentarás



Entrevista por competencias

No preguntan si sabes trabajar en equipo, piden que cuentes una vez que lo hiciste de verdad. Buscan un hecho concreto y pasado, no una opinión sobre ti mismo.

Error típico: responder con generalidades porque no relacionas tu vida sin experiencia laboral (universidad, prácticas, un equipo) con este formato.



Dinámica de grupo

No evalúan lo que dices, evalúan cómo te comportas con desconocidos bajo presión: si escuchas o solo esperas tu turno, si construyes sobre lo que dice otro o compites por brillar.

Error típico: tratarlo como una competición que hay que ganar destacando por encima del grupo.



Assessment Center

Simulan una tarea real y no evalúan si llegas a la respuesta "correcta", evalúan cómo razonas para llegar a ella.

Error típico: obsesionarse con adivinar lo que quieren oír, en vez de mostrar un proceso de pensamiento ordenado.

Para reflexionar

El hilo común a los tres filtros: en ninguno gana quien más sabe.

Gana quien entiende qué está siendo observado de verdad, y se comporta en consecuencia, la misma competencia psicológica que ya vimos como el verdadero diferencial de entrada.



La primera oferta no siempre es la oferta correcta

Aceptar por alivio es la decisión que más se paga después.

La información es poder

Después de meses buscando, la primera empresa que dice "sí" se convierte automáticamente en "la buena empresa" solo por haber dicho que sí.

Es un sesgo de alivio, no una evaluación real de la oferta , y es exactamente lo que hace que muchos juniors acepten condiciones que dos meses después empiezan a lamentar.

El Iceberg de la información visible e invisible en un proceso de selección.



Para reflexionar

Cuantas más preguntas te atrevas a hacer sobre lo que no se ve, menos deprisa vas a firmar por alivio, y menos probable es que dentro de seis meses te preguntes en qué no te habías fijado en el momento en que aceptaste.



La única negociación que crees que no puedes hacer

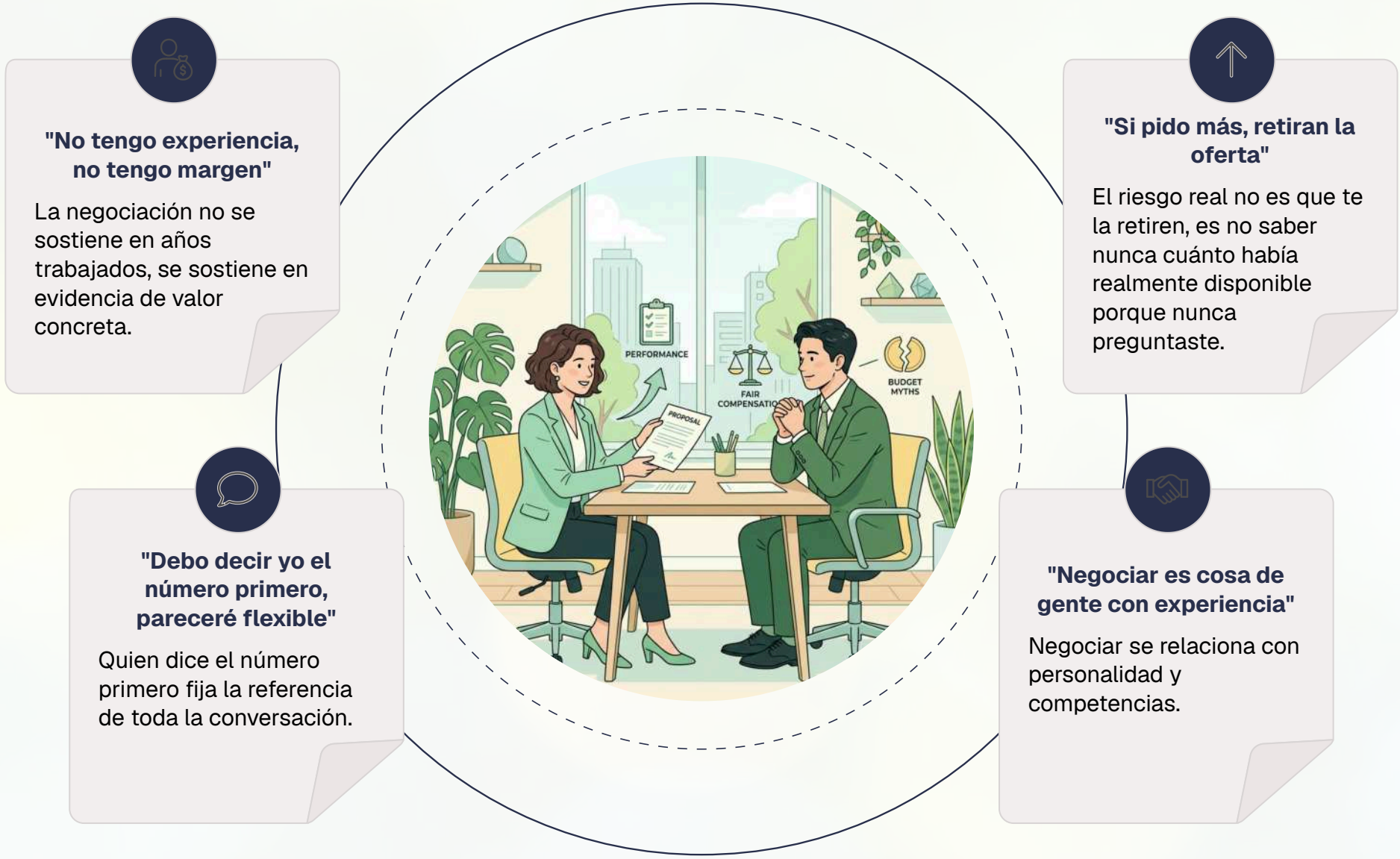
Lo que aceptas ahora no solo define tu sueldo, define desde dónde suben todas tus subidas futuras.

⚠ Errores culturales

La mayoría de juniors dan por hecho que no tienen ningún margen de negociación porque "no tienen experiencia que justifique pedir más".

Es el mito que más dinero les cuesta antes de haber cobrado su primera nómina, y casi nadie se lo cuestiona porque suena a sentido común.

Los mitos que te hacen perder dinero antes de empezar.



📄 Para reflexionar

La cifra que aceptas en tu primera nómina rara vez se queda ahí, en muchas empresas es la base sobre la que se calculan todas tus subidas futuras.

Y lo que se juega en esa conversación no dura más de un par de minutos.



El onboarding que te prometen y el que de verdad vives

Nadie te prepara para la versión que realmente ocurre.

 Adaptación y detalles

El onboarding oficial dura una semana: kit de bienvenida, presentaciones, un mentor asignado en el papel.

El onboarding real dura los 90 días completos, no lo gestiona nadie de forma explícita, y se juega en detalles que ningún manual de acogida menciona.

	Lo que dice el plan	Lo que ocurre de verdad
Bienvenida	Kit de bienvenida, presentación de la empresa.	La cultura real se aprende por prueba y error en las primeras reuniones, no en la presentación.
Formación	Un mentor asignado y un calendario de sesiones.	Aprendes observando a quien de verdad sabe cómo funcionan las cosas, no siempre coincide con quien figura como tu mentor.
Evaluación	Una revisión formal al día 90.	Tus compañeros y tu jefe ya se han formado una opinión de ti en las dos primeras semanas, aunque nadie te lo diga.
Pertenencia	Te presentan al equipo el primer día.	Que te acepten de verdad se nota en detalles pequeños, te invitan a un café, te incluyen en una broma, no en ningún acto oficial.

 Para reflexionar

El onboarding oficial se acaba cuando alguien firma un papel diciendo que se ha completado.

El real se acaba cuando dejas de necesitar preguntar cosas obvias, y esa fecha nunca la marca ningún calendario de recursos humanos.



Las reglas que nadie te explica sobre tu equipo y tu jefe

El organigrama dice quién manda. No dice quién decide de verdad

⚠ Proactividad y cautela

Ningún manual de bienvenida te va a explicar cuándo pedir ayuda sin parecer menos válido, ni cómo llevarle la discrepar con tu jefe sin quedar mal.

Son las reglas que de verdad determinan cómo te perciben, y se aprenden solo a base de desafíos y errores, salvo que alguien te las nombre antes.

La ayuda se pide antes de que sea urgente, no cuando ya no hay salida

Pedir tarde no demuestra autosuficiencia, demuestra que calculaste mal el riesgo, y eso sí se nota.

El compañero más capaz no siempre es el que tiene el cargo más alto

Identificar quién domina de verdad el terreno del día a día vale más que guiarte solo por el organigrama.



El feedback que no pediste vale más que el que sí pediste

Que alguien te corrija sin que se lo hayas pedido es una inversión de su tiempo en ti.

Tener razón en una discusión con tu jefe casi nunca es lo mismo que ganarla

Ganar el argumento técnico y perder la relación es una victoria que sale cara a medio plazo.



📖 Para reflexionar

Nadie te va a decir explícitamente estas reglas el primer día, y probablemente tampoco el primer mes.

La pregunta no es si existen, es cuánto tiempo vas a tardar en descubrirlas por ti mismo, a base de errores que podrías haberte ahorrado.



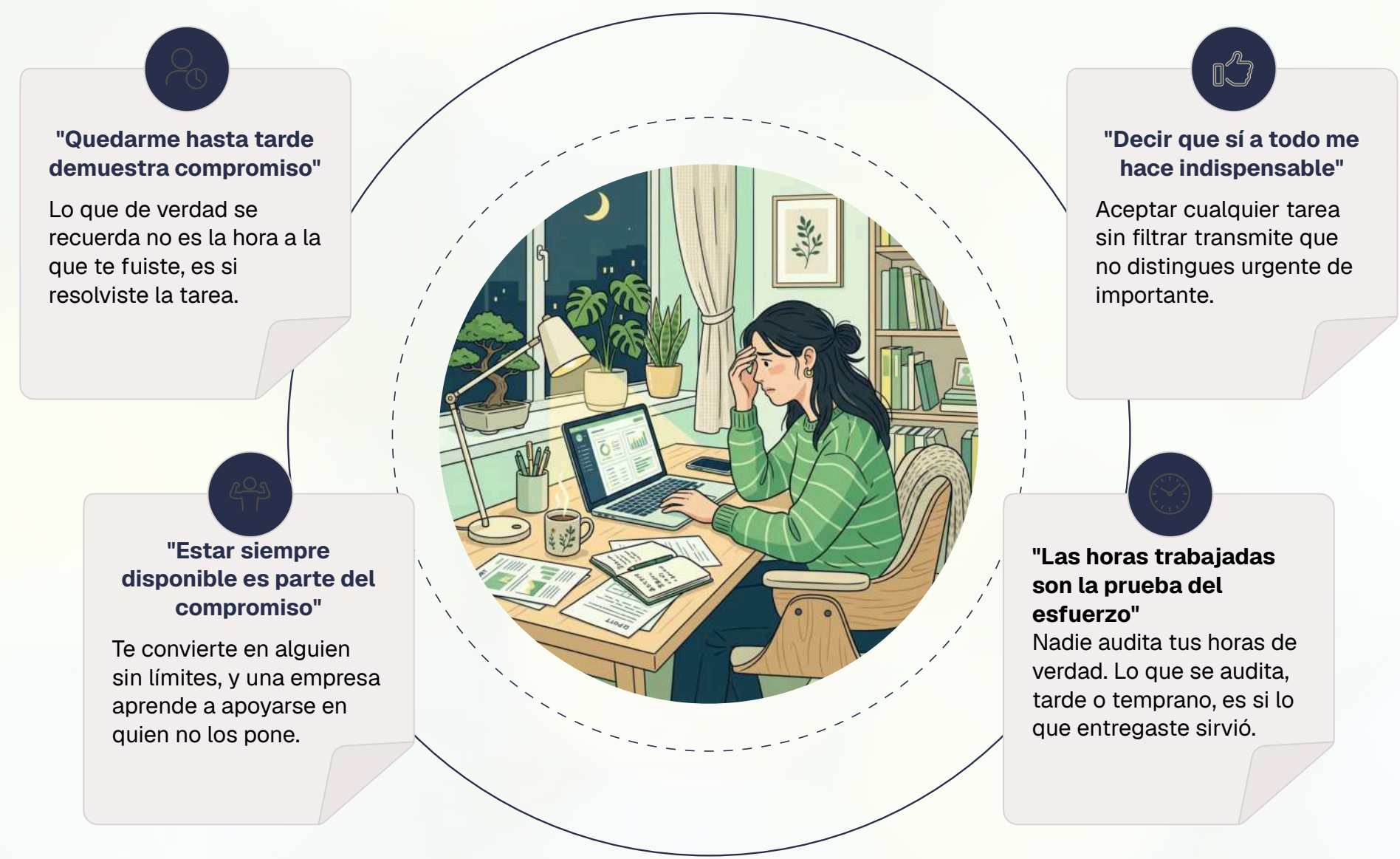
El compromiso que se ve no siempre es el que cuenta

Confundir estar presente con estar rindiendo es el error más caro y el más difícil de notar

⚠ Lo que realmente importa

Muchos juniors llegan convencidos de que el compromiso se demuestra con horas, disponibilidad y decir siempre que sí.
Es la lectura más intuitiva y la más equivocada, porque ninguna de las tres mide lo único que de verdad importa: si lo que entregaste sirvió.

Más mitos, ahora sobre el esfuerzo invisible



📝 Para reflexionar

Ninguno de estos mitos es mentira del todo, por eso son tan difíciles de soltar.
El problema no es esforzarte, es medir tu compromiso con la señal equivocada mientras alguien más, a tu lado, mide el suyo con la correcta.



Se lidera mucho antes de tener un equipo a tu cargo

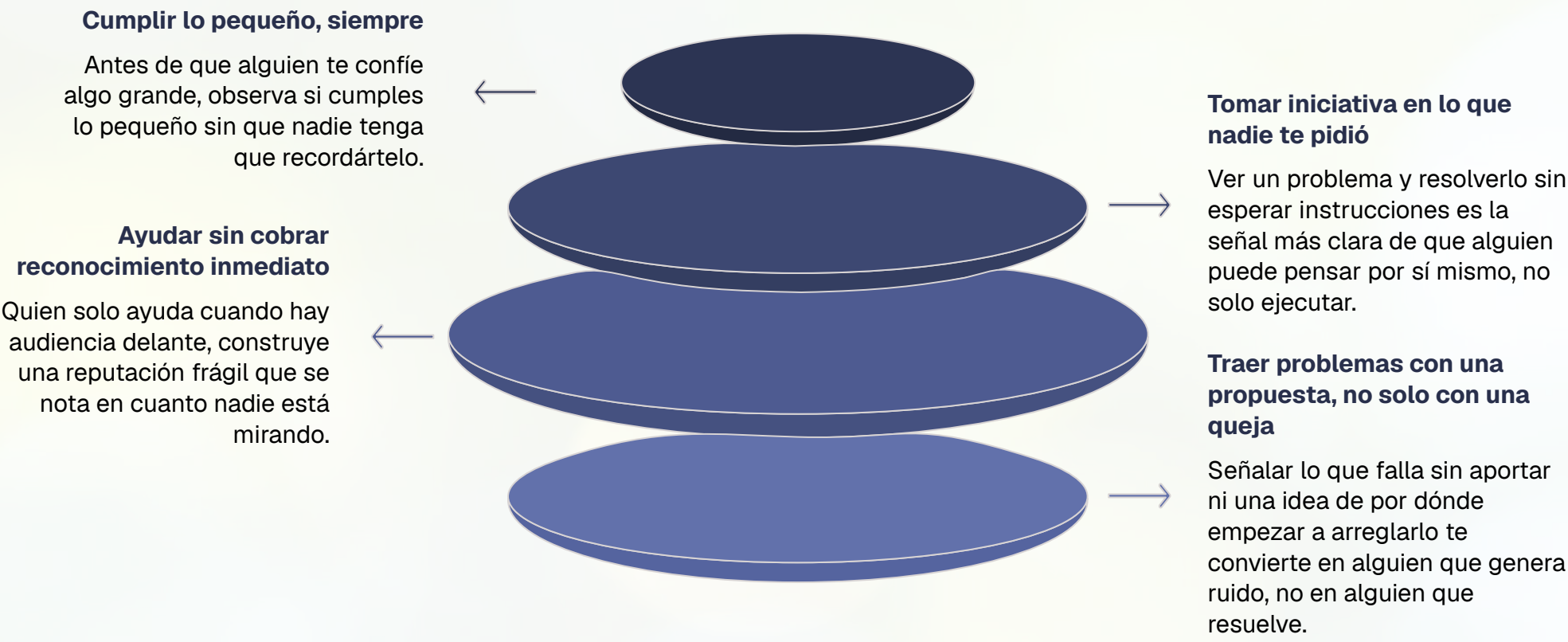
La reputación de liderazgo no empieza el día del ascenso, empieza el primer día de trabajo.

⚠ Liderazgo de fondo

La mayoría de juniors piensan que liderar es algo que empieza cuando les dan un puesto o un equipo.

Mientras tanto, sin saberlo, ya están construyendo, o quemando la reputación que decidirá si alguien confía en darles esa responsabilidad el día de mañana.

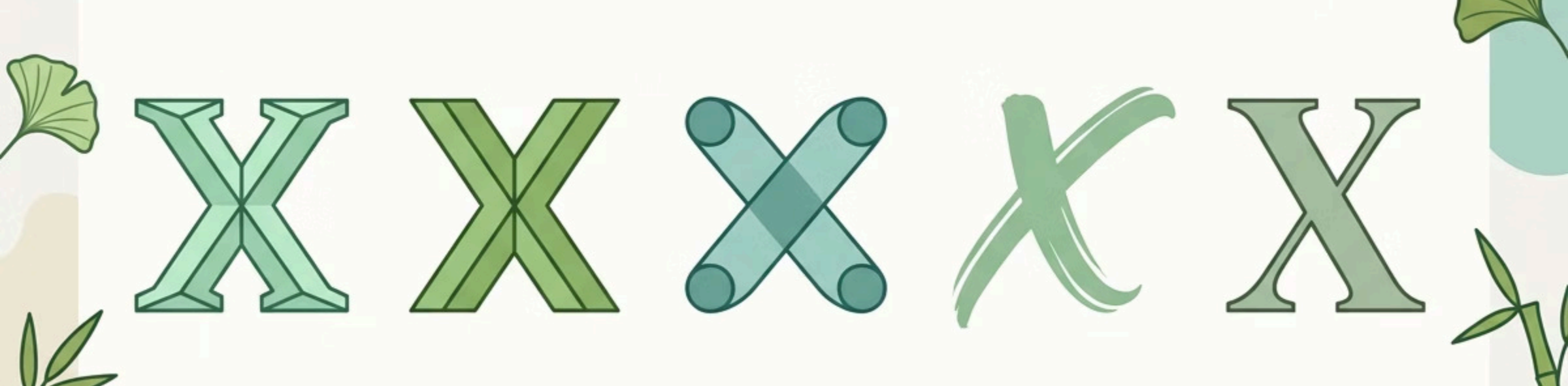
Lo que ya cuenta como liderazgo, aunque no tengas ese título



📌 Para reflexionar

Nadie asciende a quien nunca ha dado señales de poder liderar.

Este es el punto de partida de esa reputación, dominarlo de verdad, con herramientas concretas de influencia y gestión de equipos, es ya un terreno que merece su propio entrenamiento aparte.



Los errores que más caro se pagan en el primer año

Ninguno se nota el día que ocurre. Todos se notan seis meses después

Conclusiones

El daño real del primer año casi nunca viene de un error grande y visible.

Viene de pequeñas señales que nadie corrige a tiempo porque nadie las nombra, y que para cuando se hacen evidentes, ya han costado una reputación difícil de reescribir.

1

Confundir aplicar con ser visible.

Llegar a la entrevista sin nada que demostrar más allá del CV.

2

Aceptar por alivio, no por criterio.

Firmar la primera oferta sin mirar lo que no se ve.

3

Dar por perdida la negociación de inicio.

Asumir que la falta de experiencia cierra la conversación.

4

Medir el compromiso por horas, no por resultados.

Confundir estar presente con estar rindiendo.

5

Esperar a que alguien te explique las reglas no escritas.

En vez de observarlas y preguntar antes de tropezar con ellas.

Para reflexionar

En ningún caso el problema fue falta de capacidad.

Fue no saber que la regla existía hasta después de haberla incumplido.

Y esa es exactamente la distancia que separa a quien se adapta en semanas de quien tarda un año en encontrar su sitio.



Sección B: Profesional reinventado

Vuelves a empezar, pero no vuelves de cero

El reto no es aprender de nuevo, es aprender de nuevo cargando con quien ya fuiste.

 **Volver a empezar**

Un joven junior en el mundo laboral tiene mucho que demostrar de inicio.

Tú tenías un puesto anterior, una carrera profesional realizada, una manera de hacer las cosas que te funcionó durante años.

Reconvertirte no exige solo aprender un oficio nuevo, exige convivir con la parte de ti que se resiste a volver a ser el que menos sabe de inicio en la empresa.

Lo que realmente cargas al reconvertirte.



Un ego que no pidió permiso para acompañarte

Ser bueno en algo durante años entrena un instinto de competencia que no desaparece solo porque cambies de sector — y ese instinto puede jugar en tu contra en tu primer mes, donde lo correcto es callar y observar, no demostrar.



Una identidad profesional que tocará redefinir.

Si durante años te presentaste como "soy X con esta profesión", ahora tienes que sostener una frase incómoda: "estoy empezando en esto", y eso no es un dato de tu CV, es un ajuste psicológico real que casi nadie prepara antes de dar el salto.



Expectativas de ritmo desajustadas

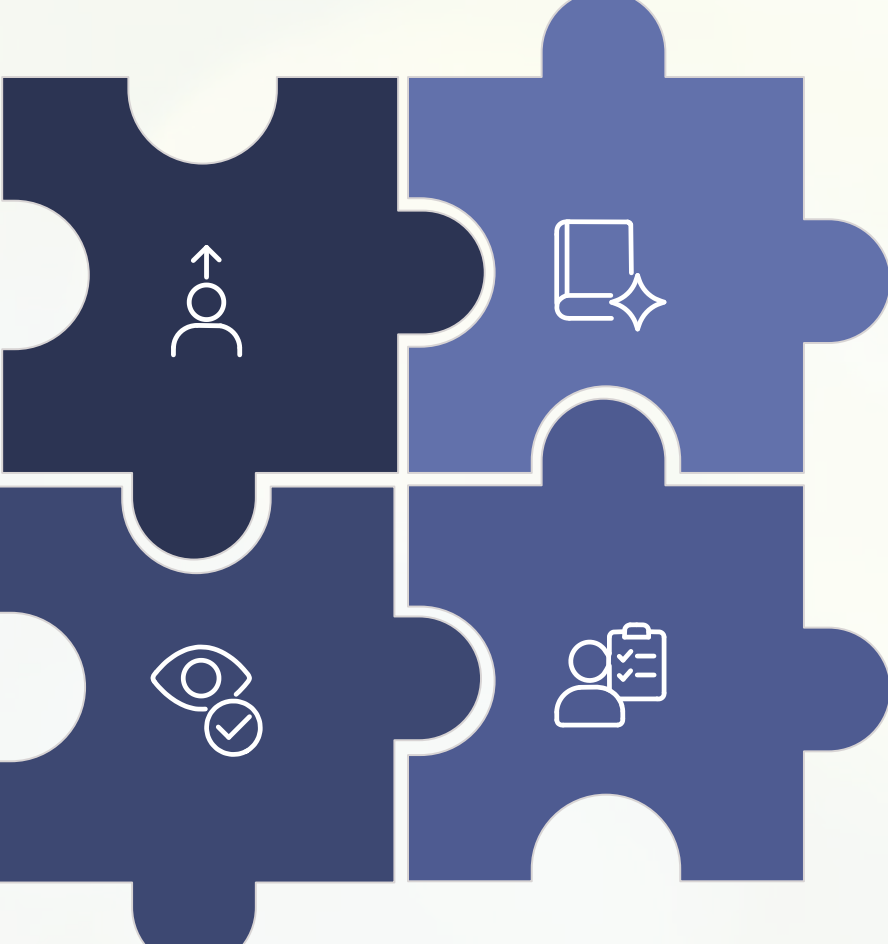
Estás acostumbrado a resolver rápido en tu campo anterior.

Aquí vas a tardar el triple en lo mismo, no porque hayas perdido capacidad, sino porque el terreno es nuevo — y esa lentitud, si no la anticipas, se puede confundir fácilmente con desmotivación.

Lo que llevas ganado al reinventarte

Partes con una madurez madurez saber sostener una mala reunión, aguantar un cliente difícil, cumplir un plazo bajo presión real. Eso no caduca al cambiar de profesión.

En la nueva profesión, tu instinto puede ayudarte a resolver situaciones difusas que requieren mas intuición que deducción.



Renunciar por decisión propia a la autoridad que tenías en tu antiguo oficio no es una pérdida, es la condición de entrada que tú mismo aceptaste al reconvertirte.

La primera vez que empezaste tu carrera no elegiste conscientemente tu reputación, se fue formando sola. Esta vez sí sabes qué reputación quieres construir desde el primer día

 **Para reflexionar**

Nadie te lo va a decir así de claro en una entrevista, pero es la primera pregunta silenciosa que se hace quien te contrata: ¿esta persona viene a aprender de verdad, o viene a que la traten como si todavía fuera quien era antes?



PROFESIONAL REINVENTADO

Justificar el cambio sin sonar a que huías de algo

La misma historia puede sonar a fuga o a decisión, y tú eliges cuál cuentas.

⚠ Una duda razonable

Cuando alguien pregunta "¿y por qué cambias ahora?", la mayoría de reinventados responde defendiéndose, como si tuviera que disculparse por el cambio.

Esa postura, sin decir una sola mentira, ya transmite duda, y la duda es lo primero que un reclutador detecta y penaliza.

Los tres errores al contar tu cambio

Sonar a que fue un impulso, no una decisión pensada

Si no puedes explicar en dos frases qué llevas meses haciendo para prepararte este cambio ,formación, contactos, proyectos propios, suena a improvisación, aunque no lo sea.

Explicar de qué huías, en vez de hacia qué vas

"Estaba quemado", "no tenía futuro ahí" pone el foco en el problema que dejas atrás. Quien contrata no necesita conocer tu pasado, necesita saber qué buscas ahora y por qué en concreto aquí.

Pedir perdón por tu edad o por empezar "tarde"

Nombrar tu edad como excusa antes de que nadie lo mencione es invitar a que lo vean como un problema. Si tú no lo tratas como un obstáculo, a la otra persona le cuesta más tratarlo como tal.

📝 Para reflexionar

La pregunta "¿Por qué cambias?" no busca que te justifiques.

Busca saber si tú mismo confías en tu propia decisión, y eso se nota mucho antes de que termines la frase.



No todo lo que sabías sirve aquí, pero más de lo que crees sí sirve

El error no es sobrevalorar tu experiencia, es no saber decidir qué utilizar y qué no en tu nueva profesión.

⚠ Equilibrio clave

Los profesionales reinventados suelen caer en uno de dos extremos: creer que su experiencia anterior lo justifica casi todo, o creer que no vale absolutamente nada y que empiezan de cero en todo.

Ninguno de los dos es cierto, y confundirlos cuesta credibilidad frente a quien te entrevista.

Lo que sí se puede transferir y lo que no a una nueva profesión.

Sí transfiere	No transfiere
Gestionar un plazo bajo presión.	El vocabulario técnico específico del sector nuevo
Comunicarte con un cliente difícil.	Las herramientas y software propios de esta profesión
Organizar tu propio trabajo sin supervisión.	Los códigos no escritos y la cultura de este sector concreto
Aprender rápido un proceso nuevo (lo hiciste ya una vez, al empezar tu carrera anterior).	El nivel de detalle técnico que un junior puro sí trae de su formación reciente

📝 Para reflexionar

La pregunta "¿por qué cambias?" no busca que te justifiques.

Busca saber si tú mismo confías en tu propia decisión, y eso se nota mucho antes de que termines la frase.

YOUNG
JUNIOR
COLLEAGUE

EXPERIENCED
SENIOR
PROFESSIONAL

MIRROR REFLECTION
OF THEIR
FORMER SELF

PROFESIONAL REINVENTADO

A quién te enfrentas de verdad en este proceso

No compites solo contra otros candidatos, compites contra tres versiones de ti mismo.

⚠ Competencia

En este proceso compites en dos frentes a la vez, y casi nadie te prepara para el segundo: contra jóvenes con formación técnica más reciente y salario más barato, y contra la versión de ti que todavía compara cada oferta con lo que ganabas y eras antes.

La competencia revela unas fortalezas y una áreas de mejora. Aprende unas y refuerza las otras.

¿Contra quién compites?



Junior joven

Puede estar más actualizado. Tú tienes algo que él aún no tiene : priorizar, sostener un plazo bajo presión real.



Senior

Domina este escenario, de momento. Pero tú acabarás siendo mas completo y polivalente, con más recursos.



Tu propio pasado

Aceptar un salario de entrada no es un fracaso, es el precio de partida de una decisión que tú mismo elegiste tomar.

📝 Para reflexionar

No hay manera de ganar las tres comparaciones el mismo día.

Pero sí hay una que depende solo de ti: dejar de medir tu valor con la vara de quien fuiste.



PROFESIONAL REINVENTADO

Construir credibilidad donde nadie te conoce todavía

Tu reputación anterior no viaja contigo al sector nuevo, aunque tú sientas que sí.

⚠ Nueva identidad

En tu profesión anterior, tu nombre ya decía algo por sí solo.

Aquí no dice nada todavía, y muchos profesionales reinventados tardan en aceptar que tienen que reconstruir esa credibilidad desde cero, igual que cualquier junior.

Tu nueva profesión depende de tu capacidad para comenzar de nuevo.

Tu red antigua no sirve aquí, pero tu forma de construir redes sí

No vale apoyarte en tus contactos de antes, pero ya sabes, porque lo hiciste una vez, cómo generar confianza desde cero.

Pedir ayuda a alguien más joven que tú, pero con más tiempo en el sector nuevo

Forma parte del proceso, no una humillación. Tu ego determinará si tu objetivo es crecer y aprender o no.



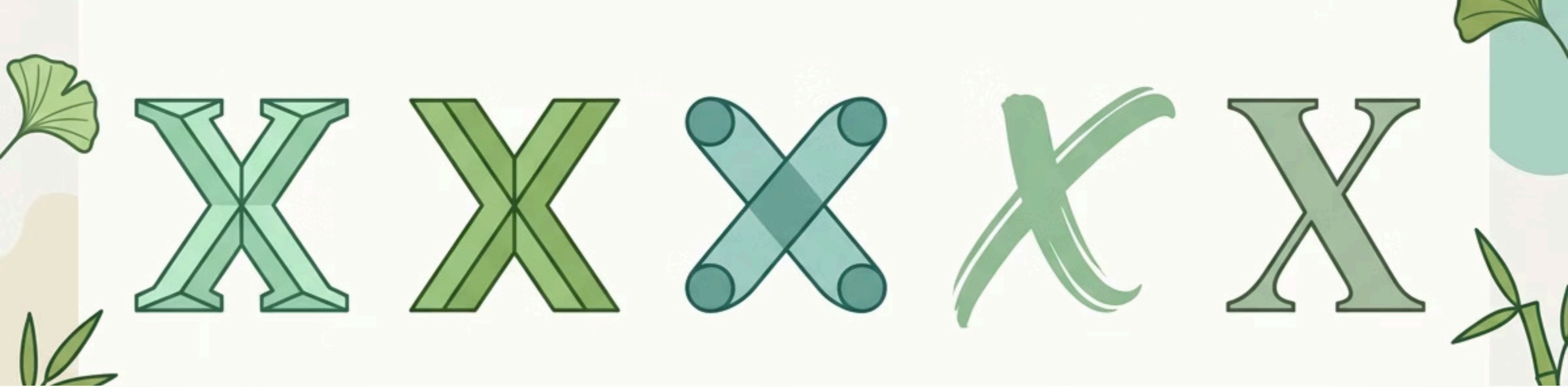
Ser visible en el sector nuevo empieza igual que para un junior: con evidencia, no con currículum antiguo

Un proyecto propio, una formación reciente, una colaboración puntual, cualquier prueba tangible de que ya estás dentro, no solo diciendo que quieres estarlo.

📝 Para reflexionar

Nadie del sector nuevo sabe todavía quién eras antes de llegar.

Lo único que van a evaluar es lo que hagas visible a partir de ahora.



Los errores que más caro se pagan al reinventarte

Ninguno se nota el día que ocurre. Todos se notan a los pocos meses.

Conclusiones

El fracaso de una reconversión casi nunca se debe a falta de capacidad para aprender lo nuevo.
Se debe a arrastrar, sin darse cuenta, hábitos y expectativas de la vida profesional anterior a un terreno que exige otras reglas.

1

Contar una historia de huida en vez de una decisión

La diferencia entre generar confianza o plantear más dudas.

2

No distinguir qué de tu experiencia transfiere y qué no

Es el primer paso para estar perdido o generar un gran fracaso.

3

Medir cada oferta con la vara de quien fuiste, no de quien decidiste ser

Sí no piensas en presente, tu pasado arruinará tu futuro.

4

Esperar que tu reputación anterior viaje contigo

En vez de empezar una nueva historia por hacer.

5

Dejar que el ego decida donde tocaba solo observar

Para ser maestro antes debes ser aprendiz varias veces en tu vida.

Para reflexionar

El hilo común que atraviesa los cinco: en ningún caso el problema es falta de talento y compromiso.
Es no soltar a tiempo la identidad que ya no encaja con la decisión que tomaste.



CONCLUSIÓN

Dos caminos, un mismo desafío a superar

	Jóvenes junior	Profesional reinventado
Punto de partida	Nunca ha jugado esta partida.	Ya jugó, pero en otro tablero.
Lo que no tienen	Ninguna evidencia verificable todavía.	Evidencia verificable, pero de otra profesión.
Lo que sí tienen	Formación reciente, sin vicios que corregir.	Madurez y criterio bajo presión real.
El miedo de quien contrata	No tiene "el callo", riesgo de colapso.	Riesgo de fuga, coste, fricción de estatus.
Qué inclina la balanza	Demostrar, no declarar.	Demostrar, no declarar.

☐ Para reflexionar

- Los obstáculos son distintos.
- La única salida no lo es: en ambos casos, gana quien convierte lo que sabe de sí mismo en algo que quien contrata pueda verificar, no solo creer.
- La clave es convertir la incertidumbre en confianza.



 SAMUEL J. PALACIOS

Te acompaño a encontrar el camino a tu meta



Sobre Samuel J. Palacios

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

Llevo dedicándome a desarrollar carreras profesionales 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 11.000 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.

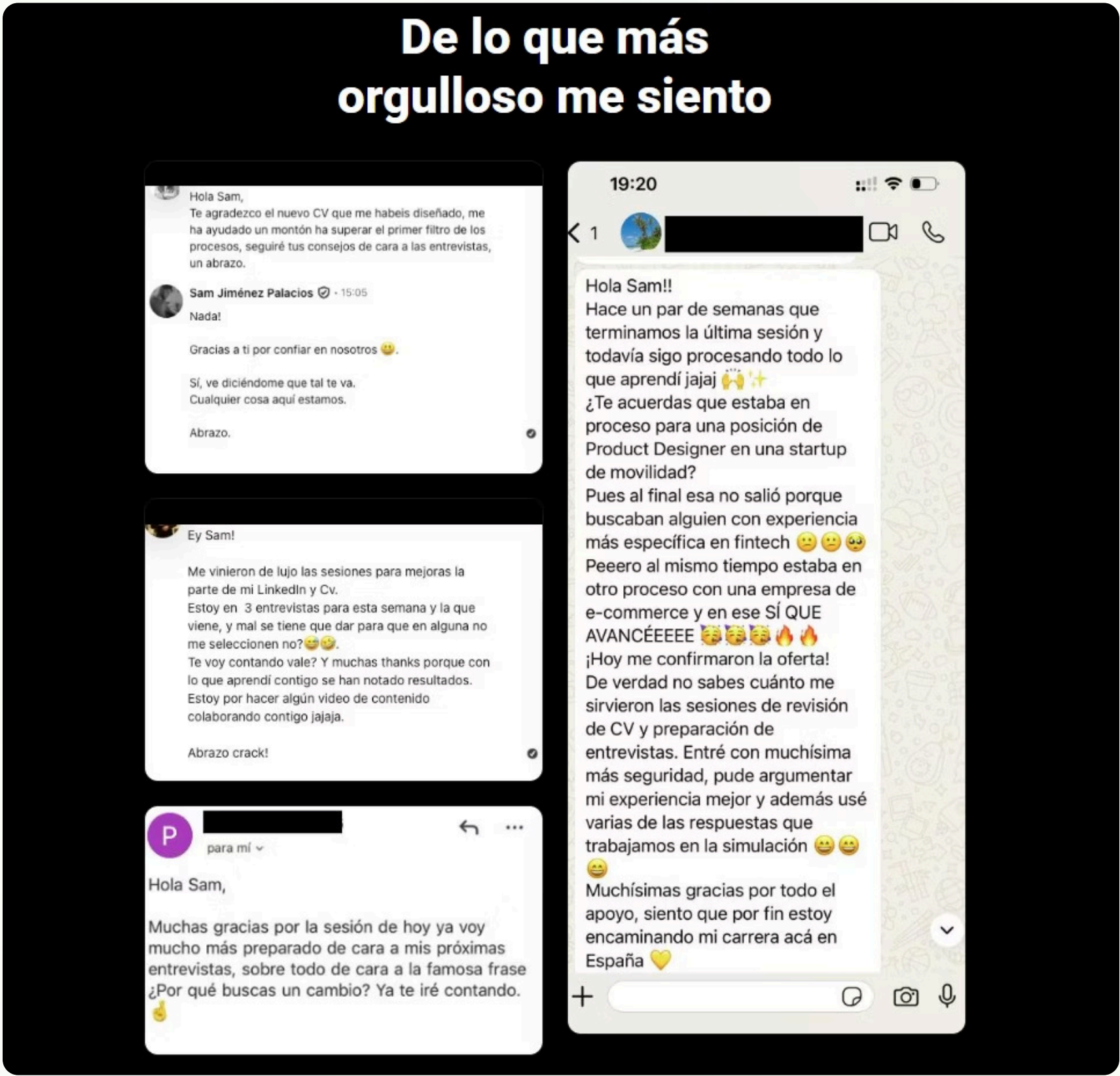
Y conseguir orientar y mejorar la empleabilidad de decenas de jóvenes juniors y profesionales reinventados en una nueva profesión.

Mi misión es ayudar a las personas a desarrollar sus competencias, encontrar el camino hacia sus objetivos profesionales, vencer sus bloqueos, sacar todo su potencial diferencial, y sobre todo encontrar la manera de sentirse más realizados y felices.

Conóceme y conecta conmigo en mis redes:

[LinkedIn Samuel](#)

[Samuel J. Palacios \(@samueljpalacios\) • Instagram profile](#)



★★★★★ 4.92

Puntuación media de mis usuarios

¡Más de 160 personas ya han mejorado su vida profesional con estos métodos... y seguimos sumando!

¿Quieres mejorar tu futuro ?

Reserva tu sesión

Pregúntame cualquier duda : hola@samueljpalacios.com

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

"Te ayudo a ser diferencial para conseguir resultados diferentes."