

Disruptive Crew

La empleabilidad de tu alumnado, a otro nivel

Guía de colaboración para proteger y hacer crecer vuestra reputación de empleabilidad.

Uso para colaboración con universidades, escuelas de negocio y centros de formación profesional privados.

Versión Julio 2026

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

Una historia demasiado real...

Hace no mucho tiempo, un buen amigo me contaba que había estudiado un máster en una escuela de negocios.

Le pregunté cómo le había ido, qué tal los materiales, las clases, el profesorado.

- Todo bastante bien, salvo por una cosa, quizá la más importante-

- ¿Más importante que los conocimientos y la titulación?-

-Sí, más importante. No recibí la ayuda, una vez terminé, que me esperaba para encontrar un trabajo o una orientación acorde a mis expectativas-.

El comentario de mi amigo no me resultaba extraño, ni novedoso.

Cada semana alguno de mis usuarios a los que entreno en desarrollo profesional me cuenta esta misma historia.

Grados, posgrados y otros estudios superiores (y nada baratos, por cierto) en los que la parte de empleabilidad, orientación laboral, y en definitiva, ese acompañamiento y estrategia laboral, brilla por su ausencia.

Yo mismo tuve una no muy buena experiencia con una persona que me orientó laboralmente, de manera que con el paso de los años comprobé que no era la manera correcta de asesorar y acompañar a los alumnos.

Y eso es algo que "sufren" muchos profesionales que se matriculan cada año, cada semestre, con el esfuerzo e ilusión de prosperar y crecer laboralmente.

Al fin y al cabo, la formación tiene como objetivo el desarrollarse y avanzar en la carrera profesional. Y si ese fin último es deficitario estamos fallando al fin último motivacional de un alumno.

Muchas veces no es cuestión de compromiso o ganas, dado que hay maravillosas personas y departamentos en las universidades, escuelas de negocio y centros de formación de este país.

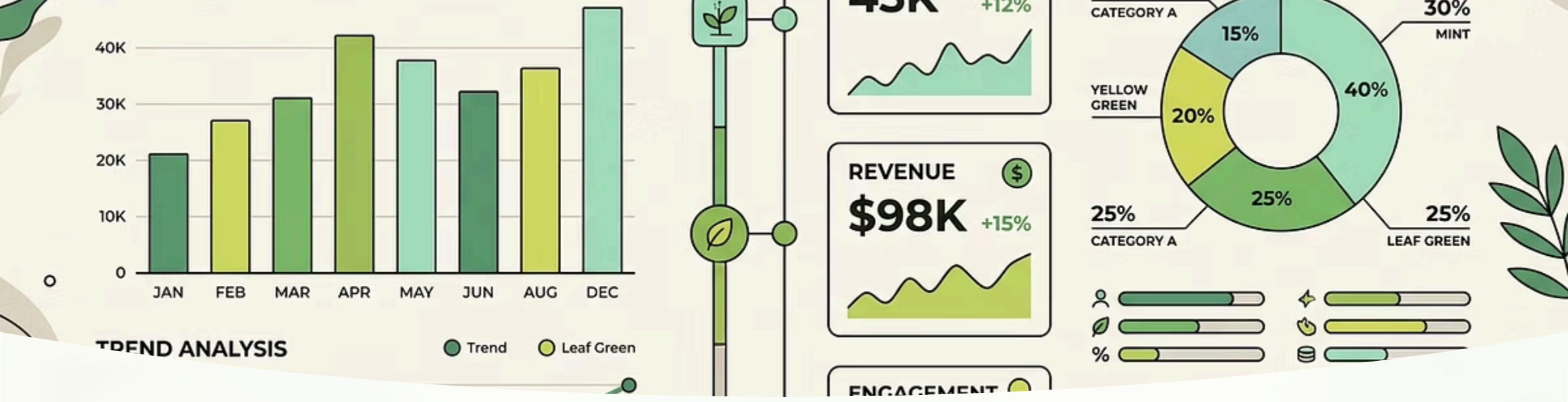
Pero la carga de trabajo, la falta de estrategia y sobre todo el enfoque, que deja de lado aspectos de carácter psicológico y competencial, acaban por "mecanizar" el proceso.

Y la empleabilidad no puede ser algo "mecánico" o impersonal. Es un proceso que debe tratarse con mucha profundidad y atendiendo a las características de cada alumno y circunstancias. Circunstancias, que por cierto, cambian a una velocidad sideral con las nuevas tecnologías y metodologías de trabajo.

Por ello me propuse crear un modelo de apoyo a los centros de estudio, como puede ser el tuyo, a llevar la empleabilidad y el ¿Ahora qué? a un camino de certidumbres y acompañamiento, entendiendo los desafíos y construyendo soluciones prácticas y adaptables.

Acompáñame en este viaje, en el que quizá algún día caminemos juntos.



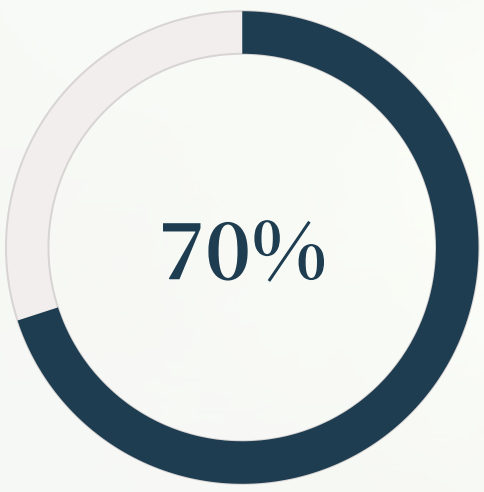


LOS DATOS

Lo que dicen los datos sobre empleabilidad en España

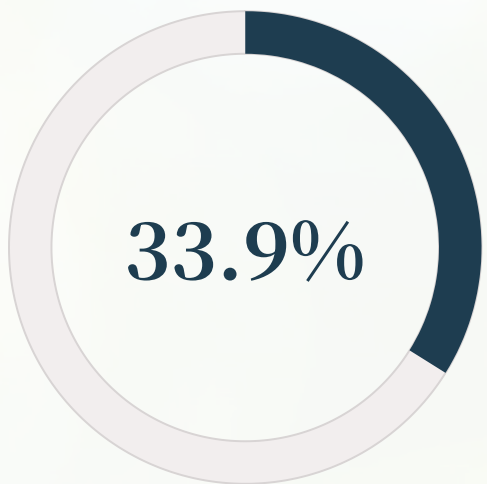
> **⚠ Problemas estructurales con datos reales**
>
> La empleabilidad ya no es un servicio de acompañamiento, es la métrica con la que compite vuestra institución.

Datos sobre empleabilidad y percepción de estudiantes



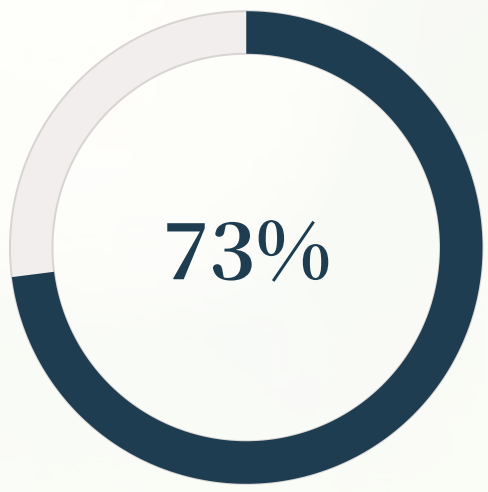
de los graduados

siente que existe una brecha entre lo que aprendió y lo que exige el mercado (Estudio sobre empleabilidad universitaria).



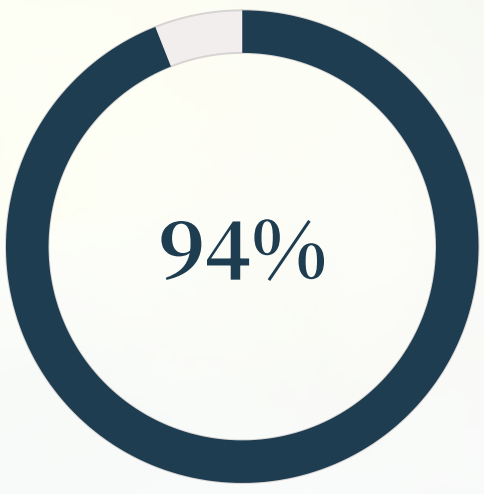
de los universitarios

no llega a graduarse. Un 12,3% adicional cambia de carrera antes de terminar (Ministerio de Universidades).



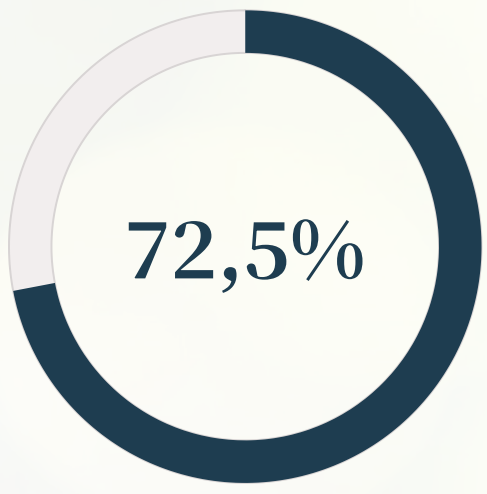
de caída general

de ofertas de empleo para perfiles Junior en 2026 (Business Insider España, 2026).



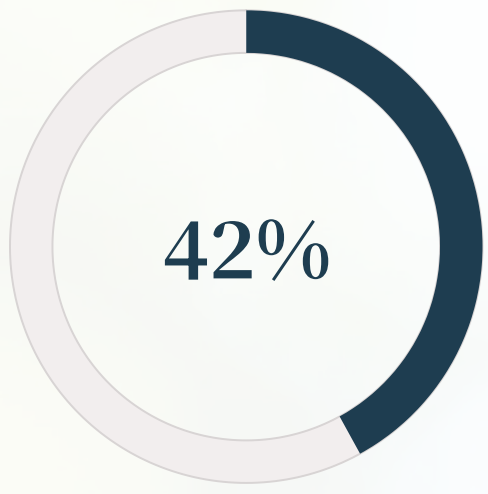
de los jóvenes españoles de 18-25 años

dice haber echado en falta más orientación al elegir su itinerario educativo — el porcentaje más alto de Europa (Estudio internacional).



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

5 puntos más que el año anterior (Barómetro PIMEC-UOC, 2026).



de las empresas

detecta como principal *red flag* en los candidatos sin experiencia la falta de profesionalidad y ética laboral demostrable en los filtros iniciales (Manpower Group, 2026).

> **Para reflexionar**
>
> Vuestros egresados terminan la carrera. El problema no desaparece ahí: empieza un segundo examen, el del mercado, y ese no lo aprueban solo con el título.

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



LOS 3 ESLABONES

Los 3 eslabones de tu cadena

Lo que le preocupa a una institución educativa sobre su alumnado se reduce a tres eslabones, y casi nunca se miran como una sola cadena.

⚠ Problemas relacionados

La mayoría de instituciones tratan la empleabilidad, la reputación y la experiencia futura como tres asuntos de departamentos distintos: carreras profesionales, comunicación/marketing, y admisiones.

Rara vez alguien conecta los tres como lo que en realidad son: un solo circuito que se retroalimenta.

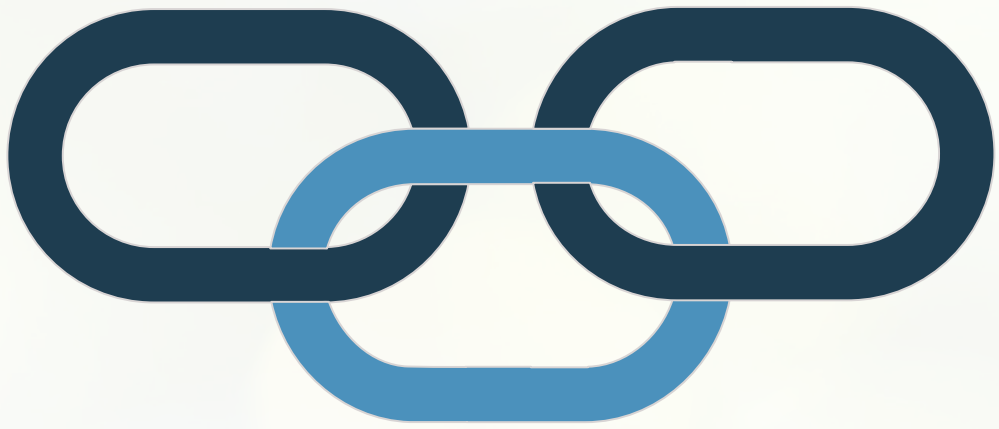
Los 3 eslabones de la cadena:

Empleabilidad real

¿Vuestros egresados llegan preparados a un proceso de selección, o solo con el título?

Experiencia de alumno

¿Un alumni satisfecho os recomienda y vuelve para otro posgrado ?



Reputación

¿Lo que se dice de vosotros en el boca a boca y online refleja resultados reales o solo marketing?

Para reflexionar

Una mala empleabilidad no se valora el día de la graduación.

Se valora un año después, en la reputación que decide si el próximo alumno os elige a vosotros (y recomienda a sus conocidos), o a la institución de la competencia.

No son tres problemas separados. Es una sola cadena, y hoy pocos saben mantenerla intacta.

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



EMPLEABILIDAD REAL

Empleabilidad real

Vuestros egresados salen con la formación técnica correcta. El problema es que el mercado ya no evalúa solo eso.

El punto de partida

La mayoría de departamentos de orientación fueron pensados para gestionar prácticas y convenios, no para preparar psicológicamente a cada alumno frente a un proceso de selección real.

Lo que en la práctica puede ofrecer hoy un departamento de orientación:

1-2 entrevistas de salida

Según el perfil del alumno, para indicar "por dónde ir", sin tiempo para un acompañamiento real y sostenido.

Reenvío de ofertas abiertas

Las mismas que cualquier alumno podría encontrar solo, no oportunidades exclusivas ni preparación para competir por ellas.

Sin seguimiento post-egreso

Una vez el alumno sale, el vínculo se rompe justo cuando más se juega la reputación de la institución.

Para reflexionar

El 72,5% de las vacantes en España ya exige alguna competencia psicológica o personal, no solo técnica. Cuando vuestros egresados fallan ahí, el problema no se percibe como "les faltó psicología", se percibe como "esta institución no los prepara para el mercado real".

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



REPUTACIÓN

Reputación

Lo que no resolvéis puertas adentro, la competencia lo convierte en argumento de venta puertas afuera.

⚠ Cuestión de números

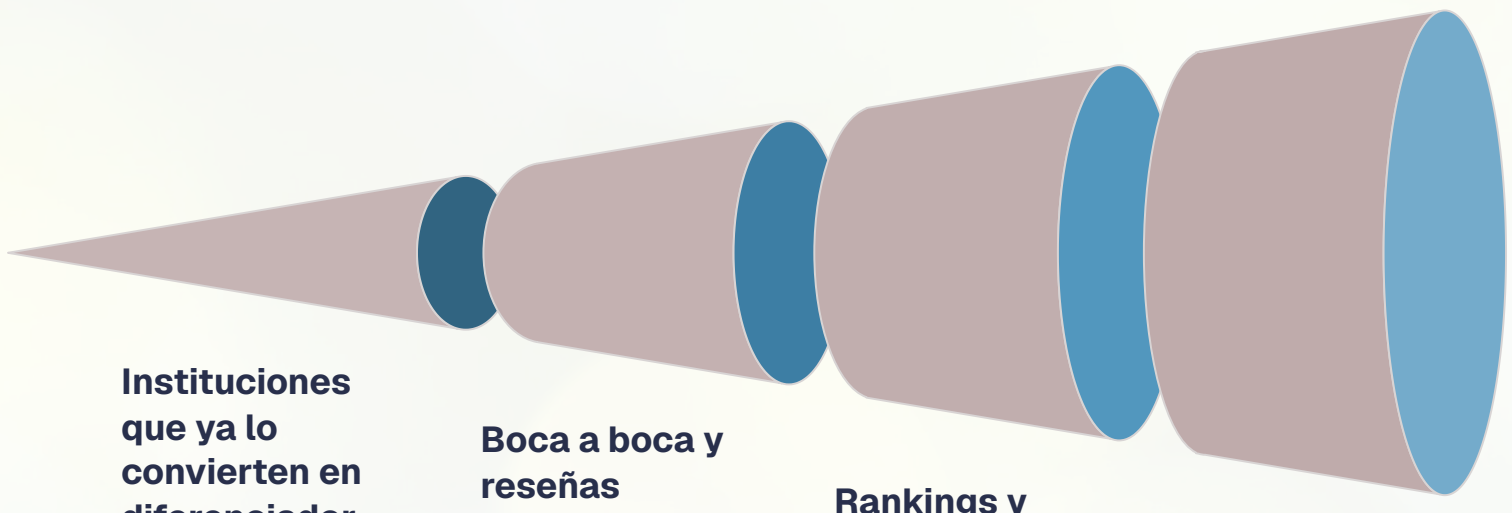
Mientras vuestro departamento de orientación gestiona lo que puede con los recursos que tiene, otras la escuela o universidades ya están publicitando abiertamente un 92%, un 97%, incluso un 100% de empleabilidad como principal gancho de captación.

No hace falta que ese dato esté auditado con el mismo rigor que vuestros programas académicos.

Solo hace falta que lo diga primero, más alto y con más seguridad que vosotros.

Y una vez esa comparación se instala en la cabeza de una familia o un alumno que duda entre dos instituciones, ya no compite el contenido del programa. Compite el número que predice su futuro laboral.

Donde se juega la reputación:



Instituciones que ya lo convierten en diferenciador

Algunas universidades ya presumen de servicios de acompañamiento laboral personalizado como parte explícita de su propuesta de valor, no solo del dato, del servicio detrás.

Boca a boca y reseñas

Un alumni que no encuentra trabajo con soltura no solo no recomienda, activamente, si no que desaconseja la institución, en persona y online.

Rankings y percepción sectorial

La reputación de empleabilidad pesa cada vez más en cómo os posicionan medios, agencias de admisión y comparadores.

Employability como arma de marketing

Si no tenéis un número sólido y verificable, el silencio también comunica.

Para reflexionar

Una universidad, escuela de negocio o centro de FP no está perdiendo su reputación el día que publica una mala cifra de inserción.

La pierde antes, en cada alumno que sale sin preparación real para enfrentarse al mercado real, y se convierte en el ejemplo más de que el título no bastó.

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



EXPERIENCIA DE ALUMNO

Experiencia de alumno

Un alumni feliz os recomienda y vuelve. Uno decepcionado se va a la competencia, y no siempre en silencio.

⚠ Cuestión de números

Salvo un puñado de programas con convenios reales y exclusivos, la relación con el alumno termina, en la práctica, el mismo día de la graduación.

A partir de ahí, lo que sienta ese alumni sobre si la institución le sirvió de verdad para insertarse en el mercado queda fuera de vuestro control, justo en el momento en que más pesa para vuestra reputación y vuestro negocio futuro.

Y esa desconexión no es un problema de falta de cariño hacia el alumnado.

Es una función que, tal como está dimensionada hoy, no es asumible por la mayoría de universidades, escuelas de negocio y centros de FP.

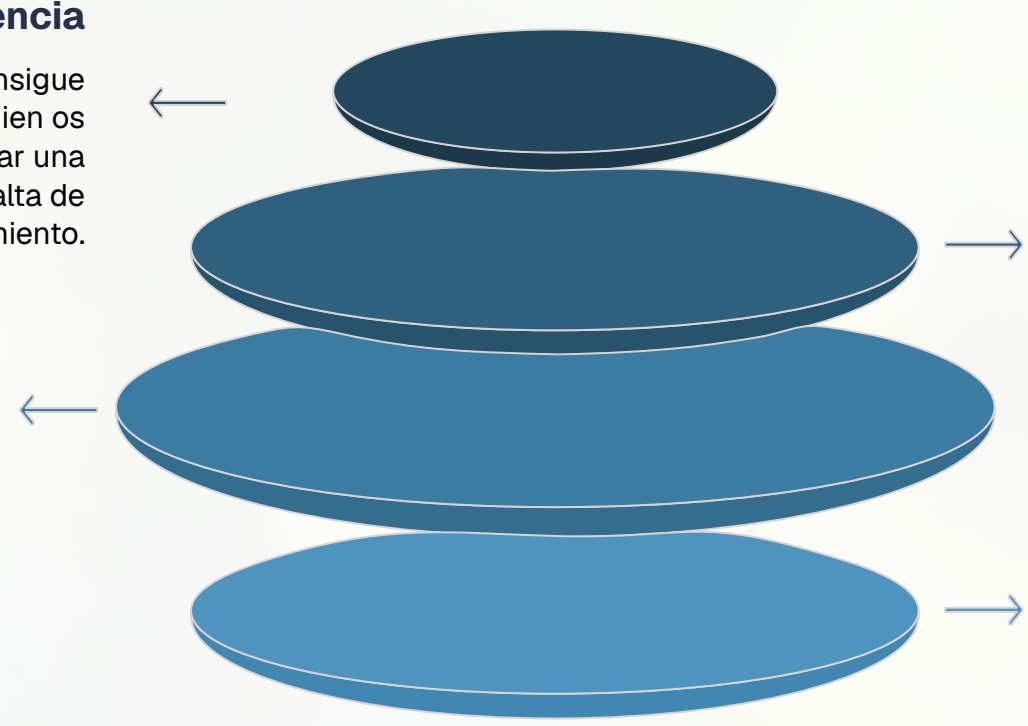
Las consecuencias de un vínculo fuerte o roto:

Recomendación o mala referencia

Cada alumni que consigue resultados reales es quien os recomienda en vez de dejar una reseña sobre falta de acompañamiento.

Decepción y pérdida de confianza

El riesgo no es solo perder al alumni, es perder la confianza de a quienes él influye: conocidos, empresas colaboradoras, círculo familiar.



Cross-selling de posgrado

Un alumni satisfecho vuelve para un máster o un programa executive. Uno decepcionado lo busca en otra institución.

Red de alumni debilitada

Una red de antiguos alumnos fuerte es en sí misma un argumento de venta para futuros estudiantes. Un alumni desconectado no la nutre, ni con su tiempo ni con su nombre.

Para reflexionar

La diferencia entre un alumni que os recomienda y uno que os desaconseja no tiene tanto que ver con su experiencia en la formación.

Está más relacionada con el tramo que hoy queda sin cubrir: los meses después, cuando de verdad se pregunta si la inversión en formación sirvió de algo.

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



ALUMNADO INTERNACIONAL

EXTRA: Alumnado Internacional

España ya es el principal destino global para estudiantes latinoamericanos que emigran a estudiar. Y muchas matrículas se caen por un trámite que nada tiene que ver con el nivel académico del candidato.

⚠ Burocracia y problemas

Más de 1,04 millones de estudiantes internacionales se matricularon en España el curso pasado, con un impacto económico de 8.300 millones de euros. El segmento que más crece y más rentable es precisamente el más dependiente del visado: máster y posgrado internacional, que ha crecido un 41,9% en 5 años.

Las universidades y escuelas privadas concentran el 35% de todo el alumnado internacional, el doble de su peso relativo en el conjunto del sistema.

Dependéis de este perfil mucho más que la media.

Y para obtener el visado de estudios, cada alumno no comunitario necesita contratar, desde su país de origen, un seguro médico español que cumpla unos requisitos muy específicos: sin copagos, sin carencias, cobertura desde el primer día, repatriación incluida y certificado oficial en español.

Si la póliza no encaja exactamente, el visado se retrasa o se deniega, y la matrícula se cancela.

Visados, seguros y lo que se pierde por el camino:

Matrículas ya aceptadas que se caen

El alumno cumple todos los requisitos académicos, pero pierde el visado por un seguro mal contratado desde su país, y con él, la plaza.

Un problema que no es vuestro, pero que sí es vuestra pérdida

Ni el candidato ni la institución tienen forma sencilla de resolver esto desde el país de origen del alumno, y el desenlace lo paga la matrícula.



Ingresos de los alumnos más rentables

Es precisamente el segmento de máster y posgrado internacional el que más factura por alumno, y el más expuesto a este cuello de botella burocrático.

Para reflexionar

No es un problema de nivel académico, ni de interés del alumno, ni de captación.

Es un trámite administrativo que se resuelve o se rompe fuera de vuestro alcance, y que hoy os está costando matrículas que ya dabais por ganadas.

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



SOLUCIÓN

Solución: Un plan, unificado

Los tres eslabones (empleabilidad real, reputación, experiencia) no se resuelven con tres iniciativas aisladas. Se resuelven con un único criterio que los sostenga todos a la vez.

3 desafíos, 1 solución

> Hasta ahora habéis visto cada desafío por separado: el servicio de orientación desbordado, la comparación con la competencia, el vínculo que se rompe al graduarse.
>
> La tentación es contratar tres soluciones distintas para tres síntomas distintos.
>
> Pero ya lo vimos: no son tres desafíos, es una sola cadena. Y una cadena no se repara añadiendo eslabones sueltos, se repara con una sola mano que la sostenga de principio a fin.

El plan Disruptive Crew:

Antes de terminar su formación

Webinar y talleres para preparar al alumnado en los desafíos que se vienen.

Despues de graduarse

Sesiones individuales y grupales para entrenar en marca personal y preparar entrevistas.

Importancia alumni

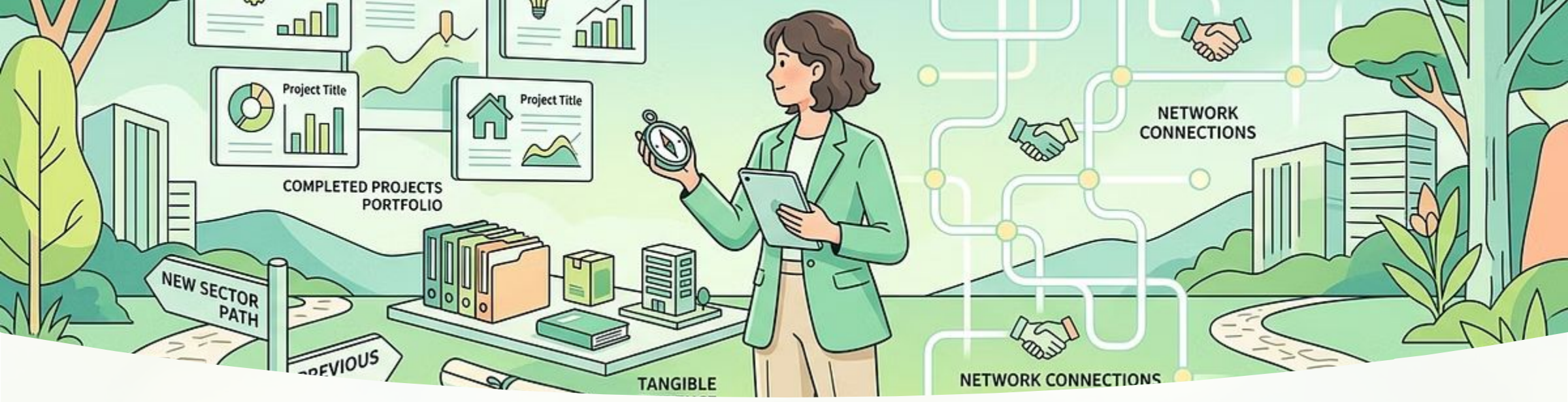
Seguimiento de antíguos alumnos, eventos de antiguas promociones, embajadores.

3 beneficios en 1

Dejáis de gestionar la empleabilidad, la reputación y la experiencia del alumno como tres frentes distintos con tres presupuestos distintos.

Pasáis a tener un único criterio experto, sostenido en el tiempo, que convierte esos tres riesgos en vuestra ventaja diferencial frente a cualquier competidor que solo presuma de un número.

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: Un plan, unificado

Lo que aporto a nivel diferencial

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.

Es el plan y quién lo sostiene:

Los dos lados de la mesa

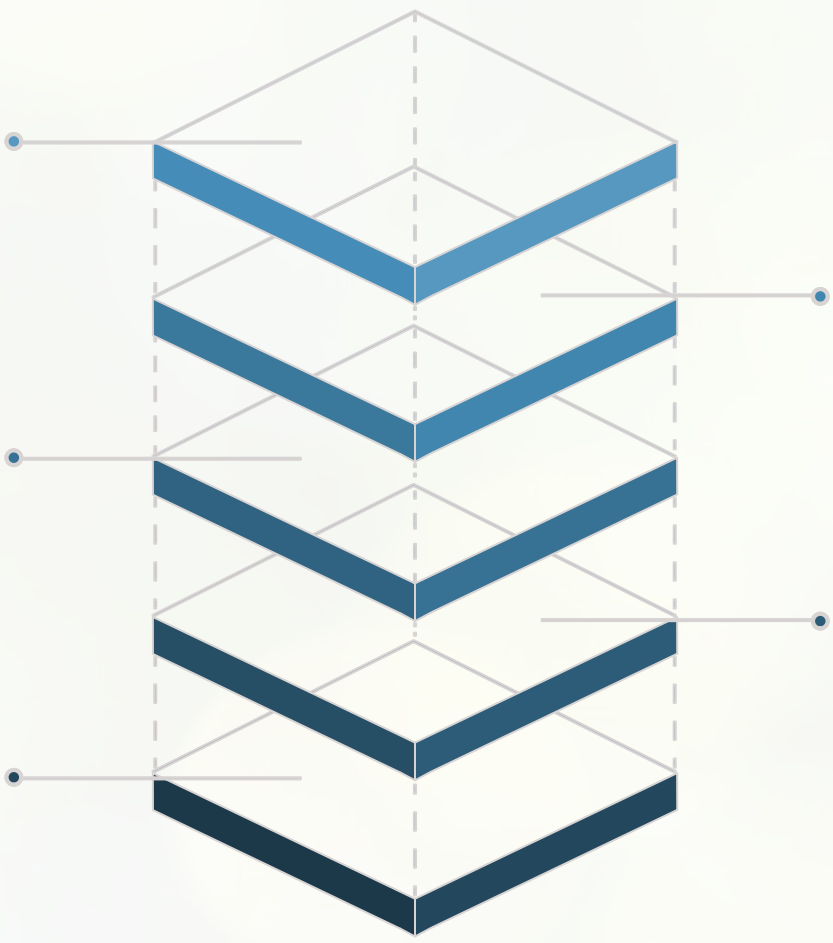
15 años trabajando tanto para las empresas que reclutan y gestionan talento como para los profesionales que buscan crecer. No os traigo teoría académica sobre el mercado laboral, os traigo el criterio de quien ha estado sentado a ambos lados de la entrevista

Leo comportamiento, no adjetivos

Yo trabajo sobre lo que de verdad decide una contratación: competencias psicológicas. Es exactamente donde vuestros egresados compiten y donde casi nadie los prepara con rigor profesional real.

Relación con el talento Junior

Día a día tengo sesiones con tantos Junior y reinventados que necesitan un guía para enfocar su camino al primer empleo o cambio de carrera. También les ayudo como Manager de carrera.



Un método propio, no un taller genérico

Mi método de los 4 pilares (Marca Personal, Psicología Profesional, Comunicación Influyente, Plan de Carrera) es una metodología propia y contrastada, con diagnóstico real y criterio de éxito medible en cada intervención.

Conocimiento profundo del mercado laboral

Que me permite entender si una posición es buena o no para el talento o donde enfocar esfuerzos. he conocido casi todos los sectores, posiciones y perfil competencial necesario para destacar.

Para reflexionar

Un centro de estudios puede contratar fácilmente un servicio de orientación laboral.

Lo que no puede replicar fácilmente es 15 años de cruce entre selección de personal, psicología aplicada y mentoría especializada en desarrollar carreras, que ya existe antes de firmar el acuerdo.

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



ESTUDIANTES EXTRANJEROS

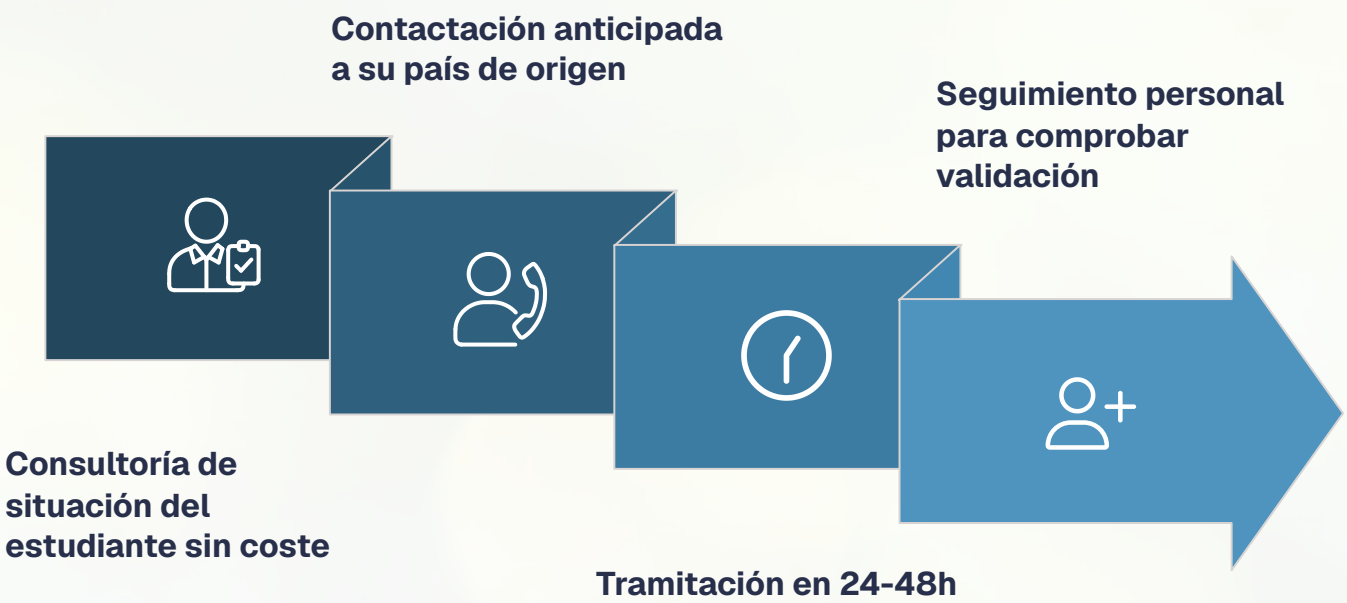
Y no me olvido de los estudiantes internacionales

Para desbloquear y agilizar visados, es necesario asegurar el seguro de salud.

Colaboración en seguros de salud

> Colaboro con Sanitas para tramitar, en menos de 48 horas, el seguro médico que cada alumno internacional necesita para su visado de estudios, sin copagos, sin carencias, con certificado oficial en español y validado para el trámite consular.

Gestión ágil, consultiva y personal:



Soluciones a desafíos

El alumno resuelve el seguro desde su país de origen sin depender de gestiones que no domina, la matrícula no se cae por un trámite ajeno al mérito académico, y vosotros protegéis el ingreso del segmento que más rentabilidad os deja.

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



COLABORACIÓN

Niveles de colaboración

Un solo criterio, tres formas de empezar

La capa que agrega valor diferencial

> No hace falta rediseñar vuestro departamento de orientación para cerrar esta brecha.
>
> Hace falta añadir la capa, con el nivel de intensidad que tenga sentido para vuestra institución y vuestro alumnado.

3 niveles para poder aportaros valor

Career Advisor puntual

Sesiones individuales conmigo para alumnos o alumni en los momentos que más pesan: último curso, recién egresados, alumni en reconversión.

Es la vía más rápida de probar el impacto real antes de comprometeros a más.

Talleres y masterclasses integradas

Dentro del programa de último curso o de vuestros eventos de alumni.

Además del impacto directo en los asistentes, es un elemento visible que refuerza vuestra propia comunicación de empleabilidad, con contenido real detrás, no solo promesa de marketing.

Colaboración estable como referente en desarrollo profesional y empleabilidad

Presencia continuada y exclusiva dentro de la institución, no puntual. Es el modelo que de verdad convierte esto en diferenciación sostenida frente a otras universidades, escuelas o centros que solo ofrecen orientación básica.

Mejor experiencia, más empleabilidad

Cada alumno que sí consigue resultados reales es un alumni que os recomienda en vez de dejar una reseña sobre la falta de acompañamiento, y que vuelve a vosotros para un posgrado en lugar de buscarlo en otro sitio.

La diferencia entre esas dos versiones de vuestra reputación se decide justo en el tramo que hoy queda sin cubrir, y ese tramo empieza a cubrirse con una sola llamada.

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 mejorar la empleabilidad de tu alumnado



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 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 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 alcanzar la manera de sentirse más realizados y felices.

Conóceme y conecta conmigo :

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.