



Virtual Internships: Cerrar la brecha global de competencias

Descripción

Ed Holroyd Pearce

Presidente y cofundador de Virtual Internships.

Avance

Las prácticas son una de las principales vías para adquirir experiencia laboral. Sin embargo, muchas veces es muy difícil conseguirlas desde cero, es decir, sin experiencia previa, sin trasladarse o sin tener los contactos adecuados. El componente más potente y atractivo de la oferta de Virtual Internships es que las prácticas están garantizadas. Las más de 13.000 empresas anfitrionas en todo el mundo inscritas suponen unas 250.000 oportunidades de prácticas. Ahí es donde interviene esta plataforma garantizando la conexión entre estudiantes y empresas, proporcionando acceso a prácticas reales en empresas de todo el mundo, formando a los estudiantes antes y durante las prácticas, y abriendo una red global de relaciones y contactos profesionales. El enfoque pedagógico se sitúa realmente en el paso de la teoría a la práctica, lo que habitualmente se denomina «aprender con la experiencia». El programa, que dura entre uno y cuatro meses, a jornada parcial o completa, con fechas de inicio en cualquier momento del año, aprovecha así toda la flexibilidad posible que ofrece el medio. De esta manera es como se han ubicado a más de 9.500 participantes de más de 65 países de todo el mundo.

Explica el presidente de Virtual Internships que, si bien su foco de atracción se hallaba inicialmente en los principales mercados del hemisferio norte, en la actualidad se constata un interés creciente entre participantes del hemisferio sur y economías menos desarrolladas. Como caso de estudio se cita la colaboración de Virtual Internships con la Universidad de Sussex. Algunas de sus cifras: en los últimos cuatro años, el programa ha ubicado a 331 estudiantes en empresas de 54 países diferentes, incluidos Kenia, Barbados, Corea del Sur y Uruguay. El 76 % de los estudiantes que participaron en las prácticas se sentían con más confianza para obtener un trabajo a jornada completa en el futuro, y el 87 % afirmó que habían sacado provecho a su experiencia de prácticas. Al respaldar principalmente a estudiantes de grupos infrarrepresentados y proporcionar una beca acorde con un salario digno, el programa responde al compromiso de la universidad de garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

A la hora de resumir la labor que lleva a cabo la plataforma, Ed Holroyd Pearce hace hincapié en considerar que cada una de las prácticas individuales va a ser una experiencia única: en cada

emparejamiento de un alumno con un supervisor de una empresa anfitriona habrá aportaciones diferentes, tareas diferentes y descubrimientos diferentes. Un informe reciente, *Unlocking Career Readiness*, muestra que la ganancia media en las ocho competencias básicas —verificada por el supervisor de la empresa anfitriona— es de un 18 %. Este tipo de colaboración funciona especialmente bien ante el panorama de innovación técnica superveloz que estamos observando en distintos sectores. Como muestra el ejemplo de ChatGPT, la irrupción de esta tecnología ofrece un escenario en el que tanto el alumnado como el profesorado están aprendiendo al mismo tiempo sobre nuevas tecnologías. Este tipo de situaciones serán cada vez más comunes. Por eso, en Virtual Internships son vehementes en su apuesta: defienden incondicionalmente la solución de que los alumnos entren en empresas reales. Además, fuera del segmento universitario, la necesidad de programas de inserción laboral como Virtual Internships es igualmente alta entre gobiernos y fundaciones que tratan de apoyar a poblaciones marginadas y alumnos no tradicionales, o en geografías con una base amplia en la pirámide demográfica y un alto nivel de desempleo juvenil estructural: en 2022 y 2023 se observó un aumento en la adopción de estas colaboraciones.

Artículo

Las palabras de Heráclito —lo único constante es el cambio— nunca han sido más acertadas que en la actualidad. No cabe duda de que las personas que vivieron la llegada de la electricidad, la revolución industrial o muchos otros periodos de la historia sintieron lo mismo. Sin embargo, la velocidad del cambio, y del cambio tecnológico en particular, parece estar en su máximo histórico y sigue siendo (y percibiéndose) como exponencial. Nada parece sugerir que la velocidad de este cambio vaya a reducirse, sino todo lo contrario: es muy probable que continúe en su tendencia actual. Ese ritmo del cambio es percibido por los trabajadores de todo el mundo, que afrontan de manera creciente las realidades del entorno laboral moderno: un entorno más remoto, más flexible, con equipos distribuidos en un contexto global. Este es el entorno en el que se fundó Virtual Internships y en el que está creciendo, y creemos firmemente que las personas mejor preparadas para manejarse bien en esta época de cambio constante serán los que más éxito tengan. ¿Cómo podemos garantizar que no sean solo aquellos con el mejor acceso a la tecnología los que saquen provecho de la situación?

No dejar a nadie atrás

Con el contexto predominante de no dejar a nadie atrás, **el componente más poderoso de la oferta de Virtual Internships es que las prácticas están garantizadas**. No tienes que ser el mejor de la clase ni tener familiares en los mejores puestos. No tienes que ser un estudiante de una universidad Red Brick o de la Ivy League. Con más de 13.000 empresas anfitrionas en todo el mundo ya inscritas, que suponen unas 250.000 oportunidades de prácticas —y más que se suman cada segundo—, hay literalmente una experiencia adecuada para todos. La experiencia laboral global ofrecida a distancia puede ayudar a todas las personas a acceder a una experiencia de trabajo real; las barreras habituales (y muchas otras) se reducen considerablemente, cuando no se eliminan por completo. Aquellas personas tradicionalmente excluidas de ganar experiencia laboral debido a compromisos familiares o de cuidado infantil, discapacidades físicas o neurodiversidad —o factores más geográficos, como la falta de empleo en la industria local o dificultades de transporte— pueden disfrutar ahora de la exposición real a una empresa u organización donde poder desarrollar su potencial. De modo similar, las empresas han eliminado muchas de sus barreras, ya que no es

necesario disponer de espacio para escritorios, un mentor *in situ* o un programa social para las «prácticas de verano». Por tanto, las pequeñas y medianas empresas (pymes) pueden participar con la misma facilidad que los líderes del sector de mayor tamaño y con más recursos. El programa aprovecha toda la flexibilidad posible —dura entre uno y cuatro meses, a jornada parcial o completa, con fechas de inicio en cualquier momento del año—, eliminando el cuello de botella de las prácticas «de verano» que rara vez funcionan bien para los alumnos no tradicionales.

Gran parte de nuestro programa se centra en apoyar a las personas en prácticas para que desarrollen competencias transferibles adecuadas para la carrera profesional; en concreto, utilizando el marco de ocho competencias básicas de NACE. **Múltiples encuestas destacan la falta de preparación para el trabajo de los graduados universitarios.** Según una encuesta reciente a 1243 empresas estadounidenses, cuatro de cada diez directores empresariales creen que los nuevos graduados universitarios no están listos para el mundo laboral [1]. Al mismo tiempo, otra encuesta a graduados estadounidenses recientes sugiere un problema similar: casi el 40 % piensa que su universidad no hizo las cosas bien a la hora de prepararlos para el lugar de trabajo [2]. En el Reino Unido, la cifra de graduados que no se sienten preparados para el mundo laboral asciende a casi el 50 % [3], y otro estudio halló que casi el 80 % de los empleadores cree que los graduados no están listos para el trabajo [4]. Además, el Foro Económico Mundial ha destacado el pensamiento crítico y la resolución de problemas como las competencias principales que, en opinión de los empleadores, ganarán en importancia en los próximos cinco años [5].

En este contexto, el primer objetivo del programa es conseguir que los candidatos sean conscientes de las competencias transferibles clave más demandadas por los empleadores. El siguiente objetivo es trabajar en cómo los candidatos pueden mejorar cada una de estas competencias y, a continuación, mejorar su capacidad para relatar esta exposición y ganancia de competencias recientes. Al emparejarlos con empresas anfitrionas, supervisores y proyectos del mundo real, los participantes son capaces de articular y demostrar estas competencias, ya sea en su CV o en un contexto de entrevista. El enfoque pedagógico se sitúa realmente en el paso de la teoría a la práctica —lo que habitualmente se denomina «aprender con la experiencia»—, pero asegurando un alto nivel de autoconocimiento y mejorando la capacidad de describir las experiencias. Ofrecemos el «aprendizaje» a través de un currículo *online*, junto con puntos de contacto en vivo que incluyen conversaciones de orientación hacia la mitad y el final de las prácticas entre los alumnos y su orientador para elaborar juntos un Plan global de gestión de la carrera profesional después del programa. El 75 % de los participantes en Estados Unidos obtienen créditos académicos al seguir el programa de Virtual Internships. Los candidatos individuales reciben un certificado de Virtual Internships y pueden acceder a nuestra escuela de registro para obtener créditos de transferencia.

Foco de atracción, retorno de la inversión e impacto

Hasta la fecha, **hemos ubicado a más de 9500 participantes de más de 65 países de todo el mundo.** Nuestro foco de atracción se hallaba inicialmente en los principales mercados del hemisferio norte: desde universidades con dificultades para la integración laboral de sus graduados hasta otras que se enfrentaban a preguntas complejas sobre el retorno de la inversión (ROI) de estudiantes nacionales e internacionales y de sus padres. Es alentador constatar una adopción creciente entre participantes del hemisferio sur y economías menos desarrolladas, y resulta gratificante ver un aumento en las organizaciones que atienden a alumnos de entornos marginados. En estas situaciones, la capacidad de acceder a experiencia laboral internacional sin los costes y las barreras

asociados puede tener un impacto aún mayor en las vidas y los medios de subsistencia.

Virtual Internships y Universidad de Sussex [6]

El Programa global *online* de prácticas de verano de la Universidad de Sussex, financiado por la universidad e implementado en colaboración con Virtual Internships, ofrece una experiencia laboral global del mundo real a estudiantes de grupos infrarrepresentados mediante prácticas a distancia. Incluye una experiencia de trabajo basada en proyectos breves de cuatro semanas (120 horas), así como apoyo integral para la inserción laboral ofrecido por Virtual Internships. Este apoyo incluye una plataforma *online* que permite a los estudiantes crear un portafolio de reflexiones semanales, un currículum online autodirigido de preparación para la carrera profesional, sesiones de orientación en momentos clave durante el programa y webinars quincenales de inserción laboral.

En los últimos cuatro años, el programa ha ubicado a 331 estudiantes en empresas de 54 países diferentes, incluidos Kenia, Barbados, Corea del Sur y Uruguay.

Al respaldar principalmente a estudiantes de grupos infrarrepresentados y proporcionar una beca acorde con un salario digno, el programa responde al compromiso de la universidad de garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

El 76 % de los estudiantes que participaron en las prácticas se sentían con más confianza para obtener un trabajo a jornada completa en el futuro, y el 87 % afirmó que habían sacado provecho a su experiencia de prácticas. Para esta cohorte, el mayor aumento de competencias se constató en las competencias de comunicación (aumento del 24 % durante el programa), y el 94 % de los supervisores de las empresas anfitrionas valoró a sus becarios de Sussex como «competentes» o mejor aún. *(Más abajo puede encontrarse información adicional sobre la ganancia de competencias y la evaluación anterior y posterior al programa)*. Los impactantes resultados y el crecimiento plurianual de este programa reflejan la mentalidad innovadora y la gran capacidad colaborativa de los socios en la Universidad de Sussex.

Capacidad de ampliación e implementación masiva

Para resumir realmente nuestra labor, hay que considerar que **cada una de las prácticas individuales va a ser una experiencia única**: en cada emparejamiento de un alumno con un supervisor de una empresa colaboradora habrá aportaciones diferentes, tareas diferentes y descubrimientos diferentes. Este ha sido a menudo el problema de integrar programas de experiencia laboral a gran escala en las titulaciones. Sin embargo, al garantizar que los puntos de contacto y los apoyos estén estandarizados para todos los alumnos, así como que sean relevantes y se empleen adecuadamente, transformamos una experiencia única en una experiencia que puede ampliarse, supervisarse y comunicarse con resultados estandarizados, lo que permite su implementación masiva.

A través de nuestros informes, un socio puede observar y seguir la ganancia de competencias de una cohorte particular: los alumnos autoevalúan sus competencias al inicio del programa y de nuevo al final, y hemos añadido una opción de triangulación o verificación del nivel de competencias pidiendo a los supervisores de la empresa anfitriona que valoren las competencias de los candidatos. Los candidatos responden a 27 preguntas (tres por competencia básica [7]), analizando cómo demuestran la competencia en el lugar de trabajo. Los supervisores responden a 9 preguntas (una por cada competencia) para averiguar en qué medida cree el supervisor que el becario ha demostrado cada

competencia. Esto nos da información sobre la ganancia media en cada competencia para toda la cohorte y la ganancia individual en cada competencia para cada alumno, y además destaca cualquier exceso o falta de confianza cuando comparamos la autoevaluación del alumno con la evaluación de competencias del alumno por parte del supervisor. Como dato interesante, es más común que los alumnos subestimen su nivel de competencias en comparación con la opinión del supervisor. Nuestras conversaciones de orientación en vivo sacan a relucir estos hallazgos, mejoran la capacidad de articulación de los alumnos y, en el caso en que los supervisores sean más positivos sobre una competencia que el propio participante, pueden suponer una gran inyección de confianza. Un informe reciente, *Unlocking Career Readiness* [8], muestra que **la mejora media en las ocho competencias básicas —verificada por el supervisor de la empresa colaboradora— es de un 18 %**.

Merece la pena considerar cómo un programa de este tipo **funciona especialmente bien ante el panorama de innovación técnica superveloz que estamos observando** en distintos sectores. Como nos muestra el ejemplo de Chat GPT, los escenarios en los que los **alumnos y el profesorado están aprendiendo al mismo tiempo** sobre nuevas tecnologías serán cada vez más comunes: el uso de nuevas tecnologías y herramientas por la industria y por los alumnos seguirá superando a los currículos. Incluso los elementos novedosos en el sector educativo —como los proveedores externos o los campamentos formativos que diseñan su propio contenido— presentan normalmente cierta latencia en comparación con la adopción de tecnologías por parte de las empresas. Los plazos para crear materiales de estudio, matricular a alumnos e impartir programas son de meses o incluso años, mientras que todo el mundo quiere «graduados listos para el trabajo». No olvidemos que ChatGPT tenía cien millones de usuarios apenas dos meses después de su lanzamiento; es comprensible que un currículo universitario o incluso el contenido de un campamento formativo no se desarrollen con suficiente rapidez para integrar plenamente estos temas. Por eso **defendemos incondicionalmente la solución de que los alumnos entren en empresas reales**: tienen la oportunidad de ver realmente qué tecnologías se adoptan en el sector escogido y cómo se utilizan, por lo que estarán capacitados para mejorar sus competencias de la manera adecuada a medida que se aproximen al momento de la graduación y la búsqueda de empleo. Aunque la mayoría piensa actualmente en el ámbito tecnológico, las mismas consideraciones sobre la velocidad del cambio se aplican a muchos otros sectores. ¿Puede el currículo jurídico de una institución reflejar las buenas prácticas del sector o las necesidades de los clientes sin ofrecer una exposición directa a los alumnos? Es poco probable. ¿Puede un estudiante de Economía aprender más sobre las herramientas actuales y las tendencias del sector en un puesto *online* con una empresa real, en comparación con aprender de un currículo desarrollado cinco años antes? ¡Seguramente!

También realizamos un seguimiento de los resultados laborales, que varían de cohorte a cohorte: en gran medida dependen de la etapa en la que se encuentre el alumno al realizar nuestro programa. Algunos socios educativos integran el programa en el primer curso, como una herramienta de exploración de la carrera profesional, mientras que otros lo implementan en el curso final antes de la graduación del estudiante: esto explica por qué, en dos cohortes distintas, los resultados laborales pueden ser totalmente diferentes. En promedio, **uno de cada cuatro participantes recibe una oferta de empleo o una extensión de sus prácticas**. El mayor resultado laboral hasta la fecha fue de un 52 % de empleo en una cohorte de 50 refugiados en Líbano. Varias cohortes —especialmente las asociadas a campamentos formativos, a personas que cambian de sector o a alumnos maduros— han tenido resultados laborales cercanos al 50 %.

Creemos que, mientras la adopción tecnológica y la innovación mantengan su ritmo de crecimiento en

múltiples sectores, las instituciones educativas tendrán dificultades con su ROI si no mejoran la conectividad en el lugar de trabajo. El sector de la tecnología educativa y sus actores individuales deben seguir innovando y trabajando sin cesar a fin de eliminar las barreras y la fricción para los usuarios finales y para los socios educativos, como las universidades. Fuera del segmento universitario, la necesidad de programas de inserción laboral como Virtual Internships es igualmente alta entre gobiernos y fundaciones que tratan de apoyar a poblaciones marginadas y alumnos no tradicionales, o en geografías con una base amplia en la pirámide demográfica y un alto nivel de desempleo juvenil estructural: en 2022 y 2023 observamos un aumento en la adopción de estas colaboraciones.

Futuras mejoras

Queremos ofrecer a nuestros clientes un programa cada vez mejor al precio más competitivo posible, por lo que abordaremos con urgencia nuestra propia adopción interna de tecnología. ¿Podemos ofrecer incentivos conductuales basados en IA durante las prácticas para mejorar aún más los resultados? ¿Podemos aprovechar los entornos de realidad virtual o aumentada para potenciar la interacción entre el alumno y el supervisor de la empresa anfitriona? ¿Podrían nuestras conversaciones de orientación humanas sustituirse o mejorarse con orientación de IA a fin de aumentar la comodidad para el alumno y reducir aún más los costes del programa? ¿Y podríamos ofrecer el programa —incluido el contenido del currículo, el contenido de la plataforma y las conversaciones de orientación— en varios idiomas, eliminando el requisito actual del «nivel de inglés recomendado» para los participantes? ¡Creemos que sí! Si logramos introducir estas y otras mejoras en el programa, podemos abrir literalmente un mundo de oportunidades para las poblaciones globales que buscan acceso a un trabajo y una vida mejores.

REFERENCIAS

[1] <https://www.intelligent.com/4-in-10-business-leaders-say-recent-college-grads-are-unprepared-to-enter-workforce/>

[2] <https://www.insidehighered.com/quicktakes/2023/01/12/survey-finds-recent-grads-emotionally-unprepared-work>

[3] <https://protect-eu.mimecast.com/s/nDRaCj8O2Inn5WQI7BJEd?domain=jisc.ac.uk>

[4] https://www.managers.org.uk/wp-content/uploads/2021/09/employability-skills-research_work-ready-graduates.pdf

[5] <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

[6] Como se detalla en la revista Phoenix de AGCAS, noviembre de 2023
<https://www.agcas.org.uk/write/MediaUploads/Phoenix/PhoenixIssue169November2023.pdf>

[7] Dividimos «Igualdad e inclusión/Fluidez global» en dos preguntas, de ahí que sean 9 preguntas para 8 competencias básicas

[8] <https://info.virtualinternships.com/unlocking-career-readiness-2023>

Fecha de creación

19/12/2023

Autor

Ed Holroyd Pearce

Nuevarevista.net