



## Portal Learning: un modelo de aprendizaje dirigido a los institutos

### Descripción

#### Ivan Cestero

Director de *Career Connected Learning* en Portal Learning.

### Avance

El aprendizaje conectado con la carrera profesional (Career Connected Learning o CCL) representa una oportunidad para acompañar sistemas educativos anticuados y poco operativos, como el de universidades e institutos, con la demanda del actual mercado de trabajo. Existe, en Estados Unidos, una tendencia a impulsar ese aprendizaje no solo hacia la educación superior sino también hacia primaria y secundaria —el llamado espacio K12—, trascendiendo las vías tradicionales basadas en el currículo de la educación técnica y profesional. A esa necesidad responde la iniciativa de Portal Learning, que conecta a los alumnos directamente con los empleadores a través de diversas vías para obtener beneficios mutuos. Como proveedor de referencia, ofrece aprendizaje experiencial a los alumnos; un disruptivo programa de CCL a los colegios; y variedad de soluciones basada en el talento a las empresas. Portal se diseñó aprovechando tres tendencias: la crisis de propuesta de valor de la universidad; el auge de una economía basada en las competencias y las microcredenciales; y la necesidad de los institutos de disponer de opciones de aprendizaje personalizadas que preparen al estudiante para el mundo laboral. Se trataba de «reparar el canal roto» entre el ámbito K12 y el ámbito profesional, mediante una solución disruptiva: conectar directamente a los colegios con los empleadores a gran escala.

Portal interactúa con socios empleadores —Pro Partners—, y basa su modelo en un diseño de aprendizaje, compuesto de una experiencia del alumno por fases, una labor de incorporación del educador, y la propuesta de valor del empleador con un claro retorno de la inversión (ROI). Con este modelo, se incentiva al estudiante mediante las recompensas prácticas del desarrollo de competencias, un portfolio y capital social; se incentiva al colegio, al permitirle desarrollar un programa de CCL que, a su vez, fomenta las capacidades de docentes y gestores en el aprendizaje basado en proyectos (*project based learning* o PBL); y se incentiva al empleador al atraer talento de la generación Z y acceder a nueva propiedad intelectual que no les resultaría fácil lograr por su cuenta. El aprendizaje del alumno tiene un pilar personal, centrado en el desarrollo social-emocional y la exploración de la carrera profesional; un pilar de prácticas, con el que se ejercita en competencias; y un pilar profesional, con el que experimenta en el ámbito laboral. Esta filosofía del aprendizaje se base en lo que Portal llama *realness* (*realismo*), de suerte que cuanto más aprenda el estudiante sobre

---

trabajo real, mejor desarrollará las competencias y la madurez para el éxito.

Portal ayuda también a los quince empleadores con los que trabaja —corporaciones, pero también pequeñas y medianas empresas— a responder a los retos de destacar como empresa en la guerra creciente por el talento y de aprovechar la economía basada en competencias para atraer a nativos digitales y retener empleados. Y lo hace ofreciendo distintas opciones a través de un menú de participación; enfocándose en múltiples fuentes de retorno de la inversión (ROI) para los empleadores; y adaptando el modelo global de Portal a las necesidades de los empleadores locales.

Pero la gran apuesta de Portal y la más acorde con su estándar de *realismo* es la consultoría de proyecto, un reto de diseño con un plazo determinado sobre un plan cocreado con los Pro Partners. Proporciona un aprendizaje profundo a los estudiantes en una variedad de temas, además de garantizar valor a los empleadores. Por poner dos ejemplos, los equipos de estudiantes de Portal han trabajado con el gigante tecnológico Snap en un plan de inclusión; y con el estudio creativo Wavetable, en una herramienta de aprendizaje autodirigido. El enfoque de consultoría anticipa el futuro de la colaboración industria-educación por su similitud con el mundo laboral que encontrarán los alumnos y porque se trata del vehículo más eficiente y escalable para desarrollar el ecosistema de Pro Partners y salvar la brecha entre educación y empleo.

---

## Artículo

En Estados Unidos, la desconexión y la fricción entre el instituto, la universidad y los sistemas de carrera profesional generan brechas importantes en el canal entre el mundo escolar y el mundo laboral. Esto obstaculiza el progreso económico de los graduados y crea dificultades para los empleadores y las comunidades en general. En respuesta a esta situación, expertos de diversos sectores (Bain & Co, Jobs for the Future, el Gobierno estadounidense o las Cámaras de Comercio) están abogando por aumentar y mejorar las opciones de aprendizaje conectado a la carrera profesional (CCL). La demanda creciente de una reforma educativa frente al auge disruptivo del trabajo híbrido y la IA ha propiciado un momento ideal para la innovación. Portal Learning se ha diseñado teniendo en cuenta tres tendencias destacadas:

— En primer lugar, **el valor de la universidad se encuentra en el momento más débil de la historia**. El sector está en contracción debido a que las familias y las empresas cuestionan el valor de la titulación frente a la deuda universitaria y las crisis de abandono, así como el bajo rendimiento laboral inicial de los graduados universitarios. Una cantidad alarmante de alumnos tarda más de seis años en graduarse o es incapaz incluso de terminar sus estudios (especialmente entre los estudiantes de bajos ingresos y los grupos marginados, el público objetivo de Portal). Además, el 49 % de las personas trabaja en campos no relacionados con su educación formal, lo que dificulta la movilidad económica y la productividad empresarial.

— En segundo lugar, está emergiendo **una economía basada en las competencias y en la revolución de las microcredenciales y el auge de los portafolios y registros de aprendizaje y empleo (*Learning and Employment Records* o LER)**. En respuesta a la desconexión entre las competencias académicas que poseen los graduados y las competencias duraderas que buscan los empleadores —que contribuye a un índice de subempleo del 40 %—, estos últimos están invirtiendo de manera creciente en soluciones internas de mejora de competencias y cambiando lentamente a la

contratación basada en las competencias.

— En tercer lugar, los institutos están apostando por las opciones de matriculación dual, pero necesitan algo más que créditos universitarios; **necesitan desesperadamente opciones de aprendizaje relevantes, experienciales y personalizadas que equipen y motiven a los alumnos para lo que les espera a continuación.** Los adolescentes se gradúan sin el autoconocimiento necesario para identificar, perseguir y perseverar en un empleo adecuado que se ajuste a sus fortalezas e intereses. Al mismo tiempo, ante la generalización del emprendimiento y las prácticas de aprendizaje y la explosión en la creación de contenido, la juventud tratará de forma creciente de pasar directamente a trabajar, respaldada por unas microcredenciales y una experiencia laboral discretas.

**En conjunto, los datos sugieren que la innovación en la educación superior por sí sola es necesaria pero insuficiente: debemos reparar el canal roto entre el ámbito K12 (educación primaria y secundaria) y el mundo laboral.** Se necesitan modelos totalmente *nuevos* en la línea de la «gran difuminación» o «Big Blur» de Jobs for the Future (JFF) en los que el trabajo, el aprendizaje y la personalización estén integrados y no estén sujetos a las limitaciones arcaicas del sistema. Al mismo tiempo, hay una necesidad paralela —y quizá más urgente— de ayudar a los institutos actuales a transformarse mediante una integración del mundo laboral más seria y creativa en sus experiencias de aprendizaje. ¿Y si conectáramos directamente a los colegios con los empleadores a gran escala?

### Cerrar la brecha entre educación y empleo

Desarrollado a partir de su experiencia como microinstituto dentro de una corporación (2021-23) y de los prometedores resultados de la colaboración directa entre adolescentes y profesionales, Portal se relanzó como proveedor de modelos en otoño de 2023 para respaldar la calidad y la escala de la transformación escolar necesaria hoy en día. Portal Learning se encuentra ahora en su primer año como intermediario de desarrollo de la mano de obra conectando a alumnos de instituto y empleadores locales y globales en un modelo híbrido, continuo y de valor compartido.

El objetivo a largo plazo es desarrollar los canales de carrera profesional necesarios para impulsar el crecimiento económico y potenciar la movilidad salarial de la siguiente generación, así como ayudar a los empleadores a acceder al talento e influir positivamente en los currículos educativos. Creemos que esta colaboración abrirá nuevas oportunidades, con personas jóvenes empoderadas como creadores y hacedores, mientras que los empleadores obtendrán acceso al nuevo talento, reducirán el agotamiento de los empleados júnior y generarán impacto social.

Portal organiza una variedad de interacciones experienciales con socios empleadores (a los que llamamos Pro Partners), respaldadas por un currículo social-emocional y de mejora de competencias. Los educadores ofrecen el currículo y apoyo a los estudiantes, mientras que los empleadores aportan la experiencia laboral y el conocimiento experto en la materia. El modelo se basa en dos elementos clave: en primer lugar, un profundo diseño de aprendizaje, desarrollando en varias fases la experiencia de aprendizaje del alumno y la participación del profesor; y, en segundo lugar, una propuesta de valor con un claro retorno de la inversión para el empleador, con el objetivo de construir una relación a medio-largo plazo.

### Resultados e incentivos

**Al llevar a cabo proyectos reales y conectar con los expertos de la industria desde el primer día, los estudiantes desarrollan competencias duraderas demandadas en el mercado con**

---

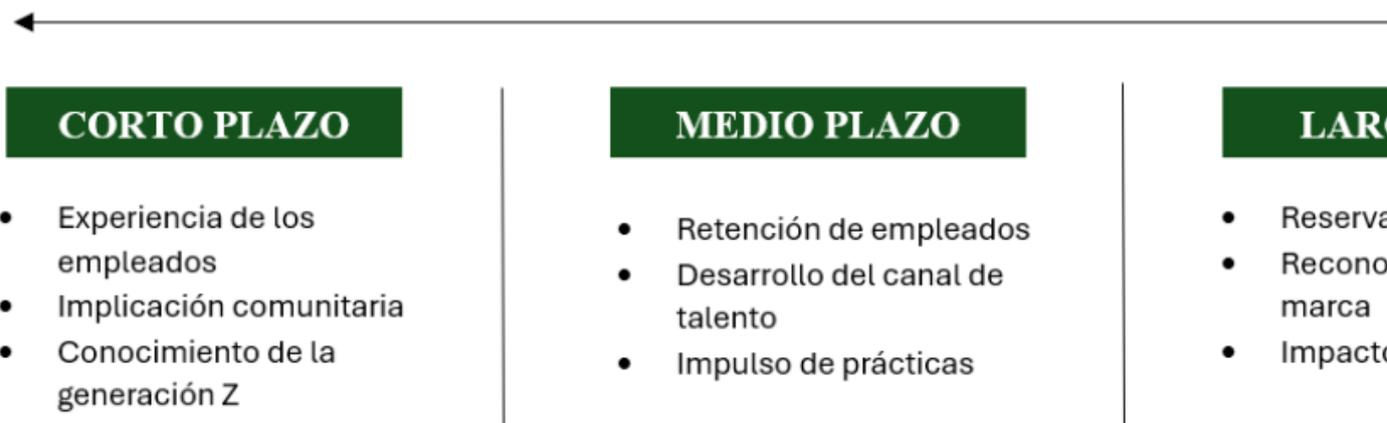
**mayor confianza y creatividad; un capital social basado en competencias y redes profesionales; y una mentalidad de propósito basada en el autoconocimiento y un plan de diseño vital.** Estos son los ingredientes clave necesarios para un inicio exitoso en la vida y la carrera profesional después del instituto —independientemente de la profesión específica— que la mayoría de los institutos y un gran número de universidades aún no proporcionan de manera consistente.

Esto se consigue a través de una variedad de experiencias auténticas —primero mentorías, retos de diseño y observación laboral (*job shadow*); y luego microprácticas, consultorías de proyecto y cursos de culminación— ofrecidas en un entorno de emprendimiento profesional que se asemeja más a un trabajo o una *startup* que a una escuela. En consonancia con nuestro énfasis en la experiencia y la preparación para el trabajo y la vida, toda la labor formativa en Portal se dirige a respaldar el resultado global de un «portafolio» de competencias aplicadas y activos de proyectos que muestra la identidad única del alumno, sus logros y su orientación profesional.

Esta forma de aprendizaje experiencial incluye proyectos reales impulsados por las necesidades y expectativas de los clientes. No obstante, este enfoque de «apuestas altas, recompensas altas» requiere una preparación y un andamiaje considerables e incluso un cierto grado de desescolarización. La mayoría de los adolescentes no están acostumbrados al mundo real, a un trabajo riguroso que se mide en competencias, reflexión y activos de proyectos en lugar de calificaciones, notas medias y exámenes. Los colegios, por su parte, no están diseñados o incentivados para integrar dicho trabajo, desde la evaluación holística hasta la implicación comunitaria. Y la mayoría de los profesionales y empresas, si trabajan con personas jóvenes, lo hacen *ad hoc* o a un nivel superficial, y no de una manera continua y profunda. Portal apoya a cada una de las partes implicadas de acuerdo con su nivel de madurez.

Por tanto, los incentivos y el retorno de la inversión (ROI) juegan un papel esencial en el éxito del modelo. Se incentiva a los alumnos mediante las recompensas prácticas del desarrollo de competencias, un portafolio y capital social que están en sintonía con las demandas reales tanto de las admisiones universitarias como del mundo laboral. Se incentiva a los colegios mediante la oportunidad de desarrollar y finalmente poseer un programa de aprendizaje conectado con la carrera profesional (CCL) sostenible y eficaz; y que, a su vez, potencia las capacidades de los profesores y los directores en el aprendizaje basado en proyectos («project based learning» o PBL), el pensamiento de diseño y el impacto en su comunidad. Los empleadores obtienen nuevas formas de atraer y retener al talento de la generación Z, ofrecer un impacto atractivo y acceder a nueva propiedad intelectual que no les resultaría fácil lograr por su cuenta.

## RETORNO DE LA INVERSIÓN



### Experiencia de los alumnos

A nivel interno, la arquitectura del aprendizaje conectado con la carrera profesional se basa en tres pilares interrelacionados, cada uno enfocado en necesidades específicas de la vida y el mundo laboral.

— El pilar *Personal* se centra en el desarrollo social-emocional y la exploración de la carrera profesional, brindando oportunidades a los alumnos para comprenderse mejor y explorar distintas vías.

— El pilar de *Práctica* enfatiza la mejora de competencias y el trabajo en proyectos, permitiendo a los alumnos desarrollar competencias prácticas y atesorar experiencia aplicada en los campos de su elección.

— El pilar *Profesional* gira en torno al aprendizaje basado en el trabajo, conectando a los alumnos con los profesionales y ofreciendo experiencias del mundo real en cada sector particular.

Con independencia del método de aplicación local (sesiones de una hora a lo largo de la semana como bloques opcionales multihorario, un club extraescolar o incluso un día entero a la semana), todos los alumnos de Portal operan dentro del enfoque global de pilares y fases para guiarlos a través de oportunidades expansivas y con un foco de atención dirigido al campo de su elección.

En conjunto, estos pilares crean una experiencia de aprendizaje holística que es mayor que la suma de sus partes. A nivel individual, los alumnos tienen autonomía para personalizar su experiencia de aprendizaje seleccionando proyectos y centrándose en sus áreas de interés. Esto los empodera y aumenta su compromiso y su iniciativa. A nivel colectivo o cultural, la estructura es un vehículo para cultivar un entorno profesional.

Los pilares se despliegan con profundidad creciente a lo largo de tres fases, alineadas a grandes rasgos con los cursos académicos: Al principio (Fase 1), los alumnos necesitan mejorar competencias «fuera de escena», adaptarse al contexto, tiempo para explorar y espacio para ajustarse a nuestro entorno profesional y nuestras expectativas. Sin embargo, a lo largo de los siguientes años, con más experiencia (Fase 2), los alumnos pasarán más tiempo haciendo proyectos con y para profesionales. Finalmente, a medida que aumenta la calidad del trabajo, la confianza creativa y la profesionalidad

(Fase 3), los alumnos están listos para brillar «en el escenario» realizando el máximo trabajo profesional posible de una manera totalmente personalizada. Esto puede adoptar diversas formas: desde proyectos de consultoría con socios para profundizar en las prácticas realizadas hasta iniciativas de emprendimiento individual o cursos de culminación.

*La experiencia de aprendizaje de Portal consta de tres fases que incluyen seminarios y actividades individuales de los pilares Personal, Práctica y Profesional. Los alumnos pasan de ser estudiantes a profesionales listos para la vida desarrollando conocimientos, experiencia, capital social y un currículo. A medida que alcanzan hitos y mejoran la calidad, el enfoque y la fiabilidad de su trabajo, obtienen puntos que les permiten disponer de más tiempo, capacidad de elección y libertad en su recorrido.*

<b>Pilar</b>	<b>Fase 1: Incorporación</b>	<b>Fase 2: Trabajo real</b>	<b>Fase 3: Trabajo profundo</b>
<b>Personal</b>	Los alumnos examinan y comprenden quiénes son, qué les espera y qué es posible <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Plataformas de exploración de la carrera profesional</li> </ul>	Los alumnos siguen explorando el mundo interior y exterior, incorporando una mentalidad de propósito y acotando sus intereses <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Ikigai, 3 vías</li> </ul>	Los alumnos desarrollan un plan personalizado para su inmersión profunda y su vida después de Portal <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Plan de diseño vital, «portafolio»</li> </ul>
<b>Práctica</b>	Los alumnos desarrollan competencias fundacionales y ganan confianza creativa con proyectos y herramientas <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Pensamiento de diseño, profesionalidad</li> </ul>	Los alumnos mejoran sus capacidades de emprendimiento e IA al tiempo que desarrollan una huella digital <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Iniciativa creativa, IA</li> </ul>	Con unas bases sólidas y una dirección más clara, los alumnos mejoran sus competencias en el área de su elección y persiguen las credenciales pertinentes <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Microcredenciales, activos de proyecto</li> </ul>
<b>Profesional</b>	Los alumnos comienzan su viaje experiencial con encargos más ligeros <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Seminarios de carrera, observación laboral</li> </ul>	Los alumnos trabajan con profesionales en niveles crecientes de profundidad y profesionalidad en una variedad más amplia de encargos <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Orientación, consultorías, observación laboral, microprácticas</li> </ul>	Los alumnos se sumergen en profundidad para ofrecer un trabajo de nivel profesional que catapultará su carrera <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Emprendimiento, cursos de culminación, prácticas, etc.</li> </ul>

Los alumnos de Portal acceden a nuestro programa desde sus colegios locales. **Con nuestro primer socio, Da Vinci Connect HS en Los Ángeles, atendemos a cincuenta alumnos (de un total de 400) durante 6 horas a la semana. No dan clase ni obtienen notas tradicionales. A cambio, no paran de mejorar sus competencias: realizando tareas, seminarios y proyectos que generan activos y demuestran las capacidades aplicadas.** Mientras tanto, van acumulando puntos que les abren otras oportunidades. Este enfoque similar a un juego crea incentivos orgánicos para que los alumnos asuman el control de su aprendizaje, tomando decisiones y personalizando su recorrido en mayor profundidad. También garantiza que los alumnos no solo asistan, sino que realmente trabajen.

Este entorno emprendedor potencia la autonomía y la iniciativa. A medida que los alumnos progresan, su experiencia está menos programada y más abierta a su propia visión y dirección. Con una formación adecuada, crean sus propias oportunidades invitando a ponentes de seminarios, buscando nuevos Pro Partners y planes de proyectos y, por último, desarrollando sus propios proyectos o iniciativas de culminación. Por ejemplo, tras completar el seminario de profesionalidad, participar en

---

algunos seminarios de carrera profesional y explorar sus propias áreas de interés, los alumnos posiblemente estén listos para ponerse en contacto directamente con un Pro Partner para solicitar su apoyo o invitar a un experto en LinkedIn para impartir un seminario de carrera profesional. La clave para el éxito individual del alumno y el crecimiento colectivo de Portal es una profunda confianza en la capacidad de los jóvenes para estar a la altura y agregar valor a sus encargos profesionales.

La experiencia de aprendizaje se encarna en lo que denominamos «realismo» (*realness*): brindar oportunidades únicas, diversas y continuas para llevar a cabo trabajo real. **Cuanto más aprendan los alumnos sobre trabajo real, más participen en él y lo lleven a cabo, mejor desarrollarán —y de forma más auténtica— las competencias, la mentalidad y la madurez para el éxito.** Este planteamiento recuerda a la «Ética de la excelencia» de Ron Berger, un enfoque que alentaba a los alumnos del primer ciclo de secundaria a buscar la realización en el trabajo relevante y de alta calidad con y para la comunidad. A un nivel más maduro y en otra escala, este enfoque se traduce en colaboraciones, influencias, *feedback* e inspiración profesionales.

### Experiencia de los empleadores

Como hemos señalado, la ejecución exitosa del modelo de Portal requiere de una participación sostenida por parte de la industria desde un ecosistema creciente que atiende cada vez a más colegios; el despliegue de una propuesta de valor precisa es esencial. Trabajamos actualmente con 15 empleadores, desde corporaciones (Belkin, Snap, Fabletics) hasta pequeñas y medianas empresas y *startups*. Todas ellas tienen diversos motivos de participación, plazos y recursos disponibles. Algunas se inclinan más por la experiencia de los empleados; otras buscan los conocimientos de la generación Z y el trabajo estudiantil. Los incentivos y las condiciones de participación son, a menudo, productos de la misión y la cultura empresariales, oportunidades específicas sobre el terreno en un departamento, o intraemprendimiento de los empleados.

Se necesita un volumen significativo de investigación adicional para establecer las mejores prácticas para la colaboración de los colegios, pero el trabajo preliminar sugiere que estamos en el umbral de cambios importantes; un contexto en el cual un concepto aparentemente poco realista, como conectar adolescentes y empresas, puede tener mucho sentido. Sobre la base de las tendencias mencionadas en la introducción, las empresas están lidiando con varias cuestiones importantes en el mundo laboral postcovid:

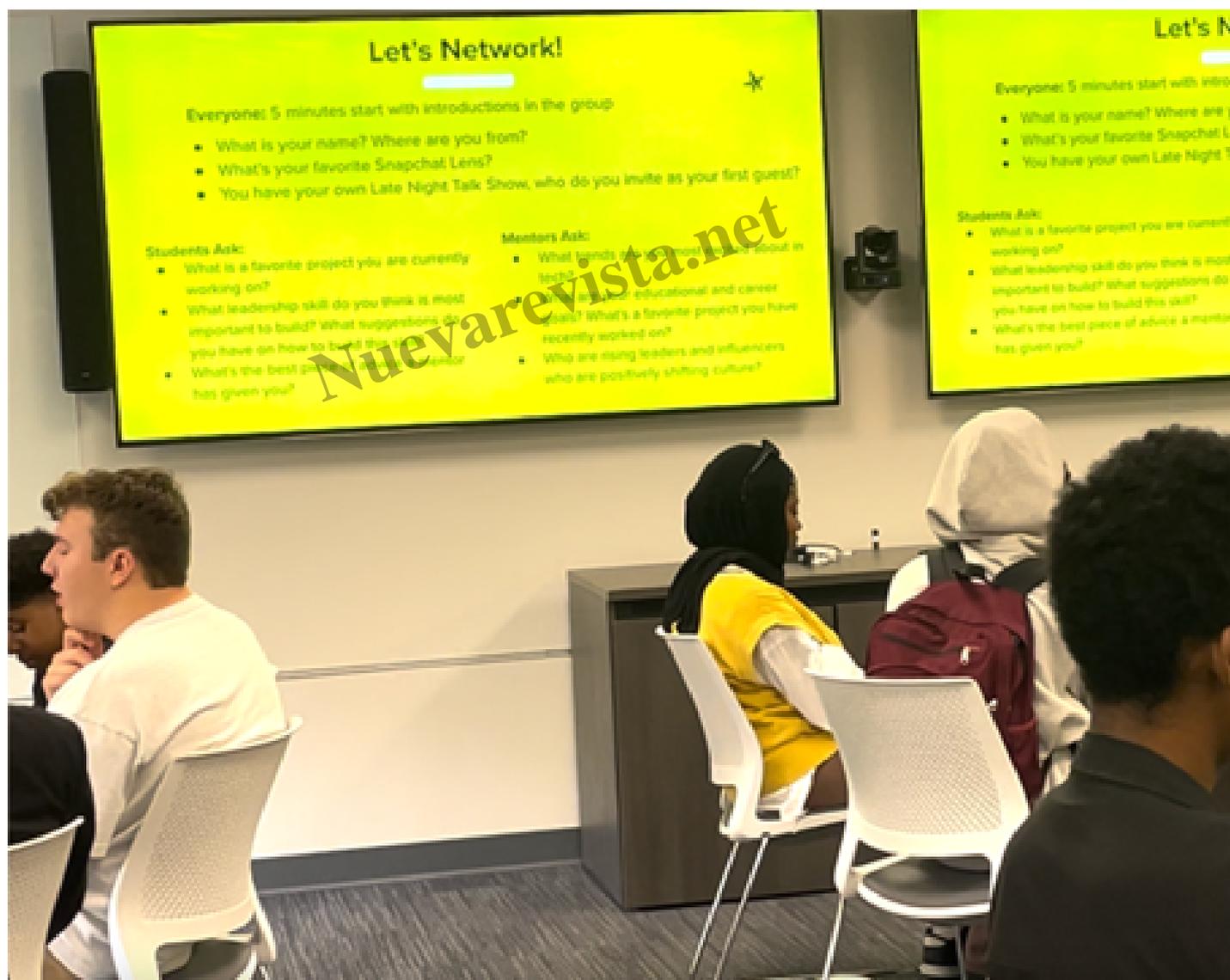
— Si el futuro es híbrido, ¿cómo son nuestras oficinas? ¿Cómo vamos a usar nuestro espacio y atraer a los empleados de nuevo a la oficina?

— En la guerra creciente por el talento, ¿cómo vamos a destacar como empresa? ¿Cómo vamos a responder a la preferencia declarada de los *millennials* por una mayor sensación de propósito y diversidad en el trabajo?

— ¿Cómo podemos aprovechar la economía emergente basada en las competencias para atraer a los nativos digitales más jóvenes en etapas más tempranas? ¿Cómo podemos mejorar sus competencias para potenciar la retención de empleados?

Portal ayuda a los empleadores a solventar estos problemas. En Belkin International, su inversión reciente en una nueva sede central en El Segundo incluye una superficie de 3.500 metros cuadrados

dedicada a la programación de Portal: una inversión en los valores de la empresa de educación y comunidad. Junto al trabajo estudiantil, hay un énfasis especial en las visitas a la sede central de Belkin. Los adolescentes tienen ahora una presencia regular en la zona del vestíbulo, realizando trabajo grupal en silencio o interactuando con los empleados en eventos empresariales como comités y reuniones. En Belkin, Fabletics y TechStyle, los empleados prefieren acudir a la oficina para asistir en persona a las sesiones orientativas mensuales. Snap ha elogiado al equipo de consultoría de proyecto por su trabajo en un plan de inclusión y comunidad para Snapchat, y ha invitado regularmente a Portal a su sede central para realizar visitas, demostraciones y *networking*. Agencias creativas como Anomaly, Saatchi & Saatchi y Ronin están compartiendo el modelo de agencia al tiempo que acceden a los conocimientos de la generación Z de formas directas y prometedoras. Empresas de entretenimiento y *marketing* como Picture Motion involucran a los alumnos en campañas de impacto.



*Sesión de networking con profesionales y compañeros en la sede de Snap.*

Se trata todavía de ejemplos iniciales, pero creemos que reflejan una realidad emergente. Por supuesto, no es una tarea sencilla, y los empleadores necesitan un periodo de *calentamiento* para apreciar la oportunidad. Entendemos que los empleadores tienen sus propios retos para dedicar

---

recursos y tiempo al voluntariado estudiantil, y colaboramos con autoridades e intermediarios de desarrollo de la mano de obra como Cámaras de Comercio, JFF (que organiza Horizons, una reunión importante en esta área), Consejos de desarrollo económico y otros organismos para resolver problemas, reducir el riesgo y la fricción y aumentar los incentivos. Hacemos esto principalmente de tres maneras:

— *Ofreciendo distintas opciones a través de un menú de participación:* Tradicionalmente, los empleadores trabajan con un responsable interno o subcontratan el voluntariado a una organización sin fines de lucro especializada en orientación o proyectos comunitarios. En lugar de un proveedor externo para cada servicio (mentor.org para orientación, Multiverse para prácticas de aprendizaje, etc.), Portal ofrece una variedad de oportunidades bajo un mismo techo que permiten a los empleadores elegir las opciones que mejor encajan con sus intereses y su disponibilidad. El reclutamiento inicial se centra en la línea base de forjar relaciones con los jóvenes; a continuación, en la incorporación se desarrolla cada actividad particular, que tiene su propio programa, contenido, notificaciones automáticas, etc.

— *Centrándose en múltiples fuentes de retorno de la inversión (ROI) para los empleadores:* «Hacerlo por los chavales» no es una fuente viable para una colaboración duradera. Vemos la colaboración como una inversión a medio-largo plazo en el personal, la cultura e incluso la propiedad intelectual de una empresa. Ahora bien, reconocemos la necesidad de categorizar y cuantificar los beneficios, y trabajamos con varios puntos de contacto hacia esos fines. Actualmente, nuestros interlocutores más habituales se encuentran en las áreas de recursos humanos, DEI (diversidad, igualdad e inclusión) e innovación de las empresas.

— *Adaptando nuestro modelo global a las necesidades de los empleadores locales:* Portal tiene el compromiso de ajustar nuestro modelo a las necesidades y oportunidades de las empresas locales. No hay un único punto de partida obligatorio. Muchas personas ven el seminario de carrera profesional como un primer paso sencillo: se trata de un encuentro de una hora para explorar la colaboración, conocer a los alumnos y crear confianza... y conduce a un trabajo más profundo. Pero algunas empresas prefieren centrarse en la orientación o pasar directamente a una consultoría de proyecto. Se trata de encontrar la mejor opción y construir desde ahí.

### **Consultorías de proyecto: nuestra gran apuesta**

Creemos que la consultoría de proyecto es la opción de mayor provecho para el *realismo* en Portal y en general. Se trata de un reto de diseño con un plazo determinado sobre la base de un plan cocreado con los Pro Partners: un vehículo concentrado para ofrecer un aprendizaje profundo a los alumnos en una variedad de temas, además de garantizar valor a los empleadores. Cada plan presenta una oportunidad y un contexto profesional nuevos a los alumnos para perfeccionar competencias duraderas fundamentales.

Por ejemplo, los equipos de alumnos de Portal han trabajado con el gigante tecnológico Snap en un plan de inclusión; con el estudio creativo Wavetable, en una herramienta de aprendizaje autodirigido; con el grupo de marketing de impacto social Picture Motion, en una campaña de impacto documental; con Belkin, en optimización para motores de búsqueda y sostenibilidad *in situ*; con [Noan](#), una *startup* con una plataforma de emprendimiento basada en IA; y con Saatchi and Saatchi, Anomaly y otras agencias para desarrollar nuestras iniciativas dirigidas por alumnos.

Las consultorías siguen un proceso de pensamiento de diseño de emprendimiento que se presenta a los alumnos en un seminario inicial. Aunque los planes individuales pueden variar, generalmente siguen estas fases: Descubrimiento (estudiar el campo del problema mediante investigación y entrevistas); Síntesis (extraer conclusiones a partir de los datos y redefinir el problema); Ideación (lluvia de ideas democrática sobre una variedad de posibles soluciones); Prototipado (desarrollar la solución y mejorarla mediante *feedback*); y Presentación (compartir y «contar la historia» con documentación y activos).



Los alumnos se preparan para las consultorías de proyecto.

Al mismo tiempo, los equipos dividen el trabajo entre varios roles específicos que evolucionan durante las fases del proyecto. De este modo, los alumnos participan de forma más o menos activa, reconociendo sus momentos para brillar, cumplir y respaldar. También son vehículos para explorar capacidades esenciales específicas del trabajo. Los alumnos se sorprenden a menudo de los rigores y las recompensas de la investigación. Los directores aprenden a trabajar lidiando con la frustración.

Los creativos comprenden, para su alegría o su parálisis, la profundidad del pensamiento de diseño. Los especialistas en comunicación aprenden a gestionar una lista de trabajo y otros recursos clave.

El enfoque de consultoría puede anticipar el futuro de la colaboración industria-educación por dos motivos. En primer lugar, se asemeja en gran medida al mundo laboral al que nuestros alumnos se incorporarán en breve; en segundo lugar, representa el vehículo más eficiente y ampliable para desarrollar el ecosistema de Pro Partners y cerrar la brecha entre educación y empleo. Cabe destacar que la Cámara de Comercio de Estados Unidos se ha propuesto crear un enfoque similar, aunque enteramente *online*, en sus retos EPIC (Employer Provided Innovation Challenges).

## Conclusión

El futuro del aprendizaje y el trabajo pasa por el aprendizaje permanente, la mejora de competencias, las microcredenciales y la experiencia, no por las notas y los títulos. El éxito requiere de excelencia individual, colaboración colectiva, un sólido cuerpo de trabajo y una red activa. Portal se ha diseñado para satisfacer esas necesidades. Estamos empezando a pequeña escala, con tres nuevos clientes para el próximo año.

Además, el panorama educativo está cambiando rápidamente. El valor de las universidades está en entredicho para la mayoría de los jóvenes. Los institutos necesitan una actualización. Ambos modelos están en gran medida desconectados de la voz de los empleadores y de las demandas del mundo laboral actual. **Al vincular directamente a empresas y colegios, Portal ofrece un tejido muy necesario que los conecta mediante CCL, con la convicción de que una colaboración bien organizada creará nuevo valor para las empresas y servirá de guía para los nuevos modelos de aprendizaje que los colegios necesitan desesperadamente.**

Portal se encuentra todavía al principio de este viaje, pero no estamos solos. Nos inspiran muchas organizaciones exitosas: Big Picture Learning, One Stone, Mount Vernon, The Knowledge Society en el ámbito educativo; CAPS Network, CareerWise, Multiverse, Forage, Riipen, Parker Dewey y otros en el ámbito de la intermediación; y, en el ámbito profesional, el modelo de agencia creativa, en el que las organizaciones gestionan planes de proyecto de forma continua con una variedad de clientes, desarrollando conocimientos temáticos, experiencia en resolución de problemas y relaciones a lo largo del tiempo. Nuestro crecimiento progresivo sugiere un futuro brillante para el aprendizaje conectado con la carrera profesional.

---

Imagen: Un alumno del Portal Learning y el CEO de Belkin. © Portal Learning.

## Fecha de creación

15/12/2023

## Autor

Ivan Cestero