



PRÁCTICAS EN FORMATO HÍBRIDO: LA OPCIÓN QUE PREFIEREN LOS JÓVENES

Cada vez es más común que, quienes debutan en el mercado laboral, busquen una experiencia que combine la flexibilidad característica del trabajo remoto y la interacción cara a cara que solo puede otorgar el entorno presencial. De hecho, según el estudio Best Internship Experiences (BIE) 2025 de FirstJob, un 80% de las compañías ofrece hoy una modalidad híbrida, y solo un 20% exige presencialidad total.

El formato híbrido trae importantes ventajas en el equilibrio de la vida personal y en el trabajo de los estudiantes en práctica, observa el director del Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas de la Universidad del Desarrollo, Daniel Soto, y siempre será viable "en la medida que las labores que deba realizar el estudiante sean compatibles con esa modalidad y haya acuerdo entre las partes que se implemente".

Las nuevas generaciones no son partidarias de la presencialidad al 100%, pero tampoco apuestan por el teletrabajo total. La modalidad mixta se posiciona como la mejor opción, al combinar flexibilidad, aprendizaje y conexión humana.

POR MACARENA PACULL M.

Este formato es lo que marcará el futuro y las tendencias laborales en adelante, plantea la directora general de L'Oréal Groupe en Chile, Magdalena Zapata. "Creemos que el formato híbrido se consolidará como estándar, porque responde a las necesidades de las nuevas

generaciones: flexibilidad con propósito, autonomía arraigada en la cultura y un enfoque de bienestar que genera impacto", dice la ejecutiva.

Coincide el gerente de personas de Generadora Metropolitana, Jérôme Cadéot, al valorarlo como

un estilo que incentiva al trabajador a dar lo mejor, porque se siente cuidado: "Las personas están motivadas y comprometidas porque ven que la empresa tiene el bienestar de la persona como prioridad, con un ecosistema de cuidado diseñado para velar por un balance entre la vida personal y laboral, donde se fomenta la confianza, la salud mental, la seguridad psicológica y la corresponsabilidad".

Para el gerente de cultura y talento de la ACHS, Rodrigo Márquez, el avance de esta forma de trabajo

responde a la realidad operacional de las empresas y, al mismo, hace que la estrategia de talento sea sostenible.

En esa línea, la product manager de FirstJob, Andrea Ferreira, sugiere que las empresas que mantengan la presencialidad total, tarde o temprano tendrán que considerar el rediseño de sus programas. "Apostar por la flexibilidad es hoy una decisión estratégica para atraer talento joven y proyectar una marca empleadora conectada con el presente", puntualiza.

