

APORTAN CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS EN ÁREAS TECNOLÓGICAS Y OTRAS:

La industria de administración y finanzas lidera en la apuesta por "talento joven"

Las empresas planifican asignaciones, beneficios y continuidad laboral para practicantes, consolidando este sistema como parte de su estrategia formal de talento. Casi tres de cada cinco estudiantes del área de administración y finanzas son contratados en el lugar donde realizaron su práctica, según datos recopilados por Mercer.

MARÍA PAZ NAUDON

La práctica profesional es un requisito que exigen las universidades a los estudiantes en los últimos años de carrera para egresar, pero ya dejó de ser solo un trámite académico. Muchas compañías han adecuado su estructura dentro de la gestión de personas para recibir a jóvenes que están a punto de terminar sus estudios, y apuestan cada vez más por su contratación.

Esta inclinación por reclutar a personas de las "nuevas generaciones" es más notoria en ciertos rubros. En el sector de Administración y Finanzas, por ejemplo, casi tres de cada cuatro estudiantes (72%) aseguran su contratación pospráctica, de acuerdo con una encuesta llevada a cabo por la consultora internacional Mercer a más de 100 organizaciones en el país. Le siguen los sectores de Operaciones y Logística (64,6% de contratación), recursos humanos (56,1%), tecnologías de la información (53,7%) y marketing (52,4%).

Continuidad laboral

El sentido de la etapa preprofesional ha cambiado tanto para los estudiantes como para las compañías, según expertos. "Para las nuevas generaciones, esta instancia ya no es solo un requisito académico impuesto por las universidades para obtener un título, sino que se ha convertido en la primera línea de sus currículums y en una etapa formativa crítica", sostiene Gerson Volenski, director del máster en dirección de personas y organizaciones de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI).

Algunas compañías ven en los practicantes una oportunidad de renovar su propio desempeño y cultura laboral. "Para nosotros, los recién egresados son clave porque aportan conocimientos actualizados, especialmente en áreas tecnológicas, análisis de datos e inteligencia artificial. Además, llegan con nuevas metodologías, mayor familiaridad con herramientas digitales y una mirada fresca que desafía procesos tradicionales", comenta Isidora Díaz del Río, jefa de staff de la plataforma de streaming Zapping.

La contratación pospráctica también puede ser determinante en la trayectoria laboral de un profesional. Según datos del estudio global Employers for Youth sobre Chile, un 15% de los trabajadores se desempeñaba en la misma empresa donde realizó su práctica en 2018. Para 2025, esa proporción ya aumentó a 20%.

"Las empresas están apostando mucho al talento joven", indica Sofía Giraudo, fundadora de FirstJob, plataforma que vincula a estudiantes con empresas que buscan practicantes. Menciona que, a través de la práctica profesional, las compañías tienen una forma de conocer el desempeño de los jóvenes "y poder contratarlos después".

Profesionalizar la práctica

La forma en que las compañías seleccionan a sus "reclutas" también se ha sofisticado. Según el estudio de Mercer, más del 20% de las compañías que buscan practicantes lo hace a través de convenios formales con instituciones de educación superior.

Continuidad laboral

Áreas con mayor contratación postpráctica profesional



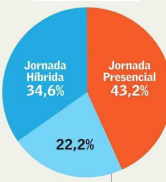
Nota: Basado en 82 respuestas. En las preguntas de respuestas múltiples, las empresas pueden indicar más de una opción, por lo tanto, el total puede exceder el 100%.

Fuente: Mercer

Prácticas profesionales

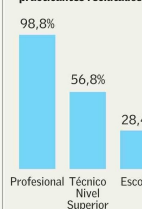
77,1 % de las personas empresas reclutan practicantes

Modalidades



Nota: Basado en 81 respuestas. En las preguntas de respuestas múltiples, las empresas pueden indicar más de una opción, por lo tanto, el total puede exceder el 100%.

Niveles de estudio de practicantes reclutados



EL MERCURIO

“El 80% de la experiencia de práctica está relacionada con la forma en que el practicante interactúa con el equipo y con el nivel de responsabilidad y relevancia que le otorgan”.

AGUSTINA BELLIDO
DIRECTORA DE CARRERA DE MERCER CHILE

“Las compañías entienden que los practicantes son un semillero de talento y que profesionalizar su experiencia es clave para atraer y fidelizar a la nueva generación”.

SOFÍA GIRAUDO
FUNDADORA DE FIRSTJOB

“Para las nuevas generaciones, esta instancia se ha convertido en la primera línea de sus currículums y en una etapa formativa crítica”.

GERSON VOLENSKI
DIRECTOR DEL MÁSTER EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y ORGANIZACIONES DE LA UAI

“Para nosotros, los recién egresados son claves porque aportan conocimientos actualizados, especialmente en áreas tecnológicas, análisis de datos e inteligencia artificial”.

ISIDORA DÍAZ DEL RÍO
JEFA DE STAFF EN ZAPPING

Más del 70% de las empresas recluta practicantes

La mayoría de las compañías que participaron del análisis, elaborado por la consultora internacional Mercer, son del sector de consumo masivo, ingeniería y construcción, tecnología, servicios financieros o retail. La gran mayoría declaró reclutar estudiantes para prácticas profesionales.

Según el sondeo, las compañías tienen mayor interés en estudiantes de ingeniería comercial y carreras afines (62,2%), ingeniería civil (58,5%), control de gestión (36,6%) y tecnologías de la información (32,9%).

“Esto refleja una tendencia hacia una gestión más estructurada y estratégica de los programas”, señala Agustina Bellido, directora de carrera de Mercer Chile.

La institución más repetida en estos convenios es la Pontificia Universidad Católica de Chile (42,1%), seguida por Inacap (31,6%), Duoc UC (26,6%) y la Universidad de Chile (21,1%). Los datos muestran que, además del perfil universitario, un 56,8% de las compañías buscan estudiantes de la educación técnico-profesional y un 28,4% incluso apuesta por pasantías escolares.

Bellido subraya que parte importante del éxito en la etapa de entrenamiento pasa por la clara adecuación entre lo que buscan las empresas y lo que pueden ofrecer los practicantes. “El 80% de la experiencia de práctica está

relacionada con la forma en que el practicante interactúa con el equipo y con el nivel de responsabilidad y relevancia que le otorgan dentro de la organización. Esto es consecuencia directa de una buena gestión, que no solo compete al área de personas, sino también a los líderes y equipos del negocio”, afirma.

Los datos también detallan que casi el 40% de las organizaciones exigen una duración mínima en los contratos de práctica, que en promedio se ubica en los 4 meses.

Beneficios y fidelización

La permanencia en una organización no pasa solo por las oportunidades que puede ofrecer la compañía. Los expertos también remarcan la relevancia

que el “talento joven” le entrega a una cultura de trabajo distinta, marcada por factores como la flexibilidad. “La continuidad ya no depende solo de la oferta, sino de la capacidad de la organización para ofrecer incentivos acordes a una generación que valora la flexibilidad por sobre la estabilidad tradicional”, asegura Volenski, de la UAI.

Según Mercer, un 43,2% de las prácticas ofrecidas exigen realizar las labores en formato presencial, pero un 34,6% permite un formato híbrido, que combina funciones telemáticas. Otro 22,2% dice que el formato depende del área en el que se desempeñen las tareas.

En cuanto a las condiciones laborales, un 97,5% de las compañías pagan algún tipo de asignación a los practicantes, según Mercer. El pago promedio es de unos \$330.000, pero es más alto para profesionales universitarios que para técnicos.

A ello se suman beneficios complementarios: 59,3% de las empresas ofrece alimentación y 23,5% movilización, según el sondeo.

“Hoy, los programas están mucho más estructurados, con beneficios, tutores, evaluaciones y proyectos relevantes para el negocio. Las compañías entienden que los practicantes son un semillero de talento y que profesionalizar su experiencia es clave para atraer y fidelizar a la nueva generación”, afirma Giraudo, de FirstJob.