

LA OPORTUNIDAD DE EMPLEAR TALENTO SIN EXPERIENCIA



Search Job



En un contexto donde el desempleo juvenil va al alza, contratar a profesionales que recién parten es una oportunidad para fortalecer la productividad, renovar capacidades y aumentar la competitividad de las organizaciones.

POR VALENTINA CÉSPEDES

Cada vez más empresas comprenden que apostar por el talento joven no es solo una opción formativa, sino una decisión estratégica. Incorporar profesionales sin experiencia puede ser un reto, pero también permite diversificar equipos, acelerar la adaptación y construir una base de talento alineada al negocio. La diferencia está en cómo se gestiona ese proceso.

Según la Radiografía Laboral 2025 de la Sofófa, la tasa de desocupación entre jóvenes de 15 a 24 años alcanza un 21,6%, 6,6 puntos más que en 2013. En este escenario, abrir espacios no solo tiene impacto social: también permite abrir la puerta al desarrollo de capital humano.

El especialista en atracción de talento de Adecco, Brandon Sobarzo, advierte que, aunque incorporar talento joven implica desafíos, el principal riesgo no es la falta de experiencia, sino los procesos de integración mal diseñados. Observa que, sin objetivos claros ni acompañamiento, el resultado puede ser bajo aporte y frustración para ambas partes.

Sobarzo añade que es poco realista exigir que el talento junior llegue con competencias plenamente desarrolladas. "La

transformación digital, los cambios regulatorios y los nuevos modelos de negocio han creado habilidades que no se enseñaban hace cinco años. Pretender que el mercado provea perfiles junior con experiencia sólida genera una brecha que ralentiza la contratación", sostiene

Contención y estructura

Según la directora de la Fundación Defontana Chile, Ximena Mánquez, para que el talento joven aporte valor, es clave la "responsabilidad progresiva con red de contención", lo que implica que el talento junior no debe estar solo frente a decisiones críticas, pero tampoco relegado a tareas sin impacto. Puntualiza tres elementos clave: mentoría estructurada con tiempo protegido, procesos con doble validación en etapas iniciales y proyectos acotados donde pueda apropiarse de resultados en entornos controlados.

El director asociado de Robert

Half Chile, Caio Amaes, complementa esta idea añadiendo que las empresas deben tener claridad sobre el perfil que buscan y preparar internamente su llegada. Esto implica estructuras definidas y funciones claras que permitan evaluar su desarrollo sin exponerlos innecesariamente a errores. "La sugerencia es apuntar a equipos equilibrados, donde fluya un intercambio intergeneracional y se traspace la cultura organizacional", afirma, ya que los jóvenes aportan energía, curiosidad y nuevas competencias, mientras los perfiles senior fortalecen su liderazgo y adquieren nuevos aprendizajes.

En el caso de Alsea Sudamérica, su directora de Recursos Humanos, Sabrina Martins, señala que identifican el potencial de liderazgo observando a los jóvenes en desafíos reales: iniciativa, toma de decisiones, impacto en el equipo, adaptabilidad y comunicación. Con herramientas como la mentoría, buscan "potenciar su desarrollo y transformar su

La práctica profesional como filtro de talento

es uno de los mecanismos más potentes de detección temprana, porque permite evaluar a las personas en un entorno real y no solo desde lo declarativo. "Una entrevista muestra intención; la práctica muestra comportamiento", afirma, y explica que en ese período emergen variables que no aparecen en un currículum, como la capacidad de aprendizaje, la reacción ante el error, la autonomía, la forma de relacionarse con el equipo y la motivación por aportar. "Esos indicadores suelen ser más predictivos del desempeño futuro que la experiencia previa, especialmente en perfiles jóvenes". En esa línea, Moreno identifica que cuando la organización acompaña el proceso, forma desde la cultura y evalúa el desempeño en terreno, la incertidumbre de contratar a alguien sin trayectoria disminuye de manera significativa. "Una práctica bien gestionada no es solo una instancia formativa, es el mejor proceso de selección extendido que puede tener una empresa", concluye.

La práctica profesional puede transformarse en el punto de partida para identificar y desarrollar talento joven. Para la head de human resources en GoodRabbit, María José Moreno,

primer empleo en una experiencia donde cada uno pueda ampliar su mochila de empleabilidad más allá de su rol actual".

En cuanto al retorno, el gerente de profesional & RPO de Randstad, Pablo Guarnaccia, dice que la rentabilidad debe observarse por etapas. "Entre los 3 y 6 meses es clave medir el *time to productivity*, la velocidad de aprendizaje y el cumplimiento de hitos", explica. Luego, entre los 9 y 12 meses, el análisis se amplía hacia la tasa de rotación, la movilidad interna y la contribución a la mejora de

procesos, "áreas donde los perfiles jóvenes suelen destacar rápidamente por su agilidad, capacidad de adaptación y uso natural de herramientas digitales".

A su vez, subraya que "ya no se trata solo de lo que el empleador ofrece, sino de lo que el talento puede llegar a ser dentro de la organización". Para que el esfuerzo destinado a capacitación tenga impacto en la retención del talento, es clave vincularlo a trayectorias claras de crecimiento, movilidad interna real y líderes que actúen como referentes de desarrollo profesional.