

LAS PRACTICAS PROFESIONALES

Llegando fin de año se produce una avalancha de ofertas y demandas para realizar prácticas profesionales, lo cual rara vez cumplen el propósito supuestamente definido por la casa de estudios o los intereses del alumno.

Tema aparte es la compensación asociada a dichas prácticas profesionales, donde hay desde “pasaje y colación” hasta montos que bordean el sueldo mínimo o sueldo más mezclas de beneficios.

Así por ejemplo una estudiante de Ing. Comercial a punto de egresar me contaba que fue a entrevista a una connotada empresa y le ofrecieron colación y movilización y nada más, por lo que desistió. Me pregunto si un sueldo a esa estudiante le generaría una caída de rentabilidad a dicha gran empresa...claro que no !!! ... es por lo tanto reflejo de políticas mal diseñadas.

En muchos casos sucede que al estudiante en práctica, la empresa, le asigna tareas de estafeta sacando fotocopias o haciendo trámites bancarios, etc., generando frustración y desencanto en un estudiante con altas expectativas de aportar y aprender nuevos conocimientos o a lo menos “poner en práctica” los que ya posee.

Pero el problema tiene su origen en la escasa planificación e involucramiento de la casa de estudios y de la empresa candidata a recibir estudiantes en práctica quedando el estudiante sujeto a aplicarse con la frase “consíguete una práctica” que algún profesor o administrativo de la carrera le dijo para “salvar el trámite”.

Sin ambas instituciones trabajaran en conjunto, empresa y casa de estudios, se podrían definir previamente los objetivos, la misión o los resultados esperados para lograr que el aporte del estudiante pueda concretarse al a vez que éste aprende, enfrentando desafíos profesionales.

Esto requiere que las empresas estén dispuestas a invertir algo de tiempo en planificar idealmente con las casas de estudios, por una sola vez, un formato estándar de práctica profesional cualesquier área donde el alumno pueda tener mayores intereses. Para ello el área de RRHH puede, en su rol de asesor de gerentes, lograr lo anterior con cada gerencia y proponer planes que tengan una mutua conveniencia. Hay algunas pocas empresas y Universidades que lo hacen pues poseen, ambas, una clara conciencia y sentido de sus respectivas áreas de RRHH u otras a cargo del tema. Quizá el SENCE también pueda ayudar!.