

TALENTO JOVEN Y ESTADO: DESAFÍO DE REVALORIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS EN CHILE.

**Daniela Triantafilo Torres
Hugo Marchant Guzmán**

I. PRESENTACIÓN

Hace unas pocas décadas atrás, la caricatura del funcionario o servidor público era la de un burócrata, más orientado a los procesos administrativos que con foco en el servicio a los ciudadanos. Un “tramitador”, sumido en interminables carpetas y papeles que poco sentido hacían con la criticidad de la función pública; una persona rígida, con apego estricto a los procedimientos. La modernidad, la eficiencia y la orientación “al cliente” parecían ser cosas restringidas exclusivamente al sector privado. Afortunadamente, los procesos de modernización de la administración pública han traído aparejados nuevas formas de gestión, que apuntan a mejorar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio que los organismos del Estado brindan a los ciudadanos.

Con todo, la ciudadanía se ha vuelto más crítica respecto de los funcionarios públicos, más conscientes de sus derechos y más exigentes. En efecto, vivimos en un mundo de cambios acelerados, con una sociedad cada vez más demandante de inmediatez. Los cambios organizacionales, por tanto, deben ir un ritmo que le permita sintonizar con los avances de la tecnología, las comunicaciones, el conocimiento y las demandas de la ciudadanía, siendo fundamental contar con nuevas miradas y espacios de modernización en la gestión que cada institución realiza. El Estado chileno ha procurado mantenerse en sintonía con estos temas, para lo cual ha desarrollado distintas acciones en el marco de la Modernización del Estado y la gestión de personas.

En este contexto, resulta muy interesante reflexionar en torno a mecanismos que permitan incorporar talento joven a la función pública. Ello, en virtud de sus nuevas miradas y el vínculo innegable con un mundo crecientemente interconectado.

En este proceso, captar nuevos talentos hacia el Estado resulta fundamental para los servicios públicos, ya que se enmarca en la atracción a un mundo único en estructura, cultura y funcionamiento. Adicionalmente, permite promover un mayor conocimiento de lo que hace el Estado, contribuyendo a revalorizar la función pública ante la sociedad.

En este ámbito, el Servicio Civil desde el año 2014 se encuentra explorando iniciativas que permitan atraer jóvenes profesionales con vocación de servicio público y para ello ha gestionado el Programa Prácticas Chile, relevando la necesidad de incorporar nuevas generaciones que estén dispuestas a poner a disposición sus talentos en los principales desafíos del país, permitiéndoles conocer y participar, en términos generales, en procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y en distintos ámbitos de gestión de las instituciones públicas.

II. ANTECEDENTES

El Estado, en tanto la complejidad que tiene como organización, es objeto de permanentes transformaciones que son determinadas por una combinación de variables políticas, sociales, económicas y culturales que actúan a corto, mediano y largo plazo. Por ejemplo, en las últimas décadas, dos procesos de largo alcance como el cambio tecnológico y la globalización, han reconfigurado la economía y la sociedad, produciendo efectos directos sobre el actuar y la estructura del Estado. En este sentido, el Estado al igual que el resto de las organizaciones, debe estar en constantes ajustes de acuerdo a las nuevas realidades en las que se ve inmerso dentro de su entorno, es por eso que poner atención a las nuevas generaciones que se están integrando y por tanto que pretenden desarrollarse profesionalmente en las instituciones públicas, resulta ser un factor clave a la hora de diseñar e implementar políticas, planes y programas enfocados a modernizar el aparato estatal.

En este escenario, el 26 de enero de 2015, la Presidenta de la República Michelle Bachelet firmó el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, definiendo la agenda 2015 - 2018 que en esta materia deberán impulsar y desarrollar los servicios públicos. El Instructivo Presidencial compromete a los servicios públicos a avanzar decididamente en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública y la satisfacción de la ciudadanía.

El Instructivo Presidencial se basa en cuatro principios orientadores: un Estado Moderno para Chile, con igualdad de oportunidades, participación y diálogo; impulso de cambios legales y prácticas de gestión que contribuyan a avanzar hacia un Empleo Decente; potenciar un Estado Innovador, con servicios públicos de calidad, buen trato, transparencia y condiciones laborales dignas; y revalorización de la función pública. Respecto de esto último, el Instructivo Presidencial señala que los organismos del Estado deben generar acciones que permitan mejorar la confianza, credibilidad y valoración que la ciudadanía y los propios funcionarios tienen de la administración pública.

En específico, se menciona en su EJE 2) Condiciones Laborales: “Facilitar el conocimiento de la ciudadanía, y en particular de las futuras generaciones, con la función pública, entre otros, a través de la participación del Programa Prácticas Chile (PPCh), que realiza el nexo entre los intereses de los/as estudiantes por contribuir a la gestión pública, con las necesidades de prácticas de los diversos servicios del Estado”.

Lo anterior, pone en el mapa de los servicios públicos la necesidad de gestionar formalmente el ingreso de estudiantes que requieren hacer sus prácticas dentro de la organización, adaptándose de cierta forma a modalidades desarrolladas por el sector privado, quienes no solo han formalizado, en algunos casos, el ingreso de estudiantes a través de convenios con Universidades e Institutos, sino que también han adecuado su gestión considerando procesos de *trainee*, horarios flexibles, beneficios no monetarios, entre otros. Por su parte, el sector público en general no había desarrollado espacios pensados para estudiantes en proceso de formación, sino más bien se

habían considerado como reemplazos en tareas cotidianas de funcionarios que se encuentran en periodos de vacaciones, no entregando valor a la etapa final de formación académica que tienen como objetivo las prácticas profesionales. Asimismo, no se consideraba el impacto que tiene atraer nuevos profesionales al Estado, vinculando directamente con el dinamismo, innovación y modernización que se introduce en el aparato público, ya que se renuevan procedimientos de gestión y se actualizan conocimientos que permiten hacer más eficientes y eficaces los procesos en el Estado.

En línea con lo anterior, se espera que Prácticas Chile se convierta en el primer peldaño en un proceso de crecimiento y desarrollo en el empleo público, con el fin de retener en el Estado a las nuevas promesas profesionales, abriéndoles un espacio de participación concreto y la oportunidad de realizar un trabajo con “sentido” e impacto en la sociedad. Al integrar jóvenes al aparato público a través del Programa, se aporta dinamismo e innovación a la actividad pública, refrescando conocimientos, prácticas y procesos, todo lo cual bien encausado debiese verse reflejado en una mejora continua de la gestión pública y constituirse en un aporte al proceso de modernización permanente del Estado. Por otro lado, el incorporar jóvenes a la administración pública, aunque sea por períodos breves de tiempo, contribuye positivamente al conocimiento que tiene la sociedad de la actividad pública, y permite reivindicar la importancia de lo público para el bienestar social, lo cual adicionalmente puede contribuir directamente sobre la educación cívica del país.

En este contexto, se han realizado numerosos estudios que describen y caracterizan a la generación llamada “Millennials”, refiriéndonos a los jóvenes-adultos quienes han crecido a la par con la tecnología digital y las redes sociales, integrándolas como parte natural de sus vidas. Específicamente hablamos de los individuos nacidos entre 1984 y 1996, quienes se estima que compondrán el 75 por ciento de la fuerza de trabajo en 10 años más, marcando la importancia de hacerse cargo tanto de sus intereses y personalidades, y de esta forma comprender el futuro del trabajo y la innovación que trae consigo.

Actualmente existe variados estereotipos que se han generalizado dentro de la sociedad respecto de esta nueva generación, tales como que los Millennials buscan un balance entre trabajo-vida privada por sobre las rentas percibidas, o el rápido despegar de las carreras que escogieron, de manera diferente a las generaciones mayores que aún se encuentran esperando por su recompensa profesional. Resulta importante destacar que estos estereotipos varían de manera considerable según la ubicación geográfica de los jóvenes.

Universum, organización que tiene como fin asesorar a los empleadores sobre la forma en cómo atraer y retener el nuevo talento acorde a las propias organizaciones y su cultura, desarrolló el estudio “Millennials: The first large-scale study of how Millennial attitudes and actions vary across the globe, and the implications for employers”, en el cual se evidencian características de los jóvenes Millennials. Entre ellas podemos encontrar que “están interesados en posiciones de liderazgo y un avance rápido en su carrera”; según el estudio señalado, casi un 70 por ciento de los Millennials alrededor del globo considera que alcanzar papeles de liderazgo y gerencia es importante en su carrera. Además, “valoran la capacidad de transmitir, enseñar e influir al resto” siendo visto como

elemento clave para la organización y su desarrollo personal. Por otro lado, esta generación define al “trabajo desafiante” como algo más que trabajar largas jornadas; en este sentido, los Millennials afirman que un trabajo desafiante es aquel que apunta a la innovación en el trabajo y en donde puedan aprender nuevas cosas día a día, considerando que un 60 por ciento está de acuerdo con que estas características en un trabajo permitirán avanzar en su carrera con constantes promociones. En general, los Millennials cuidan profundamente el balance entre trabajo y vida personal por encima del dinero y el status: Frente a la pregunta ¿considerarías renunciar a tener un buen pago y un trabajo prestigioso por el equilibrio entre trabajo y vida privada?, el 47 por ciento se considera de acuerdo, un 17 por ciento no está de acuerdo y el resto se considera neutral. Con constante acceso a la tecnología, los jóvenes buscan nuevos desafíos que les permitan desarrollar sus capacidades creativas pero que a su vez, les deje tiempo para proyectos personales. Tienen una prioridad muy clara: finalizar su carrera universitaria y una vez obtenido el título, viajan. El principal motivo suele ser para perfeccionar el nivel de inglés (muchos pasan entre uno o dos años en otros países para lograrlo) o ganar experiencias “de la vida real” luego de años en el sistema de educación formal. Al regreso de sus viajes, recién comienzan la primera búsqueda laboral. Esto resultará muy interesante una vez que se analicen las características del Programa Prácticas Chile y el interés que despierta en las nuevas generaciones realizar prácticas en el sector público.

Teniendo como base la información que nos entrega Universum y un sinfín de papers, encuestas y estudios que tienen por objetivo clasificar a esta generación, se señala como común acuerdo que traen consigo cambios importantes tanto en la forma de relacionarse con sus pares como en el espacio laboral, y no solo respecto a las tecnologías, que para algunos facilitan la comunicación y gestión, sino también sus motivaciones e intereses, a las cuales los empleadores deben amoldarse e ir modificando a lo que ya estaban acostumbrados.

III. PROGRAMA PRÁCTICAS CHILE (PPCh)

En el año 2011, y en el marco de las iniciativas gubernamentales del gobierno vinculadas a la agenda de modernización del Estado, el Ministerio de Hacienda efectuó el lanzamiento del Programa "Prácticas para Chile", con el objetivo de crear un espacio concreto de participación para los jóvenes estudiantes universitarios, ofreciéndoles la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales en diferentes ministerios y organismos públicos.

A nivel nacional, el Programa ofrece a estudiantes universitarios - que requieren como parte de su proceso final de formación profesional - la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales en diferentes ministerios y servicios públicos, de tal forma de poder motivar a los futuros profesionales a que pongan a disposición sus capacidades en el servicio público, aportando a los principales desafíos del país.

A nivel internacional, alumnos extranjeros tienen la posibilidad de realizar una pasantía en diferentes organismos públicos de Chile durante los meses de junio a agosto de cada año. En este marco, a la fecha se han desarrollado

acuerdos con la Universidad de Harvard, la Universidad de Chicago, la Universidad de Columbia, la Universidad de Oxford, la Universidad de Stanford y la Universidad de Georgetown.

En septiembre del año 2014 y a través del Of Ord N°1708, se indica lo siguiente: “En el marco de los lineamientos gubernamentales y sectoriales para la Dirección Nacional del Servicio Civil relativas a la gestión de personas del Estado, el Ministerio de Hacienda, ha determinado que sea esta Dirección Nacional, a través de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, la que a partir del presente año, asuma la gestión del Programa Prácticas para Chile, en adelante Programa Prácticas Chile.” A su vez, se indica que el Programa sea representado por un Directorio, el cual tiene como principal función entregar las directrices a seguir, garantizando su adecuada ejecución. Este Directorio está conformado por el Director Nacional del Servicio Civil, el Subsecretario de Hacienda, el Jefe de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación y el Director del Instituto Nacional de la Juventud, o por quienes cada uno de ellos designen en su representación.

El Programa busca, en este período, que se pueda avanzar hacia un sistema de prácticas inclusivo, objetivo y transparente, capaz de otorgar más oportunidades de prácticas profesionales, considerando las capacidades e intereses de los estudiantes y las ofertas de los distintos ministerios y servicios públicos. En este sentido, se resalta el favorecer la experiencia de futuros profesionales en el sector público, permitiéndoles conocer directamente procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y distintos ámbitos de gestión que forman parte del sector público, generando espacios para que los practicantes puedan compartir experiencias y conocimientos con funcionarios, directivos públicos y autoridades gubernamentales. A su vez, el permitir que los estudiantes se integren a un servicio público y a equipos de trabajo específicos, acercándolos al mundo laboral y a dinámicas concretas de trabajo profesional, motivando a los futuros profesionales para que pongan a disposición sus talentos en el servicio público, trabajando en los principales desafíos del país, y para que consideren la opción de ingreso al Estado y al empleo público, como una alternativa interesante y atractiva.

3.1 Líneas de acción y actividades del Programa

Transcurridos los primeros tres (3) meses de la implementación del Programa Prácticas Chile, en su modalidad nacional, por parte del Servicio Civil, y habiéndose realizado dos (2) convocatorias especiales (octubre – noviembre), se consideraron las siguientes líneas de acción para fortalecer la gestión del Programa y mejorar sus alcances y resultados. En este sentido se detallan a continuación según cada stakeholders identificado:

- Gestión con servicios públicos
- Gestión con Universidades
- Gestión interna del PPCh
- Gestión con Autoridades y Directorio
- Difusión

- Acciones de inducción

1. Gestión con servicios públicos: se refiere a todas aquellas acciones/tareas que permitan desarrollar y fortalecer el trabajo directo con los servicios públicos para: incrementar el número de estos que participen del Programa; mejorar la calidad de las ofertas de prácticas; hacer más eficientes los procesos de evaluación y compartir buenas prácticas y experiencias relevantes de prácticas. En lo específico, el Servicio Civil trabaja directamente con las instituciones en el levantamiento de ofertas de prácticas para cada convocatoria, asesorando para que puedan identificar necesidades de práctica (perfiles, aspectos administrativos, etc.); realicen adecuadamente los procesos de selección de los alumnos; integren a los estudiantes a los respectivos equipos de trabajo y desarrollen los procesos de acompañamiento y evaluación de cada práctica.

2. Gestión con Universidades: Uno de los aspectos más sustantivos del Programa, es la gestión que se realiza con las Universidades y estudiantes. De esta forma, se considera, entre otros aspectos, fortalecer la difusión del PPCh ampliamente a nivel de Universidades, Facultades y carreras, Direcciones de Asuntos Estudiantiles (DAES) y Centros de Alumnos; profundizando el conocimiento en cuanto a las características (duración, tiempo de ejecución, etc.) de las prácticas profesionales de cada carrera, conocimiento del apoyo y supervisión que realizan las Universidades a los alumnos durante el proceso de práctica, entre otros aspectos.

3. Gestión interna del PPCh: El equipo del Programa, a nivel del Servicio Civil, debe desarrollar una serie de gestiones/acciones que permitan una adecuada implementación del mismo, considerando las distintas líneas de acción señaladas, pero también el trabajo directo que se debe desarrollar para la administración de la página web respecto a las distintas convocatorias, subir ofertas de prácticas de los ministerios y servicios a la plataforma, elaborar los reportes de postulaciones/postulantes por cada convocatoria y proceso a autoridades y servicios públicos (entre otros, N° de postulaciones; N° de postulantes; N° de prácticas por Ministerio/Servicio/ Región; N° de seleccionados/as, N° de ofertas sin postulaciones; N° de ofertas sin seleccionados; Universidades/carreras con ofertas/postulantes/seleccionados/as; Universidades/carreras con ofertas/sin postulantes, Universidades/carreras con ofertas/con postulantes/sin seleccionados/as. etc.).

4. Gestión con Autoridades y Directorio: El Programa considera distintas acciones para informar y comprometer más activamente a autoridades y directivos públicos, de tal forma de incrementar la participación de los servicios en el Programa. Existen a lo menos, dos (2) dimensiones a considerar, primero que autoridades y directivos conozcan efectivamente el Programa, sus alcances y objetivos, y segundo, que puedan comprometer a los ministerios y servicios públicos con esta iniciativa. Por otro lado debido el alcance nacional del Programa, también se desarrollan acciones para tener mayor presencia en las regiones, a través de las Direcciones Regionales del Instituto Nacional de la Juventud, INJUV, en un trabajo de difusión con los servicios públicos, universidades regionales e implementación de actividades de bienvenidas en regiones con mayor cantidad de estudiantes seleccionados/as.

5. Difusión: El Programa también considera una serie de acciones para fortalecer la información y conocimiento del Programa, sus objetivos, alcances, modalidad de

funcionamiento, postulación, acciones de inducción, entre otras. Las acciones se orientan a mejorar la información y fortalecer el posicionamiento del Programa a nivel de autoridades, servicios públicos, universidades, centros de estudiantes y de distintos stakeholders y a disponer de distintos dispositivos comunicacionales para visibilizar el Programa con los distintos actores del Programa.

6. Acciones de inducción: Prácticas Chile contempla que los estudiantes puedan participar en instancias, anexas y transversales a las formales establecidas en su proceso de práctica, con funcionarios, Directivos públicos y autoridades gubernamentales, con el objetivo de dar a conocer el funcionamiento del Estado y a reflexionar en torno a reformas, programas, proyectos, agendas e iniciativas públicas, permitiéndoles acercarse a una visión amplia del quehacer de las instituciones públicas y del rol del Estado.

3.2 Resultados

Desde su creación, y en específico considerando la gestión desarrollada desde el año 2014, Prácticas Chile ha tenido un aumento importante en cuanto a su cobertura, tanto a nivel de ofertas, postulaciones y participación de ministerios y servicios públicos. En este contexto, considerando las convocatorias realizadas desde octubre 2014 a junio 2017, Prácticas Chile ha difundido en el portal www.practicasparchile.cl 3.697 ofertas de prácticas profesionales a más de 230 carreras con un alto nivel de postulaciones por parte de los estudiantes llegando a las 18.991, lo cual permite identificar un gran interés de los jóvenes por integrarse al Estado.

En este escenario, el proceso que ha desarrollado esta dirección Nacional con los servicios públicos, es el comienzo de cambios culturales dentro de las organizaciones, pues para muchos el crear espacios para que estudiantes en práctica se instalen en las instituciones a través del Programa generó en un principio ciertas resistencias, dando paso a al menos dos procesos. Por una parte, aquellos funcionarios que no vislumbraban el aporte de los estudiantes, reconocen la oportunidad de transferir conocimientos con los estudiantes, como así también los procesos de innovación que se fueron produciendo al interior de la organización, los cuales van modernizando la gestión del Estado. Por otro lado, aquellos servicios que ya desarrollaban esta práctica mediante convenios con Universidades o Facultades específicas, deben modificar sus procesos para entregar esta posibilidad en igualdad de condiciones a todos los estudiantes que tengan la motivación por ser parte del servicio público desde su práctica profesional, y a sí mismo, “competir” con otros servicios públicos, definiendo prácticas más atractivas para los estudiantes enfocadas en la calidad y los desafíos de las tareas que podrían desarrollar. En ambos escenarios, el Servicio Civil cumple un rol fundamental apoyando a las instituciones tanto en la identificación de perfiles de prácticas y a su vez en el acompañamiento de los estudiantes que ingresan a los servicios.

Otro desafío de gran envergadura, fue el instalar la marca “Prácticas Chile” entre los estudiantes y las Universidades, es decir, el ser reconocido como el portal único para postular e ingresar a realizar una práctica profesional a la Administración Central del Estado. En este ámbito se realizaron diversas estrategias, tales como charlas

informativas a estudiantes, participación en seminarios y ferias de prácticas laborales, reuniones con decanos y coordinadores de prácticas tanto a nivel central como regional, desarrollando más de 60 actividades en distintas Universidades e Institutos, logrando una gran adhesión por parte de los estudiantes como también de los Directores de Asuntos Estudiantiles, quienes han sido actores claves para facilitar tanto la información y redes de contactos en el mundo académico y de pregrado.

Por otro lado, la gestión interna del Programa también ha modificado su quehacer, adecuándose a los requisitos específicos de cada carrera y malla curricular, ya sea en la época del año que deben ser realizadas las prácticas, la duración de estas y el significado que les otorgan a la calidad respecto a los objetivos y tareas en el desarrollo de la práctica profesional, logrando de esta manera difundir en el portal ofertas más acordes tanto para los estudiantes como para las instituciones que los respaldan.

A pesar de lo anterior, queda un desafío importante de abordar: la proyección de aquellos talentos que destacan y que demuestran ser un aporte significativo para la administración. El Programa Prácticas Chile no contempla dicha línea de continuidad, por lo que dependerá de la decisión y posibilidades de cada servicio. Aun así, el Servicio Civil ha desarrollado por tres años consecutivos una línea propia denominada “Mi Primer Trabajo”, en el que practicantes con desempeño destacado son contratados, luego de titularse, en calidad de honorarios por un año, de manera de profundizar su experiencia laboral y brindarles una plataforma para proyectar sus carreras.

Mi Primer Trabajo ha tenido, a la fecha, tres alumnos contratados en atención al alto desempeño demostrado. De ellos, dos han sido contratados de manera permanente, y una tercera postuló a concurso público en otro servicio público, resultando seleccionada. De modo que estos tres talentos jóvenes, atraídos al Estado por el Programa Prácticas Chile, se encuentran actualmente aportando sus energías y motivaciones al servicio de los ciudadanos y ciudadanas.

IV. CONCLUSIONES

¿Por qué un estudiante podría priorizar realizar su práctica profesional en el Estado, sin retribución económica de por medio, en desmedro de prácticas en el sector privado, muchas veces remuneradas? El Programa Prácticas Chile no contempla más retribución que la asignación de alimentación (en el caso de servicios que cuentan con casinos propios) y de locomoción. Luego, no existe en la normativa del Estado chileno sustento para generar otro tipo de retribución económica para los practicantes. En esta línea, una alternativa había sido la contratación en calidad de honorarios. Sin embargo, el Estado se encuentra realizando un importante esfuerzo por suprimir dicha figura contractual, limitándola a contrataciones muy específicas, especializadas y temporalmente acotadas. Bajo tal restricción, para un servicio público hoy es sumamente difícil contar con recursos para destinar la contratación de un honorario a un estudiante en práctica.

En concreto, realizar la práctica en el Estado no tiene su principal atractivo en la retribución económica. Sin embargo, se han señalado

precedentemente estudios que indicarían que esto no es necesariamente un impedimento determinante para las nuevas generaciones. Por el contrario, el Estado ofrece otros incentivos y motivadores. Entre ellos:

- Trabajar al servicio del país, en particular de los ciudadanos más necesitados.
- Trabajo con sentido de misión. Una misión que no se vincula con la rentabilidad económica de particulares sino que se orienta a la rentabilidad social; políticas y prácticas crecientemente más institucionalizadas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- Espacios fértiles para la innovación. Una innovación de alto impacto para el país.
- Acceder a espacios desde donde ejercer liderazgo e influencia.
- Posibilidades para el acceso a becas nacionales e internacionales de perfeccionamiento, en áreas vinculadas a la gestión pública.
- Y, en definitiva, un espacio para vivenciar la vocación de servicio público.

A este respecto, cabría preguntarse si se debería apostar por generar las estructuras normativas y financieras que permitieran retribuir económicamente las prácticas en el sector público para hacerlas más atractivas a un número más amplio de estudiantes, o si, por el contrario, se continúa por la senda de atraer en base a estos otros motivadores a los jóvenes con real interés y vocación por lo público. Si el objetivo es atraer nuevos talentos, revalorizando la función pública, probablemente el segundo sea el camino más adecuado.

El escenario futuro de las organizaciones parece ser bastante complejo, ya que se enfrentan a una generación con intereses y ambiciones muy diferentes a las anteriores, lo que pone al Estado frente a grandes desafíos en temas de modernización e innovación para captar y desarrollar a los Millennials, como también en los procesos de trabajo. En pleno siglo XXI el nivel de educación y profesionalismo ha aumentado ampliamente, el programa Practicas Chile ha sido exitoso a la hora de captar nuevos y futuros profesionales, incentivando a participar laboralmente en el aparato público, siendo quizás el puntapié inicial para desarrollar otros programas destinados a la incorporación más concreta de nuevos profesionales en el servicio público, trabajando en los principales desafíos del país

Es necesario tener en cuenta las nuevas necesidades y ambiciones de los jóvenes que se integran a la organización, ya que como hemos visto el éxito en sus carreras, liderar y ser liderados de la forma correcta, el perfeccionamiento y el equilibrio entre vida y trabajo son temas altamente relevantes a la hora de escoger un trabajo para esta generación. Es necesario incluso para el programa Practicas Chile junto con los servicios públicos, identificar e innovar en las ofertas de prácticas en donde se ofrezcan oportunidades y experiencias que permitan desarrollar de la mejor manera las habilidades y

talentos con los que cuenta el practicante, además de motivar el ingreso al Estado y verlo como una alternativa viable de trabajo

El estudio mencionado, recomienda entre otras acciones, el de desarrollar nuevas estrategias y formas de reclutamiento, selección y formación a los que se incorporan a la organización. En este sentido, el programa Practicas Chile busca atraer jóvenes profesionales con vocación de servicio público al Estado, sin embargo una vez finalizada la práctica el profesional se ve dificultado para incorporarse al servicio público, esto a consecuencia de los actuales procesos de reclutamiento y selección con los que cuenta la administración pública. Dado que los jóvenes Millennials componen por lo menos un cuarto de la actual fuerza de trabajo y aumentará con el paso de los años, es vital para los organismos públicos y para la gestión pública innovar en la forma en que atraen a las personas al Estado y fortalecer los actuales programas de reclutamiento y selección.

V. BIBLIOGRAFÍA

- **Bachelet, Michelle** (2015) Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/gabpres_001_2015_instructivo_bpl.pdf, 01-07-2016.
- **Universum** (2014) “Millennials: The first large-scale study of how Millennial attitudes and actions vary across the globe, and the implications for employers”.
- **Programa Prácticas Chile**; <http://www.practicasparchile.cl/acerca-de/que-es-el-programa-practicasparchile.html> (7.07.17)

VI. RESEÑA BIOGRÁFICA

Daniela Triantafilo Torres, Psicóloga de la Universidad Adolfo Ibañez, diplomada en Psicología Clínica Mención en Neurociencias.

En el año 2014 ingresa a trabajar al sector público, donde se ha desempeñado en materias de consultoría en gestión de personas tanto en el Ministerio de Hacienda como en el Servicio Civil. Realizó la coordinación del Programa Practicas Chile que gestiona el Servicio Civil del año 2014 a inicios del 2017, el cual tiene por finalidad ofrecer a estudiantes universitarios la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales en ministerios y servicios públicos del Estado chileno.

En materia de Capacitación, ha ejercido el rol de Experto Técnico para apoyar el cumplimiento de indicadores de gestión asociados al sistema de capacitación en 144 servicios públicos bajo la Metodología de Evaluación por Transferencia al puesto de trabajo en conjunto con la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

Actualmente es Consultora Especialista en materias de Formación, Desarrollo, Ambientes Laborales e Inducción de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Civil de Chile.

Hugo Marchant Guzmán, Asistente Social, Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones por la Universidad Alberto Hurtado. Tiene un Diploma en Gestión de Personas en el Sector Público por la Universidad Alberto Hurtado y la Universidad de Notre Dame (EEUU), y un Curso de Especialización de Post-título en Asentamientos Humanos, Pobreza y Territorio, por la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Chile, la Corporación de Promoción Universitaria y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.

Ha participado como ponente en congresos, seminarios y conferencias nacionales e internacionales.

Entre los años 1996 y 2000 se desempeña en diversos organismos no gubernamentales, dirigiendo programas y proyectos de superación de la pobreza, hábitat, medioambiente, fomento de micro-emprendimientos productivos y de fortalecimiento de organizaciones sociales y ciudadanía. En estos años colabora en la realización de diversos estudios y en la preparación de documentos de trabajo y artículos relacionados con su especialización. Entre el año 2001 e inicios del 2003 desarrolla labores vinculadas al ámbito político parlamentario.

En marzo del 2003 ingresa a trabajar al sector público, específicamente al Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano. Participa en el Gabinete del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, en labores vinculadas a las soluciones habitacionales de la denominada “Toma de Peñalolén”.

A partir de julio del 2005 se desempeña en la Dirección Nacional del Servicio Civil. Hasta el año 2014 fue Jefe del Equipo de Gestión del Desempeño de la Subdirección de Desarrollo de las Personas. Posteriormente asumió como Consultor Sectorial de la misma Subdirección, y entre marzo del 2016 y marzo del 2017 cumplió la función de Jefe del Equipo de Consultores Sectoriales. Actualmente es Jefe del Área de Modelos y Desarrollo, de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile.

Paralelamente, desarrolla labores de docencia en magíster y diplomados del Centro de Asistencia Legislativa (CEAL) de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y del Instituto de Asuntos Públicos (INAP) de la Universidad de Chile.

VII. CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico N°1: Resultados convocatoria por año Programa Prácticas Chile

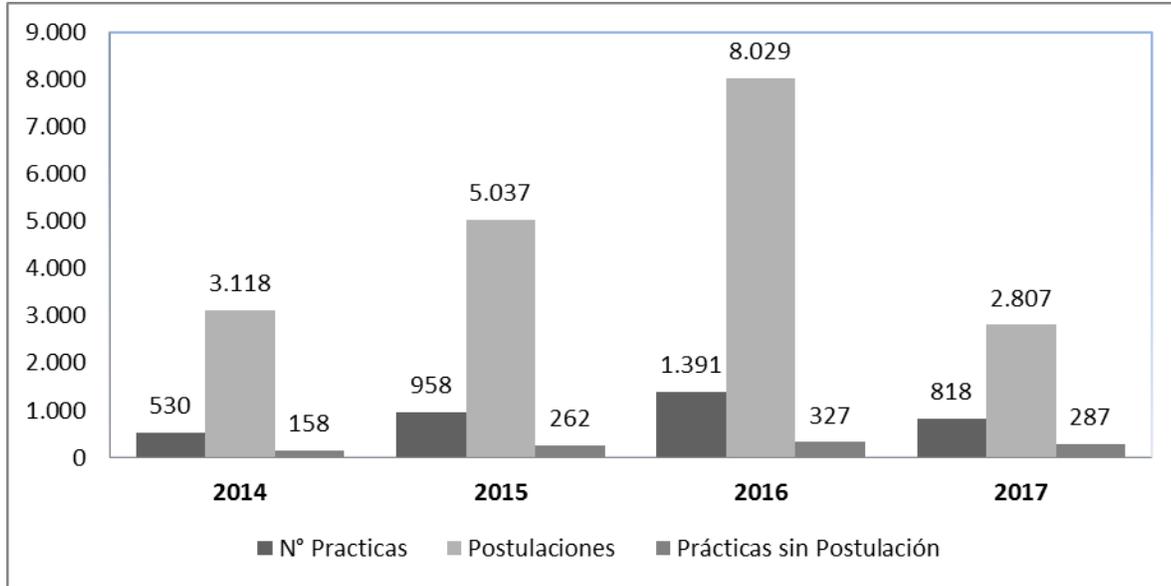


Gráfico N°2: Detalle resultados prácticas con postulaciones v/s sin postulaciones

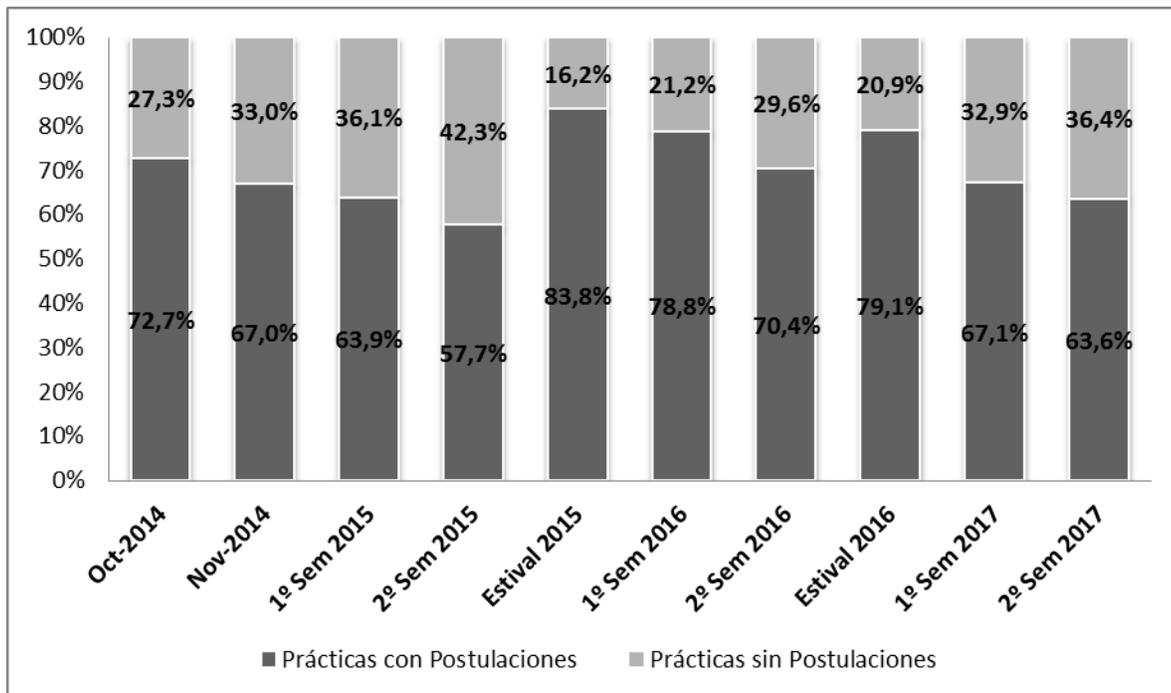


Gráfico N°3: Caracterización postulantes según sexo

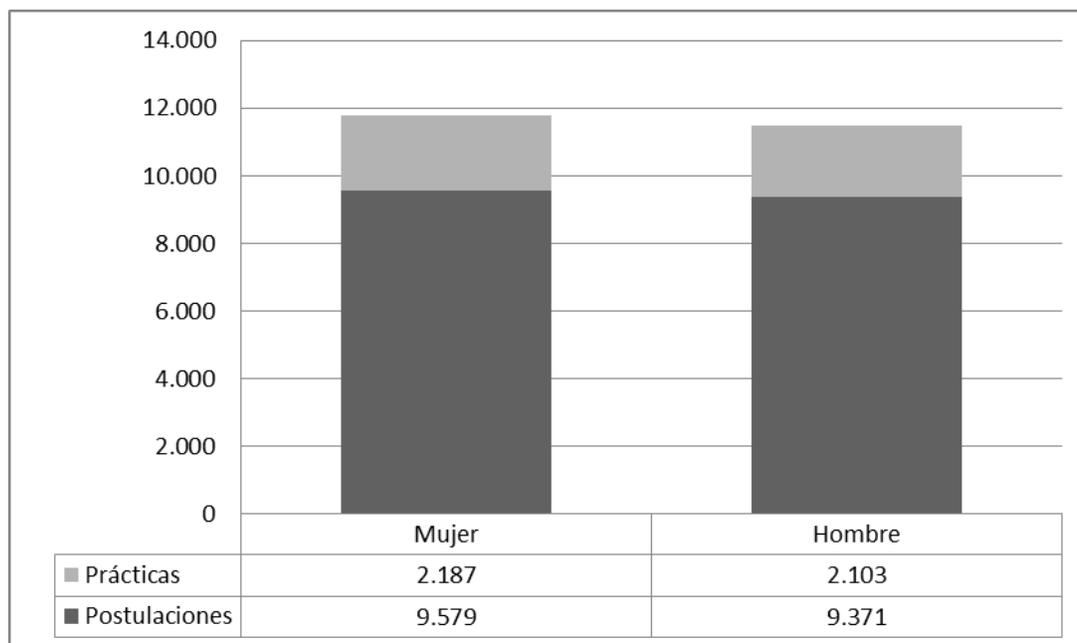


Gráfico N°4: Participación N° de ofertas de prácticas según Ministerio.

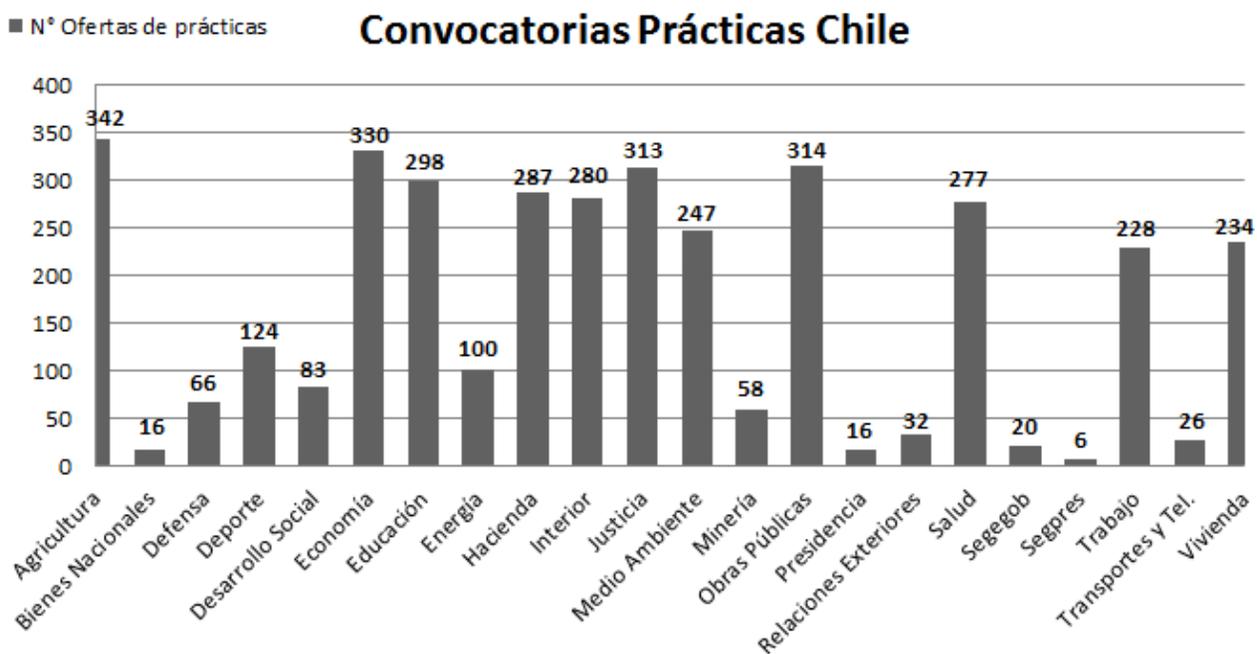
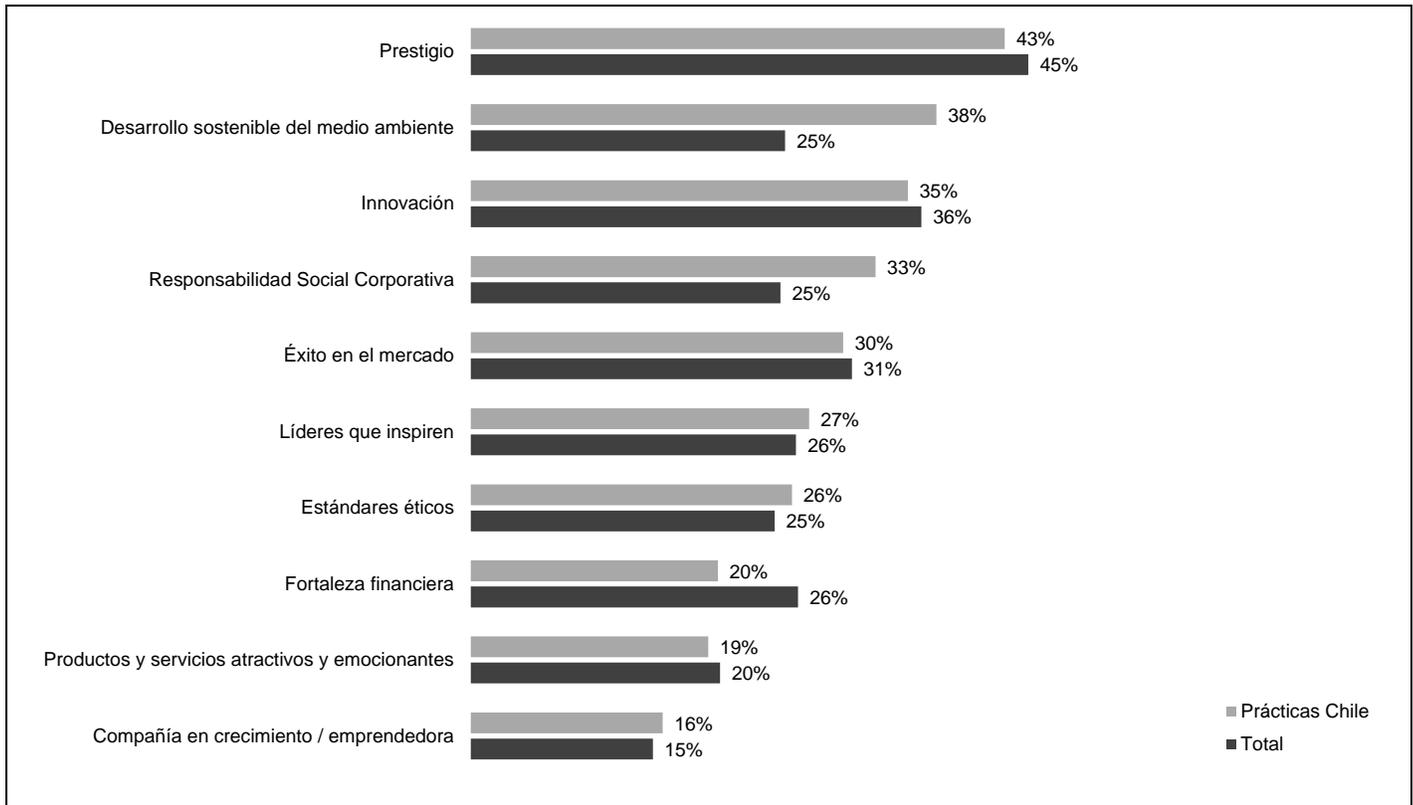


Gráfico N°5: Encuesta del estudiante Universum: Imagen y Reputación del Empleador



Cuadro N°1 Carreras con mayor cantidad de postulaciones a través del portal Prácticas Chile:

Carrera	Postulaciones
Ingeniería Comercial	3290
Administración Pública	2165
Ingeniería Civil Industrial	2014
Geología	885
Geografía	552
Psicología	527
Contador Auditor	510
Sociología	493
Ingeniería Civil	488
Ingeniería en Medio Ambiente	422
Ingeniería en Prevención de Riesgos	420
Administración de Empresas	414
Trabajo Social	408
Derecho	364
Ingeniería Civil Ambiental	332

VIII. Resumen

La ponencia presenta el Programa Prácticas Chile (PPCh), que busca generar de manera coordinada un espacio de canalización de las ofertas de prácticas profesionales, atrayendo nuevos talentos al Estado.

Los propósitos del Programa apuntan, por un lado, a captar el aporte que las nuevas generaciones pueden otorgar al ejercicio de la función pública, y por otro, a constituirse en un espacio que permita que los jóvenes conozcan el funcionamiento del Estado, valorizando el servicio público y fortaleciendo el compromiso y confianza.

Antes del Programa, los servicios ofrecían de manera desarticulada espacios de prácticas profesionales, sin que hubiese una coordinación y monitoreo centralizado. El Programa ha logrado instalarse como un articulador entre el quehacer público y los procesos de formación profesional, haciendo mucho más visible y atractivo el sector público para la realización de prácticas profesionales.

Hoy, gracias a la experiencia desarrollada por el Programa Prácticas Chile, es posible contar con información precisa respecto del número de prácticas ofertadas, la cantidad de estudiantes postulantes, el número de practicantes seleccionadas y la cantidad de prácticas efectivamente realizadas. Ello, con data respecto al lugar de realización (institución, región, ciudad), universidad de origen, y otras variables de interés, tales como género y carreras.

Palabras claves: Millennials, Prácticas, Chile, Estudiantes, Universidades, Función Pública, Revalorización, Innovación, Motivadores.