

# PANEL LABORAL UNAB

RESULTADOS ENCUESTA N°24  
Microcredenciales en Chile

Abril 2025

Vicerrectoría de  
Vinculación con  
el Medio y Alumni

IPP  
INSTITUTO UNAB DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS



Universidad  
Andrés Bello®



*Las microcredenciales han surgido como una herramienta útil e innovadora para enfrentar un contexto marcado por la transformación del mercado laboral, impulsada por el avance exponencial de las tecnologías y la necesidad creciente —y cada vez más inmediata— de actualización profesional. Su uso constituye un fenómeno emergente en el contexto chileno y latinoamericano, aunque con un desarrollo más avanzado en países de Europa y América del Norte. A nivel global, el número de microcredenciales ofrecidas en plataformas como Coursera, FutureLearn, entre otras, pasó de 600 en 2018 a más de 1.900 en 2022, lo que refleja la expansión acelerada de este tipo de certificaciones<sup>1</sup>.*

*La UNESCO define a las microcredenciales en base a cuatro características principales: primero, corresponden a una certificación que verifica que la persona sabe, entiende o puede hacer lo relacionado con un aprendizaje focalizado; segundo, incluyen una evaluación basada en estándares previamente definidos y están respaldadas por un proveedor confiable; tercero, tienen valor autónomo y pueden complementar otras credenciales formales o informales; y cuarto, deben cumplir con los estándares requeridos de calidad. Esta definición también destaca la diversidad de contextos en los que pueden ser obtenidas —antes, durante o después de programas formales o tradicionales—, su aplicabilidad en distintos niveles educativos y la importancia de garantizar transparencia para efectos de aseguramiento de su calidad.*

*Por su parte, la Comisión Europea y la OCDE coinciden con esta caracterización, describiendo a las microcredenciales como experiencias formativas breves, estructuradas y evaluadas, que permiten certificar habilidades o competencias específicas mediante estándares claros y verificables. Ambas instituciones enfatizan su valor como evidencia formal del aprendizaje alcanzado, en sintonía con las necesidades actuales del mercado laboral. Una de las características destacadas por organismos como la OCDE y la UNESCO es su potencial como complemento o extensión de la formación universitaria. Esto incluye tanto a personas actualmente matriculadas en instituciones de educación superior como a egresados/as que buscan especialización, actualización o diversificación de su perfil laboral<sup>2</sup>.*

*A nivel internacional, se observa un mayor avance de estos programas en Europa, donde en 2021, 14 de 34 países ya habían implementado políticas para el reconocimiento formal de microcredenciales, mientras que ocho más se encontraban en proceso de discusión, bajo iniciativas como MICROBOL y la Recomendación del Consejo de la Unión Europea<sup>3</sup>. Asimismo, varios países de la OCDE han avanzado en la creación de plataformas digitales que permiten a los usuarios comparar microcredenciales disponibles según su duración, contenidos y relación con el mercado laboral. En Canadá, por ejemplo, la provincia de Ontario lanzó un portal que reúne más de 1.800 microcredenciales, facilitando la elección informada por parte de estudiantes y trabajadores. Iniciativas similares existen en Australia, Alemania, Singapur y Estados Unidos.*

*En América Latina, el desarrollo de microcredenciales ha sido más incipiente y fragmentado. Si bien existe un interés creciente por parte de instituciones de educación superior, los países aún carecen de marcos normativos consolidados. En Chile, los informes internacionales coinciden en que no existe una política pública articulada en esta materia. No obstante, se observa un creciente ecosistema de diseño e implementación de microcredenciales, particularmente en el ámbito de la formación técnica y continua.<sup>5</sup>*

*Por otra parte, la gran atención que han recibido las microcredenciales responde a múltiples propósitos: desde facilitar procesos de upskilling y reskilling para personas ya insertas en el mundo del trabajo, hasta permitir trayectorias educativas más diversificadas y permeables entre la formación técnica, profesional y universitaria. Asimismo, han sido promovidas como instrumentos con potencial para mejorar la empleabilidad, reducir desajustes entre oferta y demanda de habilidades y suplir brechas de experiencia laboral en ciertos casos. No obstante, la evidencia sobre sus efectos concretos sigue siendo limitada y heterogénea, debido a lo incipiente de estos programas en muchas regiones.*

1 OECD (2023), "Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities", OECD Education Policy Perspectives, No. 66, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en>.

2 UNESCO (2023), "Short courses, micro-credentials, and flexible learning pathways: a blueprint for policy development and action: policy paper". <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384326>

3 OECD (2023), "Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities", OECD Education Policy Perspectives, No. 66, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en>.

4 OECD (2021), "Micro-credential innovations in higher education : Who, What and Why?", OECD Education Policy Perspectives, No. 39, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f14ef041-en>.

5 OEI (2024), "Panorama de las Microcredenciales en Educación Superior de Iberoamérica". <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/panorama-de-las-microcredenciales-en-educacion-superior-de-iberoamerica/>

*El uso de microcredenciales en el proceso educativo presenta diversas ventajas significativas, tanto para los sistemas formativos como para los mercados laborales. Al ser breves permiten una actualización rápida de habilidades, adaptándose a contextos donde el cambio tecnológico y organizacional es cada vez más acelerado. Además, su flexibilidad —en cuanto a formato, modalidad y carga horaria— las convierte en una opción accesible para personas con barreras de tiempo, recursos o experiencia previa, y especialmente adecuada para trabajadores que necesitan compatibilizar estudio y empleo.*

*Por otra parte, las microcredenciales pueden también facilitar la diversificación de trayectorias profesionales, permitiendo a las personas explorar nuevas áreas de desarrollo o combinar habilidades de distintos ámbitos. En el contexto de la educación superior, su incorporación en programas de pregrado permite reforzar competencias complementarias, adaptar la formación a los requerimientos del entorno laboral y ampliar el perfil de egreso más allá del plan de estudio común.*

*Algunas investigaciones internacionales han documentado efectos positivos concretos de las microcredenciales sobre el empleo. En Canadá, por ejemplo, se observó que entre personas con título universitario, quienes completaron una credencial de corta duración redujeron su participación en sectores de bajo valor agregado del 22,1% al 9,9% en un plazo de dos años<sup>6</sup>. En Singapur, personas desempleadas que completaron cursos breves del sistema Workforce Skills Qualification tuvieron una probabilidad 3,5 puntos porcentuales mayor de estar empleadas un año después de la finalización del curso, en comparación con un grupo de control, lo que muestra un impacto positivo en la inserción laboral<sup>7</sup>. Estos resultados muestran que, si bien el impacto varía según el tipo de programa, su duración y el perfil de los participantes, ciertas microcredenciales pueden mejorar efectivamente las oportunidades laborales o la calidad del empleo.*

*También existe evidencia del impacto de programas similares de corta duración en Chile, aunque con diferencias notables según el campo de formación. Un estudio de 2021<sup>8</sup> muestra que en el país los programas de corta duración generan mayores retornos laborales cuando están orientados a áreas con un perfil técnico o profesional, como ingeniería, tecnología, negocios y administración. En contraste, los retornos son significativamente menores en disciplinas más académicas, como humanidades, educación y artes.*

*En este contexto, el presente informe del Panel Laboral UNAB analiza las percepciones de los headhunters sobre el valor, uso y potencial de las microcredenciales en el mercado laboral chileno. Se investiga sobre la valoración de estas certificaciones en procesos de selección y promoción, y su relevancia en distintos sectores económicos. El foco está puesto en comprender qué lugar podrían ocupar las microcredenciales como parte de la trayectoria formativa y profesional de personas que actualmente cursan estudios superiores o que ya han egresado. A partir de sus respuestas, se identifican los factores que podrían incidir en su impacto sobre la empleabilidad, así como las habilidades que, según los expertos, podrían ser desarrolladas eficazmente mediante estos programas.*

6 Ntwari, A. and E. Fecteau (2020), The Impact of Short-duration Credentials After an Undergraduate Degree on Labour Market Outcomes, Statistics Canada, Ottawa, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2020001-eng.htm>

7 Teo, M. and W. Ying (2019), Returns to Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) Training: Does Training Raise Wages and Employability?, Ministry of Trade and Industry, Singapore, <https://www.mti.gov.sg/Resources/feature-articles/2018/Returns-To-Singapore-Workforce-Skills-Qualifications-Training>

8 Ferreyra, M. M., Dinarte, L., Urzúa, S., and Bassi, M. (2021). The Fast Track to New Skills: Short-Cycle Higher Education Programs in Latin America and the Caribbean. World Bank, Washington, DC

## I. RESULTADOS

La encuesta N°24 del Panel Laboral UNAB<sup>9</sup> abordó 13 preguntas respecto a las microcredenciales y la demanda y oferta de ellas en el plano educacional y laboral. La encuesta se aplicó desde el lunes 7 de abril hasta el miércoles 16 y el porcentaje de respuesta fue de 73%.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los headhunters que integran el Panel Laboral UNAB.

### **Pregunta N°1: ¿Qué ventajas observa en la incorporación de microcredenciales en los perfiles laborales? Seleccione máximo 3 opciones.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.  
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

La primera pregunta de la encuesta busca comprender cuáles son los beneficios de incorporar microcredenciales en los perfiles laborales de los trabajadores. En esto, la mayoría de los participantes del Panel consideran que la principal ventaja es acreditar habilidades específicas requeridas por la industria donde se desempeña la persona, con una tasa de selección de 77%. Luego, el 48% considera también que las microcredenciales permiten mejorar la empleabilidad, especialmente en contextos técnicos, y otro 35% responde que estas corresponden a una señal de compromiso con el aprendizaje continuo lo que puede impactar directamente en la carrera profesional de los individuos. Luego, un 30% considera que otra ventaja es la flexibilidad para actualizar conocimientos sin dejar el trabajo, mientras que un 22% responde que facilita el match entre oferta y demanda laboral, permitiendo a los distintos perfiles encajar de mejor forma con los requerimientos en las

<sup>9</sup> Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

vacantes de empleo. Las menos seleccionadas corresponden a la reconversión laboral hacia nuevos sectores emergentes (13%), reemplazo o complemento a estudios largos (13%), mayor autonomía del trabajador para construir su perfil (4%), y un 9% declara que no ve ventajas relevantes de estas certificaciones en este momento.

Los headhunters comentan que las microcredenciales se perciben como una herramienta que mejora la eficiencia del proceso de match laboral, al permitir que las competencias específicas de los candidatos sean más visibles y comparables en procesos de selección, especialmente en aquellos sectores económicos más dinámicos. Además, estas credenciales cortas permiten que los profesionales y las empresas respondan con rapidez a cambios tecnológicos o de mercado, y representan una alternativa de menor costo de oportunidad frente a programas largos, particularmente para personas que ya están empleadas.

Además, los expertos enfatizan en su valor como señal de actualización técnica, se les atribuye un efecto positivo en la trayectoria profesional al reflejar motivación por aprender, proactividad y capacidad de adaptación, atributos que son valorados por los empleadores. Si bien algunos expertos responden que no encuentran directamente un valor adicional, especialmente en cargos de alta dirección o industrias más tradicionales, la mayoría destaca su potencial para facilitar el cambio de rubro, reinsertarse en el mercado laboral o complementar credenciales formales con habilidades prácticas.

*“Con lo rápido que cambia el conocimiento actualmente tener pequeños cursos o certificaciones se ha convertido en una forma rápida de aprender, validada en muchas empresas e industrias, se entiende que el conocimiento técnico necesario muchas veces es muy específico y urgente, y no se obtiene necesariamente a través de masters o diplomados”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“Actualmente, muchos procesos de selección utilizan software de análisis automatizado de CVs. En ese contexto, las microcredenciales permiten una lectura más precisa y segmentada de las competencias, facilitando que los perfiles sean detectados por estos sistemas”.*

*Franco Toselli, IT HUNTERS.*

*“La incorporación de microcredenciales en los perfiles profesionales representa una estrategia efectiva para enfrentar los desafíos del entorno laboral actual. Estas certificaciones permiten una actualización constante de habilidades, respondiendo de manera ágil a los cambios tecnológicos y a las nuevas exigencias del mercado. Además, fortalecen la empleabilidad al evidenciar un compromiso activo con el desarrollo profesional, diferenciando al candidato en procesos de selección”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

*“La incorporación de microcredenciales en los perfiles laborales representa una herramienta valiosa para el desarrollo profesional, ya que permite una actualización constante de habilidades, mejora la empleabilidad y reconoce aprendizajes adquiridos fuera del sistema formal. En un mercado laboral cada vez más dinámico, estas certificaciones ofrecen flexibilidad y pertinencia para responder a las necesidades reales de los empleadores”.*

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

*“En un mundo donde ‘el papel aguanta mucho’ no observamos un valor relevante en incorporar microcredenciales”.*

*Felipe Cosialls, Shilton Consulting Headhunters.*

*“Las microcredenciales son cada vez más relevantes en el entorno laboral, especialmente pensando en el futuro del trabajo. Permiten a los profesionales adquirir y validar habilidades específicas de manera ágil y directa, sin necesidad de pasar por largos programas educativos. Estas credenciales, proporcionan la flexibilidad necesaria para adaptarse rápidamente a nuevas tendencias y tecnologías, lo que asegura que los trabajadores sigan siendo relevantes y puedan seguir creciendo profesionalmente en un mundo laboral que está cambiando rápidamente”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

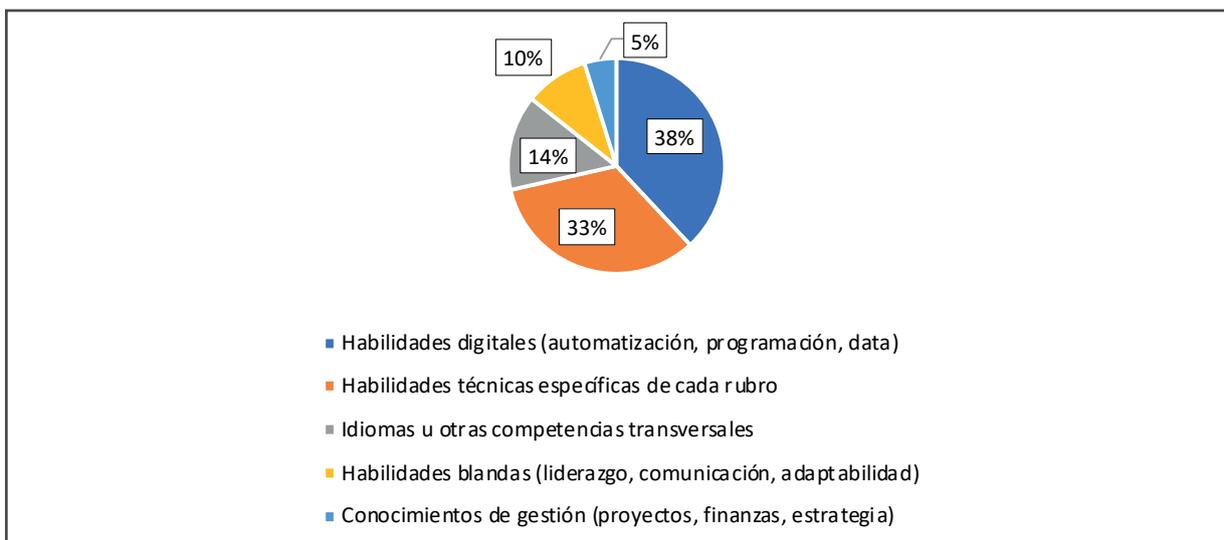
*“Permite actualización a cambios que cada vez son más rápidos”.*

*Leslie Cooper, HK Human Capital.*

*“Al mostrar microcredenciales los perfiles profesionales (como en LinkedIn), los profesionales evidencian su proactividad, especialización y capacidad de aprendizaje continuo. Esto puede ser decisivo para procesos de selección o promociones internas. También puede ser de alta utilidad para quienes quieren cambiar de industria, de función o reinsertarse en el mercado tras un período de pausa”.*

*Cecilia Besa, TestaNova.*

### **Pregunta N°2: ¿Qué tipo de habilidades considera más relevantes abordar mediante microcredenciales considerando las necesidades actuales del mercado laboral?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.

Luego, dado que este formato de aprendizaje y certificación es un fenómeno reciente en el contexto laboral chileno, se pregunta a los headhunters por cuáles creen que son los tipos de habilidad que se debieran abordar con mayor prontitud de acuerdo con las necesidades actuales. En esto, las respuestas no son completamente concluyentes: un 38% de los expertos considera que se debieran abordar habilidades digitales en general,

como automatización, programación o uso de datos, mientras que un 33% responde que se deben priorizar habilidades técnicas específicas a cada rubro.

Entre las menos seleccionadas se encuentran el aprendizaje de idiomas u otras competencias transversales con el 14% de las respuestas, seguido de las habilidades blandas con un 10% y los conocimientos de gestión con un 5%.

En esto, los expertos concuerdan en la importancia crítica de las competencias digitales —como programación, análisis de datos, ciberseguridad e inteligencia artificial— debido a un entorno marcado por la automatización y la transformación tecnológica. También, varios expertos destacan el valor de las microcredenciales justamente por su flexibilidad para adaptarse a las necesidades específicas de cada industria y rol, lo que permite a los profesionales construir trayectorias más personalizadas y alineadas con los requerimientos del entorno productivo y a sus propios intereses.

Por otra parte, los participantes del Panel también coinciden en el valor estratégico de estas certificaciones como instrumentos que permiten mantenerse actualizado, interpretar cambios en la demanda de habilidades y responder de manera oportuna a la evolución del mercado. Aunque habilidades blandas, idiomas y gestión obtuvieron menor priorización en la encuesta, también se las reconoce como dimensiones complementarias que podrían abordarse de forma más contextualizada según el sector o el momento de la carrera laboral.

*“Cada rubro y cargo tendrá sus propios requerimientos, esa es la gracia de las microcredenciales, da la flexibilidad para que cada persona pueda ir formando y fortaleciendo su perfil, para esto sí es necesario tener muy claro lo que el mercado requiere”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“En el contexto actual, marcado por la transformación digital y la automatización de procesos, la adquisición de microcredenciales asociadas a tecnología se ha convertido en un factor clave para la empleabilidad y el desarrollo profesional. Estas certificaciones permiten a los profesionales incorporar de manera ágil y focalizada conocimientos en áreas como análisis de datos, ciberseguridad, inteligencia artificial o computación en la nube, competencias altamente valoradas en el mercado laboral. Además, entregan una respuesta concreta a las necesidades de las organizaciones, que requieren talentos actualizados y con capacidad de adaptación frente a los constantes cambios tecnológicos”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

*“Las microcredenciales se consolidan como una estrategia efectiva para el desarrollo de habilidades clave en un entorno laboral en constante transformación. Al centrarse en competencias digitales, socioemocionales y de empleabilidad, permiten a las personas adaptarse rápidamente a los cambios, mejorar su perfil profesional y acceder a nuevas oportunidades laborales de manera ágil y pertinente”.*

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

*“En el contexto actual, las habilidades digitales son esenciales debido al crecimiento de la tecnología y la digitalización en todas las industrias. Las microcredenciales que abordan compe-*

tencias en áreas como análisis de datos, inteligencia artificial, ciberseguridad y programación son fundamentales para que los profesionales se adapten a las demandas del mercado y sigan siendo competitivos en un entorno laboral cada vez más digitalizado”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

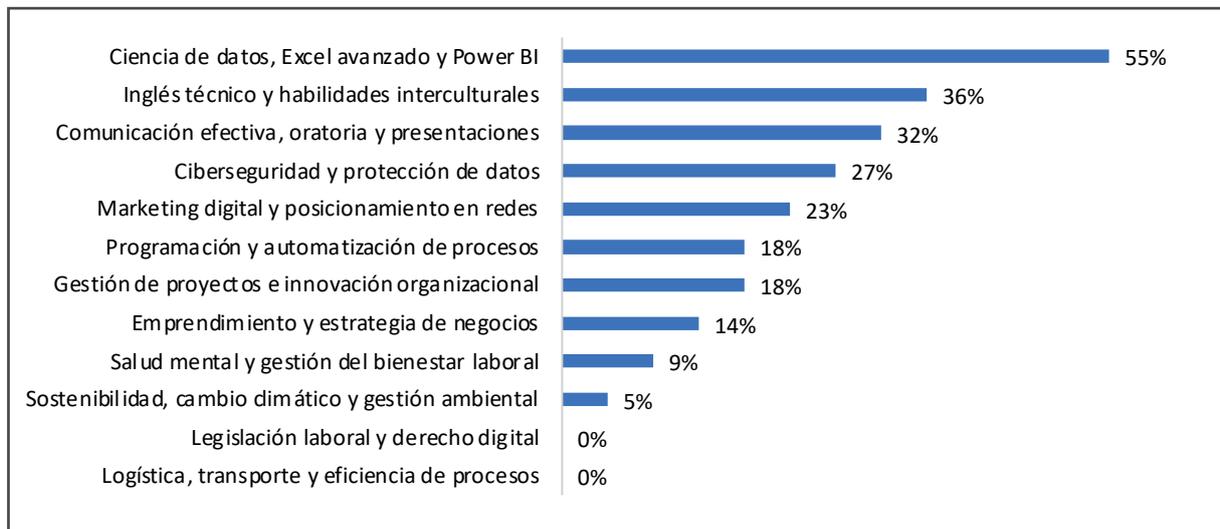
“Las microcredenciales permiten a los profesionales mantenerse al día con las últimas tendencias y nuevos desarrollos tecnológicos en su industria, especialmente en las industrias que están con constante cambio y adaptación como la tecnológica, el marketing digital y también la industria de la salud. Este tipo de estudios que por lo general son más cortos, complementan la formación proporcionada por los títulos académicos tradicionales, que son más generales”.

Ana María Icaran, Icaran Head Hunters.

“La tecnología y la incorporación de la inteligencia artificial en el día a día de los trabajadores, generará un cambio que no somos capaces de dimensionar. Tener habilidades para anticiparse a leer los cambios que vendrán, sin duda será de alta relevancia para una mejor empleabilidad”.

Cecilia Besa, TestaNova

### **Pregunta N°3: ¿Qué tipos de competencias considera más urgentes de certificar a través de microcredenciales en Chile hoy? Seleccione máximo 3.**



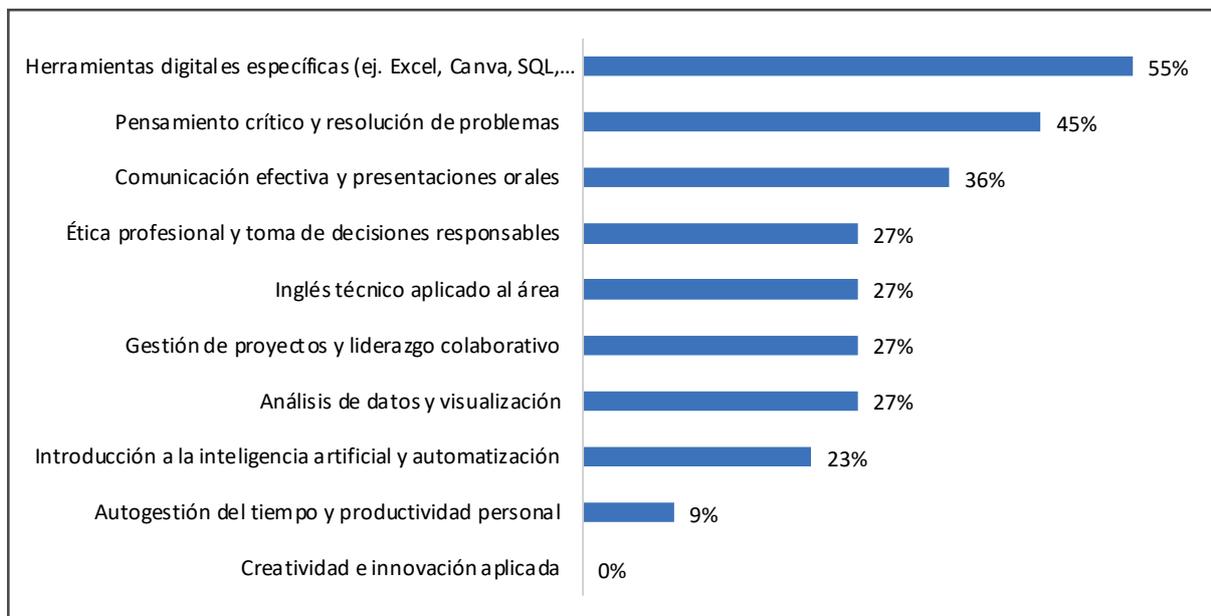
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.

[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Las preguntas N°3, 4 y 5 se enfocan con mayor detalle en cuáles son las principales habilidades que se debieran enseñar en formato de microcredencial según las necesidades actuales del mercado laboral. En esta en particular, se aborda qué tipos de competencias son más urgentes de certificar. En esto, más de la mitad (55%) de los head hunters consideran que la ciencia de datos, Excel avanzado y Power BI son cruciales, seguido de inglés técnico y habilidades interculturales -seleccionado por el 36% de los head hunters-, y un 32% también responde que habilidades de comunicación efectiva, oratoria y presentaciones es determinante para el mercado laboral actual.

Luego, otras seleccionadas -aunque en menor medida- fueron la ciberseguridad y protección de datos (27%), marketing digital y posicionamiento en redes (23%), y programación y automatización de procesos y gestión de proyectos e innovación organizacional, ambas con un 18% de selección.

**Pregunta N°4: ¿Qué habilidades deberían priorizarse en un programa de microcredenciales en pregrado? Seleccione máximo 3 opciones.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.  
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Luego, se pregunta por las habilidades que debieran priorizarse en la oferta de microcredenciales particularmente en niveles de pregrado. Se destacan en esta pregunta las herramientas digitales específicas como Excel, Canva, SQL, entre otras, con un 55% de los head hunters seleccionando esta opción. Además, un 45% elige el pensamiento crítico y la resolución de problemas, mientras que un 36% considera que es importante priorizar además las habilidades de comunicación efectiva y presentaciones orales.

En menor medida, pero aún importante y con el mismo porcentaje de selección, se consideran la ética profesional y toma de decisiones responsables, inglés técnico aplicado al área, gestión de proyectos y liderazgo colaborativo y análisis de datos y visualización, todas elegidas por un 27% de los expertos. Por último, introducción a la inteligencia artificial y automatización es seleccionada por el 23% de los head hunters y autogestión del tiempo y productividad personal por el 9%.

Los comentarios del Panel enfatizan en la importancia de abordar, desde el pregrado, habilidades transversales a las comunes en cada plan de estudios. Varios expertos señalan que uno de los principales desafíos en la inserción laboral de perfiles jóvenes está en la falta de competencias asociadas a la autonomía, la autogestión del tiempo, la disciplina profesional y la capacidad para resolver problemas prácticos. Estas dimensiones, muchas veces desarrolladas solo con la experiencia laboral, podrían ser anticipadas parcialmente mediante microcredenciales enfocadas en este tipo de habilidades. Al mismo tiempo, se

destaca con fuerza el valor estratégico de incorporar desde etapas tempranas –en base a las microcredenciales– contenidos relacionados con tecnologías emergentes, como inteligencia artificial, análisis de datos o automatización, que ya forman parte del estándar de competencias requeridas en diversos sectores. Finalmente, los comentarios apuntan a que las microcredenciales pueden ser un mecanismo eficaz para reducir las brechas de empleabilidad temprana, dotando a los futuros egresados de herramientas concretas que permitan tanto adaptarse como destacarse en un mercado laboral que cambia continuamente y es altamente competitivo.

*“Uno de los problemas que tienen las empresas al contratar a jóvenes sin experiencia laboral es que no tienen la disciplina que se va aprendiendo a lo largo de la vida profesional, cosas tan simples como llegar a la hora, autogestión del tiempo, autodisciplina, adaptabilidad y resolución de problemas son clave. La data pasa a ser una herramienta transversal para la toma de decisiones que nos obliga a hacernos cargo”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“Hoy en día, el dominio de herramientas de inteligencia artificial es tan relevante como lo fue en su momento el manejo de herramientas de Office. Por eso, las microcredenciales en IA deberían ser una prioridad en programas de pregrado”.*

*Franco Toselli, IT HUNTERS.*

*“En el contexto del pregrado, priorizar microcredenciales en habilidades digitales, comunicación efectiva y pensamiento crítico permite fortalecer el perfil de egreso de los estudiantes, preparándolos no solo para enfrentar el mercado laboral actual, sino también para adaptarse con éxito a futuros desafíos profesionales. Estas competencias transversales son altamente valoradas por los empleadores y aportan a una formación integral y pertinente”.*

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

*“Estas habilidades no solo son relevantes en el mercado laboral actual, sino que también son fundamentales para el crecimiento personal y profesional de los estudiantes. A medida que el futuro del trabajo sigue evolucionando, la demanda por competencias como la capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías, la colaboración en equipos multidisciplinarios y la toma de decisiones basadas en datos será cada vez mayor. El avance de la automatización, la inteligencia artificial y la globalización de los mercados requiere que los profesionales del futuro sean más ágiles, innovadores y capaces de gestionar la incertidumbre. Estas habilidades, como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y el manejo de herramientas digitales, permitirán a los estudiantes no solo mantenerse relevantes en un entorno laboral en constante cambio, sino también liderar la transformación en sus respectivos campos”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

**Pregunta N°5: ¿Qué habilidades deberían priorizarse en un programa de microcredenciales en el caso de egresados/as universitarios y profesionales en formación continua? Seleccione máximo 3 opciones.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.  
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Ahora, en línea con la pregunta anterior, se consulta respecto a las habilidades que deberían ofrecerse en formato de microcredencial para egresados y profesionales en formación continua, en relación con la demandada actual de habilidades. En esto, dos opciones cuentan con el mismo porcentaje de selección (68%), correspondiente a habilidades blandas avanzadas como negociación, resolución de conflictos, manejo de crisis, entre otras, y reentrenamiento en áreas emergentes, es decir, certificaciones que permitan la actualización de los profesionales a medida que nuevos conocimientos surgen. Ejemplos de esto último son la inteligencia artificial, ciberseguridad o sostenibilidad. La siguiente opción también seleccionada por la mayoría corresponde a la gestión de equipos y liderazgo organizacional con un 64%. Por último, certificaciones especializadas en áreas técnicas es elegido por el 36%, y competencias para la articulación público-privada y el desarrollo territorial por el 14%.

Desde la mirada de los head hunters, las microcredenciales orientadas a egresados/as y profesionales deben responder a dos desafíos principales: mantener la vigencia del capital humano frente a transformaciones aceleradas en el mercado laboral, y al mismo tiempo fortalecer su formación profesional en un mercado competitivo y exigente. Se plantea que las microcredenciales deben apuntar a habilidades que integren actualización técnica, liderazgo y pensamiento estratégico. En particular, se enfatiza en la importancia de incorporar contenidos relacionados con el desarrollo de tecnologías como inteligencia artificial, o temáticas contingentes como sostenibilidad. Además, varios comentarios destacan la necesidad de potenciar capacidades que conecten con dinámicas organizacionales más amplias, como la innovación, el desarrollo territorial y la articulación público-privada. Así, en este segmento, las microcredenciales son vistas como un instrumento de aprendizaje permanente que no solo mejora la empleabilidad individual, sino que también aporta

valor organizacional, al favorecer equipos más actualizados, con capacidad de adaptación y liderazgo en contextos de cambio.

*“Por un lado están las necesidades personales de capacitación, pero también es válido considerar las necesidades más macro a nivel país. La articulación público-privada, y desarrollo territorial creo que van en esa línea. Si desarrollar las habilidades transversales del trabajo colaborativo que son fundamentales, pero poder preparar personas con una mirada de descentralización y desarrollo país es fundamental para un mediano plazo”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“Saber manejar herramientas de inteligencia artificial es clave para que los conocimientos técnicos adquiridos en la universidad (u otras instancias formativas) no pierdan vigencia ni valor en el mercado laboral actual”.*

*Franco Toselli, IT HUNTERS.*

*“Para egresados universitarios y profesionales en procesos de formación continua, las microcredenciales deben orientarse al desarrollo de habilidades especializadas y adaptativas, con un claro impacto en la empleabilidad. Su propósito es fortalecer la proyección laboral, facilitar la actualización permanente y responder de manera efectiva a las nuevas demandas del entorno profesional”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

*“En el caso de egresados/as y profesionales en formación continua, las microcredenciales deben priorizar competencias que impulsen la actualización técnica, el liderazgo y la capacidad de adaptación. Estas habilidades no solo responden a las transformaciones del mundo laboral, sino que también fortalecen la proyección profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida”.*

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

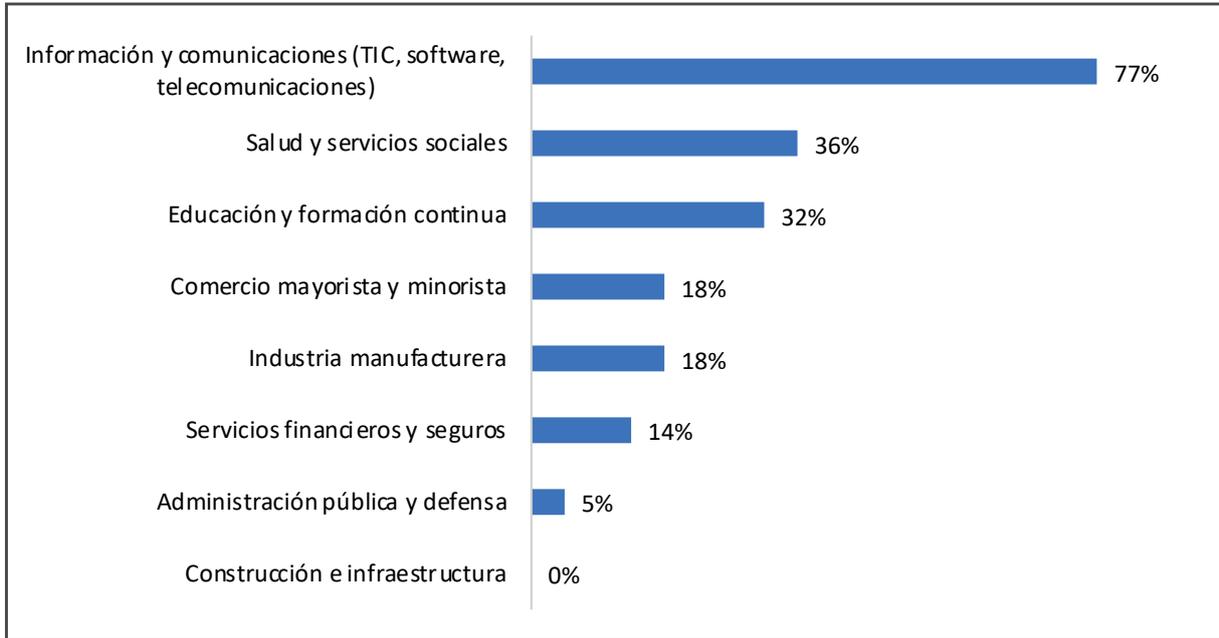
*“En un mundo laboral y organizacional en constante cambio, es crucial que los profesionales se auto actualicen de manera continua y busquen oportunidades para obtener microcredenciales. La velocidad con la que evolucionan las tecnologías, las tendencias del mercado y las dinámicas laborales requiere que las personas mantengan sus habilidades relevantes y a la vanguardia. Las microcredenciales ofrecen una forma ágil de adquirir nuevas competencias o especializarse en áreas emergentes, permitiendo a los profesionales adaptarse rápidamente a nuevos desafíos y mantenerse competitivos. Además, este enfoque de aprendizaje continuo no solo mejora las perspectivas laborales individuales, sino que también aporta a las organizaciones al contar con equipos más capacitados, innovadores y preparados para liderar la transformación”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

*“Se valoran los programas relacionados con la gestión de la innovación, fomento de la creatividad y la generación de ideas, para poder generar procesos de innovación en la empresa”.*

*Ana María Icaran, Icaran Head Hunters.*

**Pregunta N°6: ¿En qué sectores laborales consideras que una estrategia de microcredenciales podría tener mayor impacto en términos de cierre de brechas de habilidades? Seleccione máximo 3 opciones.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB  
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Luego, se pregunta a los expertos en qué sectores de la economía creen que las microcredenciales pueden ayudar a reducir brechas en habilidades. En esto, existe una preferencia marcada, donde un 77% considera que en información y comunicaciones es donde tendrían mayor efectividad, seguido de salud y servicios sociales con el 36%, y educación y formación continua con el 32% de selección. Las menos escogidas corresponden a comercio mayorista y minorista (18%), industria manufacturera (18%), servicios financieros y seguros (14%), administración pública y defensa (5%) y construcción e infraestructura que no fue seleccionada por ningún head hunter. Se suma también, en base a comentarios de los expertos, el sector de la minería.

Los head hunters argumentan que la implementación de microcredenciales podría tener un impacto especialmente relevante en sectores donde la demanda de habilidades cambia con rapidez o requiere constante actualización. Se menciona en particular el ámbito tecnológico, donde estas credenciales permiten formar perfiles en áreas como programación, ciberseguridad o analítica de datos de forma ágil y sin necesidad de desvincularse del trabajo. También se destaca el sector salud, donde la formación continua es crucial, y las microcredenciales ofrecen una vía para actualizar conocimientos técnicos y de gestión sin interrumpir la práctica profesional. En educación y servicios financieros, los expertos resaltan su utilidad para incorporar nuevas metodologías, herramientas digitales y competencias asociadas a la transformación digital y la regulación.

*“La incorporación de microcredenciales en sectores estratégicos como tecnologías de la información, salud y finanzas representa una oportunidad concreta para reducir brechas de habili-*

dades y responder a las demandas del mercado. En el área tecnológica, facilitan la formación ágil de perfiles en programación, análisis de datos y ciberseguridad. En salud, permiten actualizar conocimientos en gestión digital y atención integral sin interrumpir la práctica profesional. Y en el sector financiero, fortalecen competencias en transformación digital, gestión de riesgos y analítica avanzada, fundamentales en un entorno cada vez más dinámico y regulado”.

Pamela Jiménez, Equation Partners.

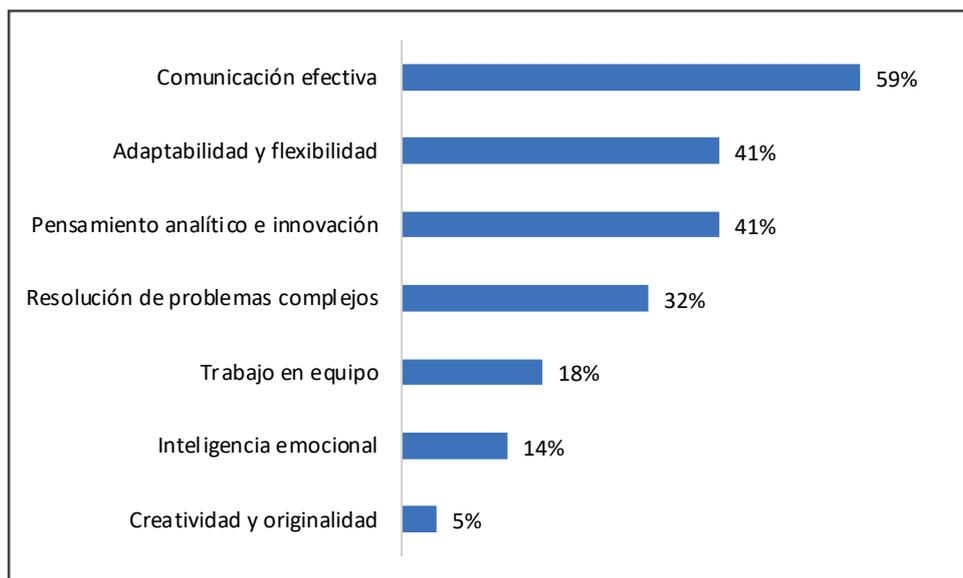
“La implementación de microcredenciales en sectores como TIC, educación y salud puede generar un impacto significativo en la reducción de brechas de habilidades, al permitir una formación flexible, específica y alineada con las necesidades reales de cada rubro. Esta estrategia fortalece tanto la empleabilidad como la capacidad de respuesta de los sectores clave para el desarrollo del país”.

Ariela Dymensztain, AD Consulting.

“Las microcredenciales no solo permiten cerrar brechas de habilidades, sino también, demuestran el compromiso de un trabajador con su desarrollo profesional continuo, lo cual es muy valorado por las organizaciones que buscan candidatos capaces de aprender y evolucionar. Estas credenciales también proporcionan evidencia tangible de las habilidades adquiridas, lo que facilita a los reclutadores la evaluación de las capacidades del candidato, especialmente en sectores con un ritmo de cambio acelerado”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

### **Pregunta N°7: ¿Qué habilidades transversales te parece urgente certificar mediante microcredenciales? Seleccione máximo 3.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.

[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

La siguiente pregunta aborda las habilidades transversales que –según la opinión de los head hunters– sería más importante incluir como oferta de microcredencial en base a las necesidades del mercado actual. En esto, la mayoría establece como crucial a la comunicación efectiva, con el 59% de los expertos seleccionando esta opción, seguido de adaptabilidad y flexibilidad, con un 41% de respuestas, al igual que pensamiento analítico e

innovación. Le sigue la resolución de problemas complejos con el 32% de las respuestas. Entre las menos seleccionadas se encuentra trabajo en equipo, con el 18%, inteligencia emocional con el 14% y creatividad y originalidad con el 5%.

Desde la perspectiva de los expertos, las habilidades transversales certificadas mediante microcredenciales pueden jugar un rol decisivo en la empleabilidad y el desempeño organizacional donde se desenvuelven estos profesionales. Según comentan los head hunters, se valora especialmente su aporte en entornos laborales donde la capacidad de adaptarse, comunicarse eficazmente y resolver problemas complejos se vuelve indispensable. La comunicación efectiva es mencionada en su mayoría, al igual que la adaptabilidad, siendo esta última vista como una condición clave para mantener la vigencia profesional, permitiendo aprender con rapidez frente a nuevas herramientas o contextos.

Los head hunters también destacan que competencias como el pensamiento crítico, la colaboración y la resolución de problemas son sumamente relevantes. Algunos expertos, además, señalan que ciertas dificultades de desempeño o desvinculación laboral están más relacionadas con carencias en este tipo de habilidades que con aspectos técnicos, lo que refuerza su valor estratégico en procesos de selección y formación continua.

*“La adaptabilidad es básica en la era digital, aprender y desaprender de forma permanente para poder avanzar. Eso requiere un pensamiento analítico y buscar permanentemente soluciones distintas a los problemas cotidianos. La comunicación es la base fundamental del liderazgo y del trabajo en equipo, si eso no se entrena, la interacción con otros es muy difícil”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“Aunque pueda parecer sorprendente, la habilidad transversal más crítica en todos los perfiles es el trabajo en equipo. De hecho, muchas desvinculaciones laborales se deben a la falta de esta competencia”.*

*Franco Toselli, IT HUNTERS.*

*“En el contexto actual, caracterizado por la transformación constante de los entornos laborales, resulta especialmente relevante certificar mediante microcredenciales habilidades transversales que fortalezcan la empleabilidad y el desempeño profesional. Entre ellas, destaca la comunicación efectiva, esencial para colaborar en equipos diversos y transmitir ideas con claridad; la resolución de problemas complejos, necesario para analizar información, tomar decisiones fundamentadas y enfrentar escenarios complejos; y la adaptabilidad, clave para responder con flexibilidad a los cambios, incorporando aprendizajes continuos y gestionando la incertidumbre con autonomía y criterio”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

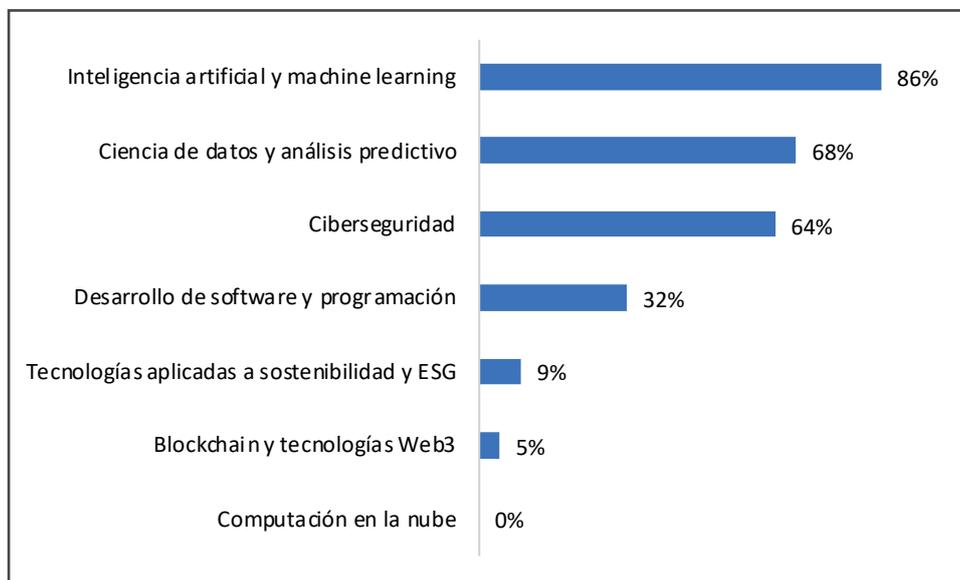
*“Certificar habilidades transversales como la comunicación efectiva, la adaptabilidad y el pensamiento crítico a través de microcredenciales permite fortalecer competencias clave para el desempeño en cualquier entorno laboral. Estas habilidades no solo mejoran la empleabilidad, sino que también impulsan la colaboración, la innovación y la toma de decisiones en equipos diversos y cambiantes”.*

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

*“Las habilidades transversales son fundamentales en cualquier entorno laboral y ayudan a los profesionales a desenvolverse con éxito en una variedad de situaciones, más allá de los conocimientos técnicos específicos de su área y su certificación mediante microcredenciales puede ayudar a los profesionales a destacarse y mejorar su empleabilidad, así como contribuir a crear un entorno de trabajo más productivo, eficiente y armonioso, lo cual es fundamental para el crecimiento y la competitividad en el mercado”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

### **Pregunta N°8: ¿Qué áreas de conocimiento tecnológico consideras más relevantes para incluir en microcredenciales? Seleccione máximo 3.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.  
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Luego, en línea con la vinculación constante de las microcredenciales con habilidades tecnológicas, se pregunta sobre cuáles son concretamente las más demandas en el mercado laboral en las áreas de conocimiento tecnológico. Según las respuestas de los head hunters, el 86% considera que inteligencia artificial y machine learning son las más necesarias, seguido de la ciencia de datos y análisis predictivo seleccionada en un 68% y ciberseguridad en un 64%. Las menos consideradas corresponden a desarrollo de software y programación con un 32%, tecnologías aplicadas a sostenibilidad y ESG con un 9%, blockchain y tecnologías Web3 con un 5%, y por último, nadie selecciona computación en la nube.

Los expertos refuerzan la percepción de que ciertas competencias tecnológicas han pasado de ser especializadas a convertirse en habilitantes transversales para múltiples perfiles profesionales. Se menciona que áreas como inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad concentran hoy una alta demanda, sobre todo por su impacto directo en la productividad y eficiencia de las organizaciones. Según los participantes del Panel, las microcredenciales, en este contexto, son vistas como una vía efectiva para acortar la distancia entre el avance tecnológico y la capacidad de adaptación de los profesionales,

ofreciendo formación puntual y actualizada. Además, se destaca que estas habilidades ya no son exclusivas de quienes trabajan en el ámbito tecnológico: su comprensión básica resulta clave incluso en perfiles no técnicos, dada la creciente digitalización de procesos en áreas como finanzas, salud, logística o marketing.

*“Profesiones relacionadas con Ciencia de Datos, Análisis Predictivo y Machine Learning son carreras con conocimientos técnicos duros. Al tratarse de áreas altamente especializadas, el mercado valora especialmente a quienes cuentan con validaciones académicas o microcredenciales, ya que esto les otorga una ventaja competitiva significativa”.*

*Franco Toselli, IT HUNTERS.*

*“Hoy, en un mundo cada vez más digital, hay ciertos conocimientos tecnológicos que se vuelven fundamentales para el desarrollo profesional. Uno de ellos es el análisis de datos, que ayuda a tomar mejores decisiones a partir de la información disponible. También la ciberseguridad, ya que proteger los sistemas y datos es clave para cualquier organización. Y por supuesto, la inteligencia artificial y el aprendizaje automático, que están transformando la forma en que trabajamos y automatizamos procesos en distintas áreas. Incorporar estas habilidades a través de microcredenciales puede marcar una gran diferencia en la empleabilidad y proyección laboral”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

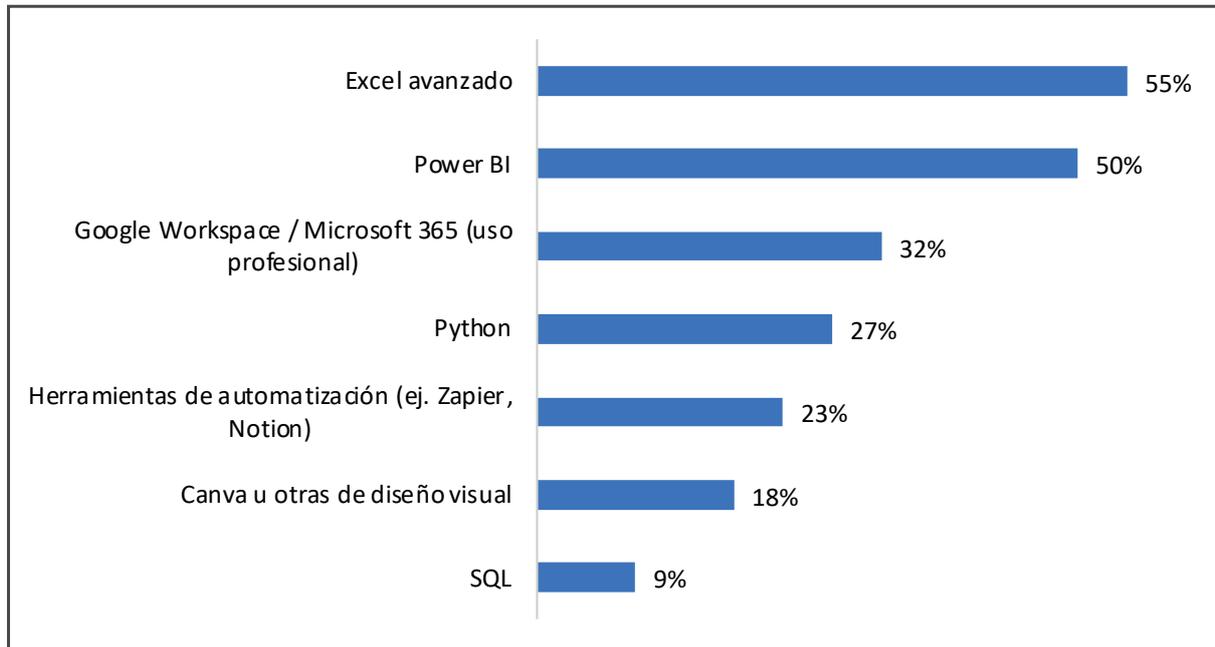
*“Incluir áreas como análisis de datos, ciberseguridad y transformación digital en programas de microcredenciales permite responder a las necesidades urgentes del mercado laboral y fortalecer la competitividad de los profesionales. Estas competencias tecnológicas son clave para liderar procesos de innovación, garantizar la seguridad digital y adaptarse a entornos de trabajo cada vez más tecnológicos y colaborativos”.*

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

*“Estas áreas no solo son claves para los profesionales tecnológicos, sino que se han vuelto fundamentales para todos los trabajadores que buscan adaptarse al entorno digital y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación tecnológica. En un mundo cada vez más interconectado y automatizado, los trabajadores de todas las industrias deben tener una comprensión básica de estas competencias para mantenerse competitivos y relevantes”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

**Pregunta N°9: ¿Qué herramientas digitales específicas crees que deberían enseñarse mediante microcredenciales prácticas? Seleccione máximo 3.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.  
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Luego, se aborda una pregunta similar a la anterior, pero en el contexto general de conocimientos prácticos de herramientas digitales sin estar solamente acotados al sector tecnológico. En esta, un 55% de los expertos considera que las microcredenciales debiesen abordar el conocimiento y uso de Excel, mientras que el 50% la herramienta Power BI. Un porcentaje menor selecciona Google Workspace o Microsoft 365 (32%), al igual que Python (27%) y herramientas de automatización de procesos (23%). Por último, un 18% selecciona Canva u otra herramienta de diseño visual y un 9% SQL.

Los comentarios de los participantes del Panel Laboral UNAB enfatizan que existe una valoración clara hacia las herramientas digitales que combinan alta demanda transversal con impacto directo en la productividad individual y organizacional. Se menciona el rol de plataformas como Excel avanzado y Power BI, consideradas fundamentales para el manejo y visualización de datos, ya que permiten tomar decisiones basadas en evidencia en una amplia variedad de sectores. También se mencionan positivamente entornos colaborativos como Google Workspace o Microsoft 365, relevantes para contextos de trabajo híbrido, y herramientas de diseño accesibles como Canva, útiles para funciones comunicacionales.

Luego, más allá del dominio técnico, se plantea que estas competencias favorecen la autonomía, la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta frente a tareas cada vez más integradas con tecnología. Finalmente, algunas opiniones destacan la necesidad de comprender principios de programación y automatización, no solo para operar herramientas específicas, sino para adaptarse con mayor rapidez a su evolución constante y a nuevas plataformas.

*“En el diseño de microcredenciales prácticas, es recomendable priorizar herramientas digitales de uso transversal y alta demanda en el entorno laboral. Entre ellas, destacan Excel avanzado y Power BI, fundamentales para el análisis y visualización de datos en diversas áreas; las plataformas colaborativas como Google Workspace o Microsoft 365, que optimizan el trabajo remoto y la gestión de tareas; y herramientas de diseño básico como Canva, cada vez más utilizadas para crear presentaciones y materiales comunicacionales de manera rápida y efectiva. Estas competencias permiten mejorar la productividad, la comunicación y la autonomía profesional en distintos contextos organizacionales”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

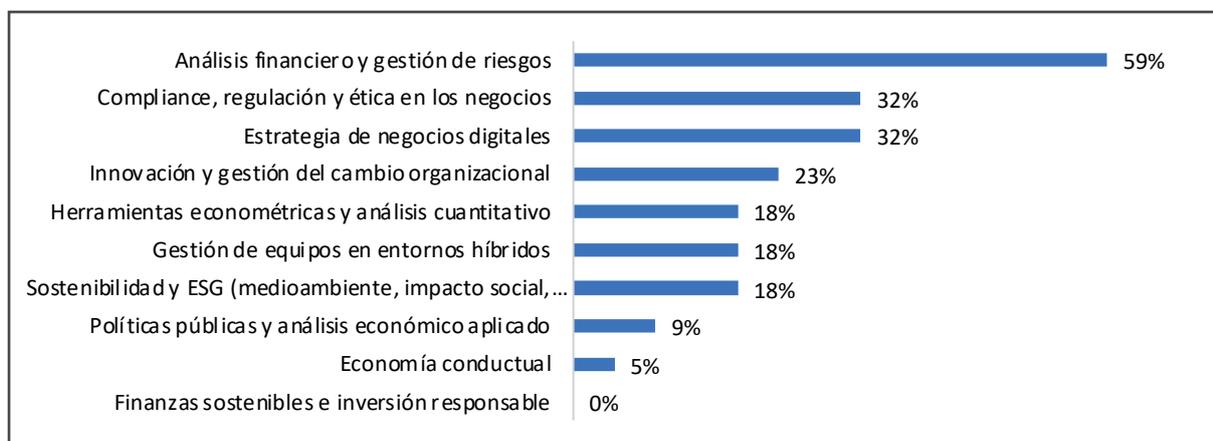
*“Estas herramientas son altamente prácticas y su dominio es relevante para mejorar la productividad, optimizar procesos y facilitar la toma de decisiones en cualquier entorno profesional”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

*“Herramientas de BI. Las otras aplicaciones son más intuitivas y van progresando y cambiando, por tanto hay que entender la base de programación para adaptarse a distintas herramientas”.*

*Cecilia Besa, TestaNova*

### **Pregunta N°10: En el ámbito de negocios y economía, ¿qué temáticas deberían abordarse mediante microcredenciales? Seleccione máximo 3.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.

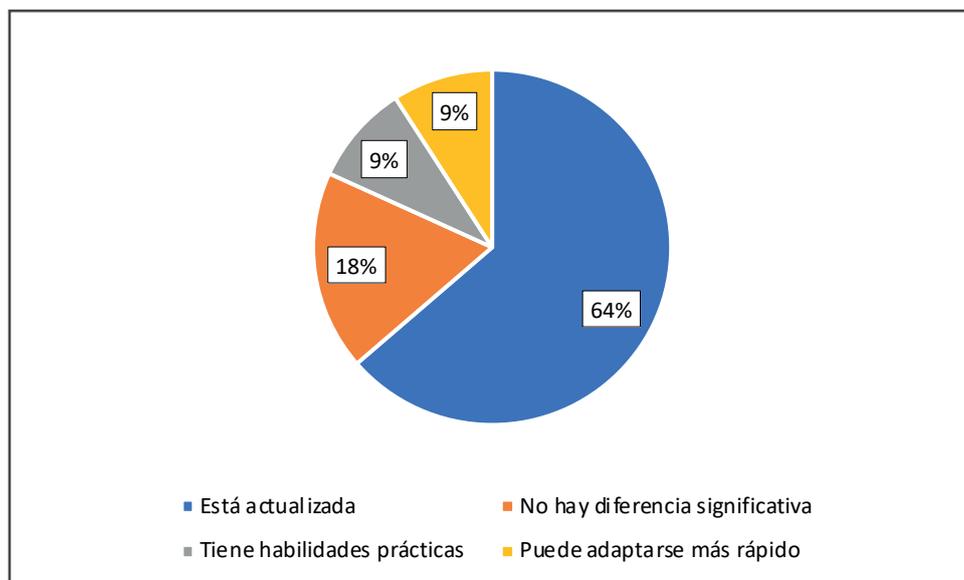
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Luego, la pregunta N°10 aborda las principales temáticas que pudieran abordarse a través de microcredenciales en el ámbito de economía y negocios. En esto, más de la mitad de quienes participan (59%) seleccionan el análisis financiero y gestión de riesgos como una de las temáticas posiblemente abarcables mediante microcredenciales y que son necesarias en el sector de negocios. Le siguen con el mismo porcentaje (32%) el compliance, regulación y ética en los negocios y estrategia de negocios digitales. Luego, innovación y gestión del cambio organizacional es seleccionado por el 23%, herramientas econométricas y análisis cuantitativo por el 18%, al igual que gestión de equipos en entornos híbridos y sostenibilidad y ESG. Las menos elegidas corresponden a políticas públicas y análisis económico aplicado, con un 9%, economía conductual con un 5%, y finanzas sostenibles e inversión responsable que no es seleccionada por ningún experto.

“En conjunto, estas temáticas son pilares fundamentales para mantener la competitividad, asegurar la sostenibilidad financiera y permitir el crecimiento de las organizaciones en un entorno empresarial cada vez más complejo y digitalizado”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

### **Pregunta N°11: ¿Qué ventaja ofrece una persona con título universitario y microcredenciales respecto a otra con solo título universitario?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.

La siguiente pregunta abarca las características por las que el tener una microcredencial reflejaría una ventaja competitiva en la comparación entre dos personas que ya cuentan con título universitario. Los head hunters seleccionan en su mayoría –64%– que el contar con esta certificación muestra que el profesional está actualizado. Por el contrario, otro 18% considera que no constituye una diferencia significativa, mientras que un 9% selecciona que señala que tiene habilidades prácticas y el restante 9% que puede adaptarse más rápido.

En los comentarios de los expertos se desprende que el valor diferencial de contar con microcredenciales se encuentra principalmente en la capacidad de demostrar actualización constante, adaptación al cambio y compromiso con el desarrollo profesional continuo. Esta combinación es vista como una señal clara de proactividad y apertura al aprendizaje permanente, atributos cada vez más valorados por las empresas.

Las microcredenciales son percibidas por los head hunters como un complemento que enriquece la formación tradicional, permitiendo adquirir habilidades específicas y aplicables sin necesidad de recurrir a programas largos. Si bien algunos expertos advierten que aún no existe una diferencia marcada en todos los sectores, se reconoce que, en perfiles similares, quien ha buscado fortalecer y diversificar su formación a través de microcredenciales suele ser visto como un profesional más completo y con mayor capacidad de respuesta frente a nuevas exigencias.

*“Además muestra una cultura del aprendizaje continuo ‘long life learning’ que es absolutamente fundamental para los profesionales actuales, el pregrado por sí sólo ya no es suficiente”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“Una persona que cuenta con un título universitario y micro credenciales adicionales presenta un perfil más completo y competitivo frente a quien posee solo la formación de base. Las micro credenciales permiten incorporar conocimientos actualizados y habilidades específicas que responden a las demandas del entorno laboral actual, complementando la formación académica tradicional con una orientación práctica y aplicada. Además, reflejan iniciativa, compromiso con el desarrollo profesional continuo y capacidad de adaptación, atributos altamente valorados por las organizaciones en contextos de cambio e innovación. Esta combinación fortalece la empleabilidad y amplía las oportunidades de crecimiento en el mercado laboral”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

*“Una persona con título universitario y microcredenciales tiene una ventaja significativa sobre alguien que solo posee el título universitario, ya que las microcredenciales permiten complementar y actualizar los conocimientos adquiridos durante la formación académica formal, proporcionando habilidades específicas, actualizadas y directamente aplicables, lo que aumenta la empleabilidad y la capacidad de adaptarse a un entorno profesional cambiante”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

*“Por el momento no hay diferencias significativas pero es un campo en desarrollo”.*

*Raimundo Villarino, Laboralnet.*

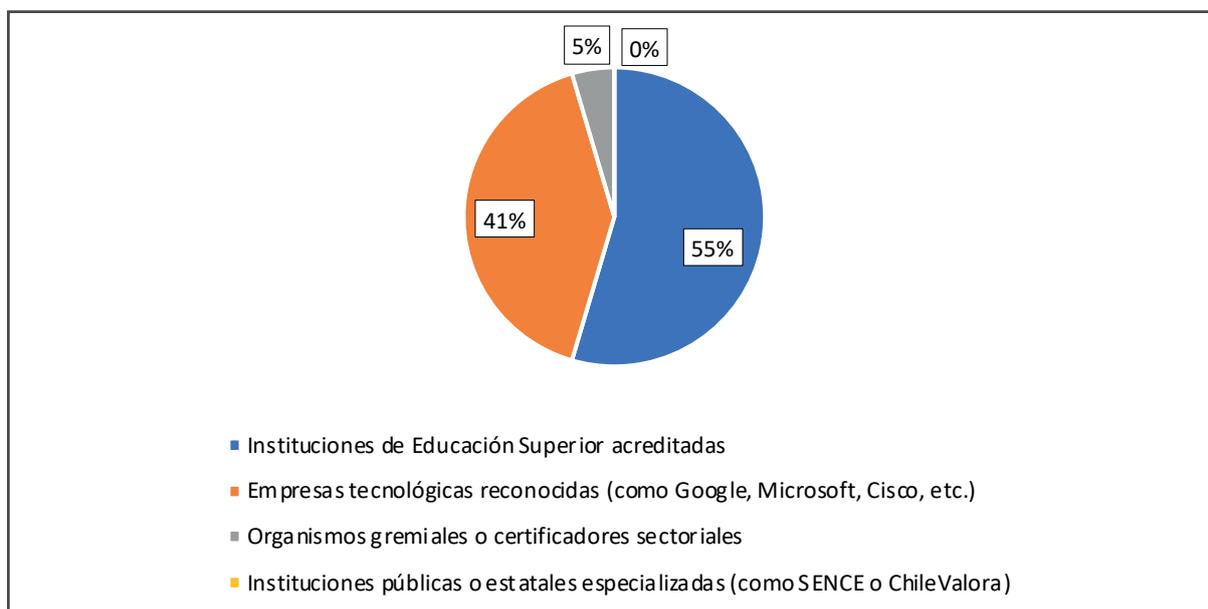
*“Un ejecutivo que está constantemente buscando mejorar sus competencias y actualizarse no sólo en su área, sino también en áreas complementarias, demuestra un compromiso con el aprendizaje continuo y la adaptabilidad a las nuevas demandas del mercado y por sobre todo esa fuerza y ganas de crecer y sea más completo en todo ámbito”.*

*Ana María Icaran , Icaran Head Hunters.*

*“Las microcredenciales permiten a los profesionales adquirir habilidades específicas y actualizadas sin necesidad de cursar programas largos o costosos. Esto es especialmente valioso en un entorno laboral cambiante, donde tecnologías, metodologías y demandas del mercado evolucionan rápidamente”.*

*Cecilia Besa, TestaNova*

**Pregunta N°12: ¿Cuál de los siguientes posibles emisores de microcredenciales cree que tendría mayor reconocimiento en el mercado laboral?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.

La siguiente pregunta se enfoca en la entidad emisora de la microcredencial, particularmente respecto a cuál de estas tendría mayor reconocimiento –según la opinión de los head hunters– en la trayectoria profesional de los individuos y la posibilidad de optar por mejores oportunidades laborales. En esto, más de la mitad (55%) de los expertos contesta que las microcredenciales emitidas por instituciones de educación superior acreditadas tendrían mayor valoración, seguido de empresas tecnológicas reconocidas seleccionada por el 41% de los integrantes del Panel. Solo un 5% responde que por organismos gremiales o certificadores sectoriales, y un 0% por instituciones públicas o estatales especializadas.

En los comentarios recogidos se destaca que las instituciones de educación superior acreditadas mantienen un alto nivel de legitimidad en el mercado laboral debido a su trayectoria académica, la robustez de sus mecanismos de certificación y su reputación en la formación formal. Sin embargo, también se reconoce el creciente valor de las microcredenciales emitidas por empresas tecnológicas líderes, como Google, Microsoft o Amazon, particularmente cuando se trata de habilidades prácticas altamente demandadas y vinculadas a innovación o transformación digital. Estas organizaciones no solo gozan de reconocimiento global, sino que también garantizan contenidos actualizados, alineados con las necesidades reales del mercado, lo que les permite posicionarse como emisores con alto valor de señalización.

Asimismo, algunos expertos resaltan que plataformas internacionales colaborativas como Coursera, al asociarse con universidades de prestigio, otorgan visibilidad y portabilidad internacional a las certificaciones, ampliando su utilidad más allá del contexto local. Si bien hay consenso sobre el peso de la reputación institucional, también se advierte que la pertinencia del contenido respecto al perfil del cargo o industria es un factor clave que puede modificar la percepción del valor de la microcredencial, especialmente en niveles directivos o funciones especializadas.

*“Las empresas de tecnologías también están muy valoradas pero no todos los perfiles necesitan tanta profundidad en ámbitos tecnológicos, las instituciones de educación superior pueden abarcar un rango mayor de capacitaciones, sobre todo si consideramos que actualmente es posible optar a cursos de instituciones de mucho prestigio como Harvard o MIT de forma remota”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“Cualquier tipo de acreditación suma más que no tener ninguna. Aunque, las microcredenciales emitidas por universidades, especialmente a través de cursos, diplomados u otros programas formales, suelen tener mayor peso y reconocimiento en los procesos de selección laboral”.*

*Franco Toselli, IT HUNTERS.*

*“Las empresas tecnológicas de alto reconocimiento, como Google, Microsoft o Amazon, poseen una posición privilegiada para emitir microcredenciales con alto valor en el mercado laboral, debido a su liderazgo en innovación, la pertinencia de sus contenidos formativos y su amplia reputación global. Estas organizaciones no solo desarrollan programas alineados con las demandas reales de la industria, sino que también garantizan estándares de calidad y actualización constante. El prestigio de su marca otorga a estas certificaciones un respaldo confiable, lo que incrementa su reconocimiento y validez entre empleadores de distintos sectores”.*

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

*“Las instituciones de educación superior tienden a tener mayor reconocimiento en el mercado laboral, debido a su prestigio, trayectoria académica y credibilidad en la certificación de competencias. No obstante, las empresas líderes del sector también ganan relevancia cuando emiten microcredenciales vinculadas a habilidades prácticas y directamente aplicables al trabajo”.*

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

*“Para determinar cuál de los emisores de microcredenciales tendría mayor reconocimiento en el mercado laboral, se debe considerar a aquellas organizaciones con una sólida reputación y alcance global. En general, las universidades reconocidas y plataformas de aprendizaje digital colaborativas suelen tener el mayor reconocimiento en el mercado laboral, ya que ofrecen programas acreditados”.*

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

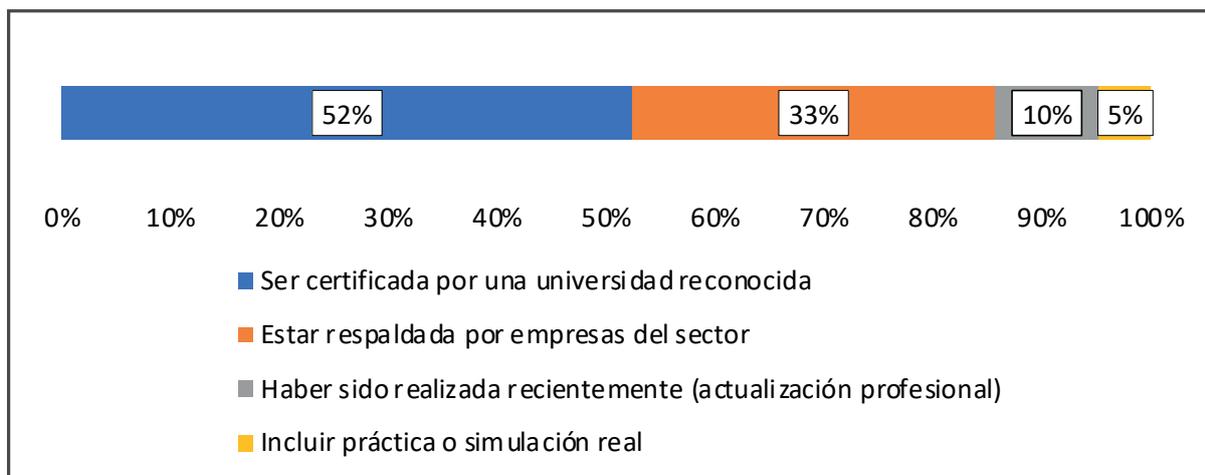
*“En relación al nicho de clientes que tenemos en Icaran Head Hunters, que tiene relación con la gestión y estrategia de negocios, casi siempre relacionado con búsqueda de perfiles de Gerente General, Directores y C - Level, sin duda las microcredenciales que tienen más reconocimiento son las de Instituciones de Educación superior Acreditadas”.*

*Ana María Icaran , Icaran Head Hunters.*

*“Al ser emitidas por plataformas y empresas reconocidas (Coursera, Google, IBM, etc.), las microcredenciales tienen visibilidad y portabilidad internacional, lo que amplía el campo de oportunidades laborales en otros países. Lo mismo sucede con instituciones reconocidas a nivel internacional”.*

*Cecilia Besa, TestaNova*

**Pregunta N°13: ¿Qué factor cree que le da mayor valor laboral a una microcredencial al momento de evaluar a un/a candidato/a?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°24 Panel Laboral UNAB.

Por último, la pregunta N°13 indaga en cuáles son las características de las microcredenciales que entregan mayor valor al momento de evaluar a un candidato. Respecto a esto, un 52% -en línea con la pregunta anterior- destaca que un factor importante y que contribuye significativamente es que esté certificada por una universidad reconocida, seguido de un 33% que considera que agrega mayor valor el que se encuentre respaldada por empresas del sector. Un 10% considera que también agrega valor haber sido realizada recientemente, y por último, un 5% que haya incluido una práctica o simulación real.

Por su parte, los comentarios de los head hunters refuerzan la idea de que el valor laboral de una microcredencial no depende únicamente de su existencia, sino de una combinación de factores. Entre ellos, se destaca la credibilidad de la institución que la emite, ya sea una universidad reconocida o una empresa tecnológica líder, como un elemento clave para otorgar confianza a la empresa respecto a la calidad del aprendizaje. A esto se suma la pertinencia entre la competencia certificada y el perfil del cargo, ya que las microcredenciales adquieren mayor peso cuando están directamente alineadas con desafíos específicos del rol o con habilidades escasas en el mercado y sector donde la persona se desempeña. Además, se valora positivamente que la certificación incluya resultados de aprendizaje claros y verificables, lo que permite comprender con mayor precisión qué sabe o puede hacer el o la candidata.

*“La credibilidad sobre los conocimientos obtenidos”.*

*María Jesús García-Huidobro, Trabajando.com.*

*“Las microcredenciales suelen enfocarse en habilidades específicas y técnicas. Sin embargo, al momento de evaluar a un/a candidato/a, la experiencia práctica sigue siendo el factor más decisivo”.*

*Franco Toselli, IT HUNTERS.*

*“Una microcredencial adquiere mayor peso cuando certifica una competencia directamente vinculada a los desafíos del cargo o a habilidades escasas en el mercado. Y su impacto aumen-*

ta si ha sido otorgada por una institución reconocida, ya sea una universidad o una empresa tecnológica líder, lo que otorga confianza sobre la calidad y profundidad del aprendizaje alcanzado”.

*Pamela Jiménez, Equation Partners.*

“El factor que le da mayor valor laboral a una microcredencial es la pertinencia de la competencia certificada respecto al cargo o desafío laboral. Es decir, que la microcredencial acredite una habilidad específica y demandada para el rol en cuestión. A esto se suma la credibilidad del emisor y la claridad en los resultados de aprendizaje, lo que permite al evaluador entender exactamente qué sabe hacer el/la candidato/a”.

*Ariela Dymensztain, AD Consulting.*

“Una microcredencial tiene un mayor valor cuando demuestra que el candidato ha adquirido habilidades directamente relacionadas con las necesidades y desafíos actuales del rol o sector. Las credenciales provenientes de instituciones reconocidas proporcionan mayor confianza a los reclutadores en cuanto a la calidad y profundidad del conocimiento adquirido. Por último, la capacidad de demostrar en las entrevistas por competencias los resultados tangibles o casos de éxito derivados de la microcredencial, como proyectos implementados o mejoras en el rendimiento, también aumenta su valor laboral”.

*Patricia Codecido, Global Jobs.*

## II. CONCLUSIÓN

La Encuesta N°24 del Panel Laboral UNAB entrega un análisis detallado sobre el posicionamiento de las microcredenciales en el mercado laboral chileno, identificando las principales ventajas percibidas, los tipos de habilidades que podrían certificarse con mayor impacto y las condiciones que determinan su valor frente a empleadores y reclutadores.

Los resultados evidencian que las microcredenciales son vistas como una herramienta útil para responder a las transformaciones del entorno productivo. El 77% de los expertos destaca como su principal ventaja la capacidad de acreditar habilidades específicas requeridas por la industria, mientras que un 48% las vincula directamente con una mayor empleabilidad. Asimismo, un 35% señala que estas credenciales reflejan un compromiso con el aprendizaje continuo, lo que mejora la trayectoria profesional. Aunque un segmento menor (9%) no identifica ventajas relevantes en la actualidad, la mayoría coincide en que las microcredenciales permiten una actualización rápida y flexible, especialmente valiosa para personas ya insertas en el mundo laboral.

Respecto a las habilidades prioritarias para desarrollar a través de microcredenciales, el 38% de los expertos señala que deben enfocarse en competencias digitales generales como programación o automatización, seguidas por habilidades técnicas propias de cada rubro (33%). En el caso del pregrado, las herramientas digitales (55%), el pensamiento crítico (45%) y la comunicación efectiva (36%) lideran las preferencias, mientras que para egresados y profesionales en formación continua, destacan tanto las habilidades blan-

das avanzadas (68%) como el reentrenamiento en áreas emergentes (68%). La gestión de equipos y el liderazgo organizacional también es relevante, con un 64% de selección.

En términos sectoriales, se identifica que el mayor impacto de una estrategia de microcredenciales se daría en los sectores de información y comunicaciones (77%), salud (36%) y educación (32%). Esto se explica por la rapidez con la que estos sectores enfrentan transformaciones tecnológicas y regulatorias, que requieren actualización continua sin necesidad de interrumpir la actividad profesional. Asimismo, el 59% de los expertos considera urgente certificar habilidades transversales como la comunicación efectiva, seguida de adaptabilidad y pensamiento analítico (ambas con 41%). Estas competencias son consideradas clave para mantener la empleabilidad y la cohesión organizacional en entornos dinámicos.

En cuanto al contenido tecnológico, la inteligencia artificial y el machine learning son percibidos como los conocimientos más relevantes para incluir en microcredenciales (86%), junto con la ciencia de datos (68%) y la ciberseguridad (64%). En línea con esto, las herramientas digitales más valoradas para certificar de manera práctica son Excel (55%), Power BI (50%) y entornos colaborativos como Google Workspace o Microsoft 365 (32%). Estas herramientas son vistas como claves para aumentar la autonomía profesional, mejorar la productividad y tomar decisiones basadas en evidencia.

Cuando se consulta por las ventajas que ofrecen las microcredenciales en personas con título universitario, el 64% de los expertos indica que estas certificaciones muestran actualización profesional, mientras que un 18% considera que no implican una diferencia significativa. Solo el 9% las vincula a la adquisición de habilidades prácticas y otro 9% a mayor capacidad de adaptación. Sin embargo, en los comentarios se observa un alto consenso en que este tipo de formación refleja una disposición a aprender continuamente, lo que puede ser un factor decisivo en procesos de selección.

Respecto al emisor de la microcredencial, el 55% de los headhunters indica que las más reconocidas son las emitidas por instituciones de educación superior acreditadas, mientras que el 41% valora las certificaciones otorgadas por empresas tecnológicas reconocidas. Se considera que la reputación institucional y la pertinencia de la competencia certificada para el cargo son los factores que otorgan mayor valor a la microcredencial.

Finalmente, el 52% de los expertos señala que el mayor valor laboral de la microcredencial proviene de que esté certificada por una universidad reconocida, mientras que un 33% destaca el respaldo de empresas del sector. Solo un 10% valora la actualización reciente del contenido, y un 5% que incluya práctica o simulación real.

En conclusión, la Encuesta N°24 del Panel Laboral UNAB muestra que las microcredenciales están adquiriendo un rol creciente como complemento a la formación tradicional, especialmente en contextos de transformación tecnológica, reconversión laboral y formación continua. Su capacidad de certificar habilidades específicas, de manera rápida y flexible, las convierte en una herramienta relevante para reducir brechas de empleabilidad, facilitar la adaptación a cambios del mercado y fortalecer trayectorias profesionales más ágiles y diversificadas.

## I. ANEXO

**Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.**

N°	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	María Jesús García Huidobro	Trabajando.com
3	Rodrigo León	Mandomedio
4	Rose Marie Blanc	C-Group
5	María José Greene	Grupo Cinco
6	Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
7	Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
8	Angélica Álvarez	Afinis
9	Raimundo Villarino	Laboral Net
10	Paz Ovalle	HO Partners
11	Mario Mora	FirstJob
12	Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
13	John Byrne	Odgers Berndtson Chile
14	Ornella Bono	Humanitas Executive Search
15	Diego Hurtado	Excellentium
16	Vanesa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Arnaldo Aceituno	Claire Joster
19	Patricia Codecido	Global Jobs
20	Cecilia Besa	TestaNova
21	Felipe Cosialls	Shilton Consulting
22	Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
23	Franco Toselli	IT HUNTER
24	Mónica Zepeda	Ebro Consultores
25	Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
26	Juanita Aguirre	Aguirre & Asociados Headhunting
27	Claudia Montedonico	HR Burô
28	Pamela Jiménez	Equation Partners
29	Ariela Dymensztain	AD Consulting
30	Paola Briano	GEN Consultores



 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>