

No son solo palabras: head hunters sacan positivas cuentas sobre el impacto de la certificación laboral

■ Reclutadores coinciden en que las “microcredenciales” tienen impacto en empleabilidad y en la eliminación de brechas.

POR CAROLINA LEÓN

Las microcredenciales o certificaciones de habilidades han tomado fuerza en los últimos años como una alternativa para que los trabajadores enfrenten el actual contexto laboral, marcado por la irrupción de la tecnología y la exigencia de nuevas habilidades.

Sin embargo ¿Cómo impactan estas certificaciones en las trayectorias laborales? ¿Existen rubros en las que sean más valoradas? ¿Qué competencias específicas son necesarias de acreditar en la actualidad? Estas y otras preguntas respondieron los 30 head hunters que participan en el Panel Laboral UNAB, instancia liderada por el Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello y la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Alumni de la casa de estudios, que monitorea mensualmente diversas aristas relacionadas con el mercado laboral.

Consultados sobre la valoración y el potencial de las microcredenciales actualmente en procesos de selección y promoción dentro de las empresas, la mayoría del panel dijo que la principal ventaja es acreditar habilidades específicas requeridas, con una tasa de selección de 77%.

Luego, el 48% consideró que las certificaciones permiten mejorar la empleabilidad, en especial en contextos técnicos, y otro 35% respondió que estas corresponden



Otra ventaja de la certificación es la posibilidad de actualizar conocimientos sin dejar el trabajo.

a una señal de compromiso con el aprendizaje continuo, lo que puede impactar directamente en la carrera profesional de los individuos.

Otra ventaja es la flexibilidad para actualizar conocimientos sin dejar el trabajo (30%), mientras que un 22% respondió que facilita el calce entre oferta y demanda laboral, permitiendo a los distintos perfiles encajar de mejor forma con los requerimientos en las vacantes de empleo.

“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”, destacó María Jesús García-Huidobro, de Trabajando.com.

Desde TestaNova, Cecilia Besa, agregó que al visibilizar las microcredenciales en plataformas como LinkedIn, los perfiles profesionales “evidencian su proactividad, especialización y capacidad de aprendizaje continuo. Esto puede ser decisivo para procesos de selección o promociones internas. También puede ser alta utilidad para quienes quieren cambiar de industria, de función o reinserirse en el mercado tras un período de pausa”.

Las más relevantes

En cuanto a las habilidades específicas más relevantes de acreditar mediante este mecanismo, un 38% de los expertos mencionó las digitales –como automatización,

programación o uso de datos–, mientras que un 33% planteó que se deben priorizar las destrezas técnicas de cada rubro.

Le siguen; el aprendizaje de idiomas u otras competencias transversales (14%), habilidades blandas (10%) y conocimientos de gestión (5%).

“Las microcredenciales que abordan competencias 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”, dijo la socia y directora ejecutiva de Global Jobs, Patricia Codecido.

También se consultó a los reclutadores acerca de los sectores de la economía en los que creen que las

microcredenciales pueden ayudar a reducir brechas en habilidades. En este tema hubo una marcada preferencia, ya que 77% señaló que en información y comunicaciones, secundado de salud y servicios sociales con el 36%; y educación y formación continua con 32%.

Las menos escogidas fueron 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, según los expertos, el sector de la minería.

“La incorporación de microcredenciales en sectores estratégicos como tecnologías de la información, salud y finanzas representa una oportunidad concreta para reducir brechas de habilidades y responder a las demandas del mercado”, dijo Pamela Jiménez, de Equation Partners.

Para la economista e investigadora del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello, Francisca Espinoza, las certificaciones y las microcredenciales están adquiriendo un rol creciente como complemento a la formación tradicional, especialmente en contextos de transformación tecnológica, reconversión laboral y formación continua.

“Dado su capacidad de certificar habilidades específicas, de manera rápida y flexible, se convierten en herramientas relevantes para reducir las brechas de empleabilidad, facilitar la adaptación a cambios del mercado y fortalecer trayectorias profesionales más ágiles y diversificadas”, dijo Espinoza.