

Más capital humano

Potenciaremos el desarrollo de conocimiento y la formación de capital humano para posibilitar la transición energética

Desde las diversas instancias participativas para la actualización de la Política Energética, se enfatizó la necesidad de que nuestro capital humano se logre adaptar ágilmente a los requerimientos de la industria y a las necesidades de los proyectos en sus distintas etapas, para así materializar el desarrollo energético y cumplir con los objetivos que nos hemos propuesto como país en materia de energía. Hoy la forma en que capacitamos en el país evidencia necesidades de mejora porque no se articulan las ofertas formativas curriculares educativos con las necesidades de la industria en los distintos niveles educativos, y contamos con una oferta escasa de opciones de capacitación continua para los trabajadores de nivel técnico-profesional.

Por eso, es que fortaleceremos la formación de trabajadores del sector energético a través de la estandarización de los perfiles laborales en los niveles de operario, técnico y profesional, trabajaremos para ofrecer opciones de capacitación a los trabajadores técnico-profesionales a lo largo de sus vidas laborales, y vincularemos directamente el desarrollo de conocimientos y competencias con las posibilidades energéticas presentes en las distintas regiones del país para fortalecer el desarrollo de capital humano local.

La capacitación y formación de capital humano en energía constituye una condición habilitante para el desarrollo energético sustentable del país por lo que es urgente acelerar la vinculación entre la oferta de las instituciones formativas con los requerimientos de la industria a través de la estandarización de los conocimientos, habilidades y competencias que se enseñan en las distintas especializaciones. Por esto es que diseñaremos estándares formativo-laborales que nos permitan ordenar y coordinar la oferta educativa con los requerimientos prácticos del sector, los que tendrán que ser identificados y actualizados de forma permanente. Estos estándares tendrán que adaptarse oportunamente a las nuevas tecnologías y a los requerimientos del sector, y particularmente a las necesidades del territorio y las personas que los habitan.

Objetivo General

OG.7. Fortalecer la formación de capital humano en energía, adaptando la **trayectoria educativa-laboral (*)** oportunamente a las nuevas tecnologías, los requerimientos de la industria y las necesidades del territorio y las personas que los habitan, para posibilitar un desarrollo sustentable y el aprovechamiento de las oportunidades de la energía para las personas. Se pondrá especial énfasis en fomentar la formación y capacitación de los pueblos indígenas, mujeres y personas trabajadoras involucradas directa e indirectamente en el cierre de las unidades generadoras a carbón, sus familias y las personas de dichas comunas, proponiendo la focalización en programas de capacitación y formación en energía.

(*) **Trayectoria educativa – laboral:** Una trayectoria educativa-laboral establece los contenidos que debe manejar una persona para contar con las competencias laborales establecidas por un marco de cualificaciones (estándar de competencias definido en base a necesidades de la industria). La trayectoria laboral puede estar articulada entre los niveles de educación media técnico profesional, educación superior técnico profesional y el mundo laboral. En lo práctico, la definición de trayectorias permite que un individuo que se encuentra trabajando, pueda certificar sus conocimientos o complementar su experiencia laboral con alguna competencia de la que carezca, tomando un programa educativo específico y obteniendo su credencial, lo que le permite continuar trabajando con ese reconocimiento en su currículum. La trayectoria educativa-laboral abre la oportunidad de acceder a una educación según propias necesidades y de acuerdo con la etapa concreta de la trayectoria laboral del individuo, de una manera mucho más flexible dado que le permite entrar y salir de la educación hacia el mundo del trabajo, y desde el mundo laboral de regreso a la formación, según sus necesidades. Así, los estudiantes o trabajadores pueden armar su propio programa educativo, el que puede contener una carrera técnica, una carrera profesional, o cursos de educación continua, o todo esto en una secuencia que tenga sentido para su propio proyecto de desarrollo personal y profesional. La trayectoria educativa-laboral reestructura el contenido de los planes de estudios en módulos de acuerdo con los resultados de aprendizaje que se esperan alcanzar según el Marco de Cualificaciones y los poblamientos sectoriales impulsados por el Ministerio de Educación y los respectivos sectores productivos y de servicios del país.

Trabajaremos para impulsar una amplia oferta de opciones de capacitación permanente, que sea accesible y flexible, para posibilitar la formación constante de los trabajadores técnico-profesionales a lo largo de sus trayectorias laborales. Queremos que nuestra fuerza laboral tenga la opción de certificar sus conocimientos y complementar su experiencia durante su vida laboral de manera flexible, y que como sector no corramos el riesgo de obsolescencia de competencias dados los tiempos de permanente disrupción tecnológica.

Incorporaremos la temática energética en los procesos de actualización del currículum nacional para la formación general, el desarrollo de recursos de aprendizajes para su implementación en el sistema escolar, con énfasis en el nivel de educación media técnico profesional. Además, promoveremos estrategias de aprendizaje de alternancia, para vincular el currículum de la Educación Media Técnico-Profesional (EMTP), que combina la formación del liceo con la de otros espacios de aprendizaje como empresas, Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP), organismos públicos u otros.

Para ello, se crearán instancias de diálogo permanente entre el sector público, privado, la sociedad civil y la academia que nos ayuden a diagnosticar la brecha de profesionales/técnicos/operarios en las competencias en nuevas tecnologías y técnicas demandadas por la industria. Además, estaremos monitoreando permanentemente los impactos de las políticas de capacitación para evaluar su efecto y perfeccionar sus resultados, con el fin de maximizar su impacto en la productividad.

Focalizaremos, en particular, nuestros esfuerzos para otorgar oportunidades de capacitación a mujeres y pueblos indígenas, los que hasta ahora han estado sub-representados en su participación en el sector.

Metas. Más Capital Humano

M35 2030: Se han capacitado 18.000 personas, y certificado³² al menos a 9.000, desde 2022, para satisfacer las necesidades de profesionales/técnicos/operarios con competencias en los subsectores de electricidad, combustibles, energías renovables, y en las nuevas tendencias tecnológicas demandadas por la industria. Esto considerando una participación de al menos 30% de mujeres, 10% de personas indígenas y 10% personas trabajadoras involucradas directa e indirectamente en el cierre de las unidades generadoras a carbón, sus familias y las personas de dichas comunas, en la meta; acelerando los recursos, programas y coordinaciones pública-privada necesaria para ello.

Indicador: Número de personas capacitadas y certificadas por año, con desglose por sexo, pueblo indígena y personas relacionadas con el cierre de unidades generadoras a carbón.

³²: Entenderemos por personas "certificadas" a aquellas que hayan pasado por un proceso de formación o acreditación de sus conocimientos, habilidades y/o actitudes en relación a la energía realizado por una institución de educación acreditada o un centro certificador de competencias laborales.

M36 2050: 75% de los subsectores de energía (considerando sus distintas áreas productivas) se encuentran representados en la definición del estándar formativo-laboral existente para energía (2030: 30%). Este estándar se denomina marco de cualificaciones y establece las competencias requeridas para desempeñar labores en las distintas áreas del sector energía. Para establecerlo, se requerirá la identificación de las competencias en nuevas tecnologías y técnicas demandadas por la industria respecto a las brechas existentes a través de un estudio de fuerza laboral, que deberá incluir la identificación de brechas de género, y que posibilitará la actualización permanente del marco de cualificaciones. La existencia de este estándar permitirá la definición de trayectorias educativo-laborales, las que estructuran el contenido de los planes de estudios en módulos de aprendizaje que pueden cursarse flexiblemente a lo largo de la vida laboral de los trabajadores.

Indicador: Porcentaje de representatividad por subsector (electricidad, combustibles y energías renovables) para el establecimiento y actualización del marco de cualificaciones del sector energía y la elaboración de las trayectorias educativo-laborales asociadas para el sector energía.

M37 2050: 75% de las instituciones de educación técnica y superior con carreras asociadas al sector energía (considerando sus distintas áreas productivas) desarrollan sus planes de enseñanza de acuerdo al estándar formativo existente para energía (2030: 30%).

Indicador: Porcentaje de instituciones de educación técnica y superior con carreras asociadas al sector energía que desarrollan sus planes de enseñanza de acuerdo al estándar formativo-laboral de energía.



Acción Habilitadora corto plazo

Contar con un marco de cualificaciones del sector energía que se actualice periódicamente.

Un Marco de Cualificaciones es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Dicho instrumento debe contribuir a promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; a la articulación entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y la formación para el trabajo; y a la articulación de las demandas del mundo del trabajo y la sociedad con la oferta formativa y educativa (artículo quinto disposiciones transitorias, Ley 21.091).