

INFORME TECNICO
MESA DE TRABAJO TALENTO HUMANO
“Desarrollo del Ecosistema de Hidrógeno Verde y Derivados en Tarapacá”
Código 24BP-272099

Fecha : miércoles 14 de mayo del 2025
Lugar : Sala reuniones Rectoría Universidad Santo Tomas.
Hora : de 09:00 a 11:00 hrs.
Participantes :

NOMBRE	INSTITUCION
Carlos Ibáñez	CORFO
Luis Benavides Taucare	Confederación de Trabajadores del Norte
Cristóbal Hernan Turrieta Ortega	Comercial J.O
Vera Voitova	Jefa Área Talento Humano
Ignacio Andrés Prieto Henriquez	Seremi del Trabajo
Claudio Espinosa Parra	Consultora Conexium
Silvia Echeverría	Universidad Santo Tomas
Milton Vásquez Pérez	Seremia de Energía
Roberto Varas	Rector Santo Tomas, Iquique
Ricardo Bonacic	Jefe de Proyecto

El día miércoles 14 de mayo se realizó la 1era Mesa de Trabajo del Eje Estratégico Talento Humano en el marco del proyecto **“Desarrollo del Ecosistema de Hidrógeno Verde y Derivados en Tarapacá”** Código 24BP-272099, evento en el cual se entregó información de los proyectos de hidrogeno verde que se podrían ejecutar en la Región, de la demanda en oficios, técnicos y profesionales por etapa de la cadena de producción, la situación real de la capacidad laboral local y posibles brechas que se generen al cruzar la demanda de la industria versus la oferta regional referente al capital humano.

1. METODOLOGÍA UTILIZADA: MESA DE TRABAJO

Las mesas de trabajo son fundamentales en áreas como la investigación académica, el desarrollo de políticas públicas y la gestión organizacional, ya que facilitan la recolección y análisis de datos de manera rigurosa y estructurada, donde diversos actores invitados por H2V TARAPACA A.G.

participaron en el análisis y recopilación de datos cuyo objetivo es la identificación de posibles brechas en el área del talento humano.

Esta metodología colaborativa de investigación y gestión del conocimiento facilita la identificación, recopilación y sistematización de información relevante para la toma de decisiones, para lo cual, no se requiere una mayor estructuración en un proceso, ya que busca que los participantes tomen confianza, se expresen libremente y puedan argumentar sus puntos de vista en relación a otros que surjan de la conversación.

En este caso particular, se contó con la participación de actores del sector público, privado y de la academia, lo que permitió recopilar información de las partes interesadas desde sus respectivas orbitas de gestión, se logró recopilar información de diversas fuentes, permitiendo su validación y contraste.

2. RESULTADOS

La información recopilada se tabuló en un cuadro estructurado en 5 columnas según el siguiente detalle:

Diagnóstico Compartido: Son las apreciaciones, juicios y percepciones compartidas por la mayoría del grupo de la mesa de trabajo, las cuales se podrían considerar como potenciales brechas.

Propuestas de solución: Por cada diagnóstico compartido, el equipo liderado por la PhD Vera Voitova generó una propuesta de solución cuyo objeto es disminuir la brecha identificada.

Prioridad: Entendido como el grado de importancia y urgencia asignado por el equipo a cada propuesta de solución. Esta prioridad puede ser Alta, Media o Baja.

Plazo: Corresponde al intervalo temporal determinado para la ejecución de la propuesta de solución. Este plazo puede ser Corto (hasta 1 año), mediano (de 1 a 5 años) y Largo (más de 5 años).

N	Diagnóstico compartido	Propuestas de solución	Prioridad	Plazo
1.	Inexistencia de instituciones certificadoras a trabajadores y empresas vinculadas al H2V y derivados	Crear Centros de Certificación Regional en H2V en alianza con organismos técnicos (OTEC, CFT, SENCE, CORFO, ETC), basado en estándares nacionales e internacionales.	Alta	Largo
2.	Las mujeres enfrentan dificultades significativas para ser contratadas en empresas ubicadas lejos de los centros urbanos, debido a las responsabilidades familiares	Fomentar roles administrativos, de monitoreo o análisis que puedan realizarse parcialmente desde casa o centros urbanos; y, además, formar un sistema de incentivos para mujeres, por ej: guarderías a cargo de las empresas.	Alta	Mediano



3.	Suposiciones infundadas, generando altas expectativas en oficios y nuevas profesiones que en el futuro no serán contratados	Ampliar el acceso público del observatorio regional de tendencias laborales en H2V , con foco prospectivo y alineado con demanda real del sector.	Alta	Corto
4.	Alto consumo de droga en los jóvenes y masa laboral en Tarapacá podría aumentar el riesgo de accidentes laborales	Integrar campañas de prevención de adicciones y programas de bienestar mental y salud ocupacional en los planes de empleabilidad ligados al H2V.	Alta	Mediano
5.	Una mayor especialización de los trabajadores podría disminuir las oportunidades laborales	Desarrollar programas de formación modular y progresiva , que permitan adaptarse a distintos perfiles y trayectorias laborales sin encasillar.	Media	Mediano
6.	Falta de profesionales nivel HRBP (Human Resources Business Partner), un profesional de Recursos Humanos que actúa como socio estratégico para la empresa en área H2V en la Región.	Crear un diplomado regional en Gestión Estratégica de Personas en H2V , con foco en formación de HRBP para industrias de ERNC.	Media	Mediano
7.	Falta capital humano con conocimiento en tecnología de H2V.	Diseñar Programas de formación técnica y profesional en tecnologías H2V , con cofinanciamiento público.	Alta	Corto
8.	Falta mano de obra calificada para trabajos del transporte de H2V y derivados. (transporte de contenidos altamente combustibles)	Crear una especialización técnica en logística y transporte de H2V , con prácticas en empresas piloto y simuladores.	Alta	Largo
9.	Inexistencia de capital humano capacitado y certificado para generación de hidrogeno con ERNC.	Desarrollar programas certificados para operadores y técnicos en plantas de generación H2V con energías renovables, con acompañamiento de organismos como Fraunhofer o HyEx.	Alta	Mediano
10.	Necesidad de personal de RRHH capacitado en gestión de talento para H2V	Desarrollar formación continua, capacitaciones y coaching en gestión de talento especializada en H2V y derivados .	Media	Mediano
11.	Necesidad de desarrollo de capital humano especializado en H2V, a nivel técnico y universitario.	Creación de carreras profesionales y técnicas especializados en H2V , con articulación directa a mallas ya existentes en IP y universidades.	Alta	Corto
12.	Problemas con desarrollo e implementación de pilotajes y laboratorios en organizaciones académicas con foco en el aprendizaje.	Generar a nivel regional instrumentos de cofinanciamiento para el desarrollo de pilotajes y laboratorios. Habilitar módulos dentro de laboratorios de química o energías renovables ya existentes, con kits portátiles y estaciones de demostración.	Alta	Corto
13.	Necesidad de desarrollo en el área académica: prácticas y tesis en H2V, charlas y capacitaciones para docentes en el área de H2V.	Diseñar un Programa Regional de Vinculación Academia-H2V , que incluya prácticas, tesis, intercambios y formación docente anual.	Alta	Corto

14.	Baja actividad en desarrollar el conocimiento de H2V y derivados en Colegios, Liceos Técnicos, IP y Universidades a nivel Regional.	Crear un Programa Escolar de Cultura Científica y Tecnológica H2V , con enfoque STEAM y desarrollo temprano de vocación energética.	Media	Corto
15.	Necesidad de desarrollar nuevas mallas, diplomados, certificaciones relacionadas al H2V.	Financiar mediante recursos públicos la actualización curricular en H2V , con participación de la industria y organismos regionales.	Alta	Corto
16.	Necesidad de desarrollar vinculación de la academia al sector industrial: visitas virtuales en la planta o laboratorio H2V	Crear una plataforma de visitas virtuales y experiencias inmersivas en plantas H2V para uso académico y técnico. Crear acceso remoto a simuladores y software educativo desde distintas casas de estudio de Tarapacá (uso de plataformas como Labster o similares).	Baja	Largo
17.	Inexistencia de Centros de formación especializado en H2V.	Crear Centros de Formación Regional en H2V y derivados , con alianzas internacionales, espacio de simulación y formación continua.	Baja	Largo
18.	Falta de apoyo gubernamental y coordinación en diagnóstico y planes de capacitación a la demanda de profesionales a nivel Regional.	Formar una instancia intersectorial simple (con reuniones mensuales o bimensuales) entre Seremi de Energía, Seremi de Educación, CORFO, SENCE, universidades, IP y empresas H2V para levantar información sobre necesidades reales de perfiles.	Alta	Corto

3. EVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN: MESA DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

A continuación se presenta cuadro resumen que arroja los resultados generados por encuesta realizada a los participantes de la Mesa de Trabajo a través de un código QR

Nombre completo	¿Cómo calificaría su experiencia general en la mesa de trabajo?	¿En qué medida los temas tratados fueron relevantes para su área o sector?	¿Qué temáticas adicionales relacionadas con el talento humano considera que deberíamos incorporar en futuras sesiones?	¿Cómo evaluaría la claridad en la presentación del contenido?	¿Considera que la metodología fue adecuada en términos de interacción, gestión del tiempo y organización?	¿Se facilitaron suficientes espacios de participación y colaboración durante la actividad?	¿Desea recibir información o invitaciones a próximas actividades relacionadas con el proyecto?	¿Tiene observación, comentario o sugerencia adicional que pueda contribuir al mejoramiento de futuras sesiones?
Carlos Ibañez	Excelente	Altamente relevantes	Cuantificar cantidad mano de obra	Excepcionalmente clara	Completamente adecuada	Espacios óptimos y bien distribuidos	Sí	Incorporar más entidades públicas y privadas
Luis Benavides	Excelente	Bastante relevantes		Excepcionalmente clara	Completamente adecuada	Espacios suficientes	Sí	
Cristobal Turrieta	Excelente	Altamente relevantes	Políticas públicas y formación de equipo de avanzada	Clara y comprensible	Completamente adecuada	Espacios óptimos y bien distribuidos	Sí	Tomar acción y unir a todas las partes del ecosistema
Vera Voitova	Excelente	Altamente relevantes	RRHH	Excepcionalmente clara	Completamente adecuada	Espacios óptimos y bien distribuidos	Sí	No
Ignacio Prieto	Excelente	Altamente relevantes	Fortalecer cluster	Clara y comprensible	Adecuada	Espacios óptimos y bien distribuidos	Sí	
Claudio Espinosa	Satisfactoria	Altamente relevantes	Incorporación de empresas en las mesas de trabajo	Excepcionalmente clara	Adecuada	Espacios suficientes	Sí	No por el momento
Silvia Echeverría	Satisfactoria	Bastante relevantes	Evidencia comparada	Parcialmente clara	Parcialmente adecuada	Espacios suficientes	Sí	Organizar el tema tratado para alcanzar
Milton Vásquez	Satisfactoria	Altamente relevantes	Integración con mentores líderes de proyectos maduros	Clara y comprensible	Adecuada	Espacios suficientes	Sí	

A continuación, se presentan las respuestas a través de gráficos de torta para su mejor comprensión y análisis



4. COMPROMISOS

- Realizar una segunda Mesa de Trabajo del Eje Estratégico Talento Humano, el cual contemple la participación de autoridades del área educación y capacitación, como, asimismo, incluir a los directores de los liceos técnico profesionales de la Región.
- Ver la posibilidad de realizar presentación de los proyectos de H2V y derivados en la Mesa Laboral liderada por el Seremi del Trabajo, instancia donde confluyen actores públicos, privados y academia.
- Organizar reunión con representantes de las empresas productoras de H2V y derivados, con el objeto de levantar información respecto a la demanda laboral de la industria.
- Promover un Convenio de Colaboración entre la Universidad Santo Tomas y H2V Tarapacá A.G. con la finalidad de dar continuidad al trabajo realizado.

Proyecto FNDR financiado por el Gobierno Regional



CORE
TARAPACÁ



Proyecto apoyado por

CORFO



5. REFERENCIAS

1. <https://www.curriculumnacional.cl/recursos/propuesta-actualizacion-curricular-sector-economico-energia>
2. <https://www.curriculumnacional.cl/actualizacioncurriculartp>
3. Estudio H2Chile: Capital Humano de la industria del hidrógeno renovable: desafíos actuales y futuros.
4. Base de datos Liceos técnicos, Consultora Conexium.