

Fundación Universidad del Valle
Terminos de referencia

I. Información de la Posición

Título del cargo: Profesional Territorial de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (1 vacante)

Tipo de contrato: Prestación de servicios

Honorarios: 5.200.000

Duración: 6 meses-con opción de renovación

Supervisor: Profesional Sector Hidrocarburos, Subdirección Administración y Seguimiento, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo

Sede de trabajo: Villavicencio (Meta)

Fecha límite de aplicación: 24 de febrero 2020

II. Contexto Organizacional

La Fundación Universidad del Valle, es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en 1992 como instrumento de gestión que ofrece el apoyo requerido por una comunidad vinculada y comprometida con el desarrollo de la nación, que coadyuva a dinamizar los procesos actuales de modernización de las instituciones y su permanencia en el tiempo. Su misionalidad está enfocada al servicio de la sociedad y busca ser un instrumento ágil que complemente la labor universitaria en aquellos campos y áreas donde se requiera su participación, libre de responsabilidades políticas o religiosas, manejada con rigurosidad técnica lo que exige adoptar una organización en la que prime la generación de valor y compromisos en cada una de sus actividades utilizando esquemas gerenciales en los que se asegure una cultura organizacional que le garantice estabilidad en el tiempo.

Por otra parte, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD - trabaja en más de 170 países y territorios, dando asistencia para desarrollar políticas, habilidades de liderazgo y asociación, capacidades institucionales y construcción de resiliencia, con el fin de mantener resultados de desarrollo. La Oficina del PNUD Colombia con presencia territorial, trabaja en alianza con el Gobierno - a nivel nacional y local – el sector privado y organizaciones sociales en priorizar acciones que permitan transformar las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables.

En este sentido, a nivel programático el PNUD Colombia está organizado en dos Clústeres y cuatro Portafolios que trabajan de manera articulada en diferentes iniciativas de desarrollo: El Clúster de Desarrollo Sostenible Inclusivo agrupa a los portafolios de Desarrollo Sostenible y Reducción de la Pobreza e Inequidad y, el Clúster de Construcción de Paz y Gobernabilidad Inclusiva que reúne a los Portafolios de Gobernabilidad Democrática y Construcción de Paz.

Sumando a estos esfuerzos, Ecopetrol y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, suscribieron un convenio de cooperación con el objeto de aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para el fortalecimiento de capacidades de grupos de interés en territorio, gestión de conocimiento, implementación de espacios de diálogo y diseño y ejecución de plan de cierre de brechas de género en Ecopetrol.

En un contexto internacional en el que se ha llegado a acuerdos entre las naciones y las personas para hacer frente a los desafíos de la sociedad actual y se han incluido acciones y metas para atender el crecimiento económico, desigualdades sociales y el anhelo de la paz en todas sus dimensiones a partir de la Agenda 2030 y de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, se inician distintas reflexiones en Colombia. En especial, uno de los sectores económicos alrededor del cual se generan varias deliberaciones es el extractivo, y en un país donde el aporte del sector de minas y energías al Producto Interno Bruto (PIB) es de más del 5% o cerca de 44 billones (Alonso, 2018), el monto aportado de regalías en los siguientes dos años es de \$24.2 billones de pesos, de los cuales el 80% es del sector hidrocarburos. Esto realza la necesidad de desarrollar esquemas de actuación para potenciar el desarrollo humano sostenible en las distintas regiones en donde se explora, produce, transporta y refinan los hidrocarburos.

Para el caso del sector de petróleo y gas hay un reto especial en el desarrollo de sus operaciones de manera sostenible y cuidadosa con el territorio (teniendo en cuenta que implica dimensiones material, económica, social, cultural y política) dado que en cerca del 70% de los departamentos hay algún tipo de acción. Además, frente a la realidad de contar con cerca 5,6 años de reservas de crudo probadas, se generan posiciones que argumentan que es necesario desarrollar otro tipo de actividades y potenciar la exploración de hidrocarburos lo que permitirá la seguridad energética del país y evitar la importación de estos *commodities*. Y es que con 100 años de historia, el sector ha presentado desafíos en conflictividad social, un ejemplo de ello es el comportamiento que ha presentado en los últimos años, donde prácticamente ocurre un bloqueo diario (ACP, 2018) que entre sus principales causas encuentra el impacto de la industria en el territorio, la demanda de empleo o por asuntos laborales, el volumen de distribución de las rentas generadas, debilidades institucionales, distribución de bienes y articulación de actores al conflicto armado (Gutierrez Sanin, 2016). Este aspecto, deja ver cómo es la gestión y comportamiento de la industria frente a estos temas, por lo cual es importante identificar cómo realiza la empresa su gestión y en especial cómo entiende e implementa el diálogo. Ahora bien, en Colombia también se presentan retos en fortalecimiento democrático e institucional, por ejemplo, uno de los retos que se identifican de cara al sistema político-electoral que debería ser más incluyente, más transparente y más eficiente (Herrera

Araújo, 2018). Lo cual se constituye como una ventana de oportunidad para el año 2019 en donde se llevarán a cabo elecciones departamentales y locales en el país.

Frente a los retos establecidos mundialmente en la Agenda 2030 y las metas del Gobierno Nacional, es también esta Alianza una oportunidad para Ecopetrol para identificar y trabajar por el cierre de brechas de género al interior de su organización.

Teniendo en cuenta que en los últimos nueve (9) años la principal causa de conflictividad social ha sido la relacionada con aspectos laborales, en donde se demanda mayor contratación local o condiciones distintas en los procedimientos y beneficios laborales que otorgan las empresas del sector (ACP, 2018). De esta manera, se evidencia que se deben fortalecer al Servicio Público de empleo a nivel territorial, contando con estrategias para la atención y prevención de la conflictividad social relacionadas con el fortalecimiento del equipo a nivel regional, implementación de actividades territoriales y una estrategia de formación a funcionarios de del sector (empresa, contratistas y prestadores).

III. Objeto del contrato y actividades a desarrollar en el marco del mismo

Bajo la dirección y supervisión de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, el/la Profesional Territorial de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, participará activamente liderando la implementación del plan del trabajo en el territorio asignado, manteniendo una estrecha comunicación y colaboración con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, el PNUD y personal del proyecto, y asegurándose del cumplimiento de los resultados estipulados mediante un adecuado proceso de seguimiento y monitoreo en terreno.

De conformidad con los lineamientos el/la Profesional Territorial de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, desempeña las siguientes funciones:

Genera acompañamiento técnico y de mejora

- **Divulgar, sensibilizar e interpretar conforme** a sus propósitos legales la normatividad vigente relacionada con la priorización efectiva de mano de obra local y servicio público de empleo en zonas con influencia del sector de hidrocarburos.
- Manejar adecuadamente la **plataforma tecnológica del Sistema Público de Empleo** con el fin de contribuir a su divulgación, aplicación y desarrollo.
- Apoyar la **generación de alternativas de política** necesarias para aliviar la conflictividad presentada en el territorio con influencia de la industria extractiva, en particular, aquellas relacionadas con el mercado laboral, a través de la construcción e

implementación de políticas públicas locales de empleo y emprendimiento, incluyendo los lineamientos de trabajo decente del Ministerio de Trabajo.

- Realizar **actividades de apoyo en el establecimiento y consolidación** del Servicio Público de Empleo en las regiones donde se desarrollen proyectos de exploración, producción, transporte y refinación de hidrocarburos.

Acompaña el proceso de seguimiento y monitoreo del proyecto mediante:

- Llevar a **cabo jornadas de sensibilización** jurídica del Decreto 1668 de 2016 y demás normatividad vigente en los territorios en que haya sido priorizada esta actividad.
- Participar en **las jornadas de inscripción y registro** al Sistema Público de Empleo concebidas conforme a necesidad.
- Acompañar los **escenarios de diálogo, capacitación** o conversatorios temáticos, con el fin de fortalecer los grupos de interés en territorio.
- Colaborar en la gestión para la participación de la institucionalidad local en los escenarios de diálogo, capacitaciones y conversatorios territoriales en las que sea requerida.
- Participar y promover **procesos de sensibilización** con las comunidades sobre las características y funcionamiento del Servicio Público de Empleo, así como sus avances y resultados.
- Brindar apoyo en los escenarios de diálogo generados en el marco de la resolución de conflictos, en particular, en los temas relacionados con expectativas por contratación de mano de obra local, gestión y colocación de empleo, intermediación laboral, normatividad vigente sobre priorización de mano de obra local y servicio público de empleo.
- Brindar apoyo en las diferentes reuniones que se lleven a cabo con los actores relacionados con expectativas de contratación de mano de obra local, procesos de gestión y colocación de empleo, intermediación laboral y temáticas relacionadas con el Servicio Público de Empleo.
- Realizar seguimiento periódico a los **compromisos** que se hayan asumido por parte de la entidad que representa en el desarrollo de su rol, en los diferentes escenarios de diálogo.
- Realizar seguimiento periódico a los **procesos de implementación y consolidación** de las diferentes estrategias y acciones propuestas en materia laboral para las zonas con influencia de las actividades propias del sector hidrocarburos.
- Recoger con participación de los involucrados en el proceso, los principales aprendizajes y recomendaciones derivadas de la ejecución de su rol.
- Apoyar la construcción de un **análisis de entorno** sobre las regiones o sectores que tengan influencia directa de las actividades propias del sector de hidrocarburos.
- Promover la **interlocución institucional** entre el Servicio Público de Empleo y la institucionalidad local.
- Acompañar los procesos de diálogo donde se requiera su participación.

- Contribuir a la elaboración de informes, ayudas de memoria, actas, presentaciones, documentos, y en caso de requerirse, dar insumos que sean útiles para responder derechos de petición que sean remitidos a la entidad asociada.
- Movilizarse en su territorio previa autorización de su supervisor, para realizar acciones tendientes a la ejecución y cumplimiento del objeto contractual.
- Disponibilidad para viajar a los territorios priorizados para realizar las funciones antes mencionadas.
- Las demás funciones y tareas que el supervisor designado por la Unidad del Servicio Público de Empleo le asignen, acordes con la naturaleza del cargo.

Impacto de Resultados

Los principales resultados impactan en el fortalecimiento de capacidades de los actores estratégicos en territorio: autoridades locales, comunidades, organizaciones sociales, entre otros.

IV. Competencias y Criterios de Éxito

Competencias Corporativas

LIDERAZGO

Actitud inclusiva en la toma de decisiones

- Busca y reconoce los aportes individuales
- Motiva el diálogo y actúa en consecuencia con los aportes de los equipos
- Anticipa y resuelve los conflictos
- Acoge la diversidad de opiniones y las considera oportunidades de mejoramiento
- Reconoce el crédito a los otros
- Determina los recursos, métodos, socios, información y soluciones apropiados

INNOVACIÓN:

Adapta las ideas al contexto

- Ajusta los resultados para satisfacer las necesidades del cliente
- Interpreta la política dentro del contexto y la aplica con criterio
- Anticipa los obstáculos y aplica soluciones prácticas
- Acoge los métodos nuevos
- Busca la mejora continua
- Colabora para mejorar los métodos y la implementación
- Crea nuevas formas de apreciar la posición de las organizaciones y su función en el sector

GESTIÓN DEL TALENTO:

Motiva la colaboración y mejora el desempeño del equipo

- Se apropia de las responsabilidades
- Involucra al equipo en las distintas etapas del proceso
- Busca y valora las iniciativas y el conocimiento experto de los otros

- Incentiva el compromiso del equipo
- Produce ideas y enfoques nuevos asociados a su propio equipo
- Reconoce y recompensa el mejoramiento visible de conductas
- Establece metas generales de desarrollo individual para mejorar la posición actual y proporciona oportunidades convencionales de desarrollo

COMUNICACIÓN:

Escucha a fin de desarrollar sensibilidad hacia las necesidades del cliente

- Respetar las diferencias de opinión
- Encuentra elementos en común para resolver problemas
- Se gana la confianza de colegas, socios y clientes
- Presenta a las demás ideas conceptuales complejas en términos prácticos
- Adapta las comunicaciones a cada público específico
- Construye redes informales interna y externamente y las considera parte del proceso de construcción de valor
- Desarrolla la comprensión detallada de las necesidades, problemas y prioridades del cliente mediante la solicitud permanente de su retroalimentación
- Conoce cómo se desempeña el equipo respecto a las expectativas del cliente
- Reconoce y recompensa logros

ENTREGA DE RESULTADOS

Adapta e implementa

- Asume la responsabilidad para enfrentar situaciones críticas
- Demuestra compromiso hacia los clientes y calidad
- Trabaja según las metas acordadas, enfrentando los desafíos de manera constructiva
- Responde por la implementación de proyectos o resultados del equipo
- Asume responsabilidades y se esfuerza por planificar metas, superar obstáculos, contratiempos e incertidumbres
- Actúa siempre de manera cumplida y utiliza los recursos con responsabilidad

Competencias Funcionales:

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE

- Promueve un intercambio de conocimientos y cultura de aprendizaje en la oficina a través de liderazgo y ejemplo personal.
- Trabaja activamente hacia continuar el aprendizaje y desarrollo personal en una o más áreas de práctica, actúa en el plan de aprendizaje y aplica nuevas habilidades adquiridas.

DESARROLLO Y EFICACIA OPERACIONAL

- Buen conocimiento de la Guía y Herramientas de Gestión Basada en Resultados, planificación, monitoreo, evaluación y gestión de conocimiento
- Habilidades manejando herramientas informáticas (Word, Excel, Power Point, etc.)

- Capacidad para implementar nuevos sistemas afectando positivamente el cambio en el comportamiento del equipo de trabajo.

V. Cualificaciones para Reclutamiento	
Educación:	<ul style="list-style-type: none"> • Requerido: Carrera profesional en derecho, ciencias sociales, económicas, administrativas, sociales, humanas. • Deseable: posgrado en derecho, ciencias sociales, económicas, políticas, conflictos sociales o relacionados con el sector extractivo.
Experiencia:	<ul style="list-style-type: none"> • Requerido: Experiencia mínima de cuatro (4) años en temáticas relacionadas con problemáticas sociales, económicas y políticas en Colombia y sus territorios. Al menos un (1) año de experiencia profesional en temas laborales, empleabilidad, trabajo con comunidades y/o políticas públicas locales en territorios con influencia del sector de hidrocarburos. • Deseable: Experiencia y conocimiento del contexto institucional y las dinámicas sociales, económicas y ambientales del país. Experiencia laboral y conocimiento en resolución de conflictos y diálogo en las regiones con presencia de la industria hidrocarburífera.
Conocimiento:	<ul style="list-style-type: none"> • Requerido: Conocimiento teórico y práctico de los aspectos sociales, políticos, administrativos, económicos y culturales de la sociedad colombiana, especialmente a nivel regional. • Conocimiento e interpretación adecuada de la normatividad vigente relacionada con la priorización efectiva de mano de obra local y servicio público de empleo en zonas con influencia del sector de hidrocarburos. • Deseable: Conocimiento en formulación, gestión y evaluación de políticas, programas y proyectos de desarrollo social y/o económico, convivencia, resolución de conflictos, fortalecimiento de actores, entre otros.
Otros Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Requerido: Disponibilidad para viajar en los territorios de implementación de acuerdo con el desarrollo de sus funciones.
Idiomas	<ul style="list-style-type: none"> • Requerido: español hablado y escrito.