



**FUNDACIÓN SAN ANTONIO  
OBRA DE LA ARQUIDIOCESIS DE BOGOTÁ  
GESTIÓN HUMANA**

**DESCRIPCIÓN DE CARGO  
COORDINADOR DE ALIANZAS Y COOPERACIÓN**

**FECHA DE EDICIÓN:** 23/04/2019

**CÓDIGO:** E-GH-46-V1

**PAGINA:** 1 de

Los numerales corresponden a los indicados en el "Instructivo Descripción de Cargo" I-GH-01

**4.1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

<b>4.1.1. Denominación del cargo</b> Coordinador de Alianzas y Cooperación	<b>4.1.2. Departamento:</b> Gestión Social y Relaciones Institucionales
<b>4.1.3. Tipo de contrato</b> Término indefinido	<b>4.1.4. Jefe directo (cargo)</b> Subdirector(a) de Gestión Social y Relaciones Institucionales

**4.2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

**4.2.1. Objetivo del cargo:**  
El Coordinador de Alianzas y Cooperación tendrá a su cargo la gestión integral de la estrategia de gestión de recursos y alianzas de cooperación técnica y financiera local, nacional e internacional, con el fin de dar sostenibilidad a los programas de la Fundación San Antonio en sus distintas líneas de intervención.

**4.2.2. Funciones y Responsabilidades del Cargo:**

**Estrategia de gestión de fondos**

1. Diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la estrategia de gestión de fondos.
2. Planificación anual de proyectos a presentar.
3. Búsqueda y gestión de aliados y socios locales, nacionales e internacionales, a través de un plan de relaciones públicas.
4. Elaboración y segmentación de bases de datos de posibles donantes.
5. Identificación de oportunidades de subvención, donaciones, licitaciones, premios y otras.
6. Formulación de propuestas a nivel técnico y financiero.
7. Gestión de material bibliográfico de proyectos.
8. Elaboración de presentaciones y material de difusión sobre las propuestas.
9. Elaboración de informes, estadísticas, resúmenes y análisis de datos.
10. Presentación de las propuestas de proyectos a financiadores.
11. Seguimiento de convocatorias presentadas.
12. Administración del archivo digital y físico de las propuestas presentadas, aprobadas y rechazadas.
13. Gestión de la firma de convenios o contratos con eventuales financiadores. Estrategia de gestión de alianzas de cooperación.
14. Elaboración y presentación de informes técnicos y financieros correspondientes a los proyectos aprobados.
15. Diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la estrategia de gestión de alianzas de cooperación técnica.
16. Participación en eventos estratégicos.
17. Gestión de convenios de cooperación técnica.
18. Participación en reuniones y comités.
19. Apoyo en eventos de la Fundación San Antonio.

**4.3 PERFIL DEL CARGO**

<b>4.3.1. Formación y Conocimientos</b>	<b>4.3.2. Educación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo a nivel avanzado de Office</li> <li>• Dominio de castellano e inglés.</li> <li>• Calidad de servicio al cliente interno y externo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesional en alguna rama de las ciencias sociales o humanas.</li> <li>• Posgrado en Cooperación Internacional y Gestión de Proyectos o similares (deseable)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de comunicación efectiva, altos dotes de comunicación oral y escrita</li> <li>Manejo a nivel experto del EML y, al menos conocimientos básicos de PMI.</li> </ul> <p><b>4.3.3 Experiencia Laboral(años)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3 años de experiencia en cargos similares.</li> </ul>	<p><b>4.3.4. Habilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aptitud y actitud comercial.</li> <li>Orientación al cliente (donante y aliado)</li> <li>Actitud investigadora e interés por la formación permanente.</li> <li>Orientación a resultados.</li> <li>Excelentes relaciones interpersonales y capacidad de trabajo en equipo</li> <li>Capacidad de negociación con donantes y otros grupos de interés.</li> <li>Completa sintonía con los principios rectores y los valores de la organización.</li> </ul>
---	--

4.4. COMPETENCIAS DEL CARGO	
4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS	4.4.2 COMPORTAMIENTOS
<p><b>TRABAJO EN EQUIPO</b></p> <p>Capacidad para fomentar la colaboración en toda la Fundación, promover el intercambio entre áreas y orientar el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional implica expresar satisfacción por los éxitos de otros.</p> <p>Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo y apoyar el trabajo de todas las áreas que forman parte de la Fundación.</p> <p>Capacidad para constituirse en un ejemplo de colaboración en toda la Fundación, comprender a los otros, generar y mantener un buen clima de trabajo</p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p> <p>Orienta fácilmente los esfuerzos de su grupo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos del área, alineado, a su vez, con los objetivos organizacionales.</p> <p>Alienta la comunicación y busca la manera de colaborar para que toda su área cumpla con su tarea superando los objetivos plantados.</p> <p>Antepone los intereses del grupo a los personales, aportando sugerencias y sus conocimientos para mejorar la calidad del trabajo a realizar.</p> <p>Es participativo y mantiene una actitud activa de escuchar a los demás, facilitando el análisis e integración de las ideas y fortalezas de todos los integrantes del equipo en el momento de dirigirlos.</p>
4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS	4.4.2 COMPORTAMIENTOS
<p><b>CALIDAD DEL TRABAJO</b></p> <p>Capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y tomar decisiones de alto impacto para alcanzar los objetivos de la Fundación promoviendo altos niveles de desempeño en todos los procesos de la Fundación.</p> <p>Capacidad para definir y diseñar procesos y políticas organizacionales con el fin de facilitar la consecución de los resultados esperados, implica</p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p> <p>Comprende y relaciona los conocimientos de otras áreas que se relacionan con sus actividades.</p> <p>Está comprometido con el mejoramiento de los estándares de calidad, constantemente realiza propuestas de mejoramiento y está abierto a valorar las propuestas de otras áreas para optimizar los sistemas.</p>

<p>un compromiso constante por mantenerse actualizado en los temas de su especialidad y el aportar soluciones para alcanzar estándares de calidad superior en la Fundación. Siendo un referente en la Fundación y la comunidad por su compromiso con la calidad en el trabajo.</p>	<p>Es proactivo en la cooperación de otras áreas de la Fundación que requieren de sus conocimientos y experiencia en pro de los objetivos de la Fundación.</p> <p>Sus reportes, Informes y proyectos se destacan por ser impecables, excediendo los requerimientos tanto en conocimiento como en presentación, y realiza recomendaciones de gran impacto en el logro de objetivos de la Fundación.</p>
<p><b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b></p>	<p><b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b></p>
<p><b>DESARROLLO DE RELACIONES</b></p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y tomar decisiones de alto impacto para alcanzar los objetivos de la Fundación promoviendo altos niveles de desempeño en todos los procesos de la Fundación.</p> <p>Capacidad para definir y diseñar procesos y políticas organizacionales con el fin de facilitar la consecución de los resultados esperados, implica un compromiso constante por mantenerse actualizado en los temas de su especialidad y el aportar soluciones para alcanzar estándares de calidad superior en la Fundación. Siendo un referente en la Fundación y la comunidad por su compromiso con la calidad en el trabajo.</p>	<p>Posee capacidad para establecer y mantener relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza, con un amplio círculo de personas logrando mejores resultados en las tareas de las que es responsable</p> <p>Establece e identifica límites con todos los miembros de la comunidad promoviendo un trato cordial, respetuoso y recíproco.</p> <p>Promueve un ambiente de trabajo agradable y participativo a partir de la cordialidad, la información que brinda y el intercambio con la comunidad.</p> <p>Crea redes de contacto con distintas personas del entorno y posee la capacidad para interactuar proactivamente.</p> <p>Garantiza el manejo adecuado de las problemáticas de sus colaboradores a través de la implementación, ejecución o seguimiento de políticas, lineamientos o conductos para estos fines.</p>
<p><b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b></p>	<p><b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b></p>
<p><b>ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO</b></p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad para crear el ambiente adecuado para que toda la Fundación trabaje en pos de la satisfacción de los clientes, a fin de lograr establecer una relación de largo plazo con ellos.</p> <p>Capacidad para diseñar políticas y procedimientos que brinden soluciones de excelencia para todos</p>	<p>Crea un ambiente adecuado para que toda la Fundación trabaje en pro de la satisfacción de los clientes, con el fin de establecer una relación de largo plazo con ellos.</p> <p>Diseña políticas y procedimientos que brinden soluciones de excelencia para todos los clientes</p>

<p>los clientes y lograr de ese modo reconocimiento en el sector, el cual aprecia el valor agregado ofrecido, y reforzar de ese modo el prestigio organizacional.</p> <p>Capacidad para constituirse en un referente por ofrecer soluciones que satisfacen tanto a los clientes internos como externos.</p>	<p>Diseña e implementa mecanismos organizacionales que permiten evaluar de forma constante el índice de satisfacción de los clientes.</p> <p>Es un referente en materia de soluciones que satisfacen tanto a los clientes internos como externos.</p>
<p><b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b></p>	<p><b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b></p>
<p><b>CONOCIMIENTO INTELIGENTE</b></p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad para diseñar y dirigir procesos pedagógicos añadiendo valor real al estudiante o beneficiario, mediante el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje. De esta manera, este conocimiento circula y está al servicio de la comunidad educativa generando beneficios y mejora para todos.</p> <p>Capacidad para promover la gestión del conocimiento al interior del equipo de trabajo.</p>	<p>Diseña estrategias, didácticas y metodologías que faciliten la enseñanza y adquisición del conocimiento.</p> <p>Utiliza su experiencia y conocimiento en su proceso enseñanza – aprendizaje para guiar al equipo de trabajo en estrategias efectivas logrando una comprensión efectiva de los estudiantes o beneficiarios.</p> <p>Conoce el contexto de los estudiantes o beneficiarios y propone alternativas ajustadas a sus necesidades.</p> <p>Supervisa el diseño y ejecución del plan de estudios de las áreas del conocimiento, velando por su concordancia con el proyecto educativo institucional, los lineamientos curriculares y los estándares, para las asignaturas que lo requieren.</p> <p>Realiza seguimiento y retroalimentación, a quienes lideran los equipos de trabajo a su cargo.</p>
<p><b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b></p>	<p><b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b></p>
<p><b>PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN</b></p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad para diseñar métodos de trabajo que permitan determinar eficazmente metas y prioridades para todos los colaboradores y especificar las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados, en general, así como los de cada etapa en particular.</p> <p>Capacidad para diseñar e implementar</p>	<p>Diseña métodos de trabajo organizacionales que permiten determinar eficazmente metas y prioridades para todos los colaboradores.</p> <p>Especifica las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados para la Fundación, en general, así como para cada etapa en particular.</p>

<p>mecanismos de seguimiento y verificación de los grados de avance de las distintas etapas para mantener el control de los proyectos o procesos y poder, de ese modo, aplicar las medidas correctivas que resulten necesarias.</p> <p>Capacidad para constituirse en un referente en materia de planificación y organización tanto personal como organizacional.</p>	<p>Diseña e implementa mecanismos de seguimiento y verificación de los grados de avance de las distintas etapas para mantener el control de los proyectos o procesos y poder, de ese modo, aplicar las medidas correctivas necesarias.</p> <p>Se anticipa a posibles obstáculos que puedan interferir en la obtención de las metas y prioridades organizacionales.</p> <p>Es un referente en materia de planificación y Fundación, tanto a nivel personal como organizacional. Establece objetivos y plazos para realizar tareas, define prioridades y controla la calidad del trabajo. Verifica la información y se asegura de la ejecución de actividades.</p>
<b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b>	<b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b>
<b>INICIATIVA</b>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad para anticiparse a situaciones tanto externas como internas a la Fundación, así como nacionales, regionales o globales, con visión de largo plazo, y para prever opciones de cursos de acción eficaces y efectivos.</p> <p>Implica analizar las situaciones planteadas en profundidad y elaborar planes de contingencia con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas potenciales, no evidentes para los demás.</p> <p>También, ser un referente en la Fundación y el mercado por sus propuestas de mejora con visión de largo plazo.</p>	<p>Se anticipa a situaciones tanto externas como internas de la Fundación, con visión de largo plazo, y prevé alternativas de solución eficaces y efectivos.</p> <p>Analiza en profundidad las situaciones planteadas y elabora planes de contingencia con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas potenciales, no evidentes para los demás.</p> <p>Promueve la participación y la generación de ideas innovadoras y creativas entre sus colaboradores y les brinda retroalimentación e incentivo para que actúen de manera similar dentro de sus respectivos equipos de trabajo.</p> <p>Desarrolla la iniciativa en las distintas áreas de la Fundación para que todos, tanto de manera conjunta como individualmente, estén preparados para responder con celeridad a las situaciones inesperadas o de cambio.</p> <p>Es un referente en el ámbito organizacional y en el mercado por sus propuestas de mejora y eficiencia con visión de largo plazo.</p>
<b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b>	<b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b>
<b>ORIENTACION AL RESULTADO</b>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad para promover y desarrollar comportamientos, en sí mismo y en la Fundación,</p>	<p>Promueve y desarrolla, para sí mismo y en la Fundación, la orientación al logro o la superación</p>

<p>orientados al logro o la superación de los resultados esperados.</p> <p>Capacidad para realizar las mediciones pertinentes que permitan evaluar el logro de metas planteadas a través de la correcta instrumentación de las herramientas correspondientes.</p> <p>Capacidad para fijar nuevos desafíos y metas retadoras para la Fundación, y alcanzar y mantener altos niveles de rendimiento que produzcan mejoras permanentes de la calidad tanto en la ejecución de las tareas como en los servicios que brinda la Fundación.</p> <p>Capacidad para fomentar igual actitud en otros a través del ejemplo.</p>	<p>de los resultados esperados, y fija para ello estándares retadores de calidad.</p> <p>Diseña mecanismos organizacionales que permiten revisar periódicamente el progreso alcanzado con respecto al cumplimiento de las metas de la Fundación, y corroborar que estas sigan siendo relevantes y válidas.</p> <p>Mantiene y mejora altos niveles de rendimiento que agregan valor al servicio por conducir a mejoras permanentes de la calidad, tanto en la ejecución de las tareas como en los servicios/productos que brinda la Fundación.</p> <p>A través de su ejemplo, fomenta en sus colaboradores y en toda la Fundación su misma orientación a resultados sobre la base de altos estándares de calidad.</p>
<p><b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b></p>	<p><b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b></p>
<p><b>TOLERANCIA A LA PRESION</b></p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad para trabajar con determinación, firmeza y perseverancia para alcanzar objetivos difíciles con eficacia, diseñar políticas y procedimientos que permitan llevar a cabo los planes organizacionales en contextos complejos, y tomar decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales.</p> <p>Implica trabajar con energía y mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.</p>	<p>Trabaja con determinación, firmeza y perseverancia para alcanzar con eficacia objetivos difíciles.</p> <p>Diseña políticas y procedimientos que permiten llevar a cabo los planes organizacionales en contextos complejos.</p> <p>Toma decisiones que requieren compromiso y esfuerzo mayores a los habituales.</p> <p>Trabaja con energía y mantiene un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos en cortos espacios de tiempo, durante jornadas intensas y prolongadas.</p>
<p><b>4.4.1. NOMBRE Y DESCRIPCION DE COMPETENCIAS</b></p>	<p><b>4.4.2 COMPORTAMIENTOS</b></p>
<p><b>LIDERAZGO</b></p>	<p>Descripción de los comportamientos que caracterizan la definición de la competencia en el nivel que se escogió de la matriz de competencia.</p>
<p>Capacidad de lograr una adecuada conducción de las personas, desarrollando sus capacidades, logra el compromiso y respeto de su equipo con el fin de desarrollar con éxito las tareas del equipo. Implica la capacidad de contribuir y mantener un</p>	<p>Asegura una adecuada conducción de personas y el desarrollo de su talento.</p> <p>Obtiene el compromiso y el respaldo de sus superiores para el logro de los desafíos del equipo que integra.</p>

clima organizacional armónico y de cooperación.	<p>Contribuye a mantener un clima organizacional armónico y desafiante</p> <p>Es bien considerado en su entorno próximo por su capacidad de liderar y desarrollar a los otros.</p>
---	--

#### **4.5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

##### **4.5.1 Funciones en Seguridad y Salud en el Trabajo**

1. Participar en la ejecución y mejora del SG SST
2. Reportar incidentes, accidentes, enfermedades laborales, actos, condiciones inseguras y situaciones de emergencia que se pueden presentar a su personal a cargo.
3. Participar activamente en acciones de reconocimiento y motivación por labores meritorias en Seguridad y salud en el Trabajo
4. Participar activamente en la investigación de los accidentes de trabajo de los funcionarios que estén a su cargo
5. Facilitar al personal la participación en las actividades programadas por los componentes del SG SST.

##### **4.5.2 Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo**

1. Conocer los avances, resultados, operación y efectividad de las acciones emprendidas en el (SG SST)
2. Cumplir con los requisitos legales aplicables a cada uno de los procesos
3. Participar en la ejecución e implementación del (SG SST)
4. Cumplir y hacer cumplir los programas y planes establecidos del (SG SST)
5. Mantener permanente retroalimentación de los procesos, planes y programas de su responsabilidad mediante la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora.
6. Reportar Condiciones inseguras detectadas, así como fomentar que su personal a cargo también los reporte.
7. Participar en las actividades que se programen dentro del (SG SST) y promover la participación del personal a su cargo
8. Procurar el cuidado integral de su salud.
9. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
10. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del (SG SST) de la FSA.
11. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
12. Participar en las actividades de capacitación en (SST) definido en el plan de capacitación del (SG-SST).
13. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del (SG-SST).

**5. RESPONSABILIDAD:** Gestión Humana.

**6. ANEXOS:** N.A

	<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
<b>NOMBRE:</b>	Katherine Garay S	Elena Pito	Michael Guillén
<b>CARGO:</b>	Líder de Calidad	Sub directora Administrativa y Financiera	Coordinador de Gestión Humana
<b>FIRMA:</b>			
<b>FECHA:</b>	07/02/2019	15/02/2019	23/04/2019

## 7. CONTROL DE CAMBIOS.

<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA DE EDICIÓN</b>	<b>No DE ACTA DE APROBACIÓN</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>
1	23/04/2019	N/A	CREACIÓN	Elaboración del documento. (Aprobado por el dueño de proceso).