



Libertad y Orden

**MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

**PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

RESOLUCIÓN NÚMERO

( **205** )

*"Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia"*

**EL DIRECTOR GENERAL DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

En ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto 3572 de 2011 y el decreto 1083 de 2015 y,

**CONSIDERANDO**

Que el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" consagra en el artículo 2.2.2.6.1 que la adopción, adición, modificación o actualización de los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales de las entidades contenidas en su campo de aplicación, se efectuará mediante resolución interna del jefe del respectivo organismo, previo estudio que adelante la unidad de personal, o la que haga sus veces, en cada organismo.

Que en cumplimiento del Artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, establece que los órganos y entidades a los que se refiere el citado Decreto, expedirán el manual específico de funciones y competencias laborales describiendo las funciones que corresponden a los empleos de la planta de personal y determinarán los requisitos exigidos para su ejercicio.

Que el párrafo 1 del artículo en cita, determina que en el diseño de cada empleo se observará la definición de las funciones y el perfil de competencias, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 19 de la Ley 909 de 2004.

Que así mismo el párrafo 2 del artículo en comento, establece que los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos con funciones señaladas en la Constitución Política o en las leyes, cumplirán las allí determinadas.

Que el mismo artículo señala que, la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico de funciones y de competencias laborales, se efectuará mediante resolución interna del jefe del Organismo.

Que en mérito de lo expuesto este Despacho,

*"Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia"*

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – Modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia, así:

<b>MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>I. IDENTIFICACIÓN</b>	
<b>Nivel:</b>	Directivo
<b>Denominación del Empleo:</b>	Subdirector Técnico
<b>Código:</b>	0150
<b>Grado:</b>	17
<b>Número de Cargos:</b>	Uno (1)
<b>Dependencia:</b>	Donde se ubique el cargo
<b>Cargo del Jefe Inmediato:</b>	Quien ejerza la supervisión directa
<b>II. ÁREA FUNCIONAL</b>	
<b>SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y NEGOCIOS AMBIENTALES</b>	
<b>III. PROPÓSITO PRINCIPAL</b>	
Liderar y dirigir el diseño, la implementación y el seguimiento de los programas y estrategias para la sostenibilidad financiera, orientada a la generación de recursos financieros que apoyen la gestión de la Entidad, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
1. Dirigir el diseño y la implementación de programas y estrategias de sostenibilidad financiera para la generación de recursos tendientes al cumplimiento de los objetivos institucionales, bajo la normatividad legal vigente.	
2. Gestionar alianzas, acuerdos, convenios y demás instrumentos, para la promoción y reconocimiento de bienes y servicios ecosistémicos generados por las áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales.	
3. Liderar estrategias de apoyo a la coordinación del SINAP en temas de sostenibilidad financiera de acuerdo con los objetivos misionales establecidos.	
4. Dirigir el diseño e implementación de metodologías para la valoración de los bienes y servicios ecosistémicos generados por las áreas del sistema de Parques Nacionales Naturales.	
5. Dirigir la implementación de estrategias de negocios con base en la valoración de los bienes y beneficios eco sistémico generado por las áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales, teniendo en consideración los lineamientos legales, técnicos, conceptuales y metodológicos definidos para su manejo y administración.	
6. Orientar el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de a las estrategias de negocios con base en la valoración de los bienes y servicios ecosistémicos generados por las áreas del sistema de Parques Nacionales Naturales.	
7. Liderar la definición de lineamientos para mejorar la calidad en la prestación de los servicios asociados al desarrollo de actividades de ecoturismo en las áreas administradas por Parques Nacionales Naturales de acuerdo a los lineamientos técnicos, conceptuales y metodológicos definidos por la Subdirección de Gestión y Manejo de Áreas Protegidas para el manejo y administración de las áreas del Sistema.	
8. Liderar, gestionar y orientar la gestión contractual de las estrategias de sostenibilidad financiera.	
9. Gestionar las actividades correspondientes a las funciones asignadas bajo los principios, lineamientos y directrices trazadas en el Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno.	
10. Desempeñar las demás funciones asignadas, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.	
<b>V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES</b>	
Conocimiento general de la estructura del estado colombiano	
Teorías de valoración de bienes y servicios ambientales	
Plan Nacional de Desarrollo	
Plan Sectorial Ambiental	
Mecanismos de financiación de la gestión ambiental	
Conocimientos en presupuesto público	
Normatividad contratación estatal	
Normatividad en gestión documental	

*"Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia"*

Normatividad Ambiental y de ecoturismo Planificación, desarrollo y evaluación de planes, programas y proyectos. Modelo Integrado de Gestión y Planeación Institucional MIPG	
<b>VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	
<b>COMUNES</b>	<b>POR NIVEL JERARQUICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Orientación a resultados</li> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano</li> <li>• Compromiso con la a organización.</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Adaptación al cambio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión estratégica</li> <li>• Gestión del desarrollo de las personas</li> <li>• Pensamiento sistémico.</li> <li>• Resolución de conflictos.</li> <li>• Liderazgo efectivo.</li> <li>• Planeación.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul>
<b>VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
Título profesional en las disciplinas académicas correspondientes a:  Arquitectura del núcleo básico del conocimiento en Arquitectura. Ingeniería del núcleo básico del conocimiento en Ingeniería Civil. Administración de empresas y Administración Pública del Núcleo básico del conocimiento en Administración Economía del núcleo básico del conocimiento en Economía. Ingeniería Industrial del núcleo básico del conocimiento en Ingeniería Industrial. Derecho del núcleo básico del conocimiento en Derecho y afines.  Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.  Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la ley.	Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada.
<b>IX. ALTERNATIVA</b>	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
Título profesional en las disciplinas académicas correspondientes a:  Arquitectura del núcleo básico del conocimiento en Arquitectura y afines Administración de empresas y Administración Pública del Núcleo básico del conocimiento en Administración. Economía del núcleo básico del conocimiento en Economía. Ingeniería Industrial del núcleo básico del conocimiento en Ingeniería Industrial y afines. Derecho del núcleo básico del conocimiento en Derecho y afines  Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la ley	Setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - El Coordinador del Grupo de Gestión Humana entregará copia de las funciones y competencias determinadas en el manual que forma parte integral del presente documento, una vez se

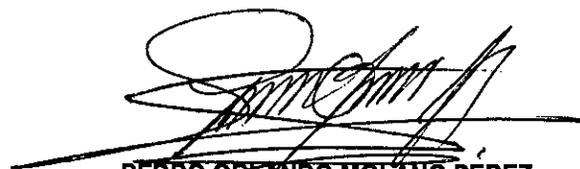
*"Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia"*

posesione el servidor público que ocupe el empleo. Los jefes inmediatos responderán por la orientación del empleado en el cumplimiento de sus funciones.

**ARTÍCULO TERCERO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Dada en Bogotá D.C., a los 26 Días del Mes de Julio de 2021**



**PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ**  
Director General

Revisó: Nubia Lucía Wilches Quintana – Subdirectora Administrativa y Financiera. *NW*  
Silvia Patricia Tamayo Díaz – Asesora Subdirectora Administrativa y Financiera  
Sandra Viviana Peña Arias. – Coordinadora Grupo de Gestión Humana  
Hoover Edison Ramos Cuellar - Profesional Grupo de Gestión Humana  
Proyectó: Martha Cecilia Márquez Díaz – Profesional Grupo de Gestión Humana *MCD*