

Artículo 85. *Prueba escrita de valores en defensa y seguridad.* La Universidad Militar Nueva Granada o los Centros de Educación Superior, formación y capacitación del Sector Defensa, diseñarán la prueba escrita de valores en defensa y seguridad para el nivel profesional. El Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y las entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, podrán igualmente contratar el diseño de la prueba escrita de valores en defensa y seguridad, para este nivel, así como la asesoría para su implementación.

Artículo 86. *Análisis de antecedentes.* El Ministro de Defensa Nacional por medio de Resolución, establecerá los parámetros para la aplicación de la prueba de análisis de antecedentes.

Artículo 87. *Prueba eliminatoria para el nivel asistencial.* Para el primer concurso del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, el personal inscrito en el nivel asistencial de acuerdo a la nomenclatura y clasificación especial del Sector Defensa, tendrá la opción en la prueba eliminatoria de escoger entre prueba de ejecución o prueba específica funcional escrita, en la fecha y términos que sean comunicados por el Ministerio de Defensa Nacional en su página web.

Si el aspirante no indica en la fecha y términos estipulados en la página web, la opción escogida, se entenderá que se opta por la aplicación de la prueba específica funcional escrita.

Parágrafo. La dependencia de Talento Humano del Ministerio de Defensa Nacional o la que haga sus veces en el Comando General de las Fuerzas Militares, Comandos de Fuerza, Dirección General de la Policía Nacional, Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, Dirección de la Justicia Penal Militar, Dirección General Marítima, y en cada una de las entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, serán las responsables de consolidar la opción escogida, con relación a los empleados con nombramiento provisional inscritos en el nivel asistencial del primer concurso del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.

Artículo 88. *Prueba de ejecución.* La prueba de ejecución para los empleos del nivel asistencial, será practicada por los centros de formación y capacitación del Sector Defensa, versará sobre el desarrollo de labores u oficios propios de las funciones del empleo convocado.

Artículo 89. *Aplicación de las pruebas.* Para el primer concurso que se desarrolle para el ingreso al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, la aplicación de las pruebas se sujetará a los siguientes parámetros:

1. El contenido de las pruebas debe guardar relación con el nivel y funciones asignados al empleo convocado.

2. Las pruebas serán practicadas directamente por la Universidad Militar Nueva Granada, por los Centros de Educación Superior, formación y capacitación del Sector Defensa, o por su intermedio en las unidades militares o de policía, según la ubicación de los empleos convocados al concurso.

3. La seguridad y confidencialidad de las pruebas, serán garantizadas por la Universidad Militar Nueva Granada, por los centros de Educación Superior, formación y capacitación del Sector Defensa.

Artículo 90. *Nombramiento en período de prueba.* Para el primer concurso que se lleve a cabo en el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, los empleados civiles y no uniformados del sector, que ocupen el primer lugar en la lista de elegibles, no están sujetos al período de prueba siempre y cuando hayan concursado para el empleo que venían desempeñando, adquiriendo los derechos de Carrera y por consiguiente deberán ser inscritos de manera inmediata en el registro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.

Artículo 91. *Integrantes de las comisiones.* Hasta tanto existan funcionarios pertenecientes al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, los integrantes de las comisiones de que trata el presente decreto que deban pertenecer a este sistema, serán escogidos de los funcionarios del Ministerio de Defensa, de sus entidades descentralizadas, de las Fuerzas Militares, y de la Policía Nacional, que a la fecha de expedición del presente decreto, ostentan derechos de la carrera administrativa general.

Vigencia

Artículo 92. *Vigencia.* El presente decreto tiene vigencia a partir de la fecha de su publicación, deja vigentes las normas especiales contenidas en el Decreto-ley 1792 de 2000 y demás normas concordantes y afines y en las disposiciones legales especiales de las entidades del Sector Defensa y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 17 de enero de 2007.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Defensa Nacional,

Juan Manuel Santos C.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Grillo Rubiano.

DECRETO NUMERO 092 DE 2007

(enero 17)

por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.

El Presidente de la República de Colombia, en desarrollo de las facultades que le confiere el artículo 3° de la Ley 1033 de 2006,

DECRETA:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°. *Ambito de aplicación.* Las disposiciones contenidas en este decreto son aplicables a los empleos públicos de las entidades que conforman el Sector Defensa.

Artículo 2°. *Objeto.* El presente decreto modifica y determina el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las entidades que integran el Sector Defensa.

Las funciones y requisitos de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa, que se adecuan en el presente decreto, obedecen a necesidades del servicio especial de defensa y seguridad, de conformidad con lo dispuesto en el literal g) del artículo 6° de la Ley 1033 de 2006.

Artículo 3°. *Sector defensa.* Para los efectos previstos en el presente decreto, se entiende que el Sector Defensa, está integrado por el Ministerio de Defensa Nacional, incluidas las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, así como por sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas.

CAPITULO II

Descripción de los niveles

Artículo 4°. *Niveles jerárquicos de los empleos del Sector Defensa.* Los empleos públicos del Sector Defensa, son esenciales para el desarrollo de la misión del sector, esto es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional, así como brindar las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, las libertades públicas y la convivencia pacífica de los residentes en Colombia, y se clasifican según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos para su desempeño, en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Orientador, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Artículo 5°. *Nivel Directivo.* Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Artículo 6°. *Nivel Asesor.* Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa.

Se entiende por empleos de alta dirección del Sector Defensa, los correspondientes al Ministro, Viceministros, Secretario General, Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza o de Unidad Táctica, Director y Subdirector de la Policía Nacional, Superintendente, Gerente, Director o Presidente, de Entidad Descentralizada, Adscrita y Vinculada.

Artículo 7°. *Nivel Profesional.* Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 8°. *Nivel orientador en defensa o espiritual.* Comprende los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus familias que integran el sector defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 9°. *Nivel Técnico.* El nivel técnico comprende:

1. La categoría técnica de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.

2. La categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Artículo 10. *Nivel Asistencial.* El Nivel Asistencial comprende:

1. La categoría auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.

2. La categoría auxiliar para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

CAPITULO III

Nomenclatura, clasificación y requisitos generales

Artículo 11. *Nomenclatura y clasificación de los empleos del Sector Defensa.* La nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que conforman el Sector Defensa, será la que a continuación se determina:

| NIVEL DIRECTIVO | | | NIVEL DIRECTIVO | | | | |
|---|--|-------|------------------------------------|--------|--|-----|----|
| DENOMINACION | CODIGO | GRADO | DENOMINACION | CODIGO | GRADO | | |
| SECRETARIO GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA | 1-1 | 28 | JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA | 1-4 | 27 | | |
| | | 27 | | | 26 | | |
| | | 26 | | | 25 | | |
| | | 25 | | | 24 | | |
| | | 24 | | | 23 | | |
| | | 23 | | | 22 | | |
| GERENTE, PRESIDENTE O DIRECTOR GENERAL O NACIONAL, DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA, ADSCRITA O VINCULADA O DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL, O SUPERINTENDENTE DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA O SUPERINTENDENTE DELEGADO DEL SECTOR DEFENSA. | 1-2 | 28 | | | 21 | | |
| | | 27 | | | 20 | | |
| | | 26 | | | 19 | | |
| | | 25 | | | 18 | | |
| | | 24 | | | 17 | | |
| | | 23 | | | 16 | | |
| | | 22 | | | 15 | | |
| | | 21 | | | 14 | | |
| | | 20 | | | 13 | | |
| | | 19 | | | 12 | | |
| GERENTE, PRESIDENTE O DIRECTOR GENERAL O NACIONAL, DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA, ADSCRITA O VINCULADA O DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL, O SUPERINTENDENTE DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA O SUPERINTENDENTE DELEGADO DEL SECTOR DEFENSA. | 1-2 | 17 | | | 11 | | |
| | | 16 | | | 10 | | |
| | | 15 | | | 9 | | |
| | | 14 | | | 8 | | |
| | | 13 | | | 7 | | |
| | | 12 | | | 6 | | |
| | | 11 | | | 5 | | |
| | | 10 | | | 4 | | |
| SECRETARIO GENERAL, SUBGERENTE, VICEPRESIDENTE, DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA, ADSCRITA O VINCULADA, DE LA POLICIA NACIONAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL O DE SUPERTINDENCIA, O SUBDIRECTOR O AUDITOR INTERNO DEL SECTOR DEFENSA. | 1-2-1 | 27 | | | OBISPO CASTRENSE | 1-5 | 10 |
| | | 26 | | | | | 9 |
| | | 25 | | | | | 8 |
| | | 24 | VICARIO CASTRENSE | 1-5-1 | 7 | | |
| | | 23 | | | 6 | | |
| | | 22 | | | 5 | | |
| | | 21 | | | 4 | | |
| | | 20 | | | 3 | | |
| | | 19 | | | NIVEL ASESOR | | |
| | | 18 | | | JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA | 2-1 | 36 |
| | | 17 | | | | | 34 |
| 16 | 33 | | | | | | |
| 15 | 32 | | | | | | |
| 14 | 31 | | | | | | |
| 13 | 30 | | | | | | |
| 12 | 29 | | | | | | |
| 11 | 28 | | | | | | |
| 10 | 27 | | | | | | |
| 9 | 26 | | | | | | |
| 8 | 25 | | | | | | |
| 7 | 24 | | | | | | |
| 6 | ASESOR DEL SECTOR DEFENSA O MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL | 2-2 | 25 | | | | |
| 5 | | | 24 | | | | |
| 4 | | | 23 | | | | |
| 3 | | | 22 | | | | |
| 2 | | | 21 | | | | |
| 1 | | | 20 | | | | |
| 28 | | | 19 | | | | |
| 27 | | | 18 | | | | |
| 26 | | | 17 | | | | |
| 25 | | | 16 | | | | |
| 24 | | | 15 | | | | |
| 23 | | | 14 | | | | |
| 22 | | | 13 | | | | |
| 21 | | | 12 | | | | |
| 20 | 11 | | | | | | |
| 19 | 10 | | | | | | |
| 18 | 9 | | | | | | |
| 17 | 8 | | | | | | |
| 16 | 7 | | | | | | |
| 15 | 6 | | | | | | |
| 14 | 5 | | | | | | |
| 13 | 4 | | | | | | |
| 12 | 3 | | | | | | |
| 11 | 2 | | | | | | |
| | 1 | | | | | | |
| DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA | 1-3 | 28 | | | | | |
| | | 27 | | | | | |
| | | 26 | | | | | |
| | | 25 | | | | | |
| | | 24 | | | | | |
| | | 23 | | | | | |
| | | 22 | | | | | |
| | | 21 | | | | | |
| | | 20 | | | | | |
| | | 19 | | | | | |
| | | 18 | | | | | |
| | | 17 | | | | | |
| | | 16 | | | | | |
| | | 15 | | | | | |
| 14 | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | |

| NIVEL PROFESIONAL | | |
|---|--------|-------|
| DENOMINACION | CODIGO | GRADO |
| PROFESIONAL DE SEGURIDAD O DEFENSA | 3-1 | 27 |
| | | 26 |
| | | 25 |
| | | 24 |
| | | 23 |
| | | 22 |
| | | 21 |
| | | 20 |
| | | 19 |
| | | 18 |
| | | 17 |
| | | 16 |
| | | 15 |
| | | 14 |
| | | 13 |
| | | 12 |
| | | 11 |
| | | 10 |
| | | 9 |
| | | 8 |
| | | 7 |
| | | 6 |
| | | 5 |
| | | 4 |
| | | 3 |
| | | 2 |
| | | 1 |
| NIVEL ORIENTADOR DE DEFENSA O ESPIRITUAL | | |
| ORIENTADOR DE DEFENSA O ESPIRITUAL | 4-1 | 22 |
| | | 21 |
| | | 20 |
| | | 19 |
| | | 18 |
| | | 17 |
| | | 16 |
| | | 15 |
| | | 14 |
| | | 13 |
| | | 12 |
| | | 11 |
| | | 10 |
| | | 9 |
| | | 8 |
| | | 7 |
| | | 6 |
| | | 5 |
| | | 4 |
| | | 3 |
| | | 2 |
| | | 1 |
| NIVEL TECNICO | | |
| TECNICO DE SERVICIOS, DE INTELIGENCIA O DE POLICIA JUDICIAL O TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA | 5-1 | 33 |
| | | 32 |
| | | 31 |
| | | 30 |
| | | 29 |
| | | 28 |
| | | 27 |
| | | 26 |
| | | 25 |
| | | 24 |
| | | 23 |
| | | 22 |
| | | 21 |
| | | 20 |
| | | 19 |
| | | 18 |
| | | 17 |
| | | 16 |
| | | 15 |
| | | 14 |
| | | 13 |
| | | 12 |
| | | 11 |
| | | 10 |
| | | 9 |
| | | 8 |
| | | 7 |
| | | 6 |
| | | 5 |
| | | 4 |
| | | 3 |
| | | 2 |
| | | 1 |

| NIVEL ASISTENCIAL | | |
|---|--------|-------|
| DENOMINACION | CODIGO | GRADO |
| AUXILIAR DE SERVICIOS, DE INTELIGENCIA O DE POLICIA JUDICIAL O AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 39 |
| | | 38 |
| | | 37 |
| | | 36 |
| | | 35 |
| | | 34 |
| | | 33 |
| | | 32 |
| | | 31 |
| | | 30 |
| | | 29 |
| | | 28 |
| | | 27 |
| | | 26 |
| | | 25 |
| | | 24 |
| | | 23 |
| | | 22 |
| | | 21 |
| | | 20 |
| | | 19 |
| | | 18 |
| | | 17 |
| | | 16 |
| | | 15 |
| | | 14 |
| | | 13 |
| | | 12 |
| | | 11 |
| | | 10 |
| | | 9 |
| | | 8 |
| | | 7 |
| | | 6 |
| | | 5 |
| | | 4 |
| | | 3 |
| | | 2 |
| | | 1 |

Artículo 12. *Factores y estudios para la determinación de los requisitos.* Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos de los empleos públicos del sector defensa, serán:

1. La educación formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
2. La experiencia, que podrá ser profesional, técnica, laboral y relacionada.

Con fundamento en los factores de seguridad, defensa o confidencialidad, el Ministro de Defensa, podrá autorizar la compensación de requisitos, para el desempeño de los empleos públicos del sector defensa, que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, del Sector Defensa.

Artículo 13. *Experiencia.* Se entiende por experiencia, los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. La experiencia como requisito de los empleos del sector defensa, podrá ser:

1. **Experiencia Profesional.** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pènsun académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de la actividad profesional.
2. **Experiencia Técnica.** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pènsun académico de la respectiva formación técnica profesional o tecnológica, en el ejercicio de actividades propias de la formación adquirida.
3. **Experiencia Laboral.** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.
4. **Experiencia Relacionada.** Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.

Artículo 14. *Estudios.* Se entiende por estudios, los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional; superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Artículo 15. *Certificación de la experiencia.* La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas. Cuando el interesado haya ejercido su profesión

o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración juramentada ante notario.

Las certificaciones de experiencia deberán contener como mínimo, los siguientes datos:

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.
2. Tiempo de servicio.
3. Funciones desempeñadas.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya asesorado en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

La experiencia docente se contabilizará por horas, en el evento de que la prestación del servicio haya sido por horas cátedra, o como tiempo completo o de media jornada, si la vinculación hubiere sido laboral.

Artículo 16. *Competencias laborales y requisitos de los empleos del sector defensa.* Los requisitos mínimos y máximos, de estudio y experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, servirán de base para que las entidades que integran el Sector Defensa, elaboren sus manuales específicos de funciones y de requisitos para los diferentes empleos que conforman su planta de personal.

Las competencias laborales de los empleos públicos que conforman el Sector Defensa, serán fijadas por el Gobierno Nacional.

Artículo 17. *Requisitos mínimos y máximos de los empleos del Sector Defensa.* El Gobierno Nacional al determinar las competencias y los requisitos de los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos del Sector Defensa, tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

1. Nivel Directivo:

Mínimo: Título Profesional y dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada.

Máximo: Título Profesional, título de posgrado en la modalidad de maestría y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada; o Título Profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización y noventa y seis (96) meses de experiencia profesional relacionada.

2. Nivel Asesor:

Mínimo: Título Profesional y dos (2) meses de experiencia profesional relacionada.

Máximo: Título Profesional, título de posgrado en la modalidad de maestría y treinta (30) meses de experiencia profesional relacionada; o Título Profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada.

3. Nivel Profesional:

Mínimo: Título Profesional.

Máximo: Título Profesional, título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.

4. Nivel Orientador:

Mínimo: Aprobación de dos (2) años de educación básica secundaria y doce (12) meses de experiencia laboral relacionada.

Máximo: Título Profesional y veintisiete (27) meses de experiencia profesional relacionada.

5. Nivel Técnico:

Mínimo: Aprobación de educación básica primaria.

Máximo: Título de formación tecnológica con especialización; o terminación y aprobación del pñsum académico de educación superior y tres (3) meses de experiencia laboral.

6. Nivel Asistencial:

Mínimo: Aprobación de tres (3) años de educación básica primaria.

Máximo: Aprobación de tres (3) años de educación superior y seis (6) meses de experiencia laboral.

Artículo 18. *Requisitos especiales y equivalencias generales entre estudio y experiencia.* Dada la naturaleza especial de algunos empleos, se podrá exigir como requisito adicional, cursos específicos con el objeto de lograr la adquisición, el desarrollo o el perfeccionamiento de determinados conocimientos, aptitudes, habilidades o destrezas necesarios para su ejercicio. Según la naturaleza especial de los empleos del Sector Defensa, el Ministro de Defensa Nacional podrá autorizar para los empleos de la entidad, la compensación de los requisitos exigidos, por experiencia sobresaliente en el desempeño de una disciplina, ocupación, arte u oficio, necesarios para el ejercicio de funciones relacionadas con la defensa, seguridad o confidencialidad, requeridos en el sector.

Las equivalencias generales de los requisitos de los empleos del Sector Defensa, serán establecidas por el Gobierno Nacional, en las cuales se deberá tener en cuenta, la especialidad del servicio que presta el sector defensa, la confidencialidad y la seguridad requeridas para su desempeño.

Artículo 19. *Equivalencias de empleos.* Las equivalencias de los empleos públicos del Sector Defensa, de conformidad con la nomenclatura y clasificación, se harán con sujeción a los siguientes parámetros:

1. No podrá darsemejorarse la situación salarial de los empleados civiles no uniformados del sector defensa.
2. La nomenclatura especial y la equivalencia de empleos, no afectarán los derechos prestacionales de los empleados civiles no uniformados del sector defensa, los cuales

continuarán rigiéndose por las disposiciones que regulan la materia, o por las que las modifiquen o sustituyan.

Parágrafo. Con sujeción a la nomenclatura especial aquí establecida, en el decreto que fije los sueldos para el personal uniformado de la Fuerza Pública, se establecerán los correspondientes a los empleados civiles no uniformados del sector defensa, y el porcentaje de aumento estará sujeto como mínimo al señalado para los servidores públicos del orden nacional.

Artículo 20. *Tablas de organización.* El jefe de cada organismo o quien este delegue por medio de resolución, expedirá la Tabla de Organización "TO" de cada entidad, en la cual se ajustarán y se harán las equivalencias de los empleos, de acuerdo a la nomenclatura y clasificación establecida en el presente decreto.

Artículo 21. *Plantas de personal.* Las entidades que integran el Sector Defensa, dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto, con fundamento en las tablas de organización de que trata el artículo anterior, deberán ajustar sus plantas de personal a la nomenclatura y clasificación establecida en el presente decreto.

Tendrán la misma obligación y dentro del mismo tiempo, las dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, cuya planta de personal forma parte de una misma planta global, aunque se encuentre regulada en actos administrativos distintos.

Parágrafo Transitorio. Los sueldos de los empleados civiles no uniformados del Sector Defensa, se continuarán pagando de conformidad con la nomenclatura existente a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto, hasta tanto se ajusten las plantas de personal, se establezcan las equivalencias de que trata el artículo anterior, y se fijen los sueldos con fundamento en la nomenclatura y clasificación especial.

CAPITULO IV

Manuales Específicos de Funciones y Requisitos

Artículo 22. *Del Manual de Funciones y Requisitos.* Las entidades que integran el Sector Defensa y a las cuales se refiere el presente decreto, modificarán el manual específico de funciones y requisitos, dentro de los treinta (30) días siguientes al ajuste de la planta de personal de que trata el presente decreto.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico de funciones de las entidades que integran el sector defensa, se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o de su delegado, y solo requerirá para su expedición concepto previo favorable del Ministro de Defensa Nacional.

En las entidades que integran el Sector Defensa, la dependencia encargada de la administración del talento humano o la que haga sus veces, adelantará los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y requisitos.

Tendrán la misma obligación y dentro del mismo tiempo, las dependencias del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, cuya planta de personal forma parte de una misma planta global, aunque se encuentre regulada en actos administrativos distintos.

Artículo 23. *Expedición.* Las entidades que integran el sector defensa, tendrán cada una su propio manual de funciones y requisitos, así como las dependencias cuya planta de personal forma parte de una misma planta global, aunque se encuentre regulada en actos administrativos distintos, como el Comando General de las Fuerzas Militares, Comandos de Fuerza, Dirección General de la Policía Nacional, Dirección General Marítima, Dirección de la Justicia Penal Militar, Dirección General de Sanidad Militar, Dirección General de Sanidad de la Policía Nacional.

La Oficina de Control Interno del Ministerio de Defensa, será la dependencia competente para elaborar muestreos selectivos de los manuales de funciones y requisitos de las entidades que integran el sector defensa, para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 24. *Contenido.* El manual específico de funciones y requisitos de los empleos del sector defensa deberá contener:

1. Identificación: Nombre de la entidad y dependencia cuando fuere del caso.
2. Organigrama de la estructura de la entidad o dependencia cuando fuere del caso.
3. Índice de contenido, relacionando las denominaciones, código y grado salarial de los empleos de la planta de personal que corresponda.
4. Resolución de adopción, modificación, actualización o adición del manual.
5. Descripción de los requisitos y funciones generales de los empleos y competencias laborales, indicando el número de empleos por denominación, la dependencia y la ciudad de ubicación.
6. Copia del decreto o acto administrativo que establece, modifica o adiciona la planta de personal que corresponda.

Parágrafo. El Ministro de Defensa Nacional, adoptará mediante acto administrativo, el formato de manual de funciones para los empleos del Sector Defensa.

CAPITULO V

Disposiciones finales

Artículo 25. *Requisitos ya acreditados.* A los empleados públicos del sector defensa, para todos los efectos legales no les serán exigibles requisitos distintos a los acreditados al momento de su vinculación inicial al sector defensa en el último lapso de tiempo de servicio continuo, ni los establecidos en el presente decreto, mientras permanezcan en los mismos empleos que desempeñan a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto, o en el equivalente según la nomenclatura especial establecida.

Artículo 26. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, modifica y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 17 de enero de 2007.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Viceministro Técnico del Ministerio de Hacienda y Crédito Público encargado de las funciones del Despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Juan Pablo Zárate Perdomo.

El Ministro de Defensa Nacional,

Juan Manuel Santos C.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Grillo Rubiano.

DECRETO NUMERO 093 DE 2007

(enero 17)

por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, de conformidad con la nueva nomenclatura y clasificación de sus empleos, y se dictan otras disposiciones.

El Presidente de la República de Colombia, en desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4ª de 1992,

DECRETA:

Artículo 1º. *Campo de aplicación.* El presente decreto fija las escalas de remuneración de los empleos públicos del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, de conformidad con la nueva nomenclatura y clasificación.

Artículo 2º. *Asignaciones básicas.* Las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las entidades de que trata el artículo 1º del presente decreto serán las siguientes, de acuerdo a su nueva nomenclatura y clasificación, las cuales deberán ser adoptadas en las nóminas de pago una vez hecha la equivalencia de los empleos y el ajuste a las respectivas plantas de personal:

| NUEVO GRADO | DIRECTIVO | ASESOR | PROFESIONAL | ORIENTADOR DE DEFENSA O ESPIRITUAL | TECNICO | ASISTENCIAL |
|-------------|-----------|-----------|-------------|------------------------------------|-----------|-------------|
| 1 | 1.699.687 | 1.107.020 | 896.998 | 434.802 | 408.000 | 408.000 |
| 2 | 1.900.776 | 1.156.972 | 950.617 | 437.835 | 408.462 | 408.043 |
| 3 | 2.007.060 | 1.218.270 | 1.001.490 | 446.877 | 411.366 | 408.462 |
| 4 | 2.133.252 | 1.288.696 | 1.027.702 | 452.917 | 425.758 | 411.366 |
| 5 | 2.188.149 | 1.333.573 | 1.107.020 | 461.990 | 434.802 | 425.758 |
| 6 | 2.285.188 | 1.399.590 | 1.156.972 | 468.030 | 437.835 | 434.802 |
| 7 | 2.421.831 | 1.469.177 | 1.218.270 | 492.183 | 446.877 | 437.835 |
| 8 | 2.475.244 | 1.532.421 | 1.288.696 | 552.572 | 452.917 | 438.420 |
| 9 | 2.566.991 | 1.584.710 | 1.333.573 | 591.812 | 461.990 | 446.877 |
| 10 | 2.757.684 | 1.651.429 | 1.399.590 | 640.121 | 467.224 | 452.917 |
| 11 | 2.800.455 | 1.658.794 | 1.469.177 | 700.511 | 468.030 | 461.990 |
| 12 | 2.888.821 | 1.752.080 | 1.532.421 | 730.405 | 492.183 | 468.030 |
| 13 | 3.013.881 | 1.793.799 | 1.584.710 | 896.998 | 524.807 | 479.504 |
| 14 | 3.176.240 | 1.898.303 | 1.651.429 | 950.617 | 552.572 | 492.183 |
| 15 | 3.242.320 | 1.957.610 | 1.752.080 | 1.001.490 | 556.072 | 524.807 |
| 16 | 3.287.153 | 2.031.451 | 1.898.303 | 1.027.702 | 591.546 | 552.572 |
| 17 | 3.466.893 | 2.227.991 | 2.031.451 | 1.107.020 | 591.812 | 556.072 |
| 18 | 3.754.763 | 2.245.981 | 2.245.981 | 1.156.972 | 640.121 | 591.546 |
| 19 | 4.043.281 | 2.285.188 | 2.421.486 | 1.218.270 | 700.511 | 591.812 |
| 20 | 4.446.182 | 2.421.486 | 2.546.972 | 1.288.696 | 711.970 | 640.121 |
| 21 | 4.507.080 | 2.546.972 | 2.742.960 | 1.333.573 | 730.405 | 650.178 |
| 22 | 4.987.337 | 2.587.506 | 2.950.477 | 1.399.590 | 758.670 | 700.511 |
| 23 | 5.477.799 | 2.742.960 | 3.176.118 | | 777.900 | 701.792 |
| 24 | 5.910.869 | 2.888.821 | 3.385.218 | | 856.094 | 730.405 |
| 25 | 6.373.223 | 2.950.477 | 3.640.909 | | 895.857 | 753.541 |
| 26 | 6.704.632 | 3.161.407 | 3.847.051 | | 944.437 | 777.900 |
| 27 | 7.037.040 | 3.322.421 | 4.148.401 | | 1.001.490 | 794.940 |
| 28 | 7.429.127 | 3.454.896 | | | 1.068.010 | 819.650 |
| 29 | | 3.632.712 | | | 1.107.020 | 856.094 |
| 30 | | 3.815.451 | | | 1.156.972 | 874.174 |
| 31 | | 4.183.251 | | | 1.307.221 | 895.857 |
| 32 | | 4.415.649 | | | 1.399.413 | 918.966 |
| 33 | | 4.506.494 | | | 1.537.837 | 947.518 |
| 34 | | 4.951.838 | | | | 987.395 |
| 35 | | 5.470.925 | | | | 1.047.809 |
| 36 | | 5.938.334 | | | | 1.156.972 |
| 37 | | | | | | 1.261.923 |
| 38 | | | | | | 1.399.590 |
| 39 | | | | | | 1.522.577 |

Parágrafo 1º. Para las escalas de los niveles de que trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel.

Parágrafo 2º. Las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

Se podrán crear empleos de medio tiempo los cuales se remunerarán en forma proporcional al tiempo trabajado y con relación a la asignación básica que les corresponda.

Se entiende, para efectos de este decreto, por empleos de medio tiempo los que tienen jornada diaria de cuatro (4) horas.

Parágrafo 3º. Ningún empleado a quien se aplique el presente decreto, tendrá una asignación básica mensual inferior a la correspondiente al grado 01 de la escala del nivel asistencial.

Artículo 3º. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 17 de enero de 2007.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Viceministro Técnico del Ministerio de Hacienda y Crédito Público encargado de las funciones del Despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Juan Pablo Zárate Perdomo.

El Ministro de Defensa Nacional,

Juan Manuel Santos C.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Grillo Rubiano.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

ACLARACION

En el *Diario Oficial* número 46.513 del martes 16 de enero de 2007, página 2, apareció publicada la Resolución número 000012 del 12 de enero de 2007 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, por la cual se establece el sistema de pago de la leche cruda al productor. A continuación publicamos el anexo que la acompaña, que no fue incluido en dicha edición.

ANEXO TECNICO DEL SISTEMA DE VERIFICACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LOS LABORATORIOS PARA EL PAGO POR CALIDAD POR PARTE DE LA CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA, CORPOICA

Introducción

Con el fin de habilitar los laboratorios de los agentes económicos compradores de leche cruda, que realizan la evaluación de la calidad higiénica y composicional para la liquidación y pago al productor, Corpoica implementará el procedimiento de verificación, seguimiento y evaluación que se explica en el presente Anexo Técnico.

Este procedimiento se basa en un método de muestreo mensual de los productores de leche cruda evaluados por cada laboratorio, cuyo análisis se califica de manera mensual, la cual consolidada en un período de seis meses, da lugar a la habilitación o no habilitación del laboratorio.

Las variables sobre las cuales se evalúan los resultados de calidad de un laboratorio (proteína y grasa o sólidos totales y recuento total de bacterias (mesófilos)), son las mismas determinadas por el agente económico comprador de leche cruda en el Formato de Liquidación y Pago de la Leche Cruda establecido en el artículo 12 de la resolución.

Método de Muestreo

Con base en la información reportada por los agentes económicos compradores de leche cruda, en el formato establecido en el parágrafo del artículo 5º de la resolución, Corpoica determinará el número de laboratorios y el número de productores de leche cruda, sobre los cuales se determinará el método de muestreo y se estimará el tamaño de la muestra.

Definido el tamaño de la muestra, Corpoica tomará las muestras de leche en finca y las enviará al laboratorio respectivo. Tanto el laboratorio evaluado como Corpoica verificarán las condiciones logísticas bajo las cuales llegan las muestras y procederán a su análisis.

Análisis de las Muestras

Para cada muestra, tanto el laboratorio evaluado como Corpoica realizarán los análisis fisicoquímico y microbiológico, de acuerdo con las variables que dan lugar al pago por calidad (proteína y grasa o sólidos totales y recuento total de bacterias).

El laboratorio evaluado debe enviar a Corpoica el resultado de los análisis, en medio magnético, en un plazo no mayor a 24 horas después de realizado el análisis.

Análisis Estadístico

Para cada una de las variables analizadas, tanto por el laboratorio como por Corpoica, para cada una de las muestras, esta Entidad realizará una prueba estadística para datos pareados¹, con el fin de probar la hipótesis de no diferencia entre los resultados del laboratorio y el de Corpoica, así:

Ho = No existe diferencia estadística entre los resultados

Ha = Existe diferencia estadística entre los resultados

¹ Datos pareados: Dos resultados que se obtienen de una misma muestra.