	ARTÍCULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 14

BARRERAS DE INGRESO A EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRAVÉS DEL CONCURSO DE MÉRITOS EN COLOMBIA DERIVADOS DEL IMPACTO EN LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL ASPIRANTE DE TÍTULOS ACADÉMICOS ADICIONALES AL REQUISITO MÍNIMO

Laura Juliana Jaramillo Henao
julianajaramillohenao@gmail.com
 Jennifer Narváez Ochoa
narvaez11g@hotmail.com
 María Camila Hoyos Soto
mcamila25@hotmail.es

Resumen: El estudio de parámetros que orientan el ingreso a los empleos públicos de carrera administrativa tienen diversas connotaciones, entre ellas académicas, formativas y profesionales; razón por la cual se orientan hacia los parámetros de igualdad, mérito y la oportunidad de conformidad con los procesos de selección, de tal manera que se pueda hacer una aproximación al análisis de la garantía del goce efectivo de derechos fundamentales como la igualdad y oportunidad de los ciudadanos de gozar de un empleo público vinculándose a través de la carrera administrativa al Estado colombiano; con base en ellos, se realiza en esta oportunidad un recorrido temático que permite vislumbrar, no sólo el concepto de carrera administrativa, sino los procesos que se deben llevar a cabo con respecto a los concursos de méritos y de las determinaciones de las entidades encargadas de cada uno de los procesos, estableciendo con ello el papel del Estado principalmente en la regulación, operación y estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Palabras claves: Carrera administrativa, derecho administrativo laboral, empleados públicos, igualdad de oportunidades laborales, concurso de méritos.


Abstract: The study of parameters that guide the entry into public administrative career jobs have various connotations, including academic, training and professional; reason for which they are oriented towards the parameters of equality, merit and the opportunity in accordance with the selection processes, in such a way that an approach can be made to the analysis of the guarantee of the fundamental enjoyment of fundamental rights such as equality and opportunity of citizens enjoy public employment by linking through the administrative career to the Colombian State; based on them, a thematic tour is carried out this time that allows us to glimpse, not only the concept of administrative career, but the processes that must be carried out with respect to the merits contests and the determinations of the entities in charge of each one of the processes, thereby establishing the role of the State mainly in the regulation, operation and structure of the National Civil Service Commission.

Keywords: Administrative career, administrative labor law, public employees, equal employment opportunities, merits contest.

Introducción

El modelo político colombiano, se proyecta como un estado proteccionista, dirigido a la búsqueda de la satisfacción de

necesidades básicas de los ciudadanos; siempre encaminada hacia la garantía de los intereses públicos sobre los particulares

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 2 de 14

por medio del pleno ejercicio de los derechos y principios fundamentales de las personas (Aguilar, 2010).


Precepto el anterior que permite un acercamiento a los enunciados de servicio y función pública; el primero corresponde a todas aquellas actividades desarrolladas directamente por el Estado a través de sus funcionarios o servidores, la cual es exclusiva de la administración y bajo ninguna circunstancia se puede delegar en particulares, ejemplo de ello es la administración de justicia, (jueces-magistrados) el ejercicio del gobierno (presidentes, ministros, gobernadores, alcaldes, superintendentes); en otras palabras, es cualquier actividad a cargo de Estado que no es posible que sea concesionada o delegada a un particular.(Ley 909, 2004)

Por otro lado, el servicio público, corresponde a actividades para la cuales el Estado debe garantizar la operatividad y el buen funcionamiento, que conllevan ejercicios de derechos por parte de los ciudadanos pero que a su vez pueden ser prestados por el ente público directamente

o por un particular (servicio de educación, salud, comunicaciones, transporte). (Henaó, 2015).

Planteamientos que permiten comprender que son precisamente estos cargos o empleos los que están llamados a proveer tanto las plazas designadas al cumplimiento de la función pública, como del servicio público cuanto este mismo se encuentre a cargo directo del Estado, a través de la carrera administrativa, cuyos agentes serán según el postulado que se expone, elegidos a través de un concurso de méritos basado en postulados de igualdad, mérito y oportunidad.

Con base en lo que hasta aquí se ha dicho, se entra en materia del objeto de estudio, el cual pretende establecer si el puntaje otorgado por la calificación de títulos de especialización, maestría o doctorados adicionales al requisito mínimo exigido para presentarse al cargo ofertado configura una barrera para el acceso al empleo público a través de los concursos de méritos desarrollados por la CNSC en verdaderas condiciones de igualdad y oportunidad.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 3 de 14

2. Administración Pública

Dentro de los lineamientos propuestos en el presente escrito, está el de describir los fundamentos normativos, del concurso de méritos para el ingreso al empleo público a través de la carrera administrativa; para ello, se considera como fundamental tomar como referente la normatividad vigente que regula la operación y estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En tal sentido, el artículo 209 de la Constitución política de Colombia determina que la función administrativa debe estar en pro del bien general y colectivo, siempre basado en principios tales como “la igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”. (Constitución, 1991; art 209).


Del mismo modo, contempla la Carta Magna la importancia de las actuaciones de aquellas autoridades administrativas en lo que tiene que ver con

el cumplimiento de las acciones que requieren para cumplir con los fines propuestos por el Estado, teniendo en cuenta que estos administradores tendrán a cargo el control interno el cual este guiado por las estipulaciones de ley. (Constitución, 1991; art 209).

3. Finalidad de la carrera administrativa

De conformidad con la Sentencia C-514 de 1994, la finalidad de la carrera administrativa es la realización de los principios de eficiencia y eficacia “en la función pública, así como procurar la estabilidad en los cargos públicos, con base en estos principios, y en la honestidad en el desempeño de los mismos” (Constitucional C 514, 1994)

En este sentido, es precisa la corte en procurar que por medio de la carrera administrativa, se brinde al Estado el apoyo y compromiso por parte de servidores que pongan de su parte aspectos como la experiencia, el conocimiento y la entrega, de manera que se pueda garantizar

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 4 de 14

su vocación y actitud hacia las responsabilidades que se les indilga, con base en un Estado Social de Derecho, la cual exige una serie de criterios que redundan en la excelencia en los administradores de justicia. Lo anterior como preámbulo a las cualidades de eficiencia y eficacia (Constitucional, 1994, C-514).

Villegas, (2013), en concordancia con lo anterior, contempla el mérito como la capacidad de eficiencia para representar el buen servicio administrativo cuando menciona: “será el mérito la medida para que el mejor o el más meritorio en el concurso u oposición de méritos, ingrese al servicio, e igualmente por calificación de mérito sea inscrito en carrera” (pág., 920); además de considerar que tal condición le va a permitir una continuidad, resultando beneficiados aquellos funcionarios nombrados en provisionalidad (Villegas, 2013).

Complementa lo anterior, la Corte cuando propone: “en el Estado social de derecho la carrera administrativa constituye un principio constitucional y


como tal una norma jurídica superior de aplicación inmediata, que contiene una base axiológica-jurídica de interpretación, cuyo desconocimiento vulnera la totalidad del ordenamiento constitucional” (Corte Constitucional, 2000, C-563).

Los objetivos de la regulación de la carrera administrativa se encuentran delimitados por la Corte Constitucional en tres objetivos fundamentales que son:

En primer lugar, como se viene mencionando, la búsqueda de eficiencia y eficacia de parte del servidor público; para lo cual, menciona, la importancia de que se realice por parte de la administración, una selección exclusivamente por el mérito y la capacidad profesional; configurándose así el concurso de méritos para el ingreso a la carrera administrativa;

En segundo lugar, se hace referencia a la garantía del principio de igualdad, para hacer referencia al derecho que tienen todos los ciudadanos a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas;

Y el tercer objetivo hace referencia a la protección de los derechos subjetivos

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 5 de 14

consagrados en los artículos 53 y 125 de la Carta, pues esta Corporación ha señalado que las personas vinculadas a la carrera son titulares de unos derechos subjetivos adquiridos que deben ser protegidos y respetados por el Estado (Corte Constitucional, 2008, C-753).

De igual forma, destaca Mendoza (2018), la carrera administrativa exige ciertos criterios de excelencia, y es por ello que se espera que el Estado encuentre en sus servidores aspectos como experiencia, conocimiento y formación; para que ello redunde en la garantía a la hora de que sus servidores y entres públicos cumplan con sus roles y responsabilidades asignadas.

4. Sistema de carrera por concurso público


Otro de los elementos de análisis propuesto en la investigación central estuvo encaminado a determinar el impacto en la calificación, de las exigencias de experiencia y academia para el acceso al empleo público a través del análisis de los acuerdos que citan a concurso y las experiencias anteriores

respecto a las muestras que se tomen de las convocatorias 426 y 429 de 2016.

Para ello se recurre a la jurisprudencia, iniciando con la Corte constitucional, cuando en su SU, 136 realiza una descripción del sistema de carrera por concurso público en la cual la describe como:

Mecanismo considerado idóneo para que el Estado, dentro de criterios de imparcialidad y objetividad, mida el mérito, las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, con el fin de escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, apartándose en esa función de consideraciones subjetivas, de preferencias o animadversiones y de toda influencia política, económica o de otra índole (Corte Constitucional, 1998, SU-136).

De lo anterior se rescatan elementos que deben contener los aspirantes, entre ellos la capacidad, preparación y aptitudes generales y específicas para demostrar que representa el perfil idóneo para el cargo; a

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 6 de 14

su vez la descripción antes dada permite considerar las características por medio de las cuales se hace la selección de parte de los expertos; resaltando principalmente la imparcialidad y objetividad a la hora de medir el mérito, lo que permite dejar de lado favoritismos e influencias a la hora de acceder a los cargos públicos.


Siguiendo esta línea de énfasis, se expone lo propuestos en la Sentencia C-372, (1999) en la cual se hace referencia al propósito que genera el sistema de carrera que se viene analizando, dejando claro que lo que se busca con este es “sustraer los empleos del Estado” y coincide con la sentencia anterior en rechazar aspectos de parcialización, clientelismo, predilección y en general todos aquellos factores subjetivos de valoración y selección de los mismos (Constitucional, 1999, C- 372).

Por otro lado, el autor Álvarez, (2009), complementa lo anterior cuando hace alusión a la “estabilidad como elemento esencial del sistema de carrera se explica con relación al mérito, la capacidad, la eficiencia, el buen servicio administrativo” (p. 5. Para ello se traslada

hacia la Constitución, la cual en sus artículos 53 y 125 contempla la estabilidad; en el primero para trabajadores en general y en el segundo, para trabajadores del Estado, principio que representa cierta protección para el trabajador y a su vez se convierte en garantía relacionada con la eficacia en el cumplimiento en aquellas tareas que el estado les endilga.

Al respecto, la sentencia C 479, (2002) es clara en precisar que este principio en general para los empleados públicos representa la seguridad de que si se cumplen y se cuenta con las condiciones fijadas por la ley en lo que respecta a su desempeño, su estabilidad en él no se verá afectado; por tanto, no será removido de él.

Sin embargo, lo anterior no indica que su cargo sea inamovible; puesto que la administración no está atada de manera irreversible en casos donde se incurra en faltas relacionadas con ineficiencia, inmoralidad, faltas disciplinarias y otros relacionados con el ejercicio de la función pública; por el contrario, tales acciones conllevan a la desarticulación de las

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 7 de 14

funciones por corrupción en la carrera administrativa. Es decir que el principio de estabilidad no impide ni previene las sanciones estrictas en casos donde se compruebe su inoperancia, su venalidad o su bajo rendimiento. (Corte Constitucional, 1992, C-479).

Pero esto no se puede confundir con el otorgamiento de atribuciones omnímodas al nominador para prescindir del trabajador sin relación alguna de causalidad entre esa consecuencia y el mérito por él demostrado en la actividad que desempeña (Corte Constitucional, 1992, C-479).


En síntesis, lo que se ha expuesto hasta aquí lo trae la Corte, cuando en Sentencia C-368 (1999) cuando menciona la eficiencia y la eficacia acreditables por concurso; así como la calificación de servicios como elementos básicos para el ingreso, permanencia y asenso a cargos públicos; por medio de la subordinación y el cumplimiento exclusivo de la ley.

5. Requisitos para cargos en la carrera administrativa

Hasta aquí se ha analizado de forma general los perfiles y las responsabilidades propias de la administración pública en la búsqueda del cumplimiento de la finalidad de un Estado social de derecho; cabe ahora identificar las barreras de acceso al cargo ofertado derivado de la carencia de otros títulos de pregrado, posgrado, maestría y/o doctorado, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para postularse al cargo y el impacto del fenómeno frente a la posibilidad de permanencia en el empleo de quienes han ocupado la plaza en provisionalidad previo concurso: para ello se realiza un paralelo entre los cargos de libre nombramiento y aquellos relacionado con la carrera administrativa.

Diferencia entre empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa

Para establecer las diferencias entre estos dos tipos de empleados, es pertinente abordar los planteamientos doctrinales y jurisprudenciales que los sustentan; así como la normatividad que en torno a ellos se ha tejido; para que por medio de estos elementos se tenga conocimiento acerca

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 8 de 14


del origen, causa y razón de ser esencial para estos tipos de cargos.

Un primer elemento diferenciador es la naturaleza de los cargos; ya que aquellos de naturaleza técnica, administrativa o de simple ejecución pertenecen a la carrera administrativa; mientras que aquellos cargos que cumplen funciones de naturaleza política, directiva o de confianza, no solo están excluidas de carrera, sino que poseen un manejo discrecional denominado de libre nombramiento y remoción, no obstante, hacen parte de la categoría de servidores públicos, establecida constitucionalmente. “Los servidores públicos, miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado, siendo el vínculo laboral de los funcionarios y empleados públicos, de derecho público, legal y reglamentario y contractual el de los trabajadores oficiales” (CECAR, p.30)

Otra diferencia entre los diferentes tipos de empleo público corresponde a la estabilidad relativa, ante lo cual la Corte ha indicado que aquellos empleados con provisionalidad dada la naturaleza de su

cargo y el tipo de funciones a desempeñar, no pueden asimilarse para efectos de su retiro de su servicio a empleados de libre nombramiento y remoción el cual se tiene como discrecional del nominador, mientras el provisional debe motivarse bajo el postulado de incumplir las exigencias de su cargo o por convocatoria a concurso de méritos; por tanto, se establece que podrán ser desvinculados ante la convocatoria de parte de la administración al respectivo concurso de méritos para promover definitivamente dicha plaza (Ámbito jurídico, 2013).

Complementando lo anterior, se hace hincapié en lo propuesto en la jurisprudencia constitucional, la cual hace referencia a la estabilidad intermedia de que gozan los provisionales, la cual los diferencia de la estabilidad que goza el servidor por carrera administrativa; sin embargo, es preciso aclarar que los primeros no pueden ser desvinculados como se hace con los de libre nombramiento y remoción; por tanto para que no haya nulidad en el acto de desvinculación, se debe demostrar las

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 9 de 14

razones de declaración de insubsistencia y en general las causales que lo motivan.

Por otro lado, también resulta importante establecer claramente la diferencia que existe en la forma de acceso al empleo en relación con las categorías de los cargos, se debe decir que su nominación y designación se da por medio de elección y/o nombramiento ordinario.

Dentro de la primera categoría se encuentran el presidente de la república, los congresistas, los diputados, los concejales, los gobernadores y los alcaldes; dentro de la segunda los ministros, los directores de departamentos administrativos, superintendentes, gerentes, directores de entidades descentralizadas, los cuales son nombrados y removidos libremente por el presidente de la república, como suprema autoridad administrativa. (Concepto 07, 2007)


3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

Los fundamentos normativos, del concurso de méritos para el ingreso al

empleo público a través de la carrera administrativa en Colombia cuentan principalmente con los preceptos propuestos por la Constitución Política, en la búsqueda del cumplimiento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, entre otros, acordes con la delegación y cumplimiento de las funciones propias de sus cargos.

El impacto en la calificación, de las exigencias de experiencia y academia para el acceso al empleo público se mide a través del análisis de los acuerdos que citan y es en este punto precisamente que se puede eventualmente desnaturalizar los presupuestos de mérito y oportunidad, cuando pese a que los postulantes en principio han cumplido con la exigencia académica y de experiencia y pueden competir por el empleo a través de la valoración diseñada específicamente para medir la cualificación y aptitud para desempeñar el empleo, el puntaje otorgado a títulos adicionales a la exigencia mínima inicial para acceder al concurso, eliminan de la oportunidad a un sinnúmero de


	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 10 de 14

personas que pese a contar con amplia experiencia, incluso en el mismo cargo ofertado y de haber superado satisfactoriamente las pruebas básicas, las pruebas funcionales, incluso con excelentes puntajes y las pruebas comportamentales alcanzando un nivel satisfactorio, terminan siendo superados al otorgar un valor importante en la calificación final a títulos de especialización, maestría o doctorado adicionales al requisito mínimo, dejando sin oportunidad a quienes han permanecido en el cargo en calidad de provisionales por años, pero por factores económicos, personales, familiares o sociales no alcanzaron un desarrollo académico mucho más allá del que se estima necesario o indispensable para un buen desempeño en el cargo; de lo anterior se puede establecer que pese a la gran importancia personal y social de la alta calificación académica, debe ésta medirse respecto a la necesidad establecida para el cargo ofertado de manera puntual, y de ser requerida tal calificación, deberá así establecerse desde el acuerdo que convoca

a concurso de lo contrario se configura como una verdadera barrera de acceso a la carrera administrativa en verdaderas condiciones de igualdad, mérito y oportunidad. Lo anterior se puede entrar a verificar de las experiencias, respecto a las muestras que se tomen de las convocatorias 426 y 429 de 2016, considerando que pese a que fueron convocados con una exigencia estándar de formación académica y la experiencia profesional, fueron elementos determinantes para la conformación de la lista de elegibles la valoración de antecedentes, especialmente títulos de especialización y maestría o doctorados adicionales al requisito mínimo; lo que permite considerar que los mismos prestan ciertas ventajas para aquellos que suman tales condiciones, frente a los que poseen menor preparación académica, pero suficiente para ocupar el cargo.

3.2. Recomendaciones


Este tipo de investigaciones debe servir como base para el afianzamiento de

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 11 de 14

los conocimientos, pero siempre se debe acudir a las fuentes formales del derecho, teniendo en cuenta que concursos de méritos y este tipo de convocatorias pueden presentar variaciones dependiendo de diversas situaciones y circunstancias; sin embargo resulta ser un cuestionamiento válido para entidades, concursantes e incluso la propia Comisión Nacional del Servicio Civil, es propio reflexionar sobre las reales posibilidades que actualmente se le proveen a los provisionales, padres de familia, con factores personales, familiares y económicos tales como la crianza de hijos, que han desempeñado por años bien su trabajo, con una curva de aprendizaje valiosa y que han quedado por fuera de su cargo en la valoración de antecedentes por no contar con títulos adicionales que incluso pueden ser innecesarios para cumplir con el buen ejercicio de la función pública a ellos encomendada, los cuales pueden haber ocupado los primeros puestos en las pruebas y relegados en la lista de elegibles en la valoración de

antecedentes académicos no indispensables.

Este postulado puede analizarse incluso desde el punto de vista social, cuando se puede apreciar como fenómeno la gran cantidad de jóvenes que culminan su formación profesional a tempranas edades, y previo al ejercicio laboral, tienen la oportunidad de acceder a formación altamente calificada como especializaciones y maestrías, y luego de acceder al mercado laboral por siquiera dos años, satisfaciendo con ello el requisito de experiencia para algunos cargos ofertados por concurso de méritos, desplazan en la calificación final en la lista de elegibles a personas que vienen ocupando la plaza, con años de experiencia, con sobresaliente calificación de desempeño laboral, pero carentes de otras especializaciones o maestrías; lo que lleva a este grupo de investigación a cuestionar el postulado del mérito en condiciones de igualdad, y requerir airadamente de los convocantes también la valoración de los candidatos en equidad.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 12 de 14

Se considera de vital importancia el análisis y el estudio detallado de todos los elementos que componen las convocatorias para ocupar los cargos de carrera administrativa por medio de concurso de méritos y de esta manera abordar profesionalmente el tema; ya que en este apartado solo se hace referencia a una pequeña parte de este complejo tema pero su contenido puede tener un impacto positivo en el postulado de una entidad creada para garantizar condiciones de verdadera igualdad (o equidad según nuestra propuesta), mérito y oportunidad a los ciudadanos que quieren ejercer como agentes del estado bajo la modalidad de vinculación a través de carrera administrativa.

Referencias

Aguilar C, G. (2010). Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿Una distinción válida en el siglo XXI? *Boletín mexicano de derecho comparado*, 43(127), 15-71.

Álvarez C., A. (2009). *La historia del sistema de mérito y la aplicación de*


la carrera administrativa en Colombia. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.

Benítez P., J., Bermúdez A., K., González S., L., Hernández L., W., Rodríguez M., M., & Sánchez A., D. (2006). *El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992–1995*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.


Congreso de la República. (2004). *Ley 909, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial 45.680 de septiembre 23 de 2004.

Corte Constitucional. (1992). *Sentencia C-479*. Bogotá. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (1994). *Sentencia C-514*. Bogotá. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 13 de 14

- Corte Constitucional. (1998). *Sentencia SU-136*. Bogotá. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.
- Corte Constitucional. (1999). *Sentencia C-368*. Bogotá. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional. (1999). *Sentencia C-372*. Bogotá. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.
- Corte Constitucional. (2000). *Sentencia C-563*. Bogotá. Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz.
- Corte Constitucional. (2008). *Sentencia C-753*. Bogotá. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería.
- Corte Constitucional. (2010). *Sentencia C-533*. Bogotá. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.
- Galeano M., E. (2009). *Diseño de Proyectos de la Investigación Cualitativa*. Medellín: Universidad Eafit.
- Henao, M. (2015). *Función Pública, Función Administrativa y Servicio Público*. Recuperado de: <https://prezi.com/jqul055obhc8/fun-cion-publica-funcion-administrativa-y-servicio-publico/>.
- Mendoza V., L. (2018). *La carrera administrativa*. Básica. Bogotá: Leyer.
- Moreno B., C. (2006). La carrera administrativa, el empleo público y la gerencia publican en Colombia. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, (50-51), 115-129.
- Presidencia de la República. (2005). *Decreto 1227, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998*. Bogotá: Diario Oficial 45890 de abril 25 de 2005.
- Rawls, J. (1993). *Liberalismo Político*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Villegas A., J. (2013). *Derecho administrativo laboral*. Bogotá: Temis. Versión online Recuperado de <http://empleadospublicos.co/derecho-administrativo-laboral-tomo-i-3/>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</p>	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 14 de 14

C.V. Investigadores:

Laura Juliana Jaramillo Henao, Nacida el 20 de diciembre de 1997 en Medellín, Antioquia, Soltera, Estudiante de Derecho desde 2014 cursante de Diplomado en Laboral administrativo para servidores públicos.

Jennifer Narváez Ochoa, Nacida el 10 de octubre de 1992 en Medellín Antioquia, Soltera, Estudiante de Derecho desde 2014 cursante de Diplomado en Laboral administrativo para servidores públicos.

María Camila Hoyos Soto, Nacida el 25 de agosto de 1996 en el Carmen de Viboral, Antioquia, Soltera, Estudiante de Derecho desde 2014 cursante de Diplomado en Laboral administrativo para servidores públicos.