



Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

RESOLUCION N° 003 (Marzo 18 del año 2020)

"Por medio del cual se resuelve el escrito de REVOCATORIA Y ANULACIÓN solicitada por el Docente MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS contra la consolidación anual de su evaluación de desempeño laboral período académico año 2019"

El Rector del Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón de Tunja, en uso de las atribuciones legales que le confiere la ley, en especial las que le otorga el Decreto Ley 1278 de 2002, Ley 909 de 2004, Decreto 3782 de 2007, Ley 1437 de 2011 y demás normas concordantes vigentes, y

CONSIDERANDO:

Al señor **MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS** identificado con cédula de ciudadanía número 7'162.930 expedida en Tunja (Boyacá), en su calidad de Docente, como titular de Derechos de Carrera se le efectuó consolidación anual de evaluación de desempeño laboral del período académico año 2019, la que fuera efectuada por mi parte como Superior Jerárquico el día veintiséis (26) de noviembre del año dos mil diecinueve (2019).

Para efectuar la evaluación de desempeño laboral del Docente MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS, procedí a citarlo mediante escrito de fecha 18 de noviembre de 2019 a efectuarla el día 20 del mismo mes y año a las 11 a.m. el que fuera recibido por el mismo, para lo cual el mismo mediante oficio de fecha 19 de noviembre de 2019 dio respuesta manifestando que no podía asistir ni en la fecha ni en la hora señalada.

En virtud de lo anterior, procedí a fijar como nueva fecha para llevar a efecto la evaluación de desempeño laboral del Docente Cepeda Rojas el día 26 de noviembre del 2019 a las 2 p.m., solicitando acompañamiento de la PERSONERÍA Municipal como garante de los derechos del mismo, y a pesar que se encontraba dentro de la Institución Educativa, no se presentó a la Rectoría para efectuar la evaluación, a lo cual procedí a evaluarlo en presencia de los Personeros Delegados de la Personería de Tunja, quienes firmaron como testigos y se suscribió el acta correspondiente.

Teniendo en cuenta que la evaluación de desempeño debe ser notificada al Docente, y en vista que el mismo no se hizo presente en la fecha y hora para tal fin, procedió a notificarse por AVISO, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, el que fuera publicado en la página web y en la cartelera de la Institución Educativa, de lo cual se entregó copia al docente el día 11 de diciembre de 2019, la que quedara ejecutoriada y en firme el día 24 de diciembre del año 2019.

El día 22 de enero del año 2020, el Docente **MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS** identificado con cédula de ciudadanía número 7'162.930 expedida en Tunja (Boyacá), presentó escrito de solicitud de revocatoria y anulación de la evaluación de desempeño periódica anual laboral efectuada por mi parte el día 26 de noviembre de 2019 y ejecutoriada el día 24 de diciembre del año 2019.

En el escrito presentado, solicita revocar, anular la evaluación de desempeño laboral docente realizada el 26 de noviembre de 2019, citando como referente el Decreto 3782 de 2007 y la guía 31 de MEN, con fundamento en los siguientes argumentos (se resume):

- a) *No se cumplió, ni aplicó la resolución 00111 (febrero 01 de 2019).*
- b) *No se me notificó la resolución 00111 (febrero 01 de 2019) emanada por la alcaldía mayor de Tunja, Secretaría de Educación.*
- c) *La evaluación se debería haber realizado entre el 01 de febrero y el 15 de noviembre de 2019.*

Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012

Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

- d) *Para las fechas en que fui citado se debería haber estado haciendo Alimentación del software humano con los resultados de las evaluaciones*
- e) *Me imponen personas ajenas a mi evaluación que según la ley no deben estar en la evaluación de desempeño.*
- f) *Verbalmente le indiqué que mientras se me impusieran personas ajenas a mi evaluación yo no iría a dicha evaluación, ya que eso es intimidación.*
- g) *Le solicité verbalmente que me citara como manda la ley y solos los dos. Solicitud que no me ha contestado.*
- h) *La evaluación la realizó el rector con los dos personeros delegados hecho este irregular, arbitraria y en mi ausencia.*
- i) *Solicité en forma permanente cumplir el artículo décimo de la resolución 00111 (febrero 01 de 2019) y se hizo caso omiso.*
- j) *Es falsa la afirmación que yo me haya negado a notificarme como lo indica en el aviso que me notificó el miércoles 11 de diciembre de 2019.*
- k) *Me deben citar en 10 días de anticipación a la evaluación de desempeño dando a conocer los protocolos a utilizar sitio fecha y hora y dentro de mi jornada laboral y solo los dos (rector y docente)*
- l) *En la segunda citación me cita nuevamente de un día para otro no me indica lugar de la entrevista como tampoco me da a conocer los protocolos con los cuales se me va a evaluar*
- m) *Se realiza una notificación por aviso de la noche a la mañana acto irregular para justificar su proceder.*
- n) *Viola en todo momento el debido proceso.*
- o) *No se me dieron compromisos para 2019 por lo tanto no puedo perder la evaluación de desempeño 2019*
- p) *El aviso publicado y luego se me notificó viola el debido proceso y demás normas concordantes de nuestro sistema legal*
- q) *Solicito me realice la evaluación de desempeño para 2019 y se me notifique como manda la ley.*

Conforme a lo anterior, se entrara a resolver de fondo lo peticionado en el escrito presentado por el memorialista.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Para resolver la solicitud presentada de Revocatoria Directa presentada por el Docente Cepeda Rojas, antes de decidirla, se considera pertinente, referirme a la normatividad aplicable incluida la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes, conforme a lo siguiente:

El marco jurídico, de la evaluación de desempeño de los docentes, está conformada, por

1. **Constitución Política:** En la aplicación de la evaluación de desempeño a los docentes, es necesario tener en cuenta los artículos 13, 23, 27, 29, 53, 67 y 93 de la Constitución Política.

2. **Legal:** Las leyes que sustentan la evaluación de desempeño son: Decreto Ley 2277 de 1979, Artículo 34 (Evaluación de directivos docentes); Ley 115 de 1994, artículo 151, literal f; Decreto 1278 de 2002: Capítulo IV. Art.26, 27, 28(objetivos), 29 (principios), 32, 33, 34 y 36

3. **Decretos reglamentarios:** Los Decretos que reglamentan la evaluación de desempeño son: 2582 de 2003, 3782 de 2007 y 2715 de 2009.

4. **Directiva Ministerial:** N° 26 del 31 de agosto de 2010

5. **Jurisprudencial:** La Sentencia C - 723 de 2004 declara inexecutable el numeral 5.8 del artículo 5° y la expresión "atendiendo el reglamento que tal fin expida el Gobierno Nacional", contenida en el parágrafo 1° del Artículo 10 de la Ley 715 de 2001. "En consideración a que la reglamentación de la evaluación docente tiene reserva legal, y por ello es inconstitucional atribuir al gobierno la facultad de abordar esa materia"

A su vez, la Constitución Política de Colombia promulgada en 1991, en su artículo 125, contempla que el ingreso a empleos de carrera será con fundamento en el principio de mérito, en los siguientes términos.

"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público



Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fue la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes

El retiro se hará, por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción "(Subraya fuera de texto).

"La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente".

El artículo 10 numeral 10.10 de la Ley 715 de 2001, establece entre las funciones asignadas a los Rectores de las instituciones educativas públicas, realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

Posteriormente, se expidió el Decreto 1278 de 2002, el cual tiene por objeto regular las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por personal idóneo, de acuerdo con su formación, experiencia, desempeño y competencia, como atributos esenciales que deben orientar el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servicio (artículo 1).

El citado Decreto - Estatuto de Profesionalización Docente; en sus artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 36, implantó los criterios y parámetros de la evaluación docente, tales como tipos, objetivos, principios y alcance de la evaluación, resultados y consecuencias de la evaluación de desempeño, instrumentos de evaluación de desempeño y aspectos a evaluar en el desempeño.

A su vez fue expedido, el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 "Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002", regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, quienes superaron el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua.

Igualmente, la **Directiva ministerial sobre evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes, número 26**, expedida este 31 de agosto del 2010, el Ministerio de Educación Nacional informa a las secretarías de educación de departamentos, distritos y municipios certificados, directivos docentes y docentes, que el Consejo de Estado, en la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos reglamentada por el **Decreto 3782 de 2007**. Lo anterior, implica que, en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador **sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar**; siendo así, que La evaluación de desempeño fue reglamentada con el **Decreto 3782 del 2007**, regido por el **Decreto Ley 1278 del 2002**, pues se trata de un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. "*Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes*".

Posteriormente, el Ministerio de Educación Nacional mediante Circular número 38 del 7 de diciembre del 2018, indica que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la Resolución número CNSC20181000174835 del 05-12-2018, "Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución CNSC N°20171000069325 del 27 de noviembre 2017", impartiendo la orientación a las Entidades Territoriales Certificadas en Educación, que durante el periodo escolar 2019, se continuará aplicando los instrumentos de evaluación ordinaria periódica del desempeño laboral de Directivos Docentes, Docentes de Aula y Docentes Orientadores, regidos por el



Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

Decreto 1278 de 2002, aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 31 de enero de 2008, los mismos que se han venido empleando hasta el periodo 2018.

De otra parte, el **Abecé de la evaluación anual de desempeño laboral** de Docentes y Directivos Docentes, hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas colombianas.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

Últimamente, la Comisión Nacional del Servicio Civil, como entidad constitucional y legal competente para la administración y vigilancia de la carrera especial docente, en desarrollo del literal b) del artículo 2.4.1.5.1.8 del Decreto 1075 de 2015 y previa solicitud del Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución 20181000174835, prorrogó la entrada en vigencia del nuevo protocolo de evaluación de desempeño docente, la que fuera ampliada en la Circular Ministerial número 38 de 2018 que brinda orientaciones sobre la evaluación de desempeño anual para los educadores que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, para el periodo escolar 2019.

RAZONES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

Para resolver la petición de revocatoria parcial de la Resolución a solicitud de parte, el despacho considera:

1.- Procedencia de la revocatoria directa:

Se manifiesta, que como Rector de la Institución Educativa y superior jerárquico del Docente y quien evaluó laboralmente al mismo, soy competente para resolver la solicitud de revocatoria directa al tenor de lo establecido en el artículo 95 de la Ley 1437 de 2011.

De igual forma, para el caso concreto se tiene en cuenta lo preceptuado en el artículo 97 de la norma en cita, por lo que es procedente resolver sobre la solicitud de revocatoria directa por cuanto existe manifestación expresa en este sentido, conforme a la solicitud elevada por el interesado mediante radicado el día 22 de enero del año 2020.

La Ley 1437 del 18 de enero de 2011 "*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*", en lo referente con la revocación directa de los actos administrativos, en sus artículos 93 y siguientes, preceptúan lo siguiente

"Artículo 93. Causales de revocación. Los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores jerárquicos o funcionales, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1 Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley
- 2 Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él
- 3 Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona

En el caso que nos ocupa, se constata que la evaluación de desempeño efectuada al Docente MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS, no se configuraría ninguna de las causales que hacen parte del artículo transcrito, por cuanto la misma, fue efectuada teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales y normativas aplicables al caso en concreto, no siendo dable proceder a lo solicitado.

Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

2. Procedencia:

El artículo 94, prevé cuando es procedente acudir a la solicitud de revocatoria directa de un acto administrativo y en que eventos.

Artículo 94. Improcedencia. *La revocación directa de los actos administrativos a solicitud de parte no procederá por la causal del numeral 1 del artículo anterior, cuando el peticionario haya interpuesto los recursos de que dichos actos sean susceptibles, ni en relación con los cuales haya operado la caducidad para su control judicial.*

3.- oportunidad.

Establece el artículo 95 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:

“Artículo 95. Oportunidad. *La revocación directa de los actos administrativos podrá cumplirse aun cuando se haya acudido ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, siempre que no se haya notificado auto admisorio de la demanda...(.).”*

Las solicitudes de revocación directa deberán ser resueltas por la autoridad competente dentro de los dos (2) meses siguientes a la presentación de la solicitud.

Contra la decisión que resuelve la solicitud de revocación directa no procede recurso. (Subraya propia).
(.)

De acuerdo a la anterior disposición, se encuentra en la debida oportunidad para tramitar la presente revocatoria directa parcial, presentada a petición de parte.

4. Efectos:

Al respecto ha de decirse que se considera importante señalar este precepto, bajo el entendido que para decidir el caso en concreto debe preverse los términos.

Artículo 96. Efectos. *Ni la petición de revocación de un acto, ni la decisión que sobre ella recaiga revivirán los términos legales para demandar el acto ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, ni darán lugar a la aplicación del silencio administrativo.*

De otra parte, el artículo 97 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, de fine:

Artículo 97. Revocación de actos de carácter particular y concreto. *Salvo las excepciones establecidas en la ley, cuando un acto administrativo, bien sea expreso o ficto, haya creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, no podrá ser revocado sin el consentimiento previo, expreso y escrito del respectivo titular. (Subraya fuera de texto).
(....)*

Esta disposición señala, que, para revocar actos particulares y concretos, se requiere consentimiento del titular que se verá afectado con la decisión, para lo cual en el caso que nos ocupa la evaluación de desempeño laboral del docente, como acto contentivo de la declaratoria determinó, que al docente le asistía el derecho a presentar los recursos de Ley, a lo cual el peticionario no lo hizo.

Así mismo, Sobre la finalidad de la revocatoria directa la Corte Constitucional señaló¹: "

La revocación directa tiene como propósito el de dar a la autoridad la oportunidad de corregir lo actuado por ella misma, inclusive de oficio, ya no con fundamento en consideraciones relativas al interés particular del recurrente sino por una causa de interés general que consiste en la recuperación del imperio de la legalidad o en la reparación de un daño público. La persona afectada sí puede en principio pedir a la Administración que revoque

¹SentenciaC-742/99:

Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 - 4

su acto, o la autoridad puede obrar de oficio. Cuando el interesado, no ha hecho uso de los recursos existentes, podrá acudir a la vía de la revocación directa, a manera de recurso adicional, lo cual puede prohibir el legislador, como lo hace la norma acusada, por razones de celeridad y eficacia de la actividad administrativa (art. 209 C.P.) y además para que, si ya fue agotada la vía gubernativa, el administrado acuda a la jurisdicción."
La definición sería la siguiente:

"La revocación directa es la prerrogativa que tiene la administración para enmendar, en forma directa o a petición de parte, sus actuaciones contrarias a la ley o a la Constitución, que atenten contra el interés público o social o que generen agravio injustificado a alguna persona. Y es una prerrogativa en tanto que la administración puede extinguir sus propios actos por las causales previstas en la ley y está facultada para hacerlo en cualquier momento, incluso cuando el acto administrativo ya ha sido demandado ante lo contencioso administrativo; pero, también es una obligación que forzosamente debe asumir en los eventos en que, motu proprio, constatare la ocurrencia de una de las causales señaladas. Si así fuere, la administración tiene el deber de revocar el acto lesivo de la constitucionalidad o legalidad o atentatorio del interés público o social o que causa agravio injustificado a una persona." (citado de la sentencia).

Es por ello que como modalidad de contradicción², "la revocatoria directa es un recurso extraordinario administrativo, nítidamente incompatible con la vía gubernativa y con el silencio administrativo. Recurso que puede interponerse en cualquier tiempo, inclusive en relación con actos en firme, con la subsiguiente ruptura del carácter ejecutivo y ejecutorio del acto administrativo. En concordancia con esto, la decisión que se adopte en relación con la revocatoria directa no es demandable ante el Contencioso Administrativo."

Como en el caso que nos ocupa, la controversia se deriva en la solicitud de revocatoria directa de la evaluación anual de desempeño del docente, se trae a colación lo previsto en el **CAPÍTULO IV Evaluación. ARTÍCULO 26. Evaluación** del Decreto 1278 de 2002, que señala:

"El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente.

Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.

La evaluación verificará que, en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado. Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de evaluación de los docentes y directivos docentes, para cada grado y nivel salarial, teniendo en cuenta los criterios y parámetros establecidos en el presente decreto.

ARTÍCULO 27 ibídem. Tipos de evaluación:

Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación:

- a. Evaluación de período de prueba.
- b. **Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual.**
- c. Evaluación de competencias

Es por lo anterior que, al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en propiedad será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias, toda vez que ha adquirido los derechos de carrera, de acuerdo con lo dispuesto en el citado Decreto.

En el caso ocupado, el servidor público, fue objeto de evaluación ordinaria de desempeño anual, vigencia 2019, que como resultado de la evaluación obtuvo una calificación definitiva de **19.7** que corresponde al nivel **NO SATISFACTORIO**, para lo cual esta Secretaría lo citó para efectuarla el día 20 del mes de noviembre de 2019 a las 11 a.m. oficio que fuera recibido por usted, para lo cual mediante oficio de fecha 19 de noviembre de 2019 informó que no podía asistir a la hora señalada, siendo citado nuevamente para efectuarla el día 26

² Sentencia C-835 de 2003

Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

de noviembre del 2019 a las 2 p.m., solicitando acompañamiento de la Personería Municipal como garante del mismo, y a pesar que se encontraba dentro de la Institución Educativa, no se presentó a la Rectoría para efectuar la evaluación, a lo que procedí a evaluarlo en presencia de los Personeros Delegados quienes firmaron como testigos y se suscribió el acta correspondiente; por lo que la evaluación laboral de desempeño fue notificada por AVISO, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, el que fuera publicado en la página web y en la cartelera de la Institución Educativa, y además se le hizo entrega de la copia el día 11 de diciembre de 2019, la que quedara ejecutoriada el día 24 de diciembre del año 2019; aclarando que conforme al parágrafo del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002 era susceptible de los recursos de reposición y el de apelación, los que debió interponer dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación; sin embargo, dentro del término legal establecido como servidor público no interpuso recurso alguno por lo cual conforme al numeral 3 del artículo 87 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), por lo que el acto de evaluación de desempeño definitiva adquirió firmeza el día 22 de diciembre de 2019 y goza de presunción de legalidad.

Ahora bien, en cuanto a lo indicado que no le fue notificada la Resolución número 00111 de fecha 01 de febrero de 2019, se le informa que la misma fue publicada en la página web de la Secretaría de Educación, razón por la cual por ser de interés general no requería que se le notificara personalmente a usted.

En cuanto a lo indicado que la evaluación periódica de desempeño anual, la norma autoriza que debe ser evaluado dentro de la vigencia de cada año, razón por la cual el límite para hacerlo es éste, por lo que no se está de acuerdo que usted determine una fecha; donde igualmente se indica que nada tiene que ver la fecha de la alimentación que se le haga del software para evaluarlo laboralmente; siendo que la evaluación del desempeño laboral del docente de carrera docente, debe ser el resultado de la evaluación del período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias y en la normatividad que rige la materia, siendo una herramienta de gestión que se hace con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera, que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio.

Aquí ha de decirse, que precisamente, al solicitante le fue notificada en debida forma la evaluación de desempeño laboral, dentro de los parámetros establecidos en la norma, por lo que se fue diligente en el respeto al debido proceso y para que si consideraba pertinente dentro del término de Ley procediera a contradecir la misma. Lo que no se hizo por lo que se indica:

Por su parte la Constitución Política de Colombia en su artículo 29, consagra el debido proceso como un derecho fundamental de las personas y lo define de la siguiente manera:

"(..) ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

"Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. (..)"

La Corte Constitucional en Sentencia T-965 del 8 de octubre de 2004 se pronunció sobre el debido Proceso en los siguientes términos:

"(...) el derecho al debido proceso administrativo es definido, entonces, como (i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en la secuencia de actos por parte de la autoridad de la autoridad administrativa (ii) que guardan relación directa entre si, y cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal, El objeto de esta garantía superior es (i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones, y (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica de los administrados.(..)"

Del mismo modo el máximo órgano de cierre constitucional en el país, en Sentencia N° T-555 de 2010 Magistrado Ponente Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, enunció:

"(..) El derecho al debido proceso administrativo es una garantía que se encuentra consagrada expresamente en el inciso primero del artículo 29 de la Constitución Política² y ha sido ampliamente estudiado por esta

Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

Corporación³. Se exige de las actuaciones de las autoridades judiciales y de las autoridades administrativas, quienes deben ejercer sus funciones bajo el principio de legalidad. En tal virtud la Corte ha entendido que forman parte de la noción de debido proceso y se consideran como garantías constitucionales que presiden toda actividad de la Administración desde su inicio hasta su culminación, los derechos de defensa, de contradicción, de controversia de las pruebas, de publicidad, entre otros, los cuales se extienden a todas las personas que puedan resultar obligadas en virtud de lo resuelto por la Administración (...).

Como se observa meridianamente, se le respeto este derecho constitucional, por lo que no puede aseverar que no conoció la evaluación de desempeño efectuada por mi parte, en cuanto a lo indicado que se le imponen personas ajenas para su evaluación, se manifiesta que como Rector me he visto en la necesidad de solicitar acompañamiento de funcionarios de la Personería Municipal que actúan como garantes de usted mismo para efectuarla, por lo que precisamente cuando le señale la primera fecha se excusó y cuando lo cite en la segunda fecha a pesar que se encontraba dentro de las instalaciones de la Institución Educativa no se presentó para la evaluación, por lo que procedí como lo ordena la norma y fue notificada la evaluación de acuerdo a lo previsto en la Ley 1437 de 2011, aclarándole que como su superior jerárquico lo cite dentro del horario para evaluarlo y no se puede permitir que la evaluación se le efectúe cuando decida hacerlo.

Aunado a lo anterior, se le informa nuevamente que la evaluación la efectué como su superior jerárquico, los señores personeros jamás influyeron en la evaluación que efectúe, pues como ya lo indiqué los mismos actuaron como garantes del debido proceso.

En cuanto que lo notifique por aviso, se informa que la Ley 1437 de 2011 prevé esta clase de notificación cuando no puede notificarse personalmente, y en virtud que usted no se hizo presente en la hora citada por mi parte procedí a calificarlo y notificarlo, por lo que no puede afirmarse que la notificación se hiciese en forma irregular, pues si esto fuese así y no estaba de acuerdo debió hacer uso de los recursos de ley dentro del término establecido para ello; informándole además que la evaluación de desempeño laboral efectuada a usted se encuentra en firme, la que fuera notificada en debida forma bajo el respeto del debido proceso, dejando expresa constancia que el acto de evaluación se encuentra en firme, dejando expresa constancia que contra la decisión de la solicitud de revocatoria directa no procede recurso alguno, por lo que se debe proceder a lo que corresponda.

Ahora bien, **¿Cuándo es improcedente la solicitud de revocatoria directa de un acto administrativo?**

La revocatoria directa de un acto administrativo procede por las causales señaladas en el artículo 93 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, de oficio o a petición de parte, es decir, que puede la misma entidad que lo profirió por voluntad propia decidir revocarlo o el particular interesado puede solicitar que se efectúe dicha revocatoria, tal como ya se había indicado.

Así mismo haríamos la pregunta, ¿en cualquier momento el particular interesado puede solicitar que se efectúe la revocatoria de un acto administrativo?

Aquí ha de decirse que para que sea procedente la solicitud de revocatoria directa del acto administrativo por parte del particular interesado, es necesario que concurran dos circunstancias:

- ❖ *Cuando la causal invocada sea, manifiesta oposición a la Constitución política o la ley,*
- ❖ *Que el peticionario no haya interpuesto los recursos que procedían contra el acto.*

Si las circunstancias antes mencionadas no se cumplen y se solicita la revocatoria directa de un acto administrativo, la autoridad debe declarar la solicitud improcedente; concluyendo que en el caso que nos ocupa, la evaluación de desempeño hecha por mi parte fue expedida dentro de los parámetros establecidos en la Constitución y la Ley, tal como se argumentó más arriba, por lo que la misma se encuentra ajustada a derecho y no habrá lugar a revocación como se está peticionando.

³ Ver entre otras las Sentencias. T.550 de 1992, T.576 de 1998, T.188 de 2001. T.1263 de 2001. T.103 de 2006, T.1005 de 2006 y T.917 de 2008.



Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012
Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 -4

En este orden de ideas, previo análisis tanto de la evaluación de desempeño como de los argumentos esbozados, las normas invocadas por mi parte, la decisión tomada jamás vulnera el ordenamiento jurídico, además se manifiesta que éste acto que se pretende su revocatoria no fue expedido por medios ilegales o fraudulentos, por lo que efectuado el análisis y el estudio de los argumentos no existe causal que quede lugar a que la misma se encuentra incurso en causal de las que trata la norma en cita.

De otra parte, como el solicitante en el enunciado indica que se revoque y se anule la evaluación de desempeño laboral de la vigencia 2019, se indica que la nulidad de los actos administrativos en Colombia es una institución jurisdiccional y por eso sólo la jurisdicción contencioso administrativa (jueces, tribunales y Consejo de Estado), tiene la competencia exclusiva y excluyente para anular un Acto Administrativo de cualquier autoridad administrativa del Estado o de personas particulares con función y servicio públicos.

Es por ello, que la figura prevista en el C.P.A., y C.A., de 2011, la nulidad de los actos administrativos, sólo es posible en vía jurisdiccional contencioso administrativa, previa demanda escrita de "cualquier persona" o persona interesada ante un juez administrativo individual o colegiado, siempre que reúna los requisitos de forma y de fondo para poder incoar los medios de control judicial de nulidad simple, de nulidad y restablecimiento del derecho o contractuales cuando impugne "actos contractuales" (previos, concomitantes y posteriores), con del debido proceso, trámites y audiencias públicas establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo (C.P.A., y C.A de 2011) y que mediante sentencia judicial se declare la nulidad del acto y si es de carácter particular y concreto, en forma aneja se condene al resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados con el acto.

Es así, que la nulidad enunciada y pretendida sin indicar de que forma ocurriría no se analizara por no ser competente, y en cuanto a la Evaluación de desempeño laboral como ya se indicara, fue efectuada respetando el debido proceso y las formas propias de esta actuación administrativa, que se encuentran en firme, y que como se dijo anteriormente no compete a este Despacho, decidir sobre alguna nulidad que se pretenda alegar frente a ella.

Con base en los razonamientos que se dejan consignados, en armonía con los elementos de juicio y apreciados en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin más disquisiciones sobre el particular, se abstendrá de revocar la evaluación de desempeño laboral correspondiente al calendario académico 2019, toda vez que ninguna la misma fue efectuada contraria a las causales de que trata el artículo 93 de la Ley 1437 de 2011, razón por la cual se concluye, que no existen méritos suficientes para acceder a lo solicitado y así acceder a la revocatoria del acto administrativo, por el contrario se debe ordenar de abstenerse a ello.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ABSTÉNGASE de revocar la Evaluación periódica de desempeño anual efectuada al señor **MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS** identificado con la cédula de ciudadanía número 7'162.930 expedida en Tunja (Boyacá) en calidad de docente, el día 26 de noviembre del año 2019, de acuerdo a las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE, personalmente el contenido de este acto administrativo al señor **MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS** identificado con la cédula de ciudadanía número 7'162.930 expedida en Tunja (Boyacá), conforme a lo señalado en los artículos 67, 68, 69 y 73 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA.

ARTICULO SEGUNDO: INFÓRMESE a la parte interesada, que contra el presente acto no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el inciso 2º del artículo 95 del CPACA.



Instituto Técnico Gonzalo Suárez Rendón

Resolución de Aprobación de Estudios No. 0706 del 12 de Octubre de 2012

Código DANE 315001001893 - NIT 820.001.460 - 4

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFÍQUESE, personalmente el contenido de este acto administrativo al señor **MIGUEL ÁNGEL CEPEDA ROJAS** identificado con la cédula de ciudadanía número 7'162.930 expedida en Tunja (Boyacá), conforme a lo señalado en los artículos 67, 68, 69 y 73 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA.

ARTICULO SEGUNDO: INFÓRMESE a la parte interesada, que contra el presente acto no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el inciso 2º del artículo 95 del CPACA.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Tunja, a los dieciocho (18) días del mes de marzo del año dos mil veinte (2020).

SERGIO ALBERTO PALACIOS CRISTANCHO
Rector Institución Educativa Gonzalo Suárez Rendón