

PREGUNTAS FRECUENTES ANTE LA DIRECTIVA 004 DE 2026

Con el propósito de precisar a las Entidades Territoriales Certificadas en Educación aspectos para la aplicación de la Directiva 004 del 23 de julio de 2026, mediante la cual se establecen directrices para la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes del régimen del Decreto Ley 1278 de 2002 que se encuentran en permiso sindical, el Ministerio de Educación Nacional presenta las siguientes preguntas frecuentes con su respectiva respuesta.

1. ¿La Directiva 004 de 2026 aplica para la evaluación anual de desempeño correspondiente al año 2026 o empezará a aplicarse a partir del siguiente período de evaluación?

Respuesta. En principio es importante precisar que la evaluación de desempeño laboral del docente o del directivo docente, entendida como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados a través de su gestión, se realiza al terminar cada año escolar a los docentes o directivos docentes que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.

Por el ámbito de aplicación del Decreto 1278 de 2002, la evaluación de desempeño es aplicable a todos los docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media y los que se asimilen que se hayan vinculado a partir de la vigencia del decreto aludido.

Dado que el Decreto 1278 de 2002 no consagró excepciones para la aplicación de la evaluación de desempeño a docentes y directivos docentes, y teniendo en cuenta que el régimen de los docentes en Colombia es de carácter especial, es claro que, aquellos docentes que se encuentren en permiso sindical, también deben ser evaluados en su desempeño, no sólo para cumplir los propósitos de la evaluación de desempeño sino para que el docente o directivo docente aspire a participar en la evaluación de competencias para ascender de grado o reubicación de nivel salarial en el escalafón, cuente con el requisito dispuesto en el numeral 3 del artículo 2.4.1.4.1.3 del Decreto 1075 de 2015.

Sin embargo, teniendo en cuenta que mediante la Directiva 004 de 2026 se emiten las directrices para la evaluación de desempeño anual de los educadores

con permiso sindical pertenecientes al régimen del Decreto 1278 de 2002, esta es aplicable desde la fecha en que se expidió, esto es, desde 23 de julio de 2026.

2. Si aplica para la vigencia 2026, ¿cómo debe realizarse la concertación de los compromisos o contribuciones individuales si el año académico ya está avanzado?

Respuesta. Si con posterioridad a la expedición de la Directiva 04 de 2026 los evaluadores evidencian la existencia de docentes y directivos docentes que cuentan con permiso sindical y respecto de quienes aún no se han pactado los compromisos y las evidencias correspondientes a la evaluación de desempeño del año 2026, estos deberán ser establecidos a la mayor brevedad posible, atendiendo las directrices contenidas en la Directiva 04 de 2026.

Los compromisos y las evidencias deberán definirse teniendo en cuenta el tiempo restante para la finalización del año escolar, de conformidad con el calendario académico vigente. En este sentido, se requiere que dicha concertación se realice de manera inmediata, toda vez que aún existe la posibilidad de garantizar el cumplimiento del tiempo mínimo de tres (3) meses requeridos para el desarrollo de la evaluación de desempeño, contado desde la fecha en que se pacten los compromisos hasta la fecha de finalización del año escolar.

3. ¿Es válido realizar esa concertación en este momento, aunque la Directiva indique que debe hacerse al inicio del año académico?

Respuesta. Sí. Si bien la regla general, de conformidad con la Directiva 04 de 2026, es que el evaluador y el evaluado se reúnan al inicio del año académico para concertar los compromisos o contribuciones individuales, dicha previsión debe entenderse en armonía con las disposiciones que regulan la evaluación anual de desempeño laboral.

En efecto, el artículo 2.4.1.5.1.5 del Decreto 1075 de 2015 establece que la evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y que esta se aplica al docente o directivo docente que haya superado el período de prueba y haya laborado en el establecimiento educativo, de manera continua o discontinua, durante un término igual o superior a tres (3) meses.

En este contexto, resulta jurídicamente viable realizar dicha concertación, siempre que aún exista un período suficiente para su ejecución y para adelantar la correspondiente evaluación, garantizando el cumplimiento del término mínimo de tres (3) meses de servicio exigido por la norma.

No obstante, la concertación que se realice de manera extemporánea no podrá tener efectos retroactivos. Los compromisos y las evidencias deberán establecerse hacia el futuro, tomando como punto de partida la fecha efectiva de su concertación y considerando el tiempo restante hasta la finalización del año escolar, de acuerdo con el calendario académico adoptado por la respectiva entidad territorial certificada.

En consecuencia, la realización de la concertación en este momento no desconoce la Directiva 04 de 2026, siempre que se adopten las medidas necesarias para que los compromisos sean proporcionales, pertinentes, verificables y realizables dentro del tiempo efectivamente disponible, permitiendo así efectuar una valoración objetiva del desempeño laboral.

4. En caso de realizarse la concertación durante el segundo semestre, ¿los compromisos deben corresponder únicamente al tiempo restante del año o a toda la vigencia de evaluación?

Respuesta. Se precisa que, para los casos en los que la concertación de compromisos se realice en este momento, estos deberán establecerse exclusivamente por el periodo comprendido entre la fecha efectiva de su concertación y la fecha de finalización del año escolar, de conformidad con el calendario académico adoptado por la respectiva entidad territorial certificada. En consecuencia, no resulta viable, ni fáctica ni jurídicamente, establecer compromisos o contribuciones con carácter retroactivo, toda vez que estos deben proyectarse hacia el futuro y corresponder al periodo durante el cual efectivamente podrán ser desarrollados y valorados.

En este sentido, los compromisos y las evidencias que se establezcan deberán guardar estricta correspondencia y proporcionalidad con el tiempo restante para la culminación del año escolar. Por tanto, deberán ser claros, pertinentes, verificables y razonablemente realizables dentro del periodo disponible, de manera que las evidencias solicitadas sean acordes con las actividades que efectivamente puedan desarrollarse durante dicho lapso y permitan realizar una valoración objetiva, integral y ajustada a las condiciones reales en las que se desarrolla la evaluación de desempeño.

5. ¿Debe la Secretaría de Educación realizar algún ajuste al procedimiento o al cronograma de evaluación para aplicar correctamente la Directiva durante el año 2026?

Respuesta. En lo que respecta al procedimiento y al cronograma establecidos por la entidad para el desarrollo de la evaluación anual de desempeño correspondiente a la vigencia 2026, no se considera necesario efectuar modificaciones, toda vez que se entiende que la mayoría de los docentes y directivos docentes realizaron la concertación de compromisos y evidencias al inicio del año escolar, de conformidad con las disposiciones y tiempos previstos para tal efecto.

No obstante, en aquellos casos en los que se evidencie la existencia de docentes y directivos docentes que cuentan con permiso sindical y respecto de quienes, no se han concertado los compromisos y las evidencias correspondientes a la evaluación de desempeño del año 2026, la entidad podrá establecer, de manera excepcional y para estos casos particulares (solo para esta vigencia 2026), el procedimiento y el cronograma que resulten pertinentes, garantizando en todo caso su articulación con las disposiciones aplicables y con el tiempo restante para la finalización del año escolar.

6. Si no es posible cumplir la Orientación No. 3 en los términos señalados por la Directiva, ¿debe entenderse que estas orientaciones comenzarán a aplicarse en el siguiente período de evaluación?

Respuesta. En la directiva 4 de 2026 se establece que el Plan de Trabajo Sindical presentado ante la respectiva Secretaría de Educación para obtener el permiso sindical será el documento marco a partir del cual el evaluador y evaluado deberán reunirse al inicio del año académico para concertar los compromisos o contribuciones individuales, mínimo uno (1) y máximo tres (3) y asociarlos a las competencias funcionales, y seleccionar mínimo una (1) o máximo tres (3) competencias comportamentales.

Aquí podrían presentarse dos situaciones, a saber:

i) Cuando el plan de trabajo sindical vigente contenga compromisos susceptibles de asociarse con las competencias funcionales y comportamentales:

Cuando el plan de trabajo sindical vigente contenga compromisos susceptibles de asociarse con las competencias funcionales y comportamentales inherentes a las funciones del cargo del educador, los mismos podrán ser utilizados como base para concertar los compromisos o contribuciones individuales del evaluado. En este caso, se deberán concertar como mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos o contribuciones individuales, asociándolos a las correspondientes

competencias funcionales previstas en los artículos 2.4.1.5.2.3 y 2.4.1.5.2.4 del Decreto 1075 de 2015. Asimismo, se deberá seleccionar como mínimo una (1) y máximo tres (3) competencias comportamentales del artículo 2.4.1.5.2.5 del mismo decreto, que guarden relación con los compromisos concertados.

ii) Cuando el plan de trabajo sindical vigente NO contenga compromisos susceptibles de asociarse con las competencias funcionales y comportamentales:

En caso de que el plan de trabajo sindical vigente NO contenga compromisos susceptibles de asociarse con las competencias funcionales y comportamentales inherentes a las funciones del cargo para el cual fue nombrado o encargado el educador, podrán concertarse directamente con el evaluado, como mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos o contribuciones individuales, los cuales deberán estar asociados a las competencias funcionales (según el cargo) previstos en los artículos 2.4.1.5.2.3 y 2.4.1.5.2.4 del Decreto 1075 de 2015. De igual manera, deberán seleccionarse como mínimo una (1) y máximo tres (3) competencias comportamentales, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.4.1.5.2.5 del mismo decreto.

En caso de que el evaluado no acepte la concertación de los compromisos en los términos anteriormente señalados, no será posible adelantar su evaluación de desempeño anual correspondiente a la vigencia 2026, por no existir compromisos o contribuciones individuales concertados que permitan realizar dicha evaluación.

En consecuencia, para la vigencia 2027, deberá preverse que el plan de trabajo sindical que se presente para efectos del trámite del permiso sindical contenga compromisos que puedan ser asociados de manera clara y directa con las competencias funcionales y comportamentales establecidas en los artículos 2.4.1.5.2.3, 2.4.1.5.2.4 y 2.4.1.5.2.5 del Decreto 1075 de 2015, con el propósito de que estos puedan constituir la base para la concertación de los compromisos o contribuciones individuales y la posterior evaluación del desempeño.

En ambos casos, los compromisos o contribuciones individuales deberán guardar coherencia y relación directa con las funciones del cargo del evaluado, de manera que permitan orientar y valorar objetivamente su desempeño durante el período de evaluación.

En complemento de lo anterior, resulta de especial importancia tener en cuenta que en la parte motiva del Decreto 288 de 2021 se establece de manera expresa:

"Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, como autoridad competente en la definición de los parámetros e instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos, ha señalado a través de los radicados 20202010572031 del 3 de agosto de 2020, 20202000669301 del 8 de septiembre de 2020 y 20214000367451 del 4 de marzo de 2021, que el derecho al ejercicio de la actividad sindical no implica el desconocimiento o desprendimiento total del ejercicio de las funciones del empleo y, en consecuencia, la evaluación del desempeño laboral deberá adelantarse teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad ajustados a la prestación efectiva del servicio".

Bajo esta consideración, el Decreto 288 de 2021 buscó conciliar el ejercicio de la actividad sindical con el cumplimiento de las obligaciones laborales, aspecto que quedó igualmente plasmado de manera expresa en su parte motiva, en los siguientes términos:

"Que en el citado acuerdo se pactó que el Gobierno nacional, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, reglamentarían la evaluación del desempeño de los dirigentes sindicales, que permita conciliar el ejercicio de labores sindicales con obligaciones laborales, concertado con las organizaciones firmantes del presente acuerdo".

De esta manera, se evidencia que la finalidad de la regulación no fue desconocer las obligaciones propias del empleo durante el ejercicio de la actividad sindical, sino establecer criterios que permitieran armonizar ambas dimensiones, garantizando tanto el ejercicio efectivo de la libertad sindical como el cumplimiento de las obligaciones laborales propias del cargo del educador, bajo parámetros de proporcionalidad y atendiendo a la prestación efectiva del servicio.

7. En el evento de que a un educador con permiso sindical no se le haya realizado el proceso de evaluación de desempeño durante el año inmediatamente anterior ¿Qué procedimiento administrativo, subsanación o acción se debe adelantar en la actualidad?

Respuesta. Dado que el Decreto 1278 de 2002 no estableció excepciones frente a la aplicación de la evaluación de desempeño y, teniendo en cuenta que el régimen aplicable a los docentes y directivos docentes es de carácter especial, quienes se encontraran en permiso sindical también eran sujetos de dicha evaluación. Lo anterior, no solo en atención a los propósitos propios de la evaluación de desempeño, sino también porque esta constituye un requisito para

que el docente o directivo docente pueda participar en la evaluación de competencias con fines de ascenso de grado o reubicación de nivel salarial en el escalafón, de conformidad con el numeral 3 del artículo 2.4.1.4.1.3 del Decreto 1075 de 2015.

En este contexto, la expedición de la Directiva 04 de 2026 no implica la incorporación de los educadores con permiso sindical como nuevos sujetos de evaluación, pues estos ya se encontraban sometidos a dicha obligación. La Directiva tiene como finalidad establecer directrices específicas para la evaluación anual de desempeño de los educadores con permiso sindical pertenecientes al régimen del Decreto 1278 de 2002, en armonía con lo dispuesto en el Decreto 288 de 2021, cuyo propósito es conciliar el ejercicio de la actividad sindical con el cumplimiento de las obligaciones laborales propias del cargo del educador.

En consecuencia, cuando respecto de un determinado año o periodo ya culminado no hubieren existido compromisos previamente concertados ni evidencias que permitieran valorar el desempeño correspondiente, no resulta procedente realizar de manera extemporánea la evaluación mediante la fijación retroactiva de compromisos, toda vez que ello desconocería las disposiciones que rigen la evaluación anual de desempeño y la finalidad de esta.

8. ¿Qué protocolos y procedimientos deben utilizarse para documentar la evaluación de desempeño anual de los educadores con permiso sindical mientras se ajusta el sistema para su cargue?

Respuesta. Para documentar la evaluación de desempeño anual de los educadores con permiso sindical, se deberá tener en cuenta lo establecido en la Guía No. 31 de 2008, específicamente en el Anexo 6, "Protocolo para la Evaluación de Docentes", y en el Anexo 7, "Protocolo para la Evaluación de Directivos Docentes", instrumentos aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En consecuencia, los educadores que se encuentren en situación de permiso sindical deberán ser evaluados mediante el protocolo que corresponda, de acuerdo con el cargo que desempeñen. Para tal efecto, los evaluadores deberán descargar y diligenciar los formatos establecidos, realizando los ajustes correspondientes a las competencias funcionales y comportamentales, de conformidad con los lineamientos previstos en la Directiva 04 de 2026.

Mientras el administrador del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos realiza los ajustes necesarios en el módulo para permitir el cargue de las evaluaciones de desempeño anual de los educadores con permiso sindical, los evaluadores deberán garantizar la adecuada documentación, organización y custodia de los soportes y formatos de evaluación, mediante una carpeta individual por cada educador evaluado.

Asimismo, los evaluadores deberán efectuar los reportes y remitir la documentación correspondiente a la dependencia de la entidad territorial certificada encargada de liderar y coordinar el proceso de evaluación de desempeño anual, con el fin de asegurar la trazabilidad, conservación y posterior incorporación de la información al sistema, una vez se encuentre ajustado el módulo correspondiente.

9. ¿De qué manera debe entenderse y aplicarse el Plan de Trabajo Sindical presentado para la obtención del permiso sindical frente a la concertación y evaluación del desempeño anual de los docentes y directivos docentes, teniendo en cuenta que dicha evaluación debe recaer sobre las funciones y responsabilidades propias del cargo?

Respuesta. Lo primero que se debe tener en cuenta es que, según el artículo 32 del Decreto 1278 de 2002, la evaluación de desempeño se entiende como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo docente, así como del logro de los resultados. En ese sentido, esta evaluación recae directamente sobre las funciones propias del cargo que ostenta el educador y no sobre actividades distintas que este desarrolle en ejercicio de otros derechos o situaciones administrativas.

Lo segundo es que, para efectos de la evaluación de desempeño anual, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.1.5.2.2 del Decreto 1075 de 2015, las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y en el manual de funciones vigente. A su vez, las competencias comportamentales, de acuerdo con el artículo 2.4.1.5.2.5 del Decreto 1075 de 2015, se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

A partir de lo anterior, y en relación con lo dispuesto en la directiva 04 de 2026, cuando se señala que el Plan de Trabajo Sindical presentado ante la respectiva Secretaría de Educación para obtener el permiso sindical, será el documento

marco, a partir del cual el evaluador y evaluado deberán reunirse al inicio del año escolar para concertar los compromisos o contribuciones individuales para la evaluación de desempeño anual, debe entenderse que dicho Plan de Trabajo Sindical debe permitir establecer, de manera clara y diferenciada, tanto las actividades y el cronograma propios de la actividad sindical para la cual se solicita el permiso, como la forma en que el educador cumplirá las funciones propias del cargo y el cronograma en el que las desarrollará dentro del establecimiento educativo.

Lo anterior resulta necesario en la medida en que el Plan de Trabajo Sindical, al constituirse en documento marco para la concertación, no puede limitarse a señalar las actividades relacionadas con el ejercicio de la actividad sindical, sino que debe permitir garantizar la continuidad del cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo. En consecuencia, la concertación de los compromisos o contribuciones individuales para la evaluación de desempeño anual deberá estar referida a las funciones propias del cargo y no a las actividades que el educador desarrolle exclusivamente en ejercicio del permiso sindical.

De igual manera, el hecho de que el Plan de Trabajo Sindical sea utilizado como documento marco para la concertación de los compromisos o contribuciones individuales no significa que las actividades desarrolladas en ejercicio del permiso sindical adquieran, por ese solo hecho, la naturaleza de funciones objeto de evaluación de desempeño. Tampoco implica que dichas actividades puedan desplazar, sustituir o modificar las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el educador.

Por consiguiente, el Plan de Trabajo Sindical debe contener, de manera diferenciada, las actividades y los cronogramas correspondientes al ejercicio de la actividad sindical y, para efectos de la evaluación de desempeño anual, debe permitir establecer cómo se garantiza el cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo. Es precisamente sobre este último ámbito que deben concertarse las competencias funcionales y comportamentales y, posteriormente, realizarse la evaluación de desempeño anual.

En consecuencia, la utilización del Plan de Trabajo Sindical como documento marco no modifica el objeto de la evaluación de desempeño ni convierte las actividades sindicales desarrolladas en ejercicio del permiso sindical en funciones propias del cargo. Su finalidad, para estos efectos, consiste en permitir una adecuada articulación entre el ejercicio efectivo del derecho de asociación sindical y el cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al

cargo, garantizando, a su vez, el derecho del educador a la respectiva evaluación de desempeño y el cumplimiento de los requisitos establecidos para participar en la evaluación de competencias con fines de ascenso de grado o reubicación de nivel salarial en el escalafón.

10. ¿Cómo deben pactarse las evidencias y los compromisos en la evaluación anual de desempeño de los educadores, especialmente en el caso de docentes con permiso sindical, y cómo se realiza la calificación cuando no se presentan las evidencias acordadas?

Respuesta. Es obligatorio y necesario que, en el momento en que el evaluador y el evaluado pacten compromisos, allí mismo, se concierten las evidencias y las condiciones que estas deben cumplir, con el fin de dar cuenta del cumplimiento de los compromisos establecidos.

El número de evidencias dependerá de los compromisos que se pacten, teniendo en cuenta que una misma evidencia puede dar cuenta de una o más competencias y compromisos o contribuciones individuales. Lo importante es verificar que tanto las competencias como los compromisos asociados a estas se relacionen con actividades y evidencias.

De no pactarse las evidencias, puede ocurrir que, al momento de la calificación, la evaluación se torne inviable, pues el evaluador no tendría elementos sobre los cuales aplicar los criterios de calificación dispuestos en la "TABLA 7. PARÁMETROS PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS" de la Guía 31 de 2008.

En caso de que, habiéndose pactado los compromisos y las evidencias, al momento de la evaluación el evaluador observe que no se encuentran las evidencias pactadas, realizará la calificación sobre las evidencias que efectivamente haya aportado el evaluado.

Asimismo, para efectos de la evaluación de desempeño anual de educadores con permiso sindical, al permitirse, por disposición del Decreto 288 de 2021, evaluar menos competencias funcionales y comportamentales, es claro que, como no se pueden pactar compromisos sobre todas las áreas de gestión, el evaluado y el evaluador deberán priorizar las gestiones a las cuales se asociarán las contribuciones y evidencias.

Para la evaluación de desempeño anual de educadores con permiso sindical se mantiene la distribución del 70 % para las competencias funcionales que se

pacten y del 30 % para las comportamentales, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.4.1.5.2.1 del Decreto 1075 de 2015.

Finalmente, se debe tener en cuenta que la expedición de la Directiva 04 de 2026 no implica la incorporación de los educadores con permiso sindical como nuevos sujetos de evaluación, pues estos ya se encontraban sometidos a la obligación de ser evaluados en desempeño anual. La Directiva tiene como finalidad establecer directrices específicas para la evaluación anual de desempeño de los educadores con permiso sindical pertenecientes al régimen del Decreto 1278 de 2002, en armonía con lo dispuesto en el Decreto 288 de 2021, cuyo propósito es conciliar el ejercicio de la actividad sindical con el cumplimiento de las obligaciones laborales, y en ese sentido, el referido decreto lo que hace es disminuir los compromisos funcionales y comportamentales **pero en lo relacionado con compromisos y evidencias se deben aplicar las orientaciones de la guía 31 de 2008.**