



Departamento
Nacional de Planeación



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
2025-2026

Elaborado por:
GRUPO DE GESTIÓN DE PERSONAL

Fecha:
ABRIL DE 2026



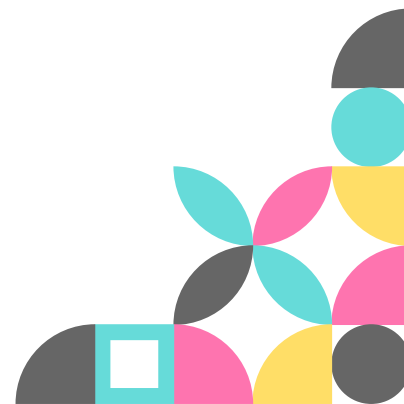


Departamento
Nacional de Planeación



CONTENIDO

Introducción	03
Marco regulatorio del SDEL	04
Resumen Planta DNP	05
Población objeto de evaluación	06
Gestión de la SGTH	06
EDL 2025 - 2026	07
Análisis general EDL	08
Resultados por dependencia	13
EDL Funcionarios de CAD y PP	19
Conclusiones	21



INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como propósito presentar los resultados consolidados de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos del Departamento Nacional de Planeación (DNP), pertenecientes a la carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, diferentes a los de gerencia pública. Esta evaluación se llevó a cabo mediante el instrumento aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), Formato F-TH-04 Evaluación del Desempeño, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

La evaluación se enmarca en la necesidad institucional de valorar y calificar el desempeño de sus servidores públicos con base en metodologías y parámetros previamente establecidos, orientados al cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad. Para tal fin, el DNP adoptó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, conforme a la Resolución Interna No. 0224 del 31 de enero de 2018, la cual fue modificada parcialmente por la Resolución Interna No. 0491 del 7 de febrero de 2020.

Este sistema tiene como objetivos:

1. Valorar el mérito como principio fundamental para la continuidad en el servicio público.
2. Fortalecer el sistema propio de evaluación como herramienta para el mejoramiento de la gestión institucional.
3. Propiciar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, así como de la visión y misión del DNP.
4. Implementar un sistema integral de evaluación del desempeño aplicable a todos los empleados de la entidad.
5. Construir un histórico del desarrollo laboral de los servidores, que permita un análisis transversal de su desempeño.
6. Contribuir al crecimiento profesional de las servidoras y servidores públicos de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, el DNP reafirma su compromiso con el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral de sus empleados públicos, mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que promuevan una gestión pública eficiente y orientada al logro.

MARCO REGULATORIO DEL SISTEMA DE DESEMPEÑO DE EVALUACIÓN LABORAL

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículo 50.
- **Resolución 20171010072555 de 2017:** La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC. Aprobó los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Departamento Nacional de Planeación.
- **Resolución Interna 0224 del 2018:** “Por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, diferentes a los de gerencia pública”.
- **Resolución 20204000000235 de 2020:** La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC. Aprobó los ajustes al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Departamento Nacional de Planeación.
- **Resolución Interna 0491 del 2020:** “Por la cual se modifica la Resolución 0224 del 2018 que establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, diferentes a los de gerencia pública
- **Procedimiento Evaluación de Desempeño** – código PT-TH-11- DNP.
- **Abecé sobre la Evaluación del Desempeño Laboral de 2024**

RESUMEN PLANTA DE EMPLEOS DNP

El Decreto 1894 de 2021, mediante el cual se modificó la planta de empleos del Departamento Nacional de Planeación (DNP), estableció una planta de personal permanente aprobada de 504 cargos. De estos, al 31 de enero de 2026, se encuentran provistos los siguientes:

PLANTA DE EMPLEOS DNP										
NIVEL	LNR	CA	ENCAR	PP	PRO	Total cargos Provistos	VAC LNR	VAC CA	Total Vacantes	TOTAL
Directivo	60	0	0	0	0	60	12	0	12	72
Asesor	38	22	10	0	20	90	4	18	22	112
Profesional	2	83	16	8	35	144	0	48	48	192
Técnico	0	7	1	0	4	12	2	4	6	18
Asistencial	14	12	20	0	48	94	0	16	16	110
TOTAL	114	124	47	8	107	400	18	86	104	504
<i>Libre Nombramiento y Remoción (LNR). Carrera Administrativa (CA). Encargo por derecho preferencial (ENCAR). Período de Prueba (PP). Provisional (PRO). Vacante Libre Nombramiento y Remoción (VAC LNR). Vacante Carrera Administrativa (VAC CA).</i>										
Vinculación	79,37%									

Fuente: Cuadro de Planta con corte a 31 de enero de 2026

Asimismo, mediante el Decreto 1698 de 2023, se creó una planta temporal conformada por 367 empleos de libre nombramiento y remoción en el DNP. Esta planta fue prorrogada mediante el Decreto 1608 de 2024. La información con corte al 31 de enero de 2026 es la siguiente:

PLANTA DE EMPLEOS TEMPORALES			
NIVEL	Total cargos Provistos	Total Vacantes	TOTAL
Asesor	9	4	13
Profesional	189	165	354
TOTAL	198	169	367
Vinculación	53,95%		

Fuente: Cuadro de Planta con corte a 31 de enero de 2026

POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

De acuerdo con lo establecido en la Resolución Interna No. 0224 de 2018 y la Resolución Interna No. 0491 de 2020, en el marco del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Departamento Nacional de Planeación, la población objeto de evaluación corresponde a; funcionarios de carrera administrativa, en período de prueba, libre nombramiento y remoción, diferentes a los de gerencia pública, que presten servicios en la Entidad.

PLANTA DE EMPLEOS EVALUADOS DEL DNP					
NIVEL	LNR	CA	ENCAR	PP	TOTAL CARGOS A EVALUAR
Asesor	38	22	10	0	70
Profesional	2	83	16	8	109
Técnico	0	7	1	0	8
Asistencial	14	12	20	0	46
TOTAL	54	124	47	8	233

Fuente: Cuadro de Planta con corte a 31 de enero de 2026

GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO POR PARTE DE LA SGTH

La Subdirección de Gestión de Talento Humano es responsable de liderar la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral dentro de la Entidad, así como de brindar acompañamiento a los actores involucrados en este proceso —evaluadores y evaluados—, con el propósito de asegurar la correcta aplicación del Sistema.

En este marco, se llevaron a cabo diversas actividades de acompañamiento, asesoría y capacitación dirigidas a los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, diferentes a los de gerencia pública, ABC de Evaluación de Desempeño Laboral permite entender de manera sencilla el proceso y tener en cuenta las fechas importantes, seguimiento del proceso con recordatorios por correo electrónico y por comunicaciones internas por medio de piezas gráficas. Estas acciones tuvieron como objetivo resolver las inquietudes surgidas respecto tanto a los elementos normativos establecidos en la Resolución Interna No. 0224 de 2018, como a la ejecución de las diferentes fases del proceso en la herramienta F-TH-04 Evaluación del Desempeño.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

PERÍODO ANUAL 2025 - 2026

Una vez recibidos los documentos correspondientes a la Evaluación del Desempeño Laboral, enviados por los evaluadores a la Subdirección de Gestión de Talento Humano a través de correo electrónico, el sistema Orfeo y entrega presencial, se procedió a consolidar los resultados obtenidos. Posteriormente, se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo de la información, desagregado por cada una de las dependencias de la Entidad.

La Evaluación del Desempeño Laboral objeto de este informe corresponde al periodo comprendido entre el **1° de febrero de 2025** y el **31 de enero de 2026**. Los datos analizados provienen de las evaluaciones realizadas durante el desarrollo de las actividades correspondientes tanto al periodo anual u ordinario como al periodo de prueba.

Es importante señalar que la escala de calificación aplicable para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa se encuentra definida en la Resolución Interna No. 0491 de 2020:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	Sobresaliente
Mayor del 65% y menor que el 90%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%:	No Satisfactorio

Fuente: Resolución interna 0491 del 2020

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que los porcentajes de calificación varían según se trate del periodo anual u ordinario o del periodo de prueba, conforme a lo establecido en la citada resolución. Estas diferencias se presentan en las siguientes tablas:

CALIFICACIÓN EVALUACIÓN DEFINITIVA PERÍODO ANUAL U ORDINARIO	PESO PORCENTUAL
Contribuciones individuales	70%
Competencias comportamentales	25%
Evaluación de la gestión por áreas o dependencias	5%
Total	100%

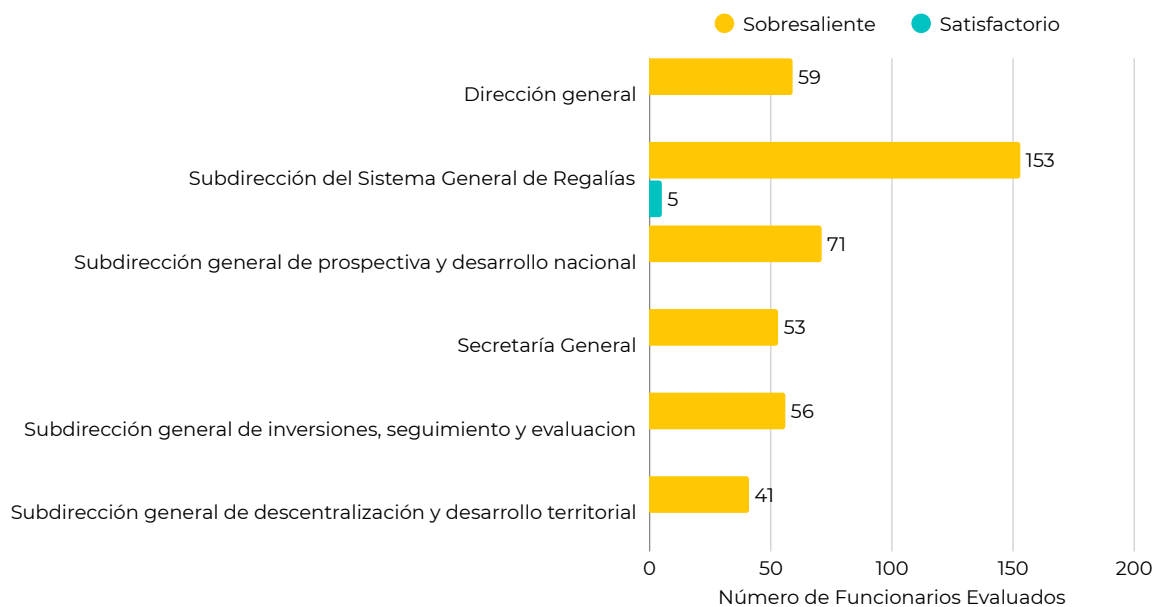
CALIFICACIÓN PARA PERIODO DE PRUEBA	PESO PORCENTUAL
Contribuciones individuales	75%
Competencias comportamentales	25%
Total	100%

Fuente: Resolución interna 0491 del 2020

ANÁLISIS GENERAL DEL PROCESO DE EDL 2025 - 2026

Se realizó el análisis del nivel de desempeño por cada dependencia para la vigencia 2025-2026, correspondiente a los empleados de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción, diferentes a los de gerencia pública. En la gráfica que se presenta a continuación, se observa que el **98,86%** del total de calificaciones de las dependencias del DNP corresponde al nivel **Sobresaliente**, mientras que el **1,14%** se ubica en el nivel **Satisfactorio**.

RESULTADO GENERAL DEL PROCESO

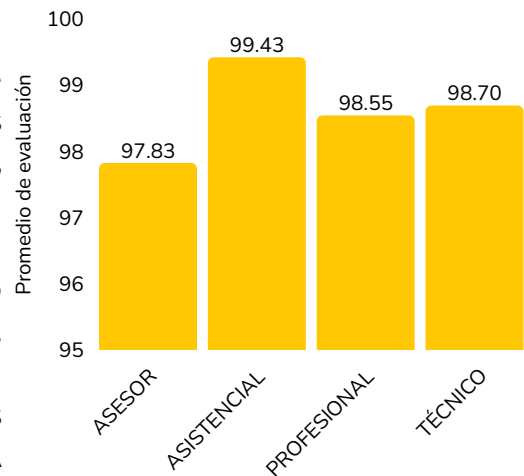


Fuente: F-TH-08 Control de resultados EDL corte a 10 de abril de 2026.

Promedio de Calificación por Nivel

La gráfica presenta el promedio de calificación definitiva por nivel del personal vinculado al Departamento Nacional de Planeación (DNP), distribuidos en los siguientes niveles: **Asesor, Asistencial, Profesional y Técnico**, correspondientes al **nivel actual**.

Los resultados muestran un desempeño general alto en todos los niveles evaluados, con calificaciones que superan el **97%**, lo cual indica una tendencia sostenida hacia niveles de desempeño **sobresalientes**. A continuación, se destacan los principales hallazgos:



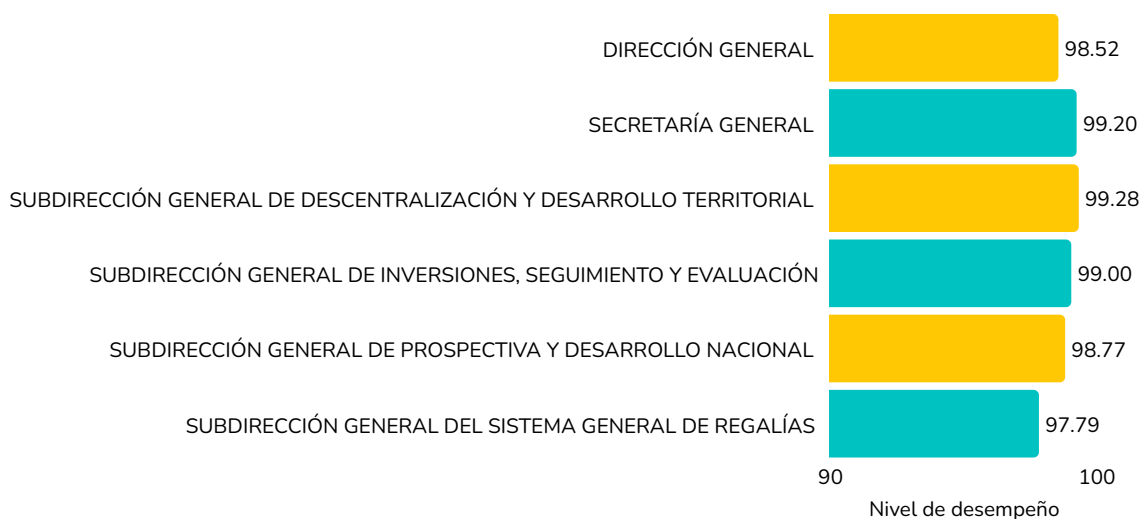
- **Nivel Asistencial:** Presenta el promedio más alto, con **99,43%**, lo que indica un excelente desempeño del personal en este nivel.
- **Nivel Técnico:** Ocupa el segundo lugar con **98,70%**, reflejando también un desempeño sobresaliente.
- **Nivel Profesional:** Registra un promedio de **98,55%**, manteniéndose dentro del rango de desempeño sobresaliente.
- **Nivel Asesor:** Aunque conserva una calificación alta **97,83%**, es el nivel con el promedio más bajo entre los cuatro analizados.

La gráfica evidencia un alto nivel de cumplimiento en el desempeño laboral en todas las categorías, siendo el nivel asistencial el que alcanza el mejor resultado. Es importante prestar atención al nivel asesor, que si bien mantiene un promedio elevado, podría beneficiarse de estrategias de fortalecimiento o acompañamiento para alcanzar niveles similares a los demás grupos.

Promedio de Calificación por Dependencia

Se observa un alto desempeño general de las dependencias del Departamento Nacional de Planeación (DNP), con un promedio general de **98,50%** en la calificación definitiva del personal evaluado. A continuación, se detallan los resultados por dependencia:

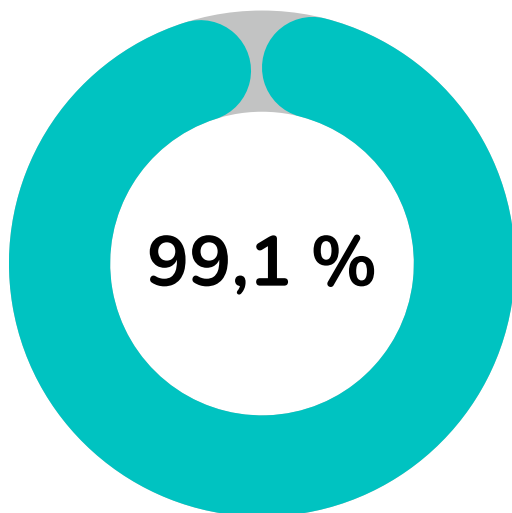
- La Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial presenta el mayor promedio de calificación con **99,28%**, lo que evidencia un desempeño sobresaliente en esta dependencia.
- Le sigue la Secretaría General con **99,20%**, y la Subdirección General de Inversiones, seguimiento y evaluación con **99,00%**, ambas también con resultados muy destacados.
- La Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional y la Dirección General obtienen promedios de **98,77%** y **98,52%**, respectivamente, manteniéndose dentro del rango de desempeño sobresaliente.
- La Subdirección General del Sistema General de Regalías presenta el promedio más bajo con **97,79%**, aunque sigue reflejando un resultado positivo y por encima del umbral de desempeño.



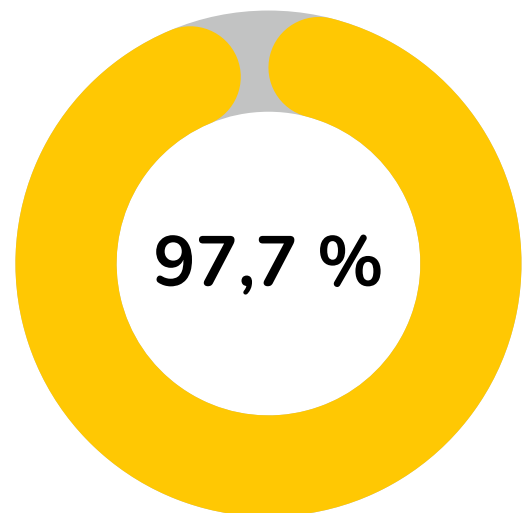
Promedio de Calificación por Tipo de Planta

El análisis del promedio de calificación definitiva según el tipo de planta muestra resultados positivos en ambas formas de vinculación, con un promedio general de **98,50%**, lo que evidencia un alto nivel de desempeño institucional. A continuación, se destacan los principales hallazgos:

- **Planta permanente:** Alcanzó un promedio de **99,05%**, lo que representa el valor más alto entre los dos tipos de vinculación. Este resultado refleja un compromiso sostenido y un desempeño sobresaliente del personal vinculado de manera permanente.
- **Planta temporal:** Registró un promedio de **97,72%**, también dentro del rango de desempeño sobresaliente, aunque ligeramente inferior al de la planta permanente.



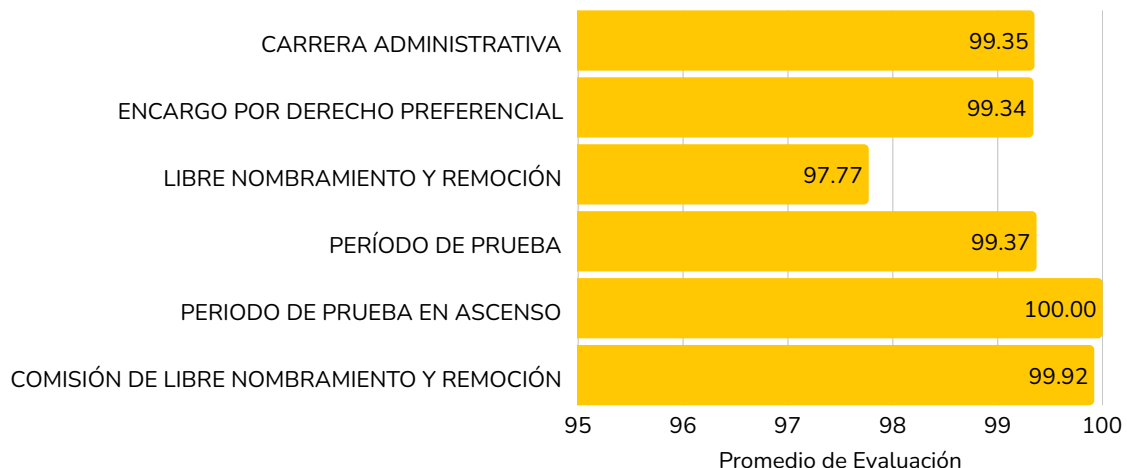
PLANTA PERMANENTE



PLANTA TEMPORAL

Promedio de Calificación por Tipo de Vinculación

El análisis de la calificación definitiva según la forma de vinculación o situación administrativa evidencia un desempeño general sobresaliente, con un promedio total de **98,50%**. A continuación, se destacan los resultados individuales:

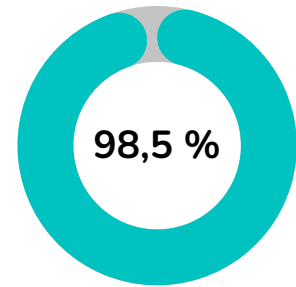


- **Período de prueba en ascenso:** Presenta el promedio más alto con **100,00%**, lo que indica un desempeño excepcional por parte del personal en esta modalidad.
- **Comisión de Libre Nombramiento y Remoción:** Registra un promedio de **99,92%**, seguido por el **Período de prueba** con **99,37%**, lo que refleja una alta preparación y compromiso del personal en proceso de evaluación.
- **Carrera administrativa y Encargo por Derecho Preferencial:** Alcanzaron una calificación promedio de **99,35%** y **99,34%** respectivamente, manteniéndose dentro del rango sobresaliente.
- **Libre Nombramiento y Remoción:** Presenta el promedio más bajo del grupo con **97,77%**, sin dejar de ser un resultado positivo.

RESULTADOS POR DEPENDENCIA

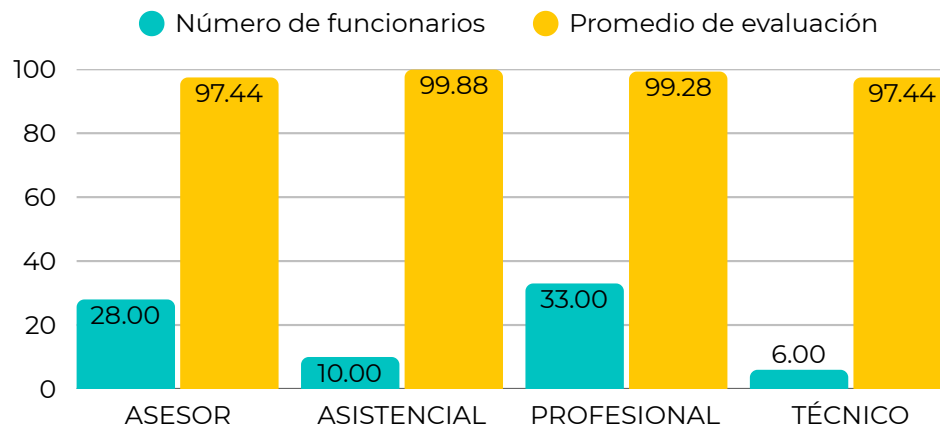
DIRECCIÓN GENERAL

En la Dirección General del Departamento Nacional de Planeación (DNP), se evaluaron un total de **77 empleados públicos** distribuidos en los niveles asesor, profesional, asistencial y técnico. El promedio general de calificación definitiva fue de **98,52%**, lo que refleja un desempeño sobresaliente en esta dependencia. A continuación, se detallan los resultados por nivel:



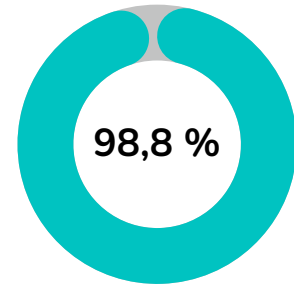
DESEMPEÑO PROMEDIO DE LA
DEPENDENCIA

- **Asistencial:** Con 10 evaluados, alcanzó el promedio más alto **99,88%**, destacando la solidez técnica del equipo en este nivel.
- **Profesional:** Con 33 personas, obtuvo un promedio de **99,28%**, mostrando también un rendimiento excepcional.
- **Asesor y Técnico:** Estos dos niveles muestran una calificación de **97,44%**.



SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PROSPECTIVA Y DESARROLLO NACIONAL

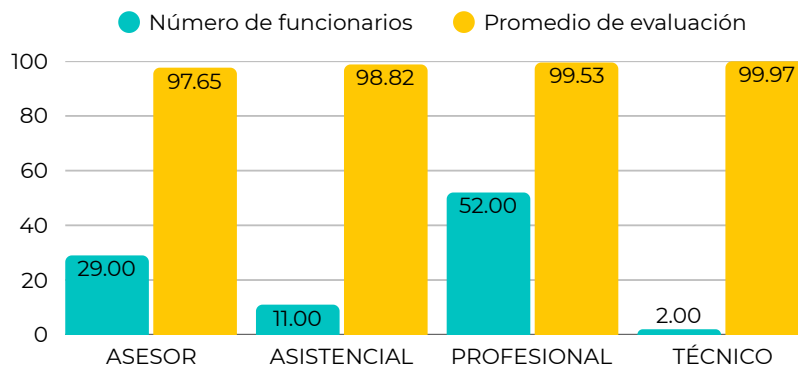
Durante el periodo evaluado, un total de **94 empleados públicos** fueron calificados en esta subdirección, alcanzando un promedio general de desempeño de **98,77%**, lo que representa un desempeño institucional sobresaliente. A continuación, se detallan los resultados por nivel:



DESEMPEÑO PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA

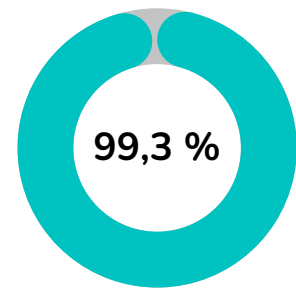
A continuación, se presenta el análisis por nivel jerárquico:

- **Técnico:** Aunque es el grupo con menor número de evaluados 2, obtuvieron una calificación promedio de **99,97%**, lo que resalta un alto desempeño en comparación a los otros niveles de la dependencia.
- **Profesional:** Es el grupo con mayor número de empleados públicos evaluados 52, y su promedio de **99,53%**, siendo el nivel más bajo dentro de la dependencia, aunque aún dentro del rango sobresaliente.
- **Asistencial:** Con 11 empleados públicos, alcanzó un promedio de **98,82%**, lo que reafirma la alta competencia estratégica del equipo asistencial.
- **Asesor:** Con 29 evaluados, su desempeño también fue destacado, con un promedio de **97,65%**, dentro de los rangos sobresalientes



SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DESCENTRALIZACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL

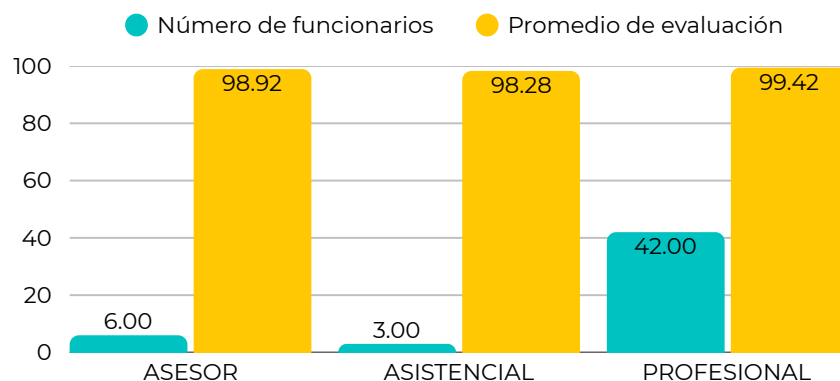
Durante la vigencia 2024–2025, se evaluaron un total de **51 empleados públicos** en la Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial, distribuidos en los niveles asesor, profesional y asistencial. El promedio general de calificación definitiva fue de **99,28%**, siendo el más bajo entre las dependencias analizadas hasta el momento, aunque todavía dentro de un rango considerado como **sobresaliente**.



DESEMPEÑO PROMEDIO DE LA
DEPENDENCIA

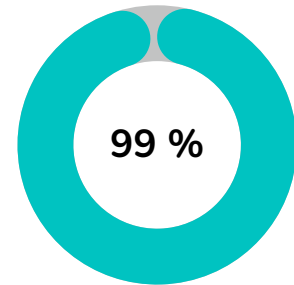
A continuación, se desglosa el desempeño por nivel:

- **Profesional:** Este nivel, con 42 funcionarios evaluados, obtuvo el promedio más alto de la dependencia con **99,42%**, reflejando una alta eficiencia .
- **Asesor:** Los 6 funcionarios de este nivel alcanzaron un promedio de **98,92%**, lo cual indica un desempeño sólido, aunque por debajo del estándar observado en otras dependencias.
- **Asistencial:** Con 3 evaluaciones, representa el grupo menos numeroso y obtuvo el promedio más bajo **98,28%**, siendo de igual manera un desempeño sobresaliente.



SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INVERSIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

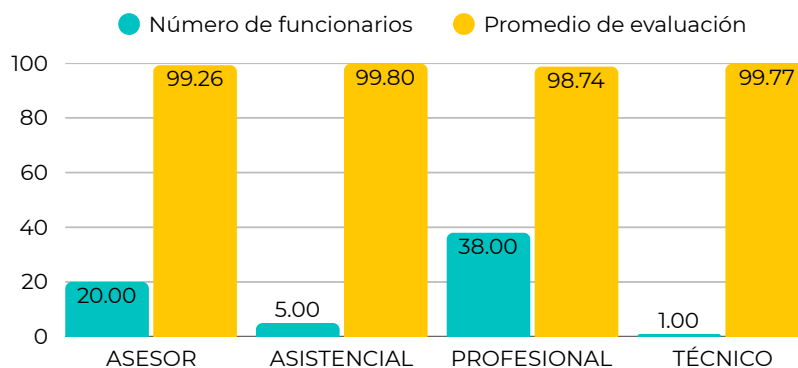
Durante el periodo evaluado, un total de **64 empleados públicos** fueron calificados en esta subdirección, alcanzando un promedio general de desempeño de **99,00%**, lo que ubica a esta dependencia entre las de mayor rendimiento dentro del DNP para la vigencia 2025–2026.



DESEMPEÑO PROMEDIO DE LA
DEPENDENCIA

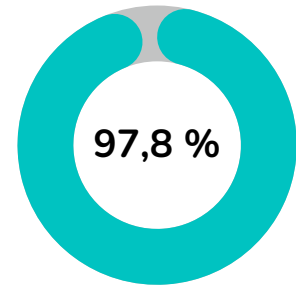
A continuación, se presenta el análisis por nivel jerárquico:

- **Asistencial:** Aunque se trata de cinco evaluados, obtuvo una calificación del **99.80%**, lo que resalta un desempeño excepcional.
- **Técnico:** Con un solo evaluado, cuenta con una evaluación definitiva de **99,77%** es indicativo de una gestión técnica y operativa de alta calidad.
- **Asesor:** Con 20 funcionarios, alcanzó un promedio de **99,26%**, lo que reafirma la alta competencia estratégica del equipo directivo.
- **Profesional:** Este nivel cuenta con el mayor número de evaluaciones que corresponden a 38 funcionarios, con un desempeño destacado, con un promedio de **98,74%**, dentro de los rangos sobresalientes



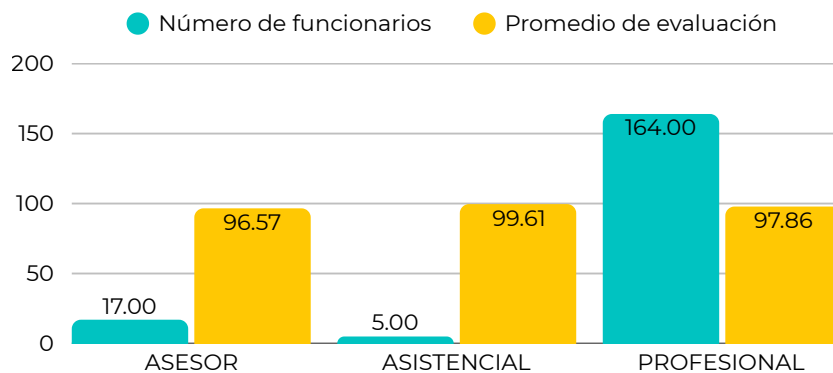
SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL SISTEMA GENERAL DE REGALÍAS

La Subdirección General del Sistema General de Regalías del Departamento Nacional de Planeación (DNP) es la dependencia con el mayor número de empleados públicos evaluados, con un total de **186 funcionarios** evaluados en los niveles asesor, profesional y asistencial. El promedio general de calificación definitiva fue de **97,79%**, lo que refleja un desempeño institucional sobresaliente. A continuación, se detallan los resultados por nivel:



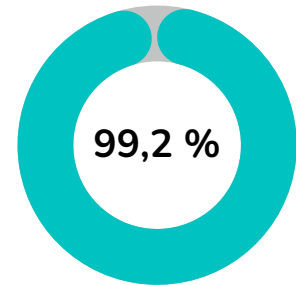
DESEMPEÑO PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA

- **Asistencial:** Los 5 empleados de este nivel, obtuvieron el promedio más alto de la dependencia con **99,61%**, reflejando una alta eficiencia operativa.
- **Profesional:** Con 164 evaluaciones, representa el grupo más numeroso y obtuvo un promedio de **97,86%**.
- **Asesor:** Este nivel, con 17 empleados evaluados, obtuvo el promedio más bajo de la dependencia con **96,57%**.



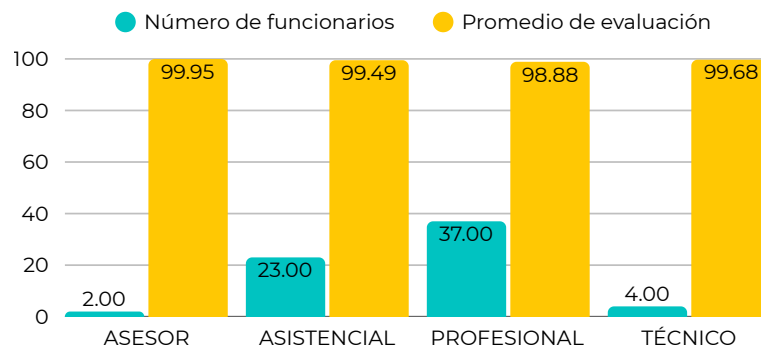
SECRETARÍA GENERAL

En la Secretaría General del Departamento Nacional de Planeación (DNP) se evaluaron **66 empleados públicos** distribuidos en los niveles asesor, profesional, asistencial y técnico. El promedio general de calificación definitiva fue de **99,20%**, lo que representa un desempeño institucional sobresaliente. A continuación, se detallan los resultados por nivel:



DESEMPEÑO PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA

- **Asesor:** Se destaca con un promedio de **99.95%** entre los 2 evaluados, evidenciando excelencia en el cumplimiento de sus funciones.
- **Técnico:** Con 4 evaluados, obtuvo un promedio de **99,68%**, reflejando un nivel de desempeño altamente efectivo.
- **Asistencial:** Representando un grupo de 23 funcionarios, alcanzó un promedio de **99,49%**, lo cual es indicativo de un rendimiento consistente y sólido.
- **Profesional:** Con 37 evaluados, logró un promedio de **98,88%**, siendo el nivel más bajo dentro de la dependencia, aunque aún dentro del rango sobresaliente.

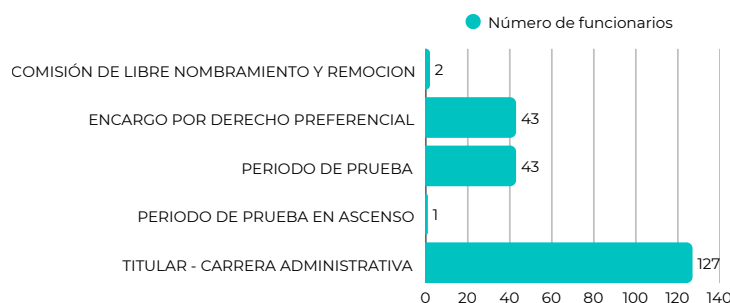


EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PERÍODOS DE PRUEBA

De conformidad con el parágrafo 3 del artículo 4 del Acuerdo 071 de 2023, según el cual “*las entidades que cuenten con un sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral deberán elaborar anualmente un informe sobre la aplicación y los resultados de la evaluación del período inmediatamente anterior, conforme al formulario establecido por la CNSC*”, a continuación se presentan los principales indicadores de la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba del Departamento Nacional de Planeación.

Para este proceso, se empleó el instrumento aprobado mediante la Resolución 0224 de 2018, incorporado en el Sistema Integrado de Gestión del DNP dentro del proceso de Gestión del Talento Humano, específicamente en el procedimiento *P-TH-11 “Evaluación del Desempeño”*. Dicho procedimiento define el formato Excel *F-TH-04 “Evaluación del Desempeño Laboral”*, utilizado en las etapas de concertación, seguimiento y evaluación eventual (parcial) y periódica (semestral y definitiva), el cual integra los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del DNP.

Número de servidores de Carrera Administrativa y Período de Prueba evaluados



Período de Prueba: 44

Carrera Administrativa: 172

Total: 216

Resultados por escala de calificación

216

**NIVEL
SOBRESALIENTE**

Durante el período comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, la totalidad de servidores vinculados tanto en carrera administrativa como en período de prueba obtuvieron un nivel de calificación sobresaliente (superior a 90 puntos), demostrando un nivel de excelencia en promedio de 99.46

Retos y Desafíos en el proceso de EDL

Dentro de los retos identificados en el proceso, se evidenciaron demoras en la entrega oportuna de los formatos de evaluación. En este sentido, se recomienda implementar campañas de recordación articuladas con la Oficina Asesora de Comunicaciones, con el fin de fortalecer la oportunidad y cumplimiento de los tiempos establecidos.

De igual forma, se identifican oportunidades de mejora que requieren la definición e implementación de estrategias específicas. Entre estas, se destacan: el fortalecimiento del acompañamiento técnico a las dependencias durante todas las etapas del proceso; la optimización de la sistematización de la información para reducir inconsistencias en el diligenciamiento de los formatos; la continuidad en los ejercicios de retroalimentación individualizada; y la promoción de espacios permanentes de capacitación y seguimiento.

Adicionalmente, se establece como desafío estratégico la consolidación de la sistematización integral del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y de los Acuerdos de Gestión en la herramienta Kactus, con el propósito de migrar progresivamente de esquemas manuales a flujos automatizados que garanticen trazabilidad, integridad de la información y generación oportuna de reportes. Este reto implica la parametrización adecuada de los módulos, la adopción por parte de los usuarios y la articulación con los procesos del Sistema Integrado de Gestión, de manera que se minimicen reprocesos y se fortalezca la toma de decisiones basada en datos.

En conjunto, estas acciones contribuirán al desarrollo integral del talento humano, a la optimización de los resultados institucionales y a la consolidación de una cultura organizacional orientada al mejoramiento continuo.

CONCLUSIONES

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período 2025–2026 evidenció un alto nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales por parte de los empleados públicos del Departamento Nacional de Planeación (DNP). El **98,86%** del promedio de las calificaciones se ubicó en el nivel **Sobresaliente**, el **1.14%** en el nivel **Satisfactorio**, y no se reportaron calificaciones en el nivel **No Satisfactorio**, para un total de **438 evaluaciones** de funcionarios, incluidos los retirados, lo que ratifica el compromiso de los empleados públicos con la excelencia en la gestión institucional.

De manera consistente, los resultados muestran un comportamiento homogéneo del desempeño entre dependencias, niveles jerárquicos y tipos de vinculación, lo que da cuenta de la adecuada implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral y del acompañamiento técnico realizado por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

Estos resultados obedecen al cumplimiento de la normativa vigente, así como actividades adicionales desarrolladas por la Subdirección de Gestión de Talento Humano tales como: la generación de un instructivo para realizar la evaluación definitiva, memorandos a los directivos recordando los lineamientos y procesos a seguir, comunicaciones internas y capacitaciones a lo largo de la vigencia tanto para evaluadores como evaluados.

En cuanto a la gestión del proceso, se evidencian avances importantes en materia de acompañamiento, capacitación y comunicación institucional; sin embargo, persisten oportunidades de mejora asociadas a la oportunidad en la entrega de las evaluaciones y a la dependencia de herramientas manuales, lo cual puede generar reprocesos y afectar la calidad y trazabilidad de la información.

En este contexto, se identifica como principal desafío estratégico la consolidación de la sistematización integral del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la herramienta Kactus, orientada a la automatización de flujos, la estandarización de la información y la generación oportuna de reportes para la toma de decisiones basada en datos.



CONCLUSIONES

Finalmente, se concluye que el fortalecimiento del sistema de evaluación de desempeño laboral, mediante ajustes metodológicos, operativos y tecnológicos, permitirá evolucionar hacia un modelo más analítico, oportuno y estratégico, que contribuya de manera efectiva al desarrollo integral del talento humano y al cumplimiento de los fines institucionales en el marco del Sistema Integrado de Gestión.

Elaboró: Mónica Andrea Duitama Bonilla / Diego Eduardo Jiménez Roa

Revisó: Ricardo José Ustariz Serrano / Fabiola Rodríguez Patarroyo

Aprobó: Jorge Enrique Tarazona Torres