



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024

LA DEFENSORA DEL PUEBLO,

en ejercicio de las facultades legales y en particular, las conferidas por el numeral 1º del artículo 5 del Decreto 025 de 2014 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley N.º 1567 de 1998 «Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado» señala en el artículo 13 sobre el Sistema de Estímulos que se encuentra «conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales».

Que el mencionado decreto en el literal c) del artículo 14 señala que unas de las finalidades del sistema corresponde a la necesidad de «garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados y de estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades» y, en su artículo 19 contempla que las entidades públicas deben organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 26 del citado decreto establece frente al programa de incentivos «[...] Los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deben orientarse a: crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, reconocer o premiar los resultados del desempeño en los niveles de excelencia» desarrollándose a través de proyectos de calidad de vida laboral y planes de incentivos.

Que el artículo 29 ibidem establece que «Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia».

Que el numeral 2 del artículo 3º la 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» señala que: «Las disposiciones contenidas en esta Ley [sic] se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los empleados públicos de las carreras especiales tales como: [...] la Defensoría del Pueblo».

Que la citada Ley N.º 909 de 2004 en el párrafo del artículo 36 establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**RESOLUCIÓN N.º 1334**

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 2 de 22

Que en la normatividad especial que rige a la Defensoría del Pueblo no existe norma específica relacionada con el plan de incentivos a implementar por la entidad, por lo que se considera oportuno acudir, a modo de referencia, a lo contemplado en el Decreto N.º 1083 de 2015 «por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública» en su artículo 2.2.10.9, que establece:

[...] **Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad [...].

Que en el mismo sentido el artículo 2.2.10.10 ibidem, señala:

[...] **Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera [...]

Que, asimismo, el Decreto 1083 de 2015, en el artículo 2.2.10.1 preceptúa: «Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social».

Que la Defensoría del Pueblo en el marco de los procesos de negociación colectiva con las organizaciones sindicales suscribió el acuerdo 2017, en el cual se consignó: «1. La administración se compromete a modificar la resolución No. 75 de 2015, en el sentido de incluir en la conformación del Comité de Incentivos dos representantes de las organizaciones sindicales existentes, quienes tendrán voz y voto».

Que, asimismo, en el acuerdo 2023 se acordó:

**RESOLUCIÓN N.º 1334**

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 3 de 22

Acuerdo diecinueve. Por medio del Comité de Incentivos de la Defensoría del Pueblo, la Administración acuerda fomentar la realización de acercamientos con instituciones educativas en búsqueda de acuerdos que favorezcan la formación académica de los funcionarios, promoviendo criterios objetivos, democráticos y transparente para la selección de los beneficiarios. La administración se compromete a modificar la Resolución No. 1077 de 2018, en el sentido de incluir en la conformación del Comité de Incentivos un (1) representante de las organizaciones sindicales existentes, adicional a los dos (2) representantes de las organizaciones sindicales que actualmente contempla el acto administrativo.

Que en el acuerdo colectivo 2025, suscrito el 3 de octubre del año en curso, se llegó a los siguientes acuerdos:

La Defensoría del Pueblo en el marco de los programas de bienestar social e incentivos, que hacen parte del sistema de estímulos, a partir de la vigencia 2025 hará un evento anual de reconocimiento de las servidoras y servidores que durante la vigencia cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o 30 años o más de vinculación a la entidad, divulgando dicho acontecimiento a través de los medios de comunicación institucional disponibles.

La Defensoría del Pueblo, realizará las gestiones presupuestales en el anteproyecto 2027 a presentarse en el primer trimestre de 2026 y los subsiguientes, para otorgar incentivos pecuniarios para los mejores equipos de trabajo de la entidad, conforme lo establecen los artículos 30 y 31 del Decreto Ley 1567 de 1998. De acuerdo con los recursos apropiados en el rubro de bienestar laboral en 2026, se definirá un porcentaje de recursos para el otorgamiento de incentivos pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, en el marco del Decreto Ley 1567 de 1998. Asimismo, las organizaciones sindicales se comprometen de forma corresponsable a apoyar la presentación de propuestas por parte de los funcionarios y funcionarias de acuerdo con los criterios técnicos definidos.

A partir de 2026, la Defensoría del Pueblo incluirá la categoría de "Reconocimiento a los Defensores y Defensoras de Derechos Humanos" dentro del Plan de Incentivos Institucionales para destacar y reconocer la gestión defensorial realizada por las y los servidores de la entidad, incorporando criterios de participación y elección pública en la selección de los ganadores.

Que, en cumplimiento de los citados acuerdos, se incluirá el reconocimiento a toda una vida en la Defensoría del Pueblo y, el reconocimiento a los defensores y defensoras de derechos humanos; se definirán incentivos pecuniarios para las mejores empleadas o empleados públicos de carrera administrativa y a los mejores equipos de trabajo; y se incluirán como jurados a representantes de las organizaciones sindicales, en los citados reconocimientos que lo contemplen.

Que, mediante Oficio del 10 de septiembre de 2025, la Subdirección de Gestión de Gestión del Talento Humano compartió el proyecto de acto administrativo con las organizaciones sindicales, recibiendo únicamente observaciones de la organización sindical SINECODEP, las cuales se tuvieron en cuenta.

Que el proyecto fue igualmente puesto a consideración de la Comisión de Personal, a través de correo electrónico del 28 de agosto de 2025, de conformidad con las funciones asignadas por el artículo 4 de la Resolución No. 1085 de 2018, recibiendo observaciones exclusivamente de los representantes designados por la señora Defensora del Pueblo ante dicha comisión, comentarios que fueron tenidos en cuenta.



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 4 de 22

Que, en consecuencia, se hace procedente adoptar mediante el presente acto administrativo, un nuevo plan de incentivos institucionales para los empleados y empleadas públicas de la Defensoría del Pueblo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo Primero. *Objetivo.* Establecer el plan de incentivos institucionales para los empleados y empleadas públicas de la Defensoría del Pueblo.

Artículo Segundo. *Requisitos* para acceder a los incentivos institucionales. Para ser beneficiario de los incentivos se deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Ser empleado o empleada pública de la planta de personal de la Defensoría del Pueblo.
2. Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Parágrafo. Los criterios generales establecidos en el presente artículo definen quiénes pueden participar en cada uno de los incentivos definidos, sin que esto quiera decir que tenga derecho a los mismos y en todo caso la regulación de cada uno de ellos, establecerá el ámbito y los destinatarios de los mismos.

Artículo Tercero. *Clases de Incentivos.* El plan institucional de incentivos incorpora incentivos no pecuniarios y pecuniarios, así:

1. **Incentivos pecuniarios.** Es el reconocimiento económico en tarjeta recargada para recreación o alimentación o salud o deporte, entre otros, que se asignará a los mejores empleados o empleadas públicas de carrera administrativa o al equipo que ocupe el primer lugar de los mejores equipos de trabajo; y becas en educación.
2. **Incentivos no pecuniarios.** Son los encaminados a reconocer a las empleadas y empleados y a los equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles elevados:
 - 2.1. Reconocimiento público
 - 2.2. Permisos remunerados
 - 2.3. Premios no monetarios tales como: publicaciones institucionales, placa conmemorativa, o material P.O.P. (siglas en inglés *Point Of Purchase*, o «Punto de Compra») que tenga la entidad.

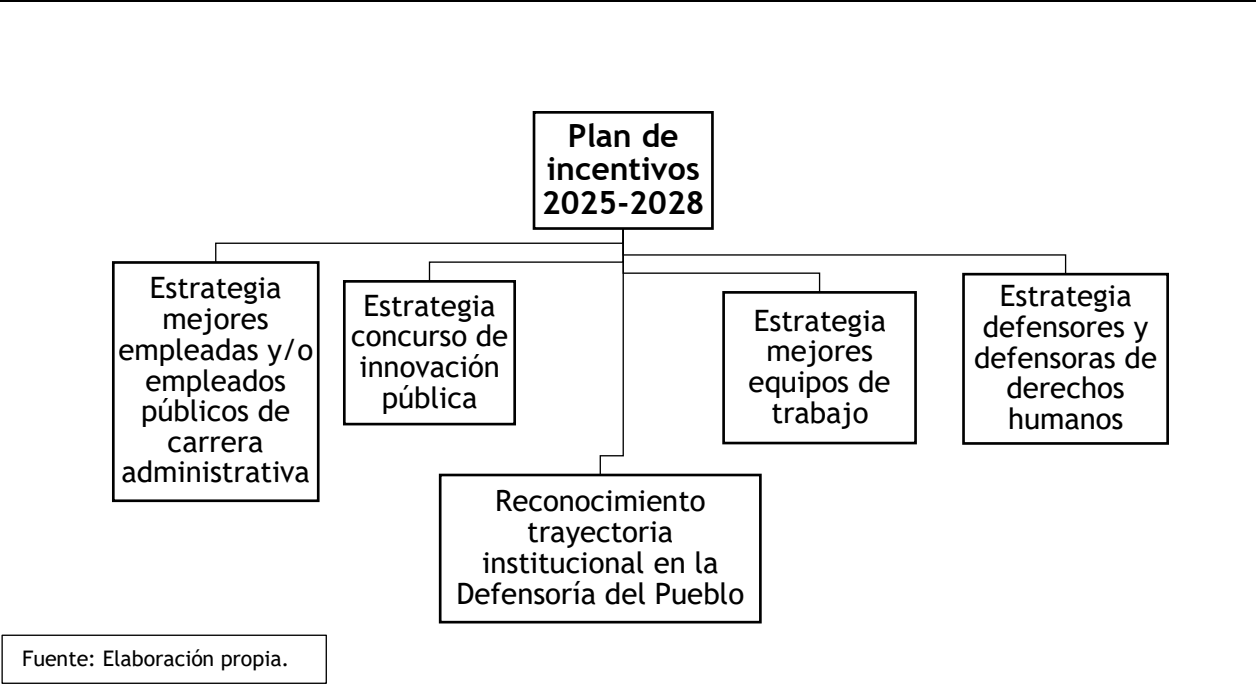
Parágrafo. Los incentivos de que trata la presente resolución no constituyen factor salarial ni prestacional.

Artículo Cuarto. *Estrategias del plan de incentivos.* Hacen parte del plan de incentivos para el periodo 2025-2028, las siguientes estrategias:



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.



Artículo Quinto. Reconocimiento. La Defensoría del Pueblo adelantará las acciones tendientes al reconocimiento público y a promover la valoración social positiva de las y los empleados públicos con desempeño destacado, así como de los mejores equipos de trabajo.

TÍTULO I
ESTRATEGIA MEJORES EMPLEADOS Y/O EMPLEADAS PÚBLICAS

Artículo Sexto. Objetivo. Incentivar altos estándares de desempeño laboral en los empleados y empleadas inscritos en carrera administrativa, mediante el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, a quienes obtengan los mejores puntajes en la evaluación del desempeño.

Artículo Séptimo. Alcance. Podrán participar exclusivamente los empleados y empleadas inscritos en carrera administrativa, que se ubiquen en el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño periódica definitiva.

Artículo Octavo. Categorías del Reconocimiento de los mejores empleados y/o empleadas públicas inscritos en carrera administrativa. En esta estrategia se reconocerán incentivos de conformidad con las siguientes categorías:

- a) Mejor empleado o empleada pública de carrera administrativa
- b) Mejor empleado o empleada pública del nivel profesional de carrera administrativa
- c) Mejor empleado o empleada pública del nivel técnico de carrera administrativa
- d) Mejor empleado o empleada pública del nivel administrativo de carrera administrativa

Parágrafo 1. En el reconocimiento del incentivo del literal a), se tendrá como base siempre los tres niveles jerárquicos expuestos (administrativo, técnico y profesional). Una vez se cuente



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 6 de 22

con los tres ganadores por cada nivel, se ordenarán por el puntaje obtenido en su calificación de desempeño definitiva.

Parágrafo 2. En caso de empate, de los reconocimientos de que tratan los literales a), b), c) y d) se dirimirán, así:

1. Primará quien se encuentre en situación de discapacidad debidamente soportada por la autoridad competente.
2. De persistir el empate primará quien se reconoce como parte un grupo étnico.
3. De persistir el empate primará quien ostente la calidad de cabeza de hogar.
4. De persistir el empate primará quien se identifica como mujer o persona LGBTIQ+.
5. De persistir el empate después de aplicar los criterios previamente establecidos se hará por sorteo para dirimirlo.

Artículo Noveno. *Procedimiento de selección de los mejores empleados y/o empleadas públicas de carrera administrativa.* La selección del mejor empleado o empleada pública de carrera administrativa por nivel jerárquico, se realizará de la siguiente manera:

- 1) La Subdirección de Gestión del Talento Humano, con fundamento en el consolidado de evaluaciones de desempeño laboral de la vigencia inmediatamente anterior, elaborará un listado en estricto orden descendente de los y las empleadas públicas de carrera administrativa que hayan alcanzado el nivel sobresaliente.
- 2) Para la selección del mejor empleado y/o empleada pública de cada nivel jerárquico se considerará a quien, en su categoría, además de cumplir con los requisitos de que trata el artículo 2º de la presente resolución, haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño laboral.
- 3) Para el procedimiento de selección, se tendrá en cuenta el nivel jerárquico en que se encontraba el empleado o empleada, al momento de realizar la Evaluación del Desempeño Laboral anual u ordinaria vigente, independientemente de las situaciones administrativas en que se haya encontrado durante el período de evaluación.
- 4) Si dentro del proceso de selección de las y los mejores empleados públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico, se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, la Subdirección de Gestión del Talento Humano para dirimirlo, aplicará los criterios fijados en el parágrafo 2 del artículo sexto del presente acto administrativo, el cual será realizado en reunión con presencia de los y las aspirantes.

Artículo Décimo. *Procedimiento de selección del mejor empleado o empleada pública de carrera administrativa.* Una vez seleccionados los y las mejores empleadas y/o empleados públicos de cada nivel, se escogerá como mejor al empleado o empleada pública que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño laboral.

Parágrafo. En caso de empate, se realizará una reunión en presencia de los y las aspirantes donde se aplicarán los criterios fijados en el parágrafo 2 del artículo sexto del presente acto administrativo, la cual se convocará por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

Artículo Undécimo. *Incentivo pecuniario al mejor empleado o empleada de carrera administrativa.* El empleado o empleada de carrera administrativa que sea seleccionado como



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 7 de 22

el mejor, recibirá como incentivo pecuniario, una tarjeta recargada para recreación o alimentación o salud y/o deporte, correspondiente a un valor de mínimo un (1) SMMLV hasta dos (2) SMMLV, de conformidad con la disponibilidad presupuestal de la vigencia; sin perjuicio del incentivo a recibir como mejor empleado (a) del nivel jerárquico al cual pertenece.

Artículo Duodécimo. *Incentivo pecuniario a los mejores empleados y/o empleadas de carrera administrativa por nivel jerárquico.* El empleado o empleada de carrera administrativa que sea seleccionado como el mejor del nivel jerárquico, recibirá como incentivo pecuniario, una tarjeta recargada para recreación o alimentación o salud y/o deporte, correspondiente a un valor de mínimo medio (0.5) SMMLV hasta un (1) SMMLV, de conformidad con la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

Artículo Decimotercero. *Incentivo no pecuniario a los mejores empleados y/o empleadas de carrera administrativa.* Los empleados o empleadas de carrera administrativa que sean seleccionados como mejores en cada uno de los niveles jerárquicos, recibirán cada uno como incentivo no pecuniario, tres (3) días de permiso remunerado que podrá ser disfrutado en el 1 de enero y el 30 de junio de la siguiente vigencia.

Parágrafo. Igualmente, se efectuará un reconocimiento público como ganador, en los términos del artículo quincuagésimo sexto.

TÍTULO II

ESTRATEGIA TRAYECTORIA INSTITUCIONAL EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Artículo Decimocuarto. *Objetivo.* Exaltar la labor cumplida de los empleados y las empleadas públicas de la Defensoría del Pueblo con mayor antigüedad.

Artículo Decimoquinto. *Alcance.* Está dirigido a todos los empleados y las empleadas públicas de la entidad, que durante la vigencia cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o 30 años o más de vinculación a la entidad, y cumplan con los criterios establecidos en el artículo 2 del presente acto administrativo.

Artículo Decimosexto. *Reconocimiento trayectoria institucional en la Defensoría del Pueblo.* La Subdirección de Gestión del Talento Humano generará un listado con las y los empleados públicos que cumplan con los criterios mencionados, y gestionará con la Subdirección Administrativa y la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional, un evento de reconocimiento el cual será transmitido por los canales institucionales, como también una noticia de reconocimiento en la página web de la entidad dirigida al público en general.

TÍTULO III

ESTRATEGIA DEFENSORES Y DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS

Artículo Decimoséptimo. *Objetivo.* Exaltar la labor cumplida y la entrega a la comunidad de los empleados y las empleadas públicas de la Defensoría del Pueblo que pertenece a los procesos misionales en la entidad.



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 8 de 22

Artículo Decimoctavo. *Alcance.* Está dirigido a los empleados y las empleadas públicas de la entidad, cuyas funciones se desarrollan en el marco de los procesos misionales definidos por el Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI): Promoción y Divulgación; Prevención y Protección; Atención y Trámite (con sus subprocesos); e Investigación y Análisis; o los que modifiquen o sustituyan.

Capítulo I Inscripción y preselección

Artículo Decimonoveno. *Inscripción al reconocimiento a los defensores y defensoras de derechos humanos.* Los empleados y las empleadas públicas que formen parte de los procesos misionales, a través de un video corto darán a conocer la gestión defensorial realizada por ellos. La inscripción se realizará de la siguiente manera:

1. La Subdirección de Gestión del Talento Humano para cada vigencia, a través de los medios de comunicación internos de la entidad, convocará indicando las condiciones generales de participación, el cronograma, jurados y las fechas establecidas para las diferentes etapas.
2. El o la empleada pública del proceso misional, en forma individual podrá remitir un video de máximo 5 minutos, en el cual dé a conocer su gestión defensorial realizada.
3. El video podrá incluir fotos, testimonios, o cualquier otro elemento creativo para su producción (respetando los derechos de autor).
4. Los videos recibidos serán entregados a la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional, quien verificará que los videos cumplan con el Protocolo para Redes Sociales y se suscriba la autorización para el uso de los derechos de imagen y audio. Los cuales pueden ser consultados en la intranet Paloma Mensajera, en el proceso estratégico - gestión de las comunicaciones.

Parágrafo. El proceso se declarará desierto cuando no se acrediten los requisitos para la inscripción por al menos seis (6) personas.

Artículo Vigésimo. *Jurados.* Para preseleccionar los empleados y las empleadas públicas que continuarán en el proceso del reconocimiento a los defensores y defensoras de derechos humanos, se designa el siguiente equipo de jurados:

1. Vicedefensor o Vicedefensora o quien designe
2. Jefe o Jefa de la Oficina de Planeación o quien designe
3. Jefe o Jefa de la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
4. Un o una (1) representante de los empleados y empleadas públicas ante la Comisión de Personal.
5. Tres (3) representantes por parte de las organizaciones sindicales

Artículo Vigésimo primero. *Preselección.* Una vez la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional entregue los videos que cumplen con el Protocolo para Redes Sociales y autorización para el uso de los derechos de imagen y audio, la Subdirección de Gestión del Talento Humano citará dentro del mes siguiente a los jurados a una reunión donde serán preseleccionados cinco (5) videos.



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 9 de 22

Parágrafo 1. De la reunión deberá dejarse un acta en la cual conste como mínimo la fecha y hora de la reunión, los participantes, y el sentido de la votación de cada participante.

Parágrafo 2. Los jurados deberán tener en cuenta los siguientes aspectos al momento preseleccionar los cinco (5) videos:

- a) Nivel de impacto en la comunidad de la labor
- b) Enfoque diferencial (discapacidad, mujer y género, étnico)
- c) Se enmarca en 1 o más puntos del decálogo de la Defensora del Pueblo o del Plan Estratégico Institucional.

Capítulo II Selección

Artículo Vigésimo segundo. Selección del reconocimiento a los defensores y defensoras de derechos humanos. Los cinco (5) videos preseleccionados, serán publicados en la cuenta oficial de YouTube de la Defensoría del Pueblo durante mínimo 15 días calendario, como parte de las actividades para conmemorar el día nacional de los derechos humanos. El video que reciba más me gusta durante el tiempo de publicación definido en el cronograma de que trata el artículo decimonoveno, será nombrado ganador y recibirá un incentivo pecuniario.

Capítulo III Incentivo

Artículo Vigésimo tercero. Incentivo pecuniario. El empleado o empleada del video ganador recibirá como incentivo pecuniario, una tarjeta recargada para recreación, alimentación, salud y/o deporte, correspondiente a un valor de mínimo medio (0.5) SMMLV hasta un (1) SMMLV, de conformidad con la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

TÍTULO IV ESTRATEGIA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Artículo Vigésimo cuarto. Objetivo. Fortalecer el trabajo en equipo entre los empleados y empleadas de la Entidad, entendido como el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, excelente e innovador en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, con el fin de diseñar e implementar un proyecto.

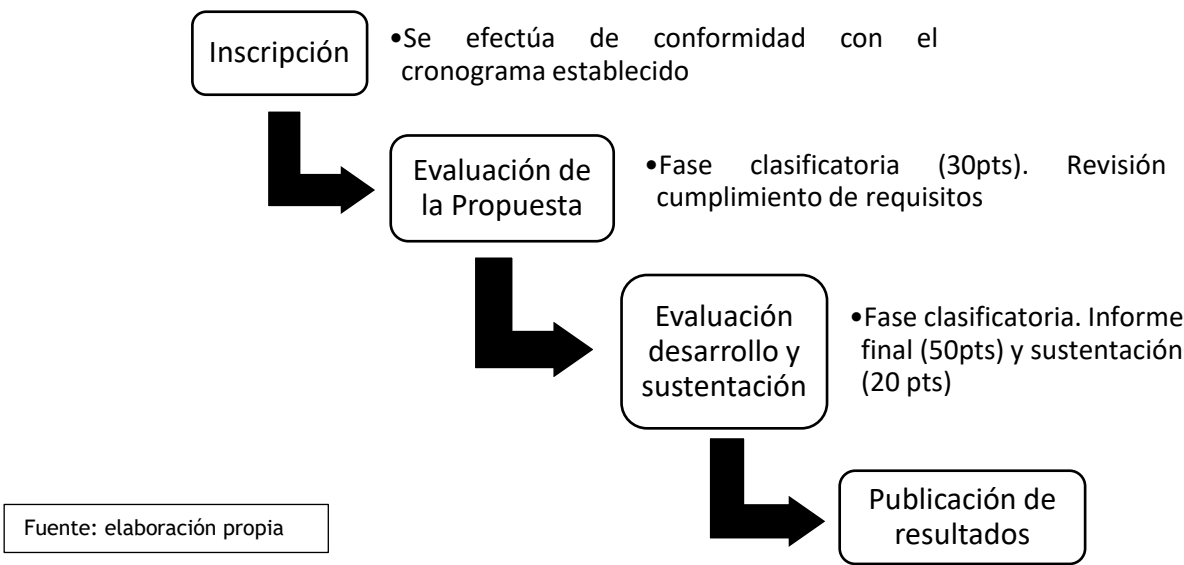
Artículo Vigésimo quinto. Alcance de la estrategia mejores equipos de trabajo. Está dirigido a los empleados y las empleadas públicas a nivel nacional de distintas dependencias de la entidad, que deseen conformar equipos de trabajo de mínimo de tres (3) empleados y/o empleadas públicas, quienes deberán contar con la aprobación del jefe inmediato.



Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Capítulo I
Convocatoria e inscripción

Artículo Vigésimo sexto. Convocatoria y fases de ejecución de la estrategia. La Subdirección de Gestión del Talento Humano convocará mediante una circular a los empleados y empleadas públicas de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias de la entidad a participar en el incentivo de mejores equipos de trabajo, a través de los medios de comunicación internos de la entidad, indicando las condiciones generales de participación, el cronograma, los equipos evaluadores y las fechas establecidas para las diferentes etapas.



Artículo Vigésimo séptimo. Inscripción de los proyectos presentados por los equipos de trabajo. La inscripción de los proyectos para la selección de los mejores equipos de trabajo se realizará ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano y deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un número mínimo de tres (3) empleados y/o empleadas públicas, quienes deberán contar con la aprobación por parte del jefe inmediato (Los integrantes de los equipos pueden pertenecer a distintas dependencias de la entidad).
2. Solo se podrá formar parte únicamente de un equipo de trabajo.
3. La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a su vinculación legal y reglamentaria dentro de la entidad y a la permanencia durante todo el período de desarrollo del proyecto.
4. Cumplir integralmente los requisitos señalados en el artículo 2° de esta resolución.
5. Cada equipo deberá designar un representante, quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas competentes, y los equipos evaluadores descritos más adelante.
6. Certificación de voluntad de los integrantes de que en ningún caso se confunde este trabajo con el normal desempeño de sus funciones.



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 11 de 22

Por su parte, los proyectos deben contener como mínimo:

1. Nombre del proyecto
2. Integrantes del equipo
3. Tema del proyecto
4. Problema a resolver
5. Justificación del proyecto
6. Objetivos generales y específicos
7. Indicadores del avance de los objetivos propuestos
8. Cronograma de las actividades del proyecto que se pretende implementar, que no debe superar los cinco (5) meses.

Se rechazarán las inscripciones cuando:

1. No se cumplan integralmente, por cada uno de los integrantes del equipo que se postula, los requisitos definidos en el presente acto administrativo
2. No se cumpla con los plazos establecidos para cada una de las actividades del proceso de inscripción de equipos y proyectos
3. Cuando alguno de los integrantes del equipo, sea integrante del equipo evaluador
4. El proyecto no contemple el contenido mínimo exigido.

Parágrafo 1. Las anteriores condiciones serán objeto de valoración por parte de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y su incumplimiento conllevará a la no formalización de la inscripción del equipo de trabajo.

Parágrafo 2. En el evento que uno de los integrantes del equipo de trabajo, una vez inscrito se retire, solo podrá reemplazarse por otro empleado o empleada pública que cumpla con los requisitos y hasta la fecha de inicio de implementación. En caso tal que el equipo no cumpla con el mínimo de participantes, quedará por fuera del proceso; en todo caso el representante del equipo comunicará la Subdirección de Gestión del Talento Humano por escrito sobre las razones del retiro.

Parágrafo 3. El desarrollo del proyecto no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y obligaciones institucionales y los compromisos de desempeño laboral de las empleadas y los empleados públicos que integran el equipo de trabajo.

Artículo Vigésimo octavo. Condiciones de los proyectos presentados por los equipos de trabajo. Los proyectos que se inscriban para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. **Alineación con un eje temático.** El proyecto debe estar alineado como mínimo con uno de los ejes principales y uno de los ejes transversales, de los siguientes ejes temáticos:

Ejes principales

- Ambiente sano, cambio climático, prevención y atención a desastres
- Defensa de los derechos humanos en los territorios alejados o de difícil acceso
- La mujer y la equidad de género
- El buen futuro de la niñez, adolescencia y las juventudes

RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

- Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción
- Mejoras en el relacionamiento con la ciudadanía y otros actores
- Seguridad y salud en el trabajo.

Ejes transversales

- Transformación digital mediante aprovechamiento de nuevas tecnologías para el mejoramiento de los procesos de la entidad
- Innovación pública para el mejoramiento en la ejecución de proyectos y/o procesos misionales y transversales de la Defensoría del Pueblo.

Para ello, ha de tenerse en cuenta que los ejes temáticos tienen el siguiente alcance:

Eje temático principal	Descripción
Ambiente sano, cambio climático, prevención y atención a desastres	Comprende iniciativas relacionadas con la adaptación al cambio climático; la reducción de la deforestación; y la gestión integral de la movilidad humana por causas asociadas al cambio climático y la degradación ambiental.
Defensores de los derechos humanos en los territorios alejados o de difícil acceso	Son iniciativas dirigidas a comunidades que históricamente se consideren olvidadas por el estado colombiano, con graves situaciones de vulneración de derechos humanos, y orientadas a implementar acciones a corto y/o mediano plazo que permitan visibilizar su situación por las entidades competentes de dar solución a la problemática planteada y definir planes acción para ello.
Derechos de la mujer y la igualdad de género	Se orienta al desarrollo de acciones que contribuyen a la igualdad y la eliminación de la discriminación y violencia contra las mujeres y la comunidad LGBTIQ+, como lo son iniciativas que contribuyan al ejercicio pleno de sus derechos en sus diferencias y diversidades y/o acciones encaminadas a la transformación de imaginarios sexistas en el trabajo y la sociedad, con masculinidades alternativas, no violentas, y corresponsables.
El buen futuro de la niñez, adolescencia y las juventudes	Son acciones que promuevan que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes cuenten con las garantías necesarias para disfrutar de un entorno digno, en el que puedan desarrollar su proyecto de vida con el ejercicio pleno de sus derechos.
Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción	Prevé el desarrollo de acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional y para promover la consolidación de cambios culturales en torno a la integridad pública y la sanción de prácticas irregulares en la administración.
Mejoras en el relacionamiento con la ciudadanía y otros actores	Incluye acciones encaminadas a la formulación y el diseño adecuado de planes, programas, proyectos, modelos, estrategias y/o lineamientos para la implementación de las políticas que buscan mejorar la relación entre el ciudadano y el Estado y atender las necesidades de los grupos de valor.
Seguridad y salud en el trabajo	Consta de iniciativas dirigidas a mejorar la salud física y mental de los empleados y empleadas públicas de la entidad, en



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

	espacios laborales y no laborales, para suscitar cambios culturales en torno a la adquisición de buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo, que repercutan en la convivencia y el clima laboral de las dependencias.
Eje temático transversal	Descripción
Transformación digital mediante aprovechamiento de tecnologías emergentes para el mejoramiento de los procesos de la entidad.	Se trata de iniciativas que se orientan a aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones emergentes para la mejora de los procesos internos de la Defensoría del Pueblo.
Innovación pública para el mejoramiento en la ejecución de proyectos y/o procesos	Corresponde a iniciativas que se orientan a la atención de una problemática pública asociada a la gestión misional, utilizando métodos de ideación, diseño e innovación pública que busquen generar resultados y/o impactos significativos sobre la gestión y el logro de los resultados y objetivos institucionales.

2. **Mejora continua.** El proyecto debe permitir el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento del propósito central y la visión de la entidad.
3. El proyecto propuesto no debe estar incluido en los planes, programas y proyectos a cargo de la entidad ya que estos deberán ser atendidos por las áreas en el marco de sus funciones.

Parágrafo. Las propuestas de los equipos de trabajo podrán encuadrarse en varios de los ejes temáticos anteriormente previstos, pero el equipo de trabajo deberá señalar en cuál de éstos se encuadra de mejor manera la atención de la problemática objeto de intervención. En todo caso, en la justificación podrán advertirse las interdependencias u aportes a otros ejes temáticos.

Capítulo II
Evaluación de las propuestas

Artículo Vigésimo noveno. Equipo evaluador de las propuestas. Para la aceptación de las propuestas de los proyectos, se conformará un equipo evaluador técnico, que estará integrado por cinco (5) empleados y/o empleadas de la entidad, que tengan estudios especializados sobre el tema, quienes serán designados por la Defensora del Pueblo previo a la publicación de la convocatoria.

Artículo Trigésimo. Valoración de la propuesta (30 puntos). La Subdirección de Gestión del Talento Humano remitirá los proyectos inscritos al equipo evaluador de propuestas, para valorar la propuesta realizada por el equipo de trabajo. La asignación de los treinta (30) puntos de esta etapa se hará considerando:



Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

CRITERIOS A EVALUAR	PUNTAJE
Innovación	10
Pertinencia	10
Alineación con el eje temático escogido	10

Artículo Trigésimo primero. Funciones del equipo evaluador de propuestas. El equipo evaluador de propuestas de proyectos, tendrá las siguientes funciones:

1. Validar que el proyecto propuesto no esté incluido en los planes, programas y proyectos a cargo de la entidad, ya que estos deberán ser atendidos por las áreas en el marco de sus funciones
2. Evaluar el contenido de las propuestas de los proyectos bajo criterios de imparcialidad, conocimiento técnico y según los parámetros de calificación establecidos en el presente acto administrativo
3. Asignar hasta treinta (30) puntos correspondientes a la fase de presentación y valoración de la propuesta
4. Rechazar las propuestas de los proyectos que no obtengan como mínimo 20 puntos
5. Presentar ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano informe de resultados de la evaluación bajo su competencia.

Parágrafo. Los resultados de la evaluación serán publicados a través de los medios institucionales.

Capítulo III
Evaluación del desarrollo del proyecto y sustentación

Artículo Trigésimo segundo. *Equipo evaluador de mejores equipos de trabajo.* Para la evaluación del desarrollo e informe final y sustentación de los proyectos aprobados, se conformará un equipo evaluador de mejores equipos de trabajo, que estará integrado por los siguientes:

1. Vicedefensor o Vicedefensora o quien designe
2. Secretario o Secretaria General o quien designe
3. Jefe o Jefa de la Oficina de Planeación o quien designe
4. Dos (2) representantes externos relacionado con los ejes temáticos, quienes serán invitados para tal fin
5. Un o una (1) representante de los empleados y empleadas públicas ante la Comisión de Personal
6. Tres (3) representantes por parte de las organizaciones sindicales.

Artículo Trigésimo tercero. *Funciones del equipo evaluador de mejores equipos de trabajo.* El equipo evaluador de mejores equipos de trabajo tendrá las siguientes funciones:

1. Determinar y evaluar el cumplimiento de las condiciones de los proyectos presentados por los equipos de trabajo, y rechazar los proyectos que no cumplan con los requisitos definidos en el presente acto administrativo.
2. Seleccionar y calificar los mejores proyectos aprobados, a los equipos de trabajo de acuerdo con lo establecido la presente resolución.



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

- 3. Evaluar el contenido de los proyectos bajo criterios de imparcialidad, conocimiento técnico y según los parámetros de calificación establecidos
- 4. Asistir a la sustentación programada
- 5. Establecer, si lo considera pertinente, parámetros adicionales de evaluación y calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia
- 6. Asignar los puntos correspondientes a la fase de implementación e informe final y sustentación
- 7. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de evaluación de los equipos de trabajo
- 8. Presentar informe de resultados de la evaluación, en el que se selecciona a los mejores equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las calificaciones obtenidas.

Artículo Trigésimo cuarto. Desarrollo del proyecto. El equipo de trabajo participante deberá desarrollar lo establecido en su propuesta, de acuerdo con la metodología y cronograma determinado en la propuesta.

La propuesta deberá implementarse en un término máximo de cinco (5) meses y deberá considerar en su desarrollo, los avances, potencialidades y dificultades que se presenten, dejando evidencias de su ejecución a través de actas de reunión y demás documentos que luego harán parte integral del informe final de ejecución del proyecto.

Artículo Trigésimo quinto. Informe final. Cada equipo de trabajo deberá presentar un informe final del proyecto en el cual se evidencie el desarrollo del proyecto y el resultado obtenido, así como, las recomendaciones para la entidad. Consiste en un documento escrito, el cual debe ser radicado ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano, en las fechas señaladas en el cronograma definido en la convocatoria y debe contener como mínimo:

- a) Desarrollo de los aspectos señalados en la propuesta, análisis de indicadores de medición establecidos, conclusiones y recomendaciones;
- b) Evaluación o estimación de la posibilidad de ampliar la cobertura, implementarse o definir su sostenibilidad en términos de mejora institucional y;
- c) Soportes del proceso adelantado durante el desarrollo del proyecto por parte de los integrantes del Equipo de Trabajo, y los demás anexos del documento.

Artículo Trigésimo sexto. Evaluación informe final del proyecto (50 puntos). Con fundamento en los resultados obtenidos en cada proyecto, el equipo evaluador realizará la valoración técnica de los proyectos que hayan demostrado haber concluido una vez revisado el informe final, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

CRITERIOS A EVALUAR	PUNTAJE
Innovación y/o excelencia	10
Nivel de impacto	10
Logro de objetivos previstos	10
Mejoramiento en la calidad del servicio	10
Funcionamiento general del equipo	10



Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Parágrafo. El equipo evaluador deberá dejar un acta en la cual conste como mínimo la fecha y hora en que se reunieron, los evaluadores participantes y el puntaje asignado a cada equipo de trabajo. El acta será firmada por los asistentes.

Artículo Trigésimo séptimo. *Sustentación (20 puntos).* Cada equipo de trabajo deberá sustentar el informe final del proyecto ante el equipo evaluador de mejores equipos de trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) En hora y fecha previamente establecida por el equipo evaluador, cada uno de los equipos de trabajo de manera individual, presentarán de forma oral los avances y resultados que obtuvieron en el desarrollo del proyecto
- b) La sustentación será a través de los medios de reunión virtual con que cuente la Entidad, tendrá una duración máxima de 15 minutos y para ello podrán usar una presentación o equivalente, si así lo considera pertinente el equipo de trabajo
- c) Para la sustentación pública deberá haber sido implementado el entregable del proyecto en medio físico o magnético, la cual se realizará ante el equipo evaluador de mejores equipos de trabajo
- d) Para la sustentación es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo, a menos que por causa justificada no lo puedan hacer
- e) El orden de presentación de los proyectos será definido por el equipo evaluador de mejores equipos de trabajo.

Parágrafo 1. La asignación del puntaje se calculará mediante la sumatoria del puntaje asignado por cada integrante del equipo evaluador para cada proyecto (máximo 20 puntos), dividido por la cantidad total de integrantes del mismo. Los puntajes se tendrán en cuenta hasta el 3 decimal.

Parágrafo 2. Finalizadas las sustentaciones del informe final, el equipo evaluador deberá dejar en un acta como mínimo la fecha y hora de la sustentación, los evaluadores participantes y el puntaje asignado a cada equipo de trabajo. El acta será firmada por los asistentes.

Capítulo IV
Resultado final de la evaluación, criterios de desempate e incentivos

Artículo Trigésimo octavo. *Informe de resultados de la evaluación.* El equipo evaluador de mejores equipos de trabajo remitirá a la Subdirección de Gestión del Talento Humano los resultados obtenidos, quien será la dependencia responsable de consolidar los puntajes proferidos por los equipos de evaluación.

Para lo anterior, emitirá una circular con los resultados consolidados, a la cual deberá dársele publicidad a través de los medios institucionales, y contendrá como mínimo por cada proyecto la asignación de puntajes para cada una de las etapas, así:

Fase	Puntaje
1. Presentación y valoración de la propuesta	30
2. Informe final de implementación del proyecto	50
3. Sustentación	20



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Fase	Puntaje
Total	100

Artículo Trigésimo noveno. Criterios de Desempate para Equipos de Trabajo. En caso de empate entre dos o más equipos de trabajo, éste se dirimirá por parte del equipo evaluador de mejores equipos de trabajo con los siguientes criterios:

1. De persistir el empate primará el grupo que tenga dentro de sus integrantes el mayor número de empleados y/o empleadas de carrera administrativa
2. Primará el grupo que tenga dentro de sus integrantes del equipo, por lo menos un participante que se encuentre en situación de discapacidad
3. De persistir el empate primará el grupo que tenga dentro de sus integrantes el mayor número de personas que se identifiquen como mujer, de género diverso o perteneciente a un grupo étnico.
4. De persistir el empate después de aplicar los criterios previamente establecidos se hará un sorteo por parte del equipo evaluador de mejores equipos en presencia de los equipos de trabajo empatados.

Artículo Cuadragésimo. Montos incentivos a los mejores equipos de trabajo. Se asignará a los tres (3) mejores equipos de trabajo de la entidad, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios procedentes, establecidos en la presente resolución. Los montos destinados para el reconocimiento de la estrategia mejores equipos de trabajo, corresponden a los siguientes:

- **PRIMER LUGAR.** Se concederá un incentivo por dos y medio (2,5) SMMLV en tarjeta recargada para recreación, alimentación salud, deporte, que serán distribuidos entre los integrantes del equipo seleccionado.
- **SEGUNDO LUGAR.** Se concederá un incentivo pecuniario por uno y medio (1,5) SMMLV en tarjeta recargada para recreación, alimentación salud, deporte, que serán distribuidos entre los integrantes del equipo seleccionado.
- **TERCER LUGAR.** Se concederá un incentivo pecuniario por un (1) SMMLV en tarjeta recargada para recreación, alimentación salud, deporte, que será distribuido entre los integrantes del equipo seleccionado.

Parágrafo. Dicho valor se podrá aumentar de conformidad con la disponibilidad presupuestal de la vigencia. No obstante, en la convocatoria se deberá señalar expresamente el valor de cada premio.

Artículo Cuadragésimo primero. Reconocimiento. Una vez realizada la respectiva calificación por parte del equipo evaluador, la Subdirección de Gestión del Talento Humano proyectará resolución de reconocimiento, exaltando a los equipos de trabajo que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación.

Los proyectos de los equipos ganadores serán publicados para conocimiento de todos los empleados y empleadas a nivel nacional.

Artículo Cuadragésimo segundo. Causales para declarar desierto el proceso. El proceso de selección de mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los siguientes casos:

1. Cuando no se presenten a la inscripción al menos tres (3) equipos de trabajo



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 18 de 22

2. Cuando ninguno de los proyectos obtenga un puntaje igual o superior a 20, de los 30 posibles, en la evaluación de la propuesta
3. Cuando ninguno de los proyectos obtenga un puntaje igual o superior a 75, de 100 posibles, en el informe final de evaluación.

TÍTULO V ESTRATEGIA CONCURSO DE INNOVACIÓN PÚBLICA

Artículo Cuadragésimo tercero. *Objetivo.* Incentivar la formulación de propuestas innovadoras que mejoren los procesos misionales de la entidad, como una estrategia institucional para fomentar una cultura de innovación y experimentación, fortalecer la participación activa del talento humano de la entidad en la identificación de soluciones y promover el trabajo colaborativo orientado al mejoramiento continuo de los servicios que ofrece la Defensoría a la ciudadanía.

Artículo Cuadragésimo cuarto. *Alcance.* Podrán participar en el concurso las dependencias de la Defensoría del Pueblo a nivel nacional. Se podrán presentar equipos interdisciplinarios conformados máximo tres (3) empleadas y/o empleados públicos de distintas áreas, siempre que cuenten con el visto bueno del superior (a) jerárquico (a) de su respectiva dependencia.

Se fomentará especialmente la participación de grupos diversos, con representación de distintas regiones, perfiles profesionales y niveles de experiencia. El concurso está dirigido únicamente a empleados y empleadas de la planta de personal de la entidad. Los equipos deberán designar una persona responsable como punto de contacto principal.

Capítulo I Convocatoria y postulación

Artículo Cuadragésimo quinto. *Convocatoria.* La Vicedefensoría del Pueblo expedirá la convocatoria del concurso de Innovación Pública, la cual deberá contener un cronograma con mínimo lo siguiente:

1. Fecha de publicación oficial de la convocatoria y apertura de inscripciones
2. Fecha límite para la recepción de propuestas
3. Guía metodológica y de conceptos básicos del concurso
4. Fecha de publicación de los resultados, incluyendo ganadores por categoría y menciones especiales
5. Jurados
6. Formulario de postulación
7. Demás reglas operativas no contempladas en el presente acto administrativo

Artículo Cuadragésimo sexto. *Requisitos de postulación.* Cada equipo postulante deberá presentar ante la Vicedefensoría del Pueblo:

1. Formulario de postulación completo con la descripción de la propuesta y evidencias de las fases de mapeo, validación y prototipado básico
2. Carta del visto bueno del superior (a) jerárquico (a) de su respectiva dependencia (Por empleado o empleada)



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 19 de 22

3. Anexos opcionales que complementen la propuesta (entrevistas, esquemas, mapas de actores, etc.).

Parágrafo 1. La propuesta deberá presentarse dentro de los plazos definidos en la convocatoria. El formulario incluirá preguntas orientadoras que permitirán sistematizar de manera clara la lógica del problema identificado, las hipótesis de solución y los resultados esperados. No se admitirán postulaciones incompletas ni propuestas que no cumplan con las fases mínimas establecidas en esta Resolución.

Parágrafo 2. Las propuestas presentadas deben alcanzar como mínimo una fase de mapeo del problema, validación de la propuesta y prototipado básico, sin requerir la implementación de un producto mínimo viable.

Artículo Cuadragésimo séptimo. Categorías del concurso. Las propuestas deberán enmarcarse en una de las siguientes tres categorías, asociadas a los procesos misionales de la entidad:

1. Promoción y divulgación: ideas orientadas a innovar en la forma como la Defensoría del Pueblo promueve la cultura de derechos humanos mediante campañas, pedagogía, educación o comunicación pública. Se valorarán especialmente aquellas propuestas que incorporen herramientas digitales, lenguajes accesibles o estrategias para llegar a públicos históricamente excluidos.
2. Prevención y protección: propuestas que presenten nuevas metodologías o estrategias para anticipar, mitigar o prevenir violaciones de derechos humanos, especialmente en contextos de riesgo. Se espera que estas iniciativas puedan fortalecer los sistemas de alerta temprana, la identificación de factores de vulnerabilidad o los mecanismos de protección integral.
3. Atención y trámite: iniciativas que propongan mejoras en la experiencia de atención a la ciudadanía, en la gestión de casos o en los canales de comunicación y trámite interno. Podrán incluir propuestas sobre rediseño de procesos, transformación digital, simplificación de trámites o fortalecimiento de capacidades institucionales para una respuesta más ágil, oportuna y centrada en las personas.

Artículo Cuadragésimo octavo. Definición de experiencia innovadora en el concurso. Se entenderá por propuesta innovadora toda idea formulada por equipos internos de la Defensoría del Pueblo que aborde una necesidad institucional o ciudadana, y que haya pasado por las siguientes tres fases:

1. Mapeo del problema: análisis estructurado que identifica una necesidad, reto o brecha en los procesos misionales de la Defensoría, basado en evidencia o insumos cualitativos y cuantitativos disponibles. Este mapeo puede incluir entrevistas, revisión documental, análisis de datos, identificación de actores involucrados, así como la formulación clara de un problema priorizado.
2. Validación de la idea: primera exploración del problema con personas usuarias, expertas o partes interesadas, que permita contrastar la pertinencia de la propuesta. Esta



RESOLUCIÓN N.º 1334

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 20 de 22

validación busca recoger perspectivas externas e internas sobre la relevancia del problema y la viabilidad de la solución, por medio de talleres, encuestas, entrevistas, sesiones de co-creación u otras metodologías participativas.

3. Prototipado básico: representación preliminar y sencilla de la solución propuesta (puede ser un diagrama, un boceto, un guion, una simulación o maqueta), sin necesidad de llegar a un producto funcional. El prototipo permite visualizar la idea de forma tangible y facilita su retroalimentación temprana, sin que implique el desarrollo completo de un producto o servicio.

Artículo Cuadragésimo noveno. *Declaratoria de desierto del concurso.* El jurado evaluador podrá declarar desierta una o varias categorías del concurso cuando:

1. No se haya presentado ninguna propuesta en la categoría correspondiente.
2. Las propuestas recibidas no cumplan con los requisitos mínimos establecidos en el presente acto administrativo, incluyendo las fases de mapeo, validación y prototipado básico.
3. Las propuestas, a juicio motivado del jurado, no evidencien un nivel suficiente de innovación, pertinencia o calidad técnica para ser reconocidas como ganadoras.

Parágrafo. La decisión de declarar desierta una categoría deberá estar debidamente justificada y será inapelable. En todo caso, la Defensoría del Pueblo podrá brindar retroalimentación a los equipos postulantes para fortalecer sus capacidades en futuras ediciones del concurso o procesos de innovación institucional.

Capítulo II Evaluación y premiación

Artículo Quincuagésimo. *Jurado evaluador.* El jurado estará conformado por personas expertas en innovación pública, diseño centrado en las personas y derechos humanos, designadas por el Vicedefensor o Vicedefensora del Pueblo y sus decisiones serán definitivas.

Parágrafo. El jurado podrá incluir representantes de otras instituciones públicas, universidades o centros de investigación, así como personas con experiencia en metodologías de innovación social. Se garantizará la imparcialidad y transparencia del proceso evaluador.

Artículo Quincuagésimo primero. *Criterios de evaluación.* Las propuestas serán evaluadas según los siguientes criterios:

1. (15 puntos) Relevancia del problema: claridad y justificación del reto identificado. Se evaluará la pertinencia de la necesidad abordada y su relación con los objetivos estratégicos de la Defensoría.
2. (20 puntos) Grado de innovación: novedad y creatividad de la solución planteada. Se valorarán ideas que aporten nuevas perspectivas o rompan esquemas tradicionales en la gestión institucional.
3. (20 puntos) Enfoque en derechos humanos: inclusión de principios de dignidad, equidad y no discriminación, así como la incorporación de enfoques diferenciales y de género.

**RESOLUCIÓN N.º 1334**

Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

Página 21 de 22

4. (15 puntos) Pertinencia de la validación: nivel de interacción con usuarios o actores clave para contrastar la idea. Se espera una aproximación genuina a las necesidades reales de las personas beneficiarias.
5. (15 puntos) Claridad del prototipo: capacidad de representar visual o funcionalmente la solución de forma simple pero comprensible, facilitando su explicación y retroalimentación.
6. (15 puntos) Potencial de implementación: factibilidad de ser desarrollada con recursos razonables en el futuro, considerando las capacidades institucionales y los marcos normativos existentes.

Parágrafo 1. El jurado podrá solicitar aclaraciones o ampliaciones a los equipos postulantes si lo considera necesario.

Parágrafo 2. De la asignación de puntaje dejarse un acta que deberá ser remitida a la Vicedefensoría del Pueblo, en la cual conste como mínimo la fecha y hora de la reunión, los evaluadores participantes y el puntaje asignado a cada propuesta.

Artículo Quincuagésimo segundo. Criterios de Desempate. En caso de empate entre dos o más propuestas, éste se dirimirá por parte de los jurados con los siguientes criterios:

1. De persistir el empate primará el grupo que tenga dentro de sus integrantes el mayor número de empleados y/o empleadas de carrera administrativa
2. Primará el grupo que tenga dentro de sus integrantes del equipo, por lo menos un participante que se encuentre en situación de discapacidad
3. De persistir el empate primará el grupo que tenga dentro de sus integrantes el mayor número de personas que se identifiquen como mujer, de género diverso o perteneciente a un grupo étnico.
4. De persistir el empate después de aplicar los criterios previamente establecidos se hará un sorteo por parte del equipo evaluador de mejores equipos en presencia de los equipos de trabajo empatados.

Artículo Quincuagésimo tercero. Incentivos. La propuesta que obtenga el mayor puntaje recibirá:

1. Reconocimiento institucional y difusión en los canales oficiales
2. Acompañamiento para fortalecer el desarrollo del prototipo y explorar su implementación
3. Beca educativa para formación en innovación pública.

Parágrafo. La premiación tendrá lugar en un acto público institucional, y podrá incluir menciones especiales a las ideas que se destaquen por su impacto potencial, nivel de colaboración interdependencial, uso creativo de tecnología o atención a poblaciones vulnerables. Las propuestas ganadoras podrán ser priorizadas en futuras iniciativas de desarrollo institucional.

Artículo Quincuagésimo cuarto. Menciones especiales. El jurado podrá otorgar menciones especiales a ideas con alto potencial transformador, enfoque diferencial o metodologías



Por medio de la cual se establece un nuevo plan de incentivos institucionales de la Defensoría del Pueblo y se deja sin efectos la Resolución 481 de 2024.

innovadoras de participación. Estas menciones buscan visibilizar el esfuerzo creativo de los equipos y estimular la continuidad del trabajo más allá del concurso.

Parágrafo. Las propuestas destacadas podrán ser invitadas a compartir su experiencia en eventos internos o recibir apoyo técnico para su fortalecimiento, incluso si no resultan ganadoras.

Artículo Quincuagésimo quinto. Las ideas y prototipos presentados podrán ser utilizados por la Defensoría del Pueblo con fines de mejora continua, documentación de aprendizajes o desarrollo posterior, garantizando siempre el crédito debido a quienes participaron en su formulación.

**TITULO VI
ASPECTOS GENERALES**

Artículo Quincuagésimo sexto. Reconocimiento y premiación. Sin perjuicio de la premiación fijada en cada una de las estrategias, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, de conformidad con la disponibilidad presupuestal de la vigencia, citará a los empleados y las empleadas públicas a reconocer y/o premiar, en la fecha y hora fijadas para la entrega del incentivo, reconocimiento y/o, exaltación a la excelencia y el mérito.

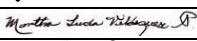
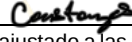
Asimismo, se publicarán los ganadores de cada vigencia en la intranet de la entidad para conocimiento de las empleadas y los empleados de la Defensoría del Pueblo.

Artículo Quincuagésimo séptimo. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su publicación y deja sin efectos todas aquellas que le sean contrarias, en especial la Resolución 481 de 2024.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., diecisiete (17) días de octubre de 2025


IRIS MARÍN ORTIZ
DEFENSORA DEL PUEBLO

FUNCIONARIO / CONTRATISTA	NOMBRE COMPLETO	FIRMA	FECHA
Tramitado y proyectado por	Edger Guevara Flórez		
Revisado para firma por	María Constanza Romero Oñate		
	Margarita Barraquer Sourdis		
	Martha Lucía Velásquez Prada		
	Norma Constanza Salamanca		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			