| | | |
|---|---|---|
| Código: 2BS-FR-0021 | ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS | POLICÍA NACIONAL |
| Fecha: 12-03-2021 | PLANILLA ASIGNACIÓN TURNO-TRÁMITE DE CUENTAS | |
| Versión: 5 | | |

**Radicado GEPOL Nro.** GS-2024- E-037561 -DILOF

**Teniente**
**Winny Bustamante Córrdoba**
**Jefe Grupo Central de Cuentas**

**TURNO No.** 434 CSF

| | | | |
|---|---|---|---|
| **No. SISCO:** | 513957 | **No. REGISTRO QUIPU :** | No aplica |
| **No. CONTRATO:** | 06-7-10195-24 | **FECHA DE RECIBIDO :** | 3-Dec-24 |
| **VALOR PAGO:** | $ 14,964,000.00 | **NUMERO DE RADICADO SIIF:** | 568324 |
| **VALOR QUE SE AMORTIZARÁ CON EL PAGO A TRAMITAR :** | - | **CONTRATISTA:.** | MONSALVE LAWYER S.A.S. |
| **No. FACTURA (S) O CUENTA DE COBRO** | LAWY 3 | **NIT DEL CONTRATISTA:** | 901.810.957-7 |

**DOCUMENTOS PARA EL TRÁMITE DE CUENTAS**

1. EL CONTRATISTA REALIZÓ EL ENDOSO DE LA FACTURA O CUENTA DE COBRO — SI ____ NO X
2. EL CONTRATISTA SOLICITÓ LA CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS DEL CONTRATO — SI ____ NO X
3. LA CESIÓN DE DERECHOS ECONOMICOS DEL CONTRATO ESTÁ AUTORIZADA POR EL ORDENADOR DEL GASTO — SI ____ NO X

**CESIÓN A:** **CUENTA BANCARIA:**

4. NÚMERO DEL REGISTRO PRESUPUESTAL DEL CONTRATO QUE SOPORTA EL TRÁMITE DE PAGO (REGISTRADO EN SECOP) 221724
5. CONSTANCIA DE RECIBIDO EXPEDIDA POR EL SUPERVISOR/COORDINADOR/INTERVENTOR DEL CONTRATO A SATISFACCIÓN (ORIGINAL) — X
6. FACTURA ORIGINAL: — X
7. CERTIFICACIÓN DE APORTES PARAFISCALES VIGENTE, DE FECHA: 3/12/2024 — X
8. NÚMERO DE PEDIDO SAP DEL SERVICIO Y/O BIEN: 4300345571
8.1 NÚMERO DE ENTRADA QUIPU DEL BIEN : NO APLICA
9. APROBACIÓN DE GARANTÍA, CONTRATO, ADICIÓN O PRÓRROGA -PUBLICADA EN SECOP — X
10. CONTRATO, ADICIONES, PRÓRROGAS Y/O MODIFICACIONES. PUBLICADOS EN SECOP — X
11. COPIA FIEL DEL ORIGINAL DEL PAGO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN FIC, CONTRATOS DE OBRA. — N/A
12. ENDOSO DE FACTURAS Y/O CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS. PUBLICADO EN SECOP — N/A
13. CERTIFICACIÓN BANCARIA DEL CESIONARIO DEL ENDOSO Y/O CESIÓN DE DERECHOS, PUBLICADA EN SECOP. — N/A
14. DOCUMENTOS QUE ACREDITAN EL CUMPLIMIENTO DE PAGO APORTES SALUD Y PENSIÓN, REMUNERACIÓN SERVICIOS (ORIGINAL). PARÁGRAFO 1 ARTICULO 4 DEL DECRETO 2271 DEL 18 DE JUNIO DE 2009, — N/A

**OBSERVACIONES :**
LA CUENTA BANCARIA DEL BENEFICIARIO DEL PAGO SE ENCUENTRA ACTIVA EN SIIF SI X NO ____

FIRMA
CPS04 MAYERLY PAOLA HERNÁNDEZ RIVAS
ANALISTA POSTCONTRACTUAL - DILOF

Pde Firma
CC 1049824
SID= 51162146
SECO=

**ESTE CAMPO APLICA SÓLO PARA LOS CASOS EN QUE SE REALIZA LA DEVOLUCIÓN DE LA FACTURACIÓN O CUENTA DE COBRO**

POSTFIRMA (GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES) DEL FUNCIONARIO QUE REALIZA LA DEVOLUCIÓN: ____ FIRMA ____ **REQUIERE LA ANULACIÓN DEL TURNO.** SI ____ NO ____

MOTIVO DEVOLUCIÓN: ____

FECHA DE DEVOLUCIÓN: ____ Nro. RADICADO COMUNICACIÓN OFICIAL DEVOLUCIÓN: ____

norma
04-12-24
09:01
D.O. Luis Calderón

# Orden de pago Presupuestal de gastos Comprobante

| | | |
|---|---|---|
| Usuario Solicitante: | MHlcgarcia | LEIDY CAROLINA GARCIA DIAZ |
| Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante. | 16-01-01-000 | PONAL GESTION GENERAL |
| Fecha y Hora Sistema. | 2025-01-10-3:29 p. m. | |

## ORDEN DE PAGO PRESUPUESTAL

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Número: | 491361924 | Fecha Registro: | 2024-12-13 | Unidad / Subunidad ejecutora: | 16-01-01-000 PONAL GESTION GENERAL | | | | |
| Vigencia Presupuestal | Actual | Estado: | Pagada | Nro Obligación: | 1549824 | Comprobante Contable de la Generación: | | | |
| Fecha Máxima Pago: | 2024-12-17 | Código de Referencia: | | 045000356000491361924 | Tipo de Moneda: | COP-Pesos | Tasa de Cambio: | 0,00 | |
| Valor Bruto: | 14.964.000,00 | Valor Deducciones: | | 358.382,00 | Valor Neto: | 14.605.618,00 | Saldo x Pagar: | 0,00 | |

## VALORES PAGADOS

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TRM Pago | | Valor Bruto | 14.964.000,00 | Valor Deducciones | 358.382,00 | Valor Neto | 14.605.618,00 | Moneda Base Compra | | Valor MBC |

## REINTEGROS

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Números | | | | No Recaudo: | |
| Bruto Reintegrado Pesos: | 0,00 | Reintegrado Deducciones Pesos: | 0,00 | Reintegrado Neto Pesos: | 0,00 |
| Bruto Reintegrado Moneda: | 0,00 | Reintegrado Deducciones Moneda: | 0,00 | Reintegrado Neto Moneda: | 0,00 |

## TERCERO DE LA ORDEN DE PAGO

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Identificación: | 901810957 | Razón Social: | MONSALVE LAWYER S.A.S | Medio de Pago: | Abono en cuenta |

## CUENTA BANCARIA

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Número: | 23600005359 | Banco: | BANCOLOMBIA S.A. | Tipo: | Ahorro | Estado: | Activa |

| TESORERIA | DOCUMENTO SOPORTE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 13-01-01-DT - DIRECCION TESORO NACIÓN DGCPTN | Número: | TUR 434 CSF CTO 06-7-10195-24 | Tipo: | CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS | Fecha: | 2024-12-13 |

Tipo Beneficiario Pago 01 - Beneficiario final

## ITEM PARA AFECTACION DE GASTOS

| DEPENDENCIA / POSICION CATALOGO DE GASTO | FUENTE | REC | SIT | VALOR PESOS | VALOR MONEDA | VALOR PAGADO PESOS | VALOR REINTEGRADO PESOS | VALOR REINTEGRADO MONEDA EXTRANJERA | USO DE PROYECTOS ESPECIALES: USO DE PROYECTO | USO DE PROYECTOS ESPECIALES: MONEDA | USO DE PROYECTOS ESPECIALES: TASA DE CAMBIO | USO DE PROYECTOS ESPECIALES: VALOR MONEDA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 000H DITAH / A-02-02-02-008-003 SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS (EXCEPTO LOS SERVICIOS DE INVESTIGACION, URBANISMO, JURÍDICOS Y DE CONTABILIDAD) | | | | | | | | | | | | |
| | Nación | 10 | CSF | 14.964.000,00 | 0,00 | 14.964.000,00 | | | | Pesos | 0,00 | 0,00 |

## DEDUCCIONES

| POSICIONES DEL CATALOGO PARA PAGO NO PRESUPUESTALES | | TERCERO | | TARIFA | VALOR | VALOR AJUSTADO PAGO | VALOR REINTEGRADO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2-01-04-02-01-03 | RETE IVA - SERVICIOS GRAVADOS - RÉGIMEN COMÚN - SERVICIOS | 800197268 | U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES | 15,000 % | 358.382,00 | 358.382,00 | |

## LINEAS DE PAGO VINCULADA

| DEPENDENCIA PARA AFECTACION DE PAC | POSICION DEL CATALOGO DE PAC | FECHA | VALOR | ATRIBUTO LINEA DE PAGO | ESTADO |
|---|---|---|---|---|---|
| 000 - PONAL GESTION GENERAL | 1-2 - ANC - GASTOS GENERALES NACION CSF | 2024-12-30 | 14.964.000,00 | 05 NINGUNO | Pagada |

FIRMA(S) RESPONSABLE(S)

SIIF Nación

## Obligación Presupuestal – Comprobante.

| | | |
|---|---|---|
| Usuario Solicitante: | MHnebonill | NORMA EMILCE BONILLA ROJAS |
| Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: | 16-01-01-000 | PONAL GESTION GENERAL |
| Fecha y Hora Sistema: | 6/12/2024 12:00:00 p. m. | |

### REGISTRO PRESUPUESTAL DE OBLIGACION.

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero: | 1549824 | Fecha Registro: | 2024-12-06 | Unidad / Subunidad ejecutora: | | | 16-01-01-000 PONAL GESTION GENERAL | | |
| Vigencia Presupuestal | Actual | Estado: | Generada | Requiere DIP: | | No | Tipo de DIP: | | Nro. Compromiso: 221724 |
| Valor Inicial: | 14.964.000,00 | Valor Total Operaciones: | | | 0,00 | | Valor Actual: | 14.964.000,00 | Saldo x Ordenar: 14.964.000,00 |
| Valor Inicial Moneda Original: | 0,00 | Valor Total Operaciones Moneda Original: | | | 0,00 | | Valor Actual Moneda Original: | 0,00 | Saldo x Ordenar Moneda Original: 0,00 |
| Valor Deducciones: | 358.382,00 | Valor Neto: | | | 14.605.618,00 | | Valor IVA: | 0,00 | Nro. Cdp: 40624 |
| Valor Deducciones Moneda: | 0,00 | Valor Neto Moneda: | | | 0,00 | | Atributo Contable: | 05-NINGUNO | Comprobante Contable: 615337 |

**TERCERO**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Identificacion: | 901810957 | Razon Social: | MONSALVE LAWYER S.A.S. | Medio de Pago: | Abono en cuenta |

**CUENTA BANCARIA**

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero: | 23600005359 | Banco: | BANCOLOMBIA S.A. | Tipo: | Ahorro | Estado: | Activa |

| CUENTA X PAGAR | | | | CAJA MENOR | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero: | 568324 | Tipo: | Compra de Activos Movibles -Declarantes | Identificacion: | | Fecha de Registro: | |

**DOCUMENTO SOPORTE**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Numero: | FACTURA LAWY 3 DEL 22/11/2024 | Tipo: | FACTURA | Fecha: | 2024-11-22 |

**ITEM PARA AFECTACION DE GASTO**

| DEPENDENCIA | POSICION CATALOGO DE GASTO | FUENTE | RECURSO | SITUAC. | ATRIBUTO CONTABLE | FECHA OPERACION | VALOR INICIAL | VALOR OPERACION | VALOR ACTUAL | SALDO X ORDENAR |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 000H DITAH | A-02-02-02-008-003 SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS | Nación | 10 | CSF | 05-NINGUNO | | | | | |
| | | | | | | Total: | 14.964.000,00 | 0,00 | 14.964.000,00 | 14.964.000,00 |

| | |
|---|---|
| Objeto: | TURNO 434 CSF,CTO 06-7-10195-24, FACTURA LAWY 3 DEL 22/11/2024 |

**PLAN DE PAGOS**

| DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC | POSICION DEL CATALOGO DE PAC | FECHA DE PAGO | ESTADO | VALOR A PAGAR |
|---|---|---|---|---|
| 000 PONAL GESTION GENERAL | 1-2 ANC - GASTOS GENERALES NACION CSF | 2024-12-30 | Generada | 14.964.000,00 |

**POSICIONES DEL CATALOGO PARA PAGO NO PRESUPUESTAL**

| POSICION DEL CATALOGO DE PAGO | IDENTIFICACION | NOMBRE BENEFICIARIO | BASE GRAVABLE | TARIFA | VALOR DEDUCCION | SALDO DISPONIBLE PARA ORDENAR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2-01-04-02-01-03 RETE IVA - SERVICIOS GRAVADOS - RÉGIMEN COMÚN - SERVICIOS | NIT 800197268 | U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES | 2.389.210,00 | 15,000 % | 358.382,00 | 358.382,00 |

Coronel EDWIN ORLANDO CORREA CORREA
SUBDIRECTOR LOGÍSTICO Y FINANCIERO

17/12/2024
Op-649136724

ELABORÓ: CPS 04 NORMA EMILCE BONILLA ROJAS
ANALISTA DE CUENTAS

REVISÓ: TC JENNY PATRICIA MORALES PUENTES
JEFE ÁREA FINANCIERA

REVISÓ: TE. WINNY BUSTAMANTE CÓRDOBA
JEFE GRUPO CENTRAL DE CUENTAS (E )

REVISÒ: CPS-GERMÁN TORRES TORRES
REVISORÍA TRIBUTARIA

65-2024-038491-D/10E-MEM4015

| | |
|---|---|
| Ciudad y fecha: | Bogotá D.C 03 DIC 2024 |
| Unidad: | **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO** |
| Tipo de contrato | |

| Tipo de contrato | Marque el tipo de contrato |
|---|---|
| Orden de compra | |
| Contrato de obra | |
| Contrato de consultoría | |
| Contrato de prestación de servicios | X |
| Contrato de compraventa | |
| Contrato de suministro | |
| Contrato interadministrativo | |

| | |
|---|---|
| Contrato /aceptación de oferta u orden de compra No. | **PN-DILOF No. 06-7-10195-24** |
| Constancia de recibido No. | **002** |
| Contratista: | **MONSALVE LAWYER S.A.S.** |
| NIT del contratista: | **901810957-7** |
| Objeto del contrato o aceptación de oferta: | **ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA EL DESPLIEGUE DEL PLAN MENTOR EN LA POLICÍA NACIONAL ORIENTADO A LOS SUBTENIENTES, PATRULLEROS, PATRULLEROS DE POLICÍA Y AUXILIARES EN SU PRIMER AÑO DE SERVICIO POLICIAL.** |
| Instrumento de agregación y número del Acuerdo Marco de Precios (aplica sólo para órdenes de compra): | **N/A** |
| Valor del contrato / aceptación de oferta u orden de compra: | **$49.880.000.00 incluido iva** |
| Plazo de ejecución: | **El plazo de ejecución de la aceptación de la oferta, será a partir de la aprobación de la garantía única, y hasta el 31 de diciembre de 2024.** |
| Fecha de vencimiento (aplica solo para órdenes de compra) | **N/A** |
| Lugar de ejecución y/o entrega | Las actividades que corresponden al Nivel Estratégico, Grupo de Fortalecimiento Policial y Direcciones Operativas, se realizaron en la ciudad de Bogotá.<br><br>Las actividades que corresponden a las regiones de policía, se realizaron en la ciudad que se encuentre ubicada la Región, así: REMSA (Bogotá), Región 1 (Bogotá), Región 2(Neiva), Región 3 (Pereira), Región 4 (Popayán), Región 5 (Cúcuta), Región 6 (Medellín), Región 7 (Villavicencio), Región 8 (Barranquilla) |

TE-434CSF RP 221724 SISCO JA669 SIIF 368324 03/12/2024

| | |
|---|---|
| | Las fechas y lugares para la realización de los encuentros se establecerán en coordinación con el supervisor del contrato. |
| Incumplimiento del plazo de ejecución SI___NO_X_ | **N/A** |
| Nombre del supervisor/coordinador del contrato y cargo que desempeña: | **Mediante comunicado oficial GS-2024-019775-DILOF, del 25 de junio de 2024 se notificó al señor mayor ENRIQUE SILVA SILVA, Jefe Grupo Fortalecimiento Policial, supervisor del contrato PN-DILOF No. 06-7-10195-24.** |
| Fecha de entrega certificada: | **22/11/2024** |
| Valor que se está certificando con la presente constancia de recibido de la vigencia 2024 | RP 221724 |

| Unidad | Recurso | Descripción del bien o servicios recibidos | Valor recibido | Valor facturado | Valor a amortizar y/o descontar * | Valor a pagar |
|---|---|---|---|---|---|---|
| DITAH | 10 | Asesoría y acompañamiento para el despliegue del plan mentor en el policía nacional orientado a los subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio de policial. | $14.964.000 | $14.964.000 | 0 | $14.964.000 |

| | |
|---|---|
| Acta de recepción de bienes | **N/A** |

| No. factura | Fecha factura | Valor factura | Nota crédito o débito | Valor neto |
|---|---|---|---|---|
| LAWY3 | 22/11/2024 | $14.964.000.00 | $0.00 | $14.964.000.00 |
| Valor total bienes y/o servicios recibidos | | $14.964.000.00 | $0.00 | $14.964.000.00 |

CONCEPTO DE CUMPLIMIENTO:

- De acuerdo a la finalización de la actividad dirigida al nivel estratégico, direcciones operativas y una región de policía correspondiente al 30 % dando aval para el trámite de la presente factura la firma ha cumplido con cabalidad.

- Teniendo en cuenta el cumplimiento de las especificaciones técnicas, el contratista cumplió con los entrenamientos requeridos en los tiempos estipulados en el contrato, dejando como soporte acta de asistencia, Acta Número 024 ADEHU-GUFOP, Acta Número 025 ADEHU-GUFOP, Acta Número 026 ADEHU-GUFOP, Acta Número 027 ADEHU-GUFOP, Acta Número 028 ADEHU-GUFOP y Acta Número 029 ADEHU-GUFOP.

- Se realizó revisión de la propuesta de intervención con las unidades a nivel nacional por medio de video conferencia entre el contratista y la policía nacional (directora de talento humano, subdirector de talento humano y funcionarios del grupo de fortalecimiento policial).

- Se realizó la sesión con el nivel estratégico y se presentó la estrategia de difusión construida entre los funcionarios del grupo de fortalecimiento policial y el contratista, dejando constancia por medio de acta Número 029 ADEHU-GUFOP.

- A través de correo electrónico del 02/09/2023 el contratista realiza la entrega de los informes solicitados de las sesiones de entrenamiento realizadas durante el mes.

- El contratista realiza entrega de los documentos de la planeación y la bitácora del mentor los cuales hacen parte de la propuesta metodológica para el desarrollo de los entrenamientos establecidos en el contrato.

- Se realizó la sesión de entrenamiento con las direcciones operativas el día 27/08/2024 contando con la participación de 57 funcionarios de las siguientes direcciones operativas DIPRO, DIRAN, DIASE, DIPOL, DIJIN, DITRA, JESEP, DICAR Se dejó constancia por medio de acta Número 026 ADEHU-GUFOP.

- Las actividades que corresponden a las regiones de policía, se realizaron en la ciudad en la que se encuentre ubicada la región así: REMSA (Bogotá), Región 1 (Tunja), Región 2 (Neiva), Región 3 (Pereira), Región 4 (Popayán), Región 5 (Cúcuta), Región 6 (Medellín), Región 7 (Villavicencio), Región 8 (Barranquilla) se llevaron a cabo así:

| fecha | N° Acta | Asunto |
|---|---|---|
| 2/10/2024 | 036 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con DECAS, DEGUN, DEGUV, DEMET, DEVAU, DEVIC, MEVIL, REGI7, ESECU |
| 2/10/2024 | 037 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con DECAS, DEGUN, DEGUV, DEMET, DEVAU, DEVIC, MEVIL, REGI7 y ESECU |
| 08/10/2024 | 038 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con REGIÓN DE POLICÍA NO. 6. MEMOT, DECOR, DEURA, DECHO, ESMAC y RIPOL |
| 08/10/2024 | 039 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con REGI6, MEVAL, DEANT, REGIN y ESCER. |
| 10/10/2024 | 040 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con REGIÓN DE POLICÍA NO. 3. MEMAZ, DEQUI y DECAL |
| 10/10/2024 | 041 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con REGI3, MEPER y DERIS |
| 16/10/2024 | 045 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con REGI2, METIB, DETOL, CENOP, ESGON, ESAVI, DECAQ y DEPUY |
| 16/10/2024 | 046 | Que trata de la sesión de entrenamiento en mentoría con REGI2, DEUIL y MENEV |

En atención a eventos presentados en materia de afectación al orden público y a la movilidad en algunas vías nacionales, se hizo necesario modificar la programación prevista inicialmente conforme a la Directiva Nro.037 DIPON-DITAH/14.5 del 21 de septiembre de 2024, razón por la cual se realizaron los siguientes ajustes para el mes de noviembre dando cumplimiento al desarrollo de las sesiones por parte del contratista, así:

| Región | Comunicación oficial | Fecha original | Aspectos de relevancia | Fecha reprogramación |
|---|---|---|---|---|
| 4 | GS-2024-016734-REGI4 | 13-11-2024 | Se mantiene fecha original | 13-11-2024 |
| 5 | GS-2024-017852-REGI5 | 29-10-2024 | Cierre de vías y alteración del orden público | 15-11-2024 |
| 1 | GS-2024-020012-REGI1 | 01-10-2024 | Cierre de vías y alteración del orden público | 18-11-2024 |
| 8 | GS-2024-016871-REGI8 | 18-11-2024 | Partido de la selección Colombia, por lo que se requiere la disponibilidad total del personal | 21-11-2024 |

Por medio de la presente constancia de recibo a satisfacción y en mi condición de supervisor acredito el cumplimiento de las obligaciones del contratista y certifico que los bienes y servicios relacionados cumplen con las especificaciones técnicas contratadas.

| No. | Obligación Contractual o especificación técnica | CUMPLIO Si__ No___ | Observaciones y Evidencias |
|---|---|---|---|
| 1 | **ACTIVIDAD DIRIGIDA AL NIVEL ESTRATÉGICO** | **SI** | Se realizó la sesión con el nivel estratégico y se presentó la estrategia de difusión construida entre los funcionarios del grupo de fortalecimiento policial y el contratista, dejando constancia por medio de acta Número 029 ADEHU-GUFOP. |
| 2 | **ACTIVIDADES DIRIGIDAS AL GRUPO DE FORTALECIMIENTO POLICIAL DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO** | **N/A** | No fue requerido en el periodo reportado |
| 3 | **ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LAS DIRECCIONES OPERATIVAS** | **SI** | Se realizó la sesión de entrenamiento con las direcciones operativas el día 27/08/2024 contando con la participación de 57 funcionarios de las siguientes direcciones operativas DIPRO, DIRAN, DIASE, DIPOL, DIJIN, DITRA, JESEP, DICAR Se dejó |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | constancia por medio de acta Número 026 ADEHU-GUFOP |
| 4 | **ACTIVIDAD DIRIGIDA A LAS UNIDADES A NIVEL NACIONAL POR REGIONES DE POLICÍA** | **SI** | Se realizaron las actividades en las regiones de Policía así: REMSA (Bogotá), Región 1 (Tunja), Región 2 (Neiva), Región 3 (Pereira), Región 4 (Popayán), Región 5 (Cúcuta), Región 6 (Medellín), Región 7 (Villavicencio), Región 8 (Barranquilla) |
| 5 | **INFORME FINAL** | **N/A** | No fue requerido en el periodo reportado |
| 6 | **ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN** | **SI** | Se allegó al contratista el formulario de compromiso de reserva para qué así, fuera diligenciado por los funcionarios que están involucrados en las actividades de asesoría. |
| 7 | **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** | **SI** | Permanente – fue realizada durante el proceso precontractual |
| 8 | **COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN** | **SI** | Permanente – fue realizada durante el proceso precontractual |

**NOTA:** para la radicación de la constancia de recibo a satisfacción, el supervisor deberá acompañarla, con el informe de supervisión correspondiente al periodo o la entrega certificada, junto con la publicación de la factura por parte del contratista en el SECOP II – Plan de pagos.

Firma_____
Mayor ENRIQUE SILVA SILVA
Jefe Grupo Fortalecimiento Policial

Anexos:

Certificación verificación actividades de supervisión del contrato 060-7-10195-24
Informe de actividades por parte del contratista Monsalve Lawyer S.A.S del 22/11/2024
Factura electrónica No. LAWY3 de fecha 22/11/2024 por valor de $14.964.000,00
Pago de parafiscales de fecha 13/11/2024 a través del operador SIMPLE
Certificado de estar a paz y salvo con parafiscales
Certificación Registro de Información Tributaria
Autorización DIAN numeración de facturas.
Formatos compromiso reserva
Rut No. 901810957-7

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE DESARROLLO HUMANO

**Nro. GS-2024-086443 / ADEHU - GUFOP – 20.1**

Bogotá D.C. 03 DIC 2024

Señora brigadier general
OLGA PATRICIA SALAZAR SÁNCHEZ
Directora Logística y Financiera
Carrera 59 26 21 CAN
Bogotá D.C.

Asunto: Certificación verificación de actividades supervisión contrato 06-7-10195-24

En cumplimiento a la comunicación oficial electrónica GS-2024-021932-DILOF "Orden de Presentación de certificación" de acuerdo al contrato de prestación de servicios PN DILOF 06-7-10195-24, por valor de $49.880.000,00 cuyo objeto es "Asesoría y acompañamiento para el despliegue del plan mentor en la Policía Nacional orientado a los subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio policial" siendo designado el señor mayor Enrique Silva Silva, Jefe del Grupo de Fortalecimiento Policial como supervisor del mismo, respetuosamente me permito informar a mi general, que de acuerdo a las especificaciones técnicas de contrato, se ha venido cumpliendo por parte del contratista MONSALVE LAWYER S.A.S, llevando a cabalidad, de manera óptima y sin ningún contratiempo sus compromisos, generando así el segundo pago por valor correspondiente a $14.964.000,00, correspondiente al 30% del compromiso presupuestal, para un total de $29.928.000,00. equivalente al 60% del valor del contrato. De lo anterior, se adjuntan los siguientes soportes, cargados en el SECOP II.

1. Informe de supervisión No. 3, radicado Nro. GS-2024-074295-DITAH del 17/10/2024
2. Informe de supervisión No. 4, radicado Nro. GS-2024-079585-DITAH del 05/11/2024
3. Informe de actividades del periodo certificado.
4. Factura electrónica No. LAWY3 de fecha 22/11/2024 por valor de $14.964.000,00
5. Pago de parafiscales de fecha 13/11/2024 a través del operador SIMPLE
6. Certificado de estar a paz y salvo con parafiscales
7. Certificación Registro de Información Tributaria
8. Autorización DIAN numeración de facturas
9. Formatos compromiso reserva
10. Rut No. 901810957-7

Atentamente,

Teniente coronel **PAULA ANDREA ORTIZ PANTOJA**
Jefe Área Desarrollo Humano

**Elaboró MY ENRIQUE SILVA SILVA**
**ADEHU GUFOP**

**Fecha de elaboración:** 03/12/2024
**Ubicación:** V:\inducción 2024\contrato plan mentoria\ documentos

Carrera 59 No. 26-21 CAN, Bogotá
Teléfonos 515 9565
ditah.adehu-jefat@policia.gov.co
**www.policia.gov.co**

**INFORMACIÓN PÚBLICA**

Monsalve Lawyer

**MONSALVE LAWYER SAS**
NIT 901.810.957-7
CR 52 65 2
Tel: (604) 3104501495
Bello - Colombia
monsalvelawyer@gmail.com

Factura electrónica de venta
**No. LAWY 3**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Señores** | POLICIA NACIONAL - DIRECCION LOGISTICA Y FINANCIERA | | |
| **NIT** | 800.141.397-5 | **Teléfono** | (604) 5159000 - Ext. 000 |
| **Dirección** | CARRERA 59 26 21 | **Ciudad** | Bogotá - Colombia |

| **Fecha y hora Factura** | |
|---|---|
| **Generación** | 22/11/2024, 08:59 |
| **Expedición** | 22/11/2024, 08:59 |
| **Vencimiento** | 22/11/2024 |

| Ítem | Descripción | Cantidad | Vr. Unitario | Vr. Total |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Proceso de mínima cuantía GS-2024-016273-DILOF Asesoría y acompañamiento para el despliegue del Plan Mentor en la Policía Nacional, orientado a los subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio. Factura correspondiente al segundo pago del 30% previa finalización de las actividades dirigidas a las unidades a nivel nacional por regiones: Región 1 (Bogotá), Región 2 (Neiva), Región 3 (Pereira), Región 4 (Popayán), Región 5 (Cúcuta), Región 6 (Medellín), Región 7 Villavicencio). | 1.00 | 12,574,789.92 | 14,964,000.00 |

**Total items:** 1

| | |
|---|---|
| **Total Bruto** | 12,574,789.92 |
| IVA 19% | 2,389,210.08 |
| **Total a Pagar** | 14,964,000.00 |

**Valor en Letras:**
Catorce millones novecientos sesenta y cuatro mil pesos m/cte

**Forma de pago:**
Contado

**Medio de pago:**
Desembolso Crédito plus (CCD+) - Transferencia $ 14,964,000.00

**Observaciones:**
#$16-01-01-000;06-7-10195-24;enrique.silva@correo.policia.gov.co#$



A esta factura de venta aplican las normas relativas a la letra de cambio (artículo 5 Ley 1231 de 2008). Con esta el Comprador declara haber recibido real y materialmente las mercancías o prestación de servicios descritos en este título - Valor. **Número Autorización Electrónica 18764067661235 aprobado en 20240319 prefijo LAWY desde el número 1 al 100 Vigencia: 12 Meses**
- Actividad Económica 6910 Actividades jurídicas Tarifa
**CUFE:** e873d6d40f19f9c78ed7a31d0583d73e0e13d653d7e7dc7373275132e8e882e3da993d0c1ca966e21a50e7652660a14b

Simple

# PAGOSIMPLE | REPORTE INDIVIDUAL

**Fecha creación reporte** 2024-11-13, 12:00:38 PM **Tipo Planilla** I **Número Planilla** 1067216526

**Periodo Cotización** 202410 **Periodo Servicio** 202410

**Cliente:**

## PAGADA 2024-11-13

## )ATOS DEL APORTANTE

| | | | |
|---|---|---|---|
| **zón Social** | SEBASTIAN MONSALVE MESA | | |
| **cumento** | CC 1020433592 | **Dirección** | CR 52 #65 - 02 MIRADOR - BELLO |
| **)o de Empresa** | INDEPENDIENTE | **Teléfono** | 4518350 |
| **)o Persona** | NATURAL | **Forma Presentación** | ÚNICO **Total Afiliados** 1 |
| **ıdad** | BELLO | **Departamento** | ANTIOQUIA |
| **presentante Legal** | | **Identificación** | |

## DATOS DEL AFILIADO

| | | | | | | | | **Apellidos y Nombres** | **Código Ciudad - Departamento** | **Centro de Trabajo** | **Ubicación Laboral** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **)ocumento** | CC 1020433592 | | Residente | | Exonerado | N | | MONSALVE MESA SEBASTIAN | 5088000 - 5 | | ANTIOQUIA |
| ipo Cotizante | 59 | 00 | | | | | | | | | |

## APORTE POR CADA UNA DE LAS ADMINISTRADORAS ASOCIADAS AL AFILIADO:

| Novedades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Extradjero | Tipo salario | Salario |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TDE | TAE | TDP | TAP | VSP | COR | VST | SLN | IGE | LMA | VAC | AVP | VCT | IRP | Dias AFP | Dias EPS | Dias ARP | Dias CCF | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 0 | 30 | 30 | 30 | 0 | | | | $ 1.567.900 |

| Pensión | | | | | | | Salud | | | | | | Riesgos | | | | | Caja | | | | Parafiscales | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Código AFP | Código Tras. AFP | Tarifa AFP | IBC | Total Aporte AFP | Total Aporte FSP | Total Aporte FSPS | Código EPS | Código Tras. EPS | Tarifa EPS | IBC EPS | Aporte Salud | Aporte UPC | Código ARL | Clase Riesgo | Tarifa ARL | IBC ARL | Aporte Riesgos | Código CCF | Tarifa CCF | IBC CCF | Aporte Caja | Tarifa SENA | Aporte SENA | Tarifa ICBF | Apo ICB |
| 230201 | | 16 % | $ 1.567.900 | $ 250.900 | $ 0 | $ 0 | EPS010 | | 12,5 % | $ 1.567.900 | $ 196.000 | $ 0 | 14-11 | 1 | 0,522 % | $ 1.567.900 | $ 8.200 | NIN-CC | 0 % | $ 0 | $ 0 | 0 % | $ 0 | 0 % | $ |

## .TOTALES

| Total Aportes Pensión | Total Aportes FSP | Total Aportes FSPS | Total Aportes Salud | Total Aportes Riesgos | Total Aportes Cajas | Total Aportes SENA | Total Aportes ICBF | Total Aportes ESAP | Total Aportes MEN | Total Final |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PROTECCION | FSP SOLIDARIDAD | FSP SUBSISTENCIA | EPS SURA | ARL SURA | NINGUNA CCF | SENA | ICBF | ESAP | MEN | |
| $ 250.900 | $ 0 | $ 0 | $ 196.000 | $ 8.200 | $ 0 | $ 0 | $ 0 | $ 0 | $ 0 | $ 455.100 |

¡El Poder de lo SIMPL

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

**Autorización Numeración de Facturación**

**1876**

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 18764067661235

(415)7707212489984(8020) 001876406766123 5

| 5. Número de Identificación Tributaria - NIT | 6. DV | 7. Primer apellido | 8. Segundo apellido | 9. Primer nombre | 10. Otros nombres |
|---|---|---|---|---|---|
| 901810957 | 7 | | | | |

11. Razón social
MONSALVE LAWYER S.A.S

12. Dirección seccional
Impuestos de Medellín — Cód. 1 1

24. Dirección
CR 52 6502

| 25. País | 26.Departamento | 27. Municipio |
|---|---|---|
| Colombia | Antioquia | Bello |

La U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, conforme a la facultad discrecional establecida en el artículo 684 - 2 del Estatuto Tributario y en virtud de lo estipulado en la Resolución 0042 del 05/05/2020, por la cual se dictan otras disposiciones en materia de sistemas de facturación; previo estudio y evaluación de la solicitud realizada por el contribuyente, representante legal o apoderado debidamente acreditado; determina autorizar los rangos de numeración de facturación y/o documento equivalente. En los casos en que se agote dicha numeración antes de culminar su vigencia, el interesado tendrá derecho a solicitar una nueva autorización, de acuerdo con el tramite establecido.

Las vigencias de los rangos de numeración de facturación, se contarán a partir de la formalización de éste documento oficial.

Si el obligado a facturar; no hubiere agotado la numeración de facturación transcurrido el término de la vigencia autorizada, con 15 días de antelación podrá solicitar la habilitación de la numeración sobrante.

Cuando se trate de una solicitud de inhabilitación de la numeración de facturación y/o documento equivalente, la vigencia es permanente, por lo tanto, no procede la habilitación de dichos rangos.



Nota: La no adopción o violación de los sistemas técnicos de control, dará lugar a la sanción establecida en el artículo 684-2 del E.T.

Firma del solicitante

Firma del funcionario autorizado

DIAN
2024-03-20 / 02:19:44 PM
Fecha Acuse de Recibo
Firmado

984. Apellidos y nombres
985. Cargo
989. Dependencia SUBDIRECCION DE FACTURA ELECTRONICA Y SOLUCI
990. Lugar administrativo
991. Organización U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACION
992. Área
993. Establecimiento

1001. Apellidos y nombres MONSALVE MESA SEBASTIAN
1002. Tipo documento Cédula de Ciudadanía
1003. No. Identificación 1020433592 1004. DV 0
1005. Cod. Representación Representante Legal Principal
1006. Organización MONSALVE LAWYER S.A.S

997. Fecha formalización 2024-03-20/14:19:44

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

# Autorización Numeración de Facturación

1876



Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 18764067661235

(415)7707212489984(8020) 001876406766123 5

| 5. Número de Identificación Tributaria - NIT | 6. DV | 7. Primer apellido | 8. Segundo apellido | 9. Primer nombre | 10. Otros nombres |
|---|---|---|---|---|---|
| 901810957 | 7 | | | | |

11. Razón social
MONSALVE LAWYER S.A.S

**Rangos de numeración para autorizar, habilitar o inhabilitar**

| | 29. Establecimiento | 30. Modalidad | Cód. | 31. Prefijo | 32. Desde el número | 33. Hasta el número | 38. Vigencia | 34. Tipo solicitud | Cód. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | MONSALVE LAWYER S.A.S CR 52 6502 | FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA | 4 | LAWY | 1 | 100 | 12 | AUTORIZACIÓN | 1 |
| 2 | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | |

**Motivación**

El presente compromiso se origina con el fin de reconocer la reserva de la información de inteligencia y contrainteligencia, que me es trasladada en atención a las funciones que ejerzo como: servidor público, contratista o por orden emitida de autoridad judicial competente, que pueda involucrar el acceso a documentos, productos, archivos, datos, identidades, medios, métodos, infraestructura, procedimientos de inteligencia y contrainteligencia.

| INFORMACIÓN RECIBIDA | | |
|---|---|---|
| TIPO DE DOCUMENTO | CÓDIGO | NIVEL DE CLASIFICACIÓN |
| | | |

A través de este compromiso, dejó constancia que me fueron informadas las acciones penales y disciplinarias que en cabeza del Estado se pueden generar para quienes indebidamente divulguen, entreguen, filtren, comercialicen, empleen o permitan que se haga uso de la información o documentos reservados, con fundamento en la normatividad legal que sea aplicable a cada caso, y que se expone, a continuación:

**Marco Constitucional y Legal**

## CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

| CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA | |
|---|---|
| Artículo 6 | RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS |
| Artículo 74 | LIMITACIONES AL ACCESO DE DOCUMENTOS PÚBLICOS |
| Artículo 121 | EJERCICIO DE FUNCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES |
| Artículo 122 | DESEMPEÑO DE FUNCIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS |
| Artículo 123 | EJERCICIO DE FUNCIONES CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIAS |
| Artículo 209 | PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA |
| Artículo 216 | DE LA FUERZA PÚBLICA |

## MARCO JURÍDICO DE LOS ORGANISMOS DE INTELIGENCIA

| LEY ESTATUTARIA 1621 DEL 17 DE ABRIL DE 2013 | |
|---|---|
| Artículo 33 | RESERVA DE LA INFORMACIÓN |
| Artículo 34 | INOPONIBILIDAD DE LA RESERVA |
| Artículo 35 | VALOR PROBATORIO DE LOS INFORMES DE INTELIGENCIA |
| Artículo 38 | COMPROMISO DE RESERVA |
| DECRETO 1070 DEL 26 DE MAYO DE 2015 | |
| Artículo 2.2.3.6.1 | RESERVA LEGAL |
| Artículo 2.2.3.6.2 | NIVELES DE CLASIFICACIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN |
| Artículo 2.2.3.7.1 | SEGURIDAD Y RESTRICCIONES EN LA DIFUSIÓN DE PRODUCTOS DE INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA |
| Artículo 2.2.3.7.2 | SUMINISTRO DE INFORMACIÓN |

## ÁMBITO PENAL

| CÓDIGO PENAL - LEY 599 DEL 24 DE JULIO DE 2000 | |
|---|---|
| Artículo 194 | DIVULGACIÓN Y EMPLEO DE DOCUMENTOS RESERVADOS- MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 25 LEY 1288 DEL 2009 |
| Artículo 463 | ESPIONAJE |
| Artículo 258 | UTILIZACIÓN INDEBIDA DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA |
| Artículo 269F | VIOLACIÓN DE DATOS PERSONALES |
| Artículo 418 | REVELACIÓN DE SECRETO - MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 25 LEY 1288 DEL 2009 |
| Artículo 419 | UTILIZACIÓN DE ASUNTO SOMETIDO A SECRETO O RESERVA - MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 25 LEY 1288 DEL 2009 |
| Artículo 420 | UTILIZACIÓN INDEBIDA DE INFORMACIÓN OFICIAL PRIVILEGIADA - MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 25 LEY 1288 DEL 2009 |
| Artículo 431 | UTILIZACIÓN INDEBIDA DE INFORMACIÓN OBTENIDA EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA |
| CÓDIGO PENAL MILITAR - LEY 1407 DEL 17 DE AGOSTO DE 2010 | |
| Artículo 130 | REVELACIÓN DE SECRETOS |
| Artículo 131 | REVELACIÓN CULPOSA |

## ÁMBITO DISCIPLINARIO

| LEY 1952 DEL 28/01/2019 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO, SE DEROGA LA LEY 734 DE 2002 Y ALGUNAS DISPOSICIONES DE LA LEY 1474 DE 2011 RELACIONADAS CON EL DERECHO DISCIPLINARIO | |
|---|---|
| **Artículo 38** | DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO |
| **Artículo 39** | PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS |
| **Artículo 55** | FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PUBLICA NUMERAL 1 |
| **Artículo 67** | FALTAS GRAVES Y LEVES |
| "Con fundamento en el deber de sujeción especial que reviste a los servidores públicos y lo contemplado en el inciso segundo del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, desde el entendido que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus propias funciones, métodos y procedimientos de control interno, el compromiso de reserva, para efectos disciplinarios tendrá el carácter de orden, conforme a lo contemplado en el numeral 1 del art. 38 de la Ley 1952 de 2019". | |
| LEY 2196 DEL 18 DE ENERO DE 2022 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DISCIPLINARIO POLICIAL | |
| **Artículo 45** | FALTAS GRAVÍSIMAS NUMERALES 7, 15, 18, 20, 29, 30 y Parágrafo |
| **Artículo 46** | FALTAS GRAVES NUMERALES 9, 14, 16, 20 y Parágrafo |

Con base en el ordenamiento jurídico vigente en Colombia, especialmente el expuesto de manera precedente, manifiesto que conozco mi responsabilidad por la divulgación indebida, entrega, filtración, comercialización o empleo propio o de terceras personas sobre la información reservada de inteligencia y contrainteligencia puesta en mi conocimiento, asumiendo la obligación de acuerdo con la Ley Estatutaria 1621 de 2013 y el Decreto 1070 de 2015, de garantizar la reserva de los mismos por un término inicial de 30 años, prorrogable por 15 años más según sea el caso, contados a partir de la recolección de la información y que se mantendrá aún después del cese de mis funciones como servidor público, contratista o receptor en cumplimiento de orden de autoridad judicial competente.

Además, se me ha puesto en conocimiento el artículo 35 de la Ley Estatutaria 1621 de 2013, que refiere "*...**En ningún caso los informes de inteligencia y contrainteligencia tendrán valor probatorio dentro de procesos judiciales y disciplinarios**, pero su contenido podrá constituir criterio orientador durante la indagación...*".

Declaro que una vez leído el marco Constitucional y Legal contenido en el presente compromiso de reserva, asumo por disposición de las normas vigentes, las consecuencias jurídicas que se generan por su inobservancia.

En constancia de lo anterior, se firma el presente **COMPROMISO DE RESERVA** a los _____ días del mes de _____ del año _____.

**EN CONSTANCIA FIRMA:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: Luis Francisco Pedraza García

Identificación: 80764566 Expedida en: Bogotá

Entidad donde labora: Monsalve Lawyer Cargo: Comunicador Contratista

Correo electrónico: lfpedraza83@gmail.com Número de contacto: 3043811115

Receptor de Información: [ ] Funcionario: [ ] Contratista o terceros: [X]

Evento: Plan Mentor

Firma: _____

Huella

**TESTIGO:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: _____

Identificación: _____ Cargo: _____

Unidad: _____ Firma: _____

INTELIGENCIA

COMPROMISO DE RESERVA

POLICÍA NACIONAL

## AMBITO DISCIPLINARIO

| LEY 1952 DEL 28/01/2019 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO, SE DEROGA LA LEY 734 DE 2002 Y ALGUNAS DISPOSICIONES DE LA LEY 1474 DE 2011 RELACIONADAS CON EL DERECHO DISCIPLINARIO | |
|---|---|
| Artículo 38 | DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO |
| Artículo 39 | PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS |
| Artículo 55 | FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PUBLICA NUMERAL 1 |
| Artículo 67 | FALTAS GRAVES Y LEVES |
| "Con fundamento en el deber de sujeción especial que reviste a los servidores públicos y lo contemplado en el inciso segundo del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, desde el entendido que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus propias funciones, métodos y procedimientos de control interno, el compromiso de reserva, para efectos disciplinarios tendrá el carácter de orden, conforme a lo contemplado en el numeral 1 del art. 38 de la Ley 1952 de 2019". | |
| LEY 2010 DEL 13 DE ENERO DE 2022 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DISCIPLINARIO POLICIAL | |
| Artículo 45 | FALTAS GRAVÍSIMAS NUMERALES 7, 15, 18, 20, 29, 30 y Parágrafo |
| Artículo 46 | FALTAS GRAVES NUMERALES 9, 14, 16, 20 y Parágrafo |

Con base en el ordenamiento jurídico vigente en Colombia, especialmente el expuesto de manera precedente, manifiesto que conozco mi responsabilidad por la divulgación indebida, entrega, filtración, comercialización o empleo propio o de terceras personas sobre la información reservada de inteligencia y contrainteligencia puesta en mi conocimiento, asumiendo la obligación de acuerdo con la Ley Estatutaria 1621 de 2013 y el Decreto 1070 de 2015, de garantizar la reserva de los mismos por un término inicial de 30 años, prorrogable por 15 años más según sea el caso, contados a partir de la recolección de la información y que se mantendrá aún después del cese de mis funciones como servidor público, contratista o receptor en cumplimiento de orden de autoridad judicial competente.

Además, se me ha puesto en conocimiento el artículo 35 de la Ley Estatutaria 1621 de 2013, que refiere "*...En ningún caso los informes de inteligencia y contrainteligencia tendrán valor probatorio dentro de procesos judiciales y disciplinarios, pero su contenido podrá constituir criterio orientador durante la indagación...*".

Declaro que una vez leído el marco Constitucional y Legal contenido en el presente compromiso de reserva, asumo por disposición de las normas vigentes, las consecuencias jurídicas que se generan por su inobservancia.

En constancia de lo anterior, se firma el presente **COMPROMISO DE RESERVA** a los _____ días del mes de _____ del año _____.

**EN CONSTANCIA FIRMA:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: Tomas Estaban Montoya Flórez.

Identificación: 98560243 Expedida en: Envigado (Antioquia).

Entidad donde labora: Monsalve Lawyer Cargo: Coordinador Proyectos.

Correo electrónico: tomonsalve@gmail.com Número de contacto: 3126721792.

Receptor de Información: ☐ Funcionario: ☐ Contratista o terceros: ☒

Evento: Plan Mentor

Firma: _____

Huella

**TESTIGO:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: _____

Identificación: _____ Cargo: _____

Unidad: _____ Firma: _____

## ÁMBITO DISCIPLINARIO

| LEY 1952 DE 2019 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO, SE DEROGAN LA LEY 734 DE 2002 Y ALGUNAS DISPOSICIONES DE LA LEY 190 DE 1995 Y LA LEY 200 DE 1995 RELACIONADAS CON EL DERECHO DISCIPLINARIO | |
|---|---|
| Artículo 38 | DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO |
| Artículo 39 | PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS |
| Artículo 55 | FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PÚBLICA NUMERAL 1 |
| Artículo 07 | FALTAS GRAVES Y LEVES |
| "Con fundamento en el deber de sujeción especial que reviste a los servidores públicos y lo contemplado en el inciso segundo del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, desde el entendido que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus propias funciones, métodos y procedimientos de control interno, el compromiso de reserva, para efectos disciplinarios tendrá el carácter de orden, conforme a lo contemplado en el numeral 1 del art. 38 de la Ley 1952 de 2019". | |
| LEY 2010 DE 2019 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DISCIPLINARIO POLICIAL | |
| Artículo 45 | FALTAS GRAVÍSIMAS NUMERALES 7, 16, 18, 20, 29, 30 y Parágrafo |
| Artículo 46 | FALTAS GRAVES NUMERALES 9, 14, 16, 20 y Parágrafo |

Con base en el ordenamiento jurídico vigente en Colombia, especialmente el expuesto de manera procedente, manifiesto que conozco mi responsabilidad por la divulgación indebida, entrega, filtración, comercialización o empleo propio o de terceras personas sobre la información reservada de inteligencia y contrainteligencia puesta en mi conocimiento, asumiendo la obligación de acuerdo con la Ley Estatutaria 1621 de 2013 y el Decreto 1070 de 2015, de garantizar la reserva de los mismos por un término inicial de 30 años, prorrogable por 15 años más según sea el caso, contados a partir de la recolección de la información y que se mantendrá aún después del cese de mis funciones como servidor público, contratista o receptor en cumplimiento de orden de autoridad judicial competente.

Además, se me ha puesto en conocimiento el artículo 35 de la Ley Estatutaria 1621 de 2013, que refiere "...*En ningún caso los informes de inteligencia y contrainteligencia tendrán valor probatorio dentro de procesos judiciales y disciplinarios, pero su contenido podrá constituir criterio orientador durante la indagación*...".

Declaro que una vez leído el marco Constitucional y Legal contenido en el presente compromiso de reserva, asumo por disposición de las normas vigentes, las consecuencias jurídicas que se generan por su inobservancia.

En constancia de lo anterior, se firma el presente **COMPROMISO DE RESERVA** a los _____ días del mes de _____ del año _____.

**EN CONSTANCIA FIRMA:**

Grado: contratista Nombres y Apellidos: Sebastian Monsalve Mesa

Identificación: cedula ciudadania Expedida en: Bello - ANT

Entidad donde labora: Monsalve lawyer sas Cargo: representante legal

Correo electrónico: monsalvelawyer@gmail.com Número de contacto: 1020437592

Receptor de información: [ ] Funcionario: [ ] Contratista o terceros: [x]

Evento: Ejecución Contractual

Firma:

Huella

**TESTIGO:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: _____

Identificación: _____ Cargo: _____

Unidad: _____ Firma: _____

## AMBITO DISCIPLINARIO

| LEY 1952 DEL 28/01/2019 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO, SE DEROGA LA LEY 734 DE 2002 Y ALGUNAS DISPOSICIONES DE LA LEY 1474 DE 2011 RELACIONADAS CON EL DERECHO DISCIPLINARIO | |
|---|---|
| Artículo 38 | DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO |
| Artículo 39 | PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS |
| Artículo 55 | FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PUBLICA NUMERAL 1 |
| Artículo 67 | FALTAS GRAVES Y LEVES |
| "Con fundamento en el deber de sujeción especial que reviste a los servidores públicos y lo contemplado en el inciso segundo del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, desde el entendido que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus propias funciones, métodos y procedimientos de control interno, el compromiso de reserva, para efectos disciplinarios tendrá el carácter de orden, conforme a lo contemplado en el numeral 1 del art. 38 de la Ley 1952 de 2019". | |
| LEY 2196 DE 16 DE ENERO DE 2022 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DISCIPLINARIO POLICIAL | |
| Artículo 45 | FALTAS GRAVÍSIMAS NUMERALES 7, 15, 18, 20, 29, 30 y Parágrafo |
| Artículo 46 | FALTAS GRAVES NUMERALES 9, 14, 16, 20 y Parágrafo |

Con base en el ordenamiento jurídico vigente en Colombia, especialmente el expuesto de manera precedente, manifiesto que conozco mi responsabilidad por la divulgación indebida, entrega, filtración, comercialización o empleo propio o de terceras personas sobre la información reservada de Inteligencia y contrainteligencia puesta en mi conocimiento, asumiendo la obligación de acuerdo con la Ley Estatutaria 1621 de 2013 y el Decreto 1070 de 2015, de garantizar la reserva de los mismos por un término inicial de 30 años, prorrogable por 15 años más según sea el caso, contados a partir de la recolección de la información y que se mantendrá aún después del cese de mis funciones como servidor público, contratista o receptor en cumplimiento de orden de autoridad judicial competente.

Además, se me ha puesto en conocimiento el artículo 35 de la Ley Estatutaria 1621 de 2013, que refiere "*...En ningún caso los informes de inteligencia y contrainteligencia tendrán valor probatorio dentro de procesos judiciales y disciplinarios, pero su contenido podrá constituir criterio orientador durante la indagación...*".

Declaro que una vez leído el marco Constitucional y Legal contenido en el presente compromiso de reserva, asumo por disposición de las normas vigentes, las consecuencias jurídicas que se generan por su inobservancia.

En constancia de lo anterior, se firma el presente **COMPROMISO DE RESERVA** a los 28 días del mes de Agosto del año 2024.

**EN CONSTANCIA FIRMA:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: Danna Farly Arias Giraldo

Identificación: 42.137.108 Expedida en: Pereira (Risaralda)

Entidad donde labora: E.S.E. Hospital San J. de Dios Cargo: Psicologa.

Correo electrónico: danialaboro@hotmail.com Número de contacto: 3106555932.

Receptor de Información: ☐ Funcionario: ☐ Contratista o terceros: ☐

Huella

Evento: _____

Firma: Danna F. Arias Giraldo

**TESTIGO:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: _____

Identificación: _____ Cargo: _____

Unidad: _____ Firma: _____

## AMBITO DISCIPLINARIO

| LEY 1952 DEL 28/01/2019 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO, SE DEROGA LA LEY 734 DE 2002 Y ALGUNAS DISPOSICIONES DE LA LEY 1474 DE 2011 RELACIONADAS CON EL DERECHO DISCIPLINARIO | |
|---|---|
| Artículo 38 | DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO |
| Artículo 39 | PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS |
| Artículo 55 | FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PUBLICA NUMERAL 1 |
| Artículo 67 | FALTAS GRAVES Y LEVES |
| "Con fundamento en el deber de sujeción especial que reviste a los servidores públicos y lo contemplado en el inciso segundo del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, desde el entendido que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus propias funciones, métodos y procedimientos de control interno, el compromiso de reserva, para efectos disciplinarios tendrá el carácter de orden, conforme a lo contemplado en el numeral 1 del art. 38 de la Ley 1952 de 2019". | |
| LEY 2196 DEL 18 DE ENERO DE 2022 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DISCIPLINARIO POLICIAL | |
| Artículo 45 | FALTAS GRAVÍSIMAS NUMERALES 7, 15, 18, 20, 29, 30 y Parágrafo |
| Artículo 46 | FALTAS GRAVES NUMERALES 9, 14, 16, 20 y Parágrafo |

Con base en el ordenamiento jurídico vigente en Colombia, especialmente el expuesto de manera precedente, manifiesto que conozco mi responsabilidad por la divulgación indebida, entrega, filtración, comercialización o empleo propio o de terceras personas sobre la información reservada de inteligencia y contrainteligencia puesta en mi conocimiento, asumiendo la obligación de acuerdo con la Ley Estatutaria 1621 de 2013 y el Decreto 1070 de 2015, de garantizar la reserva de los mismos por un término inicial de 30 años, prorrogable por 15 años más según sea el caso, contados a partir de la recolección de la información y que se mantendrá aún después del cese de mis funciones como servidor público, contratista o receptor en cumplimiento de orden de autoridad judicial competente.

Además, se me ha puesto en conocimiento el artículo 35 de la Ley Estatutaria 1621 de 2013, que refiere "...*En ningún caso los informes de inteligencia y contrainteligencia tendrán valor probatorio dentro de procesos judiciales y disciplinarios, pero su contenido podrá constituir criterio orientador durante la indagación...*".

Declaro que una vez leído el marco Constitucional y Legal contenido en el presente compromiso de reserva, asumo por disposición de las normas vigentes, las consecuencias jurídicas que se generan por su inobservancia.

En constancia de lo anterior, se firma el presente **COMPROMISO DE RESERVA** a los 19 días del mes de agosto del año 2024.

**EN CONSTANCIA FIRMA:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: Catalina Sánchez Angel

Identificación: 43256903 Expedida en: Medellín

Entidad donde labora: Monzalve Lawyer Cargo: Administradora Contratista

Correo electrónico: unionmonzalve@gmail.com Número de contacto: 3126721792

Receptor de Información: [ ] Funcionario: [ ] Contratista o terceros: [X]

Evento: Plan Mentor

Firma: Catalina Sánchez A.

Huella

**TESTIGO:**

Grado: _____ Nombres y Apellidos: _____

Identificación: _____ Cargo: _____

Unidad: _____ Firma: _____

## ÁMBITO DISCIPLINARIO

| | |
|---|---|
| [illegible] | |
| Artículo 36 | DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO |
| Artículo 39 | PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS |
| Artículo 55 | FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PÚBLICA NUMERAL 1 |
| Artículo 67 | FALTAS GRAVES Y LEVES |
| "Con fundamento en el deber de sujeción especial que reviste a los servidores públicos y lo contemplado en el inciso segundo del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, desde el entendido que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus propias funciones, métodos y procedimientos de control interno, el compromiso de reserva, para efectos disciplinarios tendrá el carácter de orden, conforme a lo contemplado en el numeral 1 del art. 38 de la Ley 1952 de 2019". | |
| [illegible] | |
| Artículo 45 | FALTAS GRAVÍSIMAS NUMERALES 7, 15, 18, 20, 29, 30 y Parágrafo |
| Artículo 48 | FALTAS GRAVES NUMERALES 9, 14, 16, 20 y Parágrafo |

Con base en el ordenamiento jurídico vigente en Colombia, especialmente el expuesto de manera precedente, manifiesto que conozco mi responsabilidad por la divulgación indebida, entrega, filtración, comercialización o empleo propio o de terceras personas sobre la información reservada de inteligencia y contrainteligencia puesta en mi conocimiento, asumiendo la obligación de acuerdo con la Ley Estatutaria 1621 de 2013 y el Decreto 1070 de 2015, de garantizar la reserva de los mismos por un término inicial de 30 años, prorrogable por 15 años más según sea el caso, contados a partir de la recolección de la información y que se mantendrá aún después del cese de mis funciones como servidor público, contratista o receptor en cumplimiento de orden de autoridad judicial competente.

Además, se me ha puesto en conocimiento el artículo 35 de la Ley Estatutaria 1621 de 2013, que refiere "*...En ningún caso los informes de inteligencia y contrainteligencia tendrán valor probatorio dentro de procesos judiciales y disciplinarios, pero su contenido podrá constituir criterio orientador durante la indagación*...".

Declaro que una vez leído el marco Constitucional y Legal contenido en el presente compromiso de reserva, asumo por disposición de las normas vigentes, las consecuencias jurídicas que se generan por su inobservancia.

En constancia de lo anterior, se firma el presente COMPROMISO DE RESERVA a los 19 días del mes de Agosto del año 2024.

EN CONSTANCIA FIRMA:

Grado: _____ Nombres y Apellidos: Giovanni Mauricio Moreno León

Identificación: 79.725.066 Expedida en: Bogotá

Entidad donde labora: Monsalve Lawyer Cargo: Consultor Psicólogo

Correo electrónico: unionmonsalve@gmail.com Número de contacto: 3126721792

Receptor de información: [ ] Funcionario: [ ] Contratista o terceros: [X]

Evento: Plan mentor

Firma:

TESTIGO:

Grado: _____ Nombres y Apellidos: _____

Identificación: _____ Cargo: _____

Unidad: _____ Firma: _____

DIAN

# Formulario del Registro Único Tributario

**001**

2. Concepto 1 3 Actualización de oficio

4. Número de formulario 141003405114

(415)7707212489984(8020) 000014100340511 4

5. Número de Identificación Tributaria (NIT): 901810957 | 6. DV: 7

12. Dirección seccional: Impuestos de Medellín 11

14. Buzón electrónico:

## IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente: Persona jurídica 1

25. Tipo de documento:

26. Número de Identificación:

27. Fecha expedición:

Lugar de expedición

28. País:

29. Departamento:

30. Ciudad/Municipio:

31. Primer apellido:

32. Segundo apellido:

33. Primer nombre:

34. Otros nombres:

35. Razón social: MONSALVE LAWYER S.A.S

36. Nombre comercial:

37. Sigla:

## UBICACIÓN

38. País: COLOMBIA 169

39. Departamento: Antioquia 05

40. Ciudad/Municipio: Bello 088

41. Dirección principal: CR 52 6502

42. Correo electrónico: SEBASABOGADOMED@GMAIL.COM

43. Código postal:

44. Teléfono: 3104501495

45. Teléfono 2:

## CLASIFICACIÓN

### Actividad económica

| Actividad principal | | Actividad secundaria | | Otras actividades | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 46. Código | 47. Fecha inicio actividad | 48. Código | 49. Fecha inicio actividad | 50. Código 1 | 2 | |
| 6910 | 2024/03/12 | 7020 | 2016/01/28 | 7490 | 8560 | |

### Ocupación

51. Código:

52. Número establecimientos: 0

### Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código: 47 52

47 - Régimen Simple de Tributación - SIM

52 - Facturador electrónico

### Usuarios aduaneros

54. Código

### Exportadores

55. Forma

56. Tipo

Servicio 1 2 3

57. Modo

58. CPC

**IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación**

### Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X]

60. No. de Folios: 0

61. Fecha: 2024 - 04 - 01 / 19 : 15: 16

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso, Parágrafo del artículo 1.6.1.2.6 del Decreto 1625 del 2016. De igual manera al formalizar el trámite el usuario fue informado y acepta la política de tratamiento de datos ley 1581 de 2012.

Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.

Firma autorizada:

984. Nombre: ACTUACIÓN DE OFICIO AUTOMÁTICA

985. Cargo:

DIAN

# Formulario del Registro Único Tributario

**001**



Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 141003405114

(415)7707212489984(8020) 000014100340511 4

| 5. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 6. DV | 12. Dirección seccional | 14. Buzón electrónico |
|---|---|---|---|
| 901810957 | 7 | Impuestos de Medellín 1 1 | |

**Características y formas de las organizaciones**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 62. Naturaleza | 2 | 63. Formas asociativas | 1 2 | 64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados | |
| 65. Fondos | | 66. Cooperativas | | 67. Sociedades y organismos extranjeros | |
| 68. Sin personería jurídica | | 69. Otras organizaciones no clasificadas | | 70. Beneficio | 1 |

**Constitución, Registro y Última Reforma**

| Documento | 1. Constitución | 2. Reforma |
|---|---|---|
| 71. Clase | 04 | |
| 72. Número | | |
| 73. Fecha | 20240222 | |
| 74. Número de notería | | |
| 75. Entidad de registro | 03 | |
| 76. Fecha de registro | 20240312 | |
| 77. No. Matrícula mercantil | 0078057512 | |
| 78. Departamento | 05 | |
| 79. Ciudad/Municipio | 088 | |
| Vigencia | | |
| 80. Desde | 20240222 | |
| 81. Hasta | 99991231 | |

**Composición del Capital**

| | |
|---|---|
| 82. Nacional | 100 % |
| 83. Nacional público | 0.0 % |
| 84. Nacional privado | 100.0 % |
| 85. Extranjero | 0 % |
| 86. Extranjero público | 0.0 % |
| 87. Extranjero privado | 0.0 % |

**Entidad de vigilancia y control**

88. Entidad de vigilancia y control

**Estado y Beneficio**

| Item | 89. Estado actual | 90. Fecha cambio de estado | 91. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 92. DV |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 101 | 20240312 | | - |
| 2 | 125 | 20240312 | | - |
| 3 | | | | - |
| 4 | | | | - |
| 5 | | | | - |

**Vinculación económica**

| 93. Vinculación económica | 94. Nombre del grupo económico y/o empresarial | 95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante | 96. DV. |
|---|---|---|---|
| | | | |

97. Nombre o razón social de la matriz o controlante

| 170. Número de Identificación tributaria otorgado en el exterior | 171. País | 172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP | |
|---|---|---|---|
| | | | |

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

DIAN

# Formulario del Registro Único Tributario
## Representación

001



Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 141003405114

(415)7707212489984(8020) 000014100340511 4

| 5. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 6. DV | 12. Dirección seccional | 14. Buzón electrónico |
|---|---|---|---|
| 901810957 | 7 | Impuestos de Medellín 11 | |

**Representación**

**1**

| 98. Representación | 99. Fecha inicio ejercicio representación |
|---|---|
| REPRS LEGAL PRIN 18 | 20240312 |

| 100. Tipo de documento | 101. Número de identificación | 102. DV | 103. Número de tarjeta profesional |
|---|---|---|---|
| Cédula de Ciudadanía 13 | 1020433592 | | |

| 104. Primer apellido | 105. Segundo apellido | 106. Primer nombre | 107. Otros nombres |
|---|---|---|---|
| MONSALVE | MESA | SEBASTIAN | |

| 108. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 109. DV | 110. Razón social representante legal |
|---|---|---|
| | | |

**2**

| 98. Representación | 99. Fecha inicio ejercicio representación |
|---|---|
| REPRS LEGAL SUPL 19 | 20240312 |

| 100. Tipo de documento | 101. Número de identificación | 102. DV | 103. Número de tarjeta profesional |
|---|---|---|---|
| Cédula de Ciudadan 13 | 42973795 | | |

| 104. Primer apellido | 105. Segundo apellido | 106. Primer nombre | 107. Otros nombres |
|---|---|---|---|
| MESA | ZAPATA | MARIA | ELENA |

| 108. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 109. DV | 110. Razón social representante legal |
|---|---|---|
| | | |

**3**

| 98. Representación | 99. Fecha inicio ejercicio representación |
|---|---|
| | |

| 100. Tipo de documento | 101. Número de identificación | 102. DV | 103. Número de tarjeta profesional |
|---|---|---|---|
| | | | |

| 104. Primer apellido | 105. Segundo apellido | 106. Primer nombre | 107. Otros nombres |
|---|---|---|---|
| | | | |

| 108. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 109. DV | 110. Razón social representante legal |
|---|---|---|
| | | |

**4**

| 98. Representación | 99. Fecha inicio ejercicio representación |
|---|---|
| | |

| 100. Tipo de documento | 101. Número de identificación | 102. DV | 103. Número de tarjeta profesional |
|---|---|---|---|
| | | | |

| 104. Primer apellido | 105. Segundo apellido | 106. Primer nombre | 107. Otros nombres |
|---|---|---|---|
| | | | |

| 108. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 109. DV | 110. Razón social representante legal |
|---|---|---|
| | | |

**5**

| 98. Representación | 99. Fecha inicio ejercicio representación |
|---|---|
| | |

| 100. Tipo de documento | 101. Número de identificación | 102. DV | 103. Número de tarjeta profesional |
|---|---|---|---|
| | | | |

| 104. Primer apellido | 105. Segundo apellido | 106. Primer nombre | 107. Otros nombres |
|---|---|---|---|
| | | | |

| 108. Número de Identificación Tributaria (NIT) | 109. DV | 110. Razón social representante legal |
|---|---|---|
| | | |

**PAZ Y SALVO PARAFISCALES**

03 DIC 2024

Medellín y diciembre de 2024

Señores
POLICIA NACIONAL
Coronel EDWIN ORLANDO CORREA
Subdirector Logístico y Financiero de la Policía Nacional
Mayor JOSE RICARDO RODRIGUEZ ANDRADE
Jefe Área de Contratación (E)
Bogotá D.C.

El Suscrito SEBASTIAN MONSALVE MESA identificado con cédula de ciudadanía N° 1020433592 como representante legal de la empresa MONSALVE LAWYER SAS no obligado a contar con revisor fiscal, certifico que la sociedad MONSALVE LAWYER SAS, identificada con NIT. 901810957-7, debidamente inscrito en la Cámara de Comercio de Medellín, bajo la gravedad de juramento, certifico que la sociedad no cuenta con trabajadores vinculados por lo cual no está en la obligación del el pago de los aportes de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al Servicio Nacional de Aprendizaje y al Fondo Nacional de Formación Profesional para la Industria de Construcción (artículo 65 Ley 1819 de 2016 y artículo 3 Decreto 1047 de 1983), no obstante, se anexa el paz y salvo de parafiscales del representante legal. Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002,

Atentamente,

Firma Representante Legal
SEBASTIAN MONSALVE MESA
Nombre Representante Legal
Cedula de ciudadanía 1020433592

Simple.

## PAGOSIMPLE | REPORTE INDIVIDUAL

**Fecha creación reporte** 2024-11-13, 12:05:38 PM **Tipo Planilla** I **Número Planilla** 1067216526
**Periodo Cotización** 202410 **Periodo Servicio** 202410

**Cliente:**

**PAGADA 2024-11-13**

### I. DATOS DEL APORTANTE

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Razón Social** | SEBASTIAN MONSALVE MESA | | | | |
| **Documento** | CC 1020433592 | **Dirección** | CR 52 465 - 02 MIRADOR - BELLO | | |
| **Tipo de Empresa** | INDEPENDIENTE | **Teléfono** | 4518350 | | |
| **Tipo Persona** | NATURAL | **Forma Presentación** | ÚNICO | **Total Afiliados** | 1 |
| **Ciudad** | BELLO | **Departamento** | ANTIOQUIA | | |
| **Representante Legal** | | **Identificación** | | | |

### II. DATOS DEL AFILIADO

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Documento | CC 1020433592 | | Residente | | Exonerado | N | **Apellidos y Nombres** | **Código Ciudad - Departamento** | **Centro de Trabajo** | **Ubicación Laboral** |
| Tipo Cotizante | 59 | 00 | | | | | MONSALVE MESA SEBASTIAN | 5088000 - 5 | | ANTIOQUIA |

### III. APORTE POR CADA UNA DE LAS ADMINISTRADORAS ASOCIADAS AL AFILIADO:

| Novedades | [illegible] | [illegible] | [illegible] | Pensión | | | | | | | Salud | | | | | | Riesgos | | | | | Caja | | | | Parafiscales | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | | | | [illegible] | [illegible] | [illegible] | IBC | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | IBC EPS | Aporte Salud | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | IBC ARL | Aporte Riesgos | [illegible] | [illegible] | IBC CCF | Aporte Caja | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| [illegible] | | | [illegible] | [illegible] | | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | 1 | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |

### IV.TOTALES

| Total Aportes Pensión | Total Aportes FSP | Total Aportes FSPS | Total Aportes Salud | Total Aportes Riesgos | Total Aportes Cajas | Total Aportes SENA | Total Aportes ICBF | Total Aportes ESAP | Total Aportes MEN | Total Final |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PROTECCION | FSP SOLIDARIDAD | FSP SUBSISTENCIA | EPS SURA | ARL SURA | NINGUNA CCF | SENA | ICBF | ESAP | MEN | |
| [illegible] | $ 0 | $ 0 | $ 105.000 | $ 6.200 | $ 0 | $ 0 | $ 0 | $ 0 | $ 0 | $ 436.100 |

Página 1 de 1

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Secretaría de Hacienda

# DIRECCIÓN DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ
## REGISTRO DE INFORMACIÓN TRIBUTARIA - RIT
## INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONTRIBUYENTE

Fecha:11/09/2024

CONTRIBUYENTE N.I.T. 901810957 MONSALVE LAWYER SAS

### INFORMACIÓN BÁSICA

Dirección: CARRERA 52 N° 65 - 02 Teléfonos: 3104501495

Dirección electrónica: Sebasabogadomed@gmail. Ciudad: BELLO Municipio: ANTIOQUIA

Fecha de Inscripción: 10/09/2024 Soporte Inscripción: -

### PERFIL TRIBUTARIO

Naturaleza Jurídica: PERSONA JURIDICA Régimen tributario: COMUN Fecha desde: 10/09/2024

Matrícula Mercantil:NO Fecha inicio de Actividades: 12/03/2024 Fecha de cese de Actividades: NO No. Establecimientos: 0

Actividad 1: 69101 - ACTIVIDADES JURIDICAS COMO CONSULTORIA PROFESIONAL

Actividad 2: 70201 - Actividades de consultorÃ-a de gestiÃ³n

Actividad 3: 74901 - Otras actividades profesionales, cientÃ-ficas y tÃ©cnicas n.c.p. como consultorÃ-a profesional (incluye actividades de periodistas)

Actividad 4:

Actividad 5:

### ESTABLECIMIENTOS ACTIVOS

### REPRESENTANTES ACTIVOS

Monsalve Lawyer
Abogado especialista en la contratación pública

**Implementación del Plan Mentor para la Policía Nacional de Colombia**

**"Mentoría Nacional de Élite"**

**Noviembre 22 de 2024**

De acuerdo con las especificaciones técnicas mínimas, se entrega el informe de cada actividad realizada en donde se incluye la metodología utilizada, ejecución de la actividad, resultados obtenidos y sugerencias. Teniendo en cuenta que el primer informe se envió con fecha del 5 de septiembre de 2024 en donde se incluyeron las siguientes regiones:

| Grupo | Fecha | Sesión | Hora Sesión |
|---|---|---|---|
| Capacitación MEBOG | 22/08/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |
| Capacitación Dirección Operativa | 27/08/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| Capacitación Dirección REMSA | 28/08/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |
| Capacitación Dirección Estratégica | 03/09/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 10:00 |

A continuación, se dará el informe de las sesiones de las siguientes regiones:

| Grupo | Fecha | Sesión | Hora Sesión |
|---|---|---|---|
| Capacitación Región 7 (Villavicencio) | 3/10/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |
| Capacitación Región 6 (Medellín) | 8/10/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |
| Capacitación Región 3 (Pereira) | 10/10/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |
| Capacitación Región 2 (Neiva) | 16/10/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |
| Capacitación región 4 (Popayán) | 13/11/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| Capacitación región 5 (Cúcuta) | 15/11/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| Capacitación Región 1 (Bogotá – Tunja) | 18/11/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |
| Capacitación región 8 (Barranquilla) | 21/11/2024 | Sesión 1 | 08:00 a 12:00 |
| | | Sesión 2 | 14:00 a 18:00 |

# INFORME EJECUTIVO

La Policía Nacional de Colombia enfrenta desafíos en la formación y desarrollo de su personal, lo que puede afectar la efectividad, la moral y el sentido de pertenencia por la institución. Se requiere un enfoque estructurado para guiar y apoyar el crecimiento profesional de los agentes, especialmente en las primeras etapas de sus carreras.

El **"Plan Mentor"** propone un sistema de mentoría formalizado dentro de la Policía Nacional. Oficiales experimentados y con trayectoria ejemplar actuarán como mentores, brindando orientación, apoyo y consejo a los policías más jóvenes. Esto fomentará el desarrollo de habilidades, la transmisión de conocimientos y la consolidación de valores institucionales.

Los beneficios que podemos obtener de la implementación del Plan Mentor son los siguientes:

- **Desarrollo personal y profesional acelerado**: Los aprendices recibirán una guía personalizada para alcanzar su máximo potencial en su proceso de adaptación, desarrollando sus habilidades desde el "SER".
- **Fortalecimiento de la cultura institucional**: La mentoría transmitirá los valores, la ética y las mejores prácticas de la Policía, asegurando la continuidad y el compromiso con la misión.
- **Mejora de la moral y retención**: El apoyo de un mentor aumentará la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, reduciendo la rotación de personal y atrayendo nuevos talentos.
- **Mayor eficiencia operativa**: Un cuerpo policial mejor capacitado y motivado brindará un servicio de mayor calidad a la comunidad, mejorando la seguridad y la confianza ciudadana.

Desde el 8 de julio de 2024, se ha trabajado intensamente en la construcción del procedimiento y bitácora del "**Plan Mentor**", he aquí un resumen ejecutivo de lo realizado a la fecha 21 de noviembre de 2024.

## Procedimiento para la construcción e implementación del Plan Mentor:

1. **Reunión inicial:**

    - Establecer los parámetros de trabajo.
    - Definir las necesidades.
    - Definir los tiempos para los entregables.

- Socializar la construcción del Plan Mentor por parte del equipo consultor.
- Realizar los ajustes necesarios al plan.
- Retroalimentación.

2. **Desarrollo del Proceso:**

- **Definición del cronograma**: se establecieron las actividades, responsabilidades y fechas límite para el desarrollo del proceso (este cronograma fue compartido al correo institucional de la profesional a cargo Adriana Yisedt Briceño González, según el compromiso) para su ajuste y aprobación, en dicho cronograma están las fechas de las entregas y las sesiones de socialización establecidas para la ejecución del proyecto.
- **Creación del primer borrador del procedimiento del Plan Mentor**: el equipo consultor elaboró el primer borrador del procedimiento, que se utilizará para guiar la implementación del Plan Mentor.
- **Implementación de una guía o bitácora**: se creó una guía o bitácora **"Bitácora del Mentor"** para registrar el progreso del proceso y documentar las actividades realizadas.
- **Socialización del procedimiento y la bitácora**: con base en el cronograma, se han realizado sesiones en las que se reunieron las diferentes unidades operativas de la Policía Nacional y de nivel estratégico para socializar el procedimiento del Plan Mentor y bitácora del mentor.

3. **Realización de las sesiones y su estructura**:

El plan de encuentros o sesiones busca socializar a los líderes y oficiales de la Policía Nacional de Colombia para que asuman roles de mentores, promoviendo el desarrollo profesional y personal de los "aprendices" (policías menos experimentados). El programa se enfoca en sensibilizar respecto al proceso de Mentoría y romper paradigmas negativos sobre la misma, resaltar su importancia y proporcionar herramientas prácticas para su implementación efectiva.

**Estructura de las sesiones Nivel Operativo:**

La sesión con el primer grupo se centra en presentar el concepto de mentoría, aclarar dudas y mitos, y realizar una actividad experiencial que simula la relación mentor-aprendiz. La "Bitácora del Mentor" se

introduce como una herramienta clave para guiar las sesiones de mentoría.

En las sesiones siguientes se comparte el impacto de los encuentros previos, se profundiza en la "Bitácora del Mentor" y se ajustan roles y responsabilidades para la implementación del "Plan Mentor".

**Actividades Clave:**

Gimnasia cerebral y dinámicas de grupo: Fomentan la participación activa y el aprendizaje experiencial.

"De líderes a mentores": Actividad central que simula los retos y beneficios de la mentoría a través del armado de figuras.

"Yo, mentor": Los participantes practican una sesión de mentoría exprés utilizando la "Bitácora del Mentor".

Evaluación y retroalimentación: Se recopila feedback de los participantes para mejorar el programa.

- **Dentro de los resultados estadísticos tenemos:**

  - A las sesiones asistieron 647 policías de diferentes unidades.
  - La plataforma Quizizz arrojó un indicador de conocimientos previos a las sesiones sobre la mentoría: que es un mentor, su rol, los paradigmas y mitos entre otros temas, el porcentaje de este conocimiento inicial fue del 44%, una vez realizada la sesión se evaluó nuevamente a los participantes teniendo un incremento promedio de 35%, alcanzado un 79% de en conocimiento después de las sesiones.
  - En el test final de la plataforma Quizizz hay preguntas abiertas como:

    - Escriba su opinión y/o sugerencias para mejorar el plan mentor de la Policía Nacional de Colombia. Todas sus observaciones serán un aporte valioso para el buen desarrollo del plan.
    - ¿Qué slogan le parece que queda mejor para el plan Mentor?
    - Si tiene una sugerencia propia para el NOMBRE y el SLOGAN del plan Mentor, escríbalo a continuación:

Las respuestas se encuentran en los archivos adjuntos digitales de este resumen.

**Recursos:**

- Presentaciones y videos.
- Plataforma Quizizz (https://quizizz.com/) para actividades interactivas.
- Materiales para la actividad experiencial (capa, juguetes armables, herramientas).
- "Bitácora del Mentor".

**Resultados Esperados:**

- Líderes de la Policía capacitados como mentores efectivos.
- Mayor comprensión de la importancia de la mentoría.
- Implementación exitosa del plan de mentoría a nivel nacional.
- Desarrollo personal y profesional de los "aprendices".
- Fortalecimiento de la cultura institucional y mejora del servicio policial.

4. **Construcción la estrategia de difusión del Plan Mentor**:

El acompañamiento constante en las sesiones del comunicador por parte del equipo consultor, la toma de evidencias para la construcción de la presentación, los videos y el plan de comunicación para la sesión al nivel estratégico.

Con base en este acompañamiento y de acuerdo con los requerimientos técnicos solicitados en el contrato, se propone una estrategia de difusión del Plan Mentora cual fue socializada en la sesión realizada el 3 de septiembre de 2024 con el nivel estratégico, este plan va como anexo a este resumen.

**a. Capacitación MEBOG del 22/08/2024:**

**Participantes**: 109 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las dos sesiones y concluimos lo siguiente de acuerdo con la participación activa de todos:

Se evidencia lo siguiente:

- **Desarrollo de habilidades en los mentores:** Se enfatiza la necesidad de capacitar a los mentores para que el proceso sea efectivo y

sostenible. Esto incluye habilidades de liderazgo, comunicación, empatía y manejo de conflictos.

- **Estructura y tiempo:** Se sugiere establecer tiempos y espacios específicos para las sesiones de mentoría y el seguimiento de la bitácora. También se solicita más tiempo para desarrollar el plan de mentoría de manera adecuada.

- **Selección de mentores:** Se propone que la participación en el programa de mentoría sea voluntaria y que los mentores sean seleccionados cuidadosamente, asegurando su compromiso y capacidad de liderazgo.

- **Comunicación y confianza:** Se destaca la importancia de fomentar una buena comunicación y confianza entre el mentor y el mentee, así como crear espacios para una mayor interacción y acercamiento.

- **Formación continua:** Se sugiere que la mentoría sea parte integral de la formación de los nuevos miembros de la institución, y que los mentores reciban actualización y certificación continua.

- **Enfoque en el liderazgo:** Se resalta la importancia del liderazgo en el proceso de mentoría, tanto para el mentor como para el desarrollo del mentee.

- **Trabajo en equipo:** Se valora el trabajo en equipo y se sugiere fomentarlo aún más dentro del programa de mentoría.

- **Actividades de recreación:** Se propone incluir actividades de recreación y entretenimiento para fortalecer la relación entre mentor y mentee.

- **Mayor frecuencia:** Algunos participantes sugieren que las sesiones de mentoría y las capacitaciones sean más frecuentes.

- **Retroalimentación a superiores:** Se plantea la necesidad de comunicar la importancia del programa a los jefes y oficiales, para evitar la apatía y asegurar su apoyo.

**Puntos para resaltar por parte de los participantes:**

- **Impacto positivo:** Varios participantes destacan el impacto positivo del programa en el desarrollo profesional y personal de los policías.
- **Estrategias y planteamiento:** Se elogian las estrategias y el planteamiento general del programa y la sesión de capacitación.

- **Valor de la mentoría:** Se reconoce la importancia de contar con un mentor que brinde apoyo, guía y acompañamiento.
- La actividad fue bien recibida, considerada "excelente" y "muy buena".
- Se aprecia la claridad de la exposición y los puntos de vista compartidos.
- Se reconoce el valor de la mentoría para mejorar en diversos aspectos.
- Se destaca la importancia de la **empatía** en el proceso de mentoría.
- **Desarrollo del liderazgo:** Se valora el desarrollo del liderazgo que se obtiene a través de la mentoría.

**Observaciones generales de la sesión:**

- **Empatía y respeto:** Se hace hincapié en la importancia de la empatía y el respeto en la relación mentor-mentee, incluso dentro de la estructura jerárquica de la institución.
- **Experiencia de vida:** Se reconoce el valor de la experiencia de vida del mentor para brindar un acompañamiento integral al mentee.
- **Construcción de relaciones:** Se destaca la importancia de construir una relación sólida entre mentor y mentee, basada en la confianza y la comunicación abierta.

**En conclusión**, los participantes desean más tiempo, claridad en las instrucciones y capacitación para aprovechar al máximo el programa de mentoría, así mismo, buscar fomentar una mayor interacción entre mentores y aprendices, así como un compromiso más activo por parte de los líderes y la institución en su conjunto.

Las observaciones finales reflejan una valoración positiva del Plan Mentor, junto con sugerencias concretas para mejorarlo en áreas como la selección y capacitación de mentores, la estructura y el tiempo, la comunicación y la confianza, y la integración de la mentoría en la formación policial. Se enfatiza la importancia del liderazgo, la empatía, el respeto y la construcción de relaciones sólidas para el éxito del programa.

### b. Capacitación Dirección Operativa del 27/08/2024:

**Participantes**: 57 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de la sesión y concluimos lo siguiente de acuerdo con la participación activa de todos:

**Puntos para resaltar por parte de los participantes:**

- **Estructura y Organización:**
  - Reordenar las sesiones de la bitácora del mentor, que la primera sesión sea la del **"Ser"**.
  - El ámbito de finanzas debería abordarse al final del programa.
  - Asegurar un cumplimiento más estricto del plan de mentoría.
  - Las sesiones de mentoría no deberían realizarse en la misma unidad laboral.

- **Contenido y Enfoque:**
  - Implementar dinámicas para enseñar sobre cultura.
  - Incluir temas más directamente relacionados con la labor policial.
  - Iniciar las mentorías con el tema de honor policial.
  - Fortalecer el proceso con herramientas pedagógicas.

- **Recursos y Alcance:**
  - Implementar una plataforma virtual o página web para facilitar el acceso a la información.
  - Ampliar el programa a nivel nacional.
  - Capacitar a todos los mentores en el país.

- **Relación Mentor-Mentee:**
  - Fomentar una relación más cercana y personal entre mentor y mentee, dejando de lado la jerarquía.
  - Integrar a la familia o personas cercanas del aprendiz en el proceso.

**Puntos para resaltar por parte de los participantes:**

- El programa de mentoría en general fue bien recibido, con comentarios como "excelente" y "muy bueno".
- Se aprecia la claridad y facilidad de comprensión del programa.
- Se reconoce la importancia del acompañamiento a las nuevas generaciones.
- Se valora la asesoría y el material proporcionado.

**Observaciones generales de la sesión:**

- Se destaca la importancia de considerar el ambiente laboral en el proceso de mentoría.
- Se resalta la necesidad de implementar el liderazgo en todos los funcionarios.

- Se valora la planeación del servicio y la comunicación como aspectos importantes a desarrollar.

**En conclusión**, los comentarios sugieren que el programa de mentoría es valorado y se considera efectivo en general. Las sugerencias se centran en mejorar la estructura, el contenido, los recursos y la relación entre mentor y mentee, con el objetivo de fortalecer aún más el impacto del programa en el desarrollo de los nuevos policías.

### c. Capacitación Dirección REMSA del 28/08/2024:

**Participantes**: 56 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las dos sesiones del día, se concluye lo siguiente de acuerdo con la participación activa de todos:

- **Relación entre mentor y mentee:**
  - Importancia de construir una conexión fuerte y personal entre el mentor y el mentee.
  - Énfasis en crear un ambiente de apoyo y abierto donde el mentee se sienta cómodo.

- **Estructura e implementación del programa:**
  - Necesidad de directrices y estructura claras para el programa de mentoría.
  - Asegurar la ejecución consistente del programa en todas las unidades.
  - Considerar formatos alternativos como sesiones virtuales o una plataforma en línea.
  - Abordar los desafíos potenciales que plantea el entorno laboral.

- **Selección y capacitación de mentores:**
  - Enfatizar la importancia de seleccionar mentores comprometidos y responsables
  - Proporcionar capacitación integral a los mentores, dotándolos de las habilidades y herramientas necesarias.
  - Realizar un estudio más profundo al seleccionar a los mentores.
  - Crear una cátedra específica para la mentoría, estableciendo criterios y parámetros claros.
  - Brindar retroalimentación anual a los mentores.
  - Capacitar a todos los mentores en el país.

- **Ejecución y Seguimiento del Plan:**
  - Asegurar la implementación efectiva del plan en todas las unidades.
  - Establecer un parámetro para la recolección de evidencias del proceso.
  - Realizar un seguimiento de los resultados.
  - Supervisar los procesos de incorporación del nuevo personal.
  - Implementar un seguimiento más personalizado.

- **Contenido y enfoque:**
  - Incorporar la conciencia y el desarrollo cultural en el programa.
  - Incluir sesiones sobre gestión financiera, particularmente al principio del programa.
  - Abordar temas directamente relevantes para el trabajo policial.
  - Enfatizar la importancia del honor y la integridad desde el principio.
  - Se resalta el enfoque preventivo y educativo en el programa.
  - Aborda temas directamente relacionados con la labor policial.
  - Enfatiza la importancia del honor policial desde el inicio de la mentoría.
  - Considerar ser la primera mentoría, la mentoría 9 que aparece para el final, que incluye la definición de perfiles y el acompañamiento en entrevistas.

**Puntos para resaltar por parte de los participantes:**

Los comentarios son en gran medida positivos, estos destacan el valor y la importancia del programa de mentoría. Hay un claro reconocimiento de la necesidad de tal programa, especialmente para el personal nuevo y destacan la extensión a los auxiliares de policía que prestan su servicio militar en la institución.

El plan de mentoría es valorado y considerado importante, especialmente para los nuevos integrantes de la institución. Se destaca la necesidad de un acompañamiento adecuado y la importancia de guiar a los aprendices. Se reconoce el valor del plan mentor como una herramienta para el crecimiento personal y profesional.

**Observaciones generales de la sesión:**

En general, el personal sugiere un fuerte respaldo al programa de mentoría y sus beneficios potenciales. Las sugerencias brindan información valiosa sobre

cómo se puede mejorar aún más el programa para maximizar su eficacia en el apoyo a los nuevos reclutas y fomentar su crecimiento profesional y personal.

**En conclusión**, con base en la experiencia de los participantes en la sesión, resaltan el potencial del programa de mentoría y agradecen la hoja de ruta que de acuerdo con lo presentado, mejora todo el acompañamiento en las mentorías. Al implementar estas sugerencias, es probable que el programa logre un impacto aún mayor en el desarrollo profesional y personal de los nuevos policías, contribuyendo a una institución más sólida y preparada.

También apuntan a fortalecer el programa de mentoría a través de una mejor selección y formación de mentores, una implementación más efectiva y un enfoque más claro en temas relevantes para la labor policial. Se destaca la importancia del compromiso mutuo, la comunicación y el seguimiento continuo para asegurar el éxito del programa y su impacto positivo en el desarrollo de los nuevos integrantes de la institución.

**d. Capacitación Dirección Estratégica del 03/09/2024:**

**Participantes**: 11 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de la sesión única para este nivel y concluimos lo siguiente de acuerdo con la participación activa de todos:

**Presentación del "Plan de Mentor" a funcionarios de la Dirección Estratégica de la Policía Nacional de Colombia**

A continuación, se presenta una estructura metodológica para la presentación del Plan de Mentor a la Dirección Estratégica.

Para esta dirección, se generó una estrategia de socialización diferente a los niveles operativos de la institución, orientada a que conocieran la metodología del proceso de las sesiones y su contenido; también se les presentó la propuesta y la estrategia de la difusión comunicacional para el proceso del Plan Mentor.

**ESTRUCTURA METODOLÓGICA**

**1. ACERCAMIENTO INICIAL**

- Presentación del equipo asesor y los participantes de la sesión.
- Metodología tipo Conversatorio.

**Objetivos:**

- Dar a conocer la guía estratégica para Mentores: "Mentoría Nacional de Élite: Bitácora del Mentor".
- Desarrollar el plan de implementación de la Mentoría Nacional de élite por medio de estrategias de difusión y ejecución por parte de los entes directivos de la institución.
- Conocer las expectativas de los participantes y preguntas clave sobre sus conocimientos de una mentoría.
- Evaluar el conocimiento previo de los participantes sobre mentorías.

- **Actividades:**

  - Preguntas clave para iniciar la discusión:

    - ¿Qué es una mentoría?
    - ¿Funciones de una mentoría?
    - Elementos y tipos de mentoría.
    - ¿Es necesario el Mentoring en la Policía?

**2. MITOS DE LA MENTORÍA**

- **Metodología:** Gamificada (www.quizizz.com)

- **Objetivos:**

  - Romper paradigmas negativos sobre las mentorías.
  - Promover un cambio de perspectiva sobre la mentoría.

- **Actividades:**

  - Reto Quizizz sobre los mitos de la mentoría (www.quizizz.com).
  - Utilización de código QR proyectado, para que con los teléfonos celulares de cada participante ingresen a la página www.quizizz.com y desarrollen un pequeño taller de preguntas.

**3. CLIP DE VIDEO INICIAL:** Presentación de video clip con entrevistas y las experiencias de las sesiones desarrolladas con las unidades de nivel operativo.

**4. ACTIVIDAD CENTRAL:** "De Líderes a Mentores"

- **Metodología:** Experiencial
- **Objetivo:**
  - Compartir el impacto de mentorías exitosas en otros escenarios.
  - Presentar la actividad experiencial que se utilizará en las capacitaciones a nivel nacional.
- **Actividades clave:**
  - Actividad central que simula los retos y beneficios de la mentoría a través del armado de figuras y con el reto de armarlas solo con la guía del mentor asignado, con la dificultad de no ver la actividad, ya que se sobrepone una manta para que no tengan la visión en el armado de las piezas del juguete.
  - Presentación de un video sobre la experiencia realizada en la misma actividad en las sesiones anteriores.

**5. PRESENTACIÓN DE LA BITÁCORA DEL MENTOR**

- **Metodología:** Magistral
- **Objetivo:**
  - Familiarizar a los participantes con la Bitácora del Mentor.
- **Actividades:**
  - Presentación de los principios metodológicos de la bitácora.
  - Presentación de la "Bitácora del Mentor", es la guía que contiene las 3 mentorías que se desarrollarán en los tres (3) trimestres que se llevará dicha mentoría, con su contenido y explicación de cada uno de los temas que contiene.

**6. MATRIZ RACI:**

- **Metodología:** Design Thinking (proceso de innovación, se centra en encontrar ideas innovadoras y soluciones creativas que satisfagan las necesidades humanas y se realizan de manera grupal).
- **Objetivo:**

- Estructurar y asignar roles y responsabilidades para la ejecución y difusión del plan
- Consolidar acciones concretas, equilibrar cargas de trabajo y evitar errores de comunicación.

- **Actividades:**

  - Trabajo con la matriz **RACI**:
    - Responsable
    - Autoridad
    - Consultor
    - Informado

De acuerdo con las impresiones y opiniones recaudadas en la actividad, podemos deducir lo siguiente:

**El Rol del Mentor:**

- Ser un ejemplo a seguir en la vida y el trabajo.
- Ser un líder inspirador.
- Trabajar en la motivación e inspiración del servicio de policía.

**La Estructura y Proceso de Mentoría:**

- Establecer una estructura base para la mentoría.
- La implementación del programa debe ser consistente en todas las unidades, garantizando que todos los participantes tengan acceso a los mismos recursos y oportunidades.
- Disponer de tiempo para actividades fuera del entorno institucional.
- Implementar una retroalimentación dinámica entre los mentores.
- Documentar las fallas en casos no exitosos para aprender de ellas.

**En la Selección y Capacitación de Mentores:**

- Establecer perfiles de mentores acordes a los aprendices.
- La capacitación continua de los mentores es esencial para asegurar que cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para guiar a sus aprendices de manera efectiva.
- La retroalimentación periódica a los mentores les permitirá mejorar su desempeño y ajustar sus estrategias de mentoría.

**Contenido y Enfoque:**

- El programa debe ir más allá del cumplimiento de requisitos y enfocarse en el desarrollo integral de los aprendices, abordando tanto aspectos profesionales como personales.
- Es importante incorporar temas relevantes para la labor policial, como el honor, la ética y el liderazgo, desde el inicio de la mentoría.
- Se debe fomentar una cultura de aprendizaje continuo, brindando a los mentores y aprendices oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos.

**Observaciones generales de la sesión:**

Los comentarios y sugerencias se centran en la importancia del rol del mentor como ejemplo y líder, así como en la necesidad de estructurar y mejorar el proceso de mentoría.

**En conclusión**, se resalta la importancia crucial de la mentoría en el desarrollo policial, enfatizando la necesidad de un enfoque integral que abarque desde la selección y capacitación de mentores ejemplares y líderes, hasta la estructuración de un programa bien definido y el fomento de una comunicación abierta y un compromiso genuino. Solo a través de estas mejoras se podrá garantizar que la mentoría trascienda al solo cumplimiento y se convierta en una herramienta efectiva para el crecimiento y desarrollo de los nuevos policías, impactando positivamente tanto en su desempeño individual como en el fortalecimiento de la institución en su conjunto.

## 7. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN PLAN MENTOR:

Presentación Estratégica del Plan de Difusión del Programa de Mentoría.

**Objetivo General:**

El objetivo principal de esta estrategia de difusión es dar a conocer el Plan Mentor de la Policía Nacional de Colombia, resaltando sus beneficios y fomentando la participación activa tanto de mentores como de aprendices.

**Estrategia Clave:**

La estrategia se basa en un enfoque multifacético que combina diferentes canales y herramientas de comunicación para llegar a la audiencia objetivo de manera efectiva y generar un impacto duradero.

**Elementos Clave de la Estrategia**

- **Videos Promocionales tipo "Reto":** Se crearán videos testimoniales y explicativos que muestren el impacto positivo del programa y cómo funciona en la práctica. Estos videos serán difundidos a través de redes sociales, plataformas internas y eventos institucionales.

- **Comunicación Interna:** Se emplearán canales de comunicación interna como correos electrónicos, boletines informativos y carteleras para informar sobre el programa, compartir historias de éxito y promover la inscripción de mentores y aprendices.

- **Eventos y Presentaciones:** Se organizarán eventos y presentaciones presenciales y virtuales para dar a conocer el programa en detalle, resolver dudas y fomentar la interacción entre los participantes.

- **Material de Apoyo:** Se desarrollarán materiales impresos y digitales como folletos, infografías y manuales que expliquen el programa de manera clara y concisa, destacando sus beneficios y requisitos.

**Impacto Esperado:**

- **Mayor Conocimiento:** Se espera que la audiencia objetivo tenga un conocimiento claro y completo sobre el Plan Mentor, sus objetivos, beneficios y cómo participar.

- **Mayor Participación:** Se busca incrementar el número de mentores y aprendices inscritos en el programa, generando un mayor impacto en el desarrollo profesional y personal del personal policial.

- **Fortalecimiento de la Cultura de Mentoría:** Se espera promover una cultura de apoyo y aprendizaje continuo dentro de la institución, donde la mentoría sea valorada como una herramienta clave para el crecimiento individual y colectivo.

**En conclusión, l**a implementación de esta estrategia de difusión integral permitirá posicionar el "Plan Mentor" como una iniciativa clave para el desarrollo del talento humano en la Policía Nacional de Colombia. Al combinar diferentes canales y herramientas de comunicación, se logrará un mayor alcance e impacto, promoviendo una cultura de mentoría sólida y sostenible en la institución.

Toda esta estrategia se encuentra detallada en el archivo anexo "Propuesta Estrategia de Comunicación V1".

**e. Capacitación Región 7 (Villavicencio) 3/10/2024:**

**Participantes**: 62 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones y concluimos lo siguiente de acuerdo con la participación activa de todos y a partir del análisis de estas afirmaciones, se han identificado áreas de mejora y aspectos clave para fortalecer la implementación y efectividad del programa, a continuación, se presentan los aspectos recogidos.

**Aspectos Relevantes:**

**1. Rol del Mentor:**

- **Dedicación y Disponibilidad:** Es fundamental que el mentor tenga suficiente tiempo para dedicarle al aprendiz. Idealmente, deberían trabajar en la misma unidad para facilitar la interacción y el acompañamiento. La disponibilidad del mentor para guiar, escuchar y generar un vínculo estable con el mentee es crucial para el éxito del programa.

- **Capacitación:** Los mentores deben recibir capacitación específica para desempeñar su rol con eficacia. Esta capacitación debe incluir aspectos como:
  - Técnicas de mentoría.
  - Comunicación efectiva.
  - Manejo de conflictos.
  - Identificación y prevención del acoso laboral y sexual.

- **Calidad de Vida:** Se reconoce la importancia de que el mentor tenga una buena calidad de vida personal y laboral para poder ejercer su rol de manera óptima.

**2. Plan de Estudio y Actividades:**

- **Estructura:** Se requiere un plan de estudio bien estructurado con actividades que se aparten de la rutina diaria, fomentando el aprendizaje y la participación activa del aprendiz.

- **Frecuencia e Integración:** Se sugiere que las actividades del plan mentor se realicen con una frecuencia semanal e incluyan la participación de los demás integrantes de la unidad policial.

- **Contenidos:** Se propone incorporar en la bitácora temas como el acoso laboral y sexual, para que los aprendices aprendan a identificarlos y diferenciarlos.

**3. Seguimiento y Acompañamiento:**

- **Supervisión:** Es necesario un mejor seguimiento y acompañamiento al programa, para asegurar su correcta implementación y evaluar su impacto.

- **Socialización**: Se debe socializar el plan mentor de manera más efectiva para que todos los miembros de la Policía Nacional conozcan sus objetivos, beneficios y funcionamiento.

**4. Recursos y Herramientas:**

- **Medios de Aprendizaje:** Se necesitan más medios de aprendizaje para complementar la formación de los aprendices.

- **Auditorías:** Se deben realizar auditorías constantes para asegurar el cumplimiento de los objetivos del plan mentor.

**Recomendaciones:**

**Invertir en la capacitación de los mentores**: Proporcionarles las herramientas y conocimientos necesarios para que puedan guiar y apoyar a sus aprendices de manera efectiva.

**Fortalecer el seguimiento y la evaluación del programa**: Implementar mecanismos para monitorear el progreso de los aprendices y la efectividad del plan mentor.

**Promover la socialización y la participación**: Difundir información sobre el programa y fomentar la participación activa de todos los miembros de la Policía Nacional.

**Asegurar la disponibilidad de recursos**: Proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo del programa, incluyendo materiales de aprendizaje y tiempo dedicado a la mentoría.

**Conclusión:**

El Plan Mentor de la Policía Nacional es una iniciativa valiosa que tiene el potencial de fortalecer el desarrollo profesional y personal de los policías. Al implementar las recomendaciones presentadas en este informe, se podría optimizar el programa y asegurar su implementación y éxito a largo plazo.

**f. Capacitación Región 6 (Medellín) 8/10/2024:**

**Participantes**: 59 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones, se identificaron áreas de mejora y aspectos clave para fortalecer la implementación y efectividad del programa, a continuación se presentan los aspectos recogidos.

Aspectos Relevantes:

**1. El rol del Mentor:**

El mentor debe ser un modelo a seguir, demostrando los valores y principios que se espera que el mentorado interiorice. Su comportamiento ético, profesionalismo y compromiso con la institución son fundamentales.

**Capacitación y Preparación**: Es crucial que los mentores reciban una capacitación continua y de calidad que les proporcione las herramientas necesarias para guiar a sus mentorados. Esta debe incluir:

- Técnicas de mentoría.
- Comunicación efectiva.
- Liderazgo.
- Resolución de conflictos.
- Conocimiento profundo de la doctrina policial.

2. **El rol del Mentorado**:

Se reconoce la importancia del mentorado en el crecimiento de los equipos de trabajo. Su participación activa, compromiso con el aprendizaje y disposición a recibir guía son esenciales para el éxito del programa.

3. **Principios del Plan Mentor**:

**Humanismo**: El plan debe promover un enfoque humanista, centrado en el desarrollo integral del individuo, sin que esto implique ser permisivo con las faltas disciplinarias.

**Doctrina y Régimen Disciplinario:** El programa debe fortalecer el conocimiento y la aplicación de la doctrina y el régimen disciplinario de la Policía Nacional.

**Integración**: El Plan Mentor debe ser un mecanismo de integración que fomente la cohesión y el trabajo en equipo.

4. **Implementación y Desarrollo del Plan Mentor**:

**Oportunidad**: El Plan Mentor es una oportunidad para inspirar y guiar a la próxima generación de profesionales de la policía.

**Estrategia**: Debe implementarse como una estrategia a largo plazo, comenzando desde la etapa de formación en las escuelas de policía.

**Espacios**: Se necesitan espacios físicos y virtuales adecuados para llevar a cabo las actividades de mentoría.

**Capacitación Continua:** La capacitación en mentoría debe ser continua y estar disponible para todos los miembros de la Policía Nacional.

**Implementación en Escuelas**: El plan debe implementarse desde las escuelas de formación, integrando la mentoría en el currículo.

**Acompañamiento y Retroalimentación:** Se debe brindar acompañamiento constante y retroalimentación tanto a mentores como a mentorados para asegurar el éxito del programa.

**Enseñanza del Plan Mentor**: Es importante que todos los miembros de la Policía Nacional comprendan los objetivos y beneficios del plan.

**Mejoramiento Continuo**: El plan debe ser evaluado y mejorado continuamente para adaptarse a las necesidades de la institución.

**Talleres y Capacitaciones**: Se deben realizar talleres y capacitaciones en las bases y comandos de policía del país para fortalecer la implementación del plan.

**Iniciativa**: El plan mentor es una buena iniciativa que debería implementarse en todos los grupos de la Policía Nacional.

**Visitas a Otros Países**: Se deberían realizar visitas a otros países que implementen planes de mentoría exitosos para aprender de sus experiencias.

**Acompañamiento de la Dirección**: La dirección de la Policía Nacional debe brindar su apoyo y acompañamiento al programa.

**Recomendaciones:**

Priorizar la selección y capacitación de los mentores: Asegurar que los mentores tengan las cualidades, habilidades y conocimientos necesarios para guiar a sus mentorados.

Integrar el Plan Mentor en la formación policial: Incluir la mentoría como un componente esencial en el currículo de las escuelas de formación.

Fortalecer el seguimiento y la evaluación: Implementar mecanismos para monitorear el progreso de los mentorados y la efectividad del plan.

Promover la cultura de mentoría: Fomentar un ambiente que valore y apoye la mentoría como una herramienta de desarrollo profesional.

**Conclusión:**

El Plan Mentor es una herramienta valiosa para el desarrollo profesional y personal de los policías. Al implementar las recomendaciones presentadas en este informe, se puede fortalecer el programa y asegurar su éxito a largo plazo, contribuyendo a una Policía Nacional más eficiente, cohesionada y comprometida con el servicio a la comunidad.

## g. Capacitación Región 3 (Pereira) 10/10/2024:

**Participantes**: 45 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones, este informe analiza las opiniones y sugerencias recopiladas sobre el Plan Mentor en la Policía Nacional, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer estrategias para optimizar su implementación. Se hace especial énfasis en la importancia de la cercanía entre el mentor y el mentee, así como en el acompañamiento constante y la capacitación continua.

**Aspectos Relevantes:**

1. **Relación Mentor-Mentee**:

**Jefe Directo como Mentor**: Se propone que el mentor sea el jefe directo del mentee, para facilitar la cercanía, el seguimiento y la dirección del proceso de desarrollo personal y profesional.

**Proximidad Física**: Es fundamental que el mentor y el mentee estén cerca físicamente, idealmente en la misma unidad, para facilitar el acompañamiento constante y la interacción diaria.

**Asignación Estratégica**: El mentor debe laborar en el mismo grupo o dependéncia que el mentee para una mayor efectividad de la estrategia.

**Confianza y Afinidad:** Se debe fomentar la confianza y la afinidad en la comunicación entre el mentor y el mentee, para generar una mejor relación interpersonal.

**Cuidado y Comunicación**: El mentor debe estar atento a las necesidades del mentee, saber comunicarse con él de manera efectiva y brindar apoyo en su proceso de adaptación.

**2. Rol del Mentor**:

**Iniciativa**: El mentor debe tener iniciativa a la hora de enseñar, guiar y compartir sus conocimientos, para que el aprendizaje sea más efectivo y se reduzcan los errores.

**Dedicación de Tiempo**: El mentor debe tener tiempo para compartir con el mentee, no solo para cumplir con el programa, sino para generar un vínculo que fomente el aprendizaje y el crecimiento.

**Acompañamiento Constante**: El acompañamiento del mentor debe ser constante, tanto en el ámbito laboral como en el personal, para brindar un apoyo integral al mentee.

**Responsabilidad y Profesionalismo**: El mentor debe actuar con responsabilidad y profesionalismo en todo momento, siendo un ejemplo a seguir para el mentee.

**Capacitación Periódica:** Se debe capacitar de forma periódica a los mentores para afianzar sus conocimientos y habilidades de mentoría.

**3. Áreas de Enfoque:**

**Frecuencia**: Se propone aumentar la frecuencia de las actividades de mentoría para que más policías puedan beneficiarse de esta experiencia.

**Finanzas**: Se debe incluir en el programa un componente de educación financiera para que el mentee aprenda a manejar sus finanzas de forma responsable.

**Responsabilidad y Disciplina**: Se debe enfatizar la importancia de la responsabilidad y la disciplina en el desarrollo profesional del mentee.

**Salud Mental**: Se debe integrar el apoyo a la salud mental en el programa, con la participación de profesionales de la salud mental.

**Identidad Policial**: La Policía Nacional debe enfocarse en fortalecer la identidad policial y los valores institucionales.

**Selección de Mentores**: Talento Humano debe perfilar cuidadosamente a los mentores para asegurar que sean un excelente ejemplo para los mentees.

**4. Recomendaciones Adicionales:**

**Ascenso como Requisito**: Se propone que cada policía que ascienda deba ser mentor, como una forma de compartir su experiencia y contribuir al desarrollo de otros.

**Espacios de Mentoría**: Se sugiere que el mentor busque espacios diferentes a las instalaciones policiales para realizar la mentoría y hacer pausas activas.

**Capacitación Previa**: Se recomienda brindar una capacitación más extensa a los mentores antes de iniciar el proceso.

**Plan de Carrera**: Se debe proyectar para cada policía nuevo un plan de carrera que incluya la asignación de un mentor y el acompañamiento en su trayecto institucional.

**Conclusión:**

El Plan Mentor es una herramienta útil en la formación policial que puede ser optimizada mediante la implementación de las recomendaciones presentadas en este informe. La cercanía entre el mentor y el mentee, el acompañamiento constante, la capacitación continua y el enfoque en áreas clave como las finanzas, la disciplina y la salud mental son fundamentales para fortalecer el programa y contribuir al desarrollo integral de los policías.

**h. Capacitación Región 2 (Neiva) 16/10/2024:**

**Participantes**: 34 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones, este informe se basa en un análisis de diversas opiniones y sugerencias sobre el Plan Mentor en la Policía Nacional. El objetivo es identificar áreas de mejora y oportunidades para fortalecer este programa, con un enfoque en la formación integral del policía y la proyección del plan a futuro.

**Aspectos Relevantes:**

**1. Fortalecimiento de la Formación:**

**Formación en Escuelas**: Se propone fortalecer los procesos de incorporación y formación en las escuelas de policía, incluyendo los dos primeros bloques del plan de mentoría en los planes curriculares.

**Incorporación Temprana**: Iniciar el Plan Mentor desde las escuelas de formación, para que los estudiantes reciban guía y apoyo desde el inicio de su carrera policial.

**Continuidad en el Aprendizaje**: Dar continuidad al proceso de aprendizaje tanto para el mentor como para el mentorado, más allá de la etapa inicial.

**Énfasis en el Individuo**: Enfocarse en las características individuales del mentorado para adaptar el proceso de mentoría a sus necesidades específicas.

**2. Desarrollo del Programa:**

**Mística y Disciplina**: Recuperar la mística y disciplina policial, diseñando una mentoría que fortalezca el carácter, la disciplina y la mística del policía.

**Aspecto Afectivo y Familiar**: Incluir el aspecto afectivo y familiar dentro de las sesiones de mentoría, reconociendo la importancia del entorno familiar en el desarrollo del policía.

**Estandarización de Planes**: Estandarizar las líneas de acción con los planes de trabajo a desarrollar, para asegurar la coherencia y la efectividad del programa.

**Actualización y Mejora**: Realizar actualizaciones y mejoras continuas al Plan Mentor, para adaptarlo a las necesidades cambiantes de la institución.

**Transversalidad y Corresponsabilidad**: Promover el Plan Mentor como un tema transversal y corresponsable en todos los grados de la Policía Nacional.

**Inclusión en el Pensum Educativo**: Incluir los temas de mentoría en el pensum educativo de las diferentes carreras policiales.

**Diagnóstico Real:** Realizar un diagnóstico real de las necesidades de los mentorados, incluyendo un análisis del entorno familiar y social previo al ingreso a la institución.

**3. Rol del Mentor:**

**Capacitación**: Brindar más capacitación a los mentores, especialmente sobre cómo desarrollar las capacitaciones y estrategias de mentoría para impactar positivamente a los mentorados.

**Disponibilidad y Compromiso:** Fomentar la disponibilidad y el compromiso de los jefes que actúan como mentores, para que dediquen tiempo y atención a sus mentorados.

**Calidad Humana**: Asegurar que los mentores sean personas con vocación de servicio y genuino interés en ayudar a sus mentorados.

**4. Implementación y Logística:**

**Juegos Didácticos**: Implementar juegos didácticos para mejorar la atención del mentee durante las sesiones de mentoría.

**Socialización de Guías:** Socializar las guías de cada sesión a tiempo, no solo para mentores, sino para todos los profesionales de la Policía Nacional.

**Espacios de Interacción**: Proporcionar más espacios de interacción entre mentores y mentorados, fuera del ambiente laboral, para fomentar la confianza y la comunicación.

**Acompañamiento y Salud Mental:** Trabajar más en el acompañamiento y la salud mental de los mentorados, reconociendo la importancia del bienestar psicológico en su desarrollo.

**Liderazgo desde Talento Humano**: Asignar desde el nivel central una persona responsable de Talento Humano para liderar y orientar el Plan Mentor.

**Difusión del Plan**: Asegurar que todo el personal de la Policía Nacional conozca el Plan Mentor y sus beneficios.

**Espacios y Tiempo**: Brindar más espacios y tiempo para que los mentores puedan aplicar las estrategias de mentoría y realizar un mejor proceso de comunicación.

**Descentralización de Capacitaciones**: Realizar capacitaciones descentralizadas en las unidades, para que todos los mentores y mentorados puedan acceder a ellas.

**Conferencias Periódicas**: Hacer más seguido conferencias y talleres sobre mentoría para mantener a los mentores actualizados.

**5. Proyección a Futuro:**

**Extensión a las Metropolitanas**: Extender las actividades de mentoría a las áreas metropolitanas, para que más policías puedan beneficiarse del programa.

**Conferencias en las Bases**: Realizar conferencias en las bases de los distritos para facilitar el acceso a la capacitación.

**Conclusión**:

El Plan Mentor es una iniciativa valiosa que puede ser optimizada mediante la implementación de las recomendaciones presentadas en este informe. Al fortalecer la formación en las escuelas, desarrollar un programa integral que incluya la mística, la disciplina, el aspecto familiar y la salud mental, capacitar a los mentores de manera continua y facilitar la implementación del programa en todas las unidades, se puede asegurar que el Plan Mentor tenga un impacto positivo en el desarrollo personal y profesional de los policías, contribuyendo a una institución más eficiente, humana y comprometida con el servicio a la comunidad.

## i. Capacitación región 4 (Popayán) 13/11/2024:

**Participantes**: 47 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones, este informe se basa en las opiniones y sugerencias recogidas sobre el Plan Mentor en la ciudad de Popayán. El objetivo es destacar los aspectos positivos del programa e identificar áreas de mejora para fortalecer su impacto en el desarrollo personal y profesional de los policías.

**Aspectos Relevantes:**

**1. Estructura y Contenido:**

**Estructura Clara**: El programa está bien estructurado y es fácil de entender. Los participantes valoran la claridad de los contenidos y la forma en que se presentan.

**Relevancia de los Temas**: Los temas abordados son relevantes y de interés para los participantes. Se destaca la importancia de incluir temas como relaciones de pareja y educación sexual.

**Enfoque Práctico**: Se sugiere que el programa incluya casos de la vida real para que los participantes puedan comprender mejor los temas y aplicarlos a su propia experiencia.

**2. Implementación:**

**Dinámica Positiva**: La dinámica del programa es agradable y participativa. Se valora el uso de estrategias lúdicas y pedagógicas que facilitan el aprendizaje.

**Paciencia**: Se destaca la importancia de que los mentores tengan paciencia al guiar a sus mentorados.

**Trabajo en Equipo**: Se fomenta el trabajo en equipo y la equidad entre los compañeros. Se valora la importancia de escuchar las opiniones de los demás.

**Sentido de Pertenencia**: Se reconoce que el programa fortalece el sentido de pertenencia a la institución, especialmente para el personal recién ingresado.

**3. Frecuencia y Duración:**

**Mayor Frecuencia**: Se sugiere aumentar la frecuencia de las actividades o realizar actividades similares en las estaciones de policía para brindar más oportunidades de retroalimentación.

**4. Recomendaciones:**

**Romper la Barrera Tecnológica**: Se debe facilitar el acceso a la tecnología y brindar apoyo a quienes tienen dificultades para utilizarla.

**Escuchar las Necesidades**: Los mentores deben estar atentos a las necesidades de sus mentorados para poder guiarlos de manera efectiva.

**Conclusión:**

El Plan Mentor en la ciudad de Popayán se observa como una excelente iniciativa que está bien estructurada y ofrece contenidos relevantes. Se recomienda aumentar la frecuencia de las actividades e incluir casos de la vida real para fortalecer el aprendizaje. También se debe trabajar en romper la barrera tecnológica y asegurar que los mentores escuchen las necesidades de sus mentorados. Al implementar estas mejoras, el programa podrá tener un mayor impacto en el desarrollo personal y profesional de los policías.

**j. Capacitación región 5 (Cúcuta) 15/11/2024**

**Participantes**: 47 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones, este informe analiza las opiniones y sugerencias sobre el Plan Mentor en la Policía Nacional, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer estrategias para fortalecer su implementación. Se destaca la necesidad de un enfoque integral que aborde aspectos que van más allá de lo estructural y emocional, incluyendo la superación personal, la educación financiera y la formación ética.

**Aspectos Relevantes:**

**1. Profundización de Contenidos:**

**Superación Personal:** Se propone incluir temas de superación personal en el programa, para fomentar el desarrollo integral de los mentorados.

**Educación Financiera**: Se enfatiza la importancia de fortalecer la educación financiera, incluyendo más sesiones sobre este tema y abordando la problemática de la ludopatía.

**Formación en Hábitos**: Se sugiere incorporar la formación en hábitos, utilizando métodos didácticos que se ajusten a las preferencias de los mentorados.

**Código de Ética Policial**: Se destaca la necesidad de hacer énfasis en el código de ética policial y su aplicación en la práctica.

**2. Rol del Mentor:**

**Selección de Mentores**: Se debe asegurar que los mentores sean personas integras, con capacidad de liderazgo, y que sean un ejemplo a seguir para los mentorados.

**Compromiso con la Mentoría**: Es fundamental que la mentoría no se vea como un cumplimiento, sino como una oportunidad para guiar y apoyar a los nuevos policías.

**Capacitación del Mentor:** Se deben brindar capacitaciones más seguidas a los mentores, incluyendo asesorías prácticas sobre cómo desempeñar su rol.

**Perfil del Mentor**: El mentor debe tener un perfil acorde al rol, con experiencia, responsabilidad, profesionalismo y otros valores y principios.

**Disponibilidad del Mentor**: Se debe garantizar que los mentores tengan el tiempo necesario para compartir experiencias con sus mentorados.

**3. Relación Mentor-Mentee:**

**Elección del Mentor**: Se propone que los mentees puedan escoger a sus mentores, para fomentar una mejor conexión y confianza.

**Dinámica del Plan**: El desarrollo del plan debe tener una dinámica que genere espacios de interacción entre el mentor y el aprendiz, para materializar todas las secciones del programa.

**4. Implementación y Seguimiento:**

**Implementación Inmediata**: Se debe implementar el plan mentor lo más pronto posible.

**Seguimiento y Acompañamiento**: Es importante realizar un seguimiento y acompañamiento continuo para asegurar que el plan se cumpla de manera efectiva.

**Frecuencia de las Actividades**: Se deben programar mayores encuentros a nivel de unidad policial con los mentores y mentorados, y realizar capacitaciones con mayor frecuencia.

**Espacios y Tiempo**: Se debe garantizar que cada unidad brinde los espacios y el tiempo necesarios para desarrollar el programa.

**5. Recomendaciones Adicionales:**

**Considerar el Estado Físico**: Se debe tener en cuenta el estado físico de las personas al diseñar las actividades del programa.

**Reforzar el Valor del Uniforme:** Se debe recalcar el valor y el respeto hacia el uniforme policial.

**Abordar la Ludopatía**: Se debe retomar el tema de la ludopatía en la sesión de salud integral.

**Mejorar la Dinámica:** Se debe hacer el desarrollo del programa más dinámico para que los mentorados cuenten con todas las habilidades necesarias para ser un buen profesional.

**Considerar las Situaciones Personales:** Se deben tener en cuenta las situaciones personales de los policías antes de nombrarlos mentores, para asegurar que sean un buen ejemplo.

**Conclusión:**

El Plan Mentor es una iniciativa valiosa que puede fortalecerse mediante la implementación de las recomendaciones presentadas en este informe. Al profundizar en los contenidos, asegurar la selección de mentores idóneos, fomentar una relación positiva entre el mentor y el mentee, y garantizar la correcta implementación y seguimiento del programa, se puede contribuir al desarrollo integral de los policías y al fortalecimiento de la institución.

**k. Capacitación Región 1 (Bogotá – Tunja) 18/11/2024:**

**Participantes**: 61 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones, este informe analiza las opiniones y sugerencias sobre el Plan Mentor en la Policía Nacional, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer estrategias para optimizar su implementación. Se destaca la necesidad de formación continua para los mentores, la importancia del acompañamiento a los mentorados y la creación de espacios para el desarrollo del programa.

**Aspectos Relevantes:**

**1. Formación y Capacitación:**

**Formación Continua**: Se propone que los mentores reciban charlas y capacitaciones de mentoría de manera continua, para fortalecer sus habilidades y conocimientos.

**Capacitación para Mentores:** Se debe realizar capacitación al personal de mentores, para que puedan guiar y enseñar de manera efectiva al personal nuevo que ingresa a la institución.

**Tiempo para la Mentoría**: Se debe brindar tiempo a los mentores para realizar actividades con los mentorados y desarrollar las sesiones del programa.

**Conocimiento del Mentorado**: Los mentores deben tener claro las metas y objetivos de sus mentorados, adaptando las sesiones a sus necesidades individuales.

**Énfasis en la Salud Mental**: Se debe hacer énfasis en el tema de la salud mental y física, como herramientas para el bienestar de los mentorados.

**2. Implementación y Desarrollo:**

**Mayor Tiempo de Mentoría**: Se solicita que se aumente el tiempo dedicado a las mentorías, para profundizar en los temas y brindar un mejor acompañamiento.

**Dinamismo y Orientación**: Se valora el dinamismo del programa y su capacidad para orientar a las nuevas generaciones.

**Igualdad de Oportunidades**: Se recuerda que todos los miembros de la institución, independientemente de su grado o tiempo de servicio, merecen el mismo tiempo de aprendizaje.

**Plan de Acción**: Se debe desarrollar un plan de acción claro que guíe la implementación del programa.

**Acompañamiento en el Mismo Escenario**: Es importante que el mentor y el mentorado estén en el mismo escenario laboral para facilitar el desarrollo del programa.

**Planeación Objetiva**: Se requiere una planeación objetiva que facilite el desarrollo de la actividad y que incluya información sobre la oferta institucional.

**Atención a las Dificultades**: Se debe dedicar más tiempo a los temas que se le dificultan al mentee, para asegurar su comprensión y aprendizaje.

**Herramientas para el Mentor**: Se deben brindar herramientas que permitan a los mentores un mejor ejercicio de su función.

**Fortalecimiento Institucional**: Se deben implementar actividades de fortalecimiento institucional con mayor frecuencia.

**3. Recomendaciones:**

**Enseñar el Verdadero Reto**: Se debe enseñar desde las escuelas de formación el verdadero reto que implica ser policía.

**Brindar Buenos Ejemplos**: Se deben brindar buenos ejemplos a los mentorados para un buen desarrollo personal y profesional.

**Realizar Actividades Constantes**: Se recomienda realizar actividades de mentoría de manera más constante.

**Utilizar Recursos Didácticos**: Se propone la realización de videos con el fin de exponer las enseñanzas del plan mentor de manera más precisa y educativa.

**Disposición para Aprender**: El funcionario público debe estar en la disposición de aprender y mejorar continuamente.

**Empatía y Disciplina**: Se debe fomentar la empatía y la disciplina entre los miembros de la institución.

**Calidad Humana del Mentor**: El mentor debe ser una buena persona y dedicarle tiempo a su aprendiz.

**Liderazgo Compartido**: El plan mentor debería ser liderado por personal particular y uniformados para que todos crezcan y se aproveche el tiempo al máximo.

**Planes Eficaces y Dedicación**: Se deben realizar planes eficaces y dedicar tiempo a los aprendices.

**Brindar Espacios para la Interacción**: Se debe brindar el espacio dentro de la institución para la interacción entre el mentor y el mentorado.

**Difundir el Programa**: Se debe dar a conocer el programa desde el proceso de formación.

**Realizar Seguimiento**: Se debe realizar un seguimiento a la guía con el fin de evaluar si fue efectiva en el mentorado.

**Brindar Capacitación**: Se debe brindar capacitación para mejorar el plan mentor y ayudar a los aprendices a tener una mejor calidad de vida.

**Implementar un Día Específico**: Se debería implementar un día específico para el desarrollo de la mentoría y generar el espacio entre aprendiz y mentor.

**Prestar Atención a los Aprendices**: Se debe prestar más atención a los aprendices y brindarles la ayuda que necesitan.

**Conclusión:**

El Plan Mentor es una iniciativa valiosa que puede ser optimizada mediante la implementación de las recomendaciones presentadas en este informe. La formación continua de los mentores, el acompañamiento a los mentorados, la creación de espacios para el desarrollo del programa y la atención a las necesidades individuales son fundamentales para fortalecer el programa y contribuir al desarrollo integral de los policías.

L. Capacitación región 8 (Barranquilla) 21/11/2024

**Participantes**: 59 funcionarios de la Policía Nacional de Colombia hicieron parte de las sesiones, este informe analiza las opiniones y sugerencias sobre el Plan Mentor en la Policía Nacional, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer estrategias para optimizar su implementación. Se destaca la importancia de la formación temprana en las escuelas, la preparación de los mentores y la necesidad de que el programa se difunda en todos los niveles de la institución.

**Aspectos Relevantes:**

**1. Formación Temprana:**

**Implementación en Escuelas:** Se propone que el Plan Mentor se aplique desde las escuelas de formación, para que los futuros policías adquieran las bases necesarias desde el inicio de su carrera.

**Preparación Integral**: Se enfatiza que la formación en la escuela es fundamental para capacitar a un buen funcionario de policía.

**Mentoría desde la Escuela**: Se sugiere que la mentoría en los niveles 1 (finanzas) y 2 (salud mental) se realice desde la escuela, para que los funcionarios salgan con una base sólida en estos temas.

**Concienciación Temprana**: Se propone implementar el Plan Mentor desde las escuelas de formación para que los futuros policías sean concientizados sobre los temas que se tratan en el programa.

**2. Rol del Mentor:**

**Apoyo y Guía**: Se destaca la importancia de estar pendientes del mentor y brindarle la ayuda que necesite, guiándolo de la mejor manera.

**Experiencia y Práctica**: Se reconoce que el programa tiene una buena base, pero que la práctica es fundamental para obtener los resultados deseados.

**Cualidades del Mentor**: El mentor debe ser una persona con liderazgo, empatía y buena disposición para enseñar.

**Capacitación del Mentor**: Se deben realizar más capacitaciones y orientaciones al mentor para que pueda desarrollar bien la actividad.

**Mayor Frecuencia de Capacitaciones**: Se solicita que las capacitaciones sean más seguidas y que el mentor sea el comandante directo de sus aprendices.

**Socialización del Programa**: Se debe socializar el programa a todo el personal de mentores.

**Material de Orientación**: Se debe brindar material de orientación para que los mentores puedan socializarlo con sus aprendices.

**Mentores en la Misma Especialidad**: Se propone que los mentores sean los jefes inmediatos o mandos ejecutivos en la misma especialidad del aprendiz.

**3. Implementación y Desarrollo:**

**Difusión en Todos los Niveles**: El programa debe ser difundido en todos los niveles de la institución, para que se valore su importancia y se comprendan los beneficios tanto para el mentor como para el mentee.

**Alineación con la Política Institucional**: Se deben incluir temáticas que permitan alinear el proyecto de vida del mentorado con la política institucional, partiendo de la lectura sociopolítica a la que se enfrentan los policías en la calle.

**Proximidad en el Área Laboral**: El mentee debe estar en la misma área laboral o de trabajo del mentor para una mayor efectividad en el proceso.

**Actividades Lúdicas**: Se deben utilizar actividades lúdicas para ganar la atención del mentorado.

**Acompañamiento Necesario**: Se debe brindar el acompañamiento necesario para que los aprendices desarrollen al máximo sus capacidades.

**4. Recomendaciones:**

**Mayor Tiempo de Mentoría**: Se solicita mayor tiempo para las mentorías, para poder profundizar en los temas y brindar un mejor acompañamiento.

**Generar Espacios**: Se deben generar espacios dentro de la institución para la interacción entre el mentor y el mentorado.

**Conclusión:**

El Plan Mentor es una iniciativa valiosa que puede fortalecerse mediante la implementación de las recomendaciones presentadas en este informe. Al iniciar la formación en las escuelas, preparar adecuadamente a los mentores, difundir el programa en todos los niveles de la institución y generar espacios de interacción, se puede contribuir al desarrollo integral de los policías y al fortalecimiento de la institución.

## CONCLUSIONES GENERALES DE LAS SESIONES

El "**Plan Mentor**" de la Policía Nacional de Colombia es una iniciativa loable que busca mejorar el desarrollo profesional y personal de los policías, fortalecer la cultura institucional y mejorar la eficiencia operativa. A través de la mentoría, se espera que los policías más jóvenes reciban una guía personalizada para alcanzar su máximo potencial, fortalecer los valores institucionales, mejorar la moral y se garantizará un servicio policial de alta calidad para todos los ciudadanos.

Las sesiones de capacitación realizadas han sido exitosas en la socialización del "**Plan Mentor**" y la "**Bitácora del Mentor**". Se ha logrado un incremento en el conocimiento sobre la mentoría y se han recogido valiosas sugerencias para mejorar el programa, las cuales ya se han implementado en el programa general del Plan Mentor y su Bitácora.

## RECOMENDACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN:

Para que el Plan Mentor sea exitoso, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

**Formación de Mentores**: Se debe asegurar que los mentores reciban la capacitación adecuada en áreas como técnicas de mentoría, comunicación efectiva, manejo de conflictos y liderazgo.

**Estructura y Tiempo**: Se deben establecer tiempos y espacios específicos para las sesiones de mentoría y el seguimiento de la bitácora.

**Selección de Mentores**: La participación en el programa de mentoría debe ser voluntaria y los mentores deben ser seleccionados cuidadosamente, considerando su compromiso y capacidad de liderazgo.

**Comunicación y Confianza:** Se debe fomentar una buena comunicación y confianza entre el mentor y el mentee, creando espacios para una mayor interacción.

**Formación Continua**: La mentoría debe ser parte integral de la formación continua de los policías, y los mentores deben recibir actualización periódica.

**Enfoque en el Liderazgo**: Se debe resaltar la importancia del liderazgo en el proceso de mentoría.

**Trabajo en Equipo**: Se debe fomentar el trabajo en equipo dentro del programa de mentoría.

**Actividades de Recreación**: Se deben incluir actividades de recreación para fortalecer la relación entre mentor y mentee.

**Mayor Frecuencia**: Las sesiones de mentoría y las capacitaciones deben ser más frecuentes.

**Retroalimentación a Superiores**: Se debe comunicar la importancia del programa a los jefes y oficiales para asegurar su apoyo.

## PLAN DE ACCIÓN PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Para implementar el Plan Mentor de manera efectiva, se propone el siguiente plan de acción:

**Capacitación de Mentores**: Desarrollar un programa de capacitación integral para mentores que cubra los aspectos mencionados en las recomendaciones.

**Difusión del Plan Mentor**: Implementar la estrategia de difusión propuesta, utilizando videos promocionales, comunicación interna, eventos y material de apoyo.

**Asignación de Mentores**: Establecer un proceso de selección de mentores que considere su experiencia, habilidades de liderazgo y compromiso con el programa.

**Implementación del Plan Piloto**: Iniciar la implementación del Plan Mentor en un grupo piloto de unidades policiales para evaluar su efectividad y realizar ajustes.

**Seguimiento y Evaluación**: Monitorear el progreso del programa, recopilar datos sobre su impacto y realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora.

**Expansión del Programa**: Una vez que el plan piloto haya sido evaluado y ajustado, expandir el programa a nivel nacional.

La implementación exitosa del Plan Mentor dependerá del compromiso de la institución, la participación activa de los mentores y aprendices, y la continua evaluación y mejora del programa.

Para "**Monsalve Lawyer"** ha sido un reto y gran privilegio ser parte de la esta construcción del "**Plan Mentor**" para la Policía Nacional de Colombia, ya que no es solo la elaboración e implementación de una política institucional, es hacer parte de la construcción del país que todas y todos queremos.

Gracias a todas las unidades por haber participado de manera activa en las sesiones impartidas y por creer en la posibilidad de ser mejores cada día.

**Anexos digitales**:

a. Archivo en Power Point "**Plan Mentor 03_08_2024 Estratégico**". Presentación para la sesión de Nivel Estratégico.
b. Archivo "Propuesta Estrategia de Comunicación V1".
c. Archivo en Excel con el Avance del Cronograma estipulado "**Plan mentor cronograma 22_11_2024 V5**".
d. Evidencias en carpeta "**Videos para presentación estratégico"**.

Acciones de
Comunicaciones

# Plan Mentor Policía Nacional de Colombia

# Objetivos

**Posicionar** el Plan Mentor entre la institución.

**Motivar** a los miembros a participar como mentores.

**Difundir** los avances y apropiación del Plan Mentor desde cada área de la Policía Nacional

# Narrativa comunicativa inspiracional y motivacional

El Plan Mentor HUMANIZA la labor de la Policía.

El Plan Mentor MEJORA la imagen de la institución.

El Plan Mentor APORTA al legado y transmisión del conocimiento.

El Plan Mentor CONSTRUYE un camino a la excelencia en la institución.

# Comunicación Interna del Plan Mentor

## Canales y productos propuestos:

### Correo electrónico

- Boletín Plan Mentor
- Noticias semanales o mensuales

### Pantallas institucionales

- Diseños y actualizaciones en áreas comunes

### Boletines internos

- Actualizaciones regulares sobre avances del Plan Mentor

### Plataformas de Mensajería Interna (grupos internos de WhatsApp)

- Estados, videos cortos y cadenas para difusión

### Aplicativos internos

- Productos diseñados para mostrar en el ingreso a los aplicativos

### Wallpapers institucionales

- Diseños con llamado a la acción, invitaciones y avances del Plan

# Reto comunicativo

- El objetivo es crear un video conjunto entre Subdirector, Mentor y Aprendiz, que exprese el legado del trabajo de mentoría.
- En el video se cuenta el legado del trabajo de mentoría para cada área, con dos preguntas concretas y contiene un llamado a la acción final, para impulsar la difusión. (Ver paso a paso).
- Duración: máximo 1 minuto y 30 segundos.
- Formato vertical (para facilitar y optimizar la difusión en dispositivos móviles).

# Paso a paso del reto

1 **Espacio: Oficina de Subdirector.** El funcionario empieza mirando a la cámara diciendo: "La palabra que resume el legado de la (acá se menciona el nombre de la Dirección u Oficina Asesora) es _____ por que..."

2 El Subdirector cuenta, mirando a cámara: un momento de impacto positivo en su rol como mentor.

3 Posteriormente toma el teléfono, sale de su oficina hacia otro espacio, en el cual están un mentor y un aprendiz. En la grabación se debe ver el desplazamiento para tener continuidad **(ver video de ejemplo)**. El espacio debe estar previamente dispuesto y preparado, con las personas listas y la oficina organizada.

Subdirector hace estas dos preguntas en cámara:

4 AL MENTOR: ¿Cuál ha sido la enseñanza más importante que ha recibido de su mentor? ¿Qué enseñanzas o acciones replicas de lo aprendido de tu mentor con tus aprendices actualmente?

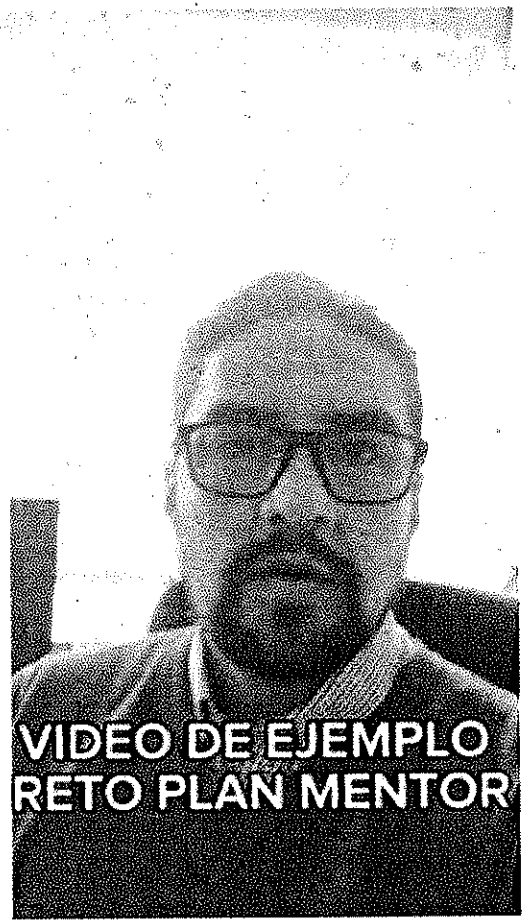
AL APRENDIZ: ¿Qué es lo que esperas de tu mentor?

¿Cómo quieres que te recuerden en el futuro en la institución cuando seas mentor?

5 El Subdirector mira a la cámara, señala y dice: "El Plan Mentor nos involucra a todos. Únete a este reto. (((Los tres mirando a cámara dicen: "¿Cuál es tu legado?")))

Ver video de ejemplo

# VIDEO DE EJEMPLO RETO



# Tips adicionales

- Preparen un libreto sencillo donde estén las ideas principales
- Dispongan un espacio con las dos oficinas dispuestas previamente y las personas listas
- Acuerden con una persona adicional que hará como camarógrafo. El momento del desplazamiento en cámara es el Subdirector quien tiene el dispositivo grabando.
- Revisen previamente que las personas que salen en cámara estén con correcta presentación
- Asegúrense que hay silencio en los espacios durante la grabación
- Utilicen todos un tono de voz fuerte y claro
- Expresen ideas concretas para no extenderse en el tiempo propuesto

# Propuesta nombre de campaña reto


**Opción 1:**

#MentoresQueInspiran

Este hashtag representa el impacto positivo del Plan Mentor.

**Opción 2:**

#ElLegadoContinúa

Buscamos destacar la transmisión del conocimiento y la experiencia del Plan Mentor.

# DIRECCIÓN *de* **TALENTO HUMANO**

***"Asesoría y acompañamiento para el despliegue del plan mentor en la Policía Nacional orientado a los subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio policial"***

***2024***

# ÁREA DE DESARROLLO HUMANO


## GRUPO FORTALECIMIENTO POLICIAL

# GUFOP

# PLAN MENTOR

¿Que es? Es un Plan de orientación y acompañamiento a los subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio policial.

1. INSTRUCTIVO 018/2019
2. GS-2024-002456-SUDIR
3. D.A.T 044/2023

# OBJETIVOS

*ENTRENAMIENTO*

***MENTORÍA***

- Realizar un seguimiento continuo y proporcionar un acompañamiento efectivo para facilitar el proceso de adaptación de los mentorados, impulsando su desarrollo personal y profesional.
- Esto incluye mejorar las condiciones que favorecen su calidad de vida y generar estrategias para mantener su motivación e inspiración.
- El objetivo es contribuir significativamente a la calidad del servicio de policía mediante un apoyo integral que permita a los mentorados alcanzar su máximo potencial y ofrecer un servicio de excelencia.

TOTAL POBLACION OBJETO PLAN MENTOR **25,799** FUNCIONARIOS

**421** subtenientes

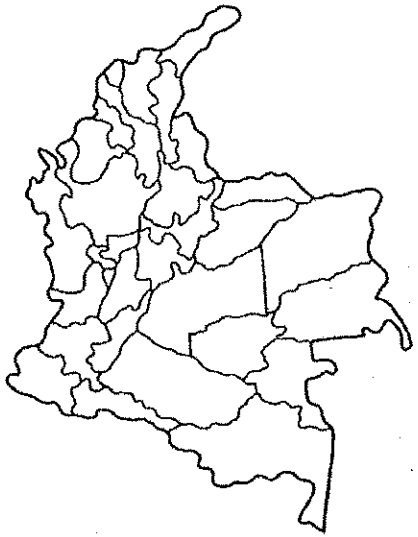
**181** patrulleros

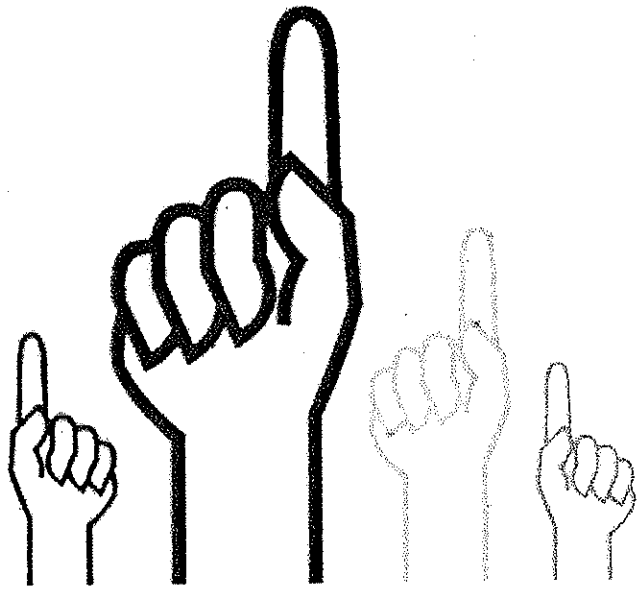
**8335** patrulleros de policía

**16,862** auxiliares de policía

## ECSAN – ESJIM - ESPOL – ESTIC - REMSA

| UNIDAD | SUBTENIENTES | PATRULLEROS | PATRULLEROS DE POLICÍA | AUXILIARES | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| ECSAN | | | 13 | 56 | 69 |
| ESJIM | | | | 33 | 33 |
| ESPOL | | | 15 | 83 | 98 |
| ESTIC | | | | 1 | 1 |
| REMSA | 2 | 2 | 41 | 137 | 182 |





# COMPROMISOS

# Objetivos

Presentar la guía estratégica para Mentores: "Mentoría Nacional de Elite: Bitácora del Mentor" y realizar un acercamiento a la misma por medio de un ejercicio experiencial.

Desarrollar el plan de implementación de la Mentoría Nacional de élite por medio de estrategias de difusión y ejecución por parte de los entes directivos de la institución.

¿Qué es una Mentoría?

¿Funciones de una Mentoría?

Elementos y tipos de Mentoría

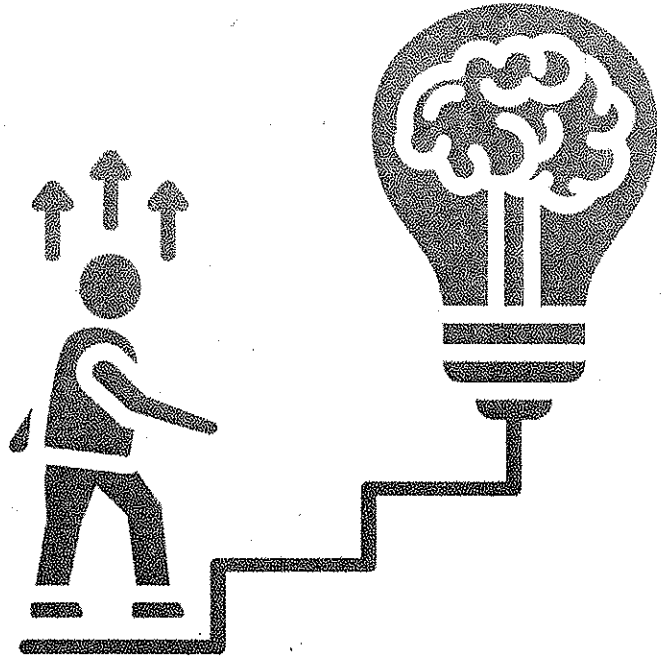
¿Es necesario el Mentoring en la Policía?

# Explorando

# PARADIGMAS DE LA MENTORÍA

# CLIP DE VIDEO INICIAL:

# Experiencias positivas



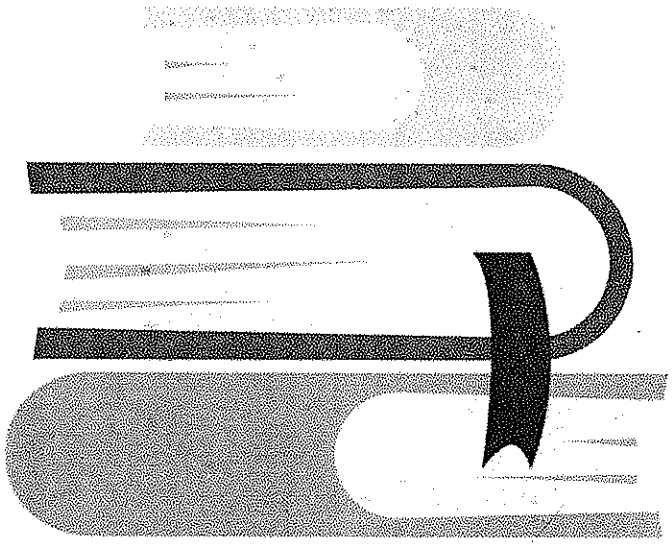
**De Líderes**

**A mentores**

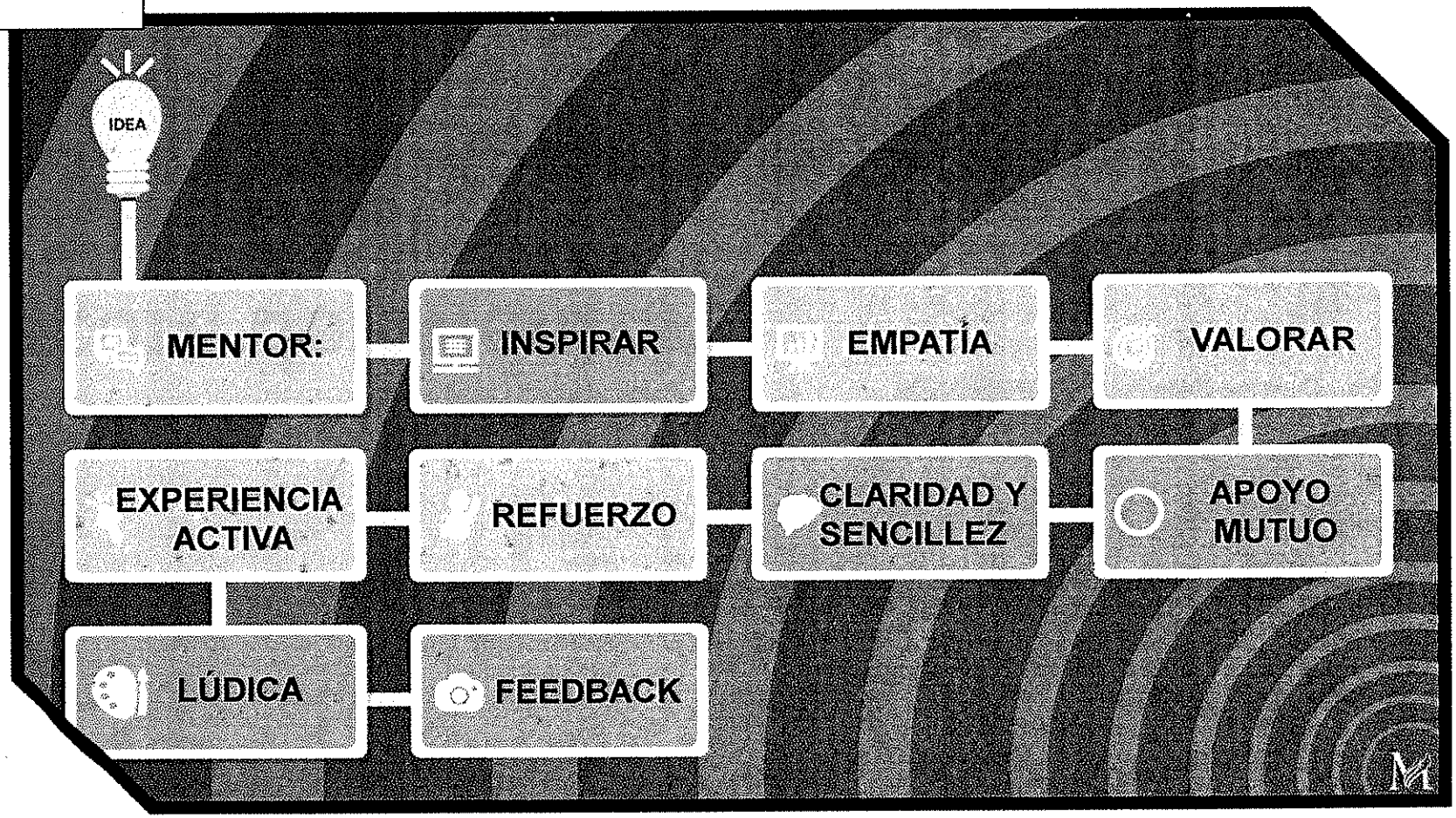
# CLIP DE VIDEO FINAL:

# Mentores en crecimiento

# Bitácora del Mentor



# Principios metodológicos



# Bitácora del Mentor

## MENTORÍA 1
Patrullando mis finanzas

Sesión 1
HORIZONTE UNIFORMADO: Sesión de proyecto de vida

Sesión 2
PASÁNDOLE REVISTA A MIS FINANZAS: Sesión de diagnóstico de la situación financiera

Sesión 3
FINANZAS AL ORDEN: Sesión de elaboración de presupuesto inteligente

## MENTORÍA 2
Escudo protector: Salud integral para Mentees

Sesión 1
**MENTALIZADO AL DEBER:** Sesión de autocuidado y bienestar mental

Sesión 2
**GUARDIA SALUDABLE:** Sesión de autocuidado físico y responsabilidad profesional

Sesión 3
**RESILIENCIA Y FUERZA POLICIAL:** Sesión de Sesión de autocuidado emocional

## MENTORÍA 3
**Inspiración en servicio**

Sesión 1
**CÓDIGO DE HONOR:** Sesión sobre valores y sentido de pertenencia

Sesión 2
**MÁS ALLÁ DEL DEBER** Sesión sobre liderazgo y propósito de vida.

Sesión 3
**MI MENTOR MI INSPIRACIÓN** Sesión sobre motivación e inspiración profesional.

# R A C I

## Responsable

¿Quién realizará la tarea?

## Autoridad

¿Quién toma la decisión final?

## Consultores

¿Con quién se consulta antes de tomar una decisión o acción?

## Informados

¿A quién tiene que informar de una decisión o acción?

**Responsable (R)**

•**Quiénes son:** personas o grupos que hacen el trabajo para completar la tarea.

•**Cómo definir:** observe cada tarea o entregable y determine quién hará el trabajo. En proyectos complejos, pueden haber varias personas responsables de diferentes elementos de una tarea.

**Autoridad (A)**

•**Quiénes son:** la única persona responsable en última instancia de la actividad o decisión. Básicamente, el la persona con la autoridad de decir sí o no finales.
•**Cómo definir:** para cada tarea, identifique quién tiene la última palabra o quién es el «propietario» de la tarea. Esta persona también suele tener el poder de asignar a los responsables.

**Consultores (C)**

•**Quiénes son:** personas o partes interesadas con las que se consultan antes de tomar una decisión o acción.
•**Cómo definir:** Identifique expertos, partes interesadas o miembros del equipo que tengan conocimientos valiosos o información necesaria para la tarea. Por lo general, se trata de personas con conocimientos o habilidades especiales relacionados con la tarea.

**Informados (I)**

•**Quiénes son:** personas a las que hay que informar después de que se toma una decisión o se realice una acción. No participan directamente, pero tienen que estar actualizados.
•**Cómo definir:** determine a quién necesita mantener informado sobre el progreso del proyecto o sobre decisiones específicas para su concientización, cumplimiento o acciones futuras. Esto a menudo incluye a miembros del equipo que no están directamente involucrados en una tarea o a la alta dirección.

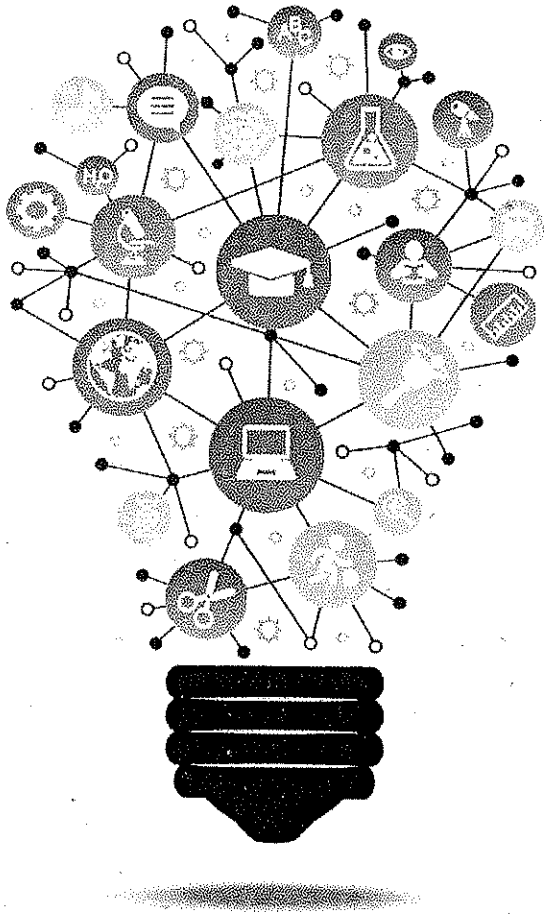
1. Determinar las funciones del proyecto

2. Identificar tareas y entregables

3. Asignar una RACI a cada tarea

4. Compartir la matriz con el equipo

5. Compartir la matriz con las partes interesadas



# GRACIAS

# CRONOGRAMA DE TRABAJO PLAN MENTOR - POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

| Nombre | Responsable | Fecha | Estado | Observaciones |
|---|---|---|---|---|
| Reunión de lanzamiento | Adriana Yisedt Briceño | lunes, 8 de julio de 2024 | Listo | Reunión virtual |
| Entrega de cronograma | Fabio Esteban Montoya Flórez | jueves, 11 de julio de 2024 | Listo | Se presentará propuesta de planeación y cronograma de actividades en reunión virtual el 12/07/2024 |
| Inicio etapa 1: Visita técnica Instalaciones | Fabio Esteban Montoya Flórez | miércoles, 17 de julio de 2024 | Listo | Visita presencial a las instalaciones de la Policía Nacional a cargo del supervisor por parte de la UT y el profesional experto en TH |
| Consolidación de información y entrega de avances | Fabio Esteban Montoya Flórez | lunes, 22 de julio de 2024 | Listo | Estructura y ejecución de la primera etapa del proceso |
| Identificación de perfiles y estructura del programa | Fabio Esteban Montoya Flórez | jueves, 1 de agosto de 2024 | Listo | Ejecución de la segunda y tercera etapa del proceso: se entregarán informes respectivos y en físico y digitales |
| Ajustes al programa | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Adriana Yisedt Briceño | lunes, 12 de agosto de 2024 | Listo | Se realizarán los ajustes de acuerdo a las reuniones y retroalimentación previa con el equipo de profesionales y el acompañamiento de los responsables de la Policía Nacional |
| Capacitación Mebog | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Adriana Yisedt Briceño | jueves, 22 de agosto de 2024 | Listo | Bogotá |
| Capacitación direccion operativa | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Adriana Yisedt Briceño | martes, 27 de agosto de 2024 | Listo | Bogotá |
| Capacitación direccion Remsa | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Adriana Yisedt Briceño | miércoles, 28 de agosto de 2024 | Listo | Bogotá |
| Capacitación Nivel estratégico | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Adriana Yisedt Briceño | martes, 3 de septiembre de 2024 | Listo | Bogotá |
| Capacitación región 6 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | martes, 8 de octubre de 2024 | Listo | Medellín (reprogramada ya que era para el 17/09/2024, luego para el 24/09/2024) realizada 8 de octubre de 2024 |
| Capacitación región 3 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | jueves, 10 de octubre de 2024 | Listo | Pereira (reprogramada ya que era para el 19/09/2024, luego para el 24/09/2024) reprogramada para 10 de octubre de 2024 |
| Capacitación región 1 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | lunes, 18 de noviembre de 2024 | Listo | Bogotá (Reprogramada para el 18/11/2024 en Tunja) estaba para el 01/10/2024 |
| Capacitación región 7 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | jueves, 3 de octubre de 2024 | Listo | Villavicencio |
| Balance e informes | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | lunes, 14 de octubre de 2024 | Pendiente | Semana de entrega de informes (No se realizó por el aplazamiento de las actividades) |
| Capacitación región 2 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | miércoles, 16 de octubre de 2024 | Listo | Neiva |
| Capacitación región 5 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | viernes, 15 de noviembre de 2024 | Listo | Cúcuta (Estaba para el 29 de octubre) |
| Capacitación región 4 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | miércoles, 13 de noviembre de 2024 | Listo | Popayán |
| Capacitación región 8 | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | jueves, 21 de noviembre de 2024 | Listo | Barranquilla (Estaba para el 19 de noviembre) |
| Balance e informes | Fabio Esteban Montoya Flórez<br>Mayor Enrique Silva | viernes, 22 de noviembre de 2024 | Listo | Semana de entrega de informes y finalización del proceso |