


Página 1 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021	INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA	
Versión: 5 1514722894		

No. GS-2025-

DITAH-ADEHU-29.25

Bogotá, D.C.

10 ENE 2025

Señor coronel
 EDWIN ORLANDO CORREA CORREA
 Subdirector Logístico y Financiero de la Policía Nacional
 Carrera 59 26-21 CAN
 Bogotá D.C.

ASUNTO: informe de supervisión del contrato de prestación de servicios PN DILOF No.06-7-10195-24**TIPO DE INFORME**PERIÓDICO X O FINAL **Periodo del informe de supervisión**

Desde 06/12/2024	Hasta 31/12/2024
-------------------------	-------------------------

En cumplimiento a los artículos 83 y 84 de la Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública", así como de la Resolución No.03049 del 30 de julio del 2014 "Por la cual se adopta el Manual de Contratación de la Policía Nacional", Resolución No. 00090 del 15/01/2018, "Por la cual se actualiza, modifica y complementa el Manual de Contratación de la Policía Nacional adoptado mediante Resolución No. 03049 de 2014", y la "Guía para el ejercicio de las funciones de Supervisión e Interventoría de los contratos del Estado" expedida por Colombia Compra Eficiente, o las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, sin perjuicio de las funciones establecidas contractualmente y aquellas inherentes a la naturaleza del ejercicio de la supervisión, me permito presentar el correspondiente informe del contrato u orden de compra del asunto a través del cual se detalla el seguimiento y el grado de cumplimiento de las obligaciones establecidas en el respectivo contrato u orden, así:

INFORMACIÓN GENERAL:


Mediante comunicación oficial No. GS-2024-019775-DILOF del 25/06/2024, el señor coronel EDWIN ORLANDO CORREA CORREA, obrando en calidad de subdirector Logístico y Financiero de la Policía Nacional, nombró como supervisor del contrato u orden de compra del asunto al señor mayor, ENRIQUE SILVA SILVA, Jefe Grupo Fortalecimiento Policial.

- **Periodicidad establecida para la entrega del informe de supervisión: mensual**
- **No. de informes de supervisión presentados y publicados en SECOP II: 5**

Informe de supervisión Nro. 1 del periodo comprendido entre el 5/07/2024 y 4/08/2024, presentado mediante comunicación oficial GS-2024-057929-DITAH

Informe de supervisión Nro. 2 del periodo comprendido entre el 5/08/2024 y 4/09/2024, presentado mediante comunicación oficial GS-2024-064092-DITAH.

Informe de supervisión Nro. 3 del periodo comprendido entre el 05/09/2024 y 05/10/2024, presentado mediante comunicación oficial GS-2024-074259-DITAH.

Página 2 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021	INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA	
Versión: 5		

Informe de supervisión Nro. 4 del periodo comprendido entre el 05/10/2024 y 05/11/2024, presentado mediante comunicación oficial GS-2024-079585-DITAH.

Informe de supervisión Nro. 5 del periodo comprendido entre el 06/11/2024 y 05/12/2024, presentado mediante comunicación oficial GS-2024-087957-DITAH.


Información del contrato u orden de compra

Contrato No. / Orden de compra No.	PN DILOF No.06-7-10195-24
Objeto del Contrato / instrumento de agregación de la orden de compra	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.
Contratista	NOMBRE: MONSALVE LAWYER S.A.S. NIT:901810957-7
Representante legal	SEBASTIÁN MONSALVE MESA C.C. No. 1.020.433.592
Valor inicial del contrato u orden de compra	\$49.880.000,00
Valor adiciones del contrato u orden de compra	N/A
Valor total del contrato u orden de compra	\$49.880.000.00
Plazo de ejecución inicial	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 inicio del plazo de ejecución del contrato u orden de compra	05/07/2024
Fecha de terminación del plazo de ejecución del contrato u orden de compra (pactada inicialmente)	31/12/2024
Fecha de inicio del plazo de ejecución de la(s) adición(es)	N/A
Fecha de terminación del plazo de ejecución de la(s) adición(es)	N/A
Adiciones	N/A
Modificatorios	N/A
Prorrogas	N/A
Otros	N/A

1. DESARROLLO DE LA SUPERVISIÓN AL CONTRATO U ORDEN DE COMPRA

1.1 Acciones adelantadas:

Durante el mes de diciembre de 2024 se llevaron a cabo las siguientes actividades en el marco de la ejecución contractual, así:

Página 3 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021		
Versión: 5		

07/12/2024 a través de comunicaciones por whatsapp con coordinador del contratista (Esteban Montoya), se realizaron observaciones al avance del documento "informe final del plan mentor V1".

09/12/2024 a través de comunicaciones por whatsapp con coordinador del contratista (Esteban Montoya), se realizó confirmaciones para la expedición de los certificados digitales por asistencia del personal uniformado que participó de las sesiones de capacitación en las diferentes regiones, adjuntando listado en archivo Excel para la verificación.


WhatsApp chat interface with Esteban Montoya Co... (Coordinator of Contractor).

Left Column (Messages from Esteban Montoya Co...):

- 12:00: Recibido. **IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN MENTOR PARA LA POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA**. Informe Plan Mentor V1.pdf (10 páginas - 17.4 MB - pdf).
- 12:09: Buenos días Esteban.
- 12:10: Mayor Buenos días cómo ha estado.
- 12:11: Estuve revisando el avance del documento, a mí el diseño me parece bien, pero quería consultar de dónde sale el concepto "mentoría nacional de élite".
- 12:12: Esteban Montoya Coordinador Contrato Mayor Buenos días cómo ha estado.
- 12:13: Bien gracias.
- 12:14: Y soportado en las... Excelente, Las unidades serán relacionadas de acuerdo a las sesiones realizadas, supongo.
- 12:15: Si señor.
- 12:16: Igual mi mayor este excel va a entrar en el informe final.
- 12:17: Bueno señor, gracias, sigo atento. El nombre de "mentoría nacional de élite" entiendo que es propuesto, pero es pertinente alinearlo al objeto del contrato.
- 12:18: Perfecto.
- 12:19: Por lo que hasta ahora, al final hacemos alusión a él.
- 12:20: Entonces mi mayor nos queda pendiente son los ajustes y mañana le pasaría la

Right Column (Messages to Esteban Montoya Co...):

- 11:50: Bien! lun, 9 de dic.
- 11:53: Es una propuesta que se hizo para llamar el proceso,
- 11:54: Pero lo podemos organizar.
- 11:55: Los rojos de las regiones 6 y 3 respecto a sus sesiones a que se deben? Falta algo de esas dos regiones?
- 11:56: Tú. Los rojos de las regiones 6 y 3 respecto a sus sesiones a que se deben? Falta algo de esas dos regiones?
- 11:57: No señor, solo que se le fue en ese color al diseñador.
- 11:58: Esteban Montoya Coordinador Contrato No señor, solo que se le fue en ese color al diseñador.
- 11:59: Ok.
- 12:00: Los 647 funcionarios asistentes los tenemos discriminados por unidades?
- 12:01: Si señor, Tengo un excel con la información
- 12:02: Y soportado en las planillas.
- 12:03: Excelente, Las unidades serán relacionadas de acuerdo a las sesiones
- 12:04: Por lo que hasta ahora, al final hacemos alusión.
- 12:05: Entonces mi mayor nos queda pendiente son los ajustes y mañana le pasaría la factura?
- 12:06: Con estos ajustes yo envío a impresión los libros y se los hago llegar.
- 12:07: Pero si necesito producto, los certificados, etc.
- 12:08: Tú. Pero si necesito producto, los certificados, etc.
- 12:09: En este caso la certificaciones recuerde que las puedo generar con las planillas que yo tengo o usted me hace la confirmación con base en el excel que le acabo de enviar.
- 12:10: Ya lo reviso.
- 12:11: Gracias señor.
- 12:12: Mayor buenas tardes, Mayor le pregunto Y me disculpa usted sabe si la factura que tenemos en el momento la pagan esta semana? También le informo que estamos trabajando los ajustes para entregarle todo el día de mañana excepto los físicos que se demoran mientras se hace la impresión.

Página 4 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021	INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA	
Versión: 5		

11/12/2024, mediante correo electrónico procedente de unionmonsalve@gmail.com, fueron adjuntados los documentos requeridos para dar trámite al tercer y último pago del proceso contractual, entre ellos el certificado y paz y salvo de parafiscales a fecha 10/12/2024, factura electrónica Nro. LAWY4 de fecha 10/12/2024 por valor de \$19.952.000,00, Bitácora del mentor, informe final de actividades.

16/12/2024 se radicó mediante comunicación oficial GS-2024-089995-DITAH, la certificación verificación de actividades de supervisión del contrato 06-7-10195-24, suscrita por la señora teniente coronel Paula Andrea Ortiz Pantoja. Junto con la constancia de recibido a satisfacción Nro. 003, para el trámite de tercer pago a través de la factura electrónica Nro. LAWY4 de fecha 10/12/2024 por valor de \$19.952.000,00,

16/12/2024 Es generada la planilla de asignación turno trámite de cuentas, mediante la comunicación oficial GS-2024-039363-DILOF, con el número de turno asignado 484 CSF.

18/12/2024, mediante correo electrónico emitido desde unionmonsalve@gmail.com, fueron allegados los documentos finales de bitácora del mentor y el informe final de la intervención del contratista.

27/12/2024 correo electrónico dirigido a unionmonsalve@gmail.com, fue remitido el listado para verificación participantes a las actividades, de acuerdo a planillas de asistencia para generar la correspondiente certificación electrónica.


2. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES


CUMPLIMIENTO OBLIGACIONES LEGALES DEL CONTRATISTA


OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA LEGALES	CUMPLIÓ	OBSERVACIONES
No aplica para mínima cuantía	N/A	N/A


CUMPLIMIENTO ESPECIFICACIONES TÉCNICAS


ESPECIFICACIONES TÉCNICAS MÍNIMAS	CUMPLIÓ	OBSERVACIONES
DE CARÁCTER TÉCNICO: (transcribir las establecidas en el anexo de especificaciones técnicas del contrato u orden de compra)		
El contratista deberá entregar el cronograma de las actividades a implementar los 10 primeros días calendario siguientes al inicio del contrato, una vez se inicien las actividades de entrenamiento, el contratista debe entregar informe de cada actividad realizada en donde se incluya la metodología utilizada, ejecución de la actividad, resultados obtenidos y sugerencias, el informe deberá entregarse en un plazo no mayor a 8 días después de la finalización del entrenamiento. Los entrenamientos se realizarán en una jornada para nivel estratégico y dos jornadas para las Direcciones Operativas y Regiones de Policía; se tendrá en cuenta la siguiente programación, así: Nivel estratégico, Direcciones Operativas y una Región de Policía en los primeros dos (2) meses, en el tercer (3) mes se deberá realizar entrenamiento a tres (3) Regiones de		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 actas de asistencia. acta Número 038 ADEHU-GUFOP del día 08/10/2024, acta Número 039 ADEHU-GUFOP del día 08/10/2024, acta Número 040 ADEHU-GUFOP del día 10/10/2024 y acta Número 041 ADEHU-GUFOP del día 10/10/2024.


Página 5 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021	INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA	
Versión: 5		
<p>Policía, dos (2) en el cuarto (4) mes, dos (2) en el quinto mes y la última en el sexto (6) mes.</p> <p>La asesoría y acompañamiento para el grupo de Fortalecimiento Policial priorizando al responsable del plan mentor, deberá realizarse durante la ejecución del contrato de acuerdo a las especificaciones técnicas y entregando avances de manera bimensual.</p> <p>ACTIVIDAD DIRIGIDA A NIVEL ESTRATÉGICO</p> <p>Entrenamiento en la ciudad de Bogotá dirigida a los funcionarios que conforman el Comité Técnico De Gestión Humana y Cultura Institucional (nivel estratégico de la institución) donde participarán 20 personas incluidos los profesionales del Grupo Fortalecimiento Policial de la Dirección de Talento Humano, deberá contener las siguientes actividades, con una duración de cuatro horas presenciales en un día (la actividad sólo se realizará de manera virtual por motivos de fuerza mayor como la emergencia sanitaria, temas de orden público, lineamientos del Gobierno Nacional o similares previa coordinación con el supervisor del contrato)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesión basada en la importancia de la mentoría como uno de los métodos más eficaces para la gestión y el desarrollo del talento humano, deberá centrarse en la construcción de responsabilidades que tienen los integrantes del comité y su aporte en el despliegue de las acciones del Plan Mentor en las unidades policiales a nivel país. ✓ Sesión donde se dirija e implemente una metodología que genere propuestas de estrategias de intervención que permitan fortalecer el proceso de mentoría en la Policía Nacional. ✓ Sesión en donde se dirija la construcción de una estrategia de difusión del plan en cada una de las direcciones y oficinas asesoras, en procura de que todos los funcionarios de la Policía Nacional conozcan y apropien el plan mentor. <p>Como actividad complementaria se deberá realizar:</p> <p>Asesoría y seguimiento a las estrategias de difusión que se desplieguen en cada una de las direcciones y oficinas asesoras, con una duración mínima de dos horas, la actividad deberá realizarse en un tiempo no posterior a 30 días de la sesión presencial con el Comité Técnico de Gestión Humana y Cultura Institucional.</p> <p>El costo de las actividades anteriores debe incluir el documento físico y magnético de lo descrito a continuación:</p>	<p>SI</p>	<p>Las actividades para el mes de noviembre, presentaron reprogramación debido a situaciones de orden institucional.</p> <p>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 del día 03/09/2024</p> <p>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.</p> <p>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.</p>


<p>Página 6 de 12</p>	<p>ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS</p>		 <p>POLICÍA NACIONAL</p>	
<p>Código: 2BS-FR-0019</p>	<p>INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA</p>			
<p>Fecha: 12-03-2021</p>				
<p>Versión: 5</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificación de participación en las sesiones mencionadas, a cada uno de los participantes donde se evidencie el nombre de la consultora responsable del desarrollo de la actividad. ✓ Entregable de informe escrito donde se detalle la metodología usada para la construcción de las estrategias de intervención y difusión con el análisis respectivo, conclusiones y recomendaciones de lo evidenciado durante el entrenamiento al nivel estratégico. ✓ Documento escrito que contenga propuestas innovadoras para la intervención desde el nivel estratégico, alineadas a las políticas de la Policía Nacional con el fin de impactar de manera positiva y lograr una mejora continua. <p>NOTA: La consultora deberá responsabilizarse de anexar al informe final, copia de los listados de asistencia de cada actividad, asegurar la participación del personal convocado a la actividad, entregar los certificados respectivos y garantizar que al final de la vigencia del contrato se cumplan los compromisos adquiridos.</p>			<p>SI</p>	<p>El contratista presentó el informe final y detallado "Plan mentor" en el que abarca los ítems requeridos.</p>
<p>ACTIVIDADES DIRIGIDAS AL GRUPO DE FORTALECIMIENTO POLICIAL DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>Acompañamiento en la ciudad de Bogotá para el Grupo de Fortalecimiento Policial priorizando al responsable del plan mentor, con el fin de optimizar las competencias necesarias para la construcción de lineamientos que fortalezcan el despliegue del plan mentor en las unidades a nivel país así:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asesoría y propuestas para la actualización de la normatividad vigente "Orientación y acompañamiento de subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía recién egresados de escuela y el personal de auxiliares de policía" en procura de mejorar los parámetros para la definición de conceptos, medición del impacto y del nivel de satisfacción de los mentores y los mentorados, así como el despliegue y seguimiento a la ejecución del plan mentor. ✓ Asesoría con presentación de documento escrito que contenga la revisión, análisis y sugerencias con respecto a la herramienta de medición del impacto del plan. ✓ Asesoría con presentación de documento escrito que contenga la revisión, análisis y sugerencias con 			<p>SI</p>	<p>De acuerdo a las especificaciones técnicas esta actividad se realizó durante toda la ejecución del contrato, durante las sesiones.</p>

<p>Página 7 de 12</p> <p>Código: 2BS-FR-0019</p> <p>Fecha: 12-03-2021</p> <p>Versión: 5</p>	<p>ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS</p> <p>INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA</p>	 <p>POLICÍA NACIONAL</p>
<p>respecto a la evaluación de satisfacción de los mentores y los mentorados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnóstico con presentación de documento escrito que contenga el análisis de los resultados de los entrenamientos realizados a nivel nacional que incluya además propuestas innovadoras frente a las acciones que podrían implementarse en las unidades para el adecuado despliegue del plan mentor. ✓ Propuesta para el desarrollo de un plan comunicacional que aporte a la visibilización del plan mentor, con presentación de documento físico <p>Cada actividad solicitada debe tratarse en una reunión independiente de mínimo dos horas con los integrantes del grupo, que podrá ser presencial o virtual previa coordinación con el supervisor del contrato, de forma que se deje un acta e informe escrito y magnético donde se plasmen las respectivas conclusiones y recomendaciones.</p>	<p>SI</p>	<p>El contratista presentó el informe final y detallado "Plan mentor" en el que abarca los ítems requeridos.</p>
<p>ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LAS DIRECCIONES OPERATIVAS</p> <p>Entrenamiento en mentoría dirigido a directores, responsables de plan mentor y mentores de las direcciones operativas de la Policía Nacional, el cual se realizará en la ciudad de Bogotá.</p> <p>El entrenamiento debe contemplar la realización de dos jornadas una en la mañana y una en la tarde, en la cual participaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Director ✓ Encargado de plan mentor de cada dirección ✓ Cuatro (4) mentores por cada una de las direcciones operativas <p>La organización de los grupos asistentes a cada jornada estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, con el fin de lograr la participación de mínimo 20 personas y máximo 35.</p> <p>Cada jornada tendrá una duración de cuatro horas presenciales en un día (la actividad sólo se realizará de manera virtual por motivos de fuerza mayor como la emergencia sanitaria, temas de orden público, lineamientos del Gobierno Nacional o similares previa coordinación con el supervisor del contrato).</p> <p>El entrenamiento debe contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesión basada en la importancia de la mentoría en la Policía Nacional (potenciación de talentos de cada funcionario, retención de talentos, promover el liderazgo, aportar a la transmisión de conocimientos y 	<p>SI</p>	<p>Se realizó 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</p>

<p>Página 8 de 12</p>	<p>ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS</p>		 <p>POLICÍA NACIONAL</p>
<p>Código: 2BS-FR-0019</p>	<p>INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA</p>		
<p>Fecha: 12-03-2021</p>			
<p>Versión: 5</p>			
<p>cultura institucional, optimiza el clima institucional, favorece el establecimiento de objetivos, aumenta el rendimiento, renueva la gestión del conocimiento, incrementa la capacidad de resiliencia).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesión basada en el desarrollo de los tres tipos de habilidades gerenciales (técnicas, humanas y creativas); las cuales abordan temas de transmisión de conocimiento, comunicación asertiva, coordinación efectiva, empatía, autoconocimiento, creatividad, resolución de problemas y gestión del tiempo, temáticas importantes para el ejercicio del rol de mentor. <p>El costo de las actividades anteriores debe incluir el documento físico y magnético de lo descrito a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificación de participación en las sesiones mencionadas anteriormente, a cada uno de los participantes donde se evidencie el nombre de la Consultora responsable del desarrollo de la actividad. ✓ Entregable de informe escrito donde se detalle la metodología usada en el entrenamiento a las unidades a nivel nacional y el análisis, conclusiones y recomendaciones del desarrollo de cada una de las jornadas realizadas. <p>NOTA: La consultora debe responsabilizarse de anexar al informe final la copia de los listados de asistencia de cada actividad, entregar los certificados respectivos y garantizar que al final de la vigencia del contrato se cumplan los compromisos adquiridos.</p>			<p>SI</p> <p>Se dejó constancia por medio de acta Número 026 ADEHU-GUFOP del día 27/08/2024.</p>
<p>ACTIVIDAD DIRIGIDA A LAS UNIDADES A NIVEL NACIONAL POR REGIONES DE POLICÍA</p> <p>Entrenamiento en mentoría dirigido a comandantes de región, responsables de plan mentor y mentores de las unidades policiales, la convocatoria a las jornadas de entrenamiento incluye unidades policiales adscritas a cada región (metropolitanas, departamentos y escuelas de formación).</p> <p>Las actividades que corresponden a las regiones se realizarán en la ciudad en la 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)</p>			<p>SI</p> <p>08/10/2024 sesión de entrenamiento con Región Nro. 6 y sus unidades adscritas incluyendo escuelas de formación, con participación de 56 funcionarios de las siguientes unidades: MEMOT, DECOR, DEURA, DECHO, REGI6, MEVAL, DEANT, REGIN, RIPOL, ESCER, ESMAC.</p> <p>10/10/2024 sesión de entrenamiento con Región Nro. 3 y sus unidades adscritas incluyendo escuelas de formación, el día contando con la participación de 45 funcionarios de las siguientes unidades:</p>

Página 9 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021		
Versión: 5		
INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA		
<p>El entrenamiento en cada región debe contemplar la realización de dos jornadas una en la mañana y una en la tarde, en la cual participarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comandante de región ✓ Encargado de plan mentor de la región ✓ Cuatro (4) mentores de la región ✓ Encargado de plan mentor de las unidades policiales adscritas a cada región. ✓ Cuatro (4) mentores por cada una de las unidades policiales adscritas a cada región (mínimo un (1) mentor de especialidades/grupos operativos) <p>La organización de los grupos asistentes a cada jornada estará a cargo de los Grupos de Talento Humano, con el fin de lograr la participación de mínimo 20 personas y máximo 35.</p> <p>Cada jornada tendrá una duración de cuatro horas presenciales en un día (la actividad solo se realizará de manera virtual por motivos de fuerza mayor como la emergencia sanitaria, temas de orden público, lineamientos del Gobierno Nacional o similares previa coordinación con el supervisor del contrato).</p> <p>El entrenamiento debe contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesión basada en la importancia de la mentoría en la Policía Nacional (potenciación de talentos de cada funcionario, retención de talentos, promover el liderazgo, aportar a la transmisión de conocimientos y cultura institucional, optimiza el clima institucional, favorece el establecimiento de objetivos, aumenta el rendimiento, renueva la gestión del conocimiento, incrementa la capacidad de resiliencia). ✓ Sesión basada en el desarrollo de los tres tipos de habilidades gerenciales (técnicas, humanas y creativas) las cuales abordan temas de transmisión de conocimiento, comunicación asertiva, coordinación efectiva, empatía, autoconocimiento, creatividad, resolución de problemas y gestión del tiempo, temáticas importantes para el ejercicio del rol de mentor. <p>El costo de las actividades deberá incluir el documento físico y magnético de lo descrito a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificación de participación en las sesiones, a cada uno de los participantes donde se evidencie el nombre de la Consultora responsable del desarrollo de la actividad. ✓ Entregable de informe escrito donde se detalle la metodología usada en el entrenamiento a las unidades 	<p>SI</p> <p>SI</p> <p>SI</p>	<p>REGI3, MEPER, DERIS, MEMAZ, DEQUI, DECAL</p> <p>16/10/2024 mediante actas Nro. 045 y 046 ADEHU GUFOP 2.25 sesión de entrenamiento con Región No. 2 y sus unidades adscritas incluyendo escuelas de formación, con la participación de METIB, DETOL, CENOP, ESGON, ESAVI, DECAQ, DEPUY (21 funcionarios a.m.); REGI2, DEUIL, MENEV (12 funcionarios p.m.)</p> <p>13/11/2024 Mediante acta número 054 2.21 ADEHU-GUFOP, sesión de entrenamiento llevada a cabo con la Región de Policía No. 4 y sus unidades REGI4, DECUA y MEPOY, con la participación de 47 funcionarios. Las unidades, MECAL, DEVAL, MEPAS, DENOR y ESBOL, no pudieron asistir debido a complicaciones de orden público, conforme a lo informado comunicación oficial GS-2024-016734-REGI4.</p> <p>15/11/2024 Mediante acta número 004378 REGI5 – REGI5 2.4 sesión de entrenamiento con la Región de Policía No. 5. y las unidades policiales REGI5, MECUC, DESAN, MEBUC, DEMAM, DENOR y ESVEL, con la participación de 47 funcionarios. El DEARA, no pudo asistir debido a complicaciones de orden público.</p> <p>18/11/2024 Mediante actas número 055 y 056 ADEHU – GUFOP 2.21 las sesiones de entrenamiento llevadas a cabo con la Región de Policía No. 1 y sus unidades REGI1, METUN, DEBOY, DECUN y ESREY, con la participación de 30 funcionarios en jornada a.m. y 31 en jornada p.m. Los departamentos de DEAMA y DESAP y la ESSUM no pudieron asistir.</p> <p>21/11/2024 Mediante actas número 060 y 061 ADEHU – GUFOP 2.21</p>

Página 10 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS		 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019			
Fecha: 12-03-2021	INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA		
Versión: 5			
<p>a nivel nacional y el análisis, conclusiones y recomendaciones del desarrollo de cada una de las jornadas realizadas.</p> <p>NOTA: La consultora debe responsabilizarse de anexar al informe final la copia de los listados de asistencia de cada actividad, entregar los certificados respectivos y garantizar que al final de la vigencia del contrato se cumplan los compromisos adquiridos</p>		<p>sesiones de entrenamiento con la Región de Policía No. 8 y sus unidades REGI8, MECAR, DEBOL, MEBAR, DEATA, MESAN, DEMAG, DECES, DESUC, MEVAP, ESANA, DEGUA y ESRAN, con la participación de 28 funcionarios en jornada a.m. y 29 en jornada pm.</p>	
<p>INFORME FINAL</p> <p>La recopilación de los documentos anteriormente mencionados será el informe final de la ejecución del contrato, por lo tanto, no podrá tener un valor adicional, el cual deberá ser entregado impreso y en medio magnético.</p> <p>Este informe final debe tener dos presentaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe ejecutivo para socialización al Nivel Directivo. - Informe detallado de las actividades, con las conclusiones y recomendaciones. <p>NOTA: En las actividades presenciales la consultora deberá tener en cuenta todos los gastos en los que incurra para la suscripción, legalización y ejecución del contrato, como impuestos, publicaciones, constitución de garantía única, logística, profesionales, etc., y en caso que se deban realizar actividades virtuales, la consultora deberá compensar el costo no asumido por tiquetes, viáticos y otros gastos de logística, con actividades adicionales relacionadas con lo solicitado en las especificaciones técnicas que beneficien a la población a la que está dirigida la ejecución de contrato.</p>		<p>SI</p> <p>El contratista presentó el informe final y detallado "Plan mentor" en el que abarca los ítems requeridos.</p>	
<p>1.1 NOVEDADES, SITUACIONES ANORMALES O DE RELEVANCIA</p> <p>Durante el período de ejecución reportado, se consolidaron los entregables del contratista y se dio trámite para al tercer y último pago del contrato.</p>			
<p>3. AVANCE DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO U ORDEN DE COMPRA:</p> <p>A la fecha de corte del presente informe de supervisión han transcurrido ciento veinticuatro (180) días calendario desde que inició el plazo de ejecución del contrato hasta la fecha de finalización el plazo de ejecución.</p>			
<p>4. TRÁMITES Y VERIFICACIÓN DE PAGOS:</p> <p>La Policía Nacional –Dirección Logística y Financiera, cancelará el valor de la aceptación de la oferta de la siguiente forma:</p> <p>Un primer pago correspondiente al 30% previa finalización de la actividad dirigida al nivel estratégico, direcciones operativas y una (1) región de policía y los respectivos entregables a conformidad de las especificaciones técnicas.</p>			

Página 11 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021		
Versión: 5		

Un segundo pago correspondiente al 30% previa finalización de las actividades dirigidas a las unidades por regiones de policía a nivel nacional programadas para el tercer y cuarto mes de ejecución del contrato y los respectivos entregables a conformidad de las especificaciones técnicas.

Un último pago correspondiente al 40%, una vez finalizadas las actividades dirigidas a las unidades por regiones de policía a nivel nacional programadas para el quinto y sexto mes de ejecución del contrato, las actividades relacionadas con la asesoría al grupo de Fortalecimiento Policial de la Dirección de Talento Humano y los respectivos entregables a conformidad de las especificaciones técnicas y se reciba el informe final de la ejecución del contrato a conformidad.

Nota. La asesoría y acompañamiento para el grupo de fortalecimiento policial, priorizando al responsable de plan mentor, deberá realizarse durante toda la ejecución del contrato de acuerdo a las especificaciones técnicas.

Los pagos se realizarán en moneda legal colombiana previa certificación del cumplimiento de los entregables, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la presentación de la factura, junto con el recibo a satisfacción del supervisor de la aceptación de la oferta y los demás documentos requeridos por la Dirección Logística y Financiera, de acuerdo al derecho a turno y a disponibilidad del Plan Anual de Caja (PAC).

Si los documentos en referencia no se reciben dentro del plazo establecido o, si recibidos son devueltos por inconsistencias tales como la falta de información o mal diligenciamiento de los mismos, la Policía Nacional - Dirección Logística y Financiera, programará el valor a cancelar una vez se hubieren subsanado las observaciones, se haya cumplido con el trámite documental dentro del plazo indicado y de acuerdo al derecho a turno y a disponibilidad del Plan Anual de Caja (PAC).

Nota: Para la facturación de los bienes y/o servicios contratados deberá tener en cuenta los lineamientos y parámetros contemplados en la Circular Externa 042 del 26/12/2023 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante la cual se implementa el "SISTEMA FACTURACIÓN ELECTRÓNICA DEL SIF NACIÓN" y la Resolución No. 165 del 01 de noviembre de 2023 "Por la cual se desarrolla el sistema de facturación, los proveedores tecnológicos, se adopta la versión 1.9 del anexo técnico de factura electrónica de venta, se expide el anexo técnico 1.0 del documento equivalente electrónico, y se dictan otras disposiciones en materia del sistema de facturación"

Los pagos se harán a la siguiente cuenta:

NOMBRE DEL BENEFICIARIO: MONSALVE LAWYER S.A.S.

IDENTIFICACIÓN: 901810957-7


TIPO DE CUENTA: AHORROS

CUENTA No: 23600005359

ENTIDAD FINANCIERA: BANCOLOMBIA

4.1. Ejecución Financiera y Pagos:

a. Balance general de pagos y entregas		
	Valor en pesos	% del valor del contrato
Valor total del contrato u orden de compra	\$49.880.000,00	100%
Valor total de las entregas	\$49.880.000,00	100%
Valor total facturado	\$49.880.000,00	100%
Valor facturado pendiente de pago	\$19.952.000,00	40%
Valor pagado	\$29.928.000,00	60%
Valor pendiente de entrega	\$0,00	0%

Página 12 de 12	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0019		
Fecha: 12-03-2021	INFORME DE SUPERVISIÓN DE CONTRATOS U ÓRDENES DE COMPRA	
Versión: 5		

b. Detalle de las entregas, valores facturados y pagos efectuados en el periodo informado (la supervisión deberá relacionar de manera discriminada lo correspondiente a la ejecución del contrato u orden de compra únicamente del periodo que está informando)

No. de acta o constancia de recibido	Valor recibido	Fecha de recibido	Valor facturado	No. factura	Valor pagado	Valor deducciones	No. orden de pago
03	\$19.952.000,00	10/12/2024	\$19.952.000,00	LAWY4	pendiente	pendiente	pendiente

NOTA: Es relevante mencionar que los pagos se realizan de acuerdo a los entregables, por lo tanto, se solicitó realizar tercer y último pago en diciembre, conforme al PAC solicitado.

4.2 Entrada de Bienes: No aplica

5. RECOMENDACIONES

No se considera necesario realizar recomendaciones a la ejecución del contrato.

6. CONCLUSIONES

El supervisor, deberá marcar con una (x) las casillas según corresponda al periodo entregado, con el fin de que la administración tenga claridad frente al cumplimiento o no del contratista. El no diligenciamiento será causal de la devolución del respectivo informe de supervisión.

El contratista cumplió con lo establecido en las cláusulas contractuales	SI <input checked="" type="checkbox"/> X	Certifico con la firma del presente informe, que el contratista cumplió con las cláusulas y especificaciones técnicas del contrato, en la fecha o fechas establecidas, para lo cual relaciono y anexo los documentos soportes (técnicos obligatorios establecidos en las especificaciones técnicas, incluyendo las ambientales, de seguridad y salud en el trabajo y otros).
	NO <input type="checkbox"/>	En caso de incumplimiento parcial o total del contrato, se informó mediante comunicación oficial No. _____ del _____, dirigida al ordenador del gasto, las obligaciones incumplidas.

Atentamente,

Firma

Mayor ENRIQUE SILVA SILVA

Jefe Grupo Fortalecimiento Policial

Supervisor Contrato No. 06-7-10195-24

Correo electrónico: enrique.silva@correo.policia.gov.co

No. Celular: 300-2154506

Anexos:

- Correo electrónico del 11/12/2024 procedente de unionmonsalve@gmail.com y reenviado para trámite el 13/12/2024.
- Comunicación oficial GS-2024-089995-DITAH del 16/12/2024 verificación de actividades de supervisión.
- Comunicación oficial GS-2024-039363-DILOF, DEL 16/11/2024, asignación turno 484 CSF y constancia recibo a satisfacción Nro. 3.
- Correo electrónico del 18/12/2024 procedente de unionmonsalve@gmail.com
- Documento bitácora del mentor
- Informe final de la intervención del contratista
- correo electrónico del 27/12/2024 dirigido a unionmonsalve@gmail.com
- Listado asistentes a las actividades



Outlook

Fw: Factura Monsalve Lawyer 10/12/2024

Desde YENNY MILENA SUAREZ CARVAJAL <yenny.suarez@correo.policia.gov.co>

Fecha Vie 13/12/2024 3:03 PM

Para ENRIQUE SILVA SILVA <enrique.silva@correo.policia.gov.co>

8 archivos adjuntos (6 MB)

PARAFISCALES PAZ Y SALVO DIC POL.pdf; FACT N 004.pdf; RUT - MONSALVE LAWYER S.A.S.pdf; Informe final y detallado 11_12_2024 V6.pdf; Certificado RIT 901810957.pdf; Bitácora del Mentor.pdf; Autorización Numeración DIAN.pdf; Confidencialidad Monsalve Lawyer.pdf;

Mensaje de correo electrónico enviado por yenny.suarez@correo.policia.gov.co

Obtener [Outlook para Android](#)

From: Union Monsalve <unionmonsalve@gmail.com>

Sent: Wednesday, December 11, 2024 4:11:58 PM

To: YENNY MILENA SUAREZ CARVAJAL <yenny.suarez@correo.policia.gov.co>

Subject: Factura Monsalve Lawyer 10/12/2024

No suele recibir correo electrónico de unionmonsalve@gmail.com. [Por qué es esto importante](#)

Buenas tardes Dra. Yenny,

Adjunto encontrará copia de la factura electrónica (ya en sistema SECOP) correspondiente al tercer pago del 40% del proceso de contratación del Plan Mentor. También adjunto los soportes legales y el informe final y detallado (un link a drive por su gran tamaño), por favor revíselo y en caso tal se harán los ajustes necesarios, en caso de que por las restricciones propias de la seguridad de su sistema no le permita abrir los links, le solicito también me comparta un correo personal de gmail para que pueda acceder a la información.

Quedo atento a sus comentarios.

Feliz día.

Mensaje de correo electrónico enviado por yenny.suarez@correo.policia.gov.co

Mensaje importante

Este mensaje y sus anexos enviado por yenny.suarez@correo.policia.gov.co, son propiedad de la POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA y son únicamente para el uso del destinatario. Puede contener información de uso privilegiado o confidencial que no es de carácter público. Si no es el destinatario y ha recibido este correo por error, comuníquelo de inmediato al remitente y elimine cualquier copia que pueda tener. No está permitido el uso de su contenido si no es el destinatario, y hacerlo podría tener consecuencias legales, como las establecidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que apliquen. Si es el destinatario, tiene la responsabilidad de mantener la confidencialidad de la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita.

CONFIDENCIALIDAD: Al recibir el acuse recibido por parte de esta dependencia se entenderá como aceptado y se recepcionará como documento prueba de la entrega del usuario (Ley 527 del 18-08-1999).



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

089995

Nro. GS-2024- / ADEHU - GUFOP - 20.1

Bogotá D.C. 16 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 tercer pago por valor correspondiente a \$19.952.000,00, correspondiente al 40% del compromiso presupuestal, para un total de \$49.880.000,00, equivalente al 100% del valor del contrato. De lo anterior, se adjuntan los siguientes soportes, cargados en el SECOP II.

1. Informe de supervisión No. 5, radicado Nro. GS-2024-087957-DITAH del 05/12/2024
2. Informe de actividades del periodo certificado
3. Bitácora del mentor
4. Factura electrónica No. LAWY4 de fecha 10/12/2024 por valor de \$19.452.000,00
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. Rut No. 901810957-7
9. Autorización DIAN numeración de facturas.

Atentamente,


Teniente coronel PAULA ANDREA ORTIZ PANTOJA
Jefe Área Desarrollo Humano


Elaboró: MY ENRIQUE SILVA SILVA
ADEHU GUFOP

Fecha de elaboración: 16/12/2024
Ubicación: V:Inducción 2024 contrato plan mentoría documentos

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

INFORMACIÓN PÚBLICA


Código: 2BS-FR-0021	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS		 POLICIA NACIONAL
Fecha: 12-03-2021	PLANILLA ASIGNACIÓN TURNO-TRÁMITE DE CUENTAS		
Versión: 5			
Radicado GEPOL Nro.:	GS-2024-	-DILOF	
Teniente Willy Bustamante Córdoba Jefe Grupo Central de Cuentas	1462011661		
No. SISCO:	514663	TURNO No.	134 CSF
No. CONTRATO:	06-7-10195-24	No. REGISTRO QUIPU:	No aplica
VALOR PAGO:	\$ 15.952.000,00	FECHA DE RECIBIDO:	16-Dec-24
VALOR QUE SE AMORTIZARÁ CON EL PAGO A TRAMITAR:		NUMERO DE RADICADO SIIF:	609024
No. FACTURA (S) O CUENTA DE COBRO	LAWY 4	CONTRATISTA:	MONSALVE LAWYER S.R.L.S.
		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			
2. EL CONTRATISTA SOLICITÓ LA CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS DEL CONTRATO			
3. LA CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS DEL CONTRATO ESTÁ AUTORIZADA POR EL ORDENADOR DEL GASTO			
CESIÓN A:			
4. NÚMERO DEL REGISTRO PRESUPUESTAL DEL CONTRATO QUE SOPORTA EL TRÁMITE DE PAGO (REGISTRADO EN SECOP)			
5. CONSTANCIA DE RECIBIDO EXPEDIDA POR EL SUPERVISOR/COORDINADOR/INTERVENTOR DEL CONTRATO A SATISFACCIÓN (ORIGINAL)			
6. FACTURA ORIGINAL:			
7. CERTIFICACIÓN DE APORTES PARAFISCALES VIGENTE, DE FECHA:			
8. NÚMERO DE PEDIDO SAP DEL SERVICIO Y/O BIEN:			
8.1. NÚMERO DE ENTRADA QUIPU DEL BIEN:			
9. APROBACIÓN DE GARANTÍA, CONTRATO, ADICIÓN O PRÓRROGA, PUBLICADA EN SECOP			
10. CONTRATO, ADICIONES, PRÓRROGAS Y/O MODIFICACIONES, PUBLICADOS EN SECOP			
11. COPIA FIEL DEL ORIGINAL DEL PAGO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN PIC, CONTRATOS DE OBRA.			
12. ENDOSO DE FACTURAS Y/O CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS, PUBLICADO EN SECOP			
13. CERTIFICACIÓN BANCARIA DEL CESIONARIO DEL ENDOSO Y/O CESIÓN DE DERECHOS, PUBLICADA EN SECOP.			
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.			
OBSERVACIONES:			
LA CUENTA BANCARIA DEL BENEFICIARIO DEL PAGO SE ENCUENTRA ACTIVA EN SIIF			
FIRMA:			
CESOL WALTER Y PAOLA HERNÁNDEZ RIVAS			
ANALISTA POSTCONTRACTUAL - DILOF			
ESTE CAMPO APLICA SOLO 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:		REQUIERE LA ANULACIÓN DEL TURNO:	
FIRMA:		SI NO	
MOTIVO DEVOLUCIÓN:			
FECHA DE DEVOLUCIÓN:			
Nro. RADICADO COMUNICACIÓN OFICIAL DEVOLUCIÓN:			

Página 1 de 4	PROCESO ADQUIRIR BIENES Y SERVICIOS CONSTANCIA RECIBO A SATISFACCIÓN DE BIENES O SERVICIOS	 POLICIA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0045		
Fecha: 12-03-2021		
Versión: 3		

Ciudad y fecha:	Bogotá D.C. 11 DE DIC 2024																
Unidad:	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO																
Tipo de contrato	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de contrato</th> <th>Marque el tipo de contrato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Orden de compra</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contrato de obra</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contrato de consultoría</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contrato de prestación de servicios</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Contrato de compraventa</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contrato de suministro</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contrato interadministrativo</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	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	
	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.	003																
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 POLICIA NACIONAL ORIENTADO A LOS SUBTENIENTES, PATRULLEROS, PATRULLEROS DE POLICIA 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	\$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	N/A																
Lugar de ejecución y/o entrega	<p>Las actividades que corresponden al Nivel Estratégico, Grupo de Fortalecimiento Policial y Direcciones Operativas, se realizaron en la ciudad de Bogotá.</p> <p>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)</p> <p>Las fechas y lugares para la realización de los encuentros se establecerán en coordinación con el supervisor del contrato.</p>																



4723/55
11/12/24


Código: 2BS-FR-0045 Fecha: 12-03-2021 Versión: 3	PROCESO ADQUIRIR BIENES Y SERVICIOS CONSTANCIA RECIBO A SATISFACCIÓN DE BIENES O SERVICIOS	 POLICIA NACIONAL
--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

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:	10/12/2024																		
Valor que se está certificando con la presente constancia de recibido de la vigencia 2024	RP 221724																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Unidad</th> <th>Recurso</th> <th>Descripción del bien o servicios recibidos</th> <th>Valor recibido</th> <th>Valor facturado</th> <th>Valor a amortizar y/o descontar</th> <th>Valor a pagar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DITAH</td> <td>10</td> <td>Asesoría y acompañamiento para el despliegue del plan mentor en el policía nacional orientado a los subtenientes patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio de policía.</td> <td>\$19.952.000</td> <td>\$19.952.000</td> <td>0</td> <td>\$19.952.000</td> </tr> </tbody> </table>	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 de policía y auxiliares en su primer año de servicio de policía.	\$19.952.000	\$19.952.000	0	\$19.952.000				
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 de policía y auxiliares en su primer año de servicio de policía.	\$19.952.000	\$19.952.000	0	\$19.952.000													
Acta de recepción de bienes	N/A																		

No. factura	Fecha factura	Valor factura	Nota crédito o débito	Valor neto
LAWY4	10/12/2024	\$19.952.000,00	\$0,00	\$19.952.000,00
Valor total bienes y/o servicios recibidos		\$19.952.000,00	\$0,00	\$19.952.000,00

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%.
- Posteriormente el contratista llevó a cabo la finalización de las actividades dirigidas a las unidades por regiones de policía a nivel nacional programadas con sus respectivos entregables a conformidad de las especificaciones técnicas, para el **segundo pago del 30%**.
- Por último el contratista finalizó las actividades dirigidas a las unidades por regiones de policía a nivel nacional que fueron programadas mediante Directiva Nro.037 DIPON-DITAH/14,5 del 21/09/2024 y las actividades relacionadas con la asesoría al grupo de Fortalecimiento Policial de

Página 3 de 4	PROCESO ADQUIRIR BIENES Y SERVICIOS CONSTANCIA RECIBO A SATISFACCION DE BIENES O SERVICIOS	 POLICIA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0045		
Fecha: 12-03-2024		
Versión: 3		


la Dirección de Talento Humano, para el trámite del 40% restante del valor del contrato dando aval para el trámite de la presente factura la firma ha cumplido con cabalidad.

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 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 mantuvo 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	SI	Se hizo entrega por parte del contratista de informe, junto con la bitácora del mentor, que se encuentran en revisión del supervisor.
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.

Página 4 de 4		PROCESO ADQUIRIR BIENES Y SERVICIOS	 POLICIA NACIONAL
Código: 2BS-FR-0045			
Fecha: 12-03-2021	CONSTANCIA RECIBO A SATISFACCIÓN DE BIENES O SERVICIOS		
Versión: 3			

4	ACTIVIDAD DIRIGIDA A LAS UNIDADES A NIVEL NACIONAL POR REGIONES DE POLICIA	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	SI	El contratista hizo entrega del documento el cual se encuentra en revisión del supervisor.
6	ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	SI	Se allegó al contratista el formulario de compromiso de reserva para que 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 /11/2024
- Bitácora del mentor
- Factura electrónica No. LAWY4 de fecha 10/12/2024 por valor de \$19.952.000,00
- Pago de parafiscales de fecha 10/12/2024, a través del operador SIMPLE
- Certificado de estar a paz y salvo con parafiscales
- Certificación Registro de Información Tributaria
- Autorización DIAN numeración de facturas.
 Rut No. 901810957-7




Outlook

Re: Archivos zip Monsalve Lawyer

Desde Union Monsalve <unionmonsalve@gmail.com>

Fecha Mié 18/12/2024 6:37 AM

Para ENRIQUE SILVA SILVA <enrique.silva@correo.policia.gov.co>

 2 archivos adjuntos (1 MB)

Bitácora V3.pdf; Informe final y detallado V7.pdf;

No suele recibir correo electrónico de unionmonsalve@gmail.com. [Por qué es esto importante](#)

Mayor buenos días,

Adjunto informe y bitácora ajustados, ya estoy también en el proceso de diseño e impresión del informe y a la espera de estos mismos por parte de la empresa, le estaré informando del avance para la entrega de los mismos.

Quedo atento a sus comentarios.

Feliz día.

On Thu, Dec 12, 2024 at 11:07 AM Union Monsalve <unionmonsalve@gmail.com> wrote:

Buenos días mayor,

Adjunto el archivo. Zip.

Quedó muy atento y muchas gracias por toda su ayuda.



POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

“BITÁCORA PLAN MENTOR”

Contenido

PLAN MENTOR	2
OBJETIVOS	3
PERFIL DEL MENTOR	4
METODOLOGÍA	4
PRINCIPIOS METODOLÓGICOS	5
BITÁCORA DEL MENTOR	7
APERTURA GENERAL DEL PROCESO DE MENTORÍA	8
MENTORÍA NÚMERO 1	9
MENTORÍA NÚMERO 2	17
MENTORÍA NÚMERO 3	26

PLAN MENTOR

JUSTIFICACIÓN

La Policía Nacional de Colombia busca fortalecer los procesos de educación y formación, así como validar las competencias y certificar la idoneidad de los uniformados desde su ingreso hasta su retiro; ésta formación ha sido reconocida como un aspecto inherente al fin primordial de la Policía, pero aún sigue siendo un tema en continua transformación y un reto diario de la institución. Uno de los problemas más frecuentes con los que se encuentra un uniformado recién egresado es el desconocimiento parcial del entorno laboral, el ámbito social y administrativo y sus aspectos más operativos.

Entre las múltiples medidas que se están tomando, destaca el objetivo Estratégico OE2 "Fortalecer la profesionalización de los integrantes de la institución para impactar en la calidad del servicio" Plan Estratégico Institucional 2023-2026 (p.23) en la estrategia integral de seguridad con énfasis en convivencia ciudadana y cambio climático, donde se destacan las relacionadas con nuevos mecanismos de guía y tutela como la Mentoría, donde además de formar al uniformado en el "mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y aportar a la construcción de paz" Plan Estratégico Institucional 2023-2026 (p.13) también se plantea un ejercicio interno más ambicioso y más humano: el del Fortalecimiento en las dimensiones física, mental, espiritual emocional y de fidelización de los uniformados, aportando un nuevo horizonte a los nuevos integrantes de la comunidad Policial.

Frente a esto, la Mentoría es una manera estructurada e innovadora de incorporar enfoques modernos de gestión y desarrollo del capital humano a la Institución, ya que como eje de cualquier esfuerzo por fortalecer al sector de seguridad siempre están las personas, esto incluye a los miembros de las instituciones públicas de seguridad y por lo tanto al personal de la Policía Nacional. La mentoría según DuBois, (2011) "Constituye una de las estrategias que más atención ha ganado en el abordaje de los retos que el desarrollo del capital humano plantea en los diferentes ámbitos"

El Plan Mentor puede contribuir positivamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales en su plan estratégico, como lo han comprobado las experiencias de personal de instituciones policiales en diferentes partes del mundo cobrando cada día mayor relevancia. Un enfoque de Mentorado centrado en las personas también responde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su primera dimensión: El Talento Humano como el corazón del Modelo MIPG, dando fuerza al programa de Mentorado - Plan Mentor e impulsando a la Policía Nacional en su visión del año 2030: "... seremos una Institución preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y consciencia de futuro responsable en la ciudadanía, en el marco de los derechos humanos" PIE 2023-2026 (p.13)

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fomentar el desarrollo profesional y personal de los uniformados recién egresados (mentorados) de la Policía Nacional, mediante la transferencia de conocimientos, experiencia y valores por parte de Mentores experimentados, centrándose en mejorar sus habilidades personales, el juicio ético y la resolución de problemas, así como fortalecer su bienestar emocional y su capacidad para manejar situaciones difíciles en el cumplimiento del deber.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar la integración y adaptación de los mentorados a la cultura organizacional de la Policía Nacional, promoviendo el desarrollo de habilidades y competencias basadas en el ser, para el desempeño efectivo en sus labores de la Policía Nacional.
- Fomentar en los mentorados el desarrollo de habilidades de liderazgo personal, autocuidado, resolución de conflictos, inteligencia emocional, finanzas personales y gerencia de cambio, por medio de Mentorías personalizadas por parte de uniformados experimentados, a través de la retroalimentación constante y el seguimiento de metas y objetivos individuales.
- Proporcionar un espacio seguro y confidencial donde los Mentores puedan guiar a los mentorados desde una perspectiva humana basada en las cuatro categorías axiológicas del ser humano: Ser, Estar, Tener y Hacer, fortaleciendo sus dimensiones mental y emocional y potencializando su sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

OBJETIVOS TÉCNICOS

- Presentar una guía estratégica para el Plan Mentor: **“Bitácora del Mentor”** que contiene las temáticas, estrategias, tiempos, recursos, actividades y elementos de evaluación que facilitarán el desarrollo y la efectividad de los Mentores en su rol, asegurando así un impacto positivo y sostenible en la formación y profesionalismo de los mentorados de policía a nivel nacional.
- Capacitar a los Mentores para que adquieran las habilidades necesarias en la Mentoría efectiva, incluyendo el uso de la **Bitácora del Mentor** perfeccionando así su capacidad de guiar y apoyar a sus mentorados en el desarrollo de su dimensiones personal y profesional, fortaleciendo así el liderazgo y la competencia operativa dentro de la Policía Nacional.

PERFIL DEL MENTOR

ROL

Los Mentores del programa Plan Mentor desempeñan un papel esencial en el desarrollo integral de los uniformados recién egresados, no solo en términos de habilidades profesionales, sino también en su crecimiento personal, la transmisión de experiencia, el fomento del desarrollo de habilidades y en la construcción de una fuerza policial efectiva y ética, tal como se manifiesta en documento al (2024) seguimiento a las actividades relacionadas Plan Mentor "...Realizan acompañamiento frecuente ya sea de forma presencial o virtual, promoviendo espacios en los cuales puedan resolver dudas o inquietudes de índole profesional o que dinamicen sus competencias personales."

PERFIL

Debe tener una sólida trayectoria y experiencia en la Institución, preferiblemente con varios años de servicio.

Debe ser un modelo a seguir en términos de ética profesional, integridad, y cumplimiento de las normativas y valores de la institución, con capacidad para comunicarse de manera clara y efectiva, tanto verbalmente como por escrito, para transmitir conocimientos y guiar a sus Mentorado.

Capacidad para entender y relacionarse con las experiencias y desafíos únicos que enfrentan los Mentorado, mostrando empatía y respeto por sus circunstancias individuales.

Habilidad para brindar orientación y apoyo personalizado a sus Mentorado en cuanto a su desarrollo profesional y personal, ayudándoles a alcanzar sus metas y superar obstáculos, promoviendo la toma de decisiones autónomas y el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico entre sus Mentorado.

Capacidad para liderar y motivar a sus Mentorado, inspirando confianza y proporcionando dirección efectiva dentro del contexto policial, siendo flexible y resiliente frente a diferentes situaciones y desafíos que enfrentan en su día a día.

METODOLOGÍA

El hilo conductor de la metodología para el desarrollo de este programa apunta al progreso y motivación de habilidades, valores y destrezas desde lo individual hacia lo grupal, es decir, en primera instancia se trata de verificar las potencialidades y debilidades individuales que fortalecen o impiden el logro de los objetivos propuestos. Posteriormente desarrollar aquellas necesarias en la construcción de una estructura formativa en habilidades y conocimientos claves para el desarrollo del Mentor y el MENTORADO.

Para lograr el desarrollo de habilidades se hace necesario el uso y práctica de un modelo de educación constructivista - experiencial, vivencial y lúdica donde los Mentores y Mentorado estructuran su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores directamente desde la experiencia, conectándolos con sus cinco sentidos a la temática presentada, promoviendo así un sentido de titularidad o de propiedad sobre lo aprendido.

El uso de métodos experienciales, didácticos, lúdicos y académicos, permitirá a los involucrados en el proceso de Mentoría generar espacios de aprendizaje significativo, acorde a sus propias expectativas y capacidades, lo que les permitirá tener un punto de referencia en sus futuros objetivos en el ámbito personal y del cumplimiento del deber. Estos ejercicios experienciales y didácticos son situaciones controladas y ejercicios que se enfocarán en uno o varios aspectos relacionados con lo que se considera fundamental en el desarrollo de las habilidades objeto de este programa.

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

INSPIRAR: El Mentor es el faro que ilumina el camino hacia la realización personal y profesional de su MENTORADO en su primer año de servicio, por lo que se convierte en un catalizador para el éxito y asegura la fidelización de sus Mentorado.

EMPATÍA: El trato cercano, amable, comprensivo y tolerante, constituyen elementos metódicos de primer orden: para lograr la motivación es necesario tener presente la generación de contextos empáticos, lo que favorecerá una atención personalizada y un sentido de cuidado y seguridad por parte de los Mentorado.

EXPERIENCIA ACTIVA: Las exposiciones magistrales ocasionan cansancio y desgaste. La experiencia vivencial para la aprehensión de los contenidos, es más eficaz y estimulante con resultados más sólidos y rápidos. Las sesiones contarán con la participación activa de Mentores y Mentorado, aportando sus experiencias y opiniones, es decir, experiencia activa, al igual que la búsqueda de experiencias colectivas.

VALORAR: Este programa se basa en una relación horizontal donde se da importancia a las sugerencias y apreciaciones de los Mentores y Mentorado, haciéndoles sentir valorados y respetados. Las sesiones de Mentoría buscarán la estimulación de procesos de desarrollo personal y orientarán al MENTORADO como ser integral y no solo desde su parte racional, buscando la valoración desde diferentes formas de expresión y comunicación consigo mismo y con su entorno de servicio.

REFUERZO: Reconocer a nivel personal y grupal los esfuerzos para el logro de las tareas es un elemento constante en el desarrollo de las Mentorías. Una estimulación continua motiva a un nivel de auto exigencia cada vez mayor, con resultados más positivos.

APOYO MUTUO: Se promueve permanentemente los valores institucionales de Seguridad, justicia, transparencia, lealtad, disciplina, compromiso y responsabilidad (Resolución No. 02782 del 150909) lo que favorece la sinergia, el sentido de compañerismo, de pertenencia y de fraternidad entre el Mentor y el MENTORADO, quienes así responderán más activa y positivamente a la misión de la Policía Nacional.

CLARIDAD Y SENCILLEZ: El uso de metodologías experienciales, lúdicas y vivenciales, trata de generar sencillez y claridad en las explicaciones, favoreciendo el logro de los objetivos. El MENTORADO requiere de la solución de dudas, la repetición de instrucciones y tiempo suficiente para la ejecución de sus tareas, por lo tanto, se debe ofrecer dedicación y tolerancia.

LÚDICA: Teniendo en cuenta las necesidades de los Mentorado, se experimentarán dinámicas gamificadas y diferentes técnicas de motivación, que contribuyan con el estado de ánimo y la inclusión de los Mentorado en el desarrollo de las Mentorías.

RETROALIMENTACIÓN: Es posible que algunas actividades realizadas no repercutan en la vida cotidiana de los Mentorado por diferentes razones. Es necesario comprometer a los Mentores y a sus Mentorado en la aplicación de los contenidos de las temáticas para su desarrollo personal, para ello siempre habrá un espacio en la Mentoría en el cual, cada MENTORADO manifiesta de manera explícita y responsable sus aprendizajes del día y sus sugerencias, fortaleciendo así su compromiso de accionar conscientemente para su propio mejoramiento.

BITÁCORA DEL MENTOR

La Bitácora del Mentor busca proporcionar un registro organizado y detallado de las interacciones, aprendizajes y progresos entre el Mentor y el MENTORADO a lo largo del proceso de mentoría, convirtiéndose en una herramienta decisiva para guiar y documentar el viaje de desarrollo y aprendizaje del MENTORADO bajo la guía de su Mentor, asegurando que los dos puedan seguir un proceso estructurado y efectivo hacia el logro de los objetivos establecidos por el programa Plan Mentor.

La bitácora se divide en cuatro temas que se llevarán a cabo en los cuatro trimestres del año. Cada tema tendrá tres sub temas (tres Mentorías) para trabajarse en dicho trimestre.

La Bitácora del Mentor presenta la siguiente estructura:

Nombre de la sesión: Detalla el nombre de la sesión y el subtexto de la misma.

Tiempo: Detalla el tiempo de la sesión y el periodo del trimestre en que se debe llevar a cabo.

Ideas para el Mentor: Se presentarán lecturas y/o videos sugeridos para que el mentor prepare su sesión.

Desarrollo de la Mentoría: Determina las acciones y actividades a trabajar con el MENTORADO. Dichas acciones varían de acuerdo a la temática presentada.

Feedback: Permitir al MENTORADO y al Mentor reflexionar sobre las lecciones aprendidas, los desafíos enfrentados y las soluciones encontradas. Esto fomenta un proceso de aprendizaje continuo.

Análisis de desempeño: Facilitar la evaluación del progreso del MENTORADO a lo largo del tiempo, proporcionando una visión clara de cómo ha evolucionado su desarrollo personal y profesional.

Desafío del MENTORADO: Será un compromiso a modo de reto, que el Mentor dejará al MENTORADO para su revisión en la siguiente sesión.

APERTURA GENERAL DEL PROCESO DE MENTORÍA

Mentor: Preséntese con su mentorado sino se conocen bien, es útil que ambos compartan un poco sobre su experiencia y sus intereses.

Establezca un Ambiente de Confianza: Comience con una conversación informal para romper el hielo y establecer una relación amigable. Dele a conocer a su MENTORADO en qué consiste una mentoría y los temas a trabajar.

Genere el Pacto de la Mentoría:

Del Mentor: Ofrecer guía, apoyo, y Feedback constructivo. Proveer recursos y compartir experiencias relevantes.

Del MENTORADO: Ser proactivo en la búsqueda de orientación, preparar preguntas y estar abierto al Feedback.

Recuerde que la flexibilidad y la comunicación abierta son esenciales en una relación de mentoría. A medida que avanza la relación, ambos deben estar dispuestos a ajustar el enfoque según sea necesario para alcanzar los objetivos y adaptarse a las necesidades cambiantes.

MENTORÍA NÚMERO 1

NOMBRE	PATRULLANDO MIS FINANZAS (Mentoría sobre finanzas personales e inteligencia financiera)
TIEMPO	TRIMESTRE 1 Tres sesiones. Una sesión mensual de una hora
OBJETIVOS: Capacitar en Gestión Financiera a los Mentorado, dotándoles de conocimientos y habilidades para que puedan gestionar eficazmente sus ingresos, gastos y ahorros, asegurando su estabilidad financiera a corto y largo plazo, considerando la naturaleza del trabajo en la institución y sus implicaciones. Mejorar el bienestar general de los Mentorado al reducir el estrés financiero, tomando decisiones financieras informadas de tal manera que se sientan más seguros y preparados para gestionar su propio futuro económico, y mejorando así su capacidad para concentrarse en sus responsabilidades profesionales.	

MENTORÍA 1 Sesión 1	HORIZONTE UNIFORMADO Sesión de proyecto de vida
TIEMPO	Sesión 1 del primer trimestre 1 hora
OBJETIVO Facilitar al MENTORADO la exploración sus metas personales y profesionales dentro de la Institución, identificando sus fortalezas, intereses y valores, asistiendo al MENTORADO en la creación de un plan de vida y carrera específico.	
IDEAS PARA EL MENTOR Lectura: https://docs.google.com/document/d/1PDSJAZedmmKsdnhZ_jbPHqQKIMwBoP_G/edit?usp=drive link&oid=108216199439895637554&rtoref=true&sd=true	
Video: https://drive.google.com/file/d/1Z1RxgrhQ1WPYhAasc-TIz00vqVFvRXCg/view?usp=drive link	

DESARROLLO DE LA MENTORÍA

Actividad 1: La rueda de la vida

Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Rompa el hielo con preguntas sobre su día, alguna experiencia o anécdota que ha tenido el último mes.

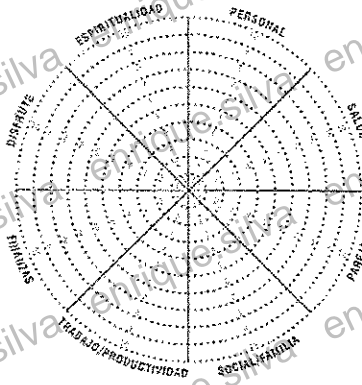
Una vez que haya generado el ambiente seguro de trabajo, inicie la sesión de Mentoría con preguntas orientadoras: ¿Sabe usted cuales son las 8 áreas de la vida? Si sabe alguna o varias menciónelas.

Inicie explicando las 8 dimensiones o áreas vitales del ser humano: Personal, salud, pareja, familia, trabajo, finanzas, disfrute u ocio, y espiritual. Hágale conocer en qué consiste cada una y luego invítelo a desarrollar la rueda de la vida:

La rueda de la vida es una herramienta útil para evaluar y visualizar diferentes áreas de la vida del MENTORADO y cómo se siente en cada una de ellas.

El mentor identifica las ocho áreas de la vida junto el MENTORADO y lo invita a calificar el nivel de satisfacción en esa área: para cada área se asigna una calificación del 1 al 10 (donde 1 es muy insatisfecho y 10 es muy satisfecho) que represente cómo se siente el MENTORADO en ese momento respecto a esa área específica.

Una vez que el MENTORADO haya asignado una calificación a cada área se le pide que dibuje una línea que conecte los puntos en cada sección. Esto creará una especie de "rueda" que le mostrará visualmente su balance de vital.



FEEDBACK:

Invite a su MENTORADO a observar la rueda completa y solicítele que reflexione sobre qué áreas son más altas y cuáles son más bajas. Pregúntele por qué la calificación de cada una de ellas.

La idea principal de la rueda de la vida es tener una rueda redonda.

Preséntele a su MENTORADO la siguiente reflexión: Un profesional de la Policía Nacional debe tener un constante equilibrio de las ocho áreas para poder ejercer su profesión de la mejor manera.

Pregúntele cómo puede mejorar las áreas que son menos satisfactorias.

ANÁLISIS DE DESEMPEÑO (EVALUACIÓN) (TEST)
DESAFÍO DEL MENTORADO: Solicite a su MENTORADO que para la próxima sesión de Mentoría lleve por escrito en su libreta, ideas de acción reales para mejorar las áreas menos satisfactorias, haciendo énfasis en el área <u>financiera</u> .

<p align="center">MENTORÍA 1 Sesión 2</p>	<p align="center">PASÁNDOLE REVISTA A MIS FINANZAS Sesión de diagnóstico de la situación financiera</p>
<p align="center">TIEMPO</p>	<p align="center">Sesión 2 del primer trimestre 1 hora</p>
<p>OBJETIVO Propiciar un espacio de encuentro donde el Mentor pueda orientar al MENTORADO en habilidades y conocimientos que les permitan gestionar de manera efectiva sus recursos financieros y mejorar su comprensión sobre conceptos básicos y avanzados de finanzas personales, desde un diagnóstico de su realidad financiera actual.</p>	
<p>IDEAS PARA EL MENTOR Lectura: https://docs.google.com/document/d/1nDqXN2bLXqxMLmydtb0n88R_HHRWVcw/edit?usp=drive_link&oid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true</p>	
<p>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</p> <p><u>Generar el ambiente de Mentoría:</u> Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Solicítele el reto de la sesión pasada (la rueda de la vida) y haga la retroalimentación que considere apropiada.</p> <p>Pregunte a su MENTORADO con respecto al área de la rueda de la vida de FINANZAS: ¿Qué son las finanzas personales? ¿Qué es un presupuesto? ¿Qué es un ahorro? y solicítele que le dé ejemplos reales de su vida con respecto a las preguntas realizadas.</p> <p>Para este punto, estimado Mentor, usted ya debió haber revisado el apartado de IDEAS PARA EL MENTOR, con el fin de que tenga claridad en los conceptos a trabajar.</p> <p>Invite a su MENTORADO a realizar el siguiente Test en línea:</p> <p>https://interacty.me/projects/c970d360de3029d4</p> <p>(se recomienda que el Mentor haya desarrollado previamente el test para que conozca las preguntas y tenga los conceptos del test para ayudar a su MENTORADO en caso de que no sepa cómo responder algunas de las preguntas.</p> <p>En esta sesión usted orientará a su MENTORADO en una evaluación individual de sus finanzas personales. El test le arrojará al MENTORADO UNA de TRES opciones: Semáforo ROJO Semáforo AMARILLO y semáforo VERDE. Usted revelará el significado del semáforo según el resultado obtenido por su MENTORADO:</p> <p>SEMÁFORO ROJO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su salud financiera pende de un hilo muy fino. Es necesario que, con carácter de urgencia, tome cartas en el asunto. • Recomiendo que invierta más en su cultura financiera, y que de a poco comience a bajar el nivel de endeudamiento. (Este caso se trabajará en la tercera sesión de Mentoría) 	

SEMÁFORO AMARILLO:

- Su salud financiera parece estable en la superficie. Todavía hay cosas que se pueden mejorar. Su conocimiento de inteligencia financiera es de nivel medio.
- Usted es consciente de lo que debe hacer, pero aún no sabe cómo.
- Busque algunos libros o páginas de Internet de expertos en la materia para profundizar y que sus finanzas sean mejores. (Este caso se trabajará en la tercera sesión de Mentoría)

SEMÁFORO VERDE:

- Felicitaciones MENTORADO, su salud financiera se encuentra en buena forma. Tiene en claro cómo manejarse financieramente y no se tienta fácilmente con cosas nocivas como "bajo interés" o "cómodas cuotas". Si sigue este camino podrá disfrutar de una vida financiera exitosa.
- Sabe cómo gestionar sus gastos, qué medidas tomar para ahorrar y qué hacer para que el dinero que tiene vaya aumentando.

FEEDBACK:

Invite a su MENTORADO a crear consciencia del semáforo que obtuvo. Incluso el semáforo verde no indica quedarse en la zona de confort y llegar a creer que siempre va a estar perfecto en sus finanzas. No hay que bajar la guardia.

Comparta estos tips de inteligencia financiera y discútalos con su MENTORADO:

- No atribuya a la planificación financiera la misión exclusiva de acumular riqueza.
- El secreto está en el equilibrio, entre cumplir con las obligaciones del día a día y realizar sueños.
- Vivir bien debe ser el objetivo principal. Para ello, el MENTORADO debe crear un modelo de vida ideal, que debe incluir diversión, entretenimiento, bienestar y felicidad hoy y en el futuro.
- Gaste menos de lo que gana
- PPP: Primero pagar prioridades
- El ahorro es un reglón importante de su presupuesto
- Incorpore a todos los miembros de la familia (en caso de que comparta gastos)
- Considere que cosas realmente necesita

Finalmente relacione esta sesión con la vida Policial: Cómo los semáforos amarillo y rojo también representan los inconvenientes que va a encontrar a lo largo de su servicio, y la necesidad de buscar día a día el semáforo verde.

ANÁLISIS DE DESEMPEÑO

(EVALUACIÓN) (TEST)

DESAFÍO DEL MENTORADO:

Solicite a su MENTORADO que para la próxima sesión de Mentoría haga un pequeño presupuesto de sus ingresos y gastos de un mes. Indíquelo que no le está solicitando nada elaborado, que lo haga en su libreta en base a sus muchos o pocos conocimientos de finanzas.

MENTORÍA 1 Sesión 3	FINANZAS AL ORDEN Sesión de elaboración de presupuesto inteligente
TIEMPO	Sesión 3 del primer trimestre 1 hora
OBJETIVO Orientar a los Mentorados en la creación y gestión efectiva de un presupuesto personal o familiar, proporcionándoles las herramientas más básicas necesarias para planificar sus finanzas de manera ordenada y alcanzar sus metas financieras a corto y largo plazo.	
IDEAS PARA EL MENTOR Resuelva previamente la sopa de letras que va a encontrar en el desarrollo de la mentoría. Cuadro Excel de presupuesto Mentorado: https://docs.google.com/spreadsheets/d/142zC_4f4pcDXuVD0Ev-23d2tntbx_Va0/edit?usp=drive_link&oid=108216199439895637554&rtopof=true&sd=true	
DESARROLLO DE LA MENTORÍA <p><u>Generar el ambiente de Mentoría:</u> Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Pregúntele que aprendizaje obtuvo después de hacer el Test de fianzas personales. Revise junto a su MENTORADO, el reto de la sesión anterior: las ideas y propuestas que trabajó respecto a sus finanzas.</p> <p>Para este punto es importante que ENCADENE de manera lógica las dos sesiones de mentoría pasadas: (El proyecto de vida y sus ocho áreas y la evaluación del estado financiero) para que en esta sesión se pueda enfocar junto a su MENTORADO a realizar un presupuesto básico de manejo de las finanzas personales.</p> <p>Invite a su MENTORADO a familiarizarse con los términos y palabras más importantes en esta sesión, por medio de una sopa de letras (otórguele el tiempo que usted considere necesario para resolver la sopa de letras) la cual se puede presentar en medio impreso, compartiéndola en una captura de pantalla o directamente en la plataforma educativa en el siguiente link:</p> <p>https://es.educaplay.com/recursos-educativos/19791630-creando_valor.html</p>	

R E M B A R G O I R A Y
 R E N T A M T C N I J U
 P G N E C I X O G E X E
 E R O T D I A R S S W
 A G O E A S F B E G A Q
 O H R Y R B I O S O L D
 G C O E E C I O O D A O
 U O V R S C J L S E R U
 K N U Z R O T Y F U I M
 I B K N E O S O U D O K
 C L I Q U I D E Z A A I
 P R E S U P U E S T O D

PALABRAS: RIESGO – INGRESOS – AHORRO – PRESUPUESTO – PROYECTO – SALARIO – RENTA – EGRESOS – LIQUIDEZ – DEUDA – EMBARGO – INVERSIÓN – CRÉDITO – RENTABILIDAD

Una vez que se haya resuelto la sopa de letras, junto a su MENTORADO, discutan el significado de cada una de ellas, con el fin de familiarizarse con los términos, ya que los van a requerir a continuación:

Desarrolle con su MENTORADO, un presupuesto básico de gastos (Tenga en cuenta su experiencia como Mentor y Profesional de la Policía respecto a los aspectos legales y financieros propios de la institución: Sueldo, descuentos etc.)

Presupuestos de Gastos 2024			
INGRESOS	TIPO	ENERO	FEBRERO
Sueldo y Salarios	Sueldo		
Otros Ingresos	Negocio		
Total de Ingresos		\$ -	\$ -
GASTOS	TIPO	ENERO	FEBRERO
Hipoteca (Alquiler)			
Mantenimiento, Condominio, Otros			
Servicios (Agua, Luz, Teléfono, Internet)			
Alimentación, Mercado			
Educación (Colegios, Universidades, Otros)			
Vehículos (Cuotas, Mantenimiento)			
Médico, Medicinas (Parte no cubierta por el seguro)			
Odonólogo, Otros profesionales de la salud			
Cosméticos, Peluquería, Otros			
Ropa, Zapatos y otros accesorios			
Seguro de Vida (Parte no cubierta por la empresa)			
Seguro de Propiedad (Parte no cubierta por la empresa)			
Impuestos			
Vacaciones, Recreación, Salidas			
Ahorro (Fondo de emergencia, retiro)			
Cosméticos, Peluquería, Otros			
Imprevistos y Otros			
Remis			
Total de gastos al mes		\$ -	\$ -
Superavit o déficit al mes		\$ -	\$ -
Superavit acumulado		\$ -	\$ -

FEEDBACK:

Junto a su MENTORADO revisen estos aspectos fundamentales:

Ingresos recibidos mensualmente por el MENTORADO VS el total de gastos mensual.

Lo ideal en las finanzas inteligentes es que el MENTORADO presente un SUPERÁVIT, esto es cuando al final de las actividades económicas hay un total mayor de ingresos que de egresos, por lo que hay una ganancia sobre el gasto. El superávit es en realidad la verdadera ganancia.

Si por el contrario se presenta un DÉFICIT, es decir gastos que superan el ingreso, implica que hay necesidad de ajustar los gastos, para al menos estar en cero (gastos VS ingresos son iguales), pero lo ideal es tener un remanente para ahorro futuro.

Discuta con su MENTORADO, cuales gastos presenta que no son relevantes.

Ayúdelo a diferenciar entre el presupuesto en sus gastos reales y no reales, necesarios e innecesarios.

Oriéntelo a que priorice los pagos de sus deudas. Puede empezar con las más pequeñas y luego continuar con los pagos de las más importantes.

Enséñele a su MENTORADO a tener un dinero destinado para imprevistos, así evitará endeudarse.

Si su MENTORADO es nuevo haciendo presupuestos, puede empezar creando uno semanal, estableciendo objetivos a corto plazo.

No permita que su MENTORADO se desmotive si en la sesión anterior tuvo semáforo amarillo o rojo o si en ésta sesión se sale del presupuesto. La idea es que el MENTORADO poco a poco adapte su presupuesto acorde a su día a día para identificar y eliminar gastos innecesarios, como los consumos hormiga.

Finalmente metaforice esta sesión con la vida profesional: La importancia de tener organizada su vida Policial, siendo un uniformado organizado y con presupuestos vitales que le ayuden a entender que cada acción de su vida le dejará un superávit o un déficit en su carrera.

ANÁLISIS DE DESEMPEÑO**(EVALUACIÓN) (TEST)****DESAFÍO DEL MENTORADO:**

Solicite a su MENTORADO que para la próxima sesión de Mentoría le presente un presupuesto real de al menos un mes y las acciones que ha llevado a cabo para generar un superávit en dicho mes.

MENTORÍA NÚMERO 2

NOMBRE	ESCUDO PROTECTOR: SALUD INTEGRAL PARA MENTORADO (Mentoría sobre salud integral y autocuidado)
TIEMPO	TRIMESTRE 2 Tres sesiones. Una sesión mensual de una hora
OBJETIVOS:	<p>Proporcionar a los Mentorado herramientas prácticas y conocimientos para mejorar su bienestar integral, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal.</p> <p>Estas tres sesiones de mentoría buscan concientizar a los Mentorado sobre la importancia del Autocuidado, orientarlos a reconocer cómo el autocuidado impacta positivamente en su desempeño profesional y en su calidad de vida.</p> <p>Fomentar el bienestar físico, mental y emocional proporcionando recursos para afrontar los desafíos inherentes a la profesión, impactando así en su salud física.</p> <p>Fortalecer la resiliencia frente a situaciones adversas, contribuyendo a una mayor estabilidad emocional y profesional.</p>

<p align="center">MENTORÍA 2 Sesión 1</p>	<p align="center">MENTALIZADO AL DEBER Sesión autocuidado y bienestar mental</p>
<p align="center">TIEMPO</p>	<p align="center">Sesión 1 del segundo trimestre 1 hora</p>
<p>OBJETIVO</p> <p>Proporcionar apoyo personalizado a los Mentorado para mejorar su bienestar identificando y abordando sus desafíos particulares en su área de salud mental, guiándolo en la adopción de hábitos y prácticas que contribuyan a una mejora en su salud mental de tal manera que impacte positivamente en su desempeño profesional.</p> <p>Los principales elementos de esta mentoría se basan en:</p> <p>Incrementar el nivel de salud mental actual del MENTORADO. Implicar al MENTORADO en el cuidado de la propia salud desde un punto de vista integral.</p>	
<p>IDEAS PARA EL MENTOR</p> <p>Lectura: https://docs.google.com/document/d/1bWBU1RX5viEoo6Q4pNrd_amU1jopIMlr/edit?usp=drive_link&oid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true</p> <p>Ruta de atención Policía Nacional: https://drive.google.com/file/d/1AKLFndvOLdhECioAsIPOEdRkAoGJL9Wa/view?usp=drive_link</p>	
<p>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</p> <p><u>Generar el ambiente de Mentoría:</u> Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Comience la sesión contándole a su MENTORADO y/o preguntándole al MENTORADO sobre una anécdota en la que sus propias ideas y pensamientos negativos le jugaron en contra, o cuando sus pensamientos positivos le jugaron a favor.</p> <p>Continúe su Mentoría recordando la primera mentoría realizada ("Rumbo al éxito" del primer trimestre) para retomar la importancia de la salud integral en las ocho áreas de la vida. Lleguen a una conclusión conjunta de la definición de autocuidado. Le sugerimos compartir la siguiente definición:</p> <p>"El concepto de autocuidado son todas aquellas prácticas cotidianas y decisiones que desarrolla una persona, para cuidar su salud mental, emocional, física y social y tener una mejor calidad de vida"</p> <p>Pida a su MENTORADO que escriba en su libreta una lista de cinco situaciones negativas, difíciles o acciones que le generan, malestar o que generan disonancia en su actuar Policial.</p> <p>Una vez que su MENTORADO haya realizado la lista, solicítele que dibuje un cuadro con cinco columnas como la que se muestra a continuación:</p>	

REGISTRO DE SITUACIONES				
Situación	Pensamiento	Emoción	Conducta	CAMBIO DE PARADIGMA
Ejemplo: Una misión difícil que debo realizar en mi trabajo Policial.	Esto es mucho trabajo. Soy muy malo en esta área. No creo que pueda hacerlo.	Ansiedad Preocupación	Evito la misión hasta el último minuto. Busco cualquier excusa para no hacerla. Evado la misión.	Esta es una misión difícil que necesitará mucho esfuerzo. Pero sé que puedo hacerla si la organizo bien o la divido en pequeñas partes.

Instrucciones:

El Mentor guiará la construcción de la lista, siempre desde una postura empática y lo hará paso a paso con su MENTORADO:

En la columna situación se escriben las diferentes situaciones descritas por su MENTORADO (listado anterior de cinc situaciones).

En la columna pensamiento el MENTORADO escribirá el o los pensamientos que le generan dicha situación.

En la columna emoción, el mentor preguntará al MENTORADO cuáles son las emociones (reales) que le hace sentir la situación.

En la columna conducta el MENTORADO escribirá las acciones que lleva a cabo frente a la situación descrita. El mentor deberá ser comprensivo en esta área y entender y escuchar al MENTORADO sin juzgarlo.

En la columna CAMBIO DE PARADIGMA Se escribirán los pensamientos o acciones alternativas para contrarrestar las situaciones difíciles o incómodas del MENTORADO.

(Esta es la parte más importante donde el Mentor orientará adecuadamente a su MENTORADO, haciendo uso de su experiencia en la institución y seguramente que habiendo pasado por muchas de las situaciones descritas por su MENTORADO)

FEEDBACK:

Tenga presente que su MENTORADO es nuevo en la institución, y muchas de las situaciones que vive actualmente son situaciones que el Mentor tal vez también pasó de una u otra manera.

Dialogue con él la manera en que usted afrontó las diferentes situaciones (aunque sus resultados propios hayan sido negativos) heredando su sabiduría en cada caso.

Trabaje con su MENTORADO la importancia de la salud mental y cómo los pensamientos negativos y disfuncionales (mal trabajados) traen consecuencias negativas y devienen en conductas cada vez peores (como una bola de nieve).

Motive a su MENTORADO a incorporar este cuadro de (ya sea de manera mental, o por escrito si prefiere) cada vez que encuentre situaciones difíciles en su vida Policial (funciona igualmente en situaciones familiares, personales o sociales) como una técnica de estructurada para cuidar de su salud mental y encontrar maneras más positivas de afrontar los retos del día a día con un cambio estructurado de pensamiento.

**ANÁLISIS DE DESEMPEÑO
(EVALUACIÓN) (TEST)**

DESAFIO DEL MENTORADO:

Solicite a su MENTORADO que para la próxima sesión lleve por escrito en su libreta, los tres principales peligros y/o desafíos que considere se presentan más a menudo en su actuar como Policía. (personales, sociales, laborales etc.)

<p align="center">MENTORÍA 2 Sesión 2</p>	<p align="center">GUARDIA SALUDABLE Sesión de autocuidado físico y responsabilidad profesional</p>
<p align="center">TIEMPO</p>	<p align="center">Sesión 2 del segundo trimestre 1 hora</p>
<p>OBJETIVO</p> <p>Promover el bienestar integral de los Mentorado a través de estrategias de autocuidado, y gestión de las actividades Policiales, con el fin de mejorar su calidad de vida. Crear un entorno de apoyo donde los Mentores y Mentees puedan compartir experiencias, obtener apoyo y fortalecer la red de ayuda mutua. Este enfoque integral busca no solo mejorar la calidad de vida de los Mentorado, sino también asegurar que puedan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y saludable.</p>	
<p>IDEAS PARA EL MENTOR</p> <p>Lectura: https://docs.google.com/document/d/17etPCjy3yk9AFybw6iDUUnSyovv1p9l4l/edit?usp=drive_link&oid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true</p>	
<p>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</p> <p>Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Comience su Mentoría preguntándole a su MENTORADO si le ha servido el uso de su matriz de cambio de paradigmas (de la sesión anterior) y pregúntele que nuevos cambios de pensamiento y acción ha tenido después de la elaboración del mismo.</p> <p>Continúe su Mentoría trabajando el concepto de Autocuidado: Definir qué es el autocuidado y por qué es esencial en su vida dentro de la institución. Tenga presente que en la sesión anterior (Mentalizado al deber) se trabajó el autocuidado mental.</p> <p>Dialogue con su MENTORADO y determine los ELEMENTOS Y HÁBITOS DEL AUTOCUIDADO, haciendo uso de su experiencia y conocimientos, además de la lectura que se sugiere en el apartado –Ideas para el Mentor-</p> <p>Físico: Alimentación balanceada Consumo de sustancias (alcohol, SPA) Higiene del sueño Higiene del cuerpo Deporte, ocio y hobbies Sexualidad</p> <p>Laboral: Ética Policial Porte del uniforme Responsabilidades del Policia Accidentalidad</p>	

Posteriormente, solicite a su MENTORADO que dibuje un cuadro con cuatro cuadrantes en su libreta (como en la figura que se presenta a continuación) y oriéntelo para que escriba dentro de cada cuadrante las acciones y situaciones de autocuidado que corresponde a cada letra.

Haga uso de su propia experiencia para que el MENTORADO reflexione sobre cada uno de los ELEMENTOS DEL Y HÁBITOS DEL AUTOCUIDADO que ya fueron discutidos y desarrollados anteriormente, e identifique las acciones según la matriz ERIC.

E	R
I	C

E: Eliminar

Implica considerar qué situaciones o acciones del MENTORADO podrían ser eliminadas, y/o que no aportan valor significativo al MENTORADO.

R: Reducir

Se centra en identificar aspectos del MENTORADO en sus áreas física y laboral, que pueden ser minimizados. Aquí se busca disminuir el coste, el tiempo de inversión en una actividad, o cualquier otro factor que, al ser reducido, mantenga o mejore la eficacia de MENTORADO y a la vez su calidad de vida.

I: Incrementar

Explora las áreas donde el MENTORADO puede crear un valor agregado. En sus áreas de autocuidado. Incrementar ayuda a identificar oportunidades de crecimiento y mejora continua.

C: Crear

Se enfoca en la innovación pura, promoviendo la generación de nuevas ideas, características o conceptos que el MENTORADO no poseía antes o no conocía. En esta parte el Mentor desde el uso de su experiencia y sabiduría orientará y generará compromisos de valor al MENTORADO. Este es el componente más creativo de la matriz, donde se fomenta la originalidad y se invita a pensar fuera de lo convencional.

<p>FEEDBACK:</p> <p>Una vez realizada la matriz, acompañe a su MENTORADO en la identificación de las acciones que debe llevar a cabo en cada cuadrante. (si considera que le falta algo a su MENTORADO en su cuadro hágaselo saber)</p> <p>Permita que su MENTORADO observe de manera global cada acción a realizar y sea consciente de cada cuadrante y propóngale de manera positiva como mejorar en los cuadrantes de Eliminar o Reducir (a base de su experiencia de Mentor) y potenciar como profesional y como persona desde los cuadrantes Crear e Incrementar.</p> <p>Igualmente, haga énfasis en la matriz, en aquellos aspectos técnicos que son propios del trabajo policial.</p>
<p>ANÁLISIS DE DESEMPEÑO (EVALUACIÓN) (TEST)</p>
<p>DESAFÍO DEL MENTORADO:</p> <p>Invite a su MENTORADO que para la siguiente sesión lleve de nuevo su matriz ERIC con un agregado: fechas tentativas para cada acción en cada cuadrante, o al menos identificar a corto mediano y largo plazo, los compromisos para cumplir las condiciones de la matriz ERIC, siempre manifestados en fechas.</p>

<p align="center">MENTORÍA 2 Sesión 3</p>	<p align="center">RESILIENCIA Y FUERZA POLICIAL Sesión de autocuidado emocional</p>
<p align="center">TIEMPO</p>	<p align="center">Sesión 3 del segundo trimestre 1 hora</p>
<p>OBJETIVO</p> <p>Promover y fortalecer el bienestar emocional y psicológico de los Mentorado de la policía, proporcionando herramientas, apoyo y estrategias para gestionar la salud emocional, prevenir el agotamiento y mejorar la resiliencia, con el fin de optimizar su desempeño y calidad de vida tanto en el ámbito profesional como personal.</p>	
<p>IDEAS PARA EL MENTOR</p> <p>Video: https://drive.google.com/file/d/1QOOutpuRcnljEbeYPXTRuZRw13WCs9sDx/view?usp=drive_link</p> <p>Tabla periódica de las emociones: https://drive.google.com/file/d/1SPIJeQNHUMQ6FUSvy6E-dB3o1OeDjDMI/view?usp=drive_link</p> <p>Infografía: https://drive.google.com/file/d/12TCV2OnOEOg7MkxSICtRQWHYSTXdyZ4/view?usp=drive_link</p>	
<p>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</p>	
<p>Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Comience su Mentoría solicitando a su MENTORADO el reto de la sesión pasada. Revisen juntos las acciones y cronograma de acciones de la matriz ERIC. Realice una retroalimentación del reto si es necesario.</p> <p>Para la presente sesión retome el cuadro trabajado en la Mentoría 2 Sesión 1 (mentalizado al deber sesión de autocuidado y bienestar mental) en la columna de emociones, indicándole a su MENTORADO que en la presente sesión se va a trabajar el control y manejo de las emociones.</p> <p>Memoria del día: Solicite a su MENTORADO que escriba en su libreta todas las acciones que llevó a cabo el día anterior:</p> <p>Desde que se despertó en la mañana, hasta que se acostó en la noche (o viceversa según el turno que tenga el MENTORADO)</p> <p>Solicítele que sea lo más preciso posible en cada acción y tarea llevada en el día.</p> <p>Cuando haya terminado de escribir en su libreta, solicítele que haga una lista de las emociones que vivió durante el día (si su MENTORADO requiere ayuda con la detección de emociones comparta la tabla periódica de las emociones descrita en ideas para el mentor)</p> <p>A continuación, solicítele a su MENTORADO que escoja una de las emociones más fuertes que percibió en el ejercicio anterior y hágale las siguientes preguntas:</p> <p>Si su emoción fuese un animal ¿Cuál sería? Si su emoción tuviera un color ¿Cuál sería? Si su emoción tuviera una forma ¿Cuál sería? Si su emoción tuviera una textura ¿Cuál sería? Si su emoción tuviera un olor ¿Cuál sería? Si su emoción fuese un personaje histórico ¿Cuál sería?</p>	

(Si considera necesario solicítele a su MENTORADO que haga el mismo ejercicio con otra de las emociones descritas en su "memoria del día")

Ahora pídale al MENTORADO que dibuje todo lo anteriormente descrito.

Primera reflexión: Una de las constantes del ser humano es no identificar las emociones y no saber cómo asociarlas correctamente a una situación positiva. Se cree que las emociones desagradables son negativas, pero se puede aprender de ellas y sacar algo bueno de lo que se cree negativo. El ejercicio anterior le servirá al MENTORADO a identificar las emociones como primer paso para poder hacer control de las mismas, aumentando su autoconocimiento y posteriormente su autocontrol.

Ejercicio final: Mindfulness (revise en ideas para el mentor la infografía de Mindfulness) e invite a su MENTORADO a realizar el siguiente ejercicio, respecto a las emociones de los ejercicios realizados anteriormente:

Asegúrese de que el MENTORADO esté en un lugar tranquilo y cómodo, libre de distracciones.

Explique a su MENTORADO que el objetivo del ejercicio es centrar la atención en el momento presente para aumentar la conciencia y la calma emocional. Resalte que el propósito es observar sin juzgar y permitir que los pensamientos y emociones fluyan sin aferrarse a él.

Pida a su MENTORADO que cierre los ojos (si se siente cómodo) Pida que lleve su atención a la respiración, sintiendo el aire entrar y salir de sus pulmones. Sugiera que observe el ritmo natural de la respiración sin intentar cambiarlo.

Explique que es normal que aparezcan pensamientos durante el ejercicio. Pida al MENTORADO que observe estos pensamientos como si fueran nubes en el cielo, dejándolos pasar sin engancharse con ellos.

Pida al MENTORADO que abra lentamente los ojos y tome unos momentos para observar su entorno. Sugiera que preste atención a los detalles, como los colores, las texturas y los sonidos, sin juicio.

Después de completar el ejercicio, permita al MENTORADO tomar unos minutos para reflexionar sobre su experiencia. Pregunte cómo se sintió durante el ejercicio y si notó algún cambio en su estado emocional o en su nivel de concentración.

Segunda reflexión: Este ejercicio de atención plena ayuda al MENTORADO a desarrollar habilidades de concentración y a encontrar un sentido de calma y claridad, lo que puede ser beneficioso para el manejo de situaciones emocionales adversas, el estrés y la ansiedad.

FEEDBACK:

La vida del Policía, es una vida en constante cambio, donde cada uniformado tiene que afrontar situaciones adversas e inesperadas. El nivel de exigencia es alto, lo que puede saturar a cualquier persona.

Es importante que el MENTORADO, entienda que debe saber reconocer sus emociones para poder hacer control eficiente de las mismas. Esta mentoría debería concientizar al MENTORADO de su entorno y la manera más apropiada de confrontarlo.

ANÁLISIS DE DESEMPEÑO (EVALUACIÓN) (TEST)

DESAFÍO DEL MENTORADO:

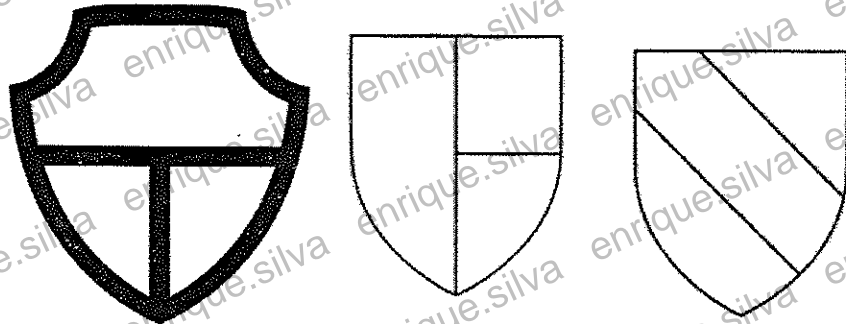
Invite a su MENTORADO a tomarse unos minutos de su día para repetir los ejercicios que se realizaron el día de hoy, y para la próxima sesión le comente a su Mentor que cambios a notado en su salud emocional.

MENTORÍA NÚMERO 3

NOMBRE	INSPIRACIÓN EN SERVICIO (Mentoría sobre motivación, liderazgo y fidelización)
TIEMPO	TRIMESTRE 3 Tres sesiones. Una sesión mensual de una hora
OBJETIVOS: <p>Desarrollar el potencial profesional y personal de los miembros de la Policía Nacional mediante la implementación de estrategias motivacionales y de desarrollo, con el fin de mejorar su desempeño, bienestar y compromiso en el servicio público, además de minimizar el riesgo de retiros de la institución.</p> <p>Fortalecer en los Mentorado el sentido de propósito desarrollando habilidades de liderazgo personal, inspirar a la auto superación, sentido de pertenencia y reforzar su identidad profesional.</p>	

<p align="center">MENTORÍA 3 Sesión 1</p>	<p align="center">CÓDIGO DE HONOR Sesión sobre valores y sentido de pertenencia</p>
<p align="center">TIEMPO</p>	<p align="center">Sesión 1 del tercer trimestre 1 hora</p>
<p>OBJETIVO Fortalecer y promover los principios éticos y los valores fundamentales tanto personales como institucionales, con el propósito de asegurar y/o reforzar su sentido de pertenencia, y fidelizar al MENTORADO desde las raíces más profundas de su ser en cuanto a su hacer y estar en la Institución.</p>	
<p>IDEAS PARA EL MENTOR Lectura: https://docs.google.com/document/d/1NJst-UIBjITikBxSN1ssagsAZTYEX-Ff/edit?usp=drive_link&ouid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true</p>	
<p>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</p> <p>Generar el ambiente de Mentoría; Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Revise el reto del MENTORADO de la Mentoría anterior.</p> <p>Para entrar en contexto, explique a su MENTORADO el objetivo de la sesión y pídale que complete la siguiente frase: LOS _____ SOMOS _____ donde el primer espacio vacío corresponde a los apellidos del MENTORADO. Para el segundo espacio, pídale a su MENTORADO que en una sola palabra describa la principal característica de su familia (Ej.: LOS Murillo Rodríguez SOMOS unidos) Posteriormente pídale que repita el ejercicio con dos palabras más que también representen a su sistema familiar.</p> <p>Pídale a su MENTORADO que reflexione sobre las tres palabras que definen a su familia. ¿Qué son? Seguramente le dirá que son características, cualidades, dones etc. Deberá llegar a la conclusión de que esas tres palabras representan sus tres principales VALORES familiares (solo tres de ellos, dado que un sistema familiar cuenta con muchos más valores, pero estos tres son los más representativos).</p> <p>Pídale a su MENTORADO que le cuente como aprendió dichos valores. Inicie un dialogo donde Mentor y MENTORADO relaten como vivencian sus valores familiares heredados en su día a día.</p> <p>Una vez concluido el dialogo anterior solicite a su MENTORADO que dibuje el escudo de la Policía Nacional de Colombia y reconozca en él cada elemento y su significado (si es posible en esta ocasión tener un pliego de papel periódico o cartulina y marcadores, le podría ser de gran ayuda, en caso de no tenerlos utilice papel carta u oficio y lápiz). Una vez que haya concluido el dibujo y el MENTORADO haya reconocido cada elemento (en caso de faltarle alguno, el Mentor hará la explicación de los elementos faltantes) se dispondrá al MENTORADO para que realice otro escudo: El escudo familiar.</p>	

El escudo queda a disposición de la imaginación y creatividad del MENTORADO, pero debe tener dentro de sí tres cuadrantes, más o menos como en los ejemplos siguientes:



Dentro del escudo en cada uno de sus cuadrantes el MENTORADO deberá dibujar (dibujar, no usar palabras) los tres valores de su familia, y adornar el resto del escudo con lo que considere necesario.

Invite a su MENTORADO a comparar los valores institucionales con sus valores familiares para que pueda crear un puente entre ambos escudos y logre identificarse tanto con el escudo de su familia como con el escudo de la Policía Nacional de Colombia.

FEEDBACK:

El sentido de pertenencia y la fidelización nacen de un puente trazado entre la persona y la institución. El MENTORADO debe ir creando esos puentes para sentirse como "en casa" cuando está representando la institución y todos sus símbolos, no solo en el escudo, también en la bandera, sus colores, el uniforme, sus insignias etc.

Mentor: revise el documento de Ideas para el mentor, donde encontrará los cinco puntos clave del sentido de pertenencia y fidelización.

Refuerce en su MENTORADO la idea de que es parte importante de la fuerza policial y la necesidad de encontrar significado a su hacer dentro de la institución. El respeto por los valores y tradiciones de su familia también debe hacerse con el mismo ahínco con los valores y tradiciones de la institución.

ANÁLISIS DE DESEMPEÑO (EVALUACIÓN) (TEST)

DESAFÍO DEL MENTORADO:

Proponga a su MENTORADO escoja un valor de la Policía Nacional y un valor de su propio núcleo familiar y haga una acción (real en su sitio de trabajo) de cada uno de los valores escogidos. En la siguiente sesión le contará los resultados a su Mentor.

<p align="center">MENTORÍA 3 Sesión 2</p>	<p align="center">MÁS ALLÁ DEL DEBER Sesión sobre liderazgo y propósito de vida.</p>
<p align="center">TIEMPO</p>	<p align="center">Sesión 2 del tercer trimestre 1 hora</p>
<p>OBJETIVO</p> <p>Guiar a los Mentorado en la exploración y descubrimiento de sus metas personales y profesionales más profundas, ayudándoles a identificar sus pasiones y fortalezas. Esta mentoría busca facilitar la alineación entre sus aspiraciones personales y sus acciones diarias, promoviendo un sentido claro de dirección y satisfacción en su vida Policial. Desarrollar estrategias para alcanzar sus objetivos, fomentando su bienestar en la Policía entendiendo la institución también como una red de crecimiento personal y profesional integral.</p>	
<p>IDEAS PARA EL MENTOR</p> <p>Diagrama: https://docs.google.com/document/d/12Xuu1eBvnEX7INb4HxPEYJ9SOD7uYc4P/edit?usp=drive_link&ouid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true</p>	
<p>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</p> <p>Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su MENTORADO con un saludo efusivo o alegre. Revise el reto del MENTORADO de la Mentoría anterior, respecto a sus valores, e indague si ha despertado un poco más el amor por el uniforme.</p> <p>Para esta mentoría comience por indagar con su MENTORADO sobre su concepto de liderazgo y como lo aplica en su vida (personal, laboral, familiar)</p> <p>Una vez hayan desarrollado el termino, comparta esta definición con su MENTORADO:</p> <p>El liderazgo personal en la Policía se refiere a la capacidad de un uniformado dentro de la institución, para <u>guiarse a sí mismo</u> y a otros de manera efectiva, asumiendo la <u>responsabilidad de su propio desarrollo</u> y el de su equipo, mientras se <u>actúa con integridad</u> y profesionalismo en el cumplimiento del deber.</p> <p>Haga énfasis en las palabras subrayadas, para proponerle un reto:</p> <p>Reto -MÁS GRANDE Y MEJOR-</p> <p>Entréguele a se MENTORADO un objeto pequeño y de poco valor (puede ser un clip o una tapa de gaseosa o un lápiz usado o un caucho o la tapa de un esfero etc.)</p> <p>Dele la siguiente instrucción a su MENTORADO: En un tiempo de máximo 15 minutos (El Mentor puede ampliar el tiempo o disminuirlo según considere necesario) debe ir y buscar a cuatro diferentes personas y hablando con ellas, debe convencerlas de que le cambien el objeto entregado por uno MAS GRANDE Y MEJOR, al menos realizando cuatro cambios. (Ej.: recibió un clip, logró cambiarlo por un lápiz, el lápiz lo cambió por un vaso de papel, el vaso lo cambio finalmente por una botella)</p>	

Como verá el objetivo de su MENTORADO es intercambiar y mejorar el objeto para obtener un artículo más grande y valioso, hablando y negociando con las personas con las que se encuentre.

Límites: El MENTORADO **NO** puede ofrecer nada más que el artículo que tiene, no puede ofrecer dinero o dadiyas para el cambio. Solo a partir de su capacidad de convencimiento.

NO puede tomar objetos que se encuentre en su camino. Siempre debe ser por INTERCAMBIO

Con cada intercambio deben tratar de que su objeto sea más grande y de mayor valor.

Los intercambios debe hacerlos con cuatro diferentes personas.

El rango de desplazamiento lo determina el Mentor según el sitio donde se encuentren prestando su servicio.

Cuando regrese su MENTORADO revise el objeto que consiguió al final.

Haga las siguientes preguntas:

¿Por qué este objeto es mejor que el del inicio?

¿Por qué es de más valor?

Pregúntele sobre su experiencia y que relate con quien realizó los intercambios, y qué estrategias utilizó para convencer a las cuatro personas

¿Cómo se sintió hacer éste ejercicio?

Finalmente: ¿Qué es el liderazgo personal según la experiencia del ejercicio?

Retome las palabras resaltadas en la definición de liderazgo anteriormente y pregúntele a su MENTORADO si sus acciones estuvieron alineadas con las mismas y cómo las vivenció durante el reto.

Desde el mismo relato de su MENTORADO, trabaje los conceptos asociados al liderazgo personal, y oriente el relato hacia su propósito de vida: ¿cómo lidera su vida Policial y hasta dónde quiere llegar dentro de la institución? ¿Cuál es su plan de carrera?

El propósito de vida se encuentra en la intersección de cuatro variables fundamentales. (revisar el gráfico propuesto en ideas para el mentor)

Solicite a su MENTORADO que en su libreta haga el diagrama.

Como Mentor y Guía, oriente a su MENTORADO a entender la importancia de establecer objetivos y metas claras, con visión a crecer y avanzar como profesional. Cuénteles las ventajas y privilegios de ser Policía y sirva usted de ejemplo compartiendo su propia experiencia en la Policía con su MENTORADO.

FEEDBACK:

Encontrar el propósito de vida de un policía es crucial por varias razones, que abarcan desde el bienestar personal hasta la efectividad en el servicio. Muestre a su MENTORADO algunos de los principales factores de descubrimiento para que pueda entender este propósito:

- Motivación y Compromiso

Para los policías, tener un propósito definido ayuda a mantener la energía y el entusiasmo frente a las demandas y desafíos del trabajo.

- Resiliencia en Situaciones Difíciles

Un propósito de vida bien definido puede proporcionar un sentido de resiliencia, ayudando a los uniformados a manejar mejor el estrés y las adversidades al recordar la razón fundamental de su servicio.

- Desarrollo Personal y Profesional

Los policías que comprenden su propósito tienden a buscar oportunidades de desarrollo que se alineen con sus valores y objetivos, lo que puede llevar a una mayor satisfacción y éxito en su carrera y a su vez superar obstáculos que lleven a su retiro.

<ul style="list-style-type: none">• Ética y Toma de Decisiones Un uniformado que tiene una visión definida de su propósito y valores será más propenso a tomar decisiones que estén en consonancia con sus principios, promoviendo una conducta ética y profesional.• Mejora en el Desempeño y la Eficiencia Este enfoque puede llevar a una mejor resolución de problemas, manejo de crisis y cumplimiento de objetivos operativos.• Bienestar y Salud Mental Los uniformados pueden experimentar una mayor satisfacción laboral y una menor incidencia de burnout, ansiedad y depresión.• Impacto Positivo en la Comunidad Un policía que actúa desde un propósito claro está más motivado para contribuir positivamente a su comunidad. Este compromiso genuino puede fortalecer la relación entre la policía y la comunidad, fomentando la confianza y la colaboración para mejorar la seguridad y el bienestar comunitario.• Ejemplo para Otros Este ejemplo puede inspirar a otros uniformados a encontrar su propio propósito y a elevar el estándar general de conducta y desempeño dentro de la institución.• Desarrollo de Liderazgo Un uniformado que lidera su vida y que está alineado con su propósito puede influir positivamente en la moral del equipo y en la efectividad institucional.• Satisfacción en el Servicio Sentir que el trabajo tiene un significado más allá de las tareas diarias puede mejorar el sentido de realización y orgullo en su carrera.
ANÁLISIS DE DESEMPEÑO (EVALUACIÓN) (TEST)
DESAFÍO DEL MENTORADO: Para la siguiente sesión, solicite a su MENTORADO que haga una lista de barreras que siente o cree que le pueden impedir cumplir con su propósito vital.

<p align="center">MENTORÍA 3 Sesión 3</p>	<p align="center">MI MENTOR MI INSPIRACIÓN Sesión sobre motivación e inspiración profesional.</p>
<p align="center">TIEMPO</p>	<p align="center">Sesión 3 del tercer trimestre 1 hora</p>
<p>OBJETIVO</p> <p>Fortalecer y revitalizar la motivación personal y profesional de los Mentorado, proporcionando herramientas y estrategias efectivas para identificar y alcanzar sus metas, superar obstáculos, manejar la frustración y mantener una mentalidad positiva y proactiva en su vida diaria y profesional.</p>	
<p>IDEAS PARA EL MENTOR</p>	
<p>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</p> <p>Mentor: En la presente Mentoría (a diferencia de las demás) usted es el protagonista, dado que a este punto y al ser la última mentoría, usted se ha convertido en el guía definitivo, el faro de luz y el apoyo más importante que ha tenido su MENTORADO, ya que usted es y siempre será su PRIMER MENTOR en los primeros momentos de la vida profesional de sus Mentorado.</p> <p>Teniendo claro lo anterior, dispóngase a revisar el reto del MENTORADO de la Mentoría anterior sobre las barreras y obstáculos que encuentra su MENTORADO a la hora de cumplir su propósito vital. Desde ese punto, dialogue con su MENTORADO sobre si dichos obstáculos le hacen sentir frustración, y pregúntele cómo maneja dicha emoción.</p> <p>Como Mentor y guía, comparta algunos de sus momentos propios de frustración y la manera en que logró superarlos.</p> <p>Invite a su MENTORADO a realizar un reto inspiracional: Envíelo a realizar tres o más entrevistas cortas donde deberá buscar a uniformados de mayor rango respecto al MENTORADO y hacerle una entrevista con las siguientes preguntas clave:</p> <p>Nombre, apellido y rango</p> <p>¿Qué lo motivó a enlistarse en la Policía nacional de Colombia?</p> <p>¿Qué lo hace sentir orgulloso de su profesión?</p> <p>¿Cuál considera el evento más importante en su vida como policía hasta ahora?</p> <p>¿Cuál ha sido su mayor logro en su carrera profesional?</p> <p>¿Cómo le gustaría ser recordado dentro de la Institución?</p> <p>La cantidad de entrevistas y el tiempo de que dispone el MENTORADO será definido por el Mentor acorde a el sitio en que se encuentren prestando su servicio.</p> <p>Realizado el reto, pídale a su MENTORADO que comparta con usted la información recolectada, y a su vez contéstele usted mismo la entrevista.</p> <p>Pregúntele a su MENTORADO:</p> <p>¿Qué le llamó más la atención realizando la actividad?</p> <p>¿De qué se dio cuenta de sí mismo (el MENTORADO) realizando la actividad?</p> <p>¿A qué reflexión llega con las respuestas de sus entrevistados?</p>	

<p>FEEDBACK:</p> <p>Una figura inspiracional puede proporcionar un sentido claro de dirección y propósito. Al observar los logros y la ética de trabajo de alguien a quien admiramos, podemos encontrar una mayor motivación para alcanzar nuestros propios objetivos y superar obstáculos.</p> <p>Recalque a su MENTORADO, que ésta es su <u>última sesión</u> de mentoría, pero a lo largo de su carrera profesional deberá encontrar nuevas figuras positivas que le ayudarán a reconocer y valorar sus propias habilidades y logros; las perspectivas de nuevos Mentores le enseñarán a enfocarse en lo positivo, a encontrar oportunidades en lugar de problemas, y a mantener la esperanza en momentos difíciles y ofrecer un soporte emocional valioso en momentos de adversidad.</p>
<p>ANÁLISIS DE DESEMPEÑO (EVALUACIÓN) (TEST)</p>
<p>DESAFÍO FINAL DEL MENTORADO:</p> <p>Ser ejemplo de vida como persona y como Policía y llevar a cabo todas las enseñanzas de su Mentor, perfeccionándolas cada día.</p>

<p align="center">CIERRE GENERAL DEL PROCESO DE MENTORÍA</p>
<p>Reflexión Mutua: Tanto el Mentor como el MENTORADO deben reflexionar sobre la experiencia. ¿Qué funcionó bien? ¿Qué desafíos se enfrentaron?</p> <p>Celebrar Éxitos: Reconozcan y celebren los logros y avances realizados durante el proceso de mentoría. Expresen y aprecien el esfuerzo y el compromiso de Mentor y MENTORADO.</p> <p>Agradecimientos: Extienda su agradecimiento a su MENTORADO por el tiempo, el esfuerzo y la dedicación invertidos en el proceso.</p> <p>Haga esta reflexión final con su MENTORADO:</p> <p>LO MÁS PROBABLE ES QUE ALGÚN DÍA USTED TAMBIÉN SEA MENTOR.</p>



POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA

INFORME FINAL Y DETALLADO "PLAN MENTOR"



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

Implementación del Plan Mentor para la Policía Nacional de Colombia

Contenido

INFORME EJECUTIVO	2
Procedimiento para la construcción e implementación del Plan Mentor:	3
Realización de las sesiones y su estructura:.....	4
Estructura de las sesiones Nivel Operativo:.....	4
Actividades Clave:.....	4
Dentro de los resultados estadísticos tenemos:.....	5
Recursos:.....	5
Resultados Esperados:.....	5
CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN DEL PLAN MENTOR:	6
Presentación del "Plan de Mentor".....	6
ESTRUCTURA METODOLÓGICA	6
1. ACERCAMIENTO INICIAL.....	6
2. MITOS DE LA MENTORÍA.....	7
3. CLIP DE VIDEO INICIAL: Presentación de video clip.....	7
4. ACTIVIDAD CENTRAL: "De Líderes a Mentores".....	7
5. PRESENTACIÓN DE LA BITÁCORA DEL MENTOR.....	8
6. MATRIZ RACI:.....	8
7. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN PLAN MENTOR:.....	10
Informe detallado de las sesiones en cada una de las unidades	11
a. Capacitación MEBOG del 22/08/2024:.....	11
b. Capacitación Dirección Operativa del 27/08/2024:.....	13
c. Capacitación Dirección REMSA del 28/08/2024:.....	15
d. Capacitación Dirección Estratégica del 03/09/2024:.....	17
e. Capacitación Región 7 (Villavicencio) 3/10/2024:.....	17
f. Capacitación Región 6 (Medellín) 8/10/2024:.....	19
g. Capacitación Región 3 (Pereira) 10/10/2024:.....	21
h. Capacitación Región 2 (Neiva) 16/10/2024:.....	23
i. Capacitación región 4 (Popayán) 13/11/2024:.....	26
j. Capacitación región 5 (Cúcuta) 15/11/2024.....	27
k. Capacitación Región 1 (Bogotá – Tunja) 18/11/2024:.....	30
CONCLUSIONES GENERALES DE LAS SESIONES	34
RECOMENDACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN:	34
PLAN DE ACCIÓN PARA SU IMPLEMENTACIÓN	35
Anexos digitales:.....	36



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN MENTOR PARA LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

“ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA EL DESPLIEGUE DEL PLAN MENTOR EN LA POLICÍA NACIONAL ORIENTADO A SUBTENIENTES, PATRULLEROS, PATRULLEROS DE POLICÍA Y AUXILIARES EN SU PRIMER AÑO DE SERVICIO POLICIAL”

INFORME EJECUTIVO

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. Con base en las especificaciones técnicas y al cronograma, estas son las unidades que se impactaron y las fechas de las sesiones:

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
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

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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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 trabajó intensamente en la construcción del “**Procedimiento y Bitácora**” del “**Plan Mentor**”, he aquí el resumen ejecutivo de lo realizado en todas las sesiones.

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.

1. 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



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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:** Dentro de las necesidades que se encontraron al elaborar el procedimiento de implementación y socialización del Plan Mentor, se vio la necesidad de hacer la construcción de una "Bitácora" la cual se creó para registrar el progreso del proceso de mentoría y documentar las actividades realizadas, dicha bitácora la llamamos "**Bitácora del Mentor**".
- **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.

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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

"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 recopiló 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".



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- Fortalecimiento de la cultura institucional y mejora del servicio policial.

CONSTRUCCIÓN DE 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 Mentor, la 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.

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”.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- 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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **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



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- 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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **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, la 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".

Informe detallado de las sesiones en cada una de las unidades

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



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- 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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- 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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- 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



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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:

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:

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **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.

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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:

- **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.

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

- **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:**



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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:

- **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 dependencia que el mentee para una mayor efectividad de la estrategia.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

- **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:

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **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:

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

Aspectos Relevantes:

- **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.

- **Rol del Mentor:**

Selección de Mentores: Se debe asegurar que los mentores sean personas integrales, 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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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:

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.

I. 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:

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.

- **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.

- **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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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.

- **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

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 tener en cuenta los tiempos que sugiere la bitácora y establecer estos tiempos con espacios específicos para las sesiones de mentoría.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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 diferentes a las propuestas en la bitácora del mentor 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.



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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**”.
- e. Archivo “**Bitácora del Mentor**”



Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

Agradecimientos

La elaboración del "**Plan Mentor**" es el resultado del esfuerzo conjunto de un gran equipo. "A todas aquellas personas que participaron directa o indirectamente, de manera permanente o transitoria en esta construcción, agradecemos su dedicación y compromiso para lograrlo."

DITAH GRUGE-JEFAT

Asunto: RV: Información funcionarios que asistieron a las capacitaciones PLAN MENTOR
Datos adjuntos: Copia de LISTADO VERIFICAR PLAN MENTOR.xlsx

De: DITAH GRUGE-JEFAT <DITAH.GRUGE-JEFAT@policia.gov.co>
Enviado el: viernes, 27 de diciembre de 2024 10:48 a. m.
Para: unionmonsalve@gmail.com

Asunto: Información funcionarios que asistieron a las capacitaciones PLAN MENTOR



Correo electrónico No. 182 /GUFOP-ADEHU.

Bogotá D.C. 27 de diciembre del 2024

Señores
Monsalve Lawyer S.A.S
unionmonsalve@gmail.com

En atención al contrato de prestación de servicios PN DILOF Nro. 06-7-10195-24, cuyo objeto es la "ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA EL DESPLIEGUE DEL PLAN MENTOR EN LA POLICÍA NACIONAL ORIENTADO A LOS SUBTIENTES, PATRULLEROS, PATRULLEROS DE POLICÍA Y AUXILIARES EN SU PRIMER AÑO DE SERVICIO POLICIAL", me permito enviar el listado de los nombres, grados y cédulas de los funcionarios que se encontraron en las bases de datos institucionales. Lo anterior, para su conocimiento y realización de los diplomas de acuerdo a lo estipulado en el contrato.

Atentamente,



ORD-13
YENNY MILENA SUÁREZ CARVAJAL
Responsable de Fortalecimiento Policial
Contacto: 3164145381
POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA
Dirección de Talento Humano



No.	GR	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	UNIDAD
1	CR	GUZMAN RAMOS FERNANDO	79627980	DISAN
2	CR	BARBERI FORERO JIMY	79907658	ESJIM
3	TC	GOMEZ CASTRO OSCAR ANDRES	80093638	OFPLA
4	TC	PLAZAS CASTRO PABLO EMILIO	14395527	OFTIC
5	TC	MENDEZ PINZON JOSE LUIS	91157400	MEBOG
6	TC	BOTIA GOMEZ ANA YAQUELINE	52264049	DILOF
7	TC	CASTRO GALLEGO JOHANNA ANDREA	53037143	DINCO
8	MY	GOMEZ OSORIO BENJAMIN	1049605485	ESPOL
9	MY	CARDENAS MENDEZ SONIA ESPERANZA	52146104	DITAH
10	MY	BRITO GARCIA JOHANNA ALEXANDRA	1110455134	DEMAM
11	MY	VALERO FAJARDO OSCAR FERNANDO	86086961	METIB
12	MY	AREVALO PULIDO ANGIE CAROLINA	52410501	DIPRO
13	MY	MARTINEZ TUNJUELO JORGE ANDRES	1069719333	METUN
14	MY	MORALES MARIN ALEX ENRIQUE	71317634	COEST
15	MY	PATIÑO VILLADIEGO YEIMY ANGELICA	1053768527	MEMAZ
16	MY	OSORIO AVILA ANDREA DEL PILAR	28951643	ESJIM
17	CT	SOTO PEÑA WILSAIR	83040800	ESREY
18	CT	HERNANDEZ ARIAS NAIR YOLIMA	1049626820	DETOL
19	CT	CASTRO GARCIA JAMILETH CAMILA	1144041468	DEBOY
20	TE	RUIZ PEÑA DIANA SARAY	1022422800	ESEVI
21	TE	MONTOYA CASTILLO EDWIN ALEJANDRO	1032429872	ESKER
22	TE	SANCHEZ FRANCO OSCAR EDUARDO	9772000	DIJIN
23	TE	CORREA TOVAR KEVIN ALEJANDRO	1112787960	DIPOL
24	TE	GARCIA LOPEZ MARTHA JAZMIN	1049604237	DICAR
25	TE	MATALLANA GONZALEZ JULIETH DANIELA	1073386051	DEBOY
26	ST	FERREIRA LOPEZ LUIS JOSE	1100221382	DESAN
27	ST	LOPEZ DAZA ANDREA YOBANA	1002710123	DEBOY
28	ST	VIVAS CHEPE GINNETH ANDREA	1061761794	DIRAN
29	ST	VELASQUEZ LOPEZ JOHAN FERNANDO	1036651137	MEPER
30	ST	HERNANDEZ CHACON EDWARD DANILO	1002456613	DIJIN
31	ST	BURGOS FIGUEROA SANTIAGO	1004083400	JESEP
32	ST	PARRA PEÑA VIVIANA	1014249473	MEMAZ
33	ST	SANCHEZ MACA BIANETH CATERINE	1061792732	REGI6
34	ST	GUTIERREZ ROJAS DANIELA FERNANDA	1061798977	REGI2
35	ST	TORRES RAMIREZ MARCELA MARIA	1027963541	DECES
36	CM	BONZA SAAVEDRA OMAR	91461918	REGIS
37	CM	RENDON SANCHEZ LUIS FERNANDO	15929599	ESECU
38	CM	PINZON MORENO JUAN PABLO	11323575	ESGON
39	CM	BLANDON COLORADO JOHN ARLEY	18613516	MEPER
40	SC	BERNAL GAVIRIA ROSENVERT	86051508	DEGUV
41	SC	RAMIREZ CASAS ALEXANDER	80430169	DEQUI
42	SC	ROJAS SANCHEZ MANUEL ALEXANDER	93392263	ESGON
43	SC	CUELLAR RUBEN DARIO	79748624	REMSA
44	SC	RODRIGUEZ PULIDO JULIO CESAR	79858800	DECUN
45	SC	PEÑA GAVIRIA MARCOS EDUARDO	76332461	MEPOY
46	IJ	BURBANO MUÑOZ LUY FERNEY	10693089	DECAU
47	IJ	ALVAREZ TABAREZ CARLOS ARTURO	79835414	MESAN
48	IJ	GUARIN NUÑEZ NILSON YUBER	79737791	METUN
49	IJ	ESPEJO ESPITIA CARLOS GIOVANNI	79987942	MEBOG
50	IJ	VIZCAYA MORA MANLIO	93132030	MECUC
51	IJ	LOURIDO RODRIGUEZ JHON FREDY	79969764	MEBOG
52	IJ	PASOS HERNANDEZ FERNEY	91505796	JESEP
53	IJ	LOPEZ RESTREPO CRISTOBAL	11227274	REGI3
54	IJ	MUÑOZ QUISCUALTUD ORLANDO	12748007	DEGUV
55	IJ	ALARCON ORTIZ JOSE LUIS	76330445	DECAU
56	IJ	GUEVARA PAEZ JOSE GUILLERMO	3276942	DEMET
57	IJ	GALEANO APONTE JORGE ORLANDO	5820958	CENOP
58	IJ	VEGA RAMIREZ RICARDO IVAN	18419918	DEQUI
59	IJ	ARIZA GOMEZ ELVER ANTONIO	80117372	MEBOG
60	IJ	DAVILA VARGAS JAIRO	80220303	MEBOG
61	IJ	HURTADO NUÑEZ JUAN PABLO	15962268	DECAL
62	IJ	PARADA PEÑA CARLOS ALFONSO	80030935	MEBOG
63	IJ	GIRALDO JHON ESTIK	4416772	MEPER
64	IJ	ESPITIA BOLAÑOS JOHN ALEXANDER	80800816	MESOA

65	IJ	PUERCHAMBUD LADINO MARCOS JAIVER	80723786	MESOA
66	IJ	GONZALEZ RODRIGUEZ JAMES JAVIER	80243215	MEVAL
67	IJ	VARGAS DIAZ HERMES ALEXANDER	80737238	MEBOG
68	IJ	CRUZ DIAZ EDWIN GERARDO	80024224	MEPOY
69	IJ	OSPINA RESTREPO OMAR ALFREDO	14835340	DERIS
70	IJ	MENESES QUINAYAS YOVANNY	10696415	DECAU
71	IJ	CHAMIZO VELASCO LISANDRO	76330069	DECAU
72	IJ	MURILLO IBARRA JULIO SAYETH	80252849	DIRAN
73	IJ	ALVAREZ LEYTON CARLOS GONZALO	1121816541	DIJIN
74	IJ	TORRES MARIN DOWGLAS	18618440	MEPER
75	IJ	PULIDO LEON ARLEY	1105780851	MEBOG
76	IJ	LOPEZ MALDONADO EDWIN JACOBO	1070704173	DECUN
77	IJ	MARQUEZ HERRERA MILER FABIAN	1095909225	MESAN
78	IJ	JIMENEZ ACUÑA FREDY GIOVANNI	11366011	MEBOG
79	IJ	MERCHAN VIUCHE WBEIMAR	14398216	METIB
80	IJ	REYES NAVARRO NELSON ENRIQUE	91111654	METUN
81	IJ	AVILES SEGURA JOHN FREDY	93181576	MENEV
82	IJ	GAITAN FARFAN FRANKLIN ZAMIR	80007758	MEBOG
83	IJ	ESQUEA CARDONA JUAN CARLOS	72051980	DEATA
84	IJ	OVIEDO CORTES JUAN CARLOS	7728531	MEBUC
85	IJ	MELGAREJO MARTINEZ VICTOR HUGO	80864667	MEBOG
86	IJ	DUEÑAS MORALES OSCAR JAVIER	1054120112	METUN
87	IJ	GONZALEZ RIVAS YECID ORLANDO	80257968	MEBOG
88	IJ	MONTOYA QUINTANA EDWIN FERNANDO	80902010	MEBOG
89	IJ	AGUIRRE PIZA JOSE WILVER	1054678016	MEBOG
90	IJ	LADINO FLOREZ JULIO	80842569	MEBOG
91	IJ	BARRAZA ALVAREZ FABIAN DE JESUS	72334942	DEATA
92	IJ	OSORIO VACA JUAN CAMILO	7185640	METUN
93	IT	DUARTE OSWALDO ANTONIO	13958782	MEBOG
94	IT	ALFEREZ SUAREZ WILSON ARMANDO	7183518	METUN
95	IT	MURGAS BROCHERO JOAQUIN DE JESUS	15207085	MEVAP
96	IT	WALTERO FLAUTERO JOSE OMAR	1111194419	ESAVI
97	IT	ORTIZ DIAZ DIEGO EDILBERTO	1032361865	DIPRO
98	IT	CAMACHO PELAEZ MORGAN JACOB	72290657	DEGUA
99	IT	BERRIO CANO YEISON FELIPE	1036336660	REGIG
100	IT	BASTO USECHE YOHN ISMAEL	79924731	MEBOG
101	IT	URREGO TRIANA CARLOS HUMBERTO	17268526	MEVIL
102	IT	MAHECHA AHUMADA JOSE LUIS	86066190	DEMET
103	IT	ROCHA GIL ANDRES VIVALDY	80121837	MEBOG
104	IT	RICO ARIAS JHON	4378016	DEQUI
105	IT	JAIMES DIAZ LUIS FERNANDO	88262828	MEBOG
106	IT	ANGULO LAGO FABIAN ALFONSO	19600739	DEMAG
107	IT	ALBA RUIZ GERMAN ANTONIO	80858472	MEBOG
108	IT	MENESES ARIAS CARLOS JAIR	88265675	MEBUC
109	IT	RAMIREZ MURILLO HERNAN	7921469	MEVAP
110	IT	ALDANA ORGANISTA RUBEN DARIO	80774128	ECSAN
111	IT	CARDENAS CORDERO CHRISTIAN ENRIQUE	1090374148	MEVAL
112	IT	GOMEZ SANCHEZ DAVID MAURICIO	1023865681	ESREY
113	IT	ROMERO MORENO ALMER	1020727320	METUN
114	IT	IBARRA ISAZA WILLIAM FERNANDO	1112760671	DIPOL
115	IT	MORALES CEBALLOS MIGUEL DARIO	93061428	ESJIM
116	IT	SERNA ROVIRA RUVER	12022663	MEVAL
117	IT	CABRERA FERNANDEZ ADRIANA	1061689933	MEPOY
118	IT	GARZON USECHE JHON JAIRO	14138596	DECAU
119	IT	RAMOS FERNANDEZ HUGO ARMANDO	1069716893	ESKER
120	IT	VALENZUELA DUARTE YESID	1099203752	MEVIL
121	IT	PULECIO BOGOTA JUAN CARLOS	80120310	MEBOG
122	IT	PABUENA LIMA ELKIN JESUS	1019006991	DICAR
123	IT	GONZALEZ GONZALEZ WILFREDO	1014179749	ESPOL
124	IT	RUIZ MORALES CRISTIAN LEANDRO	1122118712	ESJIM
125	IT	QUIJANO PACHECO JUAN MANUEL	1073232324	MEBOG
126	IT	ROMERO CUBILLOS JHON JAIRO	13743815	DEATA
127	IT	URAZAN CHACON JHONATAN STEVEN	13762364	REGIS
128	IT	ALDANA JOHN ALEXANDER	80794402	DIPOL
129	IT	TIJARO REY NAIRA ESTEFANIA	1121864008	ESINC
130	IT	MULFORD MARTINEZ JOSE LUIS	1079990198	DIRAN
131	IT	BARRERO GARZON DIEGO FERNANDO	1077143416	MEBOG

132	IT	CHAVARRIA PEREZ YEFFERSON ESTEBAN	1020413789	REGI6
133	IT	HERRERO PARDY YINETH CRISTINA	1101754327	DEMAM
134	IT	URUEÑA RAMIREZ EDGAR MAURICIO	80162569	MEBOG
135	IT	RAMIREZ HERNANDEZ SERGIO MOISES	71949176	DEMAG
136	IT	GONZALEZ MELENJE JENNY LUCIA	1061702703	DECAU
137	IT	CHAVES CHINGATE SERGIO DUMAR	1022347654	DIPOL
138	IT	RAMIREZ RODRIGUEZ LINDA JIETH	1105679753	CENOP
139	IT	PULIDO BARRAGAN ANGELA MARIA	24586832	ESJIM
140	IT	CAÑARTE ORTIZ JULIO CESAR	1087128197	DECAU
141	IT	CUBILLOS MARTINEZ LUIS DANNY	12283822	MENEV
142	IT	ARDILA MARTINEZ JONATAN	1121205640	MEPER
143	SI	MARTINEZ HERAZO CARLOS MANUEL	11039913	DECOR
144	SI	RANGEL NORIEGA DANIEL ALFONSO	77093342	DEBOL
145	SI	JEREZ GARCIA HECTOR JULIO	1101596157	MEBUC
146	SI	ALARCON JIMENEZ CARLOS MARIO	1053800500	DEBOY
147	SI	TORRES RUIZ MOISES DAVID	1092345006	DENOR
148	SI	CARRILLO LOPEZ WHILMER	1071888734	DIPOL
149	SI	CASTELLANOS SEGURA LUIS FERNANDO	1110511180	ESSUM
150	SI	GUERRERO CHAGUALA JAWERNEY	93412829	DIJIN
151	SI	NIÑO AMADOR EDWIN ALONSO	80735154	MEBOG
152	SI	SANMARTIN PALOMINO YONEY	73187946	MECAR
153	SI	OSPINA OSPINA JOSE DANY	16078348	DECAL
154	SI	ZAPATA LONDOÑO MAURICIO DE JESUS	15372433	DEANT
155	SI	VALENCIA GASPAS CARLOS MARIO	9923812	DECAL
156	SI	AGUIRRE PINEDA FREDY ALEXANDER	18520692	DECAL
157	SI	VELASCO GRANADA CARLOS ANDRES	4417482	MEMAZ
158	SI	MONTOYA CARDONA JAIME ALBERTO	4514867	DERIS
159	SI	MONTERO RODRIGUEZ YAMID JAVIER	1051568064	DEBOY
160	SI	MARTINEZ PARADA HECTOR ALIRIO	7350756	DEBOY
161	SI	RODRIGUEZ TABORDA JOHN ARLEY	98699973	DEANT
162	SI	SACANAMBOY JIMENEZ PEDRO ANDRES	10302236	DETOL
163	SI	URIBE FLOREZ JOSE ELBER	15962964	DECAL
164	SI	ZAMORA VIVAS FARIDE THATYANA	1077438914	DECHO
165	SI	GÓMEZ BARRERA JHON JAIRO	1027960852	MEBOG
166	SI	MONROY CORTES CRISTIAN CAMILO	1105334195	DETOL
167	SI	PALACIOS COCA WILLIAM	1069256943	DEMET
168	SI	ANGULO QUIÑONES WISTON	87949464	ESGAC
169	SI	JIMENEZ GALVIS JHON JAIRO	16161741	MEBOG
170	SI	PÉREZ MICAN CARLOS ANDRES	5824208	DEUIL
171	SI	CACERES CASTAÑEDA VIVIANA MARIA	65796671	ESAVI
172	SI	CARO ZAPATA ILDA FRINED	1038333306	REGI6
173	SI	ORDOÑEZ MONTENEGRO DEICY YOJANA	1061742996	MEPOY
174	SI	LOAIZA QUINTERO JORGE IVAN	1120571224	DIRAN
175	SI	CORREA PINZON DANIELA	1053815953	MEMAZ
176	SI	OSPINA GOMEZ LILIANA ANDREA	1054989982	REGI6
177	SI	TRUJILLO PERDOMO SINDY LORENA	1083839591	REGI2
178	SI	BALLESTAS MARRUGO EDWIN ELIECER	1047376024	MECAR
179	SI	MORENO RENTERIA RUFFO YARITSON	12022818	DEMET
180	SI	JARAMILLO SANCHEZ JOSE NELSON	75098966	MEBOG
181	SI	RODRIGUEZ MARTINEZ JHON EDGAR	1022345995	DECUN
182	SI	RUBIO RIAÑO JOSE ISRAEL	80736385	ESEVI
183	SI	GARCÉS FLOREZ EDWARD DANIEL	1088536150	DERIS
184	SI	SANCHEZ BAÑOL HUGO ALEJANDRO	1122237788	DEGUV
185	SI	MANRIQUE PINZON JEFFREY LEONARD	1121861176	DEMET
186	SI	NARANJO ORTIZ JOSE ARLEY	4382773	DERIS
187	SI	MUÑOZ GAMBOA ROCIO MARITZA	1022337714	DIPOL
188	SI	PORRAS PORRAS EDWIN FERNANDO	1056955788	DEGUV
189	SI	RIVERA AVILA LUISA FERNANDA	1066572841	DEMET
190	SI	CORDOBA MOSQUERA EDGAR AMILKAR	1010023081	DECHO
191	SI	PALACIO ZAPATA KEINER ANDERSON	1128384220	REGI6
192	SI	HERNANDEZ CRUZ ANGELICA MARIA	1110463624	CENOP
193	SI	ARROYO ORTEGA ALVARO JOSE	1102848205	REGI6
194	SI	LOPEZ ARCILA MARIO DE JESUS	1055833798	ESKER
195	SI	VARGAS SOLANO FREDY JHOBANY	1055963411	REGI1
196	SI	GARCIA HIGUITA ARGEMIS HIRNALDO	1028006491	DEURA
197	SI	URQUIJO GARCIA JONATHAN ARLEY	1121880344	DEBOY
198	SI	MIRA JIMENEZ DEIBY	1152191401	REGI6

199	SI	AMEZQUITA AGUJA ANDRES FERNEY	1110538170	DETOL
200	SI	MALDONADO PINZON GUSTAVO ALONSO	1049373161	DIASE
201	SI	MURILLO HERNANDEZ ANDRES RICARDO	1069745679	REGI1
202	PT	MEDINA CLEVES ELKIN FABIAN	86088216	DEMET
203	PT	PEREZ PINEDA EINER ALEJANDRO	86084643	DEMET
204	PT	DUSSAN ALDANA HARVEY	7730193	DEUIL
205	PT	MENDEZ REYES YEFERSSON MANUEL	1030555633	MEBOG
206	PT	FERNANDEZ VERA DIANA CAROLINA	1121847534	DICAR
207	PT	LIZARAZO RODRIGUEZ IVAN RODRIGO	1049622143	METUN
208	PT	HERNANDEZ CAMARGO YAJAIRA GENITH	1143426476	DEANT
209	PT	QUIQUE CORTES LUIS NOLBERTO	1121867136	MEVIL
210	PT	ROSAS JOHAN ALEJANDRO	1116544364	DEMET
211	PT	FULLEDA MUNERA LUIS FERNEY	1045677011	MECUC
212	PT	NOVOA GIRALDO MARIA ALEJANDRA	1053834666	MEMAZ
213	PT	VELASCO PACHECO YENNY VANESSA	1061722340	ESREY
214	PT	CRUZ RAMOS NICOLAS	1094950722	DEQUI
215	PT	SINISTERRA CAMACHO JOSE MIGUEL	1113646994	MEPOY
216	PT	CARDENAS OVIEDO LEONIDAS	1012433658	ESEVI
217	PT	SALCEDO PARRA YESSICA	1106740846	DIRAN
218	PT	SALAZAR GAVILANES LINA MARIA	1233189582	MEVAL
219	PT	QUIJANO BOLAÑOS EDUAR JESUS	1058788480	DECAU
220	PT	ROCHA SOTO ALVARO JAVIER	1075250841	MEBOG
221	PT	BOHORQUEZ GONZALEZ LEIDY PAOLA	1049630989	DIJIN
222	PT	BONILLA VELASQUEZ ANDRID YURANI	1022993148	REMSA
223	APA12	FERNANDEZ OLAYA LEIDY LORENA	1013636729	DERIS
224	PP	GUZMAN JULIETH LORENA	1085295761	DECAU
225	PP	CHILO CERQUERA KAROL VIVIANA	1004493992	MEBOG
226	PP	DURANGO VERGARA WENDY MAYERLY	1007167136	DECOR
227	PP	HERNANDEZ CARDENAS JUNIOR ALBERTO	1053538053	DECUN
228	PP	GALLO QUINTANA CARLOS JULIO	1005038837	DEQUI
229	PP	HERNANDEZ PORTILLA HAROLD AGUSTO	1193275803	DERIS
230	PP	SANCHEZ BENAVIDES YAMILE ALEXANDRA	1124865887	DEMET
231	PP	FARFAN PINZON DANNA JANETH	1110442415	MEBOG
232	PP	ROLDAN HERRERA ESTEFANNY LORENA	1006700723	REMSA
233	PP	MARTINEZ CALERO LEANY ANDREA	1193391881	MEVIL
234	PP	CANTERO REYES YEINAR JUDITH	1068819730	MEMOT
235	PP	MERCADO ARGOTE SANDRA JULIETH	1081818572	DEATA
236	PP	GUERRERO ANYI YOHANA	1002623697	MEBOG
237	PP	BARRAGAN PABON PAULA ANDREA	1010045707	DIPRO
238	PP	LOPEZ COMBARZA JEIMMY NATALIA	1000729997	MESOA
239	PP	CANCHILA SOLANO EIDER JAVIER	1005626318	MEBOG
240	PP	NIETO MALDONADO LORENA ALEXANDRA	1000001804	MEBOG
241	PP	PERALTA CAMARGO VIVIANA KATERINE	1006416363	DIJIN
242	PP	CARDONA ROSO YESICA ALEXANDRA	1006117455	REMSA
243	PP	PRECIADO PALACIOS PAULA XIMENA	1021392642	REMSA
244	PP	VILLALBA FLOREZ VALERIA LUCIA	1066173266	MEBOG
245	PP	CAICEDO SOLIS NAYIBE	1061198153	DECUN
246	PP	URBINA URBINA JENNIFER LISETH	1092341605	MEBOG
247	PP	BARRIOS SANABRIA NATALIA	1193073318	MEBOG
248	PP	DELGAN DELEON MINELVA MARGARITA	1062403148	MEVAP
249	PP	DEVOZ REYES ABRAHAN JOSE	1051891563	MEVAL
250	PP	ABRIL SUAREZ CARLOS MARIO	1014283424	MESOA
251	PP	ROMO IPIALES ANDRES CAMILO	1193406016	DERIS
252	PP	MANCHEGO SALCEDO MARIA JOSE	1066720713	MEBOG
253	PP	VALENCIA TRONCOSO GINA PAOLA	1081824546	DEATA
254	PP	LIZARAZO SANTOS DAYANA ESTEPHANI	1192770428	DESAN
255	PP	UCUARA MARTINEZ FABER	1018495740	MESOA
256	PP	MURCIA BONILLA ANGGIE PATRICIA	1000182340	MEBOG
257	PP	ATILANO TOBIAS YEISON MANUEL	1003195090	MEVAP
258	PP	JOYA VERA JOHAN SEBASTIAN	1005259873	DECAL
259	PP	ALVAREZ ALVAREZ ROBERT ENRIQUE	1103948459	DEURA
260	PP	JULIO ESPAÑA VALENTINA ISABEL	1067591178	MEBOG
261	PP	COBOS ALARCON PABLO FELIPE	1118567662	MENEV
262	PP	CRUZ RODRIGUEZ JAROL ESNEIDER	1007535179	MESOA
263	PP	MARTINEZ RODRIGUEZ WILLIAM GILDARDO	1057214014	MEBOG
264	PP	CHIVATA CALDERON JOHAN ESTEBAN	1001176136	MEBOG
265	PP	APARICIO GARRIDO CHELSSY VALENTINA	1104934097	METIB

266	PP	QUINAYAS QUINAYAS ELISABETH	1061988059	DEANT
267	PP	CASTELLANOS QUIÑONES JHONATAN SMITH	1193531842	DIPOL
268	PP	CHALA VILLATE FRANCOY CAROLINA	1057594060	METUN
269	PP	ORTEGA BOHORQUEZ ELKIN DE JESUS	1005649884	JESEP
270	PP	OSORNO CALDERON MARIA PAULINA	1036670262	DEANT
271	PP	SILVA AGUIAR KISSI TATIANA	1007158041	MEBOG
272	PP	CUARTAS MORENO YULY ANDREA	1007506289	MEVAL
273	PP	PEREZ PEDROZA DANIEL ANDRES	1007358782	JESEP
274	PP	VALENCIA GUZMAN DEIVY ANDREA	1006410141	DIPOL
275	PP	CABALLERO TORRES KAROLD DANIELA	1003750145	DIPOL
276	PP	SALAZAR ANAYA MARIA VALENTINA	1081392097	MEBOG
277	PP	CABALLERO VERGARA TATIANA	1006094908	METIB
278	PP	ESPITIA ANGEL CAMILO ANDRES	1099734897	MEBOG
279	PP	RAMIREZ REYES YULISSA MARCELA	1005064301	MEBOG
280	PP	ROJAS TORRES FRANKLIN ALEXANDER	1007699475	DIRAN
281	PP	MELLENDEZ BLANCO BLENQUIS ALEJANDRA	1010135582	DEANT
282	PP	FERNANDEZ URIANA EIFER JOSE	1006817152	MEBOG
283	PP	MORENO AVILES LEIDY TATIANA	1007614005	METIB
284	PP	ARROYAVE LEURO ANDERSON IVAN	1000626774	MEBOG
285	PP	FERNANDEZ MENGUAL KEINER ALEXANDER	1082985351	DIRAN
286	PP	CALDERON AMAYA JOSE ANDRES	1065999102	MEBOG
287	PP	FRAGOZO BAENA LUIS FERNANDO	1065827741	MEBOG
288	PP	AGUIRRE GARCIA CRISTIAN CAMILO	1007055143	MEBOG
289	PP	ESPINOZA VERGARA SEBASTIAN ANDRES	1103496653	MEBOG
290	PP	CASTILLO CALDERON RONALD EDUARDO	1005001454	MEBOG
291	PP	GOEZ BENAVIDEZ LUIS FERNANDO	1102234269	MEBOG
292	PP	BELTRAN RIVERA CARLOS MAURICIO	1004810039	MEBOG
293	PP	MARTINEZ MUÑOZ YARIS YISLEI	1003397502	DEANT
294	PP	DIAZ TORRES DARYMAR JULIETH	1104984110	DEMET
295	PP	CARRILLO TOLOZA LIZETH DAYANNA	1115720252	ESPOL
296	PP	ACEVEDO PEREZ JULIAN ESTIVEN	1002151399	MENEV
297	PP	ROJAS RAMIREZ YURY MILENA	1110557948	ESECU
298	PP	RINCON SANTOS SERGIO ALEJANDRO	1005717171	DETOL
299	PP	RINCON MACIAS DEYNI YULIANA	1002537425	DEBOY
300	PP	RAMIREZ DURAN MARIA FERNANDA	1108929727	MEBOG
301	PP	VELASCO MELO ANGELO ALEJANDRO	1023953334	MEVAL
302	PP	BETANCURT SUAREZ YESICA PAOLA	1192726832	DECHO
303	PP	ALARCON VELASCO AURA LILIANA	1049412036	DEBOY
304	PP	IDROBO MUÑOZ JISETH KATERINE	1061816881	MEPOY
305	PP	FLOREZ BERMEO YULIANES TATIANA	1003244392	DEMAG
306	PP	BERROCAL CORREA ELIAS ENRIQUE	1002207652	MECAR
307	PP	SEPULVEDA SEPULVEDA MARTHA XIMENA	1091654326	DENOR
308	PP	CARPETA BONILLA LUIS FELIPE	1007185663	METUN
309	PP	MARTINEZ SERNA MARIANA	1017985105	DIPRO
310	PP	RODRIGUEZ ROSERO JHONATAN EDUARDO	1004547527	REG11
311	PP	RUIZ NEIRA YESID CAMILO	1006729331	METUN
312	PP	LINARES ORJUELA JEFERSSON REINALDO	1006442839	METUN
313	PP	BLANCO MEDINA JORGE LUIS	1192906951	DECES
314	PP	RINCON CHAVARRO FABIOLA	1010168882	MEVIL
315	PP	GUERRERO FELIZZOLA JOSE DAVID	1130265834	METUN
316	PP	GARCES PINZON CHELCYN TATIANA	1007784740	MEPOY
317	PP	CAMACHO ULLOA LAURA VALENTINA	1025140587	DIPRO
318	PP	GONZALEZ RODRIGUEZ GIEISI JHOAN	1006871356	METUN
319	PP	GARCIA PEREZ JUAN JAIRO	1003466383	DECOR
320	PP	CUENZA HEREDIA JUAN BAUTISTA	1006416110	METUN
321	PP	GUEVARA CONTRERAS YEISON DAVID	1005646653	METUN
322	PP	PUA HEREDIA BREINER JUNIOR	1047215761	DEUIL
323	PP	CARRAZCO DUQUE YULY ZULEIMY	1070624865	MEBUC
324	PP	RIVERA BIOJO ALEX FERNANDO	1004641372	REG11
325	PP	CORTES JIMENEZ LUISA VALENTINA	1061172039	MEPER
326	PP	BRINEZ BRINEZ JOHNN SEBASTIAN	1108928005	DETOL
327	PP	ALVAREZ OROZCO VALESKA	1066568976	MEVAL
328	PP	GÓMEZ ARISTIZABAL ESTEBAN	1057330093	DECAL
329	PP	FAJARDO MORENO ANGELI TATIANA	1056786350	DEBOY
330	PP	FUENTES MARTINEZ LUIS DAVID	1193230793	DEURA
331	PP	GALVIZ MONTOYA NICOL DAYANA	1006148719	MEPOY
332	PP	ALMANZA CIPRIAN CARLOS ALBERTO	1100334139	MEBAR

333	PP	MARIANO RUIZ CAMILA ALEJANDRA	1004359266	MEMOT
334	PP	GUERRA CALDERON CARLOS ANDRES	1193594031	DECES
335	PP	MINDIOLA MONTES FRAIMER ALIS	1118802277	DEGUA
336	PP	PEREZ VIDES ARIANY	1003168212	MESAN
337	PP	SOLANO ACENDRA ANTHONY DE JESUS	1002029752	MECAR
338	PP	NAVARRO VALENCIA ANDREA MICHELLE	1142936271	DEMAG
339	PP	CASTILLO ANACONA CAMILO ALEXANDER	1002970867	MEPOY
340	PP	RODRIGUEZ ZUÑIGA ESTEBAN STIVEN	1007333016	MESAN
341	PP	PERLAZA TORRES JORGE LUIS	1193561822	REGI1
342	PP	PEÑA CORDERO ANGEL DAVID	1003895710	REGI1