

Radicado GEPOL Nro. GS-2025- **000889** -DILOF

Teniente  
 Winny Bustamante Córrdoba  
 Jefe Grupo Central de Cuentas

	TURNO No.	047 RESERVA
No. SISCO: <u>514663</u>	No. REGISTRO QUIPU :	<u>No aplica</u>
No. CONTRATO: <u>06-7-10195-24</u>	FECHA DE RECIBIDO :	<u>09-ene-25</u>
VALOR PAGO: \$ <u>19.952.000,00</u>	NUMERO DE RADICADO SIF:	<u>5625</u>
VALOR QUE SE AMORTIZARÁ CON EL PAGO A TRAMITAR :	CONTRATISTA.:	<u>MONSALVE LAWYER S.A.S.</u>
No. FACTURA (S) O CUENTA DE COBRO <u>LAWY 4</u>	NIT DEL CONTRATISTA:	<u>901.810.957-7</u>

**DOCUMENTOS PARA EL TRÁMITE DE CUENTAS**

1. EL CONTRATISTA REALIZÓ EL ENDOSO DE LA FACTURA O CUENTA DE COBRO SI \_\_\_\_\_ NO X
  2. EL CONTRATISTA SOLICITÓ LA CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS DEL CONTRATO SI \_\_\_\_\_ NO X
  3. LA CESIÓN DE DERECHOS ECONOMICOS DEL CONTRATO ESTÁ AUTORIZADA POR EL ORDENADOR DEL GASTO SI \_\_\_\_\_ NO X
- CESIÓN A: \_\_\_\_\_ CUENTA BANCARIA: \_\_\_\_\_
4. NÚMERO DEL REGISTRO PRESUPUESTAL DEL CONTRATO QUE SOPORTA EL TRÁMITE DE PAGO (REGISTRADO EN SECOP) 221724
  5. CONSTANCIA DE RECIBIDO EXPEDIDA POR EL SUPERVISOR/COORDINADOR/INTERVENTOR DEL CONTRATO A SATISFACCIÓN (ORIGINAL)
  6. FACTURA ORIGINAL:
  7. CERTIFICACIÓN DE APORTES PARAFISCALES VIGENTE, DE FECHA: 12/12/2024
  8. NÚMERO DE PEDIDO SAP DEL SERVICIO Y/O BIEN: 4200345571
  - 8.1 NÚMERO DE ENTRADA QUIPU DEL BIEN : NO APLICA
  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 FIC, 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 SIF SI X NO \_\_\_\_\_

FIRMA [Signature]  
II. OSCAR ANDRÉS RODRIGUEZ BERNAL  
 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: \_\_\_\_\_ FIRMA \_\_\_\_\_ REQUIERE LA ANULACIÓN DEL TURNO. SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

MOTIVO DEVOLUCIÓN: \_\_\_\_\_

FECHA DE DEVOLUCIÓN: \_\_\_\_\_ Nro. RADICADO COMUNICACIÓN OFICIAL DEVOLUCIÓN: \_\_\_\_\_

*Obregón*

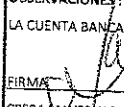
Código: 2BS-FR-0021	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	 POLICÍA NACIONAL
Fecha: 12-03-2021	PLANILLA ASIGNACIÓN TURNO-TRÁMITE DE CUENTAS	
Versión: 5		

Radicado GEPOL Nro.	GS-2024-	-DILOF
Teniente Winy Bustamante Córrdoba Jefe Grupo Central de Cuentas	- 039363	
No. SISCO:	514663	TURNO No. 484 CSF
No. CONTRATO:	06-7-10195-24	No. REGISTRO QUIPU: No aplica
VALOR PAGO:	\$ 19,952,000.00	FECHA DE RECIBIDO: 16-Dec-24
VALOR QUE SE AMORTIZARÁ CON EL PAGO A TRAMITAR:		NUMERO DE RADICADO SIF: 609024
No. FACTURA (\$) O CUENTA DE COBRO	LAWY 4	CONTRATISTA: MONSALVE LAWYER S.A.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	SI _____	NO <input checked="" type="checkbox"/>
2. EL CONTRATISTA SOLICITÓ LA CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS DEL CONTRATO	SI _____	NO <input checked="" type="checkbox"/>
3. LA CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS DEL CONTRATO ESTÁ AUTORIZADA POR EL ORDENADOR DEL GASTO	SI _____	NO <input checked="" type="checkbox"/>
CESIÓN A:	CUENTA BANCARIA:	
4. NÚMERO DEL REGISTRO PRESUPUESTAL DEL CONTRATO QUE SOPORTA EL TRÁMITE DE PAGO (REGISTRADO EN SECOP)	221724	
5. CONSTANCIA DE RECIBIDO EXPEDIDA POR EL SUPERVISOR/COORDINADOR/INTERVENTOR DEL CONTRATO A SATISFACCIÓN (ORIGINAL)		<input checked="" type="checkbox"/>
6. FACTURA ORIGINAL:		<input checked="" type="checkbox"/>
7. CERTIFICACIÓN DE APORTES PARAFISCALES VIGENTE, DE FECHA:	12/12/2024	<input checked="" type="checkbox"/>
8. NÚMERO DE PEDIDO SAP DEL SERVICIO Y/O BIEN:	4200345571	
8.1 NÚMERO DE ENTRADA QUIPU DEL BIEN:	NO APLICA	
9. APROBACIÓN DE GARANTÍA, CONTRATO, ADICIÓN O PRÓRROGA -PUBLICADA EN SECOP		<input checked="" type="checkbox"/>
10. CONTRATO, ADICIONES, PRÓRROGAS Y/O MODIFICACIONES. PUBLICADOS EN SECOP		<input checked="" type="checkbox"/>
11. COPIA FIEL DEL ORIGINAL DEL PAGO DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN FIC, CONTRATOS DE OBRA.		N/A
12. ENDOSO DE FACTURAS Y/O CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS. PUBLICADO EN SECOP		N/A
13. CERTIFICACIÓN BANCARIA DEL CESIONARIO DEL ENDOSO Y/O CESIÓN DE DERECHOS, PUBLICADA EN SECOP.		N/A
14. DOCUMENTOS QUE ACREDITAN EL CUMPLIMIENTO DE PAGO APORTES SALUD Y PENSIÓN, REMUNERACIÓN SERVICIOS (ORIGINAL), PARÁGRAFO 1 ARTICULO 4 DEL DECRETO 2271 DEL 18 DE JUNIO DE 2009,		N/A

OBSERVACIONES:  
 LA CUENTA BANCARIA DEL BENEFICIARIO DEL PAGO SE ENCUENTRA ACTIVA EN SIF  SI  NO

FIRMA:   
 CPD4 MAYERLY PAOLA HERNÁNDEZ RIVAS  
 ANALISTA POSTCONTRACTUAL - DILOF

*MIC Firma SIF 102609 16-12-24 102375 OK*

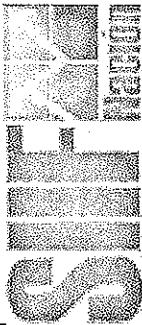
**ESTE CAMPO APLICA SOLO PARA LOS CASOS EN QUE SE REALIZA LA DEVOLUCIÓN DE LA FACTURACIÓN O CUENTA DE COBRO**

POSTFIRMA (GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES) DEL FUNCIONARIO QUE REALIZA LA DEVOLUCIÓN:	FIRMA	REQUIERE LA ANULACIÓN DEL TURNO.
		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
MOTIVO DEVOLUCIÓN:		
FECHA DE DEVOLUCIÓN:	Nro. RADICADO COMUNICACIÓN OFICIAL DEVOLUCIÓN:	

*3525*

*16-12-24 18:20*

*OK*



Obligación Presupuestal - Comprobante.

Usuario Solicitante: Mhiscarden  
Unidad ó Subunidad: 16-01-01-000  
Ejecutora Solicitante: PONAL GESTION GENERAL  
Fecha y Hora Sistema: 10/01/2025 12:00:00 a. m.

LEONEL ANDRES CARDENAS POLO  
PONAL GESTION GENERAL

REGISTRO PRESUPUESTAL DE OBLIGACION.

Numero:	6825	Fecha Registro:	2025-01-10	Unidad / Subunidad ejecutora:	16-01-01-000 PONAL GESTION GENERAL
Vigencia Presupuestal	Reservas presupuestales: 19.952.000,00	Estado:	Generada	requiere IMP:	No
Valor Inicial:	0,00	Valor Total Operaciones:	0,00	Valor Actual:	19.952.000,00
Valor Inicial Moneda Original:	0,00	Valor Total Operaciones Moneda Original:	0,00	Valor Actual Moneda Original:	19.952.000,00
Valor Deducciones:	477.842,00	Valor Neto:	0,00	Valor Actual Original:	0,00
Valor Deducciones Moneda:	0,00	Valor Neto Moneda:	0,00	Valor Actual Original:	0,00
Identificación:	8018-10857	Razon Social:	MONSALVE LAWYER S.A.S	Comprobante Contable:	40-BIENES, SERVICIOS
Numero:	23800005369	Banco:	BANCOLOMBIA S.A.	Medio de Pago:	Abono en cuenta
Numero:	5625	Identificación:	Compra de activos Muebles, depreciables.	Tipo:	Ahorro
Numero:	LAWY 4 DEL 10/12/2024	Tipo:	FACTURA	Estado:	Activa
				Fecha de Registro:	2024-12-10

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	ATRIBUTO CONTABLE	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X ORDENAR
000H DITAH	A-02-02-02-005-003-SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTIFICOS Y TECNICOS	Nación	10	CSF	40-BIENES, SERVICIOS		19.952.000,00	0,00	19.952.000,00	19.952.000,00
						Total:	19.952.000,00	0,00	19.952.000,00	19.952.000,00

Objeto: 06-7-10195-24, TURNO 047 RESERVA, LAWY 4 DEL 10/12/2024

PLAN DE PAGOS

DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC	POSICION DEL CATALOGO DE PAC	ESTADO	FECHA DE PAGO	VALOR A PAGAR
000 PONAL GESTION GENERAL	1-2 ANC - GASTOS GENERALES NACION CSF	Generada	2025-12-30	19.952.000,00

POSICIONES DEL CATALOGO PARA PAGO NO PRESUPUESTAL	NOMBRE BENEFICIARIO	BASE GRAVABLE	TARIFA	VALOR DEDUCCION	VALOR ORDENAR
2-01-04-02-02-005-003-SERVICIOS COMUN. - SERVICIOS GRAVADOS	U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES	3.185.613,00	15.000 %	477.842,00	477.842,00

ELABORÓ: S/ LEONEL ANDRES CARDENAS POLO  
ADJUNTO DE CUENTAS

Coronel EDWIN ORLANDO CORREA CORREA  
DIRECTOR LOGÍSTICO Y FINANCIERO (E)


REVISÓ: MY. RUBIA SMITH JIMENEZ DIAZ  
JEFE ÁREA FINANCIERA (E)

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


REVISÓ: TE. PAOLA ANDREA CESPEDES LOPEZ  
RESPONSABLE DE TESORERIA - REVISORIA TRIBUTARIA

REVISÓ: MY. RUBIA SMITH JIMENEZ DIAZ  
JEFE ÁREA FINANCIERA (E)



Página 1 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		

Ciudad y fecha:	Bogotá D.C. 16 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 POLICÍA NACIONAL ORIENTADO A LOS SUBTENIENTES, PATRULLEROS, PATRULLEROS DE POLICÍA Y AUXILIARES EN SU PRIMER AÑO DE SERVICIO POLICIAL.																
Instrumento de agregación y número del Acuerdo Marco de Precios (aplica sólo para órdenes de compra):	N/A																
Valor del contrato	\$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>																

  
 42/34587  
 16/12/2024  
 15407  
 2024/12/16


T-484 CSF      2022/2024 8:800 JH663 8:11F 609024      16/12/2024  
 15407  
 2024/12/16

Incumplimiento del plazo de ejecución SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	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 ✓					
	Unidad	Recurso	Descripción del bien o servicios recibidos	Valor recibido	Valor facturado	Valor a amortizar y/o descontar *
DITAH ✓	10	Asesoría y acompañamiento para el despliegue del plan mentor en el policía nacional orientado a los subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio de policial. ✓	\$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	 <b>POLICIA NACIONAL</b>
Código: 2BS-FR-0045		
Fecha: 12-03-2021	CONSTANCIA RECIBO A SATISFACCIÓN DE BIENES O SERVICIOS	
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 <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	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

4	<b>ACTIVIDAD DIRIGIDA A LAS UNIDADES A NIVEL NACIONAL POR REGIONES DE POLICÍA</b>	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	<b>INFORME FINAL</b>	SI ✓	El contratista hizo entrega del documento el cual se encuentra en revisión del supervisor.
6	<b>ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN</b>	SI ✓	Se allegó al contratista el formulario de compromiso de reserva para qué así, fuera diligenciado por los funcionarios que están involucrados en las actividades de asesoría.
7	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	SI ✓	Permanente – fue realizada durante el proceso precontractual
8	<b>COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN</b>	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



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 mentor\ documentos

Carrera 59 No. 26-21 CAN, Bogotá  
Teléfonos 515 9565  
[ditah.adehu-iefat@policia.gov.co](mailto:ditah.adehu-iefat@policia.gov.co)  
[www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co)

INFORMACIÓN PÚBLICA



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



Factura electrónica de venta  
 No. LAWY 4

<b>Señores</b>	POLICIA NACIONAL - DIRECCION LOGISTICA Y FINANCIERA		
<b>NIT</b>	800.141.397-5	<b>Teléfono</b>	(604) 5159000 - Ext. 000
<b>Dirección</b>	CARRERA 59 28 21	<b>Ciudad</b>	Bogotá - Colombia

Fecha y hora Factura	
<b>Generación</b>	10/12/2024, 11:09
<b>Expedición</b>	10/12/2024, 16:31
<b>Vencimiento</b>	10/12/2024

Item	Descripción	Cantidad	Vr. Unitario	Vr. Total
1	Proceso de mínima cuantía GS-2024-016273-DILOF Asesoría y acompañamiento para el despliegue del Plan Mentor en la Policía Nacional, orientado a os subtenientes, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares en su primer año de servicio, Factura correspondiente al tercer y ultima pago por valor del 40% del valor contratado previa finalización de las actividades dirigidas a las unidades a nivel nacional por regiones: Región 1 (Bogotá), Región 2 (Neiva), Región 3 (Pereira), Región 4 (Popayán), Región 5 (Cúcuta), Región 6 (Medellín), Región 7 Villavicencio).	1.00	16,766,386.55	19,952,000.00

**Total items: 1**

**Valor en Letras:**

Diecinueve millones novecientos cincuenta y dos mil pesos m/cte

**Forma de pago:**

Contado

**Medio de pago:**

Desembolso Crédito plus (CCD+) - Transferencia \$ 19,952,000.00

**Observaciones:**

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

<b>Total Bruto</b>	16,766,386.55
<b>IVA 19%</b>	3,185,613.45
<b>Total a Pagar</b>	19,952,000.00

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

- Actividad Económica 6910 Actividades jurídicas Tarifa  
 CUIFE: 17c27b0a4239a3fe70b245a7456343411a08d7e432f7c5505f669fdcb199d3ac37ab1115e7694325868a716c24665d

Fabricante: Software y Proveedores Tecnológicos Siglo SAS - Nit: 830.648.445-9, Nombre: Software Siglo SAS, Email: soporte@siglo.com

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

Fecha: 11/09/2024



CONTRIBUYENTE N.I.T. 901810957

MONSALVE LAWYER SAS

INFORMACIÓN BÁSICA

Dirección: CARRERA 52 N° 65 - 02      Teléfonos: 3104501495  
Dirección electrónica: Sebasabogadomed@gmail.      Ciudad: BELLO      Municipio: ANTIOQUIA  
Fecha de Inscripción: 10/09/2024      Soporte Inscripción: -

PERFIL TRIBUTARIO

Naturaleza Jurídica: PERSONA JURIDICA      Régimen tributario: COMUN      Fecha desde: 10/09/2024  
Matrícula Mercantil: NO      Fecha inicio de Actividades: 12/03/2024      Fecha de cese de Actividades: NO      No. Establecimientos: 0

Actividad 1: 69101 - ACTIVIDADES JURIDICAS COMO CONSULTORIA PROFESIONAL  
Actividad 2: 70201 - Actividades de consultoría de gestión  
Actividad 3: 74901 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p. como consultoría profesional (incluye actividades de periodistas)  
Actividad 4:  
Actividad 5:

ESTABLECIMIENTOS ACTIVOS

REPRESENTANTES ACTIVOS

Señor Contribuyente: Esta es la información suministrada por usted y registrada en la  
Secretaría de Hacienda Distrital.

Kr 30 25 90 Dirección Distrital de Impuestos Bogotá D.C. Colombia

Fuente: RIT-SHD

2. Concepto 1 3 Actualización de oficio

4. Número de formulario

141003405114



(415)7707212489984(8020) 000014100340511 4

5. Número de identificación Tributaria (NIT)

9 0 1 8 1 0 9 5 7

6. DV

12. Dirección seccional

Impuestos de Medellín

14. Buzón electrónico

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente

Persona jurídica

25. Tipo de documento

1

26. Número de identificación

27. Fecha expedición

Lugar de expedición

28. País

29. Departamento

30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido

32. Segundo apellido

33. Primer nombre

34. Otros nombres

35. Razón social

MONSALVE LAWYER S.A.S

36. Nombre comercial

37. Sigla

UBICACIÓN

38. País

COLOMBIA

1 6 9

39. Departamento

Antioquia

40. Ciudad/Municipio

Bello

0 8 8

41. Dirección principal

CR 52 6502

42. Correo electrónico

SEBASABOGADOMED@GMAIL.COM

43. Código postal

44. Teléfono

3 1 0 4 5 0 1 4 9 5

45. Teléfono 2

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Ocupación

Actividad principal

Actividad secundaria

Otras actividades

46. Código

47. Fecha inicio actividad

48. Código

49. Fecha inicio actividad

50. Código

1 2

51. Código

52. Número establecimientos

6 9 1 0

2 0 2 4 0 3 1 2

7 0 2 0

2 0 1 6 0 1 2 8

7 4 9 0 8 5 6 0

0

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código 4 7 5 2

47. Régimen Simple de Tributación - SIM

52 - Facturador electrónico

Usuarios aduaneros

Exportadores

54. Código 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

55. Forma 56. Tipo Servicio 1 2 3 57. Modo 58. CPC

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

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI NO X

60. No. de Folios: 0

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

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso, Parágrafo del artículo 1.5.1.2.6 del Decreto 1625 del 2016. De igual manera al formalizar el trámite el usuario fue informado y acepta la política de tratamiento de datos ley 1581 de 2012. Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice. Firma autorizada:

984. Nombre ACTUACIÓN DE OFICIO AUTOMÁTICA 985. Cargo

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario

141003405114



(415)7707212489984(8020) 000014100340511 4

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)

9 0 1 8 1 0 9 5 7 7

6. DV

7

12. Dirección seccional

Impuestos de Medellín

14. Buzón electrónico

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza

2

63. Formas asociativas

1 2

64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados

67. Sociedades y organismos extranjeros

70. Beneficio

1

65. Fondos

68. Sin personería jurídica

66. Cooperativas

69. Otras organizaciones no clasificadas

Constitución, Registro y Última Reforma

Composición del Capital

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 4	
72. Número		
73. Fecha	2 0 2 4 0 2 2 2	
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	
76. Fecha de registro	2 0 2 4 0 3 1 2	
77. No. Matrícula mercantil	0 0 7 8 0 5 7 5 1 2	
78. Departamento	0 5	
79. Ciudad/Municipio	0 8 8	
Vigencia		
80. Desde	2 0 2 4 0 2 2 2	
81. Hasta	9 9 9 9 1 2 3 1	

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control

Estado y Beneficio

Item	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1	1 0 1	2 0 2 4 0 3 1 2		
2	1 2 5	2 0 2 4 0 3 1 2		
3				
4				
5				

Vinculación económica

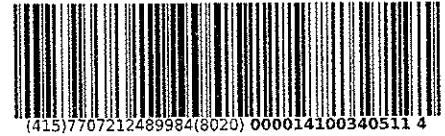
93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV
97. Nombre o razón social de la matriz o controlante			
170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	
173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP			

Espacio reservado para la DIAN



4. Número de formulario

141003405114



(415)7707212489984(8020) 000014100340511 4

5. Número de Identificación Tributaria (NIT) 9 0 1 8 1 0 9 5 7 | 7 6. DV 7 12. Dirección seccional Impuestos de Medellín 14. Buzón electrónico

Representación

98. Representación REPRS LEGAL PRIN	99. Fecha inicio ejercicio representación 1 8	2 0 2 4 0 3 1 2	
100. Tipo de documento Cédula de Ciudadanías 1 3	101. Número de identificación 1 0 2 0 4 3 3 5 9 2	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido MONSALVE	105. Segundo apellido MESA	106. Primer nombre SEBASTIAN	107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal	

98. Representación REPRS LEGAL SUPL	99. Fecha inicio ejercicio representación 1 9	2 0 2 4 0 3 1 2	
100. Tipo de documento Cédula de Ciudadanías 1 3	101. Número de identificación 4 2 9 7 3 7 9 5	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido MESA	105. Segundo apellido ZAPATA	106. Primer nombre MARIA	107. Otros nombres ELENA
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal	

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal	

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal	

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal	



Espacio reservado para la DIAN



4. Número de formulario

18764067661235



5. Número de Identificación Tributaria - NIT 9 0 1 8 1 0 9 5 7	6. DV 7	7. Primer apellido	8. Segundo apellido	9. Primer nombre	10. Otros nombres
---	------------	--------------------	---------------------	------------------	-------------------

11. Razón social  
**MONSALVE LAWYER S.A.S**

12. Dirección seccional  
Impuestos de Medellín

Cód.  
1 1

24. Dirección  
CR 52 6502

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

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

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

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

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

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

Firma del funcionario autorizado

Firma del solicitante



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

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

997. Fecha formalización 2 0 2 4 - 0 3 - 2 0 / 1 4 : 1 9 : 4 4



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

## “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”

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

#### 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.

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 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".



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

## Actividades Clave:

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

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

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

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

## • Dentro de los resultados estadísticos tenemos:

- A las sesiones asistieron 647 policías de diferentes unidades.
- La plataforma Quizizz arrojó un indicador de conocimientos previos a las sesiones sobre la mentoría: que es un mentor, su rol, los paradigmas y mitos entre otros temas, el porcentaje de este conocimiento inicial fue del 44%, una vez realizada la sesión se evaluó nuevamente a los participantes teniendo un incremento promedio de 35%, alcanzado un 79% de en conocimiento después de las sesiones.
- En el test final de la plataforma Quizizz hay preguntas abiertas como:
  - Escriba su opinión y/o sugerencias para mejorar el plan mentor de la Policía Nacional de Colombia. Todas sus observaciones serán un aporte valioso para el buen desarrollo del plan.
  - ¿Qué slogan le parece que queda mejor para el plan Mentor?
  - Si tiene una sugerencia propia para el NOMBRE y el SLOGAN del plan Mentor, escríbalo a continuación:

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

## Recursos:

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



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

## Resultados Esperados:

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

- **Construcción la estrategia de difusión del Plan Mentor:**

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

Con base en este acompañamiento y de acuerdo con los requerimientos técnicos solicitados en el contrato, se propone una estrategia de difusión del Plan 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.

- **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 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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **Selección de mentores:** Se propone que la participación en el programa de mentoría sea voluntaria y que los mentores sean seleccionados cuidadosamente, asegurando su compromiso y capacidad de liderazgo.
- **Comunicación y confianza:** Se destaca la importancia de fomentar una buena comunicación y confianza entre el mentor y el mentee, así como crear espacios para una mayor interacción y acercamiento.
- **Formación continua:** Se sugiere que la mentoría sea parte integral de la formación de los nuevos miembros de la institución, y que los mentores reciban actualización y certificación continua.
- **Enfoque en el liderazgo:** Se resalta la importancia del liderazgo en el proceso de mentoría, tanto para el mentor como para el desarrollo del mentee.
- **Trabajo en equipo:** Se valora el trabajo en equipo y se sugiere fomentarlo aún más dentro del programa de mentoría.
- **Actividades de recreación:** Se propone incluir actividades de recreación y entretenimiento para fortalecer la relación entre mentor y mentee.
- **Mayor frecuencia:** Algunos participantes sugieren que las sesiones de mentoría y las capacitaciones sean más frecuentes.
- **Retroalimentación a superiores:** Se plantea la necesidad de comunicar la importancia del programa a los jefes y oficiales, para evitar la apatía y asegurar su apoyo.

## Puntos para resaltar por parte de los participantes:

- **Impacto positivo:** Varios participantes destacan el impacto positivo del programa en el desarrollo profesional y personal de los policías.
- **Estrategias y planteamiento:** Se elogian las estrategias y el planteamiento general del programa y la sesión de capacitación.
- **Valor de la mentoría:** Se reconoce la importancia de contar con un mentor que brinde apoyo, guía y acompañamiento.
- La actividad fue bien recibida, considerada "excelente" y "muy buena".
- Se aprecia la claridad de la exposición y los puntos de vista compartidos.
- Se reconoce el valor de la mentoría para mejorar en diversos aspectos.
- Se destaca la importancia de la **empatía** en el proceso de mentoría.
- **Desarrollo del liderazgo:** Se valora el desarrollo del liderazgo que se obtiene a través de la mentoría.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

## Observaciones generales de la sesión:

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

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

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

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

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

## Puntos para resaltar por parte de los participantes:

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



- **Contenido y Enfoque:**
  - Implementar dinámicas para enseñar sobre cultura.
  - Incluir temas más directamente relacionados con la labor policial.
  - Iniciar las mentorías con el tema de honor policial.
  - Fortalecer el proceso con herramientas pedagógicas.
- **Recursos y Alcance:**
  - Implementar una plataforma virtual o página web para facilitar el acceso a la información.
  - Ampliar el programa a nivel nacional.
  - Capacitar a todos los mentores en el país.
- **Relación Mentor-Mentee:**
  - Fomentar una relación más cercana y personal entre mentor y mentee, dejando de lado la jerarquía.
  - Integrar a la familia o personas cercanas del aprendiz en el proceso.

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

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

#### **Observaciones generales de la sesión:**

- Se destaca la importancia de considerar el ambiente laboral en el proceso de mentoría.
- Se resalta la necesidad de implementar el liderazgo en todos los funcionarios.
- Se valora la planeación del servicio y la comunicación como aspectos importantes a desarrollar.

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



# 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.
  - Incluir sesiones sobre gestión financiera, particularmente al principio del programa.



- Abordar temas directamente relevantes para el trabajo policial.
- Enfatizar la importancia del honor y la integridad desde el principio.
- Se resalta el enfoque preventivo y educativo en el programa.
- Aborda temas directamente relacionados con la labor policial.
- Enfatiza la importancia del honor policial desde el inicio de la mentoría.
- Considerar ser la primera mentoría, la mentoría 9 que aparece para el final, que incluye la definición de perfiles y el acompañamiento en entrevistas.

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

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

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

### **Observaciones generales de la sesión:**

En general, el personal sugiere un fuerte respaldo al programa de mentoría y sus beneficios potenciales. Las sugerencias brindan información valiosa sobre cómo se puede mejorar aún más el programa para maximizar su eficacia en el apoyo a los nuevos reclutas y fomentar su crecimiento profesional y personal.

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

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



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

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

### **Presentación del “Plan de Mentor” a funcionarios de la Dirección Estratégica de la Policía Nacional de Colombia**

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

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

## **ESTRUCTURA METODOLÓGICA**

### **1. ACERCAMIENTO INICIAL**

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

#### **Objetivos:**

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

#### **Actividades:**

- Preguntas clave para iniciar la discusión:



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

## 2. MITOS DE LA MENTORÍA

- **Metodología:** Gamificada ([www.quizizz.com](http://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](http://www.quizizz.com)).
  - Utilización de código QR proyectado, para que con los teléfonos celulares de cada participante ingresen a la página [www.quizizz.com](http://www.quizizz.com) y desarrollen un pequeño taller de preguntas.

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

## 4. ACTIVIDAD CENTRAL: “De Líderes a Mentores”

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



## 5. PRESENTACIÓN DE LA BITÁCORA DEL MENTOR

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

## 6. MATRIZ RACI:

- **Metodología:** Design Thinking (proceso de innovación, se centra en encontrar ideas innovadoras y soluciones creativas que satisfagan las necesidades humanas y se realizan de manera grupal).
- **Objetivo:**
  - Estructurar y asignar roles y responsabilidades para la ejecución y difusión del plan
  - Consolidar acciones concretas, equilibrar cargas de trabajo y evitar errores de comunicación.
- **Actividades:**
  - Trabajo con la matriz **RACI**:
    - Responsable
    - Autoridad
    - Consultor
    - Informado

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

### El Rol del Mentor:

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



## **La Estructura y Proceso de Mentoría:**

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

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

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

## **Contenido y Enfoque:**

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

## **Observaciones generales de la sesión:**

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

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



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

positivamente tanto en su desempeño individual como en el fortalecimiento de la institución en su conjunto.

## 7. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN PLAN MENTOR:

Presentación Estratégica del Plan de Difusión del Programa de Mentoría.

### Objetivo General:

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

### Estrategia Clave:

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

### Elementos Clave de la Estrategia

- **Videos Promocionales tipo “Reto”:** Se crearán videos testimoniales y explicativos que muestren el impacto positivo del programa y cómo funciona en la práctica. Estos videos serán difundidos a través de redes sociales, plataformas internas y eventos institucionales.
- **Comunicación Interna:** Se emplearán canales de comunicación interna como correos electrónicos, boletines informativos y carteleras para informar sobre el programa, compartir historias de éxito y promover la inscripción de mentores y aprendices.
- **Eventos y Presentaciones:** Se organizarán eventos y presentaciones presenciales y virtuales para dar a conocer el programa en detalle, resolver dudas y fomentar la interacción entre los participantes.
- **Material de Apoyo:** Se desarrollarán materiales impresos y digitales como folletos, infografías y manuales que expliquen el programa de manera clara y concisa, destacando sus beneficios y requisitos.



## Impacto Esperado:

- **Mayor Conocimiento:** Se espera que la audiencia objetivo tenga un conocimiento claro y completo sobre el Plan Mentor, sus objetivos, beneficios y cómo participar.
- **Mayor Participación:** Se busca incrementar el número de mentores y aprendices inscritos en el programa, generando un mayor impacto en el desarrollo profesional y personal del personal policial.
- **Fortalecimiento de la Cultura de Mentoría:** Se espera promover una cultura de apoyo y aprendizaje continuo dentro de la institución, donde la mentoría sea valorada como una herramienta clave para el crecimiento individual y colectivo.

**En conclusión,** 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".

### 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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- 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.

- **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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

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

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

### **Conclusión:**

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

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

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

Aspectos Relevantes:

- **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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **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.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

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

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

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

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

- **Recomendaciones:**

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

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

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

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

- **Conclusión:**

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



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

## 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.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

**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.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **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.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

**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.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

**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.

- **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.

**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:**



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

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

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

### **Aspectos Relevantes:**

- **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.

- **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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

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

- **Conclusión:**

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

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

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

#### **Aspectos Relevantes:**

- **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.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Conclusión:**

El Plan Mentor es una iniciativa valiosa que puede ser optimizada mediante la implementación de las recomendaciones presentadas en este informe. La formación continua de los mentores, el acompañamiento a los mentorados, la



creación de espacios para el desarrollo del programa y la atención a las necesidades individuales son fundamentales para fortalecer el programa y contribuir al desarrollo integral de los policías.

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

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

### Aspectos Relevantes:

- **Formación Temprana:**

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

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

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

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

- **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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

**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.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

- **Conclusión:**

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

## CONCLUSIONES GENERALES DE LAS SESIONES

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

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

## RECOMENDACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN:

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

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

**Estructura y Tiempo:** Se deben tener en cuenta los tiempos que sugiere la bitácora y establecer estos tiempos con espacios específicos para las sesiones de mentoría.

**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.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

**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.”

# MENTORÍA NUMERO 1

<b>NOMBRE</b>	<b>PATRULLANDO MIS FINANZAS</b> (Mentoría sobre finanzas personales e inteligencia financiera)
<b>TIEMPO</b>	<b>TRIMESTRE 1</b> Tres sesiones. Una sesión mensual de una hora
<b>OBJETIVOS:</b>  Capacitar en Gestión Financiera a los Mentees, 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 Mentees 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.	

<b>MENTORÍA 1</b> Sesión 1	<b>HORIZONTE UNIFORMADO</b> Sesión de proyecto de vida
<b>TIEMPO</b>	<b>Sesión 1 del primer trimestre</b> 1 hora
<b>OBJETIVO</b>  Facilitar al Mentee la exploración sus metas personales y profesionales dentro de la Institución, identificando sus fortalezas, intereses y valores, asistiendo al Mentee en la creación de un plan de vida y carrera específico.	
<b>IDEAS PARA EL MENTOR</b>  <b>Lectura:</b> <a href="https://docs.google.com/document/d/1PDSJAZedmmKsdnhZ_jbPHqQKIMwBoP_G/edit?usp=drive_link&amp;ouid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/1PDSJAZedmmKsdnhZ_jbPHqQKIMwBoP_G/edit?usp=drive_link&amp;ouid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a>  <b>Video:</b>	

[https://drive.google.com/file/d/1Z1RxqrhQ1WPYhAasc-Tlz00vqVFvRXCg/view?usp=drive link](https://drive.google.com/file/d/1Z1RxqrhQ1WPYhAasc-Tlz00vqVFvRXCg/view?usp=drive_link)

## DESARROLLO DE LA MENTORÍA

### Actividad 1: La rueda de la vida

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

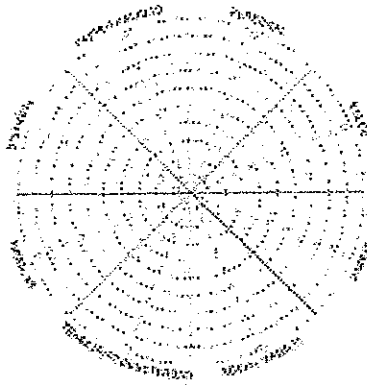
Una vez que haya generado el ambiente seguro de trabajo, inicie la sesión de Mentoría con preguntas orientadoras: ¿Sabe usted cuales son las 8 áreas de la vida? Si sabe alguna o varias menciónelas.

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 Mentee y cómo se siente en cada una de ellas.

**El mentor identifica las ocho áreas de la vida junto el Mentee 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 Mentee en ese momento respecto a esa área específica.

Una vez que el Mentee 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 Mentee 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 Mentee 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.
<b>ANÁLISIS DE DESEMPEÑO</b> (EVALUACIÓN) (TEST)
<b>DESAFÍO DEL MENTEE:</b>  Solicite a su Mentee 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> .

<b>MENTORÍA 1</b> <b>Sesión 2</b>	<b>PASÁNDOLE REVISTA A MIS FINANZAS</b> Sesión de diagnóstico de la situación financiera
<b>TIEMPO</b>	<b>Sesión 2 del primer trimestre</b> <b>1 hora</b>
<b>OBJETIVO</b>  Propiciar un espacio de encuentro donde el Mentor pueda orientar al Mentee 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.	
<b>IDEAS PARA EL MENTOR</b>  <b>Lectura:</b>  <a href="https://docs.google.com/document/d/1nDqXN2bLXqxMLmydtb0n88R_HHRWVcwl/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/1nDqXN2bLXqxMLmydtb0n88R_HHRWVcwl/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a>	
<b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b>  <u>Generar el ambiente de Mentoría:</u> Reciba a su Mentee 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.  Pregunte a su Mentee 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.  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.	

Invite a su Mentee a realizar el siguiente Test en línea:

<https://interacty.me/projects/c970d360de3029d4>

(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 Mentee en caso de que no sepa cómo responder algunas de las preguntas.

En esta sesión usted orientará a su Mentee en una evaluación individual de sus finanzas personales. El test le arrojará al Mentee UNA de TRES opciones:

Semáforo ROJO Semáforo AMARILLO y semáforo VERDE. Usted revelará el significado del semáforo según el resultado obtenido por su Mentee:

**SEMÁFORO ROJO:**

- 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 conscientes 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:**

- Felicidades Mentee, 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 Mentee 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 Mentee:

- 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 Mentee 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 MENTEE:**

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

<p align="center"><b>MENTORÍA 1</b> <b>Sesión 3</b></p>	<p align="center"><b>FINANZAS AL ORDEN</b> Sesión de elaboración de presupuesto inteligente</p>
<p align="center"><b>TIEMPO</b></p>	<p align="center"><b>Sesión 3 del primer trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Orientar a los Mentees 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.</p>	
<p><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p> <p>Resuelva previamente la sopa de letras que va a encontrar en el desarrollo de la mentoría.</p> <p><b>Cuadro Excel de presupuesto Mentees:</b></p> <p><a href="https://docs.google.com/spreadsheets/d/142zC_4f4pgDXuVD0Ev-23d2tntbx_Va0/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/spreadsheets/d/142zC_4f4pgDXuVD0Ev-23d2tntbx_Va0/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p>	
<p><u>Generar el ambiente de Mentoría:</u> Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Pregúntele que aprendizaje obtuvo después de hacer el Test de finanzas personales. Revise junto a su Mentee, el reto de la sesión anterior: las ideas y propuestas que trabajó respecto a sus finanzas.</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 Mentee a realizar un presupuesto básico de manejo de las finanzas personales.

Invite a su Mentee 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:

[https://es.educaplay.com/recursos-educativos/19791630-creando\\_valor.html](https://es.educaplay.com/recursos-educativos/19791630-creando_valor.html)

R E M A A E G O J R A Y  
E E N T A M T C H I I U  
P E H F C J S U S E E E  
L H S T O J J A W S S W  
A E S C A S F D E G A S  
S H E Y E D J R S O L E  
E C O E E C I O O E A S  
U E S F S C J L S E R U  
E N U F R O T Y I L I E  
I E E W E A H O D O W  
C L I C U I U A Z A A C  
P H H S U M 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 Mentee, 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 Mentee, 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.)

**Presupuesto de Gastos 2024**

<b>INGRESOS</b>			
	TIPO	ENERO	FEBRERO
Salarios y Salarios	Salarios		
Otros ingresos	Negocio		
<b>Total de ingresos</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
<b>GASTOS</b>			
	TIPO	ENERO	FEBRERO
Alquiler (Alquiler)			
Mantenimiento, Condominio, Otros			
Servicios (Agua, Luz, Teléfono, Internet)			
Alimentación, Mercado			
Educación (Colegio, Universidad, Otros)			
Vehículos (Costos, Mantenimiento)			
Médico, Medicinas (Parte no cubierta por el seguro)			
Oscurología, Otros profesionales de la salud			
Comercios, Peaje, 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, Reuniones, Salidas			
Ahorro (Fondo de emergencia, etc.)			
Comercios, Peaje, Otros			
Impresarios y Otros			
Renta			
<b>Total de gastos al mes</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Superavit o deficit al mes</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Superavit acumulado</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

**FEEDBACK:**

Junto a su Mentee revisen estos aspectos fundamentales:

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

Lo ideal en las finanzas inteligentes es que el Mentee 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 Mentee, 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 Mentee a tener un dinero destinado para imprevistos, así evitará endeudarse.

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

No permita que su Mentee 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 Mentee 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 MENTEE:**

Solicite a su Mentee 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 NUMERO 2

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

<p style="text-align: center;"><b>MENTORÍA 2</b> <b>Sesión 1</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>MENTALIZADO AL DEBER</b> Sesión autocuidado y bienestar mental</p>
<p style="text-align: center;"><b>TIEMPO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Sesión 1 del segundo trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Proporcionar apoyo personalizado a los Mentees 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 Mentee. Implicar al Mentee en el cuidado de la propia salud desde un punto de vista integral.</p>	
<p><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p> <p><b>Lectura:</b></p> <p><a href="https://docs.google.com/document/d/1bWBU1RX5yiEoo6Q4pNrd_amU1joplMlr/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/1bWBU1RX5yiEoo6Q4pNrd_amU1joplMlr/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a></p> <p><b>Ruta de atención Policía Nacional:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1AkLFndvOLdhECioAslPOEdRkAoGJL9Wa/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1AkLFndvOLdhECioAslPOEdRkAoGJL9Wa/view?usp=drive_link</a></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p>	
<p><u>Generar el ambiente de Mentoría:</u> Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Comience la sesión contándole a su Mentee y/o preguntándole al Mentee 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 Mentee 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>	

Una vez que su Mentee haya realizado la lista, solicítele que dibuje un cuadro con cinco columnas como la que se muestra a continuación:

REGISTRO DE SITUACIONES				
Situación	Pensamiento	Emoción	Conducta	CAMBIO DE PARADIGMA
En esta columna se describen las situaciones que se describen en el cuestionario.	En esta columna se describen los pensamientos que se generan en cada situación.	En esta columna se describen las emociones que se generan en cada situación.	En esta columna se describen las acciones que se llevan a cabo frente a la situación.	En esta columna se describen los cambios de paradigma que se generan en cada situación.

**Instrucciones:**

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

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

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

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

En la columna conducta el Mentee 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 Mentee sin juzgarlo.

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

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

**FEEDBACK:**

Tenga presente que su Mentee 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 Mentee 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 Mentee 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)

### **DESAFÍO DEL MENTEE:**

Solicite a su Mentee 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"><b>MENTORÍA 2</b> <b>Sesión 2</b></p>	<p align="center"><b>GUARDIA SALUDABLE</b> Sesión de autocuidado físico y responsabilidad profesional</p>
<p align="center"><b>TIEMPO</b></p>	<p align="center"><b>Sesión 2 del segundo trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Promover el bienestar integral de los Mentees 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 Mentees, sino también asegurar que puedan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y saludable.</p>	
<p><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p> <p><b>Lectura:</b></p> <p><a href="https://docs.google.com/document/d/17etPCjy3yk9AFybw6iDUnSyovv1p9i4I/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtfpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/17etPCjy3yk9AFybw6iDUnSyovv1p9i4I/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtfpof=true&amp;sd=true</a></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p>	
<p>Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Comience su Mentoría preguntándole a su Mentee 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 Mentee y determine los <b>ELEMENTOS Y HÁBITOS DEL AUTOUIDADO</b>, haciendo uso de su experiencia y conocimientos, además de la lectura que se sugiere en el apartado –Ideas para el Mentor-</p> <p><b>Físico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alimentación balanceada</li> <li>Consumo de sustancias (alcohol, SPA)</li> <li>Higiene del sueño</li> <li>Higiene del cuerpo</li> <li>Deporte, ocio y hobbies</li> </ul>	

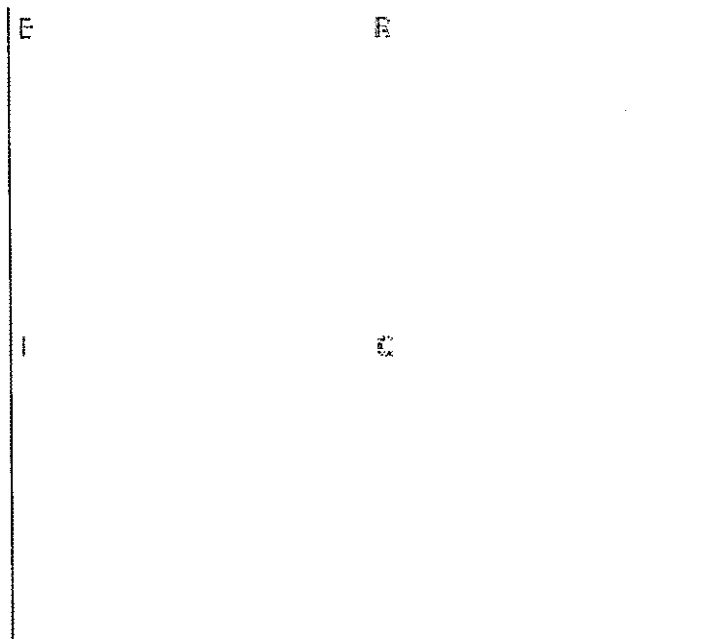
Sexualidad

Laboral:

Ética Policial  
Porte del uniforme  
Responsabilidades del Policía  
Accidentalidad

Posteriormente, solicite a su Mentee 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 Mentee 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: Eliminar**

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

**R: Reducir**

Se centra en identificar aspectos del Mentee 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 Mentee y a la vez su calidad de vida.

**I: Incrementar**

Explora las áreas donde el Mentee 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 Mentee 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 Mentee. Este es el componente más creativo de la matriz, donde se fomenta la originalidad y se invita a pensar fuera de lo convencional.

**FEEDBACK:**

Una vez realizada la matriz, acompañe a su Mentee en la identificación de las acciones que debe llevar a cabo en cada cuadrante. (si considera que le falta algo a su Mentee en su cuadro hágaselo saber)

Permita que su Mentee 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**.

Igualmente, haga énfasis en la matriz, en aquellos aspectos técnicos que son propios del trabajo policial.

**ANÁLISIS DE DESEMPEÑO**

(EVALUACIÓN) (TEST)

**DESAFÍO DEL MENTEE:**

Invite a su Mentee 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 align="center"><b>MENTORÍA 2</b> <b>Sesión 3</b></p>	<p align="center"><b>RESILIENCIA Y FUERZA POLICIAL</b> Sesión de autocuidado emocional</p>
<p align="center"><b>TIEMPO</b></p>	<p align="center"><b>Sesión 3 del segundo trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Promover y fortalecer el bienestar emocional y psicológico de los Mentees 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><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p> <p><b>Video:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1QOutpuRcnljEbeYPXTRuZRw13WCs9sDx/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1QOutpuRcnljEbeYPXTRuZRw13WCs9sDx/view?usp=drive_link</a></p> <p><b>Tabla periódica de las emociones:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1SPiJeQNHUMQ6FUSyy6E-dB3olOeDjDMI/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1SPiJeQNHUMQ6FUSyy6E-dB3olOeDjDMI/view?usp=drive_link</a></p> <p><b>Infografía:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/12TCV2OnOEOg7MkxhSICtRQWHYSTXdyZ4/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/12TCV2OnOEOg7MkxhSICtRQWHYSTXdyZ4/view?usp=drive_link</a></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p>	
<p>Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Comience su Mentoría solicitando a su Mentee 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. 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 Mentee que en la presente sesión se va a trabajar el control y manejo de las emociones.</p> <p>Memoria del día: Solicite a su Mentee que escriba en su libreta todas las acciones que llevó a cabo el día anterior: Desde que se despertó en la mañana, hasta que se acostó en la noche (o viceversa según el turno que tenga el Mentee) Solicítele que sea lo más preciso posible en cada acción y tarea llevada en el día. Cuando haya terminado de escribir en su libreta, solicítele que haga una lista de las emociones que vivió durante el día (si su Mentee requiere ayuda con la detección de emociones comparta la tabla periódica de las emociones descrita en ideas para el mentor)</p>	

A continuación, solicítele a su Mentee que escoja una de las emociones más fuertes que percibió en el ejercicio anterior y hágale las siguientes preguntas:

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?

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

Ahora pídale al Mentee 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 Mentee 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 Mentee a realizar el siguiente ejercicio, respecto a las emociones de los ejercicios realizados anteriormente:

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

Explique a su Mentee 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 Mentee 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 Mentee que observe estos pensamientos como si fueran nubes en el cielo, dejándolos pasar sin engancharse con ellos.

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

**ANÁLISIS DE DESEMPEÑO**

(EVALUACIÓN) (TEST)

**DESAFÍO DEL MENTEE:**

Invite a su Mentee 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 NUMERO 3

<b>NOMBRE</b>	<b>INSPIRACIÓN EN SERVICIO</b> (Mentoría sobre motivación, liderazgo y fidelización)
<b>TIEMPO</b>	<b>TRIMESTRE 3</b> Tres sesiones. Una sesión mensual de una hora
<b>OBJETIVOS:</b>  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.  Fortalecer en los Mentees el sentido de propósito desarrollando habilidades de liderazgo personal, inspirar a la auto superación, sentido de pertenencia y reforzar su identidad profesional.	

<b>MENTORÍA 3</b> <b>Sesión 1</b>	<b>CÓDIGO DE HONOR</b> Sesión sobre valores y sentido de pertenencia
<b>TIEMPO</b>	<b>Sesión 1 del tercer trimestre</b> <b>1 hora</b>
<b>OBJETIVO</b>  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 Mentee desde las raíces más profundas de su ser en cuanto a su hacer y estar en la Institución.	
<b>IDEAS PARA EL MENTOR</b>  <b>Lectura:</b>	

[https://docs.google.com/document/d/1NJst-UIBjITikBxSN1ssagsAZTYEX-Ff/edit?usp=drive\\_link&oid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1NJst-UIBjITikBxSN1ssagsAZTYEX-Ff/edit?usp=drive_link&oid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true)

## DESARROLLO DE LA MENTORÍA

Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre.  
Revise el reto del Mentee de la Mentoría anterior.

Para entrar en contexto, explique a su Mentee el objetivo de la sesión y pídale que complete la siguiente frase: **LOS \_\_\_\_\_ SOMOS \_\_\_\_\_** donde el primer espacio vacío corresponde a los apellidos del Mentee. Para el segundo espacio, pídale a su Mentee que en una sola palabra describa la principal característica de su familia

(Ej.: **LOS Murillo Rodríguez SOMOS unidos**)

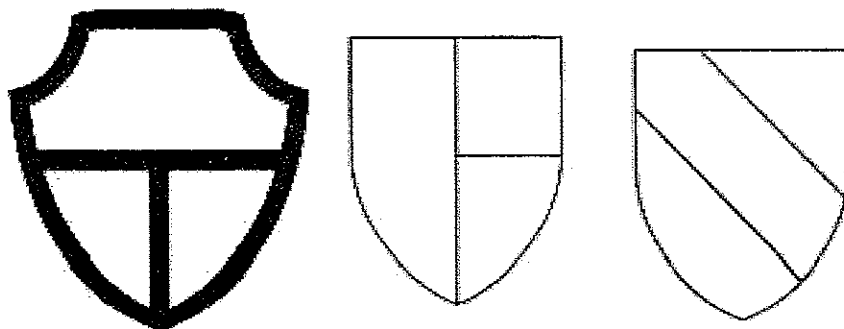
Posteriormente pídale que repita el ejercicio con dos palabras más que también representen a su sistema familiar.

Pídale a su Mentee 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).

Pídale a su Mentee que le cuente como aprendió dichos valores. Inicie un dialogo donde Mentor y Mentee relaten como vivencian sus valores familiares heredados en su día a día.

Una vez concluido el dialogo anterior solicite a su Mentee 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 Mentee haya reconocido cada elemento (en caso de faltarle alguno, el Mentor hará la explicación de los elementos faltantes) se dispondrá al Mentee para que realice otro escudo: El escudo familiar.

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



<p>Dentro del escudo en cada uno de sus cuadrantes el Mentee deberá dibujar (dibujar, no usar palabras) los tres valores de su familia, y adornar el resto del escudo con lo que considere necesario.</p> <p>Invite a su Mentee 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.</p>
<p><b>FEEDBACK:</b></p> <p>El sentido de pertenencia y la fidelización nacen de un puente trazado entre la persona y la institución. El Mentee 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.</p> <p>Mentor: revise el documento de Ideas para el mentor, donde encontrará los cinco puntos clave del sentido de pertenencia y fidelización.</p> <p>Refuerce en su Mentee 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.</p>
<p><b>ANÁLISIS DE DESEMPEÑO</b></p> <p>(EVALUACIÓN) (TEST)</p>
<p><b>DESAFÍO DEL MENTEE:</b></p> <p>Proponga a su Mentee 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>

<p><b>MENTORÍA 3</b> <b>Sesión 2</b></p>	<p><b>MÁS ALLÁ DEL DEBER</b> Sesión sobre liderazgo y propósito de vida.</p>
<p><b>TIEMPO</b></p>	<p><b>Sesión 2 del tercer trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p>	

Guiar a los Mentees 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.

## IDEAS PARA EL MENTOR

Diagrama:

[https://docs.google.com/document/d/12Xuu1eBvnEX7INb4HxPEYJ9SOD7uYc4P/edit?usp=drive\\_link&oid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/12Xuu1eBvnEX7INb4HxPEYJ9SOD7uYc4P/edit?usp=drive_link&oid=108216199439895637554&rtpof=true&sd=true)

## DESARROLLO DE LA MENTORÍA

Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Revise el reto del Mentee de la Mentoría anterior, respecto a sus valores, e indague si ha despertado un poco más el amor por el uniforme.

Para esta mentoría comience por indagar con su Mentee sobre su concepto de liderazgo y como lo aplica en su vida (personal, laboral, familiar)

Una vez hayan desarrollado el termino, comparta esta definición con su Mentee:

El liderazgo personal en la Policía se refiere a la capacidad de un uniformado dentro de la institución, para **guiarse a sí mismo** y a otros de manera efectiva, asumiendo la **responsabilidad de su propio desarrollo** y el de su equipo, mientras se **actúa con integridad** y profesionalismo en el cumplimiento del deber.

Haga énfasis en las palabras subrayadas, para proponerle un reto:

Reto -MÁS GRANDE Y MEJOR-

Entréguele a se Mentee 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.)

Dele la siguiente instrucción a su Mentee:

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)

Como verá el objetivo de su Mentee 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 Mentee NO puede ofrecer nada más que el artículo que tiene, no puede ofrecer dinero o dadas 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 Mentee 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 Mentee si sus acciones estuvieron alineadas con las mismas y cómo las vivenció durante el reto. Desde el mismo relato de su Mentee, 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 Mentee que en su libreta haga el diagrama.

Como Mentor y Guía, oriente a su Mentee 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 Mentee.

#### **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 Mentee 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.

- 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 MENTEE:**

Para la siguiente sesión, solicite a su Mentee que haga una lista de barreras que siente o cree que le pueden impedir cumplir con su propósito vital.

<p style="text-align: center;"><b>MENTORÍA 3</b> <b>Sesión 3</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>MI MENTOR MI INSPIRACIÓN</b> Sesión sobre motivación e inspiración profesional.</p>
<p style="text-align: center;"><b>TIEMPO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Sesión 3 del tercer trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Fortalecer y revitalizar la motivación personal y profesional de los Mentees, 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><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p>	
<p><b>Mentor:</b> 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 Mentee, ya que usted es y siempre será su <b>PRIMER MENTOR</b> en los primeros momentos de la vida profesional de sus Mentees.</p> <p>Teniendo claro lo anterior, dispóngase a revisar el reto del Mentee de la Mentoría anterior sobre las barreras y obstáculos que encuentra su Mentee a la hora de cumplir su propósito vital. Desde ese punto, dialogue con su Mentee 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 Mentee a realizar un reto inspiracional: Envíelo a realizar tres o más entrevistas cortas donde deberá buscar a uniformados de mayor rango respecto al Mentee 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 Mentee será definido por el Mentor acorde a el sitio en que se encuentren prestando su servicio.</p> <p>Realizado el reto, pídale a su Mentee que comparta con usted la información recolectada, y a su vez contéstele usted mismo la entrevista.</p>	

Pregúntele a su Mentee:

¿Qué le llamó más la atención realizando la actividad?

¿De qué se dio cuenta de sí mismo (el Mentee) realizando la actividad?

¿A qué reflexión llega con las respuestas de sus entrevistados?

#### **FEEDBACK:**

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.

Recalque a su Mentee, que ésta es su última sesión 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.

#### **ANÁLISIS DE DESEMPEÑO**

(EVALUACIÓN) (TEST)

#### **DESAFÍO FINAL DEL MENTEE:**

Ser ejemplo de vida como persona y como Policía y llevar a cabo todas las enseñanzas de su Mentor, perfeccionándolas cada día.

## **CIERRE GENERAL DEL PROCESO DE MENTORÍA**

**Reflexión Mutua:** Tanto el Mentor como el Mentee deben reflexionar sobre la experiencia. ¿Qué funcionó bien? ¿Qué desafíos se enfrentaron?

**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 Mentee.

**Agradecimientos:** Extienda su agradecimiento a su Mentee por el tiempo, el esfuerzo y la dedicación invertidos en el proceso.

Haga esta reflexión final con su Mentee:

**LO MÁS PROBABLE ES QUE ALGÚN DÍA USTED TAMBIÉN SEA MENTOR.**

<p align="center"><b>MENTORÍA 2</b> <b>Sesión 1</b></p>	<p align="center"><b>MENTALIZADO AL DEBER</b> Sesión autocuidado y bienestar mental</p>
<p align="center"><b>TIEMPO</b></p>	<p align="center"><b>Sesión 1 del segundo trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Proporcionar apoyo personalizado a los Mentees 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 Mentee. Implicar al Mentee en el cuidado de la propia salud desde un punto de vista integral.</p>	
<p><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p> <p><b>Lectura:</b></p> <p><a href="https://docs.google.com/document/d/1bWBU1RX5yiEoo6Q4pNrd_amU1jopIMlr/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/1bWBU1RX5yiEoo6Q4pNrd_amU1jopIMlr/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a></p> <p><b>Ruta de atención Policía Nacional:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1AkLFndvOLdhECioAsIPOEdRkAoGJL9Wa/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1AkLFndvOLdhECioAsIPOEdRkAoGJL9Wa/view?usp=drive_link</a></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p> <p><u>Generar el ambiente de Mentoría:</u> Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Comience la sesión contándole a su Mentee y/o preguntándole al Mentee 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 Mentee 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 Mentee 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
El mentor tiene un rol de guía y apoyo en el proceso de aprendizaje del mentee.	El mentor debe tener un rol de guía y apoyo en el proceso de aprendizaje del mentee.	El mentor debe tener un rol de guía y apoyo en el proceso de aprendizaje del mentee.	El mentor debe tener un rol de guía y apoyo en el proceso de aprendizaje del mentee.	El mentor debe tener un rol de guía y apoyo en el proceso de aprendizaje del mentee.

**Instrucciones:**

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

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

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

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

En la columna conducta el Mentee 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 Mentee sin juzgarlo.

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

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

**FEEDBACK:**

Tenga presente que su Mentee 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 Mentee 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 Mentee 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)

#### **DESAFÍO DEL MENTEE:**

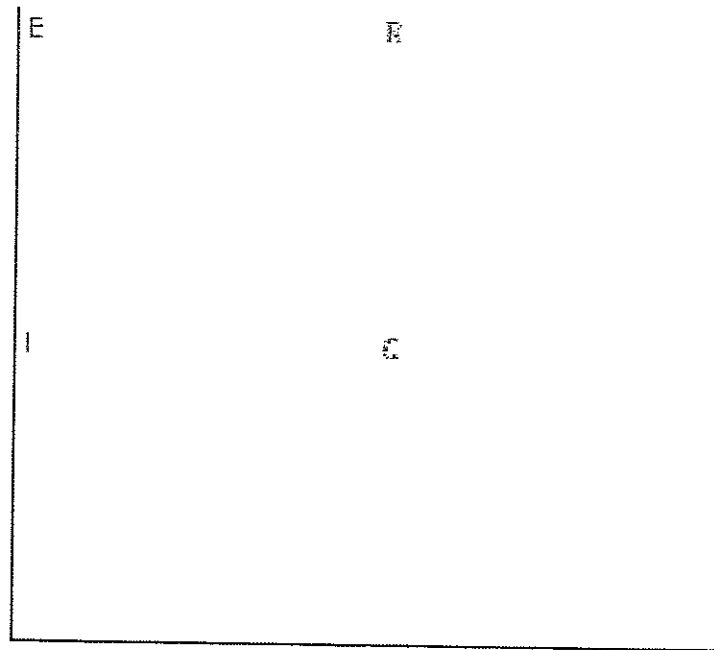
Solicite a su Mentee que para la próxima sesión lleve por escrito en su libreta, los tres principales peligros y/o desafíos que considere se presentan más a menudo en su actuar como Policía. (personales, sociales, laborales etc.)

<p align="center"><b>MENTORÍA 2</b> <b>Sesión 2</b></p>	<p align="center"><b>GUARDIA SALUDABLE</b> Sesión de autocuidado físico y responsabilidad profesional</p>
<p align="center"><b>TIEMPO</b></p>	<p align="center"><b>Sesión 2 del segundo trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Promover el bienestar integral de los Mentees 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 Mentees, sino también asegurar que puedan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y saludable.</p>	
<p><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p> <p><b>Lectura:</b></p> <p><a href="https://docs.google.com/document/d/17etPCjy3yk9AFybw6iDUUnSyovv1p9I4I/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/17etPCjy3yk9AFybw6iDUUnSyovv1p9I4I/edit?usp=drive_link&amp;oid=108216199439895637554&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p> <p>Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Comience su Mentoría preguntándole a su Mentee 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 Mentee y determine los <b>ELEMENTOS Y HÁBITOS DEL AUTOUIDADO</b>, haciendo uso de su experiencia y conocimientos, además de la lectura que se sugiere en el apartado –Ideas para el Mentor-</p> <p><b>Físico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alimentación balanceada</li> <li>Consumo de sustancias (alcohol, SPA)</li> <li>Higiene del sueño</li> <li>Higiene del cuerpo</li> <li>Deporte, ocio y hobbies</li> <li>Sexualidad</li> </ul> <p><b>Laboral:</b></p> <p>Ética Policial</p>	

Porte del uniforme  
Responsabilidades del Policía  
Accidentalidad

Posteriormente, solicite a su Mentee 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 Mentee 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: Eliminar**

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

**R: Reducir**

Se centra en identificar aspectos del Mentee 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 Mentee y a la vez su calidad de vida.

**I: Incrementar**

Explora las áreas donde el Mentee 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 Mentee 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 Mentee. Este es el

componente más creativo de la matriz, donde se fomenta la originalidad y se invita a pensar fuera de lo convencional.

**FEEDBACK:**

Una vez realizada la matriz, acompañe a su Mentee en la identificación de las acciones que debe llevar a cabo en cada cuadrante. (si considera que le falta algo a su Mentee en su cuadro hágasele saber)

Permita que su Mentee 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**.

Igualmente, haga énfasis en la matriz, en aquellos aspectos técnicos que son propios del trabajo policial.

**ANÁLISIS DE DESEMPEÑO**

(EVALUACIÓN) (TEST)

**DESAFÍO DEL MENTEE:**

Invite a su Mentee 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 align="center"><b>MENTORÍA 2</b> <b>Sesión 3</b></p>	<p align="center"><b>RESILIENCIA Y FUERZA POLICIAL</b> Sesión de autocuidado emocional</p>
<p align="center"><b>TIEMPO</b></p>	<p align="center"><b>Sesión 3 del segundo trimestre</b> <b>1 hora</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Promover y fortalecer el bienestar emocional y psicológico de los Mentees 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><b>IDEAS PARA EL MENTOR</b></p> <p><b>Video:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1QOutpuRcnIjEbeYPXTRuZRw13WCs9sDx/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1QOutpuRcnIjEbeYPXTRuZRw13WCs9sDx/view?usp=drive_link</a></p> <p><b>Tabla periódica de las emociones:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1SPiJeQNHUMQ6FUSyy6E-dB3oiOeDjDMI/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1SPiJeQNHUMQ6FUSyy6E-dB3oiOeDjDMI/view?usp=drive_link</a></p> <p><b>Infografía:</b></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/12TCV2OnOEOg7MkxhSiCtRQWHYSTXdyZ4/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/12TCV2OnOEOg7MkxhSiCtRQWHYSTXdyZ4/view?usp=drive_link</a></p>	
<p><b>DESARROLLO DE LA MENTORÍA</b></p>	
<p>Generar el ambiente de Mentoría: Reciba a su Mentee con un saludo efusivo o alegre. Comience su Mentoría solicitando a su Mentee 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. 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 Mentee que en la presente sesión se va a trabajar el control y manejo de las emociones.</p> <p>Memoria del día: Solicite a su Mentee que escriba en su libreta todas las acciones que llevó a cabo el día anterior: Desde que se despertó en la mañana, hasta que se acostó en la noche (o viceversa según el turno que tenga el Mentee) Solicítele que sea lo más preciso posible en cada acción y tarea llevada en el día. Cuando haya terminado de escribir en su libreta, solicítele que haga una lista de las emociones que vivió durante el día (si su Mentee 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 Mentee 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?</p>	

¿A qué reflexión llega con las respuestas de sus entrevistados?

**FEEDBACK:**

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.

Recalque a su Mentee, que ésta es su última sesión 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.

**ANÁLISIS DE DESEMPEÑO**

(EVALUACIÓN) (TEST)

**DESAFÍO FINAL DEL MENTEE:**

Ser ejemplo de vida como persona y como Policía y llevar a cabo todas las enseñanzas de su Mentor, perfeccionándolas cada día.



# Monsalve Lawyer

Abogado especialista en la contratación pública

## PAZ Y SALVO PARAFISCALES

Medellín y a los 12 días del diciembre de 2024

Señores

POLICIA NACIONAL

Coronel EDWIN ORLANDO CORREA

Subdirector Logístico y Financiero de la Policía Nacional

Mayor JOSE RICARDO RODRIGUEZ ANDRADE

Jefe Área de Contratación (E)

Bogotá D.C.

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

Atentamente,

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

June 2



## PAZ Y SALVO PARAFISCALES

Medellín y a los 23 días del enero de 2025

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

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

Atentamente,

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

