



APROBANDO EL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, PARA EL AÑO 2024, DE CONFORMIDAD AL DECRETO LEGISLATIVO N°1267 LEY DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU Y SU REGLAMENTO. -

OA - 202056
Roger PEREZ FIGUEROA
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU



OA - 228447
Oscar Manuel ARRIOLA DELGADO
TENIENTE GENERAL PNP
JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA PNP

Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional

N° 283-2024-CG PNP/EMG

Lima, 26 JUL 2024.



VISTOS, el Informe N° 013-2023 -SECEJE PNP-DIRBAP/DIVBASSE-DEPBIPOL del 20 de noviembre de 2023, formulado por el Departamento de Bienestar Policial de la División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, mediante el cual recomienda aprobar el Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú, para el año 2024.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, señala que la Comandancia General es el órgano de Comando de más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, encargado de planificar, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo de la gestión administrativa y operativa de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en un contexto de mejor atención a la ciudadanía y eficiente uso de los recursos, en el marco de las políticas sectoriales aprobadas por el Ministerio del Interior; asimismo, señala en el numeral 15 de la citada norma, que la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú, tiene dentro de sus funciones aprobar, en el marco de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos, directivas y demás documentos de carácter interno que regulen el funcionamiento;

Que, el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 1267, establece que el régimen de bienestar tiene como finalidad organizar, desarrollar, dirigir y ejecutar programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y su familia, a fin de contribuir a su desarrollo integral. Comprende entre otros aspectos: sistemas de pensiones, servicios educativos, servicios de vivienda, asistencia legal, asistencia social y servicios de salud. Los policías afectados en circunstancias de servicio, sus familiares y herederos, tienen derecho preferente a la prestación de los servicios ofrecidos por el régimen de bienestar de la Policía Nacional



del Perú, los cuales deben ser promovidos de oficio; los reglamentos respectivos norman los procedimientos, modalidades, condiciones, beneficios y otros, a los que tiene derecho el personal de la Policía Nacional del Perú y sus familiares con derecho;

Que, en el acápite 2) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 026-2017-IN, Reglamento de la Ley de la Policía Nacional del Perú, dispone que una de las funciones de la División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos de la Policía Nacional del Perú, es formular y proponer el "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú" para su aprobación por la Comandancia General en el mes de noviembre del año anterior; así como, conducir y controlar su ejecución;

Que, mediante el Informe N° 013-2022-SECEJE-PNP-DIRBAP/DIVBASSE-DEPBIPOL de fecha 20 de noviembre del 2022, se recomienda que la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú emita la Resolución de aprobación del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú 2024", que contribuirá a mejorar la calidad de vida del personal policial y su colectivo; otorgándole los derechos y beneficios pensionarios; que permitan contribuir a su desarrollo humano, que incentiven el mejoramiento de su rendimiento laboral y clima organizacional;

Que, la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú mediante Informe N° 054-2023-CG-SECEJE-PNP/DIRPLAINS-DIVPLA de fecha 20 de marzo del 2024, opina que resulta viable el Proyecto del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú 2024", al guardar relación con los objetivos y acciones de los planes estratégicos del Sector Interior y de la Policía Nacional del Perú;

Que, el Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, con la Hoja de Estudio y Opinión N° 264-2024-EMG-PNP/EQUAGA de fecha 29 de mayo de 2024, opina que resulta viable aprobar el Proyecto de Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú 2024, para contribuir a mejorar la calidad de vida del personal policial y su familia con derecho, promoviendo y garantizando el bienestar individual y colectivo, otorgando los derechos y benéficos pensionarios; programas, planes y proyectos que cumplan las expectativas del efectivo policial;

Que, la Unidad de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú, mediante el Dictamen N° 1186-2023-SECEJE/DIRBAP-PNP-SEC/UNIASJUR del 26 de diciembre del 2023, opina viable la aprobación del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú 2024";

Lo propuesto por el General de la Policía Nacional del Perú, Director de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía de la Policía Nacional del Perú; y

Lo opinado por el Teniente General de la Policía Nacional del Perú, Jefe de Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú 2024", el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.





[Handwritten Signature]

OA - 202056
Roger PEREZ FIGUEROA
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA
DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

REPÚBLICA DEL PERÚ



[Handwritten Signature]

OA - 228447
Oscar Manuel ARRIOLA DELGADO
TENIENTE GENERAL PNP
JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA PNP

Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional



Artículo 2°. - Encargar a la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía de la Policía Nacional del Perú, adoptar las acciones de su competencia para su cumplimiento y difusión.



Artículo 3°. - Encargar a la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía de la Policía Nacional del Perú, la publicación de la presente Resolución en la página web de la Institución Policial (www.policia.gob.pe) y en el portal del Sistema integrado de la Gestión de la Carrera Policial, respectivamente.



Regístrese, comuníquese y archívese.

[Handwritten Signature]

OA-200509
Victor José ZANABRIA ANGULO
GENERAL DE POLICIA
COMANDANTE GENERAL DE LA
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

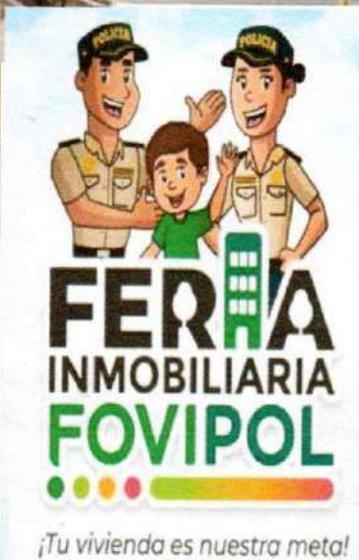
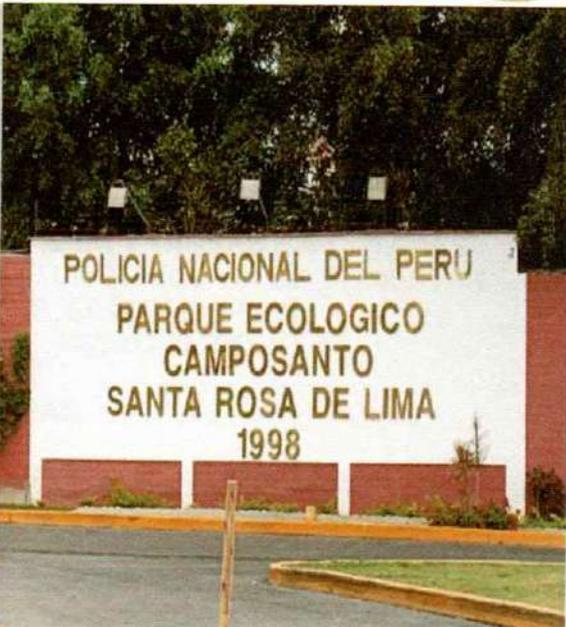
26 JUL 2024
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



[Handwritten Signature]
08 - 366600
Karen R. ALFARO SOTO
MAYOR S. PNP
JEFE DE LA OFICINA DE RESOLUCIONES
DE LA UTD-SECEJE-CG PNP



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICÍA



“PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL
PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ”
2024

INDICE

-	PRESENTACION	3
I.	ROL DE LA DIRBAP Y CARACTERIZACION DE LA PROBLEMÁTICA	5
	A. ROL DE LA DIRBAP	5
	B. CARACTERIZACION DE LA PROBLEMÁTICA	11
	1. FACTOR OPERATIVO	11
	2. FACTOR ADMINISTRATIVO	27
	3. FACTOR PERSONAL	28
	4. FACTOR LOGISTICO	31
	5. FACTOR EDUCACION	32
	C. DIAGNOSTICO DE LAS ACTIVIDADES Y TAREAS EJECUTADAS	33
	D. DIAGNOSTICO DE BRECHAS DE LA DIRECCION DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA DE LA PNP, SEGÚN EL PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA	44
II.	OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y TAREAS	54
	A. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	54
	B. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU 2023	56
	C. ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR	56
III.	METAS	61
	A. DEL OBJETIVO 1	61
	B. DEL OBJETIVO 2	62
	C. DEL OBJETIVO 3	62
	D. DEL OBJETIVO 4	64
	E. DEL OBJETIVO 5	64
	F. DEL OBJETIVO 6	66
	G. DEL OBJETIVO 7	67
	H. DEL OBJETIVO 8	67
	I. DEL OBJETIVO 9	68
	J. DEL OBJETIVO 10	69
IV.	ARTICULACION DE OBJETIVOS	69
	A. PLAN ESTRATEGICO SECTORIAL MULTIANUAL 2022 – 2026 MININTER	69
	B. PLAN ESTRATEGICO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU 2022 – 2024	69
	C. PLAN DE MODERNIZACION DEL SECTOR INTERIOR	69
	D. PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA 2023-2026	70
	E. PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023	70
	F. PLAN OPERATIVO 2023 DIRBAP PNP	71
	G. INTERPELACION DE LOS PLANES COMO POLITICA DE MODERNIZACION DEL ESTADO	72
	H. ARTICULACION DE OBJETIVOS Y RUTAS ESTRATEGICAS PESEM 2022-2026 Y PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL PNP 2022-2026	73
	I. ARTICULACION DE OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATEGICAS DEL PEIDEL MININTER 2022 – 2026, POI Y PLAN DE TRABAJO DIRBAP PNP – 2023	74
	J. MATRIZ DEL PLAN DE TRABAJO 2024	75

PRESENTACIÓN

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía de la PNP, creado con la dación del Decreto Legislativo N° 1267 "Ley de la Policía Nacional del Perú", Título IV, Capítulo V, REGIMEN DE BIENESTAR POLICIAL, Art. 34, indica literalmente: "El régimen de bienestar tiene como finalidad organizar, desarrollar, dirigir, ejecutar programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y su familia, a fin de contribuir a su desarrollo integral. Comprende entre otros aspectos: Sistema de Pensiones, Servicios Educativos, Servicios de Vivienda, Asistencia Social y Servicios de Salud".

El presente Plan de Bienestar se formula en cumplimiento al Art. 75 ítem N° 02 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú del 16 DIC 2016, que dispone las funciones de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, que a la letra dice " Proponer en el mes de noviembre de cada año, El Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú, concordante con el Plan Operativo Anual de la Policía Nacional del Perú y el Plan Operativo Institucional del Ministerio del Interior, para su aprobación por el Comandante General; así como, conducir y supervisar su ejecución en el año fiscal siguiente".



Es por ello, el "*Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 Mariano Santos Mateos*" – "*Plan MS30*"; instrumento de gestión de largo plazo, sumamente importante de la PNP y que pretende ser el punto de inflexión en su progreso hacia la visión de ser reconocida como una de las mejores policías en Latinoamérica dentro de los próximos diez años.



El "*Plan MS30*" es integral e incluye las capacidades necesarias, donde se plasma "La Ruta Estratégica" a seguir; motivo por el cual, brindar una atención adecuada al público interno (salud, educación, bienestar, etc.), demostrando una mayor capacidad de respuesta; todo ello, con el fin de desempeñar la función policial con altos estándares de calidad y garantizar un mayor nivel de satisfacción de los propios efectivos policiales. Solo así, la PNP podrá contar con las herramientas necesarias para hacer frente a los nuevos desafíos que el mundo moderno lo exige, y finalmente, el éxito de este plan solo se logrará con la participación del personal policial en todos los niveles.



Toda Institución tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, con el objetivo de asegurar la eficiencia y efectividad de las acciones de la institución policial, el "*Plan MS30*" tiene un enfoque de capacidades en los siguientes pilares: Nuestra Gente, Nuestra Infraestructura, Nuestro Equipamiento, Nuestra Tecnología de la Información y Comunicaciones y Nuestra Imagen. La DIRBAP PNP se encuentra comprometida en el Primer Pilar NUESTRA GENTE, que consta de cuatro capítulos, que son Administración de Recursos Humanos, Educación, Bienestar y Salud. Siendo su Objetivo General mejorar las capacidades del Sistema de Bienestar de la Institución.



El "Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la Policía Nacional del Perú 2024", dirigido a los efectivos de la Policía Nacional del Perú y familiares con derecho, que están al servicio del estado deberá entenderse como la búsqueda de la calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana la cual armoniza con el aporte al bienestar social del personal PNP y familiares, traducido en programas, eventos y actividades, psicosociales, espirituales y culturales, ejecutándolos de una forma adecuada y oportuna, en coherencia con las políticas públicas, dando prioridad a las necesidades de superación, que conlleve una sensación de seguridad y tranquilidad en lo que se refiere a una vida laboral claramente definida, con perspectivas concretas y compensaciones personales, profesionales y sociales; además de propiciar una adecuada cultura



Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

organizacional, reafirmandose los valores personales e institucionales dentro de un buen clima organizacional.

El capital humano es el elemento más importante de toda organización del que depende su productividad y el logro de sus objetivos. En ese sentido, las acciones relativas a Bienestar Social desempeñan un papel fundamental en el mantenimiento del adecuado clima de relaciones humanas y sociales, así como para mantener un saludable equilibrio personal y profesional.

En tal sentido, la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del Plan Nacional de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú para el Año 2024, dirigido a todo el personal PNP y su familia, que presta servicio en el territorio nacional, debe permitir coordinar con instituciones públicas y privadas para la donación de recursos logísticos y económicos que sirvan para formular las estrategias más efectivas para difundir los derechos, beneficios, servicios y/o actividades que ofrece la Institución a través del Presente Plan.

Es conveniente optimizar las actividades de Bienestar en la Policía con criterios de acción homogéneos en el Sistema de Salud, Pensiones, Vivienda, Asistencia Social, con recursos humanos calificados y comprometidos, con tecnología moderna que garantice brindar servicios con calidad, calidez, solidaridad y equidad; los mismos que se constituirán como actividades de motivación e incentivo para el personal de la PNP.

Desde esta perspectiva, el Plan Anual de Bienestar Social de la Policía Nacional del Perú para el año fiscal 2024, está inmerso y es componente fundamental del Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual de la DIRBAP PNP 2023. Asimismo, está orientada a implementar políticas, programas y poder intervenir oportuna y adecuadamente en los derechos y beneficios que la Ley determina tomando en consideración las diversas situaciones, necesidades del personal PNP y familiares con derecho, garantizando la atención oportuna.

Para la programación del año 2024, se ha tenido en cuenta los apoyos urgentes para el friaje, desastres naturales, acciones cívicas en lugares de mayor incidencia de enfermedades propias de altura y otros, de atenciones de mejoras para los discapacitados y viudas.



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - AF 2024

I. ROL DE LA DIRBAP Y CARACTERIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

A. ROL DE LA DIRBAP

1. MISIÓN

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía tiene como misión: "Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, evaluar y supervisar los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes, en materia de asistencia social, servicios educativos, programas y servicios de vivienda policial, servicios de salud y servicio de auxilio funerario, a fin de contribuir a su desarrollo integral; así como, de los procesos técnicos para el otorgamiento de pensiones y beneficios económicos que les corresponda, en el marco de la normatividad legal que regula el régimen de bienestar y pensiones de la Institución Policial".

2. VISIÓN

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía tiene como visión al 2026: "Ser reconocida como una dirección policial moderna, con procedimientos altamente sistematizados, equipos tecnológicos de última generación y conformada por un personal calificado instruido en valores éticos y morales, comprometidos en la mejora continua para brindar servicios de bienestar con altos estándares de calidad al personal policial y sus derechohabientes".

3. FUNCIONES GENERALES

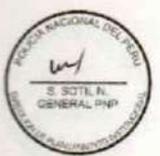
De acuerdo al D.S. N°026-2017-IN que aprueba el Reglamento del DL N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, y según el Art.75 del mismo, la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía tiene las siguientes funciones:

- a. Planificar, organizar, dirigir, conducir y supervisar la ejecución de los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes que contribuyan a su desarrollo integral, en procura de una vida digna, acorde con las políticas y estrategias dedesarrollo institucional.
- b. Proponer en el mes de noviembre de cada año, el Plan Anual de Social del personal de la Policía Nacional del Perú, concordante con el Plan Operativo Anual de la Policía Nacional del Perú y el Plan Operativo Institucional del Ministerio del Interior, para su aprobación por el Comandante General; así como, conducir y supervisar su ejecución en el año fiscal siguiente.
- c. Participar, consolidar y sustentar la programación de actividades anuales articulado al cuadro de necesidades y asignación presupuestal, proponiendo los indicadores de productos y procesos; así como, formular, aprobar, ejecutar y evaluar el Plan de Trabajo Anual de la Dirección a su cargo, Concordante con el Plan Operativo Anual de la Policía Nacional del Perú.
- d. Dirigir, y supervisar la gestión administrativa y pedagógica de las Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú a nivel nacional, en el marco de la legislación vigente que regula a las entidades educativas.



Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

- e. Proponer la suscripción de convenios con otras entidades educativas en todos los niveles, en el marco de una adecuada y óptima prestación de servicios educativos para el personal policial y sus derechohabientes.
- f. Dirigir, supervisar y difundir en forma permanente los derechos y beneficios para el personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes.
- g. Proponer, administrar y supervisar el cumplimiento de los convenios suscritos para la obtención de créditos a favor del personal policial en actividad y retiro; así como, de los deudos y sobrevivientes de la Policía Nacional del Perú.
- h. Dirigir y supervisar la gestión administrativa de los diferentes Fondos de la Policía Nacional del Perú en materia de vivienda policial, seguro de vida, auxiliofunerario y de retiro del personal policial, a nivel nacional.
- i. Dirigir y supervisar la adecuada administración de la asignación de viviendas de guarnición para el personal policial a nivel nacional.
- j. Planificar, conducir y supervisar los procesos técnicos para el reconocimiento y otorgamiento de pensiones y beneficios económicos al personal policial o sus sobrevivientes, conforme a la normatividad de la materia, a nivel nacional.
- k. Gestionar y coordinar con la Dirección de Sanidad Policial las acciones necesarias para la promoción, prevención, atención y recuperación de la salud del personal policial y sus derechohabientes, en el marco del Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú y conforme a las políticas y estrategias de desarrollo institucional.
- l. Conducir y supervisar la buena administración del Montepío y la pensión de la Caja Pensión Militar Policial para el personal de la Policía Nacional del Perú.
- m. Dirigir, promover y proponer los proyectos de inversión en los aspectos de bienestar social del personal de la Institución Policial y sus familiares beneficiarios, en el marco del Plan Estratégico de la Policía Nacional del Perú y el Plan Operativo Anual.
- n. Emitir resoluciones administrativas en el ámbito de competencia.
- o. Administrar los recursos humanos, logísticos, tecnológicos, económicos y otrosafines, de la Dirección a su cargo.
- p. Informar y emitir opinión técnica sobre asuntos de su competencia.
- q. Dirigir y supervisar el proceso de registro, recopilación y análisis de la información estadística que produzca la Dirección a su cargo, para una adecuada toma de decisiones, de conformidad con los lineamientos que dicte laDivisión de Estadística de la Policía Nacional del Perú.
- r. Gestionar ante la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial la capacitación, especialización y actualización permanente del personal de la Dirección a su cargo, en materias relacionadas al campo funcional de ésta.





- s. Asesorar a la Alta Dirección de la Policía Nacional del Perú en asuntos de su competencia.
- t. Las demás funciones que le corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y otras que el Secretario Ejecutivo de la Policía Nacional del Perú le asigne.

4. ESTRUCTURA ORGÁNICA

a. ÓRGANO DE DIRECCIÓN
DIRECCIÓN DIRBAP

b. ÓRGANO DE APOYO

- (1) SECRETARÍA
- (2) UNIDAD DE RESOLUCIONES
- (3) UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA
- (4) UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y EDUCACIÓN
- (5) OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
 - (a) ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
 - (b) ÁREA DE LOGÍSTICA
 - (c) ÁREA DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICÍA
- (6) UNIDAD DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
- (7) JEFATURA DE ÓRDENES
- (8) UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN
- (9) UNIDAD DE RECEPCIÓN DOCUMENTAL
- (10) AYUDANTÍA DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICÍA

c. ORGANOS DE EJECUCIÓN

(1) DIVISIÓN DE BIENESTAR, ASISTENCIA SOCIAL Y SERVICIOS EDUCATIVOS (DIVBASSE) - JEFATURA

- (a) DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL - JEFATURA
 - 1 UNIDAD DE GESTIÓN PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR
 - 2 UNIDAD DE GESTIÓN DE CREDITOS - JEFATURA
 - a SECCIÓN DE FINANZAS
 - b SECCIÓN DE OPERACIONES
 - c SECCIÓN DE CENTRAL DE RIESGO
 - 3 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDAS DEGUARNICIÓN - JEFATURA
 - a SECCIÓN ADMINISTRACIÓN
 - 4 DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL - JEFATURA
 - a SECCIÓN DE SERVICIO SOCIAL
 - b SECCIÓN DE APOYO SOCIAL
 - c SECCIÓN DE CULTURA Y RECREACIÓN - CROGA
 - d SECCIÓN DE CAPELLANÍA





(b) FONDO DE BIENESTAR POLICIAL (FONBIEPOL) GERENCIA GENERAL

- 1 OFICINA DE CONTROL INTERNO
- 2 OFICINA DE ASESORÍA LEGAL
- 3 SECRETARIA
- 4 OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
- 5 GERENCIA DE PROYECTOS
 - a SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
 - b SECCIÓN DE FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN
- 6 GERENCIA DE PRODUCCIÓN
 - a SECCIÓN DE CONVENIOS
 - b SECCIÓN DE MARKETING
- 7 GERENCIA DE FINANZAS
 - a SECCIÓN DE CONTABILIDAD
 - b SECCIÓN DE CREDITOS Y COBRANZAS.
 - c SECCIÓN DE TESORERÍA
 - d SECCIÓN DE PRESUPUESTO

(c) DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS (DEPGSE) - JEFATURA

- 1 SECCIÓN DE GESTIÓN EDUCATIVA
 - a ÁREA DE PROYECTOS
 - b ÁREA DE SUPERVISIÓN EDUCATIVA
 - c ÁREA DE SAANEE
 - d ÁREA DE CONVENIOS
- 2 SECCIÓN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PNP (IE-PNP) LIMA - CALLAO
 - a IEP - ALIPIO PONCE VASQUEZ
 - b IEP - TUPAC AMARU
 - c IEP - MARTÍN ESQUICHA BERNEDO
 - d IEP - JORGE CIEZA LACHOS
 - e IEP - JESÚS VERA FERNÁNDEZ
 - f IEP - JOSÉ RODRÍGUEZ TRIGOSO
 - g IEP- PRECURSORES DE LA INDEPENDENCIA NACIONAL
 - h IEP - SANTA ROSA DE LIMA 2001
 - i IEP - JUAN INGUNZA VALDIVIA
 - j IEP- JUAN LINARES ROJAS
 - k IEP - ALCIDES VIGO HURTADO
 - l IEP - FÉLIX TELLO ROJAS
 - m IEP - VIRGEN DE FÁTIMA
 - n IEP - JUAN BENITES LUNA
 - o IEP - MILAGROSO NIÑO JESÚS
- 3 INSTITUCIONES EDUCATIVAS POLICIALES (IEP) EN PROVINCIAS A NIVEL NACIONAL
 - a IEP-TEODORO PUELL MENDOZA – (SEDE TUMBES)
 - b IEP - ROBERTO MORALES ROJAS – (SEDE SULLANA)
 - c IEP - BASILIO RAMÍREZ PEÑA – (SEDE PIURA)
 - d IEP- HORACIO PATIÑO CRUZATTI – (SEDE CAJAMARCA)
 - e IEP - MARINO LINARES JARAMILLO – (SEDE JAÉN)
 - f IEP - HORACIO PATIÑO CRUZATTI – (SEDE PUCALLPA)
 - g IEP – MILAGROSO DIVINO NIÑO JESÚS–SEDE TARAPOTO)





Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

- h IEP - FÉLIX TELLO ROJAS - (SEDE CHICLAYO)
- i IEP - DIVINO NIÑO DEL MILAGRO - (SEDE CHICLAYO)
- j IEP - MARIANO SANTOS MATEO - (SEDE TRUJILLO)
- k IEP - SANTA ROSA DE LIMA - (SEDE CHIMBOTE)
- l IEP - RAMIRO VILLAVARDE LAZO - (SEDE HUANCAYO)
- m IEP - ALIPIO PONCE VÁSQUEZ - (SEDE JAUJA)
- n IEP - ANGELES DE MARIA - (SEDE HUANCAYO)
- o IEP - TEODOSIO FRANCO GARCÍA - (SEDE ICA)
- p IEP - ARTURO PALOMINO RODRÍGUEZ - (SEDE CUZCO)
- q IEP - NEPTALÍ VALDERRAMA AMPUERO - (SEDE AREQUIPA)
- r IEP - 7 DE AGOSTO - (SEDE AREQUIPA)
- s IEP - SANTA ROSITA DE LIMA - (SEDE AREQUIPA)
- t IEP - SANTA ROSA DE LIMA - (SEDE JULIACA)
- u IEP - MARIANO SANTOS MATEO - (SEDE TACNA)

(2) FONDO DE VIVIENDA POLICIAL (FOVIPOL)

= GERENCIA GENERAL

(a) UNIDAD DE ASESORÍA JURIDICA

- 1 ÁREA DE SANEAMIENTO LEGAL
- 2 ÁREA DE PROCESOS JUDICIALES

(b) OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

- 1 ÁREA DE PERSONAL
- 2 ÁREA DE LOGÍSTICA
- 3 ÁREA DE EDUCACIÓN

(c) GERENCIA DE PRODUCCIÓN

- 1 SECCIÓN DE CRÉDITOS
- 2 SECCIÓN SEGUROS

(d) GERENCIA DE PROYECTOS Y OBRAS

- 1 SECCIÓN DE SUPERVISIÓN
- 2 SECCION DE PROYECTOS Y OBRAS
- 3 SECCION DE ASISTENCIA TÉCNICA

(e) GERENCIA DE FINANZAS

- 1 SECCIÓN DE CONTABILIDAD
- 2 SECCIÓN DE TESORERÍA
- 3 SECCIÓN DE CUENTAS CORRIENTES
- 4 SECCIÓN DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

(f) GERENCIA DE RECUPERACIÓN

- 1 SECCIÓN DE COBRANZAS
- 2 SECCIÓN DE ADJUDICACIONES

(g) UNIDAD DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

(h) OFICINA DE CONTROL INTERNO

- 1 ÁREA DE INVESTIGACIONES
- 2 ÁREA DE AUDITORÍA
- 3 ÁREA DE INSPECCIONES
- 4 COMITÉ DE ASESORAMIENTO

(3) FONDOS DE SEGURO (FONSEG) - JEFATURA

(a) FONDO DE SEGURO DE RETIRO DE OFICIALES (FOSEROF) - JEFATURA

(b) FONDO DE RETIRO DE SUBOFICIALES- JEFATURA

(FOSEROF)





- 1 SECCIÓN DE CONTABILIDAD
- 2 SECCIÓN DE LIQUIDACIONES SECCIÓN DE TESORERÍA
- 3 SECCIÓN DE FINANZAS
- (c) FONDOS DE SEGURO DE VIDA (FONSEVI)-JEFATURA
 - 1 SECCIÓN DE CONTABILIDAD
 - 2 SECCION DE TESORERÍA
 - 3 SECCION DE ARCHIVO

(4) FONDO DE APOYO FUNERARIO - DIRECTORIO

FONAFUN

- (a) GERENCIA GENERAL
 - 1 OFICINA DE CONTROL INTERNO
 - 2 UNIDAD DE AUDITORIA
 - 3 UNIDAD DE INSPECCIONES
 - 4 ASESORIA LEGAL
 - 5 PROYECTOS Y ASESORÍA TÉCNICA
 - 6 SECRETARÍA
 - 7 IMAGEN INSTITUCIONAL
- (b) GERENCIA ADMINISTRATIVA
 - 1 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
 - 2 DEPARTAMENTO DE TELEMÁTICA
 - 3 DEPARTAMENTO DE BIENESTAR
 - 4 DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD
- (c) GERENCIA DE LOGISTICA
 - 1 DEPARTAMENTO DE CONTROL PATRIMONIAL
 - 2 DEPARTAMENTO DE ALMACEN
 - 3 DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES
 - 4 DEPARTAMENTO DE ADQUISICIONES
 - 5 DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES
- (d) GERENCIA DE OPERACIONES
 - 1 DEPARTAMENTO DE SERFUN LIMA Y CALLAO
 - 2 DEPARTAMENTO DE SERFUN DE PROVINCIAS
 - 3 DEPARTAMENTO DE SALUBRIDAD
 - 4 DEPARTAMENTO DE SERFUN AREQUIPA
- (e) GERENCIA DE FINANZAS
 - 1 DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
 - 2 DEPARTAMENTO DE TESORERIA
 - 3 OFICINA DE CONTROL PREVIO
- (f) GERENCIA DEL PARQUE ECOLÓGICO CAMPOSANTO SANTAROSA
 - 1 DEPARTAMENTO DE CAMPOSANTO - ADMINISTRACIÓN
 - 2 DEPARTAMENTO CAMPO ECOLOGICO
 - 3 DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

(5) DIVISIÓN DE PENSIONES (DIVPEN)-JEFATURA

- (a) DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIONES Y LEGAJOS PREVISIONALES
 - 1 OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
 - a AREA DE RECURSOS HUMANOS
 - b AREA DE LOGÍSTICA
 - 2 UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y EDUCACIÓN
 - 3 UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA
 - 4 UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO



- 5 SECCIÓN DE PROYECTOS
 - a AREA DE RETIRADOS
 - b AREA DE SOBREVIVIENTES
- 6 SECCIÓN DE RESOLUCIONES
 - a AREA DE REVISIÓN Y VISACIÓN Y NÚMERACIÓN DE PROYECTOS DE RESOLUCIÓN
- 7 SECCIÓN DE LEGAJOS PREVISIONALES
 - a AREA DE TRÁMITE Y DIGITALIZACIÓN DE EXPEDIENTES
 - b AREA DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y CERTIFICADOS DE TIEMPO DE SERVICIOS
- 8 SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN
 - a AREA DE VERIFICACIÓN Y FISCALIZACIÓN b AREA DE RECUPERACIONES
- (b) DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA AL PENSIONISTA
 - 1 SECCIÓN DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN AL PENSIONISTA
- (c) DEPARTAMENTO DE SISTEMATIZACIÓN DE GESTIÓN DEL PENSIONISTA
 - 1 SECCIÓN DE PROGRAMACIÓN DE DERECHOS Y BENEFICIOS PREVISIONALES
 - 2 SECCIÓN DE ESTADÍSTICA Y SOPORTE TÉCNICO
 - 3 SECCIÓN DE LIQUIDACIONES
 - 4 SECCIÓN DE CERTIFICACIÓN

B. CARACTERIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1. FACTOR OPERATIVO

a. LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA (DIRBAP)

Es el órgano de apoyo administrativo responsable de planificar, organizar, dirigir, ejecutar, evaluar y supervisar los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes, en materia de asistencia social, beneficios previsionales (pensión), servicios educativos, programas y servicios de vivienda policial, servicios de salud y servicio de auxilio funerario, con el fin de contribuir a su desarrollo integral; así como, de los procesos técnicos para el otorgamiento de pensiones y beneficios económicos que les corresponda, en el marco de la normatividad legal que regula el régimen de bienestar y pensiones de la Institución Policial.

A pesar de contar con recurso económico de Donaciones y Tránsferencias, limitados recursos logístico y mínimo potencial humano, cumple con su misión y funciones estipulados en la Ley de la PNP y su Reglamento, tratando de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de la comunidad policial, integrado actualmente por una población policial de CIENTO TREINTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES (133,843) efectivos incluido personal civil, que sumados a personal en disponibilidad, retiro y fallecidos alcanzan un total de DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS DOS (267,702) personas, adicionalmente deben ser comprendidas su familia con derechos y mejorar su calidad de vida e incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo; el trabajo social que cumple en el



ámbito laboral se orienta a generar y consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, desarrollando relaciones humanas armoniosas, que se vea reflejado en un estado de bienestar integral de sus recursos humanos, porque si el trabajador está satisfecho va poder brindar una atención de calidad al usuario, que es lo que necesita hoy en día todas las Direcciones de la PNP.

En este proceso, no puede dejarse de lado a la familia que es el motor, que estimula permanentemente a la persona. Es por ello que en todas las acciones de bienestar, programas, proyectos y actividades de bienestar se realizan pensando en ellos, a través de la Secretaría con sus ocho (08) Unidades, las CINCO (05) Divisiones y CUATRO (04) Fondos que tienen cada uno su Directorio. Se desempeña la función con compromiso y responsabilidad por parte del personal PNP que labora en esta sede.

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía presta servicios a través de:

(1) DIVISIÓN DE BIENESTAR, ASISTENCIA SOCIAL, SERVICIOS EDUCATIVOS (DIVBASSE)

Cuenta con pocos recursos humanos para la atención inmediata de casos sociales urgentes, el mismo que se materializa a través de los siguientes Departamentos:

(a) DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL

Es un órgano de apoyo que tiene por finalidad formular y gestionar los proyectos y programas para el bien de la familia policial.

PROBLEMÁTICA

- No cuenta con recurso humano especializado asignado a este departamento para el cumplimiento cabal de funciones.
- Cuenta con Recursos Tecnológicos desfasados (laptop, equipos de cómputo, impresora multifuncional), muebles y enseres son prestados de otras oficinas.
- Carencia de sistema de comunicación.
- Estructura e iluminación deficiente.

PROYECCIONES

- Seguir requiriendo personal de oficiales de servicios PNP, Suboficiales PNP, CAS y/o personal de locación de servicios de las especialidades de administración, ingeniero industrial y economistas para el desempeño laboral que se requiere conformea las funciones del Departamento Bienestar Policial.
- Implementar la oficina del Departamento de Bienestar Policial para ejecutar las tareas propias de su función.
- Brindar charlas sobre la importancia de la formulación y ejecución de los diferentes tipos de planes que ayudan como herramienta principal para el cumplimiento de los objetivos de la Organización.
- Concretar y formular Proyectos y Programas de Bienestar, con Personal profesional capacitado con conocimientos de formulación de proyectos.

1 UNIDAD DE GESTIÓN DE CRÉDITOS

Es la encargada de evaluar diariamente la capacidad de endeudamiento del personal PNP que solicita un crédito,



verificando su capacidad de endeudamiento para el descuento en la planilla única de haberes. Así como supervisa el cumplimiento de los convenios suscritos con el Banco INTERBANK, BANCOM GNB, Pichincha y SCOTIABANK, para la obtención de créditos a favor del personal.

PROBLEMÁTICA.

- Nuestra principal problemática radica en que, por política de las entidades financieras, no pueden acceder a los créditos por convenio el personal PNP que se encuentra con mala calificación crediticia en el sistema financiero, por deudas vencidas, castigadas, judicializadas, etc., salvo que presenten constancia de no adeudo.
- De conformidad a los convenios suscritos, no pueden obtener préstamos por convenio el personal PNP que tiene más de 73 años de edad.
- Pobre cultura financiera o económica en el personal policial por desconocimiento y desinformación sobre el endeudamiento y créditos que se le pueda proporcionar; por lo general, el personal PNP, solicita préstamos para cubrir necesidades de salud, educación, vivienda, inversión en negocios y otros desconociendo los convenios para otorgamiento de créditos y cultura crediticia.

2 UNIDAD DE GESTION DE PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Tiene como misión la formulación, ejecución y evaluación de planes de trabajo relacionado a bienestar social dirigidos para los efectivos policiales en actividad y retiro, empleados civiles de la PNP y los sobrevivientes de la familia policial.

PROBLEMÁTICA

- No se cuenta con personal especializado para cumplir eficientemente los objetivos conforme a las funciones de la unidad y disposiciones Superiores.
- Carencia total de Recursos Tecnológicos (laptop, equipos de cómputo, impresora multifuncional), muebles y enseres.

PROYECCION

- Requerir personal de oficiales PNP, Suboficiales PNP, CAS y/o personal de locación de servicios de las especialidades de administración, ingeniero industrial y economistas para el desempeño laboral que se requiere conforme a las funciones de la Unidad de Gestión de Proyectos, Programas y Actividades de Bienestar.
- Implementar la oficina de la Unidad de Gestión de Proyectos, Programas y Actividades de Bienestar, para ejecutar las tareas propias de su función.
- Desarrollar charlas vía zoom sobre la importancia de la formulación y ejecución de los diferentes tipos de planes que ayudan como herramienta principal para el cumplimiento de los objetivos de la Organización.

3 DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL (DEPASSOC)

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, mediante el Departamento de Asistencia Social, presta el servicio con el objetivo de solucionar problemas de manera inmediata y que





coadyuve a aliviar la problemática que presenta el personal policial y su familia, relacionado a los problemas siguientes:

- Problemas de salud.
- Problemas económicos.
- Problemas familiares.
- Problemas emocionales y/o psicológicos.
- Problemas laborales.

Asimismo, cuenta con las siguientes secciones y servicios:

a SECCIÓN SERVICIO SOCIAL

Integrado por un equipo multidisciplinario de Asistentes Sociales y Psicólogo cuya función se circunscribe a:

- Planifica, coordina, ejecuta y evalúa planes, programas y/o actividades de bienestar social.
- Brindar asesoramiento social individualizado.
- Realizar visitas hospitalarias al personal PNP herido y/o lesionado en cumplimiento del deber.
- Realizar visita domiciliaria cuando el caso lo amerite, y Orientación, coordinación de beneficios que por ley le corresponde al personal PNP en actividad, retiro, disponibilidad, discapacitado y familiares.
- Realizar coordinaciones intra y extra institucionales para la obtención de beneficios y derechos que les corresponde.
- Seguimiento de casos mediáticos.
- Evaluación social a requerimiento de la superioridad.
- Atención y orientación psicológica individualizada.
- Visita hospitalaria psicológica.
- Psicoterapias breves y seguimiento de acuerdo con el caso de Orientación Vocacional.

b. ADJUDICACIÓN DE VIVIENDA

Conforme a la "Ley N° 23694, Decreto Supremo N° 037- 84- VC del 14AGO1984 y Decreto Ley N° 25964 del 07DIC1992" que otorgan derecho de adjudicación de vivienda a deudos y discapacitados en cumplimiento del deber.

Mediante Ley N° 23694 y Decreto Ley N° 25964, entre los años 1993 a 1997 se entregaron a través de los Programas de Viviendas a ENACE y FONAVI, 390 viviendas a los deudos del personal policial fallecidos en cumplimiento del deber y 115 viviendas al personal PNP que resulto con discapacidad por la referida causal, entregándose un total de 505 viviendas.

Con Decreto de Urgencia N° 018-2011-Vivienda, se asignó un bono familiar habitacional a VEINTICUATRO (24) deudos del personal caído en los sucesos ocasionados el 05JUN2009 en Bagua.

Se tiene inscritos NOVECIENTOS SESENTA Y TRES (963) beneficiarios en la Base de datos de la DIRBAP, los mismos que se encuentran en el archivo pasivo.





En el 2013 la DIRBAP PNP elaboró un Proyecto de Ley con la finalidad de que se derogue o modifique la Ley N° 23694, para que pueda atenderse a la población pendiente de la adjudicación.

Coordinación permanente y efectiva con la Defensoría de la Policía.

Con Resolución Suprema N° 057-2018 DE, del 25JUL2018, se crea la Comisión Multisectorial, encargada de proponer una alternativa de solución normativa ante la problemática en la adjudicación de vivienda del personal de las FF. AA y FF. PP fallecido en cumplimiento del deber y del personal que resulte con discapacidad permanente y absoluta por la referida causal.

c. HOSPEDAJE TEMPORAL.

Se cuenta con un inmueble destinado a brindar hospedaje temporal, denominado "casa de asistencia Familiar", ubicado en el Jr. José Santiago WAGNER N° 2002 Pueblo Libre - Lima; cuenta con tres pisos y 4 dormitorios, para albergar hasta 16 personas, en apoyo con Hospedaje Temporal, de acuerdo a la evaluación social, a los familiares que acompañan al personal PNP evacuado, herido en cumplimiento del deber y excepcionalmente por motivos de salud.

d. PRÉSTAMO DE EQUIPOS ORTOPÉDICOS

Brinda apoyo con el préstamo de equipos ortopédicos al personal de la PNP en actividad, retiro y derechohabientes de Lima y Callao con la finalidad de apoyar a la recuperación de su salud, conforme a la DIRECTIVA N° 01-015-DIREAP PNP/DIRBIE-SEC del 29ABR15.

e. SERVICIO RELIGIOSO

Brinda apoyo espiritual al efectivo Policial y su familia, reafirmando la fe cristiana en la celebración de los Sacramentos: Bautismo, Primera Comunión y Matrimonio.

f. SECCIÓN DE CULTURA Y RECREACIÓN (CROGA)

El Complejo Recreacional Oscar Ghia Ali - CROGA ubicado en la Avenida Meza Medrano 4ta. Cuadra. de la Urbanización San Germán, cedido en uso a la Policía Nacional del Perú, por la Municipalidad de San Martín de Porres, para realizar actividades recreativas y deportivas en favor del personal PNP y familiares con proyección a la comunidad.

PROBLEMÁTICA

- Teniendo en consideración que el Departamento de Asistencia Social de la División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos, es un Órgano de Ejecución de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policial (desempeñando una labor operativa), no cuenta en la actualidad con el personal suficiente de Oficiales de Servicio en la especialidad de Asistencia Social, a fin de cubrir las expectativas de trabajo en forma eficiente y eficaz, requiriéndose como mínimo la asignación de SEIS (06)



Oficiales de Servicio, EE.CC. y/o la contratación de personal CAS o Locadores en la especialidad de Asistencia Social y Psicología con el carácter de MUY URGENTE.

- El personal de Suboficiales de Servicios que viene laborando en el DEPASOCC es insuficiente, estando próximos a pasar a la situación de retiro por la causal de límite de edad en el grado o por tener tiempo de servicio cumplido, por lo que se requiere como mínimo CUATRO (04) Suboficiales de Servicio para cubrirlos requerimientos del Departamento.
- El Departamento de Asistencia Social no cuenta con vehículo dispuestas por la Superioridad, así como las actividades programadas; teniendo que solicitar prestado a otras unidades
- No se cuenta con recursos económicos para la atención inmediata de casos sociales URGENTES, que requieran apoyo social, por lo que el accionar se limita a brindar solo asesoramiento.
- La Ley N° 23694 y el D. L. N° 25964, que otorgan derecho de adjudicación de vivienda a deudos y discapacitados, en cumplimiento del deber, se encuentra vigente mas no se ejecuta desde el año 1983, generando demandas legales de los beneficiarios a diferentes niveles por su incumplimiento.
- El predio que ocupa el Complejo Recreacional PNP OSCAR GHIA ALI (CROGA) es otorgado por la Municipalidad de San Martín de Porres en cesión de uso a partir del año 1996 por un periodo de 30 años, motivo por el cual no se puede efectuar mejoras sustanciales en las instalaciones.
- Mediante el Oficio N° 469-2021-DIRBAP PNP/DIVBASSE-DEPASSOC.SEC del 08NOV2021, el Departamento de Asistencia Social DIVBASSE-DEPASSOC.Sec del 08NOV2021, por Disposición Superior solicita al Jefe del Complejo Recreacional "OSCAR GIHA ALI", se formule informesolicitando la devolución del mencionado complejo.

4 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA EN GUARNICION PNP (DEPAVG)

El Departamento de Administración de Vivienda en Guarnición, asigna viviendas al personal policial cambiado de colocación por necesidad del servicio a nivel nacional, coadyuvando a elevar la calidad de vida de la Familia Policial; actualmente se viene optimizando la administración y el sistema de recaudación de arrendamiento, para brindar un eficiente servicio de mantenimiento y reparación de las viviendas.

El Margesí de Bienes del Departamento de Administración de Vivienda en Guarnición de la DIVBASSE-DIRBAP PNP, está constituido por 412 viviendas distribuidas a nivel nacional en (07) residencias, (176) casas, (132) departamentos y (97) habitaciones.





UBICACIÓN, TIPO Y CANTIDAD DE VIVIENDAS EN GUARNICIÓN DE LA PNP.

MACREPOL Y FRENTE POLICIAL	UBICACIÓN	TIPO DE VIVIENDA				TOTAL
		RESIDEN C.	CASAS	DPTO	HABIT.	
PIURA	PIURA	1	32	12		45
	SULLANA	1	17			18
	AYABACA			2	3	5
CHICLAYO	CHICLAYO		2	24		26
TRUJILLO	TRUJILLO	1	3	24	10	38
SAN MARTIN	MOYOBAMBA		4			4
AMAZONAS	ROD. D. MENDOZA			6		6
IQUITOS	IQUITOS	1	56	9	26	92
UCAYALI	PUCALLPA		10			10
	HUANCAYO		1	6		7
JUNIN	LA OROYA			1		1
	CHANCHAMAY O			3	2	5
HUANCAVELI CA	HUANCAVELI CA			4	12	16
AYACUCHO	AYACUCHO			11	9	20
MADRE DE DIOS	PTO.MALDONA DO		5		1	6
AREQUIPA	AREQUIPA	1	25			26
	CHALA			2	1	3
PUNO	PUNO	1	4			5
	JULIACA			6	1	7
ANCASH	HUARAZ			3	5	8
	CHIMBOTE		10			10
CAJAMARCA	CAJAMARCA		4			4
	CHOTA				3	3
ICA	ICA	1		5	11	17
	CHINCHA			3	11	14
HUANUCO	HUANUCO		1			1
TACNA	TACNA		2	8	2	12
MOQUEGUA	ILO			1		1
LIMA	CANETE			2		2
TOTAL:		7	176	132	97	412

Departamento de Administración de Viviendas en Guarnición DIRBAP 2023

PROBLEMÁTICA.

- El acatamiento al Decreto Supremo N° 043-2022-EF del 24MAR2022, Decreto Legislativo N° 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería del 16SET2018 y Clasificador de Fuentes de Financiamiento y Rubros para el Año Fiscal 2023, continuamos en el rubro Rentas de la Propiedad, como Fuente de Financiamiento RECURSOS DIRECTAMENTE REACUDADOS, el Saldo de Balance al 31DIC2022 de S/ 931,413.92, la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, lo remitieron al Tesoro Público, la proyección de recaudación hasta DIC- 2023 de S/ 720.00.00 Soles, por concepto de arrendamiento de Vivienda en Guarnición PNP, se depositaria en la Cuenta Bancaria que determine la Dirección General del Tesoro Público, resultando



perjudicial para el funcionamiento del Departamento de Administración de Vivienda en Guarnición-DIVBASSE-DIRBAP PNP, porque se quedaría sin recursos económicos, reparación, refacción, remodelación, acondicionamiento, implementación y equipamiento de las Viviendas en Guarnición de la Policía Nacional del Perú.

- Si no se ejecuta el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de las vivienda en guarnición de la Policía Nacional del Perú, consideradas en Estado de Emergencia, por el Decreto Supremo N° 072-2023-PCM del 08JUN2023, Decreto Supremo N° 089-2023-PCM del 03AGO2023 y Decreto Supremo N° 110-2023-PCM del 03OCT2023, con la llegada del Fenómeno Climatológico "EL NIÑO", se corre el riesgo de que el personal PNP y sus familias, se queden sin vivienda, afectando el estado emocional del personal para el buen desempeño del servicio policial, proyectando una mala imagen institucional hacia la comunidad, por falta de previsión, que puede ser utilizada negativamente por la prensa.

Durante el presente año 2023, no se ha ejecutado ningún Servicio de Mantenimiento Preventivo Correctivo de Viviendas en Guarnición PNP, pese a contar con expedientes técnicos elaborados por profesionales de la DIVINFRA PNP, motivo por el que se solicitó disponer por quien corresponda, considere con el carácter de "MUY URGENTE" la persistencia de justificación para la previsión en el AF-2024, la ejecución de los siguientes Servicios de Mantenimiento Preventivo y Correctivo de Viviendas en Guarnición PNP, en prevención del Fenómeno Climatológico "El Niño", con cargo a la fuente de financiamiento DONACIONES Y TRANSFERENCIAS, en cumplimiento al Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 "Mariano Santos Mateos":

- Mediante Consultorías Externas para elaboración de proyectos y expedientes técnicos y se debe contratar saneamiento físico- legal en sus tres niveles de (393) Viviendas en Guarnición PNP a nombre del MINISTERIO DEL INTERIOR-POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

5 DEPARTAMENTO DE GESTION DE SERVICIOS EDUCATIVOS(DEPGESE)

El Departamento de Gestión de Servicios Educativos, administra TREINTA Y CINCO (35) Instituciones Educativas de la PNP a nivel nacional en funcionamiento, de los cuales QUINCE (15) en Lima y Callao y VEINTE (20) en provincias en los diferentes niveles educativos, bajo la Dirección de Oficiales Superiores PNP de Armas y de servicios, brindando educación a VEINTE MIL TRESCIENTOS OCHENTA (20,380) estudiantes a nivel nacional, en las modalidades de Educación Básica Regular y Especial en los niveles educativos de Inicial, Primaria, Secundaria y educación Especial (SAANNE).



ESTADISTICA DE POBLACION ESCOLAR DE LAS IIEE PNP DE LIMA Y CALLAO

OCT2023 - DEPGSE PNP

N°	REPORTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PNP	ALUMNADO POR NIVEL EDUCATIVO			TOTAL POR NIVEL EDUCATIVO	ALUMNADO POR PROCEDENCIA			TOTAL POR PROCEDENCIA
		INIC	PRIM	SEC		PNP	F PNP	AC	
1	ALUIPO PONCE VASQUEZ	73	274	413	760	133	230	397	760
2	TUPAC AMARU	0	265	483	748	48	119	581	748
3	MARTIN ESQUICHA BERNEDO	56	282	322	660	181	202	278	661
4	JORGE CEZA LACHOS	66	188	176	430	44	83	303	430
5	JESUS VERA FERNANDEZ	0	269	0	269	67	110	92	269
6	JOSE RODRIGUEZ TRIGOSO	0	0	320	320	66	122	132	320
7	PRECURSORES INDEP. NACIONAL	0	214	575	789	193	200	396	789
8	SANTA ROSA DE LIMA 2001	0	424	527	951	226	332	393	951
9	JUAN INGUNZA VALDIVIA	151	487	641	1289	356	426	486	1268
10	JUAN LINARES ROJAS	83	364	422	869	77	159	632	868
11	ALCIDES VIGO HURTADO	14	260	351	625	230	186	209	625
12	FELIX TELLO ROJAS	52	389	475	916	277	273	366	916
13	MIRGEN DE FATIMA	70	0	0	70	36	20	14	70
14	JUAN BENITES LUNA	13	0	0	13	3	3	7	13
15	MILAGROSO NIÑO JESUS (ESPECIAL)	15	79	0	94	27	0	67	94
TOTAL LIMA - CALLAO					8,803	1,964	2,465	4,353	8,782

Fuente: Departamento de Gestión de Servicios Educativos de la DIRBAP OCTUBRE 2023



**ESTADISTICA DE POBLACION ESCOLAR DE LAS II EE PNP DE PROVINCIAS
OCT2023 - DEPGSE PNP**

N°	REPORTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PNP	ALUMNADO POR NIVEL EDUCATIVO			TOTAL POR NIVEL EDUCATIVO	ALUMNADO POR PROCEDENCIA			TOTAL POR PROCEDENCIA			
		INIC	PRIM	SEC		PNP	F PNP	AC				
1	TEODORO PUELL MENDOZA - TUMBES	67	316	331	714	240	258	215	713			
2	ROBERTO MORALES ROJAS - SULLANA	49	296	372	717	126	113	478	717			
3	BASILIO RAMIREZ PEÑA - PIURA	20	376	471	867	304	120	443	867			
4	HORACIO PATINO CRUZATTI - CAJAMARCA	78	0	0	78	51	12	15	78			
5	MARINO LINARES JARAMILLO - JAEN	173	0	0	173	35	29	109	173			
6	FELIX TELLO ROJAS - CHICLAYO	111	389	381	881	281	259	341	881			
7	DMINO NIÑO DEL MILAGRO - CHICLAYO	34	0	0	34	17	11	6	34			
8	MARIANO SANTOS MATEO - TRUJILLO	77	329	334	740	331	172	237	740			
9	STARIOSA DE LIMA PATRONA PNP - CHICLAYO	65	147	0	212	155	43	14	212			
10	HORACIO PATIÑO CRUZATTI - PUCALLPA	0	0	0	0	0	0	0	0			
11	MILAGROSO DIVINO NIÑO JESUS - TACNA	72	0	0	72	40	6	29	75			
12	RAMIRO VILLAVEDE LAZO - HUANCAYO	0	381	544	925	122	153	650	925			
13	ANGELES DE MARIA - HUANCAYO	65	0	0	65	46	14	4	64			
14	ALPIPO PONCE VÁSQUEZ - JAUJA	0	173	272	445	4	35	406	445			
15	TEODOSIO FRANCO GARCIA - ICA	64	425	536	1025	232	224	569	1025			
16	ARTURO PALOMINO RODRIGUEZ - CUSCO	0	376	316	692	411	172	109	692			
17	07 DE AGOSTO - AREQUIPA	0	157	241	398	87	169	142	398			
18	NEPTALI VALDERRAMA AMPUERO - AREQUIPA	93	397	395	885	378	254	253	885			
19	SANTA ROSITA DE LIMA - AREQUIPA	57	0	0	57	20	14	23	57			
20	SANTA ROSA DE LIMA - JULIACA	0	161	256	417	77	73	267	417			
21	MARIANO SANTOS MATEO - TACNA	75	97	0	172	95	35	42	172			
TOTAL PROVINCIAS					1,100	4,020	4,449	9,569	3,052	2,166	4,352	9,570

Fuente: Departamento de Gestión de Servicios Educativos de la DIRBAP OCTUBRE 2023





ESTADISTICA DE POBLACION ESCOLAR DE LAS II EE PNP DE PROVINCIAS

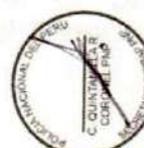
OCT2023 - DEPGSE PNP

N°	REPORTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PNP	ALUMNADO POR NIVEL EDUCATIVO			TOTAL POR NIVEL EDUCATIVO	ALUMNADO POR PROCEDENCIA			TOTAL POR PROCEDENCIA
		INIC	PRIM	SEC		PNP	F PNP	AC	
	TOTAL NIVEL NACIONAL	1,703	7,515	9,154	18,372	5,016	4,631	8,705	18,352

RESÚMEN DE LA POBLACIÓN A NIVEL NACIONAL

LIMA, CALLAO Y PROVINCIAS	TOTAL	NIVEL EDUCATIVO			TOTAL	PROCEDENCIA		
		INIC.	PRIM.	SEC.		PNP	F PNP	
LIMA - CALLAO	8,803	603	3,495	4,705	8,782	1,964	2,465	4,353
PROVINCIAS	9,569	1,100	4,020	4,449	9,570	3,052	2,166	4,352
NIVEL NACIONAL	18,372	1,703	7,515	9,154	18,352	5,016	4,631	8,705
%	100%	9%	41%	50%	100%	27%	25%	47%

Fuente: Departamento de Gestión de Servicios Educativos de la DIRBAP
OCTUBRE 2023



a SAANEE PNP

Es el Equipo de Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la Atención de las Necesidades Educativas Especiales asociadas a discapacidad, que atiende a los niños hijos del personal PNP que participan del Programa de Educación Inclusiva en las Instituciones Educativas PNP, privadas y CEPTR0.

b II.EE. ESPECIAL "MILAGROSO NIÑO JESUS"

Institución

Educativa Especial, administrada por el Comité de Damas de la PNP, que forma parte del Instituto de Rehabilitación "Milagroso Niño Jesús". Brinda servicio educativo especial, para hijos del personal PNP que tienen diagnóstico de necesidades educativas especiales asociados a características sensoriales, cognitivas y físicas.

El Centro Educativo Especial "Milagroso Niño Jesús", creado mediante la Resolución Directoral N° 2430 de la Unidad de Servicios Educativo N° 3 el 29 de agosto de 1997, inicio sus labores académicas a principios de dicho año. Se contaba, en ese entonces, con un Departamento de Rehabilitación Infantil que apoyó a los alumnos del CEE. Dada la creciente demandade atención a niños con diferencias psicofísicas (discapacidades físicas e intelectuales), hijos del personal PNP, el Comité de Damas de la PNP estimó por conveniente la creación del Instituto de Rehabilitación Infantil y Educación Especial "Milagroso Niño Jesús".

c CONVENIOS

Gestionar ante Universidades e Instituciones Superiores convenios de cooperación para el otorgamiento de becas, medias becas y descuentos para el Personal PNP y familiares directos. Promoviendo la superación educativa y profesional del efectivo y sus familiares.

PROBLEMÁTICA

- Que los Oficiales Superiores PNP, designados como Directores de las II EE PNP, no cuentan con Título o Licenciatura en Educación. Las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y Unidades de Gestión Local (UGEL) no reconocen como Director al Oficial que no tienen el requisito antes indicado y que está establecido en la Ley N° 29944 de la Carrera Pública Magisterial.
- Disminución permanente de EE CC PNP Docentes. Que al jubilarse no son remplazados por otro profesional de la misma especialidad.
- No se cuenta con personal idóneo para asumir los cargos de Sub Director Académicos, Coordinadores de Tutoría, Coordinadores de Disciplina en los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria.



- Mayor presencia de personal del Ministerio de Educación, por la falta de apoyo del MININTER en atender las necesidades de personal Docente, administrativo y de servicios.
- Falta de personal de profesionales en educación, para laborar en la DEPGSE PNP como especialistas de Educación Inicial, Primaria y Secundaria; así como Educación Básica Especial y SAANEE.
- Falta de un (01) Asesor Legal para laborar del DEPGSE PNP, atender diversos casos de denuncias, saneamiento legal de las II EE PNP y otros.
- Algunos Sub-Directores Académicos, Coordinadores de Tutoría y Coordinadores de Disciplina no se encuentran capacitados para gestionar las II EE PNP.
- Escaso material informático para los procesos de aprendizajes de los estudiantes y desarrollo de la Tecnología de la Informática y Comunicación.
- Falta de presupuesto para el desarrollo de capacitaciones especializadas al personal directivo y docentes.
- Escaso monitoreo y acompañamiento de la gestión escolar en las II EE PNP de Provincias por la falta de presupuesto.
- No hay un programa de estímulos para el personal docente que destacan en el aula, desarrollando proyectos pedagógicos innovadores.
- La Dirección de Bienestar no se encuentra facultada para suscribir convenios en forma directa, siendo el ministerio del interior el ente ejecutor de los mismos lo que ocasiona demoras en la realización de estos. Motivando con este accionar la desestimación de suscribir convenio con otras universidades.
- Excesiva demora en la tramitación del proyecto de renovación de convenio con las universidades ocasionando malestar a dicha casa de estudios y por ende trastornos administrativos en otorgar el beneficio de descuento por convenio al personal PNP y sus familiares.

6 FONDO DE BIENESTAR POLICIAL (FONBIEPOL)

Es el ente económico financiero, con autonomía administrativa, económica y financiera, que apoya en el desarrollo de las actividades de bienestar de la Policía Nacional del Perú.

Tiene presupuesto propio producido por las actividades económicas y financieras que realizan en apoyo al personal policial y su familia.

PROBLEMÁTICA.

Alto índice de morosidad en los descuentos a través de la planilla DIRREHUM y CPMP a los efectivos que accedieron a los diferentes productos que ofrece FONBIEPOL.





CAUSAS:

- Asignaciones judiciales
- Revocación de las autorizaciones de descuento ante la CPMP.
- Prioridad en el procesamiento de los descuentos a través de DIRREHUM.
- Endeudamiento con otras entidades crediticias (re-prestamos).
- Publicación extemporánea de la boleta única de pago poría DIRREHUM.
- Pase a disponibilidad y/o retiro por medida disciplinaria u otras causas sin derecho a pensión.
- Inexistencia de un área de cobros y recuperaciones.
- Ausencia de acciones de cobranzas desde la existenciadel FONBIEPOL.
- Deficiente calificación y evaluación en las colocaciones de préstamos y financiamiento.

7 FONDO DE VIVIENDA POLICIAL (FOVIPOL)

Es responsable de planear, organizar, dirigir, administrar, ejecutar, coordinar y controlar los programas de vivienda y otorgamiento de préstamos para vivienda.

El Fondo de Vivienda Policial ha incrementado en la escala de Préstamos para que el personal pueda acceder al 100% del financiamiento de vivienda, a una tasa anual preferencial del 3.8% que es la tasa más baja del mercado, al plazo de 30 años.

PROBLEMÁTICA

- Alta cartera morosa de adjudicatarios y de prestatarios.
- Falta de adjudicaciones de programas de vivienda al personal Policial
- Constante rotación del personal, además de la falta del mismo para agilizar los procesos.
- Infraestructura inadecuada para la atención a los administrados e incluso el mismo personal.
- Normas y/o políticas que dispongan la disolución del Fondo.
- Mala imagen acarreada desde gestiones anteriores.
- Administrados reciban un mal trato además de información incorrecta de parte del personal que labora en el Fondo.

8 FONDOS DE SEGURO (FOSEG)

Está encargado de administrar los Fondos de Seguro de Retiro de los Oficiales, Sub Oficiales y Especialistas. Así como de otorgar en forma oportuna los beneficios que le corresponde al personal PNP, y/o deudos legales, de conformidad a los dispositivos legales en vigencia. Asimismo, el fondo de Seguro de Vida pertenece a esta División.

a FONDO DE SEGURO DE RETIRO DE OFICIALES (FOSEROF).





Administra los Fondos de Seguro de Retiro de los Oficiales.(liquidado)

b FONDO DE SEGURO DE RETIRO DE SUBOFICIALES YESPECIALISTAS (FOSERSOE)

Administra los Fondos de Seguro de Retiro de los Suboficiales y Especialistas.

PROBLEMÁTICA

- El FOSERSOE PNP cerrara sus puertas en forma definitiva el 31DIC2020, conforme al D.S. N. ° 018-DE del 31DIC2014, por lo que se viene cumpliendo con la programación para la liquidación del mismo.
- Con el D.S N° 008 del 03AGO2020, se autorizarán los calendarios para la entrega de los beneficios y devoluciones de aportes personales a partir del 02ENE2015 y en un plazo que no excederá del 31DIC2022.

c FONDO DE SEGURO DE VIDA - FONSEVID

Tramita para que se otorgue el beneficio que le corresponde a la familia, deudos del efectivo policial fallecido en acto del servicio, de acuerdo a la Carta Declaratoria.

PROBLEMÁTICA

- Desconocimiento de la existencia del Beneficio del Seguro de Vida PNP, por parte del Personal de la PNP; por parte de sus integrantes como de sus familiares.
- El Personal PNP no hace llegar su Carta Declaratoria de Beneficiarios al Departamento de Custodias de Cartas, y si lo hace no actualiza cuando cambia de estado civil.
- Cuando los Beneficiarios son menores de edad se apertura cuenta bancaria a su nombre, para que pueda disponer cuando sea mayor de edad y en algunos casos el mantenimiento de la cuenta consume lo depositado.
- Los equipos informáticos e impresoras son obsoletos, presentando fallas al momento de ser utilizadas.
- No se cuenta con sistema de internet/intranet DIRBAP-PNP.

9 FONDO DE APOYO FUNERARIO

Este fondo ha sido creado con la finalidad de brindar un servicio funerario integral básico, oportuno al personal policial aportante y sus familiares con derecho.

La Policía Nacional del Perú, a través del Fondo de Auxilio Funerario, administra el fondo proveniente de las aportaciones del Personal, con la finalidad de brindar el servicio funerario al personal aportante y sus familiares con derecho.

El Fondo de Apoyo Funerario (FONAFUN), brinda a los afiliados el servicio funerario integral básico, que consiste en: Traslado del fallecido del lugar donde se encuentra el velatorio solicitado.





PROBLEMÁTICA

- Proceso de sanear los terrenos asignados al Parque Ecológico Camposanto "SANTA ROSA DE LIMA" y de los terrenos asignados en la Av. Brasil N° 2905 - Magdalena del Mar.
- Escasa infraestructura como nichos, tumbas y servicio cremación en principales regiones del país para brindar cobertura a los afiliados, esta situación conlleva a minimizar la oferta en las regiones del país, teniendo consecuencia trasladar el servicio o solo brindar reembolsos de los gastos efectuados por el afiliado en empresas privadas, limitando la capacidad para cubrir las necesidades del afiliado.
- Centralización del servicio en Lima (todo el proceso de atención al afiliado se centraliza en la capital), teniendo como consecuencia la mínima capacidad del afiliado con residencia en las regiones del país para acceder a los servicios del FONAFUN - PNP, dando como resultado un alto índice de reclamos por la alta demanda de cobertura del servicio.
- La no existencia de un sistema de agua, desagüe y redes de alcantarillado, acorde a la magnitud del Parque Ecológico Santa Rosa, de acuerdo a las demandas de los afiliados, generando problemas de salubridad entre otros.
- La existencia de una sanción pecuniaria o penalidad por retraso del personal afiliado en sus aportaciones, por razones de su situación policial, generando problemas administrativos y desafiliación.
- La necesidad de la construcción de un nuevo cementerio tipo Parque Ecológico en Lima Norte, en razón que la mayor cantidad de afiliados y beneficiarios, reside en dicha zona.
- Limitada capacidad de valorar el nivel de calidad de los servicios funerarios y atención al afiliado en provincia.
- Limitada capacidad de atender requerimientos de servicios funerarios masivos por emergencia de desastres.

10 DIVISIÓN DE PENSIONES

La División de Pensiones es la unidad orgánica responsable de organizar, ejecutar y controlar los procesos técnicos para el reconocimiento y otorgamiento de pensiones y beneficios económicos del personal de la Policía Nacional del Perú o sus sobrevivientes, en el marco de la normatividad de la materia, administra a más de CIEN MIL CUATROCIENTOS (100,400) pensionistas, entre titulares y sobrevivientes, del Régimen de la Caja de Pensiones Militar Policial y del Régimen de Montepío, a los cuales se les reconoce y otorga diferentes derechos y/o beneficios previsionales, ya sea cuando pasan a la situación de retiro, para el caso de Titulares o cuando fallecen para el caso de los sobrevivientes.



El reconocimiento y otorgamiento de estos derechos y/o beneficios previsionales, se realiza mediante un acto administrativo a cargo de la División de Pensiones de la DIRBAPPNP; cuyo proceso de acuerdo a ley, debe ser ejecutado en un plazo no mayor a 30 días hábiles, luego de presentada la solicitud o cuando se inicie de oficio.

PROBLEMÁTICA

- Déficit de personal y el poco personal es requerido permanentemente por el comando institucional para realizar operativos, comisiones o servicios especiales.
- No se cuenta con un archivo digital, que permita el acceso rápido y seguro de la información.
- Conducta organizacional centrada en la administración de pendientes.

2. FACTOR ADMINISTRATIVO

a. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

La DIRBAP ha establecido y programado sus actividades y tareas de acuerdo a su función y normas vigentes; teniendo como marco orientador el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 del Ministerio del Interior y el proyecto del Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023 de la PNP.

b. PRESUPUESTO PÚBLICO

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, no es Unidad Ejecutora, pero su presupuesto asignado es insuficiente para cumplir con la misión y está considerado dentro de la Unidad Ejecutora N° 02 Dirección de Economía y Finanzas PNP.

c. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Mediante Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, se aprueba la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública al 2030 (PNMGP al 2030) establece como problema público "Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público", siendo la variable central los bienes, servicios y regulaciones, toda vez que estos constituyen la "bisagra" entre las personas (naturales y jurídicas) y la administración pública y, por su posición estratégica en la generación de resultados para las personas, ejercen un elevado impacto, no solo en la satisfacción de sus necesidades, sino en la valoración de las personas con relación a la actuación del Estado en su conjunto, siendo la situación futura deseada la siguiente; "Al 2030 contaremos con bienes, servicios y regulaciones de calidad que logren resultados de política pública, basados en evidencia y que atiendan las necesidades de las personas de manera oportuna y eficiente".

Así, la PNMGP constituye el principal instrumento orientador que guiará el proceso de modernización de la gestión pública en el Perú por los siguientes años, estableciendo que la gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano; en la cual los funcionarios calificados y motivados se preocupan - en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales, según las



competencias que corresponden a cada nivel de gobierno- por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades como los de soporte, con el fin de transformar los insumos en productos (seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos) que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos. El modelo conceptual planteado en la PNMGP representó un cambio decisivo que implica superar el tradicional enfoque de organizarlos servicios por la oferta, aquello que el Estado estima que puede proveer, por un enfoque de demanda, que considera lo que la ciudadanía estima como necesario (Pasco, 2015).

El proceso de actualización de la PNMGP recoge las lecciones aprendidas de los últimos años, las cuales han evidenciado con claridad que el logro de una gestión pública moderna solo puede efectuarse si es que se posiciona en el centro de la actuación del Estado a las personas, son ellas quienes sustentan y orientan nuestra razón de ser. Por ello, hoy corresponde acercarnos, conocer y responder a las personas desde nuestras intervenciones, seleccionando los mejores medios que se encuentren bajo nuestro alcance para responder a sus necesidades y expectativas.

3. FACTOR PERSONAL

Actualmente, se cuenta con una población policial en actividad de CIENTO TREINTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES (133,843) que, sumado a los efectivos en disponibilidad, retiro y fallecidos es de DOCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS DOS (267,702) distribuidos según el siguiente detalle de acuerdo a la base de datos DIRREHUM a octubre 2023:CUADRO N° 01 DE DIRREHUM



Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

CATEGORÍA/ SITUACIÓN	ACTIVIDAD	DISPONIBILIDAD	RETIRO	FALLECIDO	TOTAL
OFICIALES DE ARMAS	6657	36	12,184	473	19,350
OFICIALES DE SERVICIOS	3126	24	5,616	54	8,820
STATUS DE OFICIAL	5	0	225	6	236
SUBOFICIALES DE ARMAS	118,518	977	87,021	3,289	209,805
SUBOFICIALES DE SERVICIOS	2,343	15	12,704	262	15,324
PERSONAL CIVIL	3,194	0	10,884	89	14,167
TOTAL	133,843	1,052	128,634	4,173	267,702

Fuente: Dirección de Personal de la PNP OCT2023.

En la misma debe ser comprendida la familia que constituye una población flotante real; se debe tener en cuenta el Diagnóstico Situacional formulado por la DIRBAP-PNP, tomando en cuenta la División de Bienestar, Asistencia Social y Servicio Educativo, la División de Pensiones, División Defensa Legal, División de FONAFUN y División de FOVIPOL; así como las Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las Direcciones, Macro Regiones, Regiones y Frente Policial VRAEM; los mismos que formularán y ejecutarán diferentes programas de bienestar para el personal policial y sus familiares a lo largo de todo el territorio nacional; donde se tiene como misión elevar el nivel de vida del personal PNP y familiares, para la satisfacción de sus necesidades prioritarias, mediante acciones y/o actividades de bienestar, garantizando las condiciones necesarias, que permitan una vida digna con derecho asistencial a favor del personal PNP y familiares, los que son incluidos en el Plan de la DIRBAP- PNP para el año 2023.

El Personal Policial pertenece al Sistema de Salud que es regido por la Dirección de Sanidad PNP y el personal Civil que labora en la PNP pertenece al Sistema de Salud Privado ESSALUD.

El principal activo intangible de toda organización es el capital humano, por lo tanto, nuestros colaboradores representan lo más importante de nuestra institución. El centro laboral constituye un espacio en donde nuestro colaborador tiene que satisfacer una serie de necesidades básicas tales como: alimentación, salud, recreación, afectividad, reconocimiento, etc. y en el cual debe alcanzar un nivel de bienestar que lo lleve a mantener su equilibrio personal-laboral, por lo que como motivación los Directores o Jefes de las grandes unidades policiales concederán al personal policial y empleados civiles días de permiso como una manera de reconocer el valor que las personas otorgan a las fechas o eventos especiales:

-  A. LINDO Y. GENERAL PNP
-  R. SOTIL N. GENERAL PNP
-  R. PEREZ F. GENERAL PNP
-  J. J. ARRANCO H. GENERAL PNP
-  O. QUINDELA R. GENERAL PNP
-  J. ARTETA B. CORONEL PNP

Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

- a. Cumpleaños, se concede uno (1) día libre.
- b. Obtención de título académico, uno (1) día libre cuando obtenga en el nivel de pregrado y posgrado.
- c. Descanso por calamidad personal o familiar de uno (1) a tres (03) días libre.
- d. Horario diferenciado de ingreso y salida del personal PNP, debidamente justificado.

Cabe precisar que el personal civil se rige por las disposiciones del D.L. N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que especifica los permisos y licencias que por ley corresponde.

RECURSOS HUMANOS OFAD – DIRBAP

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, para el ejercicio de sus funciones y tener que atender a toda la familia policial a nivel nacional cuenta con el siguiente personal:

CUADRO N° 02 DE PERSONAL DIRBAP

UNIDADES	OFICIALES		SO. PNP		EE.CC				TOTAL
	OO. PNP	OO. SERV.	SO. PNP	SO. SERV.	EE. CC. PNP	EC. MIN	CAS	LOC. SERVICIOS	
LIMA									
DIRECCION	1	0	0	0	0	0	0	0	1
SEC. ADMINISTRATIVA	4	2	32	3	11	4	2	0	58
DIVBASSE	25	5	20	36	354	26	50	0	682
DIVFOSEG	4	2	9	4	10	3	0	0	30
DIVFONAFUN	5	3	16	1	5	0	0	0	31
DIVFOVIPOL	4	2	6	0	0	0	0	0	11
DIVPEN	2	5	41	7	2	0	52	0	110
TOTAL A NIVEL NACIONAL	46	17	292	53	383	33	106	22	952

Fuente: Área de Personal DIRBAP PNP 2022



CUADRO N° 03 DE PERSONAL SEGÚN APTITUD

PERSONAL CODIGO "0", 1 Y 2"	OFICIAL PNP	OFIC. SERV.	SO. PNP	SO S.PNP	SO.S AN. PNP	TOTAL
PERSONAL PNP CON CODIGO "1"	1	0	18	1	0	20
PERSONAL PNP CON CODIGO "2"	0	1	27	1	0	30
LICENCIA/ADAPTACION CIVIL	0	0	4	3	0	7
SOMETIDO A LEY/DISPONIBILIDAD	0	0	3	2	0	5
TOTAL	1	1	52	7	0	62

Fuente: Área de Personal DIRBAP PNP 2022

PROBLEMÁTICA

- La DIRREHUM PNP no asigna personal en número suficiente a las Divisiones y Fondos de la DIRBAP PNP.
- Déficit de personal y el poco personal es requerido permanentemente por el comando institucional para realizar operativos, comisiones o servicios especiales.
- Insuficiente personal técnico calificado en las especialidades de Psicología, Asistencia Social, Administradores, Economistas para ejecutar los Programas de Bienestar a nivel nacional.
- La información no se encuentra debidamente integrada y sistematizada entre las diferentes Oficinas de la DIRBAP-PNP y sus Unidades componentes a nivel Nacional.
- Personal de Oficiales, Suboficiales, Empleados Civiles y CAS insuficiente en todas las Divisiones y Fondos de la DIRBAP PNP, para atender diariamente la carga administrativa y operativa.
- Equipos de cómputo obsoletos en la mayoría de las Oficinas.
- Alta rotación del personal policial y civil.
- Personal PNP con SITUACION ESPECIAL (aptitud 1-2) lo que dificulta el cumplimiento del apoyo operativo a los diversos servicios que dispone el Comando.

4. FACTOR LOGÍSTICO

La División de Logística PNP, abastece con útiles de escritorio, aseo y de limpieza a las Divisiones y Fondos dependientes de la DIRBAP PNP lo que resulta insuficiente por cuanto es necesario considerar dentro de la distribución a las IIEE PNP a nivel nacional, ya que dependen y son parte integrante de la Policía Nacional del Perú.

Asimismo, en lo que respecta a los bienes muebles como son el mobiliario de Oficina no ha sido renovado, sin embargo, éstos requieren mantenimiento permanente o reposición dado los años de antigüedad y desgaste por el uso de los mismos; además se requiere adquirir mobiliarios (escritorios, sillas, archivadores, etc.).





Los equipos Informáticos no han sido renovados, por lo que muchos están desfasados y se requiere adquirir equipos de cómputo e impresoras, para el normal desarrollo de las actividades administrativas.

Por otro lado, las unidades móviles asignadas a la DIRBAP PNP requieren ser renovadas por su antigüedad y/o inoperatividad.

Se ha realizado los requerimientos en forma permanente y de acuerdo a la documentación requerida, sin embargo, no se ha logrado obtener nuevas unidades de transporte.

PROBLEMÁTICA

- Falta de personal técnico especializado como: electricistas, gasfiteros, pintores, albañiles, control de almacenes y Kardex, base de datos, control de inventarios y bienes.
- Implementación de los almacenes para útiles de oficina, material de limpieza, prendas policiales, bienes, enseres y equipos diversos.
- Renovación del parque automotor de la DIRBAP PNP (vehículos policiales inoperativos).
- Renovación de la flota vehicular.
- Implementación del Servicio de Alimento para Personas para los Empleados Civiles de la Policía Nacional.
- Incremento de equipos de cómputo e impresoras.
- Incremento de mobiliarios (escritorios, sillas, archivadores y otros).
- Se requiere adquirir un (01) ascensor moderno, para que el personal de la tercera edad y discapacitados puedan tener las comodidades y el confort que merecen.

5. FACTOR EDUCACIÓN

ESCUELA DE CAPACITACIÓN – ESCAP

La Escuela de Capacitación de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía forma parte del Sistema Educativo Policial, que es regido por la Dirección de Educación PNP y cuenta con un Plan de Capacitación No Escolarizado dirigido al personal de Oficiales, Sub Oficiales y Empleados Civiles PNP de la DIRBAP para potenciar su aptitud y capacidad profesional, por ser la educación un recurso fundamental para recrear la cultura Institucional, la capacitación permanente constituye en el eje transformador para alcanzar el perfeccionamiento de una policía profesionalizada, con un servicio de vocación y servicio a la comunidad, por tal razón se ha proyectado cursos Institucionales y no escolarizado para el año 2024. La DIRBAP a través de la Escuela de Capacitación, programa cursos supervisados por la Escuela de Capacitación considerando contenidos en Gestión Administrativa Moderna, Administración, Gestión Educativa, Ofimática entre otros.

La Escuela de Capacitación formulará Planes de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, priorizando la prevención, el control, minimización de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales del personal que fomente la cultura de la seguridad en la prestación del servicio, la autoconciencia, el auto cuidado y la promoción de la mejora continua, aportando a la optimización del modelo de gestión humana y cultural como impulsoras fundamentales de la estrategia institucional, que minimice los riesgos laborales buscando impactar de manera positiva en la reducción de accidentes de trabajo, enfermedades y ausentismo laboral.



PROBLEMÁTICA

- Cuenta con un ambiente reducido para el desarrollo de las clases perjudicando un desenvolvimiento normal en las actividades de desplazamiento.
- El aula utilizada para el dictado de clases carece de servicios tanto paraparticipantes y personal de la escuela.
- Se requiere adquirir un equipo audiovisual moderno por que el actual estáobsoleto.
- No se cuenta con personal especializado en Gestión Pública para formular losplanes y otros documentos de gestión.

C. DIAGNOSTICO DE LA ACTIVIDADES Y TAREAS EJECUTADAS

En relación con las actividades programadas en el PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU 2023, las divisiones, departamentos, secciones tareas y oficinas adscritas a la DIRBAP PNP, así como las Macro Regiones Policiales, Regiones Policiales y Frentes Policiales informaron, al Departamento de Bienestar Policial de la DIVBASE - DIRBAP PNP, las actividadesejecutas:

OBJETIVO ESPECIFICO

1. **Fortalecer el recurso humano, administrativo y logístico de la Dirección de Bienestarpara efectivizar su labor y mejora del servicio.**

ACTIVIDAD 1.1

Elaboración del plan de fortalecimiento de competencias.

META : INDICADOR: Plan Elaborado
AVANCE : PLAN ELABORADO
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 1.2

Ejecución del plan de fortalecimiento de competencias (descentralizado)

META : 100% - INDICADOR: 65 % de avance del Plan
AVANCE : EJECUCION DEL 65 % SEGÚN INFORMACION.
ALERTA : 65 % CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 1.3

Brindar el recurso humano, administrativo, logístico y de equipamiento suficiente para el desarrollo de las funciones propias de la Dirección.

META : 22 - INDICADOR: Informes
AVANCE : El área de logística de la DIRBAP PNP en el presente AF-2023; procedió a contratar a personal civil bajo la contratación de locación de servicios con la finalidad de que las unidades cumplan con el correcto desarrollo de sus propias funciones.
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 1.4

Dotación de alimentación y vestuario al personal civil PNP comprendidos en el D.L. N° 276 de la DIRBAP que laboran a nivel nacional.

META : 1284 - INDICADOR: Número de Beneficiarios
AVANCE : No se ha podido ejecutar esta actividad; toda vez que no se cuenta con presupuesto asignado para dotar de vestimenta y alimentación al personal civil.
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO



ACTIVIDAD 1.5

Capacitación al personal PNP y civil en materia provisional.

META : 04 - INDICADOR: Número de Beneficiarios
AVANCE : SE REALIZARON CHARLAS EN CAPACITACION AL PERSONAL EN MATERIA PROVISIONAL
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 1.6

Contratación de personal especializado en materia provisional

META : 05 - INDICADOR: Número de Contratos
AVANCE : SE CONTRATARON A PERSONAL ESPECIALIZADO
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 1.7

Capacitar a los responsables de las Áreas u Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las MACREPOL REGPOL y Frentes Policiales sobre los beneficios del FONAFUN, FOVIPOL, FONBIEPOL, FONSEVID, PENSIONES, entre otros.

META : 12 - INDICADOR: NUMERO DE EVENTOS DE CAPACITACION.
AVANCE : SE REALIZARON VIAJES A DIFERENTES MACROREGIONES Y FRENTE POLICIALES CON LA FINALIDAD DE CAPACITAR Y ORIENTAR AL PERSONAL PNP.
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 1.8

Capacitación en Educación Financiera para el Personal Policial.

META : 08 - INDICADOR: CAPACITACIONES
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 1.9

Implementar las Áreas u Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las MACREPOL REGPOL y Frentes Policiales.

META : 18 - INDICADOR: Número AREBAP IMPLEMENTADAS.
AVANCE : Área de logística en el presente AF-2023 no ha recepcionado expedientes relacionados a "Implementar las Áreas u Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las MACREPOL REGPOL y Frentes Policiales".
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

2. **Mejorar el acceso y diligenciamiento de la información interna para una eficiente gestión.**

ACTIVIDAD 2.1

Promover la difusión y socialización de información clara al personal PNP y familiaa nivel nacional.

META : 24 - INDICADOR: Número de Actividades de Difusión
AVANCE : DOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE (289) Charlas de difusión de los servicios que brinda el DEPASSOC – DIRBAP PNP, dirigido al personal de diferentes unidades PNP a nivel nacional.
ALERTA : No precisa la cantidad de actividades de difusión realizada, limita la evaluación.



ACTIVIDAD 2.2

Efectivizar las acciones de gestión administrativa.

META : 12 - INDICADOR: Número de Informes
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 2.3

Proponer estrategias para la simplificación administrativa.

META : 6 - INDICADOR: Número de Hojas de recomendación
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 2.4

Mejorar la administración de donaciones recibidas de las diversas instituciones públicas y privadas para la programación, ejecución y supervisión de planes y proyectos en favor del bienestar del personal policial.

META : 6 - INDICADOR: Número de Informes
AVANCE : El presupuesto asignado en la fuente de financiamiento "donaciones y transferencia" esta ARELOG-DIRBAP PNP tiene en trámite diferentes adquisiciones de bienes y servicios ante la DIVLOG PNP como servicios de mantenimiento correctivo y preventivo, servicios de saneamiento de I.E., servicios de consultoría, etc.
ALERTA : CUMPLIMIENTO

3. **Optimizar el desarrollo de programas, proyectos y actividades de bienestar del personal policial y sus derechohabientes.**

ACTIVIDAD 3.1

Diseño, ejecución, supervisión y monitoreo de los planes, proyectos o convenios de bienestar dirigidos al personal PNP y familia.

META : 3 - INDICADOR: Número de Planes
AVANCE : SE REALIZARON PROYECTOS Y CONVENIOS CON UNIVERSIDADES Y BANCOS
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.2

Supervisión de las labores que desarrollan las Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía a nivel nacional, para informarse de la problemática relacionada al bienestar y apoyo al policía.

META : 22 - INDICADOR: Número de Informes
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.3

Gestionar la implementación y funcionamiento de las oficinas de bienestar y apoyo al policía a nivel nacional a fin de ampliar la cobertura y/o acceso a los beneficios que se otorga al personal PNP y familia.

META : 22 - INDICADOR: Número de Informes
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.4

Orientar y apoyar al personal PNP y su familia en aspectos sociales, psicológicos, económicos y espirituales para fortalecer y mejorar su calidad de vida.



META : 22 - INDICADOR: Número de Informes
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.5

Orientar y apoyar al personal PNP y su familia en aspectos sociales, psicológicos, económicos y espirituales para fortalecer y mejorar su calidad de vida.

META : 18000 - INDICADOR: Número de Beneficiarios
 AVANCE : TRECE MIL DOCIENTOS VEINTICUATRO (13,224) ORIENTACIONES Y COORDINACIONES DE BENEFICIOS PARA EL PERSONAL PNP EN ACTIVIDAD, RETIRO, DISCAPACIDAD Y DERECHOHABIENTES, el nivel de avance es del 72.2%.
 ALERTA : sobredimensionamiento de la meta

ACTIVIDAD 3.6

Realizar el seguimiento de atención de los casos sociales que requieran apoyo, orientación, coordinación y gestiones diversas.

META : 12 - INDICADOR: Número de Informes
 AVANCE : SE REALIZARON MIL DOCIENTOS SETENTA Y UNO (1,271) DE SEGUIMIENTOS DE ATENCION DE LOS CASOS SOCIALES
 ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.7

Programar actividades de esparcimiento, recreación y cultura, fomentando el deporte al personal PNP y su familia para la mejora de su calidad de vida.

META : 7200, INDICADOR: Número de Beneficiarios
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.8

Beneficiar con programas de bienestar al personal PNP y su familia.(FONBIEPOL)

META : 15000 - INDICADOR: Número de Persona atendida
 AVANCE : SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO (645) apoyos sociales de casos críticos en coordinación con FONBIEPOL y entrega de kits para recién nacidos y kit de hospitalización para titulares en actividad y pacientes de geriatría, el nivel de avance es del 4.3%.
 ALERTA : Sobre estimación de la meta.

ACTIVIDAD 3.9

Emitir Lineamientos y Directivas en materia de Gestión Pedagógica e Institucional para mejorar la calidad educativa enmarcada en las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación

META : 10 - INDICADOR: Número de documentos.
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.10

Brindar apoyo social con hospedaje temporal a familiares del personal PNP



evacuado por sufrir lesiones en cumplimiento del deber y casos sociales críticos.

- META : 120 - INDICADOR: Número de DERECHOHABIENTES
- AVANCE : SETENTA Y SEIS (76) apoyos sociales con hospedaje temporal a familiares del personal PNP evacuado de provincias, el nivel de avance es del 63.3%.
- ALERTA : sobredimensionamiento de la meta

ACTIVIDAD 3.11

Capacitar en Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Tutoría y Convivencia del personal que labora en las Instituciones Educativas PNP a nivel nacional.

- META : 04 - INDICADOR: Número de Talleres
- AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.12

Favorecer la atención al personal PNP y sus derechohabientes a través de convenios con Instituciones Educativas de nivel Superior para garantizar la superación del personal PNP.

- META : 4 - INDICADOR: Número de Convenios
- AVANCE : Se realizaron SEIS (06) Informes de convenios el presente año que se encuentran en el MININTER para la firma.
- ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.13

Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de una casade hospedaje a favor de los efectivos PNP.

- META : 01 - INDICADOR: Número de Proyectos
- AVANCE : Que mediante código: 442873-2023MSC se ha iniciado ante el PRONABI la solicitud de asignación en uso temporal de UN (01) inmueble ubicado en Jr. José Santiago Wagner N° 2002 - Pueblo Libre; el mismo que será utilizado como casa hospedaje a favor de los efectivos policiales como sus derechohabientes.
- ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.14

Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de una casade reposo a favor de los efectivos PNP y sus derechohabientes.

- META : 1 - INDICADOR: Numero de Proyecto
- AVANCE : El Área de logística en el presente AF-2023 no ha recepcionado expedientes relacionados a "Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de un centro de recreaciones a favor de los efectivos PNP y sus derechohabientes".
- ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 3.15

Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de un centro de recreaciones a favor de los efectivos PNP y sus derechohabientes.

- META : 01 - INDICADOR: Número de Proyecto
- AVANCE : El Área de logística en el presente AF-2023 no ha recepcionado expedientes relacionados a "Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de un



centro de recreaciones a favor de los efectivos PNP y sus derechohabientes".
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

De la información obtenida de la MACREPOL, REGPOL y FRENTE POLICIALES, se cuenta con algunas alianzas estratégicas y convenios con instituciones públicas y privadas (universidades, institutos, establecimiento de Salud, SUSALUD, Policlínicos de SANIDAD, entre otras).

4. Cerrar la brecha de viviendas de guarnición PNP

ACTIVIDAD 4.1

Formular el cuadro de asignación con actualización diaria de viviendas asignadas y ocupadas a nivel nacional.

META : 240 - INDICADOR: Número de Reportes
AVANCE : Se formuló el cuadro de asignación de viviendas a nivel nacional
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 4.2

Potenciar la administración y asignación de las viviendas en guarnición PNP a nivel nacional.

META : 415 - INDICADOR: Número de Viviendas Asignadas
AVANCE : SE ASIGNARON LAS VIVIENDAS A NIVEL NACIONAL
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 4.3

Realizar el mantenimiento, reparación, refacción, remodelación, acondicionamiento, implementación y equipamiento de viviendas en guarnición PNP.

META : 11 - INDICADOR: Número de Informes.
AVANCE : El Área de logística viene tramitando ante la DIVLOG PNP distintos servicios de mantenimiento correctivos y preventivos como en la villa policial Chiclayo-Lambayeque, bloques de departamento A y B en Trujillo-La Libertad, así como a nivel nacional.
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 4.4

Elaborar los proyectos de inversión para la creación de TRES (03) nuevas Viviendas de Guarnición en las Regiones de Pasco, Cusco y Apurímac

META : 03 - INDICADOR: Número de Proyectos
AVANCE : El Área de Inversiones podrá incorporar a su cartera de inversiones proyectos de Viviendas de guarnición una vez que el Departamento que administra estas, tenga debidamente saneados sus terrenos y/o predios en los tres niveles y se cuente con partida registral y/o certificado liberal a nombre de la DIRBAPPNP.
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 4.5

Optimizar la supervisión de las Viviendas en Guarnición.

META : 12 - INDICADOR: Número de Planes de viajes Ejecutados.
AVANCE : Se realizaron SIETE (07) Planes de Viaje a diferentes regiones, cumpliendo al 60% del avance



ALERTA : sobredimensionamiento de la meta.

5. Cerrar la brecha de los servicios educativos de la PNP a nivel nacional

ACTIVIDAD 5.1

Formular y aprobar el Plan de Desarrollo Educativo para las IIEE de la PNP en favor de los hijos y familiares del personal PNP y de la comunidad.

META : Aprobar el Proyecto Educativo para el Desarrollo y Modernización de la Calidad del servicio Educativo en las IIEE PNP.

AVANCE : RD N° 032-2022-CG-PNP/SECEJE/DIRBAP-SEC del 29ENE2022.

ALERTA : VIGENCIA del 2022 al 2026

ACTIVIDAD 5.2

Brindar servicio educativo de calidad en las Instituciones Educativas de la PNP en los tres niveles de educación inicial, primaria y secundaria, en favor de los hijos del personal PNP

META : Aprobar el Proyecto Educativo para el Desarrollo y Modernización de la Calidad del servicio Educativo en las IIEE PNP

AVANCE : RD N° 032-2022-CG-PNP/SECEJE/DIRBAP- SEC del 29ENE2022

ALERTA : VIGENCIA del 2022 al 2026

ACTIVIDAD 5.3

Supervisar y monitorear el acompañamiento pedagógico, logístico, contable y de recursos humanos en las 35 Instituciones Educativas de la PNP a nivel nacional para garantizar la calidad educativa.

META : 35 IIEE PNP a nivel nacional

AVANCE : SIETE (07) IIEE PNP, equivalente al 20%

ALERTA : FALTAN MONITOREAR EL 80% DE IIEE PNP

ACTIVIDAD 5.4

Elaborar los proyectos de inversión para la creación de CUATRO (04) nuevas IE PNP con tres niveles de Educación Básica, en las regiones de Huánuco, Huancavelica, Ayacucho y Apurímac

META : 04 IIEE PNP

AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION

ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

OBS. : NO SE EJECUTARÁ

ACTIVIDAD 5.5

Formulación de Directiva para el otorgamiento de vacantes para hijos PNP, familia PNP e hijos de la comunidad.

META : UNA (01) DIRECTIVA

AVANCE : EN PROCESO

ALERTA : FECHA DE CUMPLIMIENTO FINES DE NOVIEMBRE

ACTIVIDAD 5.6

Ejecución del plan anual de capacitación.

META : SEIS (06) CAPACITACIONES

AVANCE : SEIS (06) CAPACITACIONES

ALERTA : CUMPLIMIENTO



ACTIVIDAD 5.7

Elaborar el proyecto sobre unificación de contenidos curriculares de matemática y comunicación de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria en las II.EE.PNP

META : UN (01) PROYECTO
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 5.8

Contratación de especialistas en matemática y comunicación de los TRES (3) niveles educativos.

META : CUATRO (04) ESPECIALISTAS
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 5.9

Formulación de contenidos curriculares de las áreas de matemática y comunicación de los tres (3) niveles educativos

META : UN (01) PROYECTO
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 5.10

Socialización y capacitación de los contenidos curriculares entre los docentes de las II.EE. PNP de las áreas de matemática y comunicación.

META : UN (01) PROYECTO DE CAPACITACIÓN
AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

6. Optimizar el reconocimiento de derechos y beneficios previsiones al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.

ACTIVIDAD 6.1

Resolver como última instancia los recursos de apelación interpuestas contra actos administrativos emitidos por la División de Pensiones.

META : 130 - INDICADOR: Número de Resoluciones
AVANCE : Se ha remitido un total de DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO (265) Informes Técnicos.
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 6.2

Efectivizar el reconocimiento y otorgamiento de derechos y beneficios previsionales al personal PNP en retiro y sus sobrevivientes a nivel nacional.

META : 9600 - INDICADOR: Número de Beneficiarios
AVANCE : Se han remitido un total de SIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y TRES (7,583) Resoluciones Jefaturales, para el reconocimiento y otorgamiento de derechos previsionales.
ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 6.3

Fiscalizar el correcto otorgamiento de derechos y beneficios previsionales al personal PNP en situación de retiro y a sus sobrevivientes.

META : 265 - INDICADOR: Número de Informes.
AVANCE : La DIVPEN a la fecha ha cumplido con la meta.
ALERTA : Según el nivel de avance a octubre de 2023, se ha



cumplido la meta.

ACTIVIDAD 6.4

Gestionar y elaborar información para la formulación de planillas para el pago de pensiones comprometidos en el Aplicativo Informático de Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP.

- META : 12 - INDICADOR: Número de Documentos
- AVANCE : A la fecha la DIVPEN, ha elaborado la documentación correspondiente para las pensiones o beneficios para 100,400 pensionistas.
- ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 6.5

Implementación del sistema de información relacionado a la consistencia de planillas.

- META : 100% - INDICADOR: % avance del sistema
- AVANCE : A la fecha se viene culminando con las reuniones de trabajo con el personal de la DIRPLAINS PNP, que conlleve a la validación correspondiente de los Procesos y/o procedimientos de la DIVPEN.
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 6.6

Gestionar acceso a mayor información de las entidades públicas con las que la PNP tiene convenios.

- META : 12 - INDICADOR: Número de Reportes
- AVANCE : Se tiene acceso con entidades públicas con la SUNARP, RENIEC Y SUNEDU EN LINEA
- ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 6.7

Gestionar la celebración de nuevos convenios con información necesaria para la DIVPEN PNP.

- META : 08 - INDICADOR: Número de Reportes
- AVANCE : Se realizan gestiones para la suscripción de convenios con SUNAT Y ESSALUD a través de la DIVSEEPI de la COMASGEN-PNP y la ONP a través de la DIRTIC PNP.
- ALERTA : CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 6.8

Elaborar el proyecto de inversión para gestionar la información (digitalización) para mejorar y facilitar el intercambio oportuno de la información.

- META : 100% - INDICADOR: % avance del sistema
- AVANCE : "Elaborar el proyecto de inversión para gestionar la información (digitalización) para mejorar y facilitar el intercambio oportuno de la información" se da cuenta que el área de logística de la DIRBAP PNP procedió remitir ante la DIVLOG PNP el Oficio N° 726-2023-DIRBAP-PNP/OFAD-ARELOG del 04AGO2023 con la finalidad de proceder con su indagación de mercado para la contratación del servicio de "mejoramiento y fortalecimiento institucional de los servicios informáticos de digitalización y sistematización de legajos previsionales de la división de pensiones PNP, distrito del Rímac, provincia de lima-departamento lima".
- ALERTA : SE ENCUENTRA EN TRAMITE



7. Mejorar la eficiencia de la gestión de créditos otorgados por las entidades financieras al personal.

ACTIVIDAD 7.1

Optimizar la gestión de créditos solicitados por el personal PNP y sus derechohabientes a nivel nacional, en las entidades financieras con convenio, según su capacidad de descuento en la planilla de pago.

- META : 29500 - INDICADOR: Número de Personas Atendidas
- AVANCE : SETENTA MIL SEICIENTOS VEINTIDOS (70,622) créditos solicitados por personal PNP a nivel nacional.
- ALERTA : Según el nivel de avance a setiembre de 2023, se cumplió la meta.

ACTIVIDAD 7.2

Evaluación de las relaciones enviadas por los bancos, mediante la sistematización de la información

- META : 12 - INDICADOR: Número de Reportes
- AVANCE : Los bancos envían remesas diarias vía correo electrónico y son remitidas debidamente evaluadas en el día.
- ALERTA : CUMPLIMIENTO

8. Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policía

ACTIVIDAD 8.1

Difusión integral de la normativa y beneficios en materia de acceso a créditos de aportante al fondo de vivienda policial.

- META : 50 - INDICADOR: Número de Eventos realizados
- AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 8.2

Aprobación y otorgamiento del crédito hipotecario al beneficiario del fondo de vivienda policial.

- META : 1300 - INDICADOR: Número de Créditos Otorgados
- AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 8.3

Adjudicación de vivienda al beneficiario del fondo de vivienda policial.

- META : 42 - INDICADOR: Número de Beneficiarios
- AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 8.4

Evaluar la factibilidad para tramitar expedientes para Adjudicación de Vivienda en favor de los deudos del personal fallecido en cumplimiento del deber y del personal PNP discapacitado por la misma causal, de conformidad a la Ley N° 23694 y D.L. N°25964

- META : 1 - INDICADOR: Número de Informes
- AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 8.5

Servicio de atención al cliente de calidad brindada al administrado del fondo de vivienda policial



META : 1325 - INDICADOR: Número de Beneficiario Satisfechos
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 8.6

Servicio de atención de quejas implementado a favor de los administrados del fondo de vivienda policial.

META : 120 - INDICADOR: Número de quejas Atendidas
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 8.7

Gestión del Servicio de saneamiento físico-legal oportuno de los programas de vivienda a favor del administrado

META : 04 - INDICADOR: Número de viviendas saneadas.
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION.
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO.

ACTIVIDAD 8.8

Sistematización adecuada de la gestión documental del fondo de vivienda policial.

META : 12 - INDICADOR: Número de Reportes
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 8.9

Implementación del plan de seguridad de información en el fondo de vivienda policial.

META : 1 - INDICADOR: Número de Planes
 AVANCE : SIN REGISTRO DE INFORMACION
 ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

9. **Ampliar la cobertura del Servicio Funerario Integral Básico al personal PNP afiliado y sus derechohabientes.**

ACTIVIDAD 9.1

Otorgar servicio funerario oportuno para el personal PNP y familia.

META : 4500 - INDICADOR: Número de Beneficiarios.
 AVANCE : Atención de CUATRO MIL SEISCIENTOS DIEZ (4,610) Servicios Funerarios Integrales Básicos – SFIB por fallecimiento del personal de la PNP y/o beneficiarios con derecho, siendo el nivel de avance de 102.44%.

ALERTA : Según el nivel de avance a octubre de 2023, se ha superadola meta.

ACTIVIDAD 9.2

Adquisición de nichos y tumbas en cementerios privados en las diferentes regiones del país.

META : 300 - INDICADOR: Número de Nichos Adquiridos.
 AVANCE : Compra de CIEN (100) Nichos en la ciudad de Chiclayo.
 ALERTA : Según el nivel de avance a octubre de 2023, se ha logrado un 33,33%.

ACTIVIDAD 9.3

Suscripción de convenios con empresas privadas para el servicio funerario y servicio de cremación en diferentes regiones del país.



- META : 25 - INDICADOR: Número de Convenios Suscritos.
- AVANCE : Suscripción de TREINTA Y SIETE (37) Convenios con diversas agencias funerarias para poder brindar el Servicio Funerario Integral Básico – SFIB por fallecimiento del personal de la PNP y/beneficiarios con derecho.
- ALERTA : Según el nivel de avance a octubre de 2023, se ha superado la meta.

ACTIVIDAD 9.4

Creación de nuevas sedes para los servicios funerarios en favor del personal PNP y su familia

- META : 3 - INDICADOR: Número de Proyectos.
- AVANCE : Se ha aperturado el Velatorio SEDE LIMA SUR, situado en la AV. ALIPIO PONCE S/N – SAN JUAN DEMIRAFLORES –LIMA.
- ALERTA : Según el nivel de avance a octubre de 2023, se ha logrado un 33,33%.

10. Formalizar los predios administrados por la DIRBAP PNP

ACTIVIDAD 10.1

Saneamiento físico y legal de las II.EE PNP

- META : 04 - INDICADOR: Número de Predios Saneados
- AVANCE : "Saneamiento físico y legal de las II.EE PNP" se da cuenta que el área de logística ha remitido a la DIVINFRA PNP los expedientes de TRES (03) I.E. ubicados en Chiclayo, Tarapoto, Trujillo para que inicie con su saneamiento antela SUNARP; el mismo que se está a la espera de otras I.E. para su saneamiento correspondiente.
- ALERTA : En trámite.

ACTIVIDAD 10.2

Saneamiento físico legal de las Viviendas en Guarnición.

- META : 05 - INDICADOR: Número de Predios Saneados.
- AVANCE : El Área de logística en el presente AF-2023 no ha recepcionado expedientes relacionados a "saneamiento físico y legal de las Viviendas en Guarnición".
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

ACTIVIDAD 10.3

Saneamiento físico y legal de cementerios a cargo del Fondo de Apoyo Funerario PNP

- META : 01 - INDICADOR: Número de Predios Saneados
- AVANCE : El Área de logística en el presente AF-2023 no ha recepcionado expedientes relacionados a "Saneamiento físico y legal de cementerios a cargo del Fondo de Apoyo Funerario PNP".
- ALERTA : NO CUMPLIMIENTO

D. DIAGNOSTICO DE BRECHAS DE LA DIRECCION DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA DE LA PNP, SEGÚN EL PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICÍA.

1. Accesibilidad al servicio funerario integral básico

El Fondo de Apoyo Funerario de la PNP, brinda a todos sus afiliados el



Servicio Funerario Integral Básico – SFIB, que constituye el traslado del cadáver al lugar del velatorio, la entrega de un ataúd, la afectación de un nicho perpetuo, la facilidad de un ambiente para el velatorio y capilla ardiente en las instalaciones del FONAFUN PNP, proporcionar una carroza para el traslado del ataúd, coche para traslado de los aparatos florales, una movilidad para traslado de los familiares al Camposanto, la facilidad de trámites legales de sepelio, la publicación virtual de avisos de defunción solo para el Afiliado, según lo dispuesto en el Reglamento del Fondo de Apoyo Funerario – PNP, aprobado con Resolución de la Comandancia General N° 033-2020-CG PNP/EMG del 30 de enero del 2020.

Asimismo, cuando la capacidad operativa del FONAFUN PNP, no llega a cubrir toda la demanda del personal PNP y derechohabientes afiliados al fondo en todas las regiones del país, se opta por la devolución de aportes mediante reembolsos, los cuales actualmente, el componente de reembolsos de gastos privados está por encima de la cantidad de servicios funerarios que brinda la entidad, este comportamiento reduce el impacto de beneficio que debe acceder el afiliado teniendo en cuenta que en la mayoría de casos los reembolsos no cubren los costos incurridos por los servicios funerarios privados y ello da como resultado la insatisfacción en el servicio. Durante los últimos tres (03) años que comprenden el periodo del 2019 al 2021, el comportamiento de los servicios funerarios (SFIB) atendidos y reembolsos realizados por el FONAFUN PNP se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 03 Histórico de la variable SFIB

DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE MEDICIÓN	HISTORICO DE LA VARIABLE		
		AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
SERVICIOS FUNERARIOS INTEGRALES BÁSICOS	CANTIDAD	2553	4099	3864
	COBERTURA	44.60%	48.60%	43.10%
REEMBOLSOS	CANTIDAD	3583	4328	5101
	COBERTURA	58.40%	51.40%	56.90%

Elaboración: FONAFUN – DIRBAP PNP

En el Cuadro N° 03, se describe la variación ascendente representativa de la cantidad de servicios funerarios básicos integrales atendidos y reembolsos realizados en los años 2020 y 2021, a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 presentada en nuestro país a partir del 15 de marzo del 2020 según el DECRETO SUPREMO N° 044-2020-PCM, trajo consigo el incremento masivo del índice de mortalidad de un 4.90% registrado en el año 2019 a 7.40 % en el año 2020 y 7.6% en el año 2021 según el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Se apreció que la inesperada demanda presentada en los años 2020 y 2021 de servicios funerarios, el FONAFUN PNP solo pudo contar con la cobertura para la atención en un promedio del 55.5%, quedando un espacio significativo de demanda por cubrir en mayor cantidad al personal PNP y sus derechohabientes situados en provincias.



A nivel nacional, se está implementando la ampliación de la oferta a los afiliados a través del servicio básico integral con la finalidad de reducir las transferencias de reembolsos por el servicio funerario cubierto por empresas privadas. Para este fin, se está desarrollando tareas e inversiones debidamente alineadas al Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 Mariano Santos Mateos –"MS30", en ese sentido en el AF-2022 se ha realizado la adquisición de 100 tumbas en la ciudad de Iquitos y 100 tumbas en la ciudad Piura, con el fin de incrementar la capacidad operativa del FONAFUNPNP para cubrir la demanda de servicios funerarios en las provincias mencionadas.

Por último, la situación futura deseada para el año 2026 que establece el Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía de la PNP 2023-2026, pretende que el FONAFUN PNP cubra directamente el 50% de los sepelios del personal PNP afiliado mediante la adquisición de nichos y tumbas, suscripción de convenios con empresas funerarias del sector privado en todas las regiones del país a fin de cubrir la demanda del servicio funeraria del personal PNP y derechohabientes. Expedición de resoluciones de derechos previsionales y beneficios pensionarios

La División de Pensiones de la PNP según su nivel de competencia es la encargada de expedir resoluciones jefaturales para el reconocimiento de los derechos previsionales y beneficios económicos cuando el personal PNP pasa a la situación de retiro o por otras causales especificadas en el Decreto de Ley N°19846,1132 y 1133, como también a sus derechohabientes que sean legalmente reconocidos para el otorgamiento de pensión de viudez, orfandad (menores de edad, estudios o incapacidad) y ascendientes bajo los alcances de la normativa vigente

En función de analizar el rendimiento de expedición de resoluciones que otorgan derechos pensionarios y beneficios económicos, se ha recabado información de la cantidad de resoluciones emitidas por la DIVPEN PNP de los últimos 3 años.

Cuadro N° 04. Histórico de la variable expedición de resoluciones de derechos previsionales y beneficios económicos

DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE MEDICIÓN	HISTORICO DE LA VARIABLE		
		AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
RESOLUCIONES DE BENEFICIOS Y DERECHOS PENSIONARIOS	CANTIDAD	10215	8693	11,010

Elaboración: DIVPEN – DIRBAP PNP

En el Cuadro N° 04, se aprecia una disminución de la cantidad de resoluciones expedidas con referencia al año 2019, respecto al año 2020, debido a la declaración del estado emergencia sanitaria a nivel nacional causada por el COVID-19, que trajo consigo, el aislamiento social obligatorio de toda la población, la que imposibilitó la atención presencial por un tiempo extemporáneo de aproximadamente tres meses, siendo esta la limitante principal que influyo en el rendimiento de la gestión para la continuidad del



servicio de la variable identificada. Asimismo, otra limitante que influyo en la disminución del rendimiento relacionado a la expedición de resoluciones en el año 2020, fue a consecuencia del desconocimiento que tenían los administrados sobre la mesa de partes virtual que habilitó la DIVPEN PNP mediante correos electrónicos para la recepción de solicitudes digitalizadas.

Como medida de mejora al servicio de otorgamiento de derechos provisionales y beneficios pensionarios al personal PNP y a sus derechohabientes la División de Pensiones de la PNP, se viene realizando las gestiones pertinentes con la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación de la PNP, con la intención de sistematizar los procesos administrativos, de la DIVPEN PNP y lograr una correcta consistencia de planillas a pensionistas con la finalidad de disminuir el índice porcentual de cobros indebidos y sofisticar el uso de herramientas informáticas que ayuden al manejo de información, tal y como plantea el futuro deseado del Plan estratégico de Capacidades MS30 en la mejora de los servicios previsionales.

2. Accesibilidad de créditos hipotecarios

La Policía Nacional del Perú a través del Fondo de Vivienda Policial administra los fondos provenientes del Estado y de las aportaciones de su personal, con la finalidad de contribuir al acceso a una vivienda digna al personal aportante y sus familiares con derecho.

El FOVIPOL PNP ofrece el crédito hipotecario al personal PNP aportante, con la finalidad de contribuir a la adquisición o construcción de vivienda con una tasa mínima de interés, el cual se clasifica en cinco (05) grandes modalidades:

- a. Compra de vivienda o terreno
- b. Compra y/o cancelación de crédito hipotecario
- c. Compra de inmueble a futuro
- d. Construcción y/o mejoramiento de vivienda propia
- e. Ampliación de préstamo

En función de analizar la accesibilidad de otorgamiento de créditos hipotecarios al personal PNP afiliado, se ha recabado información de la cantidad créditos hipotecarios otorgados por el FOVIPOL PNP de los últimos 3 años.

Cuadro N° 05. Histórico de la variable accesibilidad de créditos hipotecarios

DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE MEDICIÓN	HISTORICO DE LA VARIABLE		
		AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
ACCESIBILIDAD DE CREDITOS HIPOTECARIOS	CANTIDAD	3.256	3.089	2.827

Elaboración: FOVIPOL – DIRBAP PNP

En el Cuadro N° 05, se aprecia una tendencia descendente de la accesibilidad de créditos hipotecarios al personal PNP desde el año 2019 al 2021 debido al incremento del volumen de préstamos que se brinda al aportante beneficiado desde el año 2018. Es así, que para los años 2023-2026 se mantendrá dicha tendencia, de una cantidad de promedio de 3,000 préstamos hipotecarios anuales, con la finalidad de obtener un flujo de caja equilibrado para el fondo.



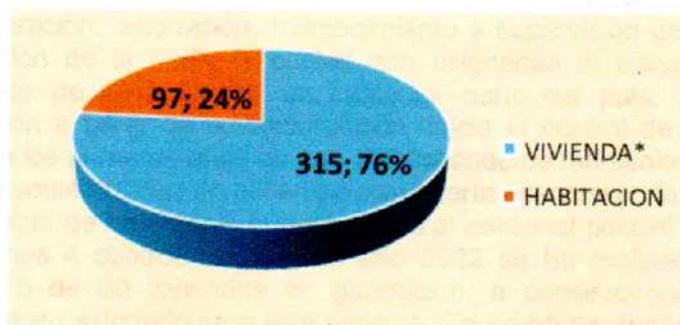
Al cierre del año 2021, la cantidad de aportantes activos es de 128,573 y el porcentaje de cobertura o beneficiados totales se encuentra en 34% (44,027). Al año 2026, en cumplimiento al Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía de la PNP 2023-2026 se estima que la cantidad de aportantes activos (para fines estadísticos) y según la proyección de beneficiados con cobertura de 64,389 efectivos policial con lo cual el porcentaje de efectivos policiales aportantes que accederían a un crédito hipotecario (sean prestatarios o adjudicatarios) a través delFOVIPOL alcanza el 41% de los aportantes.

3. Construcción de viviendas en guarnición

El Departamento de Viviendas en Guarnición, es el responsable de la administración, asignación, mantenimiento y supervisión de las Viviendas en Guarnición de la PNP, con la finalidad de brindar hospedaje temporal al personal PNP que es cambiado de sede laboral en las distintas ciudades del país, y que no cuenten con una vivienda en el lugar de destino para su estadía prolongada. Actualmente existen 412 viviendas en guarnición en las distintas regiones del Perú, las cuales, en su mayoría, presentan alto nivel de demanda para ser ocupadas por el personal policial, viéndose en la necesidad de ampliar el servicio de vivienda, se plantea como alternativa de solución la construcción de viviendas en guarnición en los lugares que presentan mayor demanda de cambios realizados anuales a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP. Los cuales presentan un promedio anual de 1500 cambios, presidiendo que existe una brecha insatisfecha de viviendas para el personal policial que es cambiado de centro laboral. Asimismo, el Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía de la PNP 2023-2026, establece en sus actividades con inversión la construcción de 1500 casas de guarnición al 2026 con la finalidad de mejorar los servicios de bienestar a nivel nacional.

Según el reporte de la DIVBASSE al 08AGO2022, se cuenta con CUATROCIENTOS DOCE (412) viviendas de guarnición, de los cuales TRESCIENTOS QUINCE (315) corresponden a Casas, Residencia y Departamento, y NOVENTA Y SIETE (97) habitaciones, como se aprecia el Grafico N° 01.

Grafica N° 01
Viviendas de Guarnición DIRBAP PNP08AGO2022



Fuente: DIRBAP – VG 08AGO2022

*Incluye Casas, Residencial y Departamentos



A nivel nacional, la DIRBAP PNP cuenta con viviendas de guarnición en VEINTE (20) regiones, con una mayor concentración en las regiones de Loreto y Piura, seguidos de las Regiones Trujillo, Arequipa y Lambayeque, entre otras regiones con menor incidencia, como se puede apreciar en la Imagen N° 01.

Imagen N° 01
Viviendas de Guarnición DIRBAP PNP a nivel nacional



Fuente: DIVBASSE – DIRBAP AGO2022

4. Mantenimiento de Viviendas en Guarnición PNP

El Departamento de Viviendas en Guarnición, es el responsable de la administración, asignación, mantenimiento y supervisión de las Viviendas en Guarnición de la PNP, la cuales son asignadas al personal PNP que es cambiado de sede laboral en cualquier parte del país. Las viviendas en guarnición a partir de su construcción, inicia el control de funcionamiento a partir de los primeros años de uso, necesitando de mantenimientos correctivos para su sostenibilidad en el tiempo como parte esencial en la calidad constante del servicio de hospedaje que se brinda al personal policial. Sin embargo, en los últimos 4 cuatros, solo en el año 2022 se ha realizado mantenimiento correctivo de 60 viviendas en guarnición, a consecuencia de la falta de presupuesto asignado para este servicio. Sin embargo, desde el mes de marzo del 2022 se viene realizando el seguimiento del cumplimiento del mantenimiento correctivo de las 352 viviendas en guarnición restantes, en cumplimiento a la meta establecida en el Plan Estratégico de Capacidades MS30.



5. Desarrollo del servicio de Asistencia y Apoyo Social

El Departamento de Asistencia Social viene desarrollando actividades que garanticen una atención especializada de bienestar social para contribuir a mejorar la calidad de vida del personal PNP, familiares, deudos y discapacitados. Así mismo, orienta en forma adecuada y oportuna al personal PNP en actividad y/o retiro, así como a sus derechohabientes, en lo concerniente a los beneficios que les corresponde, teniendo como ejes la productividad, la satisfacción del usuario y la satisfacción del personal los servicios que se ofrecen de manera presencial y virtual, son los siguientes:

- a. **Asistencia Social**, servicio de orientar y apoyar al personal PNP, familiares y discapacitados, en los aspectos sociales para su calidad de vida a través de una atención individualizada y consejería social a la familia policial. Así mismo planifica, coordina, ejecuta y evalúa planes, Programas y/o Actividades de Bienestar Social.
- b. **Asistencia Psicología**, atención psicológica al personal PNP y derechohabientes que presenta problemas emocionales, con el fin de apoyar a modificar sus actitudes e inconductas. Asimismo, brinda atención de orientación vocacional.
- c. **Casa de Hospedaje Temporal**, lugar de acogida temporal para los familiares que vienen acompañando al personal PNP evacuado al CH.PNP. "LNS" como consecuencia de sufrir lesiones en el cumplimiento del deber (acto de servicio, consecuencia del servicio u ocasión del servicio) y/o en casos excepcionales a los familiares que vienen en calidad de acompañante de los titulares y/o familiares directos evacuados por enfermedad.

En el Cuadro N° 06 se muestra el histórico de atenciones que del servicio de asistencia y apoyo social en los últimos 3 años:

Cuadro N° 06. Histórico de la variable desarrollo del servicio social

DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE MEDICIÓN	AÑOS					
		2019		2020		2021	
		TITULAR	FAMILIAR	TITULAR	FAMILIAR	TITULAR	FAMILIAR
ATENCIÓN DE CASOS SOCIALES	CANTIDAD	3956	1402		412		244
ATENCIÓN DE PSICOLÓGICOS	CANTIDAD	2589	865		412		244
APOYO EN CASA DE HOSPEDAJE TEMPORAL	CANTIDAD	35	267	42	68	87	150
TOTAL DE ATENCIONES		6580	2534	42	892	87	668

Elaboración: DEPASSOC-DIVBASSE - DIRBAP PNP



Es preciso señalar que revisados los archivos de los años 2019 al 2021 se observa que con relación a la atención de casos sociales una gran diferencia numérica en cuanto a las atenciones brindadas al personal policial y sus familiares derechohabientes debiéndose precisar que hasta el año 2019 se realizaron diversas actividades en cumplimiento de los objetivos trazados siendo necesario precisar que con el inicio de la pandemia COVID-19 MAR2020 se establecieron restricciones como medidas sanitarias reflejándose en la productividad. Asimismo, entre los años presentados la atención de Psicológica presente un desnivel en cuanto los Número de atenciones debido a la pandemia actual del COVID19, donde toda atención se rigió en base a los protocolos y medidas de protección emitidas por el estado de emergencia sanitaria. Así también, el Número de apoyo con Alojamiento temporal mantuvo un leve cambio debido que durante el tiempo de pandemia por el COVID 19 se continuó con el apoyo a los familiares del personal policial evacuado que se encontraba hospitalizado en el CH PNP "LNS", respetando siempre la bioseguridad y medidas de protección. Siendo su atención al 50% de su capacidad de alojamiento.

Asimismo, el desarrollo del servicio y apoyo social, se mantendrá en proceso de optimización gracias a la futura compra de la casa de hospedaje en beneficio de los derechohabientes del personal PNP para el fin de año del 2024, como también la programación de construcción de oficinas de bienestar a nivel nacional que se tiene establecido en el Plan de Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 20230 Mariano Santo Mateo "MS30".

6. Accesibilidad a una Vacante a hijos PNP en una IIEE de la PNP

El Departamento de Gestión y Servicios Educativos es la responsable de dirigir y controlar la gestión administrativa y pedagógica de las Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú a nivel nacional, en el marco de la Política de Educación y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y las disposiciones del Director General de la Policía Nacional del Perú; así como, también promover y proponer la suscripción de convenios con otras entidades educativas en todos los niveles, en procura de un óptimo y adecuado beneficio en materia de servicio educativo para el personal policial y sus derechohabientes.

Es preciso aclarar la misión de creación de las II.EE de la PNP en diferentes regiones del país, es albergar el mayor Número de estudiantes en los tres niveles educativos provenientes de hijos del personal PNP y familia policial.

Cuadro N° 07. Histórico de la variable accesibilidad a una vacante a hijos PNP en una IIEE de la PNP

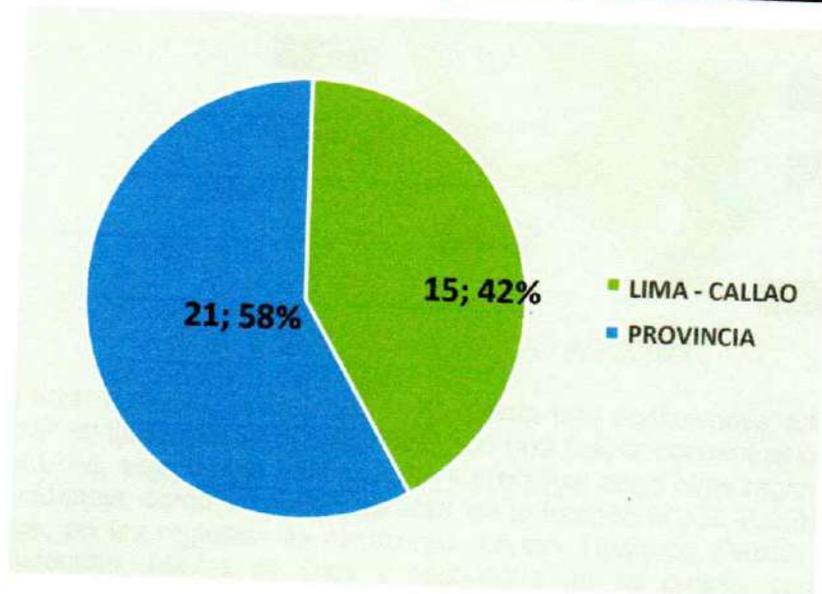
DESCRIPCION	HISTÓRICO		
	2019	2020	2021
Accesibilidad a una Vacante en una IE PNP	2,156	3,196	2,868
Porcentaje de vacantes a Hijos PNP	24%	25%	27%

Elaboración: DEPGSE-DIVBASSE – DIRBAP PNP



Se aprecia en el Cuadro N° 07 la cantidad de vacantes asignadas por año y el porcentaje de las mismas que fueron destinadas a hijos del personal PNP, así también, se observa un crecimiento porcentual de asignación de vacantes a hijos PNP con una variación mínima de 1 y 2% respectivamente entre los tres últimos años, debido a consecuencia de aplicación de directivas precisando la priorización y preferencia de asignación de vacantes de Hijos PNP con la finalidad de aumentar el porcentaje descrito en la tabla anterior, y así dar prontamente cumplimiento a la meta propuesta por el Plan Estratégico de capacidades de lograr el total de alumnado distribuido en 80 Hijos PNP, 10 % Familia policial y 10% Acción Cívica. Según el reporte de la DIVBASSE al 08AGO2022, se cuenta con TREINTA Y SEIS (36) Instituciones Educativas de la PNP, de los cuales QUINCE (15) se encuentran en Lima y Callao, y VEINTIÚN (21) en provincia como se aprecia el Grafico N° 02; y en el que, se observa que las Regiones de Tumbes, Pasco, Apurímac y Cusco no cuentan con viviendas de guarnición.

Gráfica N° 02 Instituciones Educativas PNP08AGO2022



Fuente: DIRBAP – DEP. GESTION DE SERVICIOS EDUCATIVOS 08AGO2022

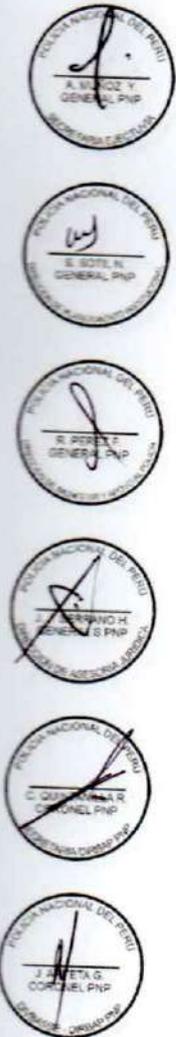


Imagen N° 02
Instituciones Educativas PNP a nivel nacional



Fuente: DIVBASSE – DIRBAP AGO2022

A nivel nacional, la DIRBAP PNP cuenta con Instituciones educativas de la PNP en DIECISÉIS (16) regiones, con una mayor concentración en la región de Lima, seguida del Callao, Junín y Arequipa; entre otras regiones con menor incidencia, como se puede apreciar en la Imagen N° 02. Así mismo, precisar que, en las regiones de Amazonas, Loreto, Huánuco, Pasco, Huancavelica, Ayacucho, Madre de Dios y Moquegua no se cuenta con Instituciones educativas de la PNP.

7. Participación de capacitaciones permanentes al personal docente de las II.EE PNP.

El Departamento de Gestión y Servicios Educativos es el responsable de dirigir y controlar la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú a nivel nacional, en el marco de la Política de Educación y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y las disposiciones del Comandante General de la Policía Nacional del Perú. Por consiguiente se considera que la accesibilidad en las capacitaciones al personal de las II.EE PNP permite fortalecer las competencias y capacidades profesionales y técnicas del personal Directivo, Jerárquico, Administrativo y Docentes de las Instituciones Educativas de la PNP, mediante la actualización y especialización en sus respectivas funciones, con la finalidad de mejorar y modernizar la calidad del servicio educativo centrado en el aprendizaje de los estudiantes, focalizando la buena Gestión Escolar.



Cuadro N° 08. Histórico de la variable participación de capacitaciones permanentes al personal docente de las IIEE PNP.

DESCRIPCIÓN	HISTÓRICO		
	2019	2020	2021
Accesibilidad en las capacitaciones al personal de las IIEE PNP	3	9	8

Elaboración: DEPGSE-DIVBASSE - DIRBAP PNP

Se precisa que en el Cuadro N° 08, el personal directivo, docente y administrativo que viene recibiendo capacitaciones constantes sobre gestión escolar, módulos de aprendizaje, instrumentos de evaluación y liderazgo para el personal docente y directivos, entre otros temas relacionados a la gestión administrativa y pedagógica, en forma virtual y presencial, con el apoyo constante de Universidades que la PNP tiene convenios estudiantiles, los que proporcionan en manera de apoyo sus ambientes para la realización de capacitaciones al personal de las II.EE de la PNP. Asimismo, El Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía de la PNP 2023-2026, ha establecido como meta al 2026, se realice capacitaciones constantes al personal de las II.EE PNP con la finalidad de optimizar la calidad de los servicios de educación.

8. Construcción de IIEE PNP con tres niveles educativos

El servicio educativo que brinda el Departamento de Gestión y Servicios Educativos, permite brindar acceso a la educación básica a los hijos de los policías, que por razones de servicio y ámbito funcional desempeñan labores en diferentes lugares del país viéndose obligados a trasladarse con su familia a su nuevo centro laboral. Sin embargo, a la fecha se cuentan con 35 II.EE PNP, solo 14 tienen los tres niveles educativos (7 en Lima y 7 en provincia); en base a ello, se puede identificar que la cobertura nacional es limitada para cubrir las necesidades de la educación básica completa para los hijos del personal policial en todo el país

Por lo expuesto, el Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía de la PNP 2023- 2026 propone en su situación futura deseada la construcción de 20 colegios con los 3 niveles educativos, con la finalidad de lograr atender 60,000 alumnos, de los cuales el 80% serán de hijos policiales, 10% hijos de la familia PNP y 10% alumnos de procedencia civil.

II. OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y TAREAS

A. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

De conformidad a los lineamientos del CEPLAN y de la Dirección de Planeamiento Institucional de la PNP se elaboró los Objetivos Estratégicos relacionados a sus competencias exclusivas. Para lo cual, se formuló objetivos de tipo I y II, tal como se muestra en la Figura N° 03, considerando las necesidades que se tengan y la naturaleza de la estrategia que se busca implementar, pues los primeros se enfocan directamente en mejorar las condiciones de su población objetivo a través de la entrega y uso de los servicios provistos; mientras que los de tipo II, atienden las condiciones



internas que la entidad busca mejorar, fortalecer e incrementar su capacidad de respuesta, para una mejor atención a la población. El presente documento de gestión se alineó al Plan Estratégico Institucional (PEI 2020-2024) del Ministerio del Interior y al Plan Estratégico PNP (PE PNP 2022-2024).

La Unidad de Planeamiento y Educación de la DIRBAP PNP, en el marco de sus competencias, viene elaborando el Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía de la PNP, el cual considera como Objetivos Estratégicos los siguientes:

Objetivo Estratégico 01

Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policial.

Objetivo Estratégico 02

Incrementar el nivel de satisfacción del administrado atendido por el Fondo de vivienda Policial.

Objetivo Estratégico 03

Incrementar las vacantes para hijos PNP en los tres niveles de educación en las II.EE PNP.

Objetivo Estratégico 04

Optimizar el desarrollo de acciones de bienestar a favor del personal policial y sus derechohabientes.

Objetivo Estratégico.05

Ampliar el Número de asignación de viviendas en guarnición PNP.

Objetivo Estratégico 06

Ampliar la cobertura del Servicio funerario integral básica al personal PNP afiliado y sus derechohabientes.

Objetivo Estratégico 07

Optimizar el reconocimiento de derechos y beneficios al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.

Objetivo Estratégico 08

Ampliar centros de servicio de apoyo social y bienestar al personal policial y sus derechohabientes.

Objetivo Estratégico 09

Implementar la transformación digital en el Fondo de Vivienda Policial.

Objetivo Estratégico 10

Fortalecer la gestión de las competencias pedagógicas del personal directivo y docentes de las II.EE. PNP.

Objetivo Estratégico 11

Formalizar los predios administrados por la DIRBAP PNP.

Objetivo Estratégico 12

Fortalecer el sistema de información en la División de Pensiones PNP.



B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2024

Los objetivos específicos del Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la Policía Nacional del Perú 2024, están alineados a los Objetivos Estratégicos Específicos del Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía al 2023-2026; se plantea DIEZ (10) OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Objetivo Específico 1

Fortalecer el recurso humano, administrativo y logístico de la Dirección de Bienestar para efectivizar su labor y mejora del servicio.

Objetivo Específico 2

Mejorar el acceso y diligenciamiento de la información interna para una eficiente gestión.

Objetivo Específico 3

Optimizar el desarrollo de programas, proyectos y actividades de bienestar del personal policial y sus derechohabientes

Objetivo Específico 4

Cerrar la brecha de viviendas de guarnición PNP.

Objetivo Específico 5

Cerrar la brecha de los servicios educativos de la PNP a nivel nacional.

Objetivo Específico 6

Optimizar el reconocimiento de derechos y beneficios previsiones al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.

Objetivo Específico 7

Mejorar la eficiencia de la gestión de créditos otorgados por las entidades financieras al personal.

Objetivo Específico 8

Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policía

Objetivo Específico 9

Ampliar la cobertura del Servicio Funerario Integral Básico al personal PNP afiliado y sus derechohabientes.

Objetivo Específico 10

Formalizar los predios administrados por la DIRBAP PNP

C. ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR

La temporalidad de Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la Policía Nacional del Perú 2024, e únicamente UN (01) año por lo que, las actividades están programada únicamente de enero a diciembre; cabe indicar que el plan considera actividades de carácter permanente y para los proyectos y programación con identificación de cierre de brechas, son temporales hasta cumplir con la meta, a continuación, se detallan las actividades:

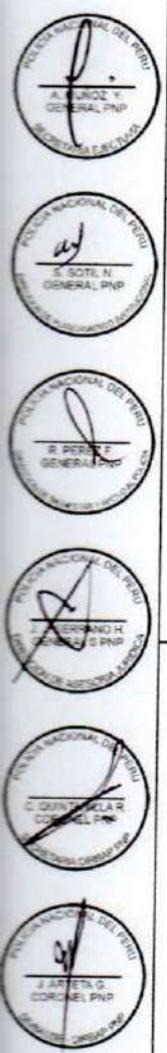


OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES
<p>1 Fortalecer el recurso humano, administrativo y logístico de la Dirección de Bienestar para efectivizar su labor y mejora del servicio.</p>	Elaboración del plan de fortalecimiento de competencias
	Ejecución del plan de fortalecimiento de competencias (descentralizado)
	Brindar el recurso humano, administrativo, logístico y de equipamiento suficiente para el desarrollo de las funciones propias de la Dirección.
	Dotación de alimentación y vestuario al personal civil PNP comprendidos en el D.L. N° 276 de la DIRBAP que laboran a nivel nacional.
	Realizar o participar en capacitaciones o cursos.
	Contratación de personal especializado en materia provisional
	Capacitar a los responsables de las Áreas u Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las MACREPOL REGPOL y Frentes Policiales sobre los beneficios del FONAFUN, FOVIPOL, FONBIEPOL, FONSEVID, PENSIONES, entre otros
<p>2 Mejorar el acceso y diligenciamiento de la información interna para una eficiente gestión.</p>	Capacitación en Educación Financiera para el Personal Policial
	Implementar las Áreas u Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las MACREPOL REGPOL y Frentes Policiales.
	Promover la difusión y socialización de información clara al personal PNP y familia a nivel nacional
	Efectivizar las acciones de gestión administrativa.
	Proponer estrategias para la simplificación administrativa.
	Mejorar la administración de donaciones recibidas de las diversas instituciones públicas y privadas para la programación, ejecución y supervisión de planes y proyectos en favor del bienestar del personal policial.
	Diseño, ejecución, supervisión y monitoreo de los planes, proyectos o convenios de bienestar dirigidos al personal PNP y familia.
	Supervisión de las labores que desarrollan las Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía a nivel nacional, para informarse de la problemática relacionada al bienestar y apoyo al policía.
	Gestionar la implementación y funcionamiento de las oficinas de bienestar y apoyo al policía a nivel nacional a fin de ampliar la cobertura y/o acceso a los beneficios que se otorga al personal PNP y familia
	Atención social individualizada, orientación y coordinación de beneficios para el personal PNP en actividad, retiro, discapacidad y derechohabientes.
Visitas hospitalarias y domiciliarias (sociales)	



Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

<p>3</p>	<p>Optimizar el desarrollo de programas, proyectos y actividades de bienestar del personal policial y sus derechohabientes.</p>	<p>Informes sociales e informes de atención social para apoyo con vivieres y otros por situación crítica (enfermedad y otros). Coordinación y gestión de apoyos sociales intra y extra institucionales.</p> <p>Emitir Lineamientos y Directivas en materia de Gestión Pedagógica e Institucional para mejorar la calidad educativa enmarcada en las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación.</p> <p>Atención psicológica individualizada, orientación vocacional y otros</p> <p>Charlas Psicológicas.</p> <p>Favorecer la atención al personal PNP y sus derechohabientes a través de convenios con Instituciones Educativas de nivel Superior para garantizar la superación del personal PNP.</p> <p>Atención psicológica individualizada, orientación vocacional y otros</p> <p>Programas y campañas de salud medico preventivo promocional dirigido al personal PNP y derechohabientes que laboran en distintas unidades PNP.</p> <p>Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de un centro de recreaciones a favor de los efectivos PNP y sus derechohabientes.</p>
<p>4</p>	<p>Cerrar la brecha de viviendas de guarnición PNP</p>	<p>Formular el cuadro de asignación con actualización diaria de viviendas asignadas y ocupadas a nivel nacional.</p> <p>Potenciar la administración y asignación de las viviendas en guarnición PNP a nivel nacional.</p> <p>Realizar el mantenimiento, reparación, refacción, remodelación, acondicionamiento, implementación y equipamiento de viviendas en guarnición PNP.</p> <p>Elaborar los proyectos de inversión para la creación de TRES (03) nuevas Viviendas de Guarnición en las Regiones de Pasco, Cusco y Apurímac</p> <p>Optimizar la supervisión de las Viviendas en Guarnición.</p>
<p>5</p>	<p>Cerrar la brecha de los servicios educativos de la PNP a nivel nacional</p>	<p>Formular y aprobar el Plan de Desarrollo Educativo para las IIEE de la PNP en favor de los hijos y familiares del personal PNP y de la comunidad.</p> <p>Brindar servicio educativo de calidad en las Instituciones Educativas de la PNP en los tres niveles de educación inicial, primaria y secundaria, en favor de los hijos del personal PNP.</p> <p>Supervisar y monitorear el acompañamiento pedagógico, logístico, contable y de recursos humanos en las 36 Instituciones Educativas de la PNP a nivel nacional para garantizar la calidad educativa.</p> <p>Elaborar los proyectos de inversión para la creación de CUATRO (04) nuevas IE PNP con tres niveles de Educación Básica, en las regiones de Huánuco, Huancavelica, Ayacucho y Apurímac.</p>



Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024



		<p>Formulación de Directiva para el otorgamiento de vacantes para hijos PNP, familia PNP e hijos de la comunidad.</p> <p>Ejecución del plan anual de capacitación.</p> <p>Plan de capacitación dirigido a las asistentes sociales de la PNP y/o al personal que desempeñe las funciones de bienestar a nivel lima y callao y regiones PNP.</p> <p>Apoyo social con hospedaje temporal a familiares del personal PNP evacuado por sufrir lesiones en cumplimiento del deber y casos sociales críticos.</p> <p>Elaborar el proyecto sobre unificación de contenidos curriculares de matemática y comunicación de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria en las II.EE. PNP</p> <p>Contratación de especialistas en matemática y comunicación de los TRES (3) niveles educativos.</p> <p>Formulación de contenidos curriculares de las áreas de matemática y comunicación de los tres (3) niveles educativos</p> <p>Socialización y capacitación de los contenidos curriculares entre los docentes de las II.EE. PNP de las áreas de matemática y comunicación.</p>
6	Optimizar el reconocimiento de derechos y beneficios previsionales al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.	<p>Efectivizar el reconocimiento y otorgamiento de derechos y beneficios previsionales al personal PNP en retiro y sus sobrevivientes a nivel nacional.</p> <p>Fiscalizar el correcto otorgamiento de derechos y beneficios previsionales.</p> <p>Gestionar y elaborar información para la formulación de planillas para el pago de pensiones comprometidos en el Aplicativo Informático de Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP.</p> <p>Implementación del sistema de información relacionado a la consistencia de planillas. (Sistematización de los procesos de gestión de la DIVPEN PNP).</p> <p>Gestionar acceso a mayor información mediante la modificación o celebración de nuevos convenios entre la PNP y las entidades públicas</p> <p>Gestionar la adquisición de equipos informáticos de última generación.</p>
7	Mejorar la eficiencia de la gestión de créditos otorgados por las entidades financieras al personal.	<p>Optimizar la gestión de créditos solicitados por el personal PNP y sus derechohabientes a nivel nacional, en las entidades financieras con convenio, según su capacidad de descuento en la planilla de pago.</p> <p>Evaluación de las relaciones enviadas por los bancos, mediante la sistematización de la información</p> <p>Entrega de productos o servicios de bienestar</p>

8	Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policial	Difusión integral de la normativa y beneficios en materia de acceso a créditos de aportante al fondo de vivienda policial.
		Aprobación y otorgamiento del crédito hipotecario al beneficiario del fondo de vivienda policial.
		Adjudicación de vivienda al beneficiario del fondo de vivienda policial.
		Evaluar la factibilidad para tramitar expedientes para Adjudicación de Vivienda en favor de los deudos del personal fallecido en cumplimiento del deber y del personal PNP discapacitado por la misma causal, de conformidad a la Ley N° 23694 y D.L. N° 25964
		Servicio de atención al cliente de calidad brindada al administrado del fondo de vivienda policial
		Servicio de atención de quejas implementado a favor de los administrados del fondo de vivienda policial.
		Gestión del Saneamiento físico. Legal oportuno de los programas de vivienda a favor del administrado
		Sistematización adecuada de la gestión documental del fondo de vivienda policial.
9	Ampliar la cobertura del Servicio Funerario Integral Básico al personal PNP afiliado y sus derechohabientes.	Implementación del plan de seguridad de información en el fondo de vivienda policial.
		Otorgar servicio funerario oportuno para el personal PNP y familia.
		Adquisición de nichos y tumbas en cementerios privados en las diferentes regiones del país.
		Suscripción de convenios con empresas privadas para el servicio funerario y servicio de cremación en diferentes regiones del país.
10	Formalizar los predios administrados por la DIRBAP PNP	Creación de nuevas sedes para los servicios funerarios en favor del personal PNP y su familia
		Saneamiento físico y legal de las II.EE PNP
		Saneamiento físico legal de las Viviendas en Guarnición.
		Saneamiento físico y legal de cementerios a cargo del Fondo de Apoyo Funerario PNP



III. METAS

A. Del Objetivo 1

Fortalecer el recurso humano, administrativo y logístico de la Dirección de Bienestar para efectivizar su labor y mejora del servicio.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
<p>1 Fortalecer el recurso humano, administrativo y logístico de la Dirección de Bienestar para efectivizar su labor y mejora del servicio.</p>	Elaboración del plan de fortalecimiento de competencias.	Plan elaborado	1
	Ejecución del plan de fortalecimiento de competencias (descentralizado)	% de avance del plan	100%
	Brindar el recurso humano, administrativo, logístico y de equipamiento suficiente para El desarrollo de las funciones propias de la Dirección.	Número de Informes	22
	Dotación de alimentación y vestuario al personal civil PNP comprendidos en el D.L.Nº 276 de la DIRBAP que laboran a nivel nacional.	Número de Beneficiarios	1284
	Realizar o participar en capacitaciones o cursos.	Número de Capacitaciones o cursos	3
	Contratación de personal especializado en materia provisional	Número de Contratos	14
	Capacitar a los responsables de las Áreas u Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las MACREPOL REGPOL y Frentes Policiales sobre los beneficios del FONAFUN, FOVIPOL, FONBIEPOL, FONSEVID, PENSIONES, entre otros.	Número de Eventos de Capacitación	12
	Capacitación en Educación Financiera para el Personal Policial	Número de capacitaciones	9
	Implementar las Áreas u Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía de las MACREPOL REGPOL y Frentes Policiales.	Número de AREBAP implementada	18



B. Del Objetivo 2

Mejorar el acceso y diligenciamiento de la información interna para una eficiente gestión.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
2 Mejorar el acceso y diligenciamiento de la información interna para una eficiente gestión.	Promover la difusión y socialización de información clara al personal PNP y familia a nivel nacional	Número de Actividades de Difusión	24
	Efectivizar las acciones de gestión administrativa	Número de Informes	12
	Proponer estrategias para la simplificación administrativa.	Número de Hojas de recomendación	6
	Mejorar la administración de donaciones recibidas de las diversas instituciones públicas y privadas para la programación, ejecución y supervisión de planes y proyectos en favor del bienestar del personal policial.	Número de Informes	6



C. Del Objetivo 3

Optimizar el desarrollo de programas, proyectos y actividades de bienestar del personal policial y sus derechohabientes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
3 Optimizar el desarrollo de programas, proyectos y actividades de bienestar del personal policial y sus derechohabientes	Diseño, ejecución, supervisión y monitoreo de los planes, proyectos o convenios de bienestar dirigidos al personal PNP y familia.	Número de Planes	3
	Supervisión de las labores que desarrollan las Oficinas de Bienestar y Apoyo al Policía a nivel nacional, para informarse de la problemática relacionada al bienestar y apoyo al policía.	Número de Informes	22
	Gestionar la implementación y funcionamiento de las oficinas de bienestar y apoyo al policía a nivel nacional a fin de ampliar la cobertura y/o acceso a los	Número de Informes	22



Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

	y/o acceso a los beneficios que se otorga al personal PNP y familia.		
	Orientar y apoyar al personal PNP y su familia en aspectos sociales, psicológicos, económicos y espirituales para fortalecer y mejorar su calidad de vida.	Número de Beneficiarios	1,8000
	Realizar el seguimiento de atención de los casos sociales que requieran apoyo, orientación, coordinación y gestiones diversas.	Número de Informes	12
	Programar actividades de esparcimiento, recreación y cultura, fomentando el deporte al personal PNP y su familia para la mejora de su calidad de vida.	Número de Beneficiarios	7200
	Beneficiar con programas de bienestar al personal PNP y su familia. (FONBIEPOL)	Número de Personas atendidas	1,5000
	Emitir Lineamientos y Directivas en materia de Gestión Pedagógica e Institucional para mejorar la calidad educativa enmarcada en las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación	Número de Documentos	10
	Brindar apoyo social con hospedaje temporal a familiares del personal PNP evacuado por sufrir lesiones en cumplimiento del deber y casos sociales críticos	Número de Derechohabientes	120
	Capacitar en Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Tutoría y Convivencia del personal que labora en las Instituciones Educativas PNP a nivel nacional.	Número de Talleres	4
	Favorecer la atención al personal PNP y sus derechohabientes a través de	Número de Beneficiarios	1000



	convenios con Instituciones Educativas de nivel Superior para garantizar la superación del personal PNP.		
	Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de una casa de hospedaje a favor de los efectivos PNP.	Número de Proyectos	1
	Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de una casa de reposo a favor de los efectivos PNP y sus derechohabientes.	Número De Proyectos	1
	Elaborar un proyecto de inversión para la compra y construcción de un centro de recreaciones a favor de los efectivos PNP y sus derechohabientes.	Número de Proyectos	1

D. Del Objetivo 4

Cerrar la brecha de viviendas de guarnición PNP.

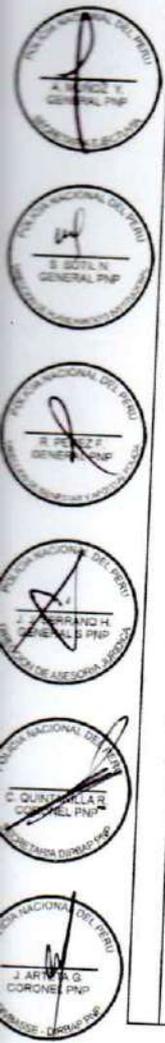
OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
4 Cerrar la brecha de viviendas de guarnición PNP	Formular el cuadro de asignación con actualización diaria de viviendas asignadas y ocupadas a nivel nacional	Número de Reportes	240
	Potenciar la administración y asignación de las viviendas en guarnición PNP a nivel nacional.	Número de viviendas asignadas	415
	Realizar el mantenimiento, reparación, relación, remodelación, acondicionamiento, implementación y equipamiento de viviendas en guarnición.	Número de Informes	11
	Elaborar los proyectos de inversión para la creación de TRES (03) nuevas Viviendas de Guarnición en las Regiones de Pasco, Cusco y Apurímac.	Número de Proyectos	3
	Optimizar la supervisión de Viviendas en Guarnición.	Número de Planes de Viajes Ejecutados	12

E. Del Objetivo 5



Cerrar la brecha de los servicios educativos de la PNP a nivel nacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
5 Cerrar la brecha de los servicios educativos de la PNP a nivel nacional	Formular y aprobar el Plan de Desarrollo Educativo para las IIEE de la PNP en favor de los hijos y familiares del personal PNP y de la comunidad.	Plan elaborado	1
	Brindar servicio educativo de calidad en las Instituciones Educativas de la PNP en los tres niveles de educación inicial, primaria y secundaria, en favor de los hijos del personal PNP	Número de Alumnos	22,000
	Supervisar y monitorear el acompañamiento pedagógico, logístico, contable y de recursos humanos en las 36 Instituciones Educativas de la PNP a nivel nacional para garantizar la calidad educativa.	Número de Informes	10
	Elaborar los proyectos de inversión para la creación de CUATRO (04) nuevas IE PNP con tres niveles de Educación Básica, en las regiones de Huánuco, Huancavelica, Ayacucho y Apurímac	Perfil viable	4
	Formulación de Directiva para el otorgamiento de vacantes para hijos PNP, familia PNP e hijos de la comunidad.	Número de Directivas	1
	Ejecución del plan anual de capacitación	% de avance del Plan	100%
	Elaborar el proyecto sobre unificación de contenidos curriculares de matemática y comunicación de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria en las II.EE. PNP	Número de Documento	1
	Contratación de especialistas en matemática y comunicación de los TRES (3) niveles educativos.	Número de Contratos	36



Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

	Formulación de contenidos curriculares de las áreas de matemática y comunicación de los tres (3) niveles educativos	Número de Documento	1
	Socialización y capacitación de los contenidos curriculares entre los docentes de las II.EE. PNP de las áreas de matemática y comunicación.	Número de Planes	12

F. Del Objetivo 6

Optimizar el reconocimiento de derechos y beneficios previsionales al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
      <p>6 Optimizar el Reconocimiento de derechos y beneficios previsionales al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.</p>	Resolver como última instancia los recursos de apelación interpuestas contra actos administrativos emitidos por la División de Pensiones.	Número de Resoluciones	150
	Efectivizar el reconocimiento y otorgamiento de derechos y beneficios previsionales al personal PNP en retiro y sus sobrevivientes a nivel nacional.	Número de Beneficiarios	10,000
	Fiscalizar el correcto otorgamiento de derechos y beneficios previsionales al personal PNP en situación de retiro y a sus sobrevivientes.	Número de Informes	300
	Gestionar y elaborar información para la formulación de planillas para el pago de pensiones comprometidos en el Aplicativo Informático de Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP.	Número de Documentos	12
	Implementación del sistema de información relacionado a la consistencia de planillas.	% de avance del sistema	100%
	Gestionar acceso a mayor información de las entidades públicas con las que la PNP tiene convenios.	Número de Reportes	12

Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP - 2024

	Gestionar la celebración nuevos convenios con información necesaria para la DIVPEN.	Número de Convenios Suscritos	5
	Elaborar el proyecto de inversión para gestionar la información (digitalización) para mejorar y facilitar el intercambio oportuno dela información.	% de avance del sistema	100%

G. Del Objetivo 7

Mejorar la eficiencia de la gestión de créditos torgados por las entidades financieras al personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
7 Mejorar la eficiencia de la gestión de créditos otorgados por las entidades financieras al personal.	Optimizar la gestión de créditos solicitados por el personal PNP y sus derechohabientes a nivel nacional, en las entidades financieras con convenio, según su capacidad de descuento en la planilla de pago.	Número de Personas atendidas	40,000
	Evaluación de las relaciones enviadas por los bancos, mediante la sistematización de la información	Número de remesas atendidas	1,080



H. Del Objetivo 8

Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
	Difusión integral de la normativa y beneficios en materia de acceso a créditos de aportante al fondo de vivienda policial.	Número de Eventos Realizados	50
	Aprobación y otorgamiento del crédito hipotecario al beneficiario del fondo de vivienda policial.	Número de Créditos Otorgados	1,500
	Adjudicación de vivienda al beneficiario del fondo de vivienda policial.	Número de Beneficiario	20



8	Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policial.	Evaluar la factibilidad para tramitar expedientes para Adjudicación de Vivienda en favor de los deudos del personal fallecido en cumplimiento del deber y del personal PNP discapacitado por la misma causal de conformidad a la Ley N° 23684 y DL N° 25964.	Número de Informe	1
		Servicio de atención al cliente de calidad brindada al administrado del Fondo de Vivienda Policial.	Número de Beneficiarios satisfechos	1,600
		Servicio de atención de quejas implementado a favor de los administrados del Fondo de Vivienda.	Número de Quejas Aprendidas	120
		Gestión del Servicio de saneamiento físico, Legal oportuno de los programas de vivienda a favor del administrado.	Número de reportes de vivienda saneadas físicay legalmente	4
		Sistematización adecuada de la gestión documental del Fondo de Vivienda Policial.	Número de Reportes	12
		Implementación del plan de seguridad de información en el fondo de vivienda policial.	Número de Planes	1



I. Del Objetivo 9

Ampliar la cobertura del Servicio Funerario Integral Básico al personal PNPafiliados y sus derechohabientes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
	Otorgar servicio funerario oportuno para el personal PNP y familia.	Número de Beneficiarios	4,500
	Adquisición de nichos y tumbas en cementerios privados en las diferentes regiones del país.	Número de Nichos Adquiridos	300

9	Ampliar la cobertura del Servicio Funerario Integral Básico al personal PNP afiliado y sus derechohabientes.	Suscripción de convenios con empresas privadas para el servicio funerario y servicio de cremación en diferentes regiones del país.	Número de Convenios Suscritos	30
		Creación de nuevas sedes para los servicios funerarios en favor del personal PNP y su familia	Número de Proyectos	2

J. Del Objetivo 10

Formalizar los predios administrados por la DIRBAP PNP.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS
10 Formalizar los predios administrados por la DIRBAPPNP	Saneamiento físico y legal de las II.EE PNP	Número de Predios Saneados	6
	Saneamiento físico legal de las Viviendas en Guarnición.	Número de Predios Saneados	5
	Saneamiento físico y legal de cementerios a cargo del Fondo de Apoyo Funerario PNP	Número de Predios Saneados	1



IV. ARTICULACIÓN DE OBJETIVOS

El Plan Anual de Bienestar Social de la Policía Nacional del Perú 2024, retoma el enfoque de la nueva gestión institucional y busca avanzar en los temas centrales que sirvan de soporte en materia de gestión y se encuentra articulado a los objetivos estratégicos de la Policía Nacional del Perú y desagrega las acciones estratégicas del Plan de Modernización del Sector Interior, el Plan operativo Institucional, los objetivos específicos del Plan de Seguridad Ciudadana y el Plan Operativo Anual 2024 de la Dirección de Bienestar y Apoyo a la Policía.

A. PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL MULTIANUAL 2022-2026 MININTER

Se orienta al desarrollo de los servicios brindados por el Sector Interior a nivel nacional, lo cual es fundamental para construir el proceso de desarrollo. Se articula al Plan Bicentenario a través del Objetivo Estratégico 10: Mejorar los servicios que la población demanda con una gestión orientada a resultados.

B. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2023 - 2026

Fue elaborado por una Comisión Especial de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú, articulado a la política de estado del Acuerdo Nacional, al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y al Plan estratégico Multianual PESEM 2023 - 2026 del Sector Interior.

C. PLAN DE MODERNIZACIÓN DEL SECTOR INTERIOR

El Plan de Modernización del Sector Interior 2022 - 2026 en su Objetivo Específico

2. Estrategia 2.1 Desarrollo de políticas de bienestar dirigido al personal del Sector Interior. Acción estratégica 2.1.1 Mejorar el modelo del servicio que se brinda en los centros de salud, educación, vivienda y otros del MININTER - PNP; 2.1.2 Formular planes y programas de bienestar laboral, salud, entre otros. Se define a la gestión moderna a resultados al servicio del ciudadano.

D. PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA AL 2023-2026

En el Plan Estratégico de Bienestar y Apoyo al Policía al 2023-2026 (PEBAP2023- 2026), es resultado de importantes esfuerzos de coordinación y trabajo con las diferentes unidades que conforman la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, en estrecha coordinación con la Dirección de Planeamiento Institucional de la PNP como órgano asesor en la elaboración del mencionado plan. El cual se pone a disposición de los integrantes de la institución policial para su difusión, implementación, seguimiento y evaluación a fin de lograr los objetivos y metas establecidas en beneficio del personal policial y sus derechohabientes.

El Plan Anual de Bienestar Social de la Policía Nacional del Perú 2024, considera de manera alineada al PEBAP al 2023-2026, Diez (10) objetivos:

1. Fortalecer el recurso humano, administrativo y logístico de la Dirección de Bienestar para efectivizar su labor y mejora del servicio.
2. Mejorar el acceso y diligenciamiento de la información interna para una eficiente gestión.
3. Optimizar el desarrollo de programas, proyectos y actividades de bienestar del personal policial y sus derechohabientes.
4. Cerrar la brecha de viviendas de guarnición PNP.
5. Cerrar la brecha de los servicios educativos de la PNP a nivel, nacional.
6. Optimizar el reconocimiento de derechos y beneficios previsionales al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.
7. Mejorar la eficiencia de la gestión de créditos otorgados por las entidades financieras al personal.
8. Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policía.
9. Ampliar la cobertura del Servicio Funerario Integral Básico al personal PNP afiliado y sus derechohabientes, y
10. Formalizar los predios administrados por la DIRBAP PNP.

El PBAP al 2023-2026, considera indicadores y metas de mediano plazo, relacionado a Viviendas de Guarnición, Servicio Funerario Integra Básico, Previsional, de Seguro de Vida entre otros de carácter funcional y misional en el marco de las funciones de la DIRBAP PNP, establecida en el Reglamento de del Decreto legislativo 1267 Ley de la Policía nacional del Perú; sin embargo, el Plan Anual de Bienestar Social de la Policía Nacional del Perú 2024, también considera los indicadores y metas correspondiente al primer año.

E. PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2024

El Plan Operativo Institucional, toma los Objetivos Estratégicos Generales del Plan Estratégico Multianual del Sector Interior 2022-2026 y desagrega las acciones estratégicas institucionales identificadas en el Plan Estratégico Institucional de la Policía Nacional del Perú 2023 – 2026.



F. PLAN OPERATIVO 2024 DIRBAP PNP

Está articulado con el Objetivo Estratégico Institucional "Fortalecer la Gestión Institucional" y Acción Estratégica Institucional "Mejorar las Condiciones de Bienestar del Personal Policial con énfasis en los servicios de Salud".

El Plan Anual de Bienestar Social de la Policía Nacional del Perú 2024 recoge parte de las estructuras de los diferentes planes, y aplica los pilares del Plan de Modernización de la Gestión Pública, específicamente el Pilar de Políticas Públicas, Planes Estratégicos Institucional y Operativos, especialmente en potenciar los programas de bienestar social.

El programa Anual de Bienestar Social de la Policía Nacional del Perú, debe pretender reforzar en cada Recurso Humano los aspectos biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación. En el diseño de un programa de Bienestar de la PNP es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del personal policial y sus familiares que son influidos por la modalidad de trabajo del jefe del hogar o el padre policía en su trabajo y desde el mismo y en otros escenarios de su vida cotidiana.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral, con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sea semillero de servidores policías, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos.

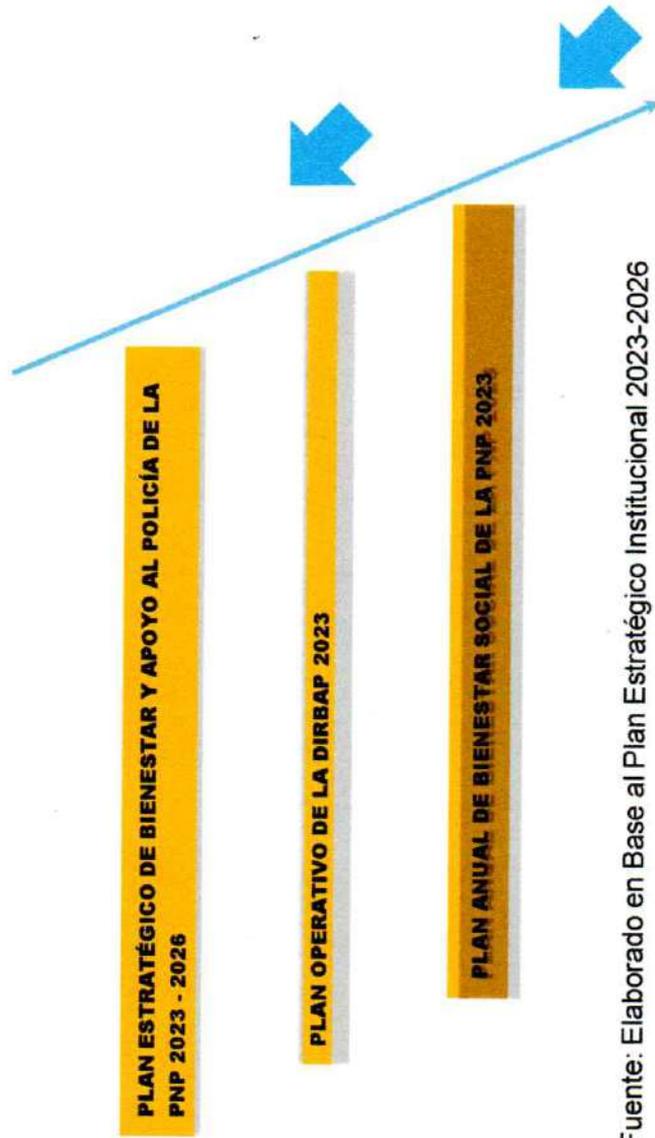
Política Nacional de Modernización de la Administración Pública 5 Pilares y 3 Ejes Transversales.

GESTIÓN DEL CAMBIO					
GOBIERNO ABIERTO	ALINEAMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS	PRESUPUESTO PARA RESULTADO	GESTIÓN POR PROCESOS, SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO	SISTEMA DE INFORMACIÓN, SEGUIMIENTO, MONITOREO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
GOBIERNO ELECTRONICO					
ARTICULACION INTER INSTITUCIONAL					

Fuente: DS N° 004-2013-PCM



G. INTERRELACIÓN DE LOS PLANES COMO POLÍTICA DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

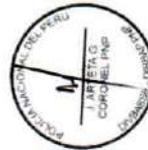


Fuente: Elaborado en Base al Plan Estratégico Institucional 2023-2026

H. Articulación de Objetivos y Rutas Estratégicas PESEM 2023 – 2026 y Plan Estratégico Institucional PNP 2022-2026.

OBJETIVO ESTRATÉGICO PESEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL MININTER	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL MININTER
OE 10. MEJORAR LOS SERVICIOS QUE LA POBLACIÓN DEMANDA CON UNA GESTIÓN POR RESULTADOS	OE 10. MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS POLICIALES QUE DEMANDA LA POBLACIÓN	AE 03.01. PROCESOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS OPTIMIZADOS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
	OE.10.4 MEJORAR LOS RECURSOS HUMANOS, CAPACIDADES Y RÉGIMEN POLICIAL (SALUD, EDUCACIÓN, ESPECIALIZACIÓN Y BIENESTAR)	

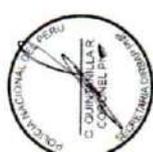
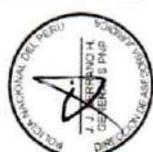
FUENTE: Elaborado en base al Plan Estratégico del Ministerio del Interior 2022-2026



I. Articulación de Objetivos y Acciones Estratégicas del PEI del MININTER 2022-2026, POI y PLAN DE TRABAJO DIRBAP- 2024.

PEI		PRESUPUESTO			POI		PLAN DE TRABAJO	
OBJETIVO ESTRATEGICO	ACCIÓN ESTRATEGICA	CATEGORÍA PRESUPUESTAL	PROD. PPTAL	ACTIV PPTAL.	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	TAREA	UNIDAD DE MEDIDA
QE1 08 Fortalecer la Gestión institucional en el Ministerio del Interior	AEI 8.5 Sistema de Recursos Humanos fortalecidas (o implementadas) para un servicio efectivo en el MININTER	Acciones Centrales	Sin Producto	5000005 Gestión de recursos humanos	Ejecución de la gestión de los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechos.	Documento	Elaboración de Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP	Documento

Fuente: Elaborado propia



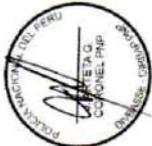
A. MATRIZ DEL PLAN DE TRABAJO

MATRIZ PLAN DE TRABAJO AF-2024

UNIDAD ORGANICA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	ACTIVIDADES OPERATIVAS	TAREAS	INDICADOR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	META 2024
FOVIPOL	OE.01. Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aporiantes del Fondo de Vivienda Policial	AE.01.01. Difusión integral de la normativa y beneficios en materia de acceso a créditos por ser aportante del Fondo de Vivienda Policial	Ejecución de la gestión de los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechos	Realizar charlas de difusión a nivel nacional sobre beneficios del FOVIPOL	Número de Eventos realizados	1	1	0	3	1	1	2	0	2	1	1	1	14
		AE.01.02. Aprobación y otorgamiento del crédito hipotecario al beneficiario del fondo de vivienda policial		Realizar charlas de Educación Financiera para el Personal Policial	Número de Capacitaciones	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
FOVIPOL	OE.02. Incrementar el nivel de satisfacción del administrado por el Fondo de vivienda Policial	AE.01.03. Adjudicación de viviendas para el beneficiario del Fondo de Vivienda Policial	Ejecución de la gestión de los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechos	Aprobar créditos hipotecarios aprobados al beneficiario del Fondo de Vivienda Policial.	Número de créditos aprobados	200	200	200	200	250	250	250	250	300	300	300	300	3000
		AE.02.01. Servicio de atención al cliente de brindada al administrado del Fondo de Vivienda Policial		Adjudicar Viviendas al beneficiario del Fondo de Vivienda Policial.	Número de viviendas adjudicadas	0	0	0	10	0	10	0	10	0	10	10	10	0
FOVIPOL	OE.02. Incrementar el nivel de satisfacción del administrado por el Fondo de vivienda Policial	AE.02.01. Servicio de atención al cliente de brindada al administrado del Fondo de Vivienda Policial	Ejecución de la gestión de los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechos	Gestionar de saneamiento físico y legal oportuno de los programas de vivienda a favor del administrado	Número de Programas de Viviendas	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	5
				Gestionar el servicio de atención a administrados del Fondo de Vivienda Policial	Número de Beneficiarios Satisfechos	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	300	300



AE.04.02. Gestión de las actividades de Bienestar y apoyo social al personal policial y sus derechohabientes, asimismo los comprendidos dentro de los beneficios de la Ley N° 23694 y DL N° 25964. AE.04.03. Promover la realización de programas preventivos, promocionales, así como acciones de bienestar en favor del personal PNP y derechohabientes en aspectos de salud, psico-sociales y cultural.	Realizar actividades de Bienestar y apoyo social al personal policial y sus derechohabientes, asimismo los comprendidos dentro de los beneficios de la Ley N° 23694 y DL N° 25964.	N° de atenciones realizadas	241	49	491	48	414	132	263	103	225	71	57	62	2156
		N° de beneficiados	45	50	45	44	55	60	69	80	60	70	150	25	753
AE.04.04. Realizar el Censo socioeconómico del personal policial y derechohabientes a nivel nacional	Seguimiento mensual de la elaboración de los términos de referencia del Censo socioeconómico por parte del Área de Inversiones DIRBAP PNP.	Porcentaje de avance	0%	0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	100%
OE.08. Ampliar de Servicio de apoyo social y bienestar al personal policial	AE.08.01 Construcción y/o adquisición de casa hospedaje.	Porcentaje de avance	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	40%








Garantizar el 100% de la recaudación de los descuentos por planilla aportes para mantenimiento de las Viviendas en Guarnición	Porcentaje de autorización de descuento por Planilla Unica de pago	28%	7%	10%	10%	7%	10%	10%	7%	5%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	70%
Gestión Directiva para una organización de las Viviendas en Guarnición de la PNP	N° de directivas aprobadas	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratación de Consultoría Externa para elaboración de Proyectos y Expedientes Técnicos de las Villa Policiales de Trujillo, Cañete, Huancayo y Cusco, con cargo a la Fuente de FINANCIAMIENTO DONACIONES Y TRANSFERENCIA S.	Porcentaje de avance de la contratación	0	0	25%	0	25%	0	25%	0	25%	0	25%	0	25%	0	100%	
Realizar viajes de inspección para la verificación de la situación de viviendas y administración de las juntas de administración.	Número de viajes	0	0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	20	
Realizar el Seguimiento de Saneamiento Físico-Legal de Viviendas en Guarnición PNP en sus tres niveles	Porcentaje de avance de seguimiento de saneamiento físico-legal	0	0	0	20%	0	0	0	0	0	0	20%	0	20%	0	60%	

FONBIEPOL	OE. 04 Optimizar el desarrollo de las acciones de bienestar a favor del personal policial y sus derecho habientes.	AE.04 02. Gestión de las actividades de bienestar y apoyo social al personal policial y sus derechohabientes, asimismo los comprendidos dentro de los beneficios de la Ley N° 23694 y DL N° 25964.	AO.01 Ejecución de los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechos	Efectuar el Plan de otorgamiento de préstamos y/o financiamientos dirigidos al personal policial y sus derechohabientes. Otorgar productos de bienestar social y realizar actividades de salud para el personal policial y sus derechohabientes.	Número de beneficiados	0	100	100	0	100	100	100	200	100	200	100	0	0	100	200	1,000
					Número de beneficiados	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
OFAD	En proceso de implementación	En proceso de implementación	En proceso de implementación	Formular solicitud dirigida a la DIRREHUM PNP peticionando la reasignación de personal PNP	N° de solicitudes			1			1									5	
	En proceso de implementación	En proceso de implementación	En proceso de implementación	Realizar inspecciones inopinadas a nivel nacional a las unidades a cargo de la DIRBAP PNP	N° de inspecciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SECRETARIA	En proceso de implementación	En proceso de implementación	En proceso de implementación	Ejecución de Presupuesto de Bienes y Servicios de la DIRBAP PNP	% de Ejecución	0	1%	1%	10%	15%	15%	15%	5%	5%	5%	10%	20%	5%	3%	90%	
	En proceso de implementación	En proceso de implementación	En proceso de implementación	Gestión de Bienes y Servicios de la DIRBAP PNP	N° Ordenes de Servicios y Contratos	0	15	2	1	15	2	1	15	2	1	15	2	1	15	0	69
				Formular dictámenes de recursos de apelación al promedio igual del año anterior	Número de Dictámenes	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	1440	





