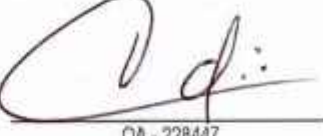





OA-220606
Antero Rosendo MEJÍA ESCAJADILLO
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA
DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ



APROBANDO EL PLAN ANUAL DE
BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ 2025.


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

Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional

Nº 521-2025-CG PNP/SECEJE-DIRBAP

Lima, 17 JUL 2025

VISTOS, el Informe Nº 040-2024-SECEJE-PNP-DIRBAP/DIVBASSE-DEPBIPOL del 29 de noviembre de 2024, 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 2025.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 9º del Decreto Legislativo Nº 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 34º del Decreto Legislativo Nº 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° 040-2024-SECEJE-PNP-DIRBAP/DIVBASSE-DEPBIPOL de fecha 29 de noviembre del 2024, 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 2025", 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° 45-2025-CG-SECEJE-PNP/DIRPLAINS-PNP/DIVPLA de fecha 13 de marzo del 2025, opina que resulta viable el Proyecto del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú – PABIENESTAR 2025", de conformidad 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° 298-2025-EMG-PNP/DIRINVGESCON-DIVDIAANPRO de fecha 05 de mayo del 2025, opina que resulta viable aprobar el Proyecto del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú – PABIENESTAR 2025", 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 Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía de la Policía Nacional del Perú, mediante el Dictamen N° 1865-2024-SECEJE/DIRBAP-PNP-SEC/UNIASJUR del 31 de diciembre del 2024, opina viable la aprobación del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú – PABIENESTAR 2025";

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 2025", el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.






OA-200809
Antero Rasendo MEJÍA ESCAJADILLO
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA
DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ




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

Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional

Artículo 2°. – Disponer 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°. - Publicar la presente Resolución en el portal web de la Policía Nacional del Perú (www.policia.gob.pe) y en la página web del Sistema integrado de la Gestión de la Carrera Policial de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, respectivamente.

Regístrese, comuníquese y archívese.


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





POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ



DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICÍA



“PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2025”

PABIENESTAR 2025



Ministro del Interior

Carlos Alberto MALAVER ODIAS

Director General de la Policía Nacional del Perú

Comandante General PNP Víctor José ZANABRIA ANGULO

Secretario Ejecutivo de la Policía Nacional del Perú

Teniente General PNP Fredy LÓPEZ MENDOZA

Director de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía

General PNP Antero Rosendo MEJÍA ESCAJADILLO

Jefe de la División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos

Coronel PNP Yuri Iván NAPURI ACCILLO

Jefe del Departamento de Bienestar Policial

Comandante PNP Isabel LEIVA ARISTA

Equipo Técnico

Lic. Adm. Pedro Francisco Arturo GARCÍA ARISPE

Lic. Mg. Adm. Daniel Eduardo SANCHEZ GASTELO

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	4
ÍNDICE DE FIGURAS.....	5
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	6
PRESENTACIÓN.....	7
I. RESEÑA HISTÓRICA.....	8
II. MARCO NORMATIVO.....	9
III. ALCANCE.....	11
IV. ROL DE LA DIRBAP PNP.....	13
A. FUNCIONES.....	13
B. ESTRUCTURA.....	16
V. IDENTIDAD Y VALORES.....	20
A. MISIÓN.....	20
B. VISIÓN.....	20
C. PRINCIPALES VALORES.....	20
VI. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE LA PNP.....	21
VII. SITUACIÓN ACTUAL.....	23
A. DIVBASSE – DIVISIÓN DE BIENESTAR, ASISTENCIA SOCIAL Y SERVICIOS EDUCATIVOS.....	23
1. DEPGSE – DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS.....	23
2. DEPBIPOL – DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL.....	25
3. DEPASSOC – DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL.....	28
4. FONBIEPOL – FONDO DE BIENESTAR POLICIAL.....	31
5. DEPVIGUA – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA EN GUARNICIÓN.....	33
B. DIVPEN – DIVISIÓN DE PENSIONES.....	35
C. FONAFUN – FONDO DE APOYO FUNERARIO.....	38
D. FOVIPOL.....	41
E. FONSEG.....	44
VIII. OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	47
IX. MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE PLANES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR.....	49
X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES, INDICADORES Y METAS.....	50
XI. PRESUPUESTO DEL PABIENESTAR 2025.....	54
XII. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PABIENESTAR 2025.....	54
XIII. INDICADORES DEL PABIENESTAR 2025.....	54



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: CUADRO GENERAL NUMÉRICO DEL PERSONAL PNP 11

Tabla 2: VACANTES OTORGADAS EN LAS IE. PNP A NIVEL NACIONAL DEL 2016 AL 2024 24

Tabla 3: CONVENIOS DE BIENESTAR VIGENTES AL 2024 25

Tabla 4: BENEFICIARIOS POR CONVENIO 2023 AL 2024 26

Tabla 5: ATENCIONES DEL 2022 AL 2024 27

Tabla 6: ACTIVIDADES DE DEPASSOC 28

Tabla 7: CUADRO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS POR DEPASSOC 2024 29

Tabla 8: CANTIDAD DE SOLICITUDES ATENDIDAS 2022 AL 2024 31

Tabla 9: RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA DIVISIÓN DE PENSIONES PERIODOS 2022 AL 2024 35

Tabla 10: BENEFICIARIOS POR EL SISTEMA DE PAGO DIVPEN PNP 36

Tabla 11: AFILIADOS APORTANTES Y FAMILIARES FONAFUN PNP 38

Tabla 12: BENEFICIADOS EN TUMBA DOBLE Y SIMPLE 2022 AL 2024 39

Tabla 13: BENEFICIADOS POR NICHOS 39

Tabla 14: BENEFICIARIOS POR CREMACIONES 39

Tabla 15: SITUACIÓN DE APORTE DE LOS EFECTIVOS POLICIALES AL NOV2024 39

Tabla 16: ATENCIONES BRINDADAS AL PERSONAL POLICIAL 2022 AL 2024 42

Tabla 17: PAGOS DE FONSEG 2022 AL 2024 44

Tabla 18: RESUMEN POR PARENTESCO 2022 AL 2024 44

Tabla 19: PAGOS REALIZADOS SEGÚN PARENTESCO 45

Tabla 20: CHEQUES EMITIDOS Y PAGADOS POR AÑO 46



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ORGANIGRAMA DE LA DIRBAP PNP 15

Figura 2: EXPEDIENTES DE PRÉSTAMOS APROBADOS FOVIPOL 41

Figura 3: GRÁFICA SOBRE PAGOS REALIZADOS 45

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- **DEPASSOC:** Departamento de Asistencia Social
- **DEPBIPOL:** Departamento de Bienestar Policial
- **DEPGSE:** Departamento de Gestión de Servicios Educativos
- **DEPVIGUA:** Departamento de Administración de Vivienda en Guarnición
- **DIRBAP PNP:** Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía de la Policía Nacional del Perú.
- **DIRREHUM:** Dirección de Recursos Humanos
- **DIVBASSE:** División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos
- **DIVECO:** División de Economía
- **DIVPEN:** División de Pensiones
- **FONAFUN:** Fondo de Apoyo Funerario
- **FONBIEPOL:** Fondo de Bienestar Policial
- **FONSEG:** Fondo de Seguro
- **FONSEVID:** Fondo de Seguro de Vida
- **FOVIPOL:** Fondo de Vivienda Policial
- **I.E. PNP:** Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú
- **MININTER:** Ministerio del Interior
- **PABIENESTAR 2025:** Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la Policía Nacional del Perú del 2025.
- **PNP:** Policía Nacional del Perú.

PRESENTACIÓN

El PABIENESTAR 2025 es una herramienta de planificación estratégica orientada a mejorar la calidad de vida de los efectivos policiales y sus familiares derechohabientes. Este plan abarca una serie de programas, proyectos y actividades destinados a fortalecer el bienestar integral del personal policial y sus familiares derechohabientes, con un enfoque que incluye aspectos psicosociales, espirituales, culturales, educativos y asistenciales.

La DIRBAP PNP es la encargada de formular y llevar a cabo el PABIENESTAR 2025, en cumplimiento al Decreto Legislativo N° 1267. El propósito de este esfuerzo es velar por el desarrollo integral del personal policial, considerando sus necesidades y las de sus familiares derechohabientes, en el marco de los derechos y beneficios que la Ley les otorga.

El objetivo principal del Plan Anual de Bienestar Social es asegurar que todo el personal policial y sus familias derechohabientes tengan acceso a servicios y beneficios que contribuyan a su bienestar general, dignidad humana y desarrollo profesional.

El plan busca fomentar un ambiente laboral seguro y estable, que permita al personal policial cumplir sus funciones con la tranquilidad de saber que sus necesidades y las de sus seres queridos están siendo atendidas de manera oportuna y justa. La formulación del PABIENESTAR 2025 responde a la necesidad de crear un entorno de trabajo favorable y motivador para los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

Reconociendo que el recurso humano es el activo más valioso de la institución, el plan establece estrategias para fortalecer el compromiso del personal policial y mejorar su rendimiento mediante el acceso a servicios de asistencia social, vivienda adecuada, programas educativos, y sistemas de pensiones justos. Además, se busca asegurar un clima organizacional positivo, en el que se fomenten los valores personales e institucionales, promoviendo la cohesión y el sentido de pertenencia a la institución.

El plan también es esencial para optimizar el uso de los recursos disponibles, estableciendo alianzas con instituciones públicas y privadas para gestionar apoyos logísticos y económicos que permitan ofrecer servicios de bienestar con calidad, calidez y equidad. De este modo, se busca una respuesta eficiente y coherente a las demandas y expectativas del personal policial y sus familiares derechohabientes, contribuyendo así a la estabilidad y eficiencia de la Policía Nacional del Perú en su rol de servicio a la sociedad.



OA-230609
ANTERO ROSENDO MEJIA ESCAJADILLO
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA

I. RESEÑA HISTÓRICA

La DIRBAP PNP a lo largo de su historia, busca garantizar que sus efectivos policiales y sus familias derechohabientes gocen de una calidad de vida adecuada, reconociendo que el recurso humano es fundamental para el funcionamiento óptimo de la institución policial.

En diciembre de 2016, se crea el Decreto Legislativo N° 1267 de la Ley de la PNP, se oficializó la creación de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia. Este Decreto Legislativo, conocido como la "Ley de la Policía Nacional del Perú", establece en su Título IV, Capítulo V, el Régimen de Bienestar Policial. El artículo 34 de este capítulo define claramente la misión de la DIRBAP PNP: organizar, desarrollar y ejecutar programas, proyectos y actividades de bienestar dirigidos al personal policial y sus familias. La creación de la DIRBAP PNP marca un hito en la institucionalización de los esfuerzos por el bienestar del personal policial, sentando las bases para un enfoque sistemático en el desarrollo integral de la familia policial.

Desde sus inicios, la DIRBAP PNP se ha enfocado en implementar servicios que mejoren la calidad de vida de los efectivos policiales. Dentro de sus competencias se incluyen la gestión del Sistema de Pensiones, servicios de bienestar, la provisión de Servicios Educativos, la facilitación de acceso a la Vivienda y Asistencia Social.

Estos pilares fundamentales han evolucionado con el tiempo, adaptándose a las necesidades cambiantes del personal policial y buscando siempre brindar un apoyo efectivo y oportuno. A lo largo de los años, la DIRBAP PNP ha trabajado en estrecha colaboración con diversas instituciones públicas y privadas, estableciendo alianzas estratégicas para obtener recursos y fortalecer su capacidad de respuesta en las áreas mencionadas.

Uno de los enfoques prioritarios ha sido el fortalecimiento físico y mental del personal policial, así como la promoción de actividades culturales, espirituales y de desarrollo social. Estos esfuerzos están diseñados no solo para mejorar la calidad de vida del personal activo, sino también para extender beneficios a sus familiares derechohabientes.

El Plan Anual de Bienestar Social, es una herramienta fundamental para la planificación y ejecución de actividades de bienestar en cada año fiscal. Alineado con los planes estratégicos y operativos de la Policía Nacional y del Ministerio del Interior, este plan busca atender las necesidades prioritarias del personal policial y sus familias, contribuyendo así a su desarrollo personal y profesional.

En este contexto, la DIRBAP PNP no solo ha gestionado la atención a situaciones cotidianas, sino también la respuesta rápida ante emergencias, como desastres naturales y crisis sanitarias. La DIRBAP PNP ha sido un actor esencial en la consolidación de una cultura organizacional basada en la solidaridad, el compromiso y el respeto a la dignidad humana.

Su evolución refleja la importancia creciente que la Policía Nacional del Perú otorga al bienestar integral de sus miembros, entendiendo que una fuerza policial fuerte y motivada es vital para la seguridad y el desarrollo del país. Hoy en día, la DIRBAP PNP sigue siendo una entidad clave dentro de la estructura de la PNP, comprometida con la mejora continua y la adaptación a los retos contemporáneos que enfrentan los efectivos policiales en su vida profesional y personal.

II. MARCO NORMATIVO

- A. Constitución Política del Perú
- B. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Promulgado el 24 de marzo de 1984.
- C. Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Reglamento de la Carrera Administrativa. Promulgado el 15 de enero de 1990.
- D. Ley N° 27658 - Ley de Modernización de la Gestión del Estado. Promulgada el 30 de enero de 2002.
- E. Ley N° 28359 - Ley de Situación Policial y Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Promulgada el 30 de agosto de 2004.
- F. Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Promulgada el 8 de diciembre de 2004.
- G. Ley N° 28542 - Ley de Fortalecimiento de la Familia Promulgada el 6 de junio de 2005.
- H. Ley N° 28592 - Ley que Crea el Programa de Reparaciones para el Personal de la Policía Nacional del Perú. Promulgada el 29 de julio de 2005.
- I. Ley N° 28803 - Ley de las Personas Adultas Mayores. Promulgada el 22 de julio de 2006.
- J. Decreto Supremo N° 027-2007-PCM - Políticas Nacionales de Estricto Cumplimiento: Igualdad de hombres y mujeres, personas con Discapacidad y Promoción de la Familia. Promulgado el 28 de marzo de 2007.
- K. Decreto Legislativo N° 1023-2008 - Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Promulgado el 29 de junio de 2008.
- L. Ley N° 29248 - Ley del Servicio Militar y su Relación con la Policía Nacional del Perú. Promulgada el 18 de junio de 2008.
- M. Decreto Legislativo N° 1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP. Promulgado el 10 de diciembre de 2012.
- N. Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad. Promulgada el 24 de diciembre de 2012.
- O. Decreto Supremo N° 012-2013-IN - Aprueba el Plan de Seguridad Ciudadana 2013-2018. Promulgado el 17 de julio de 2013.
- P. Decreto Supremo N° 004-2014-VIVIENDA - Reglamento para la Promoción de la Vivienda Social. Promulgado el 13 de febrero de 2014.
- Q. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Promulgada el 4 de julio de 2013.



- R. Ley N° 30424 - Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas. Promulgada el 21 de abril de 2016.
- S. Decreto Supremo N° 010-2017-SA - Normas sobre Salud Ocupacional para la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 25 de marzo de 2017.
- T. Resolución Directoral N° 383-2016-DIRGEN/EMG-PNP - Aprueba la Directiva N° 20-08-2016-DIRGEN-PNP/DIREAPB sobre Apoyo al Policía. Promulgada el 5 de mayo de 2016.
- U. Resolución Ministerial N° 411-2017-IN - Aprueba el Plan de Modernización del Sector Interior. Promulgada el 18 de mayo de 2017.
- V. Ley N° 1267 - Ley de la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 7 de diciembre de 2016.
- W. Decreto Supremo N° 026-2017 - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 6 de octubre de 2017.
- X. Ley N° 30714 - Ley que Fortalece la Seguridad y Bienestar del Personal de la Policía Nacional del Perú. Promulgada el 20 de diciembre de 2017.
- Y. Resolución Directoral N° 345-2018-IN-PNP - Directiva para la Ejecución del Plan Anual de Bienestar Social. Promulgada el 15 de enero de 2018.
- Z. Resolución Ministerial N° 489-2019-IN - Lineamientos para la Coordinación Interinstitucional en Materia de Bienestar del Personal de la PNP. Promulgada el 12 de julio de 2019.
- AA. Decreto Supremo N° 013-2020-IN - Reforma del Sistema de Bienestar y Salud para la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 25 de mayo de 2020.
- BB. Directiva N° 001-2021-DIRBAP-PNP - Normas para la Gestión de Servicios de Bienestar Social en la PNP. Promulgada el 10 de enero de 2021.



III. ALCANCE

El **PABIENESTAR 2025** está enfocado en mejorar las condiciones de vida y bienestar integral de todos los miembros de la Policía Nacional del Perú que se encuentran en actividad, disponibilidad y retiro, así como a sus familiares derechohabientes, es decir, familiares que tienen derecho a recibir beneficios y servicios específicos por su relación directa e indirecta con el personal policial.

Asimismo, incluye una serie de programas, proyectos y actividades destinados a promover la educación, vivienda, préstamos, asistencia social, bienestar espiritual y la estabilidad económica de nuestra comunidad PNP.

Los principales objetivos y actividades están diseñados para atender las necesidades de:

- A. Personal PNP:** Incluye a los efectivos policiales en situación de actividad, disponibilidad y retiro, todos los rangos y grados jerárquicos que sirven o han servido a la patria. Incluyendo especialmente al personal con discapacidad por acto y/o consecuencia del servicio. Y al personal fallecido en acto y/o consecuencia del servicio. A nivel nacional.

Tabla 1: CUADRO GENERAL NUMÉRICO DEL PERSONAL PNP AL 31DIC2024

CATEGORIA	ACTIVIDAD	DISPONIBILIDAD	RETIRO	FALLECIDO	TOTAL
OFI ARMAS	7,084	30	12,917	4,105	24,136
OFI SERVICIOS	2,974	47	5,792	1,054	9,867
ESTATUS OFICIAL	4	0	226	98	328
SUB ARMAS	124,291	1,152	93,349	28,475	247,267
SUB SERVICIOS	2,172	102	12,917	3,440	18,631
PERSONAL CIVIL	3,176	0	11,411	912	15,499
TOTAL	139,701	1,331	136,612	38,084	315,728

Fuente: DIRREHUM PNP – 31DIC2024

- B. Derechohabientes:** Familiares del personal policial que tienen derecho a recibir servicios y beneficios, tales como: cónyuge o viuda (o), hijos, padres y hermanos.

Objetivo General del Plan

Mejorar el bienestar integral del personal policial y sus familiares mediante programas y servicios que mejoren su calidad de vida, desarrollo profesional y entorno organizacional.

Objetivos Específicos del Plan

- A. Mejorar la calidad de vida** del personal policial y sus familiares mediante la implementación de programas y actividades que aborden sus necesidades física y mental, acceso a la educación, bienestar, vivienda y asistencia social.

- B. Garantizar la atención integral** del personal policial y sus familiares a través de servicios de bienestar, que incluyan programas preventivos, servicios asistenciales especializados y apoyo en situaciones de emergencia o desastres naturales.
- C. Promover el desarrollo personal y profesional** del personal policial mediante programas educativos, capacitación constante, y acceso a oportunidades de desarrollo profesional que permitan una carrera policial bien definida.
- D. Fomentar un entorno organizacional saludable** que refuerce los valores institucionales, el sentido de pertenencia, y una cultura organizacional positiva, mediante actividades que promuevan la cohesión social, el bienestar espiritual y un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional.

Limites del Plan

El PABIENESTAR se enmarca dentro del presupuesto asignado a la DIRBAP PNP para el año fiscal 2025, y está alineado con las políticas y regulaciones establecidas por el Ministerio del Interior, la PNP y la normativa vigente.

Las actividades y programas están limitados por:



- A. Recursos financieros disponibles:** El plan se ajusta a la capacidad presupuestaria definida para la atención de las necesidades del personal PNP y sus familiares derechohabientes.



- B. Alcance geográfico:** Las actividades del plan están dirigidas al personal policial en todo el territorio nacional, considerando las particularidades de cada región y los recursos locales disponibles.



- C. Capacidades operativas y logísticas:** Las acciones propuestas se implementarán de acuerdo con la disponibilidad de recursos humanos calificados, infraestructura adecuada y el uso de tecnologías disponibles que garanticen la calidad y efectividad de los servicios brindados.



IV. ROL DE LA DIRBAP PNP

A. FUNCIONES

La DIRBAP PNP es la entidad responsable de la gestión, coordinación y ejecución de políticas, programas y actividades que promuevan el bienestar integral del personal de la Policía Nacional del Perú y sus familiares derechohabientes.

Las principales funciones de la DIRBAP PNP son:

1. 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 de desarrollo institucional;
2. 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 Director General; así como, conducir y supervisar su ejecución en el año fiscal siguiente;
3. Participar, consolidar y sustentar la programación de actividades anual 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;
4. 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;
5. 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;
6. Dirigir, supervisar y difundir en forma permanente los derechos y beneficios para el personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes;
7. 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;
8. Dirigir y supervisar la gestión administrativa de los diferentes Fondos de la Policía Nacional del Perú en materia de vivienda policial, seguro de vida, auxilio funerario y de retiro del personal policial, a nivel nacional;
9. Dirigir y supervisar la adecuada administración de la asignación de viviendas de guarnición para el personal policial a nivel nacional;
10. 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;

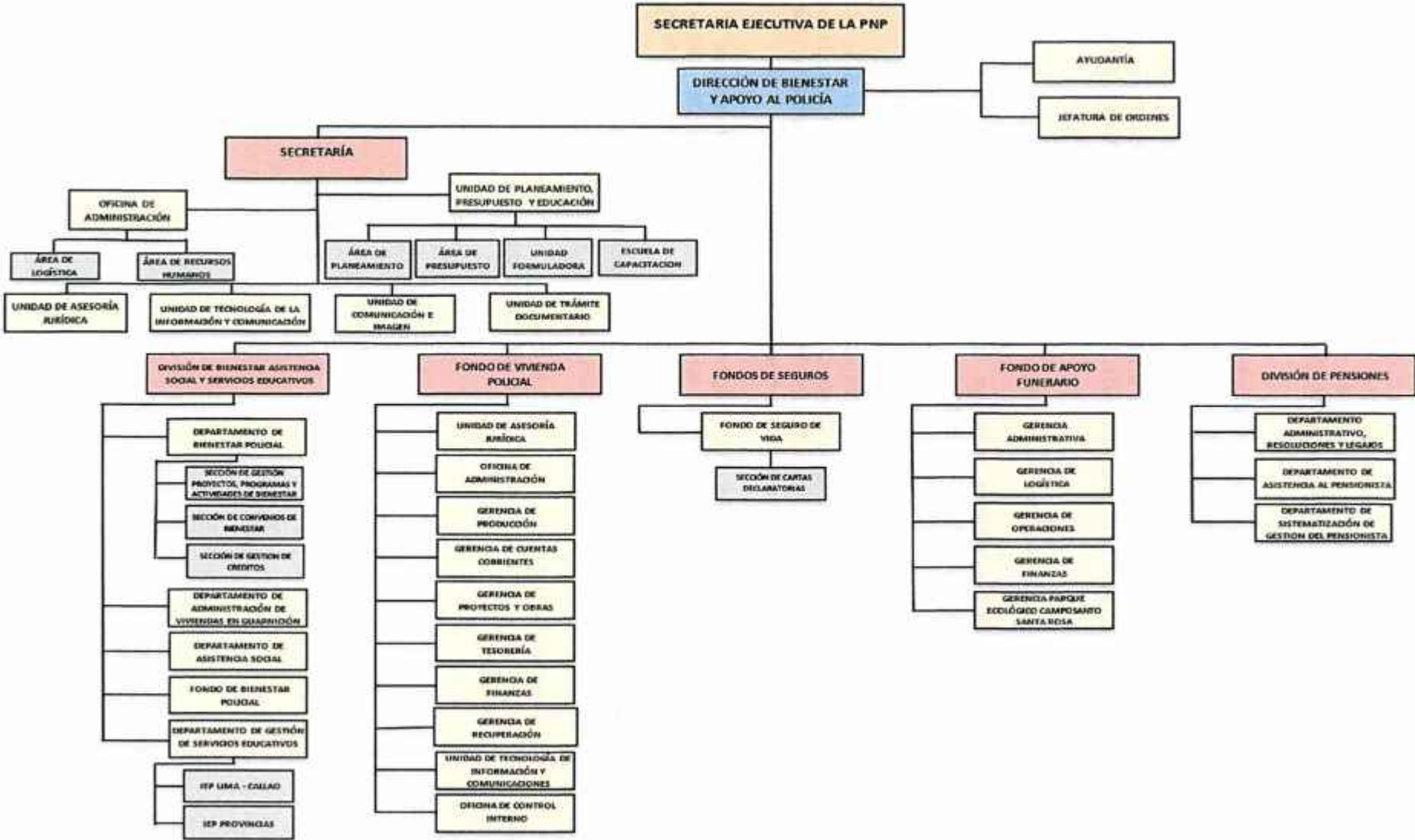


11. Gestionar y coordinar con la Dirección de Sanidad Policial las acciones necesarias para la promoción, prevención, atención y recuperación de la salud del personal policial y sus derechohabientes, en el marco del Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú y conforme a las políticas y estrategias de desarrollo institucional;
12. Conducir y supervisar la buena administración del Montepío y la pensión de la Caja Militar Policial para el personal de la Policía Nacional del Perú;
13. 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;
14. Emitir resoluciones administrativas en el ámbito de su competencia;
15. Administrar los recursos humanos, logísticos, tecnológicos, económicos y otros afines, de la Dirección a su cargo;
16. Informar y emitir opinión técnica sobre asuntos de su competencia;
17. 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 la División de Estadística de la Policía Nacional del Perú;
18. 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;
19. Asesorar a la Alta Dirección de la Policía Nacional del Perú en asuntos de su competencia; y,
20. 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.





Figura 1: ORGANIGRAMA DE LA DIRBAP PNP



Fuente: DIVBASE-DIRBAP PNP - 2025

B. ESTRUCTURA

La estructura organizacional de la DIRBAP PNP se compone de diversos órganos que aseguran la ejecución eficiente de sus funciones. El organigrama actual y la descripción de sus componentes son los siguientes:

I. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

DIRECCIÓN – DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA

II. ÓRGANOS DE APOYO

A. JEFATURA DE ORDENES

B. AYUDANTÍA

C. SECRETARÍA – SEC

1. UNIDAD DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y EDUCACIÓN

- a. ÁREA DE PLANEAMIENTO
- b. ÁREA DE PRESUPUESTO
- c. UNIDAD FORMULADORA
- d. ESCUELA DE CAPACITACIÓN

2. OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

- a. ÁREA DE LOGÍSTICA
- b. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

3. UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA

4. UNIDAD DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

5. UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN

6. UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

III. ÓRGANOS DE EJECUCIÓN

A. DIVBASSE – DIVISIÓN DE BIENESTAR, ASISTENCIA SOCIAL Y SERVICIOS EDUCATIVOS

1. DEPBIPOL - DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL

- a. SECCIÓN DE GESTIÓN PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR
- b. SECCIÓN DE CONVENIOS DE BIENESTAR
- c. SECCIÓN DE GESTIÓN DE CRÉDITOS
 - (1) SECCIÓN DE FINANZAS Y CONVENIOS
 - (2) SECCIÓN DE OPERACIONES

2. DEPVIGUA - DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDAS EN GUARNICIÓN

- a. SECCIÓN ADMINISTRACIÓN

3. DEPASSOC - DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL

- a. SECCIÓN DE SERVICIO SOCIAL



- b. SECCIÓN DE APOYO SOCIAL
- c. SECCIÓN DE CULTURA Y RECREACIÓN – CROGA
- d. SECCIÓN DE CAPELLANÍA

4. FONBIEPOL - FONDO DE BIENESTAR POLICIAL

a. GERENCIA GENERAL

- (1) OFICINA DE CONTROL INTERNO
- (2) OFICINA DE ASESORÍA LEGAL
- (3) SECRETARÍA
- (4) OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
- (5) INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR "ÓSCAR ARTETA TERZI"

b. GERENCIA DE PROYECTOS

- (1) SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
- (2) SECCIÓN DE FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN

c. GERENCIA DE PRODUCCIÓN

- (1) SECCIÓN DE CONVENIOS
- (2) SECCIÓN DE MARKETING

d. GERENCIA DE FINANZAS

- (1) SECCIÓN DE CONTABILIDAD
- (2) SECCIÓN DE CRÉDITOS Y COBRANZAS
- (3) SECCIÓN DE TESORERÍA
- (4) SECCIÓN DE PRESUPUESTO

5. DEPGSE - DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS

- a. SECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
- b. SECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
- c. SECCIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

- (1) IEP LIMA – CALLAO
- (2) IEP PROVINCIAS

B. FOVIPOL - FONDO DE VIVIENDA POLICIAL

1. GERENCIA GENERAL

a. UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA

- (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 CUENTAS CORRIENTES

e. GERENCIA DE PROYECTOS Y OBRAS

(1) SECCIÓN DE SUPERVISIÓN

(2) SECCIÓN DE PROYECTOS Y OBRAS

(3) SECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA

f. GERENCIA DE TESORERÍA

g. GERENCIA DE FINANZAS

(1) SECCIÓN DE CONTABILIDAD

(2) SECCIÓN DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

h. GERENCIA DE RECUPERACIÓN

(1) SECCIÓN DE COBRANZAS

(2) SECCIÓN DE ADJUDICACIONES

i. UNIDAD DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

j. OFICINA DE CONTROL INTERNO

(1) ÁREA DE INVESTIGACIONES

(2) ÁREA DE AUDITORÍA

(3) ÁREA DE INSPECCIONES

(4) COMITÉ DE ASESORAMIENTO

C. FONSEG - FONDOS DE SEGUROS**1. FONSEVID - FONDO DE SEGURO DE VIDA**

a. SECCIÓN DE CARTAS DECLARATORIAS

D. FONAFUN - FONDO DE APOYO FUNERARIO**1. GERENCIA ADMINISTRATIVA**

a. DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

b. DEPARTAMENTO DE TELEMÁTICA

c. DEPARTAMENTO DE BIENESTAR

d. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

2. GERENCIA DE LOGÍSTICA

a. DEPARTAMENTO DE CONTROL PATRIMONIAL

b. DEPARTAMENTO DE ALMACÉN

c. DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES

d. DEPARTAMENTO DE ADQUISICIONES

e. DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES

5. GERENCIA DE OPERACIONES

a. DEPARTAMENTO DE SERFUN LIMA Y CALLAO

b. DEPARTAMENTO DE SERFUN DE PROVINCIAS



c. DEPARTAMENTO DE SALUBRIDAD

3. GERENCIA DE FINANZAS

- a. DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
- b. DEPARTAMENTO DE TESORERÍA
- c. OFICINA DE CONTROL PREVIO

4. GERENCIA DEL PARQUE ECOLÓGICO CAMPOSANTO SANTA ROSA

- a. DEPARTAMENTO DE CAMPOSANTO - ADMINISTRACIÓN
- b. DEPARTAMENTO CAMPO ECOLÓGICO
- c. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

E. DIVPEN - DIVISIÓN DE PENSIONES

1. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIONES Y LEGAJOS

- a. SECCIÓN DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
- b. SECCIÓN DE PLANEAMIENTO
- c. SECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA
- d. SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- e. SECCIÓN DE LOGÍSTICA

2. DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA AL PENSIONISTA

- a. SECCIÓN DE CERTIFICACIÓN Y ORIENTACIÓN AL PENSIONISTA

3. DEPARTAMENTO DE SISTEMATIZACIÓN DE GESTIÓN DEL PENSIONISTA

- a. SECCIÓN DE RETIRADOS
- b. SECCIÓN DE SOBREVIVIENTES



V. IDENTIDAD Y VALORES

A. MISIÓN

La **DIRBAP PNP** tiene como misión gestionar y supervisar programas, proyectos y servicios en asistencia social, educación, vivienda, salud y auxilio funerario para el personal policial y sus derechohabientes, incluyendo el otorgamiento de pensiones y beneficios económicos, conforme a la normativa vigente.

B. VISIÓN

Para el 2026, la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía aspira a ser una entidad eficiente y moderna, con tecnología avanzada, procesos optimizados y personal calificado, brindando servicios de bienestar de excelencia al personal policial y sus derechohabientes.

C. PRINCIPALES VALORES

Los valores que guían a la DIRBAP PNP en sus labores diarias son:

1. **Asistencia:** Se enfoca en brindar ayuda oportuna y efectiva, apoyando a quienes se encuentran en situaciones de necesidad o vulnerabilidad.
2. **Respeto por la dignidad de la persona:** Reconoce y valora los derechos inherentes de cada individuo, fomentando un trato justo, humano y libre de discriminación.
3. **Responsabilidad social y compromiso:** Implica actuar en beneficio de la comunidad, asumiendo las consecuencias de las decisiones y trabajando con determinación para el bienestar colectivo.
4. **Servicio:** Es el compromiso con la vocación de ayudar y proteger a la sociedad, priorizando el interés público por encima del personal.
5. **Solidaridad:** Promueve la empatía y el apoyo mutuo entre compañeros y hacia la ciudadanía, actuando unidos en la búsqueda del bien común.



VI. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE LA PNP

La **DIRBAP PNP** tiene la responsabilidad de gestionar y ofrecer una serie de **derechos y beneficios** que buscan mejorar la calidad de vida del personal de la Policía Nacional del Perú y sus familiares derechohabientes.

Estos beneficios están orientados a garantizar un bienestar integral, que permita al efectivo policial desempeñar sus funciones con tranquilidad, seguridad y el respaldo institucional adecuado.

A. Sistema de Pensiones

1. **Pensión por jubilación:** Los miembros de la PNP tienen derecho a recibir una pensión por jubilación al cumplir con los requisitos establecidos por la ley, garantizando su seguridad económica una vez que dejen el servicio activo. A solicitud, retiro (40 años de servicio o por límite de edad).
2. **Pensión por invalidez o fallecimiento:** En caso de incapacidad permanente por accidentes o enfermedades relacionadas con el servicio, el personal puede acceder a pensiones por invalidez, y los familiares de los policías caídos o fallecidos en acto y/o consecuencia del servicio tienen derecho a pensiones de viudez y/o orfandad.

B. Vivienda

1. **Créditos hipotecarios:** Facilidades para acceder a créditos por convenio con entidades públicas y/o particulares a tarifas especiales, otorgando condiciones favorables para la adquisición o mejora de viviendas propias del personal policial.

C. Asistencia Social

1. **Apoyo en situaciones de emergencia:** La DIRBAP PNP gestiona la atención inmediata del personal policial y sus familias en situaciones de emergencia, como desastres naturales, accidentes graves o situaciones críticas.
2. **Apoyar socialmente y atender casos críticos:** Coordina con entidades como FONBIEPOL para entregar kits esenciales y gestionar ayudas en situaciones críticas. También se facilita el hospedaje temporal y préstamos de equipos ortopédicos para apoyar a la familia derechohabiente en momentos de necesidad.
3. **Programas de apoyo a viudas y huérfanos:** Se brindan servicios de asistencia integral y psicológica a las viudas y huérfanos del personal policial fallecido en acto y/o consecuencia del servicio.
4. **Proveer apoyo espiritual y fortalecer los valores éticos:** Realiza actividades religiosas que incluyan asistencia espiritual, matrimonios, confesiones y entre otras celebraciones litúrgicas.
5. **Permisos excepcionales por circunstancias personales o familiares:** En momentos críticos, como el fallecimiento de un familiar directo o situaciones de



calamidad personal o familiar, el personal policial puede acceder a permisos especiales. Estos permisos son autorizados por los Directores o Jefes de las grandes unidades policiales, garantizando el respaldo institucional necesario y reconociendo la importancia de cuidar el bienestar emocional y familiar de los efectivos policiales.

6. **Reconocimientos y permisos por onomásticos:** En fechas especiales, como el onomástico, los Directores o Jefes de las grandes unidades policiales pueden autorizar permisos especiales para el personal policial. Esta iniciativa busca fortalecer los vínculos institucionales, promoviendo un entorno más humano, cercano y motivador.

D. Educación y Capacitación

1. **Acceso a programas educativos:** El personal policial y sus familiares derechohabientes pueden acceder a becas, descuentos y programas de educación superior, formación técnica y cursos especializados mediante los beneficios otorgados por los convenios con diversas instituciones particulares.
2. **Acceso a la educación de formación básica regular:** Los familiares derechohabientes menores de edad que tengan vínculo directo con el personal policial, pueden acceder a las Instituciones Educativas PNP a nivel nacional (14 en Lima y Callao, 20 en Provincias) en los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.
3. **Capacitación continua:** Se ofrece capacitación constante al personal policial en diversas áreas, contribuyendo al desarrollo profesional y actualización en técnicas, procedimientos administrativos, operacionales y policiales específicamente.
4. **Permisos para desarrollo académico:** Los Directores o Jefes de las grandes unidades policiales pueden autorizar permisos especiales al personal policial para participar en cursos de capacitación orientados a la formación integral policial. Además, se promueve el desarrollo académico facilitando permisos para la realización de estudios de pregrado o posgrado, fortaleciendo las competencias profesionales del efectivo y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

E. Recreación y Cultura

1. **Actividades recreativas y culturales:** Se organiza una variedad de eventos recreativos, culturales y deportivos para promover el bienestar y la integración del personal policial, fomentando un ambiente de camaradería y cohesión dentro de la institución policial.



VII. SITUACIÓN ACTUAL

A. DIVBASSE – DIVISIÓN DE BIENESTAR, ASISTENCIA SOCIAL Y SERVICIOS EDUCATIVOS

La División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos es la unidad orgánica encargada de la planificación, organización, dirección, ejecución y supervisión de programas, proyectos y actividades orientados al bienestar del personal policial y sus derechohabientes.

Estas acciones incluyen la provisión de asistencia social, servicios educativos, créditos y facilidades de vivienda en guarnición. Asimismo, enfrenta limitaciones en recursos económicos y humanos, lo que restringe su capacidad para atender de manera inmediata casos sociales de carácter urgente.

El personal que labora a nivel de División está compuesto por: 7 oficiales de armas, 1 oficial de servicios, 26 suboficiales de armas, 4 suboficiales de servicios, 19 empleados civiles, 2 CAS y 10 locadores de servicio.

Esta división está conformada por los siguientes departamentos:

1. DEPGSE – DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS

El departamento tiene la responsabilidad de formular, dirigir, asesorar, ejecutar y evaluar la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú a nivel nacional, tanto en aspectos administrativos como pedagógicos. Además, se encarga de difundir, orientar y asesorar en la aplicación de las normas educativas, alineándolas con las políticas institucionales, y de promover la capacitación y el perfeccionamiento continuo del personal docente y administrativo.

Asimismo, realiza coordinaciones con instituciones públicas y privadas para mejorar la educación, evaluando a nivel nacional la calidad del servicio educativo brindado. También promueve la formación integral del educando a través de un enfoque multidisciplinario mediante la formulación de proyectos que buscan mejorar el servicio educativo, contribuyendo al desarrollo de una educación más acorde con la realidad nacional y global.

A continuación, se muestra la cantidad de vacantes otorgadas a los Hijos PNP, Familia PNP y Acción Cívica. Para las Instituciones Educativas PNP a nivel nacional.



Tabla 2: VACANTES OTORGADAS EN LAS IE. PNP A NIVEL NACIONAL DEL 2016 AL 2024

AÑOS	PROCEDENCIAS			
	HIJOS PNP	FAM POLICIAL	ACCIÓN CÍVICA	TOTAL
2016	704	563	1,548	2,815
2017	627	458	1,325	2,410
2018	480	422	1,018	1,920
2019	1,078	406	672	2,156
2020	1,357	1,005	834	3,196
2021	1,234	946	688	2,868
2022	1,323	967	630	2,920
2023	1,290	1,063	567	2,920
2024	1,180	985	501	2,666
TOTALES	9,273	6,815	7,783	23,871

Fuente: DEPGSE NOV2024.

Sin embargo, enfrenta diversos problemas que afectan su capacidad para cumplir con sus funciones y objetivos. En términos de infraestructura, uno de los principales desafíos es el espacio limitado para implementar áreas de mejora que permitan optimizar la calidad y gestión escolar en las Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú.

En cuanto a equipamiento tecnológico, el departamento se enfrenta a la necesidad urgente de mejorar diversos recursos para fortalecer su labor. La implementación de una plataforma pedagógica de gestión para las Instituciones Educativas que aún presentan limitaciones, y es crucial contar con un servicio de internet más rápido y estable.

Además, la modernización de los equipos de cómputo y las impresoras es indispensable para garantizar un trabajo eficiente y actualizado. Se requiere especialistas en diversas áreas para apoyar la gestión institucional como pedagógica. En el ámbito de gestión institucional, es necesario incorporar especialistas en la formulación de planes y proyectos de inversión, alianzas estratégicas, y la gestión de documentación.

Para la gestión pedagógica, se requiere expertos en planificación educativa, así como asesores pedagógicos y orientadores especializados en niveles educativos específicos, además de un personal administrativo para mantener actualizado el registro de los bienes y enseres patrimoniales asignados a las instituciones educativas. La falta de personal especializado limita la capacidad del departamento para implementar adecuadamente las políticas educativas. Como medidas de solución, se ha fortalecido la colaboración con universidades e instituciones de certificación de calidad, lo que ha permitido mejorar la formación educativa. Además, se han formulado directivas y orientaciones claras para los directores, asegurando que los objetivos de las actividades educativas se concreten en beneficio de los estudiantes. La apertura hacia instituciones privadas enfocadas en la educación y formación integral ha facilitado la participación de los estudiantes en eventos presenciales y virtuales.

Finalmente, se ha logrado estrechar los lazos de colaboración e intercambio de experiencias con las Instituciones Educativas de las Fuerzas Armadas, fortaleciendo la gestión escolar.



2. DEPBIPOL – DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL

Tiene como finalidad principal formular y gestionar proyectos y programas orientados a mejorar la calidad de vida y el bienestar del personal policial y de sus familiares derechohabientes, facilitando el acceso a convenios de cooperación interinstitucional suscritos con entidades particulares mediante las gestiones realizadas por la Sección de Convenios de Bienestar.

Tabla 3: CONVENIOS DE BIENESTAR VIGENTES AL 2024

N°	TIPO	ENTIDAD PARTICULAR
1	MARCO	Universidad Ricardo Palma
2	ESPECIFICO	
3	MARCO	Universidad Privada San Juan Bautista
4	ESPECIFICO	
5	MARCO	Universidad Nacional Federico Villarreal
6	MARCO	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt
7	MARCO	Universidad Del Valle - Bolivia
8	ESPECIFICO	Universidad Tecnológica del Perú
9	MARCO	Universidad San Martín de Porres
10	ESPECIFICO	
11	ESPECIFICO	Universidad Autónoma de Ica
12	MARCO	Universidad de Huanuco
13	ESPECIFICO	Universidad Marcelino Champagnat
14	ESPECIFICO	Universidad Continental
15	ESPECIFICO	Universidad Católica Sedes Sapientiae
16	ESPECIFICO	Universidad de Ciencias y Humanidades
17	MARCO	Universidad Cayetano Heredia
18	MARCO	Universidad Nacional de Ingeniería
19	MARCO	Universidad Nacional de Edu. Enrique Guzmán y Valle
20	MARCO	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
21	MARCO	Universidad Andina de Cusco
22	ESPECIFICO	Universidad Jaime Bausate y Meza
23	ESPECIFICO	Universidad Antonio Ruiz de Montoya
24	MARCO	Universidad San Ignacio de Loyola
25	MARCO	Universidad de Piura
26	MARCO	Escuela de Enfermería Pedro Luis Tessa
27	ESPECIFICO	Instituto INLOG
28	ESPECIFICO	Instituto CEPEBAN
29	ESPECIFICO	Instituto Daniel Alcides Carrion
30	ESPECIFICO	Instituto Cultura Peruano Norteamericano ICPNA
31	ESPECIFICO	Instituto IFEEP (Idiomas)
32	ESPECIFICO	Instituto PAUL MULLER
33	MARCO	Instituto INTECI
34	ESPECIFICO	Instituto Cultural Alianza Francesa - Trujillo
35	MARCO	Instituto Arzobispo Loayza
36	ESPECIFICO	Instituto CIVIME
37	ESPECIFICO	C.E. Internacional Collage-Tacna(PARAISO DEL NIÑO)
38	ESPECIFICO	Promotora de Serv. Edu. La Divina Misericordia - HUANUCO
39	MARCO	INPPARES
40	ESPECIFICO	APEPLAC
41	ESPECIFICO	Empresa ALICORP
42	ESPECIFICO	Empresa Transportes OLTURSA
43	ESPECIFICO	Empresa Transportes CRUZ DEL SUR

Fuente: DEPBIPOL NOV2024.



Asimismo, se detalla la cantidad de beneficiarios por convenio a nuestra comunidad PNP categorizada ("TITULAR PNP" o efectivo policial, "HIJOS" sanguíneos del personal policial, "CÓNYUGE" esposo(a) del personal policial, "HERMANO(A)" sanguíneo del personal policial) de la siguiente forma:

Tabla 4: BENEFICIARIOS POR CONVENIO 2023 AL 2024

AÑO	TIPO DE BENEFICIARIO	CANTIDAD
2023	TITULAR PNP	652
	HIJOS	1,130
	CONYUGE	55
	HERMANO (A)	49
	TOTAL	1,886
2024	TITULAR PNP	1,340
	HIJOS	1,470
	CONYUGE	82
	HERMANO (A)	45
	TOTAL	2,937

Fuente: DEPBIPOL NOV2024.

No obstante, enfrenta desafíos significativos relacionados con la disponibilidad de recurso humano, necesarios para brindar atención tanto presencial como virtual a la comunidad PNP. Esta limitación afecta la capacidad de garantizar el acceso eficiente a los convenios educativos y de bienestar para el personal policial y sus familiares derechohabientes.

Adicionalmente, existe una brecha en la comunicación y difusión de los convenios educativos y de bienestar disponibles, lo que impide que todos los efectivos policiales a nivel nacional estén plenamente informados sobre los beneficios existentes y las iniciativas futuras.

Además, se debe considerar incrementar la suscripción de convenios con universidades, institutos y otras entidades particulares a fin de diversificar los beneficios de bienestar a favor de nuestra comunidad policial.

En cuanto a las atenciones brindadas a los usuarios PNP solicitando acogerse a los beneficios por convenio, es necesario implementar una plataforma virtual, a fin de informar y agilizar el tiempo de atención. Esto permitiría fortalecer tanto la atención virtual como presencial, garantizando un mejor soporte a la comunidad policial.

Complementariamente, se pueden establecer mesas de ayuda virtuales con horarios flexibles para apoyar a los usuarios, mejorando así la eficiencia y la cobertura de los servicios ofrecidos en los canales telefónicos. Para cerrar la brecha de comunicación, es crucial implementar un plan integral de difusión utilizando canales digitales como redes sociales, aplicaciones móviles y correos institucionales.

También se sugiere realizar campañas de sensibilización y jornadas informativas en las diferentes regiones del país de manera presencial, con énfasis en las unidades policiales más alejadas.



Esto asegurará que todos los efectivos tengan acceso oportuno a la información sobre los beneficios y las nuevas iniciativas, promoviendo un mayor uso de los recursos disponibles.

Mediante la sección de gestión de créditos se encarga de atender, evaluar solicitudes de crédito y desistimiento para el personal PNP en actividad, disponibilidad y retiro, sobrevivientes y empleados civiles, considerando su capacidad de endeudamiento y mejores condiciones del mercado, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la comunidad policial.

También elabora y gestiona expedientes para la emisión de Resoluciones Ministeriales relacionadas con donaciones dinerarias, la firma de nuevos convenios de cooperación con entidades financieras, y la suscripción de adendas con convenios vigentes, además de promover la cultura crediticia y difundir beneficios bancarios derivados de estos acuerdos.

Asimismo, se brindaron atenciones de la siguiente manera:

Tabla 5: ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA SECCIÓN DE GESTIÓN DE CREDITOS CON BANCOS 2022 – 2024

	2022	2023	2024
N° de Solicitudes Atendidas	89,468	85,733	82,781
N° de Desistimientos Atendidos	1,201	1,410	1,091
N° de Informes para la Emisión de Resoluciones	1	2	2
N° de Expedientes para la Suscripción de Nuevos Convenios	1	1	0
N° de Expedientes para la Suscripción de Adendas	0	1	0
N° de Charlas de Cultura Crediticia	12	19	37
TOTALES	90,683	87,166	83,911

Fuente: DEPBIPOL NOV2024

Por otro lado, el personal designado a dar charlas informativas en diferentes sectores de la localidad enfrenta dificultades de desplazamiento debido a la falta de medios institucionales, lo que añade complicaciones logísticas.

Para mejorar la eficiencia administrativa y enfrentar sus desafíos actuales, se propone adquirir un sistema informático más completo que permita una evaluación precisa y ágil de la capacidad crediticia de la familia policial, superando las limitaciones del sistema actual.

También se sugiere asignar un teléfono celular institucional para facilitar la atención de quejas y consultas, optimizando la comunicación con el personal policial y sus familiares derechohabientes. Adicionalmente, es necesario asignar un vehículo con chofer para el traslado del personal encargado de charlas informativas, mejorando la logística de estas actividades.



3. DEPASSOC – DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL

Este departamento presta servicios con el objetivo de brindar soluciones inmediatas que contribuyan a mitigar las problemáticas que enfrenta el personal policial y sus familiares derechohabientes en situaciones específicas.

La promoción de programas preventivos, promocionales y culturales, así como acciones de bienestar que favorezcan al personal policial y sus derechohabientes en diversas áreas, como salud, bienestar psicosocial, espiritualidad, recreación y cultura. Además, se encarga de optimizar los servicios de orientación, asesoría y consejería social y psicológica, brindando apoyo a los miembros de la institución policial y sus familiares derechohabientes. Otra de sus funciones es ofrecer hospedaje temporal a los familiares del personal policial que haya sufrido lesiones en cumplimiento de su deber, asegurando su bienestar en momentos críticos. Asimismo, proporciona equipos ortopédicos en calidad de préstamo para facilitar la rehabilitación del personal policial y sus derechohabientes.

En ese sentido, el departamento organiza actividades culturales, recreativas y deportivas, dirigidas tanto al personal de la PNP como a sus familiares derechohabientes, con un enfoque que busca beneficiar también a la comunidad en general.

Tabla 6: ACTIVIDADES DE DEPASSOC DEL AÑO 2024

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN
ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL Y PSICOLOGIA	Incluye la realización de evaluaciones sociales, atención psicológica individualizada y orientación vocacional, promoviendo un enfoque integral para mejorar su bienestar personal, emocional y profesional.
ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL:	El programa impulsa el bienestar del personal policial mediante salud preventiva, capacitación para asistentes sociales, difusión de servicios a nivel nacional y apoyos sociales para casos críticos. Incluye alianzas estratégicas con FONBIEPOL y entrega de kits para recién nacidos y hospitalización, beneficiando a titulares activos, geriatría y familiares derechohabientes.
ACTIVIDADES DE APOYO SOCIAL:	El programa incluye el préstamo de equipos ortopédicos para personal policial y familiares derechohabientes en Lima y Callao, hospedaje temporal para familiares de policías evacuados por lesiones o casos críticos, y gestión de trámites para adjudicación de vivienda a deudos y personal discapacitado por cumplimiento del deber, conforme a la normativa vigente.
ACTIVIDADES DE SERVICIOS RELIGIOSOS:	El programa abarca acciones litúrgicas, asistencia espiritual y sacramentos como misas, matrimonios, primeras comuniones y bautizos.

Fuente: DEPASSOC NOV2024

Propone la incorporación de personal especializado en administración, ingeniería industrial para fortalecer el Departamento de Asistencia Social, la implementación de su oficina, y la realización de charlas y proyectos orientados al desarrollo de planes y programas de bienestar con enfoque profesional y estratégico.



Tabla 7: CUADRO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS POR EL DEPASSOC 2024

ACTIVIDADES		LOGROS ALCANZADOS		
		2022	2023	2024
AREA DE ASISTENCIA SOCIAL	Los programas, campañas y jornadas de salud preventiva dirigidos al personal PNP y su familia incluyen inmunización, análisis de laboratorio, atención médica integral y servicios especializados como odontología, psicología y nutrición, promoviendo el bienestar y la prevención de enfermedades.			
	Capacitación: presencial y virtual, dirigido al personal PNP a nivel nacional de diversas unidades.			
	Charla de difusión de los servicios que brinda la DIRBAP PNP, dirigido al personal de diferentes unidades PNP. Atención virtual y presencial.			
	Atención social individualizada, orientación y coordinación de beneficios para el personal PNP en actividad, retiro discapacidad y derecho habientes (COVID 19 y otros). atención virtual			
	Visitas hospitalarias y domiciliarias (asistencia social)	8,487	13,482	9,562
	Apoyo social con alimentación			
	Orientación y coordinación de beneficios para el personal PNP en actividad, retiro, discapacidad y derechohabientes - Atención presencial			
	Informes sociales, e informes de atención social para apoyo con víveres y otros por situación crítica (COVID 19, enfermedad y otros). coordinación y gestión de apoyos sociales intra y extra institucionales.			
	Apoyos sociales de casos críticos en coordinación con FONBIEPOL y entrega de kits para recién nacidos y kits de hospitalización para titulares en actividad y pacientes de geriatría			
AREA DE PSICOLOGIA	Apoyo social con hospedaje temporal a familiares del personal PNP evacuado por sufrir lesiones en cumplimiento del deber y casos sociales críticos.			
	Atención psicológica individualizada, atención virtual			
	Visitas hospitalarias y domiciliarias (psicología)			
	Atención psicológica, orientación vocacional y otros - atención presencial	1,574	3,425	1,897
AREA DE EQUIPOS ORTOPEDICOS	Charla psicológica			
	Préstamo de equipos ortopédicos para el personal PNP y derechohabientes de lima y callao y atención virtual y presencial	349	658	537
AREA DE ADJUD. VIVIENDA	Orientación, registro y trámite de expedientes ante el ministerio de vivienda, construcción y saneamiento para adjudicación de vivienda en favor de los deudos y personal PNP discapacitado en cumplimiento del deber, de acuerdo con la ley N° 23694 y D.L. N° 25964.	130	178	154
AREA DE SERVICIOS RELIGIOSOS	Misas virtuales y misa presencial (asistencia espiritual al personal PNP)			
	Preparación para la primera comunión	2,295	3,293	2,894
	Atención virtual y presencial			
AREA DE RECREACION (CROGA)	Actividades deportivas			
	Atención y orientación personal			
TOTAL		12,835	21,036	15,044

Fuente: DEPASSOC NOV2024.

El cuadro presentado muestra de manera detallada los programas y actividades ejecutados durante los años 2022, 2023 y 2024, incluyendo la cantidad de atenciones proporcionadas al personal policial y a sus familiares derechohabientes.

La DIVBASSE enfrenta varios problemas operativos y de recursos. En primer lugar, no cuenta con suficiente personal especializado en Asistencia Social y Psicología, requiriendo urgentemente la reasignación de cuatro oficiales o la contratación de personal CAS o Locador de servicios. Además, el personal de Suboficiales es insuficiente debido a retiros por edad o tiempo de servicio.

Otro desafío importante es la falta de recursos económicos para atender casos sociales urgentes, lo que limita las acciones a brindar solo asesoramiento. Además, la Ley N° 23694 y el D.L. N° 25964, que otorgan derechos de vivienda a deudos y discapacitados, no se ha implementado desde 1983, generando demandas legales.

Por otro lado, el departamento cuenta con una casa de hospedaje temporal para los familiares de policías evacuados por lesiones, y el Complejo Recreacional PNP OSCAR GHIA ALI está en un predio cedido por la Municipalidad, lo que impide realizar mejoras significativas.

Finalmente, los equipos ortopédicos requieren mantenimiento para garantizar su funcionalidad. Las soluciones propuestas incluyen la ejecución eficiente de las actividades de Asistencia Social y Psicología para beneficiar al personal policial y sus derechohabientes.

Además, se plantea la necesidad de contar con una vivienda propia para ofrecer hospedaje temporal, preferiblemente cerca del CH PNP "LNS". Asimismo, se propone asignar un vehículo y chofer para el traslado del personal encargado de las charlas informativas, y contratar más personal administrativo para manejar la carga laboral creciente del Departamento.



4. FONBIEPOL – FONDO DE BIENESTAR POLICIAL

Es la entidad económica y financiera con autonomía administrativa, económica y presupuestaria, encargada de respaldar el desarrollo de las actividades de bienestar de la Policía Nacional del Perú.

Su presupuesto proviene de los ingresos generados a través de las actividades económicas, financieras (préstamos) y convenios institucionales realizadas en beneficio del personal policial y sus familias derechohabientes.

Hasta la actualidad se realizaron las siguientes atenciones con el importe total (soles):

Tabla 8: CANTIDAD DE SOLICITUDES ATENDIDAS 2022 AL 2024

PERIODO	SOLICITUDES ATENDIDAS	IMPORTE TOTAL SOLES
2022	1,486	7,182,585
2023	896	4,529,200
2024	1,770	9,632,850

Fuente: FONBIEPOL NOV2024.

Sin embargo, también enfrenta problemáticas como, el personal policial en las provincias enfrenta un grave problema de desinformación respecto a los préstamos que otorga el FONBIEPOL.

Muchos agentes fuera de la capital no están al tanto de los productos financieros disponibles, como préstamos personales, educativos, o de vivienda, lo que limita su acceso a beneficios que podrían mejorar su calidad de vida. Esta falta de información puede deberse a la limitada difusión de las ofertas del FONBIEPOL en áreas fuera de Lima, lo que deja a los policías provinciales en desventaja respecto a sus colegas en la capital.

Además, esta desconexión entre el FONBIEPOL y el personal policial en provincias puede generar una brecha en la equidad del acceso a los servicios de bienestar, lo que afecta negativamente la moral y el bienestar de los agentes.

La falta de conocimiento sobre los préstamos disponibles también puede resultar en una subutilización de estos beneficios, lo que impide que los policías puedan aprovechar las oportunidades de apoyo financiero que les ofrece la institución.

Esto resalta la necesidad urgente de fortalecer los canales de comunicación y capacitación para asegurar que todo el personal policial, sin importar su ubicación, tenga acceso igualitario a los servicios del FONBIEPOL.



Una solución efectiva para abordar el desconocimiento del personal policial en provincias sobre los préstamos que otorga el FONBIEPOL es la creación de comisiones encargadas de viajar a las diferentes regiones del país. Estas comisiones serían responsables de realizar visitas periódicas a las dependencias policiales en provincias para brindar información directa y detallada sobre los préstamos disponibles, los requisitos y los beneficios asociados.

Al llevar a cabo presentaciones, talleres y sesiones de orientación, se garantizaría que todos los agentes, independientemente de su ubicación, conozcan las opciones de financiamiento que pueden mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Además, la implementación de estas comisiones ayudaría a fomentar una comunicación más cercana y directa entre el FONBIEPOL y el personal de las provincias, lo que permitiría resolver dudas y despejar posibles confusiones sobre los procesos de solicitud de los préstamos.

Este enfoque de difusión descentralizada también contribuiría a generar un sentido de inclusión y equidad, asegurando que los agentes de todo el país tengan las mismas oportunidades de acceder a los servicios financieros que ofrece la institución, lo que, a su vez, fortalecería su bienestar y motivación.



5. DEPVIGUA – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA EN GUARNICIÓN

El departamento 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.

Asimismo, busca contribuir al bienestar del Personal Policial en situación de actividad, cuando es cambiado de colocación a diferentes partes del territorio nacional y le permita mantener la calidad de vida de sus familiares, mediante la asignación en Cesión de uso gratuito por un tiempo determinado de DOS (02) años improrrogables, de una Vivienda en Guarnición de la Policía Nacional del Perú.

El Comité Especial de Administración Económica de Vivienda en Guarnición de la Policía Nacional del Perú ha gestionado varias transferencias de fondos, como la solicitud realizada en junio de 2021 y mayo de 2022 al Banco Scotiabank para mover montos importantes de la Cuenta Corriente del Departamento de Vivienda en Guarnición PNP a la Cuenta Corriente de Recursos Directamente Recaudados de la Policía Nacional, con un total de S/. 1'787,507.70. Estos fondos son cruciales para el mantenimiento de las viviendas en guarnición, pero la falta de recursos económicos para continuar con la ejecución de estos servicios se está convirtiendo en un problema grave.

El Departamento de Abastecimiento de la PNP ha gestionado múltiples adjudicaciones de mantenimiento y reparación de viviendas, con contratos firmados con proveedores por montos significativos. Algunos de estos servicios incluyen la reparación de viviendas en diversas regiones del país, como Iquitos, Piura y Arequipa, por un total de S/. 1'012,000.00. A pesar de los esfuerzos realizados, las penalidades por mora y los pagos incompletos debido a problemas administrativos han afectado la ejecución efectiva de estos contratos, lo que ha generado retrasos en la mejora de las viviendas.

Además, existe una grave falta de recursos para continuar con los trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo. A pesar de la existencia de expedientes técnicos y presupuestos asignados para obras en varias regiones, como Chiclayo, Trujillo, Puno y Arequipa, algunos proyectos no se han ejecutado o están en riesgo de ser suspendidos debido a la falta de financiamiento adecuado.

El Comité de Bienestar y Apoyo al Policial ha instado con urgencia a las autoridades competentes para que se tomen acciones inmediatas para asegurar la ejecución de estos proyectos, especialmente en preparación para el fenómeno climático "El Niño".

La situación también se ve agravada por un déficit de viviendas en guarnición, ya que la oferta no cubre la demanda de oficiales y suboficiales. La rotación de asignación de viviendas es insuficiente para satisfacer las necesidades de los efectivos policiales, y el mantenimiento es insuficiente debido a que los recursos destinados a estas actividades son bajos en comparación con las necesidades.



La antigüedad de las viviendas y las condiciones climáticas locales requieren intervenciones periódicas que no se están llevando a cabo adecuadamente, lo que pone en riesgo la habitabilidad de estas instalaciones para los efectivos de la PNP.

Es crucial priorizar la ampliación de la oferta de Viviendas en Guarnición PNP a nivel nacional para atender la demanda actual. Esto incluye la construcción planificada de nuevas unidades en regiones estratégicas como Trujillo, Cajamarca, Huancayo y Cusco, entre otras, sumando un total de 439 departamentos distribuidos en distintas localidades. La elaboración de los expedientes técnicos debe realizarse con el apoyo de consultorías externas financiadas por donaciones y transferencias, garantizando un diseño eficiente y sostenible.

Ante las vulnerabilidades detectadas en las actuales viviendas, muchas con más de 60 años de antigüedad, se propone un plan de renovación integral. Este incluye la demolición de las unidades más deterioradas y la construcción de edificios multifamiliares con estructuras antisísmicas y materiales de calidad. Esto no solo optimizaría el uso del terreno, sino que incrementaría la capacidad habitacional en zonas críticas.

Como medida inmediata, se sugiere ampliar la capacidad en localidades clave con construcciones adicionales de pequeñas unidades, como los tres departamentos proyectados en Tacna y Huancayo. Esta acción mitigaría parcialmente el déficit mientras se avanza en las obras de mayor envergadura. Además, se debe asegurar el mantenimiento preventivo de las instalaciones sanitarias y eléctricas de las viviendas en uso, evitando colapsos que puedan comprometer la habitabilidad.

Dado el elevado costo estimado de S/. 150'000,000.00 para cubrir el déficit de 1,500 viviendas, es fundamental buscar fuentes alternativas de financiamiento. Esto incluye alianzas público-privadas, la captación de recursos internacionales y la optimización del uso de fondos propios. Asimismo, se recomienda gestionar la inclusión de este proyecto en presupuestos multianuales del Estado, asegurando la sostenibilidad del sistema de bienestar institucional a largo plazo.



B. DIVPEN – 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 policial o sus familiares sobrevivientes, en el marco de la normatividad de la materia. Esta bajo el ejercicio de 2 oficiales de armas, 4 oficiales de servicios, 33 suboficiales de armas, 4 suboficiales de servicios, 3 empleados civiles y 45 cas.

Asimismo, tiene como principales funciones la programación, ejecución y control de los procesos técnicos relacionados con el reconocimiento, otorgamiento, variación, suspensión y cancelación de pensiones y compensaciones para el personal policial en diversas situaciones, como disponibilidad, retiro, invalidez e incapacidad, así como para sus sobrevivientes.

Además, se encarga de la entrega de beneficios económicos, sociales y asignaciones conforme a la normativa vigente, y de la emisión de resoluciones administrativas en su ámbito de competencia. También tiene la responsabilidad de autorizar la transferencia de aportaciones para los beneficios previsionales y sociales, así como de programar y controlar las promociones económicas en las pensiones de acuerdo con las leyes actuales. La División de Pensiones debe reconocer beneficios previsionales y sociales por mandato judicial, y gestionar el otorgamiento de subsidios póstumos e invalidez, todo bajo el marco legal correspondiente.

Finalmente, la División supervisa la administración del Montepío y las pensiones de la Caja Militar Policial, coordinando con las entidades públicas pertinentes para optimizar los procesos previsionales. También administra los recursos asignados con criterios de eficiencia y eficacia, informa y asesora a la alta dirección de la Policía Nacional del Perú en temas relacionados.

Tabla 9: RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA DIVISIÓN DE PENSIONES DEL 2022 AL 2024

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	TOTAL
2022	718	708	865	729	706	1,286	692	678	799	858	683	8,722
2023	718	903	658	695	673	711	608	1070	719	858	1,176	8,789
2024	700	800	650	650	650	700	650	800	700	918	434	7,652
TOTAL	2,136	2,411	2,173	2,074	2,029	2,697	1,950	2,548	2,218	2,634	2,293	

Fuente: DIVPEN NOV2024.

Sin embargo, es responsable de gestionar el reconocimiento y otorgamiento de los derechos previsionales y beneficios económicos para el personal policial o civil que pasa a retiro o disponibilidad, así como para sus sobrevivientes.

Diariamente, atiende a un promedio de 70 personas de manera presencial, brindando servicios como la notificación de documentos, seguimiento de trámites, asesoramiento legal y consultas generales. Además, recibe alrededor de 80



documentos diarios de diversas unidades policiales, entidades del Ministerio del Interior y otras instituciones públicas y privadas, relacionados con los trámites y beneficios para pensionistas y derechohabientes.

También enfrenta la falta de digitalización de los expedientes del personal PNP, lo que retrasa el acceso a la información y requiere trabajo manual para archivar y anexar documentos. Además, los procesos de programación y ajuste de pensiones se gestionan mediante bases de datos en Excel, lo que reduce la eficiencia y calidad del servicio. Se necesita un sistema digitalizado para mejorar estos trámites y optimizar la gestión de pensiones.

Tabla 10: BENEFICIARIOS POR EL SISTEMA DE PAGO DIVPEN PNP

PENSIONISTAS DIVPEN PNP		SISTEMA DE PAGO		TOTAL
		ESTADO	CPMP	
TITULARES	RETIRO	16,251	64,180	80,431
SOBREVIVIENTES	VIUDEZ	14,685	4,747	19,432
	ORFANDAD	2,934	1,150	4,084
	HERMANO(A)	4	0	4
	ASCENDIENTE	817	59	876
TOTAL		34,691	70,136	104,827

Fuente: DIVPEN NOV2024.

La División de Pensiones ha sufrido una reducción de personal en los últimos tres años, afectando su capacidad operativa. Desde 2023, asumió nuevas funciones, lo que incrementó la carga administrativa.

A pesar de los plazos legales para atender los requerimientos, la falta de personal disponible y la asignación de efectivos a otros servicios dificultan la atención oportuna. Para hacer frente a esta sobrecarga, se contrató personal bajo modalidad de Locación de Servicios, pero su contrato solo está vigente hasta diciembre de 2024.

También tiene tres ambientes principales: el Departamento de Asistencia al Pensionista, que necesita mantenimiento para atender a los administrados; la Sección de Legajos Previsionales, que custodia 150,000 expedientes y requiere conservación; y las oficinas administrativas, que también necesitan adecuación para su funcionamiento.

En la presente gestión, la División de Pensiones ha implementado equipos informáticos como 100 monitores con procesadores integrados, escáneres, equipos multifuncionales y fotocopadoras para mejorar el servicio. Sin embargo, los servidores actuales, con más de 10 años de antigüedad, son obsoletos y requieren reemplazo.

Estos servidores cumplen funciones críticas, como el almacenamiento de documentos y el manejo del sistema de trámite documentario "SISTRADOX". Además, se necesitan equipos informáticos y mobiliario adicionales, como infraestructura de cómputo hiperconvergente, digitalización de expedientes y equipos de seguridad electrónica.



El personal de la División de Pensiones necesita capacitaciones continuas para reforzar y actualizar sus conocimientos en temas previsionales, además de ser entrenado en atención al público, ya que interactúa a diario con el personal policial, civil y sobrevivientes.

Para abordar esta necesidad, se ha gestionado a través de la DIRBAP PNP la programación del "I Curso de Capacitación en Materia Previsional" y el "II Curso de Especialización en Gestión Administrativa Moderna del Sistema Previsional" para el Año Fiscal 2025. Sin embargo, se requiere gestionar la previsión presupuestaria para el Año Fiscal 2025, con el fin de llevar a cabo diversos proyectos que optimicen los procesos en la División de Pensiones (DIVPEN PNP).

Entre las principales necesidades se incluye la contratación de un tercero para la digitalización de expedientes, así como la creación de un sistema informático que permita integrar los documentos de manera virtual a los expedientes digitalizados, mejorando la eficiencia y accesibilidad de la información. Además, se busca automatizar los procedimientos relacionados con la programación, variación, rectificación, suspensión o cancelación de pensiones y beneficios previsionales, lo que agilizaría y optimizaría la gestión.

También se planea la contratación de personal administrativo en áreas clave como Administración, Derecho, Contabilidad e Informática para fortalecer el equipo de trabajo y mejorar el servicio brindado.

Finalmente, se contempla la adquisición de infraestructura tecnológica para asegurar el buen funcionamiento de la División. Esto incluye la reposición de los servidores informáticos obsoletos, la adquisición de equipos de seguridad electrónica, como un sistema de circuito cerrado de televisión IP, y la compra de bienes muebles, como escritorios, archivadores y equipos de aire acondicionado, para ofrecer un espacio de trabajo adecuado y eficiente.



C. FONAFUN – FONDO DE APOYO FUNERARIO

El FONAFUN PNP es un fondo privado de naturaleza solidaria, creado con la Resolución Directoral N°0101-93-DGPNP/EMG del 27ENE1993, contando con su Reglamento aprobado con RCG PNP N° 033-2020-CG PNP/EMG del 30 de enero del 2020, consta en el artículo 2° que, para el cumplimiento de sus fines goza de autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, contable y presupuestal, utilizando sus bienes y recursos propios, así como los activos que le asignen o le otorguen otras instituciones.

El artículo 3° señala que, El FONAFUN PNP tiene como finalidad brindar el Servicio Funerario Integral Básico (SFIB) devenido por fallecimiento del Personal de la Policía Nacional del Perú afiliado y de sus beneficiarios derechohabientes.

Actualmente, está bajo el ejercicio de 4 oficiales de armas, 2 oficiales de servicios, 15 suboficiales de armas, 2 suboficiales de servicios y 3 empleados civiles.

Son beneficiarios con derecho del FONAFUN PNP:

1. Afiliados titulares de la Policía Nacional del Perú.
2. Cónyuge del Titular de acuerdo a ley.
3. Hijos del Titular menores de 18 años e hijos mayores de edad que no hayan cumplido 25 años y que se encuentren cursando estudios superiores, siempre y cuando sean dependientes del afiliado.
4. Los Hijos del afiliado declarados incapaces, o con Certificado del CONADIS: Cadetes y Alumnos de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional del Perú, según Convenio.
5. Padres del afiliado.
6. Empleados Civiles de la PNP, siempre y cuando hayan solicitado expresamente su afiliación.
7. Viuda, viudo o sobreviviente declarado en unión de hecho conforme a ley.

Tabla 11: AFILIADOS APORTANTES Y FAMILIARES FONAFUN PNP

AFILIADOS APORTANTES	Actividad	133,177	198,553
	Retiro (DIRREHUM)	20,020	
	Retiro (Caja Militar Policial)	41,548	
	Sobreviviente	3,754	
	Terceros	54	
FAMILIARES	Cónyuge	61,696	183,049
	Padres	43,328	
	Hijos	78,025	
TOTAL DE BENEFICIARIOS		381,602	

Fuente: FONAFUN NOV2024

Tabla 12: BENEFICIADOS EN TUMBA DOBLE Y SIMPLE 2022 AL 2024

AÑOS	TUMBA DOBLE	TUMBA SIMPLE	TOTAL
2022	117	41	158
2023	121	41	162
2024	68	37	105

Fuente: FONAFUN NOV2024

Tabla 13: BENEFICIADOS POR NICHOS

AÑOS	ADULTO	PARVULO	TOTAL
2022	1293	9	1302
2023	1156	12	1168
2024	1096	10	1106

Fuente: FONAFUN NOV2024

Tabla 14: BENEFICIARIOS POR CREMACIONES

AÑOS	BENEFICIARIOS	TITULAR	TOTAL
2022	170	99	269
2023	170	117	207
2024	154	110	264

Fuente: FONAFUN – NOV2024

Tabla 15: SITUACIÓN DE APOORTE DE LOS EFECTIVOS POLICIALES AL NOV2024

AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO	SITUACIÓN POLICIAL	SUB TOTAL	TOTAL	PORCENTAJE
CUMPLIERON CON ENVIAR	ACTIVO	117,681	136,857	87.51%
	DISPONIBLE	0		
	RETIRO	16,532		
	SOBREVIVIENTE	2,644		
NO CUMPLIERON CON ENVIAR	ACTIVO	15,557	19,533	12.49%
	DISPONIBLE	0		
	RETIRO	3,523		
	SOBREVIVIENTE	453		
TOTALES			156,390	100%

Fuente: FONAFUN – NOV2024

La falta de personal administrativo en el Fondo de Apoyo Funerario de la Policía Nacional del Perú está afectando gravemente la gestión de los servicios funerarios, retrasando la atención y el otorgamiento de beneficios. La escasez de personal en diversas áreas genera sobrecarga de trabajo, lo que reduce la eficiencia y precisión en el manejo de los recursos, poniendo en riesgo la ejecución adecuada de los planes y programas del fondo.

Por otro lado, las operaciones del fondo se ven afectadas por la falta de capacitación técnica del personal encargado, lo que provoca demoras en el procesamiento de solicitudes y errores administrativos debido al desconocimiento de los procedimientos y normativas vigentes.

Además, la infraestructura obsoleta y la falta de equipamiento tecnológico adecuado limitan la eficiencia de los servicios, dificultando la automatización de procesos y el acceso rápido a la información, lo que incrementa el riesgo de errores y complicaciones en los trámites. Por lo tanto, es necesario aumentar el personal administrativo para asegurar un funcionamiento adecuado del Fondo de Apoyo Funerario, lo que permitirá una gestión más eficiente de los servicios.

Asimismo, es esencial implementar programas de capacitación integral que fortalezcan las habilidades del personal y aseguren una gestión adecuada de los recursos. También es crucial invertir en la modernización de las instalaciones y la implementación de tecnología avanzada, lo que mejorará la operatividad y la calidad del servicio proporcionado.



D. FOVIPOL

FOVIPOL fue creado por la Ley N.º 24686 y regulado por su Reglamento 2019, tiene como objetivo principal gestionar y administrar programas de vivienda y préstamos para el personal policial aportante y sus familiares derechohabientes.

Entre sus funciones clave se encuentran planificar, coordinar y controlar los proyectos de construcción o adquisición de viviendas, garantizando su adjudicación transparente mediante actos públicos, y velar por la adecuada administración de los recursos económicos, materiales y financieros asignados.

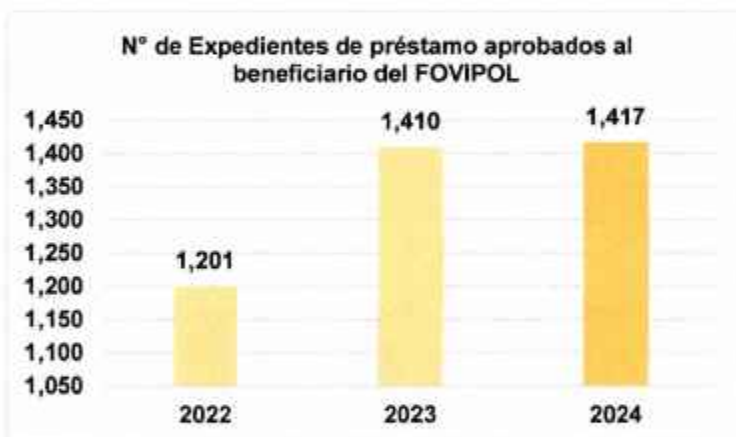
Cuenta con 3 oficiales de armas, 2 suboficiales de servicios, 1 suboficial de armas y 2 empleados civiles. FOVIPOL también se encarga de implementar acciones de control para asegurar la correcta utilización de sus recursos y alinearse con las políticas y estrategias establecidas por la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú.

Además, asesora técnicamente en asuntos de su competencia y desarrolla procesos de mejora continua para optimizar su sistema administrativo y operativo. Su labor incluye ampliar su base financiera y recuperar créditos morosos, asegurando la sostenibilidad económica del fondo.

Entre otras responsabilidades, el Fondo realiza el saneamiento físico-legal de los inmuebles adjudicados, administra fondos de origen estatal o internacional destinados a fines específicos, y gestiona instrumentos financieros como bonos, valores y depósitos en entidades nacionales e internacionales. Estas operaciones buscan diversificar y fortalecer sus recursos para cumplir con su misión.

Finalmente, FOVIPOL diseña metodologías y sistemas de calificación de riesgos para otorgar créditos habitacionales, mejorando el acceso a financiamiento para viviendas y su mantenimiento. Todas estas actividades se desarrollan bajo estrictos marcos legales y reglamentarios, asegurando una gestión eficiente y orientada al bienestar del personal policial y sus familiares derechohabientes.

Figura 2: EXPEDIENTES DE PRÉSTAMOS APROBADOS FOVIPOL



Fuente: FOVIPOL NOV2024



Tabla 16: ATENCIONES BRINDADAS AL PERSONAL POLICIAL 2022 AL 2024

CONCEPTO	2022	2023	2024
N° de Solicitudes recibidas para otorgamiento de créditos hipotecarios	89,468	85,733	82,781
N° de Expedientes de préstamo aprobados al beneficiario del FOVIPOL	1,201	1,410	1,417
N° de Difusiones y capacitaciones a los administrados	70	77	42
Porcentaje de Administrados encuestados satisfechos con el servicio brindado vía Counter y Call Center	98 %	98.26 %	98.58 %
Porcentaje de quejas y reclamos atendidos satisfactoriamente dentro del plazo	60 %	83.72 %	100%
N° de Adjudicaciones aprobadas e inscritas en Registros Públicos a favor del beneficiario del FOVIPOL	10	7	0
N° de Programas de Vivienda con saneamiento físico – legal finalizado / en proceso	2	5	7
N° de Administrados que cuentan con cronograma de préstamo	918	1,822	1,198
N° de administrados con morosidad desde 01 cuota vencida a más	15,666	16,441	15,734
Porcentaje de Ejecución presupuestal	42.16 %	32.22 %	31.62 %
N° de Expedientes de préstamo con certificación de crédito presupuestal	1,218	1,819	1,358

Fuente: FOVIPOL NOV2024



El Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) enfrenta diversos problemas que dificultan su gestión y atención eficiente. Entre ellos, destaca la falta de cumplimiento en la entrega de requisitos completos por parte de los administrados, lo que genera demoras en los trámites, así como la carencia de herramientas modernas y personal suficiente para gestionar la alta carga laboral.

Además, la limitada capacidad de las empresas tasadoras y la falta de sistemas actualizados para evaluar la capacidad crediticia afectan la agilidad y precisión en la atención a los beneficiarios.

La infraestructura física y tecnológica de las oficinas también presenta deficiencias. Las sillas en mal estado afectan el bienestar del personal policial, mientras que las máquinas de cómputo lentas dificultan el análisis y procesamiento de datos.

A esto se suma la ausencia de un almacén adecuado para custodiar los expedientes y un sistema contable - administrativo eficiente.

Estos problemas se agravan por la sobrecarga laboral, la ambigüedad normativa y la excesiva burocracia, que retrasan los procesos y disminuyen la calidad del servicio. Asimismo, el retraso en los procesos de selección y ejecución de empresas consultoras y tasadoras genera incumplimientos en los plazos establecidos, afectando la programación operativa institucional.

La falta de difusión y recursos para la promoción de las ferias inmobiliarias limita la participación de empresas del sector, mientras que la carencia de visitas técnicas en provincias impide una evaluación más completa de las ofertas.

Por último, la falta de acceso a plataformas como la Web de Planillas PNP, los constantes retrasos en la entrega de documentos por parte de los administrados y la ausencia de instrumentos financieros adecuados complican aún más la gestión de préstamos hipotecarios. Estos factores generan desmotivación en las empresas inmobiliarias y limitan el alcance de los servicios ofrecidos por FOVIPOL, afectando la confianza y satisfacción de los beneficiarios.

El Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) requiere una serie de mejoras tecnológicas y administrativas para optimizar sus operaciones. Se propone implementar plataformas digitales que permitan a los usuarios realizar pagos y consultar sus trámites en tiempo real, además de facilitar el acceso directo a bases de datos clave como SUNARP, Planillas PNP y RENIEC. Asimismo, es fundamental actualizar los sistemas de riesgo para obtener información crediticia precisa y en tiempo real, además de renovar equipos de cómputo, dispositivos móviles y sistemas contables para garantizar un desempeño operativo eficiente.

En cuanto a la gestión de personal, es necesario incrementar la cantidad de colaboradores en áreas críticas como el control previo y el seguimiento de expedientes, asegurando que cuenten con experiencia y perfiles adecuados. También se busca mejorar las condiciones laborales mediante la adquisición de mobiliario ergonómico y fomentar la capacitación del personal, con énfasis en su participación en eventos como las ferias inmobiliarias. Estas medidas están orientadas a reducir la carga laboral, mejorar la productividad y garantizar un servicio de calidad.

Para optimizar procesos y fomentar alianzas estratégicas, se recomienda trabajar con más de una empresa tasadora para agilizar los trámites y evitar cuellos de botella. Es importante realizar una mayor difusión de los proyectos inmobiliarios en medios digitales, redes sociales y otras plataformas de comunicación, impulsando eventos anuales como la "Expoferia" Inmobiliaria en colaboración con el Fondo de Vivienda Militar.

Asimismo, se busca modernizar instrumentos financieros como los certificados de participación y explorar modalidades crediticias innovadoras, que mejoren la capacidad crediticia de los beneficiarios.

Finalmente, se destaca la importancia de fortalecer el seguimiento y la gestión de proyectos. Esto incluye priorizar trámites pendientes, acelerar la aprobación de documentos en entidades municipales y establecer un comité "posferia" para garantizar el seguimiento a potenciales compradores.

La evaluación técnica de proyectos también debe fortalecerse mediante visitas presenciales a las localidades y la colaboración con asociaciones inmobiliarias. Estas acciones permitirán mejorar la eficacia de la gestión, asegurar el cumplimiento de metas institucionales y garantizar la sostenibilidad operativa de FOVIPOL.



E. FONSEG

Tiene encargado administrar los Fondos de Seguro de retiro de los oficiales, suboficiales 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. El Fondo comprende de 2 oficiales de armas, 2 suboficiales de servicios y 2 empleados civiles.

FONSEVID establecido por la Ley 29420, garantiza una compensación extraordinaria equivalente a 15,49 Unidades Impositivas Tributarias para el personal de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, Bomberos y personal del INPE en casos de fallecimiento por acción de armas, actos de servicio, consecuencias del servicio, en ocasión del servicio o por discapacidad psicosomática permanente.

Entre 2022 y 2024, los pagos realizados han disminuido significativamente en comparación con 2020 y 2021, años marcados por el impacto del COVID-19. Este descenso refleja una menor cantidad de fallecimientos recientes relacionados con las causales previstas, indicando una tendencia positiva hacia la reducción de casos que requieren este beneficio.



Tabla 17: PAGOS DE FONSEG 2022 AL 2024

AÑO	TOTALES
2022	13,432,701
2023	6,380,564
2024	5,021,722
TOTAL	24,834,987

Fuente: FONSEVID – NOV2024

Ahora se muestra la distribución de los pagos realizados a los beneficiarios del personal PNP fallecido, según su vínculo familiar o parentesco, de acuerdo con la Carta Declaratoria o Sucesión Intestada. Además, incluye los pagos efectuados a efectivos en situación de discapacidad psicosomática permanente.

Tabla 18: RESUMEN POR PARENTESCO 2022 AL 2024

PADRES	ESPOSA	HIJOS	HERMANOS	PSICOSOMÁTICO	OTROS
124	120	576	17	58	9

Fuente: FONSEVID – NOV2024

Sin embargo, el proceso de pago a los beneficiarios del Fondo de Seguro de Vida de la PNP enfrenta retrasos cuando el personal fallecido no presentó su Carta Declaratoria, obligando a los familiares a gestionar Sucesiones Intestadas o iniciar procesos judiciales para determinar a los beneficiarios. Esta situación complica la gestión y prolonga los tiempos de atención.

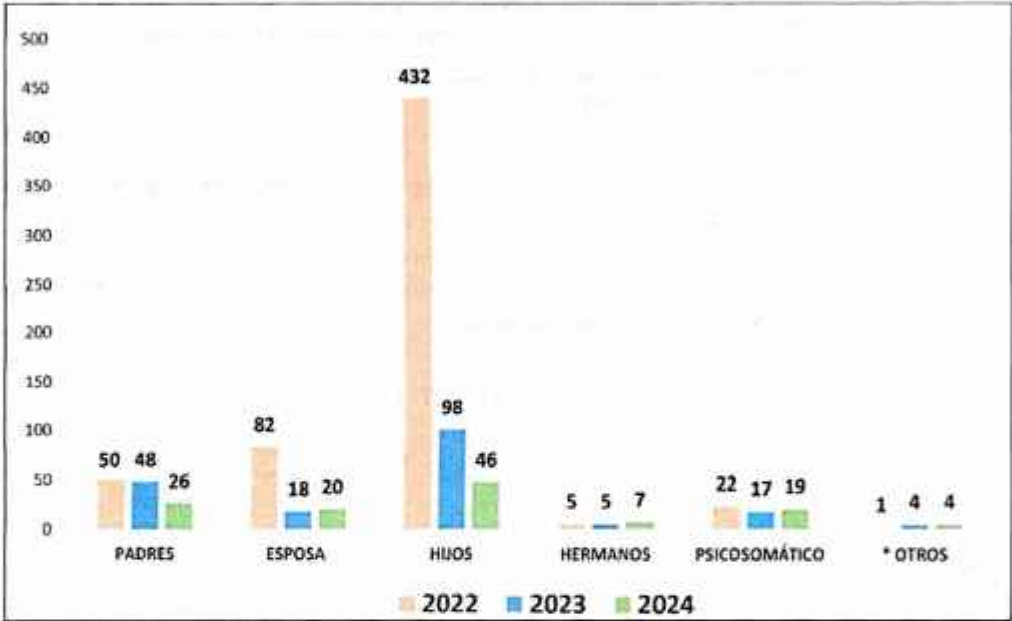
Tabla 19: PAGOS DEL FONDO DE SEGUROS REALIZADOS POR PARENTESCO DEL 2022 - 2024

	PADRES	CONYUGE	HIJOS	HERMANOS	PSICOSOMÁTICO	*OTROS	TOTAL
2022	50	82	432	5	22	1	592
2023	48	18	98	5	17	4	190
2024	26	20	46	7	19	4	122
TOTAL	124	120	576	17	58	9	

*Proceso Judicial, sobrinos, conviviente.

Fuente: FONSEVID NOV2024

Figura 3: GRÁFICA SOBRE PAGOS DEL FONSEG REALIZADOS POR PARENTESCO DEL 2022 - 2024



Fuente: FONSEVID NOV2024

Además, la ubicación de los deudos o beneficiarios se ve afectada por la falta de herramientas adecuadas para la comunicación eficiente, como líneas telefónicas activas o acceso a medios digitales como WhatsApp, que son esenciales para el envío oportuno de información entre las unidades PNP a nivel nacional. La ausencia de estos recursos dificulta la coordinación necesaria para el pago del seguro.

Por último, se presentan demoras en la recepción de Resoluciones Jefaturales que autorizan los pagos, ya que no siempre se remiten dentro del plazo reglamentario, lo que obliga a insistir en su envío.

También, las transferencias de dinero desde DIVECO PNP a FONSEVID no son comunicadas formalmente, lo que genera falta de claridad y control en el manejo de los fondos.

Tabla 20: CHEQUES EMITIDOS Y PAGADOS AÑOS 2022 AL 2024

MESES	2022	2023	2024
ENERO	2,373,506	558,558	171,241
FEBRERO	2,369,824	350,342	554,025
MARZO	1,736,852	422,231	428,814
ABRIL	768,582	268,751	79,225
MAYO	1,066,718	1,185,359	515,739
JUNIO	434,830	872,848	239,320
JULIO	1,156,049	539,077	159,547
AGOSTO	1,074,954	453,469	494,518
SETIEMBRE	753,898	462,210	494,518
OCTUBRE	159,288	236,842	470,121
NOVIEMBRE	724,815	696,288	470,121
DICIEMBRE	813,379	334,584	573,981
TOTAL	13,434,717	6,382,582	4,653,194

Fuente: FONSEVID NOV2024

Para mejorar la gestión de pagos del Fondo de Seguro de Vida de la PNP, es fundamental continuar las coordinaciones con la División de Pensiones y la UE-002 DIVECO PNP, asegurando que más beneficiarios reciban sus pagos de manera oportuna.

Estas acciones permitirán agilizar los procesos y reducir los retrasos en la atención. Asimismo, es necesario adquirir un equipo telefónico para facilitar el contacto con los beneficiarios a nivel nacional y coordinar con las entidades responsables, como la División de Pensiones y DIVECO PNP, para garantizar el envío oportuno de documentación y comunicaciones relacionadas con el seguro de vida.

Además, se sugiere implementar un sistema digital centralizado para el seguimiento de expedientes y la gestión de pagos, que permita a las entidades involucradas actualizar y compartir información en tiempo real. Esto no solo agilizaría los trámites, sino que también reduciría errores administrativos y mejoraría la transparencia en el proceso.

Paralelamente, sería útil desarrollar campañas de sensibilización dirigidas al personal PNP en servicio activo para fomentar la presentación oportuna de la Carta Declaratoria. Esto minimizaría la necesidad de procesos judiciales o sucesiones intestadas, optimizando así la atención a los beneficiarios. Esto permitirá un registro eficiente y un manejo adecuado de los casos en FONSEVID.



VIII. OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES 2025
OG. 01 Fortalecer el bienestar policial mediante la mejora de servicios, recursos y procesos institucionales clave.	OE.01 Impulsar la calidad de la educación policial mediante la implementación de actividades formativas y el establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones educativas de excelencia.	ACT.01 Organizar talleres virtuales y presenciales para directores y docentes.
		ACT.02 Promover la participación en eventos educativos organizados por instituciones externas.
		ACT.03 Coordinar actividades con universidades e instituciones educativas de calidad. (Idiomas, informática, pedagógico, valores, certificación internacional)
	OE.02 Potenciar los servicios de bienestar, asistencia social y de salud preventiva dirigidos al bienestar integral del personal policial y sus familias derechohabientes.	ACT.01 Programar campañas de vacunación al personal policial y familiares derechohabientes en prevención a enfermedades
		ACT.02 Incrementar la cantidad de convenios de cooperación interinstitucional entre entidades particulares y el MININTER, a través de la PNP a beneficio del personal policial y familiares derechohabientes.
		ACT.03 Elaborar convenios y/o adendas con entidades particulares respecto a los servicios que puede brindar al personal policial y familiares derechohabientes.
	OE.03 Incrementar la difusión y capacitación para mejorar el acceso a los beneficios de bienestar para el personal policial, con un enfoque especial en las regiones.	ACT.01 Desarrollar campañas de difusión y jornadas informativas a nivel nacional en las unidades policiales sobre los beneficios por convenios educativos y de bienestar.
		ACT.02 Realizar campañas de difusión al personal policial en las regiones sobre los beneficios de Asistencia Social y Psicología.
		ACT.03 Programar campañas de difusión para realizar visitas informativas sobre los requisitos y procedimientos para acceder a los beneficios de FONBIEPOL en las regiones policiales
		ACT.04 Organizar charlas informativas sobre créditos hipotecarios y financiamiento de viviendas, durante ferias y/o reuniones institucionales y eventos dirigidos al personal policial.
		ACT.05 Organizar charlas informativas al personal policial sobre la cultura crediticia.
		ACT.06 Realizar campañas de difusión sobre los derechos de pensiones y beneficios previsionales al personal policial.
		ACT.07 Programar actividades de difusión al personal policial en las regiones policiales a fin de conocer los beneficios funerarios.





		ACT.08 Programar capacitaciones que permitan potenciar y actualizar los conocimientos en gestión de pensiones, normatividad vigente, y procedimientos administrativos al personal que labora en DIVPEN.
		ACT.09 Implementar programas de capacitación integral para el personal sobre gestión administrativa, normativa y atención al beneficiario funerario.
	OE.04 Garantizar condiciones óptimas de habitabilidad en las Viviendas en Guarnición PNP a nivel nacional.	ACT.01 Realizar inspecciones periódicas para garantizar el mantenimiento preventivo de viviendas actuales.
		ACT.02 Ejecución de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de las viviendas en guarnición PNP (provincias)
	OE.05 Promover y gestionar proyectos inmobiliarios y crediticios que atiendan las necesidades del personal policial y fortalezcan los beneficios institucionales.	ACT.01 Realizar talleres para el personal sobre gestión y procesos de expedientes para el desarrollo eficiente de proyectos inmobiliarios y crediticios en beneficio del personal policial.
		ACT.02 Difundir proyectos inmobiliarios en medios digitales y presenciales, mediante campañas y Expoferias al personal policial y familiares derechohabientes
	OE.06 Agilizar la gestión y seguimiento de la documentación del seguro de vida para garantizar un acceso oportuno y eficiente a los beneficios por parte de los beneficiarios.	ACT.01 Implementar canales de comunicación institucional interna y externa a fin de mejorar los procedimientos administrativos
		ACT.02 Desarrollar programas de comunicación al personal policial en las regiones para conocimiento y promover la presentación oportuna de la Carta Declaratoria.

IX. MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE PLANES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PEI MININTER 2023 - 2026	OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO MS30	OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR 2023 - 2026	OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – PABIENESTAR 2025
OEI.08 Fortalecer la gestión institucional en el Ministerio del Interior.	A1306. Mejorar la capacidad de los Servicios de Educación del Sistema de Bienestar Institucional	OE.10 Fortalecer la gestión de las competencias pedagógicas del personal directivo y docentes de las II.EE PNP.	OE.01 Impulsar la calidad de la educación policial mediante la implementación de actividades formativas y el establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones educativas de excelencia.
	A1308. Mejorar la capacidad de Asistencia Social del Sistema de Bienestar Institucional	OE.04 Optimizar el desarrollo de acciones de bienestar a favor del personal policial y sus derechohabientes	OE.02 Potenciar los servicios de bienestar, asistencia social y de salud preventiva dirigidos al bienestar integral del personal policial y sus familias derechohabientes.
	A1307 Mejorar la capacidad de Vivienda Policial del Sistema de Bienestar Institucional	OE.05 Ampliar el número de asignación de viviendas en guarnición.	OE.03 Incrementar la difusión y capacitación para mejorar el acceso a los beneficios de bienestar para el personal policial, con un enfoque especial en las regiones.
	A1307 Mejorar la capacidad de Vivienda Policial del Sistema de Bienestar Institucional	OE.01 Reducir la brecha de acceso a créditos hipotecarios y vivienda entre beneficiarios y aportantes del Fondo de Vivienda Policial.	OE.04 Garantizar condiciones óptimas de habitabilidad en las Viviendas en Guarnición PNP a nivel nacional.
	A1310 Mejorar la capacidad de Servicio de pensiones del Sistema de Bienestar Institucional	OE.07 Optimizar el reconocimiento de derechos y beneficios al personal policial, personal civil y sus derechohabientes.	OE.05 Promover y gestionar proyectos inmobiliarios y crediticios que atiendan las necesidades del personal policial y fortalezcan los beneficios institucionales.
			OE.06 Agilizar la gestión y seguimiento de la documentación del seguro de vida para garantizar un acceso oportuno y eficiente a los beneficios por parte de los beneficiarios.





X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES, INDICADORES Y METAS.

OBJETIVOS		ACTIVIDADES			AF – 2025 META						
COD.	DESCRIPCIÓN	COD.	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DEL INDICADOR	LINEA BASE (2024)	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	META	RESPONSABLES
OE.01	Impulsar la calidad de la educación policial mediante la implementación de actividades formativas y el establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones educativas de excelencia.	ACT.01	Organizar talleres virtuales y presenciales para directores y docentes.	Número de talleres virtuales y presenciales a directores y docentes	15	4	2	2	2	10	DEPGSE
		ACT.02	Promover la participación en eventos educativos organizados por instituciones externas.	Número de eventos educativos externos en los que participa la PNP	20	3	2	2	3	10	DEPGSE
		ACT.03	Coordinar actividades con universidades e instituciones educativas de calidad. (Idiomas, informática, pedagógico, valores, certificación internacional)	Número de proyectos o actividades realizadas	-	2	1	1	1	5	DEPGSE
OE.02	Potenciar los servicios de bienestar, asistencia social y de salud preventiva dirigidos al bienestar integral del personal policial y sus familias derechohabientes.	ACT.01	Programar campañas de vacunación al personal policial y familiares derechohabientes en prevención a enfermedades	Número de campañas de vacunación al personal policial y familiares derechohabientes	4	1	1	1	1	4	DEPASSOC
		ACT.02	Incrementar la cantidad de convenios de cooperación interinstitucional entre entidades particulares y el MININTER, a través de la PNP a beneficio del personal policial y familiares derechohabientes.	Número de Convenios Educativos suscritos con entidades particulares	46	2	3	3	2	10	DEPBIPOL





		ACT.03	Elaborar convenios y/o adendas con entidades particulares respecto a los servicios que puede brindar al personal policial y familiares derechohabientes	Número de convenios y/o adendas con entidades particulares	1	1	1	1	1	4	DEPBIPOL
OE.03	Incrementar la difusión y capacitación para mejorar el acceso a los beneficios de bienestar para el personal policial, con un enfoque especial en las regiones.	ACT.01	Desarrollar campañas de difusión y jornadas informativas a nivel nacional en las unidades policiales sobre los beneficios por convenios educativos y de bienestar.	Número de campañas de difusión en las regiones y unidades policiales sobre los beneficios por convenios educativos y de bienestar.	26	3	3	3	3	12	DEPBIPOL
		ACT.02	Realizar campañas de difusión al personal policial en las regiones sobre los beneficios de Asistencia Social y Psicología.	Número campañas de difusión al personal policial en las regiones policiales	10	2	3	3	2	10	DEPASSOC
		ACT.03	Programar campañas de difusión para realizar visitas informativas sobre los requisitos y procedimientos para acceder a los beneficios de FONBIEPOL en las regiones policiales	Número de campañas de difusión informativo al personal policial sobre los beneficios de FONBIEPOL	37	8	9	9	9	35	FONBIEPOL
		ACT.04	Organizar charlas informativas sobre créditos hipotecarios y financiamiento de viviendas, durante ferias y/o reuniones institucionales y eventos dirigidos al personal policial.	Número de charlas informativas en eventos, ferias y/o reuniones institucionales.	5	1	2	1	1	5	FONBIEPOL
		ACT.05	Organizar charlas informativas al personal policial sobre la cultura crediticia.	Número de charlas informativas al	37	8	9	9	9	35	DEPBIPOL



				personal policial sobre la cultura crediticia.							
		ACT.06	Realizar campañas de difusión sobre los derechos de pensiones y beneficios previsionales al personal policial.	Número de campañas de difusión sobre los servicios de DIVPEN PNP al personal policial	5	1	1	2	1	5	DIVPEN
		ACT.07	Programar actividades de difusión al personal policial en las regiones policiales a fin de conocer los beneficios funerarios.	Número de actividades de difusión de servicios funerarios al personal policial en las regiones policiales	10	2	3	2	3	10	FONAFUN
		ACT.08	Programar capacitaciones que permitan potenciar y actualizar los conocimientos en gestión de pensiones, normatividad vigente, y procedimientos administrativos al personal que labora en DIVPEN.	Número de capacitaciones al personal administrativo en materia previsional.	6	1	2	2	1	6	DIVPEN
		ACT.09	Implementar programas de capacitación integral para el personal sobre gestión administrativa, normativa y atención al beneficiario funerario.	Número de capacitaciones al personal sobre gestión administrativa, normativa y atención al beneficiario funerario.	1	1	2	1	1	5	FONAFUN
OE.04	Garantizar condiciones óptimas de habitabilidad en las Viviendas en	ACT.01	Realizar inspecciones periódicas para garantizar el mantenimiento preventivo de viviendas actuales.	Número de inspecciones en las viviendas en guarnición PNP	2	1	2	1	1	5	DEPAVG



	Guarnición PNP a nivel nacional,	ACT.02	Ejecución de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de las viviendas en guarnición PNP (provincias)	Número viviendas que se realiza el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo	94	20	20	20	20	80	DEPAVG
OE.05	Promover y gestionar proyectos inmobiliarios y crediticios que atiendan las necesidades del personal policial y fortalezcan los beneficios institucionales.	ACT.01	Realizar talleres para el personal sobre gestión y procesos de expedientes para el desarrollo eficiente de proyectos inmobiliarios y crediticios en beneficio del personal policial.	Número de talleres al personal sobre gestión y procesos de expedientes para el desarrollo eficiente de proyectos inmobiliarios y crediticios.	-	1	2	2	-	6	FOVIPOL
		ACT.02	Difundir proyectos inmobiliarios en medios digitales y presenciales, mediante campañas y Expoferias al personal policial y familiares derechohabientes	Número de difusiones sobre proyectos inmobiliarios al personal policial y familiares derechohabientes	42	10	10	10	10	40	FOVIPOL
OE.06	Agilizar la gestión y seguimiento de la documentación del seguro de vida para garantizar un acceso oportuno y eficiente a los beneficios por parte de los beneficiarios.	ACT.01	Implementar canales de comunicación institucional interna y externa a fin de mejorar los procedimientos administrativos	Número de implementación de canales de comunicación	-	1	1	1	1	4	FONSEG
		ACT.02	Desarrollar programas de comunicación al personal policial en las regiones para conocimiento y promover la presentación oportuna de la Carta Declaratoria.	Número de programas de comunicación al personal policial en las regiones policiales.	37	8	9	9	9	35	FONSEG

XI. PRESUPUESTO DEL PABIENESTAR 2025

El PABIENESTAR 2025, se financia con el presupuesto asignado en la siguiente meta presupuestal de la Unidad Ejecutora 002 – DIRECFIN PNP.

Meta Presupuestal	Concepto	Valor
027 Actividad de Bienestar Social	Charlas de Difusión y Capacitación sobre los servicios de bienestar al personal PNP a nivel nacional	S/ 170,000.00
TOTAL		S/ 170,000.00

XII. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PABIENESTAR 2025

Con el fin de llevar a cabo la evaluación frente al cumplimiento del PABIENESTAR 2025, se realizarán dos seguimientos semestrales y una evaluación anual, para evidenciar el grado de avance y cumplimiento en el año. Las evaluaciones se realizarán de la siguiente manera: El primer seguimiento, lo realizará el Departamento de Bienestar-DIBVASSE-DIRBAP PNP en el mes de julio, a través del cálculo del indicador de eficacia, verificando la ejecución de actividades y estableciendo el porcentaje parcial de cumplimiento. Este seguimiento permitirá identificar acciones de mejora o alternativas que conlleven al cumplimiento en la vigencia, se repetirá al cierre del año, en el mes de enero del 2026. El segundo seguimiento corresponde a la evaluación de eficiencia, este indicador permitirá calcular el uso adecuado de los recursos presupuestados para el PABIENESTAR 2025.

XIII. INDICADORES DEL PABIENESTAR 2025

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	DEFINICIÓN	META	FÓRMULA
Eficacia	Porcentaje de Cumplimiento del Plan.	Mide el porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas sobre las ejecutadas en la vigencia.	100%	$\frac{N^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas}}{N \text{ de actividades programadas}}$
Eficiencia	Porcentaje de Ejecución de Recursos del Plan.	Mide el porcentaje de ejecución de los recursos asignados para la ejecución del plan.	100%	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}}$