

APROBANDO EL PLAN ANUAL
BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE
POLICIA NACIONAL DEL PERU 2026.

OA - 222225
Gustavo Adolfo PAREJA GARCIA
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA
DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU



OA - 283039
Fredy LOPEZ MENDOZA
TENIENTE GENERAL PNP
JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA
POLICIA NACIONAL DEL PERU

Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional

Nº 110-2026-CG PNP/SECEJE-DIRBAP.

Lima, 18 FEB 2026.

VISTOS, el Informe Nº 039-2025-SECEJE-PNP-DIRBAP/DIVBASSE-DEPBIPOL del 28 de noviembre de 2025, 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 Policia, mediante el cual recomienda aprobar el Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú – PABIENESTAR PNP 2026.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 12º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo Nº 12-2025-IN 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;

Que, el artículo 95º del Decreto Legislativo Nº 1267, aprobado por Decreto Supremo Nº 12-2025-IN establece que la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia es el órgano de apoyo administrativo responsable de coordinar, planificar, dirigir, supervisar y evaluar los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes en materia de asistencia social, servicios educativos, programas y servicios de vivienda policial, servicios de salud y servicio de auxilio funerario; así como, dirigir y supervisar los procesos técnicos orientados al otorgamiento oportuno de los derechos previsionales y beneficios económicos que corresponda entregar al personal policial, en el marco de la normativa sobre la materia;



Que, en el acápite 2) del artículo 97° del Decreto Supremo N° 012-2025 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 proponer y formular el Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú, debiendo ser aprobado por la Comandancia General en el mes de noviembre del año anterior; así como, conducir y controlar su ejecución;

Que, mediante el Informe N° 039-2025-SECEJE-PNP-DIRBAP/DIVBASSE-DEPBIPOL de fecha 28 de noviembre del 2025, 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 – PABIENESTAR PNP 2026", que contribuirá a mejorar la calidad de vida del personal policial y su colectivo; otorgándole los derechos y beneficios; que permitan contribuir a su desarrollo humano, que incentiven el mejoramiento de su rendimiento laboral y clima organizacional;

Que, la Unidad de Asesoría Jurídica de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia de la Policía Nacional del Perú, mediante el Dictamen N° 1199-2025-SECEJE/DIRBAP-PNP-SEC/UNIASJUR del 28 de noviembre del 2025, opina viable la aprobación del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú – PABIENESTAR PNP 2026";

Que, la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú mediante Informe N° 001-2026-CG-SECEJE-PNP/DIRPLAINS/DIVPLA de fecha 02 de enero del 2026, opina que resulta favorable la aprobación del proyecto del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú – PABIENESTAR PNP 2026", de conformidad con los objetivos y acciones de los planes estratégicos del Sector Interior y de la Policía Nacional del Perú;

Que, el numeral 7) del artículo 54° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2025-IN, dispone que la Secretaría Ejecutiva de la Policía Nacional del Perú, tiene entre sus funciones Visar los proyectos de resolución de la Comandancia General 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° 51-2026-EMG-PNP/DIRIDI-DIVIID de fecha 29 de enero del 2026, opina que; el proyecto del "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la PNP – PABIENESTAR PNP 2026", resulta viable y constituye un instrumento de gestión necesario y coherente con la normativa vigente y los objetivos estratégicos institucionales, orientado a fortalecer el bienestar integral del personal policial y de sus familiares derechohabientes.

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




OA - 22225
Gustavo Adolfo PAREJA GARCÍA
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA
DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ




OA - 233039
Freddy LOPEZ MENDOZA
TENIENTE GENERAL PNP
JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú – PABIENESTAR PNP 2026", el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

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 - 228447
Oscar Manuel ARRIOLA DELGADO
GENERAL DE POLICIA
COMANDANTE GENERAL DE LA
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ



2020

2021



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICÍA

DIVISIÓN DE BIENESTAR, ASISTENCIA SOCIAL
Y SERVICIOS EDUCATIVOS

RCG N° 110-2026-CG PNP/SEGEJE-DIRBAP del 18 FEB 2026.



“PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2026”



PABIENESTAR PNP 2026



ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	4
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	5
PRESENTACIÓN	6
I. RESEÑA HISTÓRICA.....	7
II. MARCO NORMATIVO	8
III. ALCANCE.....	10
IV. ROL DE LA DIRBAP PNP	12
A. FUNCIONES.....	12
B. ESTRUCTURA	14
V. IDENTIDAD Y VALORES	17
A. MISIÓN	17
B. VISIÓN.....	17
C. PRINCIPALES VALORES.....	17
VI. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE LA PNP	18
VII. SITUACIÓN ACTUAL	21
A. DIVISIÓN DE BIENESTAR, ASISTENCIA SOCIAL Y SERVICIOS EDUCATIVOS – DIVBASSE.....	21
1. DEPGSE – DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS....	22
2. DEPBIPOL – DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL	24
3. DEPASSOC – DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL	28
4. DEPAVG – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA EN GUARNICIÓN.....	30
5. FONBIEPOL – FONDO DE BIENESTAR POLICIAL.....	33
B. DIVPEN – DIVISIÓN DE PENSIONES.....	36
C. FONAFUN – FONDO DE APOYO FUNERARIO	39
D. FOVIPOL – FONDO DE VIVIENDA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.....	43
VIII. OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	46
IX. MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE PLANES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	48
X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES, INDICADORES Y METAS.....	49
XI. PRESUPUESTO DEL PLAN PABIENESTAR PNP 2026	52
XII. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN PABIENESTAR PNP 2026	52
XIII. INDICADORES DEL PLAN PABIENESTAR PNP 2026	52



Ministro del Interior
Vicente TIBURCIO ORBEZO

Comandante General de la Policía Nacional del Perú
General de Policía Oscar Manuel ARRIOLA DELGADO

Secretario Ejecutivo de la Policía Nacional del Perú
General PNP Colin Macleod SIM GALVAN

Director de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía
General PNP Gustavo Adolfo PAREJA GARCIA

Jefe de la División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos
Coronel PNP Carlos Javier CASTILLO ROJAS

Jefe del Departamento de Bienestar Policial
Comandante PNP Wilmer VARGAS FERNANDEZ

Equipo Técnico
Mag. y Lic. Adm. Pedro Francisco Arturo GARCÍA ARISPE
EC T-A PNP Carla Mercedes Consuelo VARGAS RAMOS



ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- **CONADIS:** Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.
- **CROGA:** Complejo Recreacional PNP Óscar Ghia Ali.
- **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 PNP.
- **DIRECFIN PNP:** Dirección de Economía y Finanzas 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.
- **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 PNP 2026:** Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP 2026.
- **PNP:** Policía Nacional del Perú.
- **RENIEC:** Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
- **SUNARP:** Superintendencia Nacional de los Registros Públicos.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: CUADRO GENERAL NUMÉRICO DEL PERSONAL PNP A NOV. 2025.....	10
Tabla 2: VACANTES OTORGADAS EN LAS I. E. PNP A NIVEL NACIONAL DEL 2016 AL 2025.....	23
Tabla 3: LISTADO DE CONVENIOS DE BIENESTAR VIGENTES A NOV. 2025	25
Tabla 4: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS POR CONVENIOS EN LOS AÑOS 2024 Y 2025.....	26
Tabla 5: ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA DEPBIPOL EN LOS AÑOS 2024 Y 2025.....	27
Tabla 6: CUADRO COMPARATIVO DE LAS ATENCIONES DESARROLLADAS EN EL AÑO 2024 Y 2025.....	29
Tabla 7: TIPO Y SITUACIÓN DE LAS VIVIENDAS EN GUARNICIÓN DE ENE. A OCT. 2025	31
Tabla 8: CANTIDAD DISPONIBLE Y HABITADAS DE LAS VIVIENDAS EN GUARNICIÓN EN PROVINCIA DE ENE. A OCT. 2025	32
Tabla 9: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR PRÉSTAMOS ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025.....	34
Tabla 10: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR PRODUCTOS DE BIENESTAR ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025	35
Tabla 11: CANTIDAD MENSUAL DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR DIVPEN EN LOS AÑOS 2024 Y 2025.....	37
Tabla 12: COMPARATIVA DE AFILIADOS Y BENEFICIARIOS POR FONAFUN EN LOS AÑOS 2024 Y 2025.....	40
Tabla 13: COMPARATIVA DE EFECTIVOS EN SITUACIÓN IRREGULAR APORTANTES EN LOS AÑOS 2024 Y 2025.....	41
Tabla 14: COMPARATIVA USO DE TUMBAS EN EL 2024 Y 2025	41
Tabla 15: COMPARATIVA DE USO DE NICHOS EN EL 2024 Y 2025	42
Tabla 16: COMPARATIVA DE USO DE CREMACIONES EN EL 2024 Y 2025 (A OCT)	42
Tabla 17: INDICADORES DE SERVICIOS DE FOVIPOL RESPECTO AL AÑO 2025.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ORGANIGRAMA DE LA DIRBAP PNP	16
Figura 2: BENEFICIARIOS POR CONVENIO EN LOS AÑOS 2024 Y 2025	27
Figura 3: TIPO Y SITUACIÓN DE LAS VIVIENDAS EN GUARNICIÓN DE ENE. A OCT. 2025	31
Figura 4: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS POR PRÉSTAMOS ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025.....	34
Figura 5: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR PRODUCTOS DE BIENESTAR ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025	35
Figura 6: CANTIDAD MENSUAL DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR DIVPEN EN LOS AÑOS 2024 Y 2025.....	38



PRESENTACIÓN

El "Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la Policía Nacional del Perú 2026" - "PABIENESTAR PNP 2026" es un instrumento de gestión estratégica diseñado para promover el bienestar y elevar la calidad de vida del personal policial y de sus familiares denominados derechohabientes. Este plan comprende un conjunto de programas, proyectos y acciones orientadas a fortalecer la atención integral del efectivo policial, incorporando componentes psicosociales, espirituales, culturales, formativos y asistenciales.

La Dirección de Bienestar y Apoyo al Policial de la Policía Nacional del Perú - DIRBAP PNP tiene a su cargo la elaboración y ejecución del Plan PABIENESTAR PNP 2026, en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1267, Ley de la PNP, que señala que su finalidad es garantizar el desarrollo integral del personal policial, considerando las necesidades propias y las de sus familiares denominados derechohabientes, dentro del marco de derechos y beneficios establecidos por la normativa vigente.

El propósito esencial del Plan PABIENESTAR PNP 2026 es asegurar que el personal policial y sus familias, denominados derechohabientes accedan a servicios y beneficios que promuevan su bienestar, dignidad y crecimiento profesional.

De igual manera, el Plan PABIENESTAR PNP 2026 procura fortalecer un entorno laboral seguro, estable y orientado al cuidado integral del efectivo policial. Esto permite que desempeñe sus actividades con la tranquilidad de saber que él y su entorno familiar reciban la atención oportuna y adecuada. La formulación del Plan PABIENESTAR PNP 2026 responde a la necesidad institucional de consolidar condiciones laborales favorables y motivadoras para todos los integrantes de la Policía Nacional del Perú.

Considerando que el capital humano constituye el principal recurso de la institución, el Plan PABIENESTAR PNP 2026 establece lineamientos para fortalecer el compromiso del personal y optimizar su desempeño a través del acceso a servicios de asistencia social, alternativas de vivienda, programas educativos y sistemas previsionales adecuados. Asimismo, busca promover un ambiente organizacional saludable que refuerce los valores institucionales, la cohesión y el sentido de identidad policial.

Finalmente, ponemos a disposición de los miembros de la PNP, el Plan PABIENESTAR PNP 2026 que es un instrumento de gestión que orienta los esfuerzos de la institución hacia el uso eficiente de los recursos disponibles, fomentando la articulación con entidades públicas y privadas para obtener apoyos logísticos y financieros que permitan ofrecer servicios de bienestar con calidad y equidad. Con ello, se pretende atender de manera coherente y eficaz las expectativas del personal policial y de sus familiares denominados derechohabientes, contribuyendo al fortalecimiento y sostenibilidad de la Policía Nacional del Perú en su misión de servicio a la ciudadanía.



DA-222225
GUSTAVO ADOLFO PAREJA GARCIA
GENERAL PNP
DIRECTOR DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIAL



I. RESEÑA HISTÓRICA

La DIRBAP PNP ha orientado sus esfuerzos a garantizar que los efectivos policiales y sus familiares, denominados derechohabientes dispongan de condiciones de vida adecuadas, reconociendo que el recurso humano constituye el elemento esencial para el óptimo desempeño de la función policial.

En diciembre de 2016, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, se formalizó la creación de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policial. Esta norma, en su Título IV, Capítulo V, establece el Régimen de Bienestar Policial, y en su artículo 34 define con precisión la misión institucional de la DIRBAP PNP: planificar, ejecutar y gestionar programas, proyectos y actividades destinados al bienestar del personal policial y de sus familias. Su creación representó un hito significativo en la institucionalización de las acciones orientadas al desarrollo integral de la familia policial, consolidando un enfoque ordenado y sistémico en materia de bienestar.

Desde su establecimiento, la DIRBAP PNP ha centrado su labor en implementar servicios destinados a mejorar la calidad de vida del personal policial. Entre sus principales funciones destacan la administración del sistema de pensiones, de servicios funerarios, la gestión de servicios educativos y beneficios por convenio, el acceso a soluciones de vivienda y la asistencia social.



Estos ejes de acción han evolucionado progresivamente, ajustándose a las necesidades variables del personal policial y orientándose siempre a ofrecer un apoyo oportuno, eficaz y pertinente. A lo largo de los años, la dirección ha fortalecido su labor mediante alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, lo que ha permitido ampliar sus capacidades y optimizar la respuesta en los ámbitos mencionados.



Uno de sus objetivos prioritarios ha sido favorecer el desarrollo físico y emocional del personal policial, complementado por la promoción de actividades culturales, espirituales y de integración social. Estas iniciativas no solo buscan elevar la calidad de vida del personal en actividad, sino también extender beneficios a sus familiares denominados derechohabientes.



El Plan Anual de Bienestar Social constituye la herramienta principal para la planificación y ejecución de las acciones de bienestar en cada ejercicio fiscal. En coherencia con los planes estratégicos y operativos de la Policía Nacional del Perú y del Ministerio del Interior, este instrumento permite atender de manera ordenada las necesidades prioritarias del personal policial, contribuyendo a su crecimiento personal, profesional y familiar.



En este marco, la DIRBAP PNP ha asumido un rol esencial no solo en la atención de las demandas cotidianas, sino también en la respuesta inmediata frente a situaciones de emergencia, como desastres naturales o crisis sanitarias. Su intervención ha fortalecido una cultura organizacional basada en la solidaridad, el compromiso institucional y el respeto por la dignidad humana.



En la actualidad, la dirección continúa siendo un pilar fundamental dentro de la estructura de la PNP, comprometida con la mejora constante y la adaptación a los desafíos contemporáneos que enfrenta el personal policial tanto en su vida profesional como en su entorno familiar.



II. MARCO NORMATIVO

- A. Constitución Política del Perú de 1993.
- B. Ley N° 27658 - Ley de Modernización de la Gestión del Estado. Promulgada el 30 de enero del 2002.
- C. Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Promulgada el 8 de diciembre del 2004.
- D. Ley N° 28542 - Ley de Fortalecimiento de la Familia. Promulgada el 6 de junio de 2005.
- E. Ley N° 28592 - Ley que Crea el Programa de Reparaciones para el Personal de la Policía Nacional del Perú. Promulgada el 29 de julio del 2005.
- F. Ley N° 28803 - Ley de las Personas Adultas Mayores. Promulgada el 22 de julio del 2006.
- G. Ley N° 29248 - Ley del Servicio Militar y su Relación con la Policía Nacional del Perú. Promulgada el 18 de junio del 2008.
- H. Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad. Promulgada el 24 de diciembre del 2012.
- I. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Promulgada el 4 de julio del 2013.
- J. Ley N° 30424 - Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas. Promulgada el 21 de abril del 2016.
- K. Ley N° 30714 que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú Promulgada el 29 de diciembre del 2017.
- L. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Promulgado el 24 de marzo de 1984.
- M. 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 del 2008.
- N. Decreto Legislativo N° 1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP. Promulgado el 10 de diciembre del 2012.
- O. Decreto Legislativo N° 1267 - Ley de la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 7 de diciembre del 2016.
- P. Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Reglamento de la Carrera Administrativa. Promulgado el 15 de enero de 1990.
- Q. 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 del 2007.





- R. Decreto Supremo N° 012-2013-IN - Aprueba el Plan de Seguridad Ciudadana 2013-2018. Promulgado el 17 de julio del 2013.
- S. Decreto Supremo N° 010-2017-SA - Normas sobre Salud Ocupacional para la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 25 de marzo del 2017.
- T. Decreto Supremo N° 013-2020-IN - Reforma del Sistema de Bienestar y Salud para la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 25 de mayo del 2020.
- U. Decreto Supremo N° 012-2025-IN - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. Promulgado el 5 de noviembre del 2025.

(la cual actualiza el Reglamento aprobado anteriormente, Decreto Supremo N° 026-2017-IN. Promulgado el 6 de octubre del 2017.)



- V. Resolución Ministerial N° 411-2017-IN - Aprueba el Plan de Modernización del Sector Interior. Promulgada el 18 de mayo del 2017.



- W. 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 del 2019.



- X. 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 del 2016.

- Y. Resolución Directoral N° 345-2018-IN-PNP - Directiva para la Ejecución del Plan Anual de Bienestar Social. Promulgada el 15 de enero del 2018.



- Z. Directiva N° 001-2021-DIRBAP-PNP - Normas para la Gestión de Servicios de Bienestar Social en la PNP. Promulgada el 10 de enero del 2021.



III. ALCANCE

El Plan PABIENESTAR PNP 2026 tiene como propósito fortalecer las condiciones de vida y el bienestar integral del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, disponibilidad o retiro, así como de sus familiares denominados derechohabientes, entendidos como aquellos que, por su vínculo directo o indirecto con el efectivo policial, acceden a beneficios y servicios institucionales.

Del mismo modo, el Plan PABIENESTAR PNP 2026 contempla un conjunto de programas, proyectos y acciones orientadas a impulsar el acceso a la educación, soluciones habitacionales, servicios crediticios, asistencia social, apoyo espiritual y mejoras en la estabilidad económica de la comunidad policial.

Los objetivos y acciones principales del Plan PABIENESTAR PNP 2026, están orientados a responder a las necesidades de:

- A. Personal PNP:** Comprende a los efectivos policiales (oficiales o suboficiales) en situación de actividad, disponibilidad o retiro, que han prestado o continúan prestando servicios al país. Así también, se incluye de manera especial al personal policial que presenta discapacidad como consecuencia o acto del servicio; así como, al personal fallecido bajo estas mismas circunstancias, en todo el territorio nacional.

Tabla 01: CUADRO GENERAL NUMÉRICO DEL PERSONAL PNP A NOV. 2025

CATEGORÍA	ACTIVIDAD	DISPONIBILIDAD	RETIRO	FALLECIDO	TOTAL
OFICIALES DE ARMAS	6,980	19	12,978	466	20,443
OFICIALES DE SERVICIOS	3,072	30	5,870	54	9,026
STATUS DE OFICIAL	2	0	228	6	236
SUBOFICIALES DE ARMAS	123,625	1,216	97,379	3,216	225,436
SUBOFICIALES DE SERVICIOS	2,041	25	13,052	254	15,372
PERSONAL CIVIL	3,095	0	11,739	89	14,923
TOTAL	138,815	1,290	141,246	4,085	285,436

Fuente: DIRREHUM PNP – NOV. 2025

- B. Derechohabientes:** Son los familiares del personal policial que, conforme a la normativa vigente, están habilitados para recibir servicios y beneficios institucionales. Entre ellos se consideran: el cónyuge (esposo/a) o viudo(a), los hijos, así como los padres y hermanos del efectivo policial.

Objetivo General del Plan PABIENESTAR PNP 2026

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 PABIENESTAR PNP 2026

- 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.



Fuente: Plan Anual de Bienestar Social del Personal de la PNP 2025

Límites del Plan PABIENESTAR PNP 2026



El Plan PABIENESTAR PNP 2026 se desarrolla dentro del presupuesto asignado a la DIRBAP PNP para el ejercicio fiscal 2026 y se articula con las políticas, lineamientos y disposiciones emitidas por el Ministerio del Interior, la Policía Nacional del Perú y la normativa vigente.

Las acciones y programas del presente plan están determinados por los siguientes aspectos:



A. Recursos financieros disponibles: La ejecución del plan se desarrolla conforme al presupuesto asignado para atender las necesidades del personal policial y de sus familiares denominados derechohabientes.



B. Cobertura geográfica: Las intervenciones están dirigidas al personal policial en todo el país, considerando las particularidades regionales y la disponibilidad de recursos locales.



C. Capacidades operativas y logísticas: La puesta en marcha de las actividades dependerá del personal especializado existente, de la infraestructura institucional y de los recursos tecnológicos que permitan asegurar la calidad y eficiencia de los servicios brindados.

IV. ROL DE LA DIRBAP PNP

A. FUNCIONES

Según el Decreto Supremo N° 012-2025-IN que aprueba el nuevo Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, establece que, La DIRBAP PNP es el órgano de apoyo administrativo responsable de coordinar, planificar, dirigir, supervisar y evaluar los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la PNP y sus familiares denominados derechohabientes en materia de asistencia social, servicios educativos, programas y servicios de vivienda policial, servicios de salud y servicio de auxilio funerario; así como, dirigir y supervisar los procesos técnicos orientados al otorgamiento oportuno de los derechos previsionales y beneficios económicos que corresponda entregar al personal policial.

Las principales funciones de la DIRBAP PNP consideradas en el Reglamento de la PNP son:

- 1) *Coordinar, planificar, dirigir, supervisar y evaluar 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; así como, conducir y supervisar su ejecución en el año fiscal siguiente;*
- 3) *Proponer y formular el Plan de Trabajo Anual de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, articulado con el Plan Operativo Anual, Planes Generales y Planes de Operaciones de la PNP; así como, al Plan Operativo Institucional del Ministerio del Interior y al presupuesto institucional; ejecutando y controlando su cumplimiento;*
- 4) *Determinar y gestionar el Cuadro de Necesidades y recursos de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, articulado a los programas presupuestales y otras categorías presupuestarias que financien la programación anual de actividades y operaciones policiales en materias de su competencia;*
- 5) *Proponer e implementar los indicadores de desempeño, cuantitativos y cualitativos, que midan el logro de los resultados alcanzados por las subunidades orgánicas bajo su comando;*
- 6) *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;*
- 7) *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 destinados al personal policial y sus derechohabientes;*
- 8) *Planificar, difundir y supervisar de forma permanente los derechos y beneficios del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes;*





- 9) *Supervisar el cumplimiento de los convenios suscritos relacionados a 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;*
- 10) *Dirigir y supervisar la gestión administrativa de los diferentes Fondos de la PNP en materia de vivienda policial, seguro de vida y auxilio funerario a nivel nacional;*
- 11) *Supervisar la adecuada administración de la asignación de viviendas de la Policía Nacional del Perú en beneficio del personal policial a nivel nacional;*
- 12) *Planificar, dirigir y supervisar los procesos técnicos que permita el reconocimiento, otorgamiento de pensiones y beneficios económicos al personal policial o sus sobrevivientes, conforme a la normatividad de la materia, a nivel nacional;*
- 13) *Gestionar y promover ante la Dirección de Sanidad Policial las acciones necesarias de promoción, prevención, atención y rehabilitación en beneficio de la salud del personal policial y sus derechohabientes, en el marco del Plan Anual de Bienestar Social del personal de la PNP y conforme a las políticas y estrategias de desarrollo institucional;*
- 14) *Supervisar la buena administración del Montepío y la pensión de la Caja Militar Policial;*
- 15) *Promover y dirigir 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 Operativo Anual";*
- 16) *Emitir resoluciones administrativas en el ámbito de su competencia;*
- 17) *Dirigir y supervisar el proceso de registro, recopilación y análisis de la información estadística que produzcan las subunidades orgánicas a su cargo, de conformidad con los lineamientos que dicte la División de Estadística de la Policía Nacional del Perú;*
- 18) *Fortalecer las capacidades técnicas del personal, garantizando su acreditación en materias de su competencia; así como, formular y aprobar el "Plan de Instrucción, anual", conteniendo actividades de preparación física, entrenamiento e instrucción permanente;*
- 19) *Administrar los recursos humanos, logísticos, tecnológicos, económicos y otros afines, de la Dirección a su cargo;*
- 20) *Emitir opinión técnica sobre asuntos de su competencia;*
- 21) *Asesorar al Alto Mando y a las unidades de organización de la Policía Nacional del Perú en asuntos de su competencia; y,*
- 22) *Cumplir las demás funciones que le correspondan de acuerdo con las disposiciones legales y otras que la Secretaría Ejecutiva de la Policía Nacional del Perú le asigne.*





B. ESTRUCTURA

La estructura organizacional de la DIRBAP PNP está conformada por diversos órganos que garantizan el cumplimiento eficiente de sus funciones. El organigrama vigente y la descripción de sus componentes se detallan a continuación:

I. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

DIRECCIÓN – DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICÍA

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. DEPGSE – DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS
- 2. DEPBIPOL - DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL
- 3. DEPASSOC - DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL
- 4. DEPAVG - DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDAS EN GUARNICIÓN
- 5. FONBIEPOL - FONDO DE BIENESTAR POLICIAL



**B. DIVPEN - DIVISIÓN DE PENSIONES**

1. DEPARLP - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO, RESOLUCIONES Y LEGAJOS PREVISIONALES
2. DEPASPEN - DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA AL PENSIONISTA
3. DEPSGP - DEPARTAMENTO DE SISTEMATIZACIÓN DE GESTIÓN DEL PENSIONISTA

C. FONAFUN - FONDO DE APOYO FUNERARIO

1. GERENCIA ADMINISTRATIVA
2. GERENCIA DE LOGÍSTICA
3. GERENCIA DE OPERACIONES
4. GERENCIA DE FINANZAS
5. GERENCIA DEL PARQUE ECOLÓGICO CAMPOSANTO SANTA ROSA

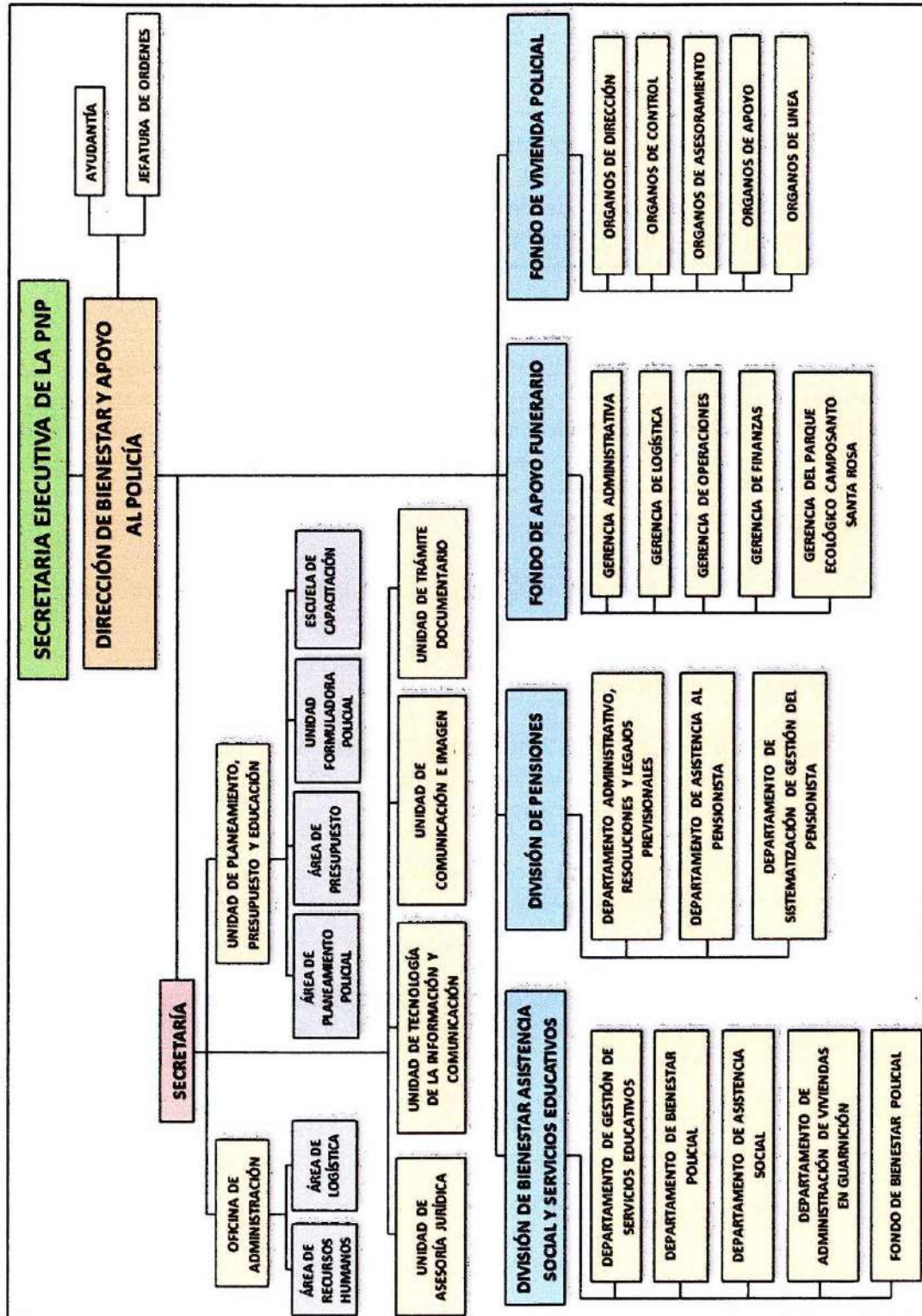
D. FOVIPOL - FONDO DE VIVIENDA POLICIAL

1. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN
2. ÓRGANOS DE CONTROL
3. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO
4. ÓRGANOS DE APOYO
5. ÓRGANOS DE LINEA





Figura 1: ORGANIGRAMA DE LA DIRBAP PNP



Fuente: DIRBAP PNP - 2025



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 a sus derechohabientes.

C. PRINCIPALES VALORES

Los valores que orientan el trabajo cotidiano de la DIRBAP PNP son los siguientes:

1. **Asistencia:** Se centra en proporcionar apoyo oportuno y eficaz a quienes enfrentan situaciones de necesidad o vulnerabilidad.
2. **Respeto por la dignidad humana:** Consiste en reconocer y valorar los derechos fundamentales de cada persona, promoviendo un trato equitativo, humano y libre de cualquier forma de discriminación.
3. **Responsabilidad social y compromiso:** Implica actuar en favor de la comunidad, asumiendo las consecuencias de cada decisión y manteniendo una dedicación constante al bienestar colectivo.
4. **Vocación de servicio:** Representa el compromiso permanente de atender y proteger a la población, privilegiando siempre el interés público sobre el personal.
5. **Solidaridad:** Fomenta la empatía y la cooperación entre los miembros de la institución, trabajando de manera conjunta en beneficio del bien común.





VI. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE LA PNP

La **DIRBAP PNP** es la encargada de administrar y brindar diversos derechos y beneficios orientados a elevar la calidad de vida del personal policial y de sus familiares denominados como derechohabientes.

Estos beneficios están diseñados para asegurar un bienestar integral que permita a los efectivos policiales cumplir sus funciones con tranquilidad, seguridad y el respaldo institucional necesario.

A. Sistema de Pensiones

1. **Pensión de jubilación:** Los miembros de la PNP tienen derecho a una pensión de retiro una vez que cumplen los requisitos legales, asegurando su estabilidad económica al concluir su servicio activo. Esta pensión puede solicitarse por jubilación, ya sea al alcanzar 40 años de servicio o al llegar al límite de edad establecido.
2. **Pensión por invalidez o fallecimiento:** En situaciones donde el personal policial sufra una incapacidad permanente derivada de accidentes o enfermedades vinculadas a sus funciones, puede acceder a una pensión por invalidez. Asimismo, los familiares de los policías fallecidos en acto y/o consecuencia del servicio tienen derecho a pensiones de viudez y/o orfandad.



B. Facilidades Económicas

1. **Créditos hipotecarios:** Se brindan facilidades para acceder a préstamos hipotecarios mediante convenios con entidades financieras públicas y privadas, ofreciendo condiciones preferenciales que permiten al personal policial adquirir, construir o mejorar una vivienda propia en términos económicos más favorables.
2. **Crédito personal:** El personal policial puede acceder a préstamos personales otorgados por diversas entidades financieras (bancos, cajas, etc.) con las que la institución mantiene convenios. Estos créditos se gestionan con tasas preferenciales, plazos flexibles y condiciones accesibles, contribuyendo a cubrir necesidades económicas inmediatas o proyectos personales del efectivo policial.



C. Asistencia Social

1. **Atención en situaciones de emergencia:** La DIRBAP PNP coordina la atención inmediata del personal policial y sus familiares derechohabientes frente a emergencias, tales como desastres naturales, accidentes graves o situaciones de riesgo crítico, garantizando una respuesta oportuna y articulada.
2. **Intervención social en casos críticos:** Se gestionan acciones de apoyo en coordinación con entidades como el FONBIEPOL, facilitando la entrega de kits de primera necesidad y otros recursos esenciales. Asimismo, se brinda hospedaje temporal y el préstamo de implementos ortopédicos para atender al personal policial y/o sus derechohabientes en momentos de vulnerabilidad.





3. **Programas de apoyo a viudas y huérfanos:** Se ofrecen servicios integrales de acompañamiento emocional, social y psicológico a viudas y huérfanos del personal policial fallecido en acto y/o consecuencia del servicio, velando por su bienestar y continuidad en el acceso a beneficios institucionales.
4. **Acompañamiento espiritual y fortalecimiento de valores:** Se desarrollan actividades de carácter religioso orientadas a brindar asistencia espiritual al personal policial y sus familias. Entre estas se incluyen ceremonias litúrgicas, matrimonios y otros espacios que promueven la unión familiar y los valores éticos institucionales.
5. **Permisos excepcionales por situaciones personales o familiares:** En circunstancias de carácter crítico, como el fallecimiento de un familiar directo, accidentes graves o escenarios de calamidad personal o familiar, el personal policial puede solicitar permisos excepcionales. Estas autorizaciones son otorgadas por el director de la unidad policial o, en su defecto, por la jefatura inmediata de la división, departamento, sección o área correspondiente. La finalidad de estos permisos es salvaguardar el bienestar emocional, familiar y psicológico del efectivo, garantizando un adecuado acompañamiento institucional en momentos sensibles.
6. **Reconocimiento y permiso por onomástico:** Con motivo del onomástico u otras fechas especiales consideradas de relevancia personal, el director de la unidad policial o, en su defecto, por la jefatura inmediata de la división, departamento, sección o área correspondiente, pueden autorizar permisos con carácter excepcional. Esta práctica contribuye a fortalecer el clima organizacional, fomentando un entorno más humano, motivador y empático dentro de la institución.
7. **Permisos por atención médica:** Se considera el otorgamiento de permisos breves para asistir a citas médicas, terapias u otro procedimiento de salud impostergables, ya sea del propio personal policial o de un familiar directo bajo su cuidado. La concesión de estos permisos tiene como finalidad preservar la salud, prevenir riesgos laborales y asegurar la adecuada continuidad del servicio. Su otorgamiento deberá realizarse sin afectar el normal desarrollo de las funciones operativas o administrativas asignadas al efectivo.

D. Educación y Capacitación

1. **Acceso a la educación básica regular:** Los familiares derechohabientes menores de edad, con vínculo directo con el personal policial, pueden acceder a las Instituciones Educativas PNP a nivel nacional, 15 en Lima - Callao y 20 en provincias, en los niveles de inicial, primaria y secundaria, garantizando una formación escolar de calidad en un entorno institucional seguro.
2. **Acceso a programas educativos:** El personal policial y sus familiares derechohabientes pueden acceder a becas, descuentos, tarifas preferenciales en programas de formación superior, técnica y especializada, otorgados mediante convenios suscritos con diversas instituciones públicas o privadas. Estos beneficios facilitan la continuidad educativa y el desarrollo académico de la comunidad policial.





3. **Capacitación continua:** Se brinda formación permanente al personal policial en diversas áreas de especialización, permitiendo fortalecer sus capacidades profesionales y actualizar conocimientos relacionados con procedimientos administrativos, técnicas operativas y funciones policiales.
4. **Permisos para desarrollo académico:** El director de la unidad policial o, en su defecto, la jefatura inmediata de la división, departamento, sección o área correspondiente, podrá autorizar permisos especiales para que el personal policial participe en cursos de capacitación y en programas de estudio de pregrado o posgrado, orientados al fortalecimiento de su formación integral y al desarrollo de competencias profesionales alineadas a los objetivos institucionales. Dichos permisos deberán otorgarse sin afectar el normal cumplimiento de las funciones operativas o administrativas asignadas, garantizando la continuidad y eficiencia del servicio policial.

E. Recreación y Cultura

1. La **DIRBAP PNP** desarrolla diversas actividades recreativas, culturales y deportivas orientadas a fortalecer la integración, la salud emocional y el bienestar general del personal policial. Estas actividades buscan promover espacios de convivencia, camaradería y cohesión institucional, contribuyendo a un entorno organizacional saludable y motivador.





VII. SITUACIÓN ACTUAL

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

La División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos, es el órgano encargado de planificar, organizar, dirigir, ejecutar y supervisar los programas, proyectos y actividades orientados a mejorar el bienestar del personal policial y de sus familiares derechohabientes. Sus funciones comprenden la gestión de asistencia social, la prestación de servicios educativos, la administración de créditos y la facilitación de viviendas en guarnición.

Así también, la DIVBASSE en el marco normativo; cumple con las siguientes funciones:

- 1) *Planificar, ejecutar, controlar y evaluar los programas, proyectos y actividades de bienestar del personal policial y sus derechohabientes;*
- 2) *Proponer y formular el Plan Anual de Bienestar Social del personal de la Policía Nacional del Perú, debiendo ser aprobado por la Comandancia General en el mes de noviembre del año anterior; así como, conducir y controlar su ejecución;*
- 3) *Planificar, ejecutar, controlar y evaluar los programas de asistencia social, educativos, psicológicos, recreativos y espirituales del personal policial y sus derechohabientes;*
- 4) *Planificar, ejecutar, controlar y evaluar la gestión administrativa y pedagógica de las Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú a nivel nacional, en el marco de la Política de Educación y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y las disposiciones de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú;*
- 5) *Desarrollar y ejecutar programas y proyectos de bienestar y apoyo social del personal y sus derechohabientes, con los recursos económicos y financieros que se generan mediante las actividades del Fondo de Bienestar Policial;*
- 6) *Proponer la suscripción de convenios con otras entidades educativas en todos los niveles, en procura de un óptimo y adecuado beneficio en materia de servicio educativo para el personal policial y sus derechohabientes;*
- 7) *Planificar, ejecutar y controlar la difusión permanente de los derechos y beneficios destinados al personal policial y de sus derechohabientes;*
- 8) *Articular con la Dirección de Sanidad Policial las acciones de promoción, prevención, atención y rehabilitación 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;*
- 9) *Proponer la formulación de proyectos de inversión en los aspectos de bienestar social del personal de la Policía Nacional del Perú y sus derechohabientes; en el marco de la normativa sobre la materia;*





- 10) *Controlar y evaluar el cumplimiento de los convenios suscritos relacionados a 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;*
- 11) *Administrar y controlar la asignación de viviendas de propiedad de la Policía Nacional del Perú en beneficio del personal policial a nivel nacional;*
- 12) *Emitir opinión técnica sobre asuntos de su competencia;*
- 13) *Asesorar a la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia en asuntos de su competencia; y,*
- 14) *Cumplir las demás funciones que le correspondan de acuerdo con las disposiciones legales y otras que la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia de la Policía Nacional del Perú le asigne.*

La División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos está conformada por los siguientes departamentos:

- Departamento de Gestión De Servicios Educativos - DEPGSE
- Departamento de Bienestar Policial - DEPBIPOL
- Departamento de Asistencia Social - DEPASSOC
- Departamento de Administración de Viviendas en Guarnición - DEPAVG
- Fondo de Bienestar Policial - FONBIEPOL

A continuación, analizaremos cada uno de ellos.

1. DEPGSE – DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS

El Departamento de Gestión de Servicios Educativos, es la unidad encargada de planificar, coordinar, ejecutar y supervisar las acciones orientadas al fortalecimiento de la calidad educativa en las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú (I.E. PNP), en concordancia con las políticas institucionales y alineadas a las disposiciones del Ministerio de Educación.

Entre sus **principales objetivos** se encuentran la mejora continua de los procesos pedagógicos, de gestión y convivencia escolar; la capacitación permanente del personal directivo, docente y administrativo; y la promoción de la participación de la comunidad educativa policial en actividades académicas, culturales e iniciativas de innovación. Asimismo, impulsa la creación de convenios con universidades, institutos y entidades especializadas que contribuyan al desarrollo profesional del personal docente y al fortalecimiento de los servicios educativos.

Las **funciones esenciales** del DEPGSE comprenden la elaboración y supervisión de los planes de mejora educativa en las I.E. PNP; así como, la coordinación de acciones formativas y de acompañamiento pedagógico. También promueve la actualización docente en áreas clave como idiomas, tecnología, valores y certificaciones internacionales, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento de los lineamientos técnico pedagógicos establecidos. Estas acciones permiten consolidar un modelo educativo policial de calidad, y pertinente a los estándares nacionales.





A continuación, en la Tabla 2 se muestra la cantidad de vacantes otorgadas particularmente a los hijos PNP, familia policial (hermanos) y acción cívica, para las instituciones educativas PNP a nivel nacional.

Tabla 2: VACANTES OTORGADAS EN LAS I. E. PNP A NIVEL NACIONAL DEL 2016 AL 2025

AÑOS	PROCEDENCIAS			
	HIJOS PNP	FAMILIA 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
2025	1,003	838	423	2,264
TOTALES	10,276	7,653	8,206	26,135

Fuente: DEPGSE NOV. 2025

De acuerdo con la información consignada en la Tabla 2, se evidencia que durante el año 2025 se mantiene una cantidad sostenida de vacantes otorgadas. Asimismo, se vienen realizando gestiones coordinadas con el Ministerio de Educación con la finalidad de proyectar el incremento del aforo en las aulas de algunas Instituciones Educativas PNP, lo que permitirá ampliar la capacidad de atención y beneficiar a una mayor población estudiantil.

Así también, el departamento ha gestionado la adquisición y distribución de equipos tecnológicos, entre ellos veintiún impresoras con escáner, ciento veinte computadoras integradas y setenta y cinco pantallas interactivas, destinados a diversas instituciones educativas policiales ubicadas en las siguientes regiones y/o ciudades: Arequipa, Trujillo, Juliaca, Tacna, Huancayo, Jauja, Chimbote, Ica, Chiclayo, Sullana, Piura, Tumbes, Jaén, Cajamarca, Tarapoto y Cusco. Esta implementación tiene como finalidad fortalecer los procesos formativos, modernizar las herramientas pedagógicas y mejorar la calidad del servicio educativo brindado al personal policial en formación.

Sin embargo, durante la ejecución de las actividades correspondientes al año 2025, se identificaron **limitaciones** vinculadas principalmente a la capacidad operativa de las instituciones educativas PNP. Entre ellas destaca la insuficiente infraestructura disponible para ampliar la atención a hijos de efectivos policiales en edad escolar, así como la falta de equipamiento tecnológico y conectividad en varias sedes, lo que dificulta la implementación de talleres virtuales y programas de actualización digital.

Se evidenció una **disponibilidad limitada de recursos logísticos y presupuestales**, lo que impidió ampliar la cobertura de talleres y capacitaciones planificadas. A ello se



suma la baja participación de parte del personal docente y directivo en algunas actividades formativas, debido a la elevada carga laboral y la dispersión geográfica de las instituciones educativas de la PNP, factores que afectan la continuidad y eficacia de los procesos de capacitación.

Además, se observó la **ausencia de un modelo educativo y pedagógico** que regule de manera integral el servicio educativo en las I.E. PNP, así como la escasa sistematización y evaluación de los resultados de las actividades desarrolladas. Esta situación limita la retroalimentación institucional y dificulta la mejora continua de las estrategias formativas y de acompañamiento pedagógico.

Asimismo, se plantea **reforzar la articulación con las I. E. PNP** mediante una programación anticipada de capacitaciones, mecanismos de seguimiento virtual y estrategias que consoliden la participación activa del personal docente y directivo.

Paralelamente, **se impulsará un proceso de modernización tecnológica** que considere la dotación progresiva de equipos, la mejora de la conectividad y el uso de plataformas educativas institucionales, a fin de garantizar un entorno formativo actualizado y acorde con las exigencias educativas contemporáneas.

Finalmente, **se prevé la aprobación del modelo educativo y pedagógico** para las I.E. PNP, herramienta fundamental para estandarizar criterios, mejorar la gestión académica y fortalecer la calidad del servicio educativo. Junto con ello, se implementará un sistema integral de monitoreo y evaluación que permita registrar avances, medir resultados e identificar buenas prácticas replicables. Estas acciones en conjunto contribuirán a consolidar un servicio educativo moderno, eficiente y alineado a las necesidades reales de la familia policial.

2. DEPBIPOL – DEPARTAMENTO DE BIENESTAR POLICIAL

El Departamento de Bienestar Policial tiene como finalidad principal, diseñar, implementar y administrar proyectos y programas destinados a fortalecer el bienestar y la calidad de vida del personal policial y sus familiares derechohabientes.

Para ello, este departamento a través de sus secciones: convenios de bienestar y gestión de créditos, las cuales promueven y gestionan convenios de cooperación interinstitucional con entidades del sector público y privado, a fin de otorgar los beneficios de bienestar en los rubros que corresponda, buscando fortalecer el compromiso institucional del personal policial a nivel nacional y a sus familiares derechohabientes.

A continuación, en la Tabla 3, se presenta el conjunto de entidades particulares con las que se mantienen convenios vigentes, clasificados en convenios del tipo marco y específico, los cuales permiten ofrecer beneficios educativos, servicios de salud, transportes, financieros y otros destinados al personal policial y a sus familiares denominados derechohabientes. Esta diversidad de instituciones evidencia el esfuerzo por fortalecer las alianzas estratégicas y ampliar las oportunidades de acceso a servicios de calidad, contribuyendo al bienestar integral de los beneficiarios.





Tabla 3: LISTADO DE CONVENIOS DE BIENESTAR VIGENTES A NOV. 2025

N°	ENTIDAD PARTICULAR	TIPO DE CONVENIO
1	Centro de Altos Estudios Nacionales	MARCO
2	Escuela de Enfermería Padre Luis Tessa	MARCO
3	INPPARES	MARCO
4	Instituto Arzobispo Loayza	MARCO
5	Instituto INTECI	MARCO
6	Ministerio de Educación	MARCO
7	Universidad Andina de Cusco	MARCO
8	Universidad Cayetano Heredia	MARCO
9	Universidad de Ciencias y Humanidades	MARCO
10	Universidad de Huánuco	MARCO
11	Universidad de Piura	MARCO
12	Universidad Del Valle - Bolivia	MARCO
13	Universidad Nacional de Edu. Enrique Guzmán y Valle	MARCO
14	Universidad Nacional de Ingeniería	MARCO
15	Universidad Nacional Federico Villarreal	MARCO
16	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	MARCO
17	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt	MARCO
18	Universidad Privada San Juan Bautista	MARCO
19	Universidad Ricardo Palma	MARCO
20	Universidad San Ignacio de Loyola	MARCO
21	Universidad San Martín de Porres	MARCO
22	APEPLAC	ESPECIFICO
23	C.E. Internacional Collage-Tacna (PARAISO DEL NIÑO)	ESPECIFICO
24	Clínica San Judas Tadeo	ESPECIFICO
25	Clínica Villadentis	ESPECIFICO
26	Corporación VEGA S.A.C.	ESPECIFICO
27	Dental Stetic Perú S.A.C.	ESPECIFICO
28	Empresa ALICORP	ESPECIFICO
29	Empresa Transportes CRUZ DEL SUR	ESPECIFICO
30	Empresa Transportes OLTURSA	ESPECIFICO
31	Instituto CEPEA S.A.	ESPECIFICO
32	Instituto CEPEBAN	ESPECIFICO
33	Instituto CIVIME	ESPECIFICO
34	Instituto Cultura Peruano Norteamericano ICPNA	ESPECIFICO
35	Instituto Cultural Alianza Francesa - LIMA	ESPECIFICO
36	Instituto Cultural Alianza Francesa - Trujillo	ESPECIFICO
37	Instituto Daniel Alcides Carrión	ESPECIFICO
38	Instituto de Educación Superior CIBERTEC	ESPECIFICO
39	Instituto IFEEP	ESPECIFICO
40	Instituto PAUL MULLER	ESPECIFICO
41	Lima Institute Of Technical Studies S.A.C. (EUROIDIOMAS)	ESPECIFICO
42	Promotora de Serv. Edu. La Divina Misericordia - HUANUCO	ESPECIFICO





43	Transportes Palomino	ESPECIFICO
44	Universidad Antonio Ruiz de Montoya	ESPECIFICO
45	Universidad Autónoma de Ica	ESPECIFICO
46	Universidad Católica Sedes Sapientiae	ESPECIFICO
47	Universidad Continental	ESPECIFICO
48	Universidad de Ciencias y Humanidades	ESPECIFICO
49	Universidad Jaime Bausate y Meza	ESPECIFICO
50	Universidad Marcelino Champagnat	ESPECIFICO
51	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	ESPECIFICO
52	Universidad Privada del Norte	ESPECIFICO
53	Universidad Privada San Juan Bautista	ESPECIFICO
54	Universidad Ricardo Palma	ESPECIFICO
55	Universidad San Ignacio de Loyola	ESPECIFICO
56	Universidad San Martín de Porres	ESPECIFICO
57	Universidad Señor de Sipán	ESPECIFICO
58	Universidad Tecnológica del Perú	ESPECIFICO 1
59	Universidad Tecnológica del Perú	ESPECIFICO 2
60	Banco del Comercio	ESPECIFICO
61	Interbank	ESPECIFICO
62	Scotiabank	ESPECIFICO
63	Banco GNB	ESPECIFICO

Fuente: DEPBIPOL NOV. 2025

Asimismo, en la Tabla 4 y Figura 2, se presenta el número de beneficiarios atendidos mediante los convenios de cooperación interinstitucional, clasificados según su relación con el personal policial: titular PNP (personal policial), hijos, cónyuge y hermanos(as) consanguíneos. Esta categorización permite identificar con precisión a la población beneficiada dentro de la comunidad PNP en los periodos 2024 y 2025.

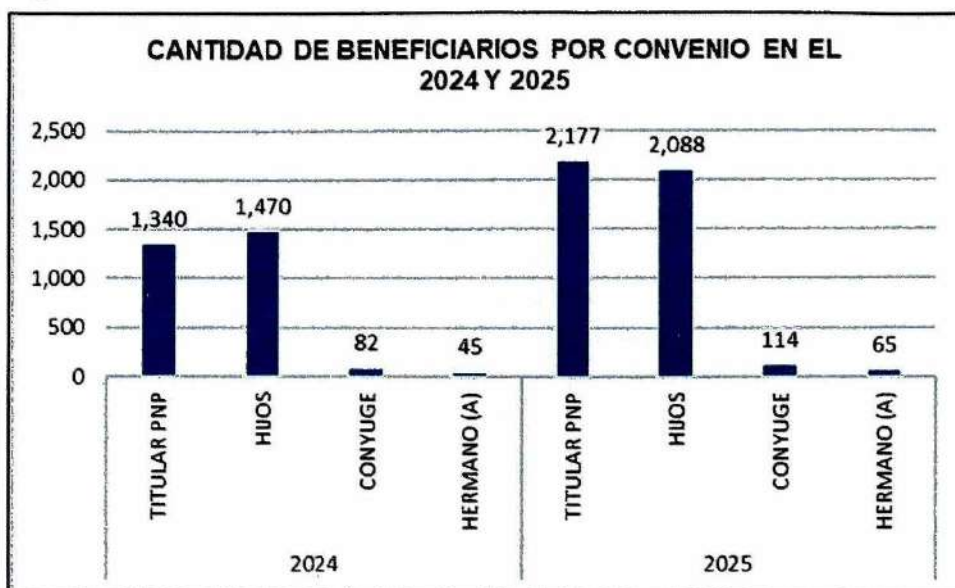
Tabla 4: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS POR CONVENIOS EN LOS AÑOS 2024 Y 2025

AÑO	TIPO DE BENEFICIARIO	CANTIDAD
2024	TITULAR PNP	1,340
	HIJOS	1,470
	CONYUGE	82
	HERMANO (A)	45
TOTAL		2,937
2025	TITULAR PNP	2,177
	HIJOS	2,088
	CONYUGE	114
	HERMANO (A)	65
TOTAL		4,444

Fuente: DEPBIPOL NOV. 2025



Figura 2: BENEFICIARIOS POR CONVENIO EN LOS AÑOS 2024 Y 2025



Fuente: DEPBIPOL NOV. 2025

En la siguiente Tabla 5, se detallan las cantidades en cuanto a los servicios brindados por la sección de gestión de créditos, la cual atiende y evalúa 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 en lo que respecta la necesidad económica.

Tabla 5: ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA DEPBIPOL EN LOS AÑOS 2024 Y 2025

CANTIDAD DE SERVICIOS BRINDADOS	2024	2025
N° de Solicitudes Atendidas	91,057	115,981
N° de Desistimientos Atendidos	1,091	1,213
N° de Informes para la Emisión de Resoluciones	3	7
N° de Expedientes para la Suscripción de Nuevos Convenios	0	0
N° de Expedientes para la Suscripción de Adendas	0	1
N° de Charlas de Cultura Crediticia	37	33
TOTALES	94,212	119,260

Fuente: DEPBIPOL NOV. 2025

Asimismo, entre las limitaciones, se evidencia una brecha en los mecanismos de comunicación y difusión de los convenios vigentes, lo que impide que la totalidad del personal policial a nivel nacional cuente con información completa, actualizada y de fácil acceso sobre los beneficios y programas de bienestar disponibles.

De igual modo, **no se cuenta con un sistema informático integral** que permita la evaluación automatizada y segura de la capacidad crediticia del personal policial. Esta carencia se agrava ante la ausencia de una directiva o normativa institucional que disponga la centralización de las evaluaciones crediticias provenientes de las diversas entidades financieras del país, lo cual limita el registro, seguimiento y control unificado de las solicitudes de préstamos efectuadas por el personal policial ante dichas entidades.



Con el propósito de optimizar la gestión del bienestar social del personal policial y sus familiares derechohabientes, se propone **fortalecer los mecanismos de cooperación interinstitucional mediante la ampliación de convenios** con universidades, institutos y entidades particulares.

Esta estrategia permitirá diversificar y ampliar los beneficios educativos, sociales y económicos, generando mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional, así como contribuyendo a la mejora sostenida de la calidad de vida de la comunidad policial.

Asimismo, con el fin de superar las limitaciones operativas y garantizar una atención oportuna y eficiente, se plantea la **modernización de los canales de atención a través de la implementación de una plataforma virtual integral**.

Dicha herramienta permitirá centralizar la información, el registro y el seguimiento de los beneficios por convenio, mejorando la atención presencial y virtual, reduciendo los tiempos de respuesta y promoviendo una gestión más ágil, transparente y orientada al servicio del usuario policial.

Para cerrar las brechas en los mecanismos de comunicación y difusión, se sugiere ejecutar un **“plan integral de difusión institucional”** que combine el uso de canales digitales, como redes sociales y correos institucionales, con campañas presenciales e informativas en las distintas regiones del país. Esta acción permitirá garantizar un acceso equitativo y oportuno a la información sobre los programas y beneficios vigentes, priorizando la cobertura de las unidades policiales más alejadas.

Finalmente, se recomienda fortalecer la gestión crediticia y financiera mediante la adquisición de un sistema informático especializado que permita evaluar la capacidad crediticia del personal policial de manera automatizada y segura, además de centralizar los registros de solicitudes de préstamos ante las diversas entidades financieras.

Para ello, será necesario emitir una directiva institucional que regule dichos procesos; Complementariamente, se van a suscribir más convenios con entidades particulares y se realizarán los programas de difusión correspondientes para las unidades policiales a nivel nacional.

3. DEPASSOC – DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA SOCIAL

El Departamento de Asistencia Social ejecuta acciones orientadas a brindar una atención especializada en bienestar social, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida del personal policial, sus familiares, deudos y efectivos con discapacidad. Asimismo, proporciona orientación oportuna sobre los beneficios que les corresponden, priorizando la eficiencia en los procesos, la satisfacción del usuario y el bienestar del propio personal policial que presta el servicio.

De igual manera, **impulsa programas preventivos vinculados a la salud, el bienestar psicosocial, la espiritualidad, la recreación y la cultura**. Ofrece servicios de orientación y consejería social y psicológica, y gestiona el préstamo de equipos ortopédicos para apoyar los procesos de rehabilitación del personal policial.





Además, cuando las circunstancias lo requieren, **facilita hospedaje temporal a los familiares de efectivos evacuados desde provincias** debido a lesiones sufridas en cumplimiento del deber, garantizando un acompañamiento integral en situaciones críticas.

La siguiente Tabla 6, se muestra el consolidado de las principales atenciones y actividades de bienestar brindadas por la DEPASSOC durante los periodos enero a diciembre del año 2024 y enero a octubre del año 2025. En ella se detallan las intervenciones realizadas en materia de asistencia social, atención psicológica, servicios presenciales y virtuales, así como la ejecución de programas preventivos, promocionales y de bienestar integral, orientados al personal de la PNP y a sus familiares denominados derechohabientes, permitiendo visualizar la comparativa

Tabla 6: CUADRO COMPARATIVO DE LAS ATENCIONES DESARROLLADAS EN EL AÑO 2024 Y 2025

ATENCIONES DE BIENESTAR POR DEPASSOC	ENE A DIC 2024	ENE A OCT 2025
Número de atención social, visitas hospitalarias (asistencia social y psicológica) en beneficio del personal policial, derechohabientes y familiares en general.	2,429	2,172
Número de atención virtual y presencial al efectivo policial y sus derechohabientes (casa de hospedaje temporal, préstamos de equipos ortopédicos y otros).	8,493	7,743
Número de atenciones sobre programas preventivos, promocionales, así como acciones de bienestar en favor del personal PNP y sus derechohabientes, en aspectos de salud, religión, psico-sociales y cultural.	14,409	10,962
TOTALES	25,331	20,877

Fuente: DEPASSOC OCT. 2025

No obstante, persisten limitaciones vinculadas a la disponibilidad de personal especializado y debidamente asignado en las áreas de asistencia social y psicología; de igual forma, la DIRBAP PNP no cuenta con un párroco permanente que garantice la atención espiritual continua del personal policial y sus derechohabientes.

Asimismo, los equipos ortopédicos requieren mantenimiento y renovación para asegurar su adecuado funcionamiento, y resulta indispensable contar con un vehículo institucional que permita atender comisiones dispuestas por la superioridad y requerimientos de los usuarios de manera inmediata y oportuna.

Adicionalmente, el **Complejo Recreacional PNP Óscar Ghia Ali (CROGA)** se encuentra ubicado en un terreno cedido por la Municipalidad de San Martín de Porres, lo que limita la posibilidad de ejecutar mejoras estructurales significativas.

Por otro lado, la Ley N° 23694 y el Decreto Legislativo N° 25964, que otorgan el derecho de **adjudicación de vivienda a deudos y personal discapacitado en cumplimiento del deber, continúan vigentes, pero no se han aplicado desde 1983**, generando diversas demandas legales.

Respecto al **servicio de hospedaje temporal para familiares de policías evacuados por lesiones en acto o consecuencia del servicio**, el inmueble asignado el 10 de julio del 2025, ubicado en Jr. Sarratea 179 – Breña, requiere trabajos de mantenimiento, reparación de filtraciones, reforzamiento del sistema





eléctrico y mejoras en sus ambientes. Debido a ello, actualmente no se encuentra habilitado para su uso y se está a la espera de la aprobación de los expedientes técnicos correspondientes.

Con el fin de fortalecer la gestión de asistencia social dirigida al personal policial y sus familiares derechohabientes, se propone la asignación de cuatro oficiales de servicios, así como la incorporación de cuatro suboficiales de servicio para cubrir las plazas vacantes generadas por pases a retiro, ya sea por solicitud propia, límite de edad o cumplimiento de tiempo de servicio.

Asimismo, resulta necesario **habilitar una plaza de capellán para la DIRBAP PNP**, considerando que el párroco de apoyo actualmente disponible no puede atender a tiempo completo las funciones inherentes al servicio de capellanía.

Del mismo modo, para superar las limitaciones operativas y asegurar una atención inmediata y eficiente, se plantea la asignación de recursos económicos específicos al DEPASSOC para la atención de casos sociales urgentes, así como para el mantenimiento y renovación de equipos ortopédicos, garantizando su adecuado funcionamiento.

Se propone también la **dotación de equipos móviles destinados a los servicios del DEPASSOC, la Casa de Hospedaje y el CROGA**, a fin de mejorar los tiempos de respuesta y la cobertura de atención.

Finalmente, se recomienda la **adquisición o habilitación de una vivienda propia destinada al servicio de hospedaje temporal para familiares del personal policial evacuado desde provincias** por lesiones en acto o consecuencia del servicio, preferentemente ubicada en las inmediaciones del hospital central de la policía para facilitar el acceso y la continuidad del acompañamiento.

Complementariamente, se proyectan **actividades de difusión en las diversas unidades policial, según plan y según se solicite sobre las bondades y beneficios que ofrece DEPASSOC**; así como campañas de vacunación, contribuyendo con el cuidado y prevención de enfermedades, dirigido al personal policial y a sus derechohabientes.

4. DEPAVG – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA EN GUARNICIÓN

El Departamento de Administración de Vivienda en Guarnición, tiene como objetivo central establecer y regular las disposiciones necesarias para la administración, asignación, mantenimiento y control de las viviendas en guarnición a nivel nacional. Su labor se orienta al bienestar social del personal policial, procurando mejorar las condiciones de vida de los efectivos policiales y sus derechohabientes mediante un soporte habitacional adecuado.

La gestión del departamento se enfoca en facilitar el acceso a una vivienda temporal para el personal policial que es cambiado de colocación y debe trasladarse a nuevas guarniciones, brindando una solución habitacional que asegure estabilidad durante el proceso de adaptación. Este beneficio contribuye a reducir las dificultades logísticas,





económicas y familiares derivados de los constantes movimientos propios del servicio policial.

La asignación se formaliza a través de una cesión de uso gratuita de una vivienda en guarnición por un periodo máximo e improrrogable de dos años, conforme a la normativa vigente de la Policía Nacional del Perú.

La siguiente Tabla 7 y Figura 3 presenta una síntesis del estado actual de las viviendas en guarnición administradas por el DEPAVG a nivel nacional. La información permite visualizar la distribución total de unidades habitacionales por tipo de vivienda (residencia, casa, departamento, habitación), así como su condición operativa, diferenciando entre ocupadas, desocupadas y las que requieren intervención por encontrarse deterioradas.

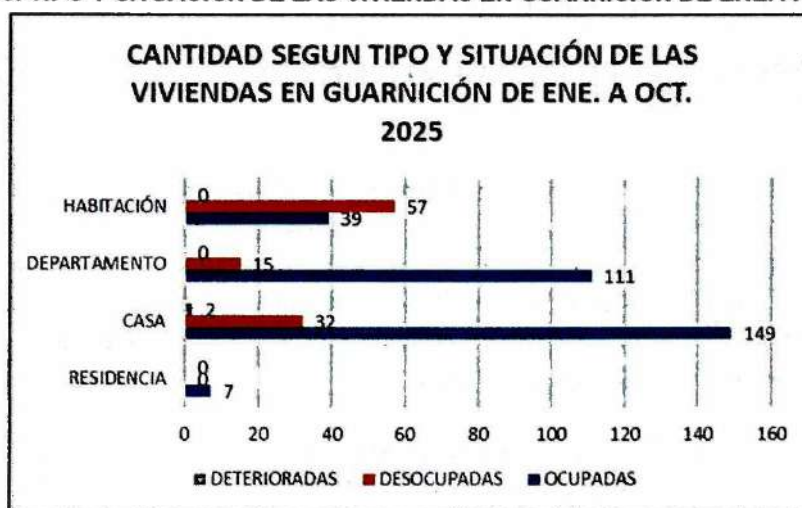
Tabla 7: TIPO Y SITUACIÓN DE LAS VIVIENDAS EN GUARNICIÓN DE ENE. A OCT. 2025

TIPO DE VIVIENDA EN GUARNICIÓN	OCUPADAS	DESOCUPADAS	DETERIORADAS	TOTAL
RESIDENCIA	7	0	0	7
CASA	149	32	2	183
DEPARTAMENTO	111	15	0	126
HABITACIÓN	39	57	0	96
TOTALES	306	104	2	412

Fuente: DEPAVG OCT. 2025

De la información presentada en la tabla se desprende que el total de viviendas en guarnición asciende a 412 unidades, de las cuales 306 se encuentran ocupadas, lo que evidencia un alto nivel de utilización de la infraestructura habitacional disponible; asimismo, se registran 104 viviendas desocupadas, lo que representa un margen de disponibilidad susceptible de optimización en su asignación, mientras que solo 2 viviendas se encuentran en condición deteriorada, reflejando en términos generales un adecuado estado de conservación de la infraestructura y la necesidad de priorizar acciones puntuales de mantenimiento y una gestión más eficiente de las unidades actualmente desocupadas.

Figura 3: TIPO Y SITUACIÓN DE LAS VIVIENDAS EN GUARNICIÓN DE ENE. A OCT. 2025



Fuente: DEPAVG OCT. 2025



La siguiente Tabla 8 presenta la distribución de las viviendas en guarnición a nivel nacional, detallando el número total de unidades existentes por provincia, así como aquellas que se encuentran actualmente habitadas. Esta información permite visualizar el grado de ocupación de la infraestructura habitacional disponible y constituye un insumo relevante para el análisis, planificación y optimización de la gestión de viviendas en las diferentes jurisdicciones.

Tabla 8: CANTIDAD DISPONIBLE Y HABITADAS DE LAS VIVIENDAS EN GUARNICIÓN EN PROVINCIA DE ENE. A OCT. 2025

N°	PROVINCIA	N° VIVIENDAS	HABITADAS	DESHABITADAS
1	Arequipa	29	26	3
2	Ayabaca	5	1	4
3	Ayacucho	20	10	10
4	Cajamarca	7	0	7
5	Cañete	2	1	1
6	Chanchamayo	5	1	4
7	Chiclayo	26	26	0
8	Chimbote	10	10	0
9	Chincha	14	10	4
10	Huancavelica	16	5	11
11	Huancayo	7	7	0
12	Huánuco	1	1	0
13	Huaraz	8	7	1
14	Ica	17	14	3
15	Iquitos - Villa I	45	32	13
16	Iquitos - Villa II	33	13	20
17	Iquitos - Villa III	4	4	0
18	Iquitos - Villa IV	10	10	0
19	Ilo	1	1	0
20	Juliaca	7	4	3
21	La Oroya	1	1	0
22	Madre de Dios	6	4	2
23	Moyobamba	4	4	0
24	Piura	45	44	1
25	Pucallpa	10	6	4
26	Puno	5	5	0
27	Sullana	18	13	5
28	T. R. de Mendoza	6	1	5
29	Tacna	12	11	1
30	Trujillo	38	34	4
TOTAL		412	306	106

Fuente: DEPAVG OCT. 2025





No obstante, el **principal problema identificado es el notable déficit de viviendas en guarnición disponibles frente a la alta demanda del personal policial y sus familias** con derecho, lo que limita la capacidad del DEPAVG para cumplir plenamente su objetivo de brindar alojamiento estable a los efectivos en proceso de traslado. A esta escasez se suman las deficiencias en la infraestructura, ya que muchas de las unidades existentes requieren trabajos de mantenimiento para garantizar condiciones adecuadas de habitabilidad.

Asimismo, se ha detectado demora en la actualización de información por parte de diversos coordinadores en distintas ciudades del país, lo que genera registros administrativos desfasados respecto a las viviendas disponibles, asignadas y en uso. Esta situación afecta la confiabilidad de los datos y dificulta que la comunicación fluya oportunamente hacia el DEPAVG.

Se advierte la **insuficiencia de terrenos en varias regiones policiales, lo cual limita la posibilidad de ejecutar proyectos de construcción de nuevas viviendas** que permitan atender la demanda creciente generada por los constantes cambios de colocación del personal policial.

Con el propósito de reducir el déficit de viviendas en guarnición, **se propone iniciar con una evaluación integral del estado de la infraestructura disponible y ejecutar los trabajos de mantenimiento en las unidades que lo requieran.** Esta intervención permitirá incrementar el número de viviendas habitables y mejorar las condiciones de alojamiento del personal policial y sus familias.

Asimismo, ante la evidente insuficiencia de viviendas disponibles, **se plantea proyectar la construcción de nuevas unidades habitacionales, priorizando aquellas regiones o provincias con mayor demanda operativa.** Con ello se busca atender oportunamente las necesidades de vivienda del personal destacado en el interior del país, garantizando estabilidad familiar y continuidad en el servicio.

Para optimizar la gestión administrativa y reducir los retrasos en el reporte de información por parte de los coordinadores regionales, se recomienda implementar temporalmente una plataforma colaborativa (drive o canal digital institucional) que permita actualizar datos de manera simultánea. Esto asegurará información sincronizada y confiable sobre la disponibilidad, asignación y uso de viviendas.

Finalmente, se propone que **las regiones policiales gestionen, ante los Gobiernos Regionales, Municipalidades u otras entidades públicas, la obtención de terrenos destinados a la construcción de nuevas viviendas en guarnición.** Esta medida permitirá ampliar la oferta habitacional y fortalecer el bienestar del personal policial sujeto a cambios de colocación.

5. FONBIEPOL – FONDO DE BIENESTAR POLICIAL

El Fondo de Bienestar de la Policía Nacional del Perú, es un organismo económico-financiero de derecho público, creado en 1998 y dotado de autonomía administrativa, económica y financiera. Su creación se formalizó mediante resoluciones ministeriales que establecieron su marco normativo y regulatorio, permitiéndole operar con independencia en la gestión de sus recursos.



Su misión central es promover el bienestar del personal policial y sus derechohabientes, desarrollando programas, proyectos y servicios que mejoren su calidad de vida. Para ello, impulsa iniciativas en ámbitos como salud, vivienda, educación, recreación y apoyo social, dirigidas tanto a personal en actividad como en retiro.

Entre sus objetivos principales se encuentran la generación y captación de ingresos propios para financiar acciones de bienestar, la ejecución de proyectos de inversión social y la administración eficiente de recursos provenientes de subvenciones, donaciones, convenios o servicios a terceros. Asimismo, fomenta la firma de convenios con entidades públicas y privadas para ampliar las oportunidades de desarrollo para la comunidad policial.

El FONBIEPOL cuenta con una estructura funcional especializada, integrada por la gerencia general y las gerencias de proyectos, producción y finanzas, además de órganos de control y apoyo administrativo. Este esquema organizacional permite coordinar eficazmente sus actividades y asegurar el cumplimiento de los programas orientados al fortalecimiento del bienestar policial.

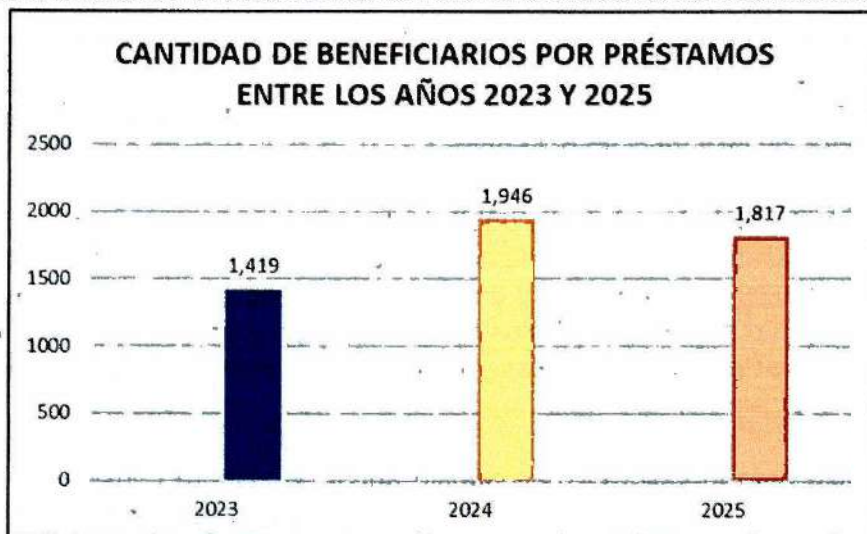
A continuación, se presenta la Tabla 9 y la Figura 4, que muestran la evolución anual de la cantidad de beneficiarios atendidos mediante préstamos al personal titular de la PNP, en los años 2023, 2024 y 2025, permitiendo identificar las variaciones registradas en dicho periodo y facilitando el análisis comparativo del comportamiento de este indicador a lo largo del tiempo.

Tabla 9: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR PRÉSTAMOS ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025

AÑO	TIPO DE BENEFICIARIO	CANTIDAD
2023	Titular PNP	1,419
2024	Titular PNP	1,946
2025	Titular PNP	1,817

Fuente: FONBIEPOL NOV.2025

Figura 4: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS POR PRÉSTAMOS ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025



Fuente: FONBIEPOL NOV.2025

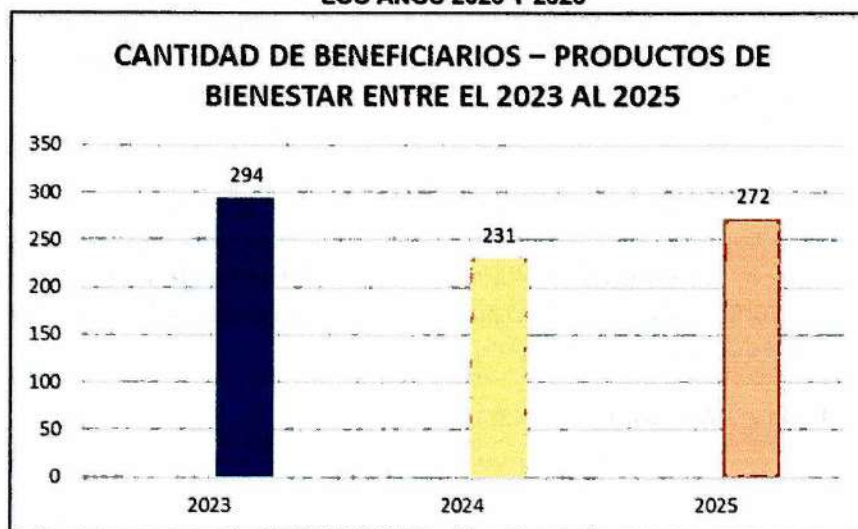
La siguiente Tabla 10 y la Figura 5 presentan el registro de beneficiarios de los productos de bienestar otorgados al personal titular de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2023, 2024 y 2025, proporcionando una visión general de la evolución anual de este beneficio y permitiendo analizar las tendencias y variaciones de demanda.

Tabla 10: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR PRODUCTOS DE BIENESTAR ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025

AÑO	TIPO DE BENEFICIARIO	CANTIDAD
2023	Titular PNP	294
2024	Titular PNP	231
2025	Titular PNP	272

Fuente: FONBIEPOL NOV.2025

Figura 5: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR PRODUCTOS DE BIENESTAR ENTRE LOS AÑOS 2023 Y 2025



Fuente: FONBIEPOL NOV.2025

El Fondo de Bienestar de la Policía Nacional del Perú enfrenta limitaciones vinculadas a la designación de los miembros de su directorio y del gerente general, procesos que se formalizan mediante resolución de la comandancia general. La inscripción de poderes y otros trámites administrativos suelen prolongarse varios meses tras iniciado el ejercicio fiscal, lo que retrasa la toma de decisiones, la aprobación de documentos de gestión y la ejecución de actividades programadas, afectando la continuidad operativa y financiera del Fondo.

Como entidad de derecho público interno con autonomía económica y administrativa, el FONBIEPOL no depende del tesoro público, sino que obtiene sus recursos a través de convenios financieros y del otorgamiento de préstamos personales e hipotecarios a tasas preferenciales. Estos mecanismos generan ingresos recurrentes que permiten financiar proyectos sociales y brindar apoyo económico directo al personal policial y sus familiares.

Bajo este modelo, el presupuesto anual se elabora considerando la proyección de ingresos provenientes de estas actividades, lo que permite planificar y ejecutar recursos de manera autónoma para los programas de bienestar social, educativo,



económico y de salud. Esta estructura fortalece la capacidad del fondo para responder a las necesidades de la comunidad policial.

Sin embargo, la dependencia de fuentes externas y la fluctuación en el flujo de ingresos constituyen un riesgo para la sostenibilidad de algunos programas. Por ello, se vuelve necesario consolidar la gestión financiera, diversificar los convenios estratégicos y optimizar los mecanismos de captación de recursos, con el fin de asegurar la continuidad de los servicios de bienestar policial.

Para fortalecer la gestión institucional del fondo de bienestar policial, se plantea implementar un mecanismo de programación anticipada que permita designar al directorio y al gerente general antes del inicio del ejercicio fiscal. Esta medida garantizaría la continuidad administrativa y financiera, evitando retrasos en la aprobación de documentos de gestión y permitiendo ejecutar con oportunidad las actividades planificadas.

Con miras a asegurar la sostenibilidad económica del fondo, **se propone diversificar sus fuentes de financiamiento mediante la ampliación de convenios con entidades financieras, educativas y de salud, tanto públicas como privadas.** A la vez, la creación de un sistema integrado de planificación y presupuesto contribuiría a monitorear en tiempo real los ingresos y egresos, promoviendo un uso más eficiente y transparente de los recursos.

Finalmente, **se recomienda evaluar periódicamente las tasas y condiciones crediticias ofrecidas por el fondo para garantizar su competitividad** frente al mercado financiero. Esta revisión permitiría fortalecer los márgenes de sostenibilidad institucional y asegurar que los servicios de bienestar continúen beneficiando de manera adecuada al personal policial y sus derechohabientes.

Complementariamente, se proyectan actividades de difusión en las diversas unidades policial, según plan y según se solicite sobre las bondades y beneficios que ofrece FONBIEPOL; dirigido al personal policial y a sus familiares derechohabientes a fin de hacer conocer los servicios esenciales y de beneficio particular.

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 de la PNP o sus sobrevivientes, asimismo, en el marco normativo, cumple con las siguientes funciones:

- 1) *Planificar, programar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos técnicos de reconocimiento, otorgamiento, variación, rectificación, suspensión y cancelación de pensiones o compensaciones del personal policial de la Policía Nacional de Perú en situación de disponibilidad, retiro, invalidez e incapacidad; y, de sus sobrevivientes (viudez-orfandad-ascendientes); de acuerdo con el marco legal que regula la materia.*
- 2) *Planificar, programar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos técnicos de reconocimiento y otorgamiento de beneficios económicos, beneficios sociales y asignaciones al personal de la Policía Nacional de Perú o sus sobrevivientes según corresponda y de acuerdo con el marco legal que regula la materia.*

- 3) Emitir resoluciones administrativas en el ámbito de su competencia.
- 4) Autorizar la transferencia de aportaciones de los beneficios previsionales y sociales.
- 5) Planificar, programar, ejecutar, controlar y evaluar el otorgamiento de las promociones económicas en las pensiones, de acuerdo con el marco legal que regula la materia.
- 6) Reconocer los beneficios previsionales y sociales por mandato judicial.
- 7) Planificar, programar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos técnicos de reconocimiento y otorgamiento de subsidios póstumos y de invalidez; de acuerdo con el marco legal que regula la materia.
- 8) Controlar la correcta administración del Montepío y la pensión de la Caja Militar Policial del personal de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo con el marco legal que regula la materia.
- 9) Articular con las entidades públicas competentes la optimización y viabilización de los procesos previsionales.
- 10) Emitir opinión técnica sobre asuntos de su competencia.
- 11) Asesorar a la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia en asuntos de su competencia.
- 12) Cumplir las demás funciones que le correspondan de acuerdo con las disposiciones legales y otras que la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia de la Policía Nacional del Perú le asigne.

La Tabla 11 y la Figura 6 que se presentan a continuación, muestran la cantidad mensual de beneficiarios atendidos mediante reconocimiento y otorgamiento de beneficios económicos, durante los años 2024 y 2025, permitiendo realizar un análisis comparativo del comportamiento de la atención brindada en ambos periodos.

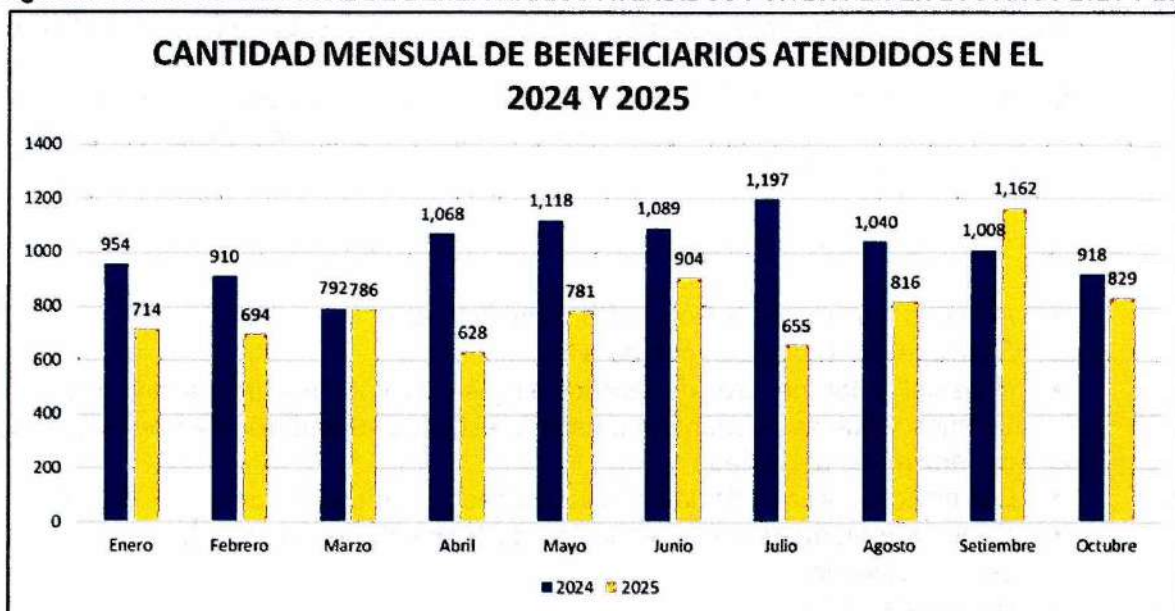
Tabla 11: CANTIDAD MENSUAL DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR DIVPEN EN LOS AÑOS 2024 Y 2025

MES	2024	2025
Enero	954	714
Febrero	910	694
Marzo	792	786
Abril	1,068	628
Mayo	1,118	781
Junio	1,089	904
Julio	1,197	655
Agosto	1,040	816
Setiembre	1,008	1,162
Octubre	918	829
TOTAL GENERAL	10,094	7,969

Fuente: DIVPEN OCT. 2025

La comparación global refleja una disminución significativa de atenciones en el año 2025 respecto al 2024, lo cual puede asociarse a diversos factores institucionales y poblacionales. Esta información constituye un insumo clave para la planificación operativa, en sentido de difundir y hacer conocer estos beneficios a toda la comunidad policial.

Figura 6: CANTIDAD MENSUAL DE BENEFICIARIOS ATENDIDOS POR DIVPEN EN LOS AÑOS 2024 Y 2025



Fuente: DIVPEN OCT. 2025

La **División de Pensiones** enfrenta ciertas limitaciones, como una alta carga administrativa y sin contar con el personal especializado suficiente, lo que dificulta atender adecuadamente los trámites previsionales del personal policial en retiro, deudos y diversas solicitudes adicionales provenientes de otras unidades y entidades externas.

A ello se suma la ausencia de un sistema informático que organice la información y facilite la gestión de datos, junto con servidores obsoletos y una red deteriorada, factores que provocan demoras, errores y constantes interrupciones que afectan el funcionamiento de los procesos y sistemas de pensiones.

Asimismo, los expedientes físicos continúan almacenándose en anaqueles antiguos y de difícil acceso, lo que expone al personal a riesgos sanitarios y retrasa la atención de los procedimientos, evidenciando la necesidad de modernizar la gestión documental.

Se requiere automatizar la elaboración de planillas de pago y reforzar la infraestructura tecnológica mediante la adquisición de nuevos servidores y la renovación del cableado estructurado. Estas mejoras permitirán procesos más precisos, seguros y eficientes, optimizando la gestión previsional y el funcionamiento de los sistemas institucionales.

Finalmente, **es fundamental implementar un servicio de digitalización de expedientes para agilizar el acceso a la información, mejorar el control documental y asegurar su adecuada conservación**, reduciendo además los riesgos asociados al manejo de archivos físicos antiguos.





C. FONAFUN – FONDO DE APOYO FUNERARIO

El FONAFUN 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 tiene como finalidad brindar el servicio funerario integral básico devenido por fallecimiento del personal de la Policía Nacional del Perú afiliado y de sus beneficiarios con derecho.

Son beneficiarios con derecho del FONAFUN PNP:

- Afiliados titulares de la Policía Nacional del Perú.
- Cónyuge del Titular de acuerdo a ley.
- 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.
- 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.
- Padres del afiliado.
- Empleados civiles de la PNP, siempre y cuando hayan solicitado expresamente su afiliación.
- Viuda, viudo o sobreviviente declarado en unión de hecho conforme a ley.

El **Fondo de Apoyo Funerario** en el marco normativo; cumple con las siguientes funciones:

- 1) *Planificar, administrar, ejecutar, controlar y evaluar la gestión administrativa, económica y financiera del patrimonio del Fondo de Apoyo Funerario, tendiente al desarrollo y crecimiento de la organización, de acuerdo con el marco legal que regula la materia;*
- 2) *Brindar un servicio funerario oportuno y decoroso al personal policial aportante y sus familiares derechohabientes, constituido por el otorgamiento de un servicio funerario integral básica, solventando los gastos establecidos en su respectivo Reglamento;*
- 3) *Proponer, ejecutar, controlar y evaluar las acciones que permitan ampliar la cobertura de los servicios funerarios al personal policial aportante y sus familiares derechohabientes;*
- 4) *Administrar y controlar los recursos materiales, económicos y financieros del Fondo de Apoyo Funerario, velando por una correcta gestión administrativa y financiera en la prestación del servicio funerario al personal policial aportante y sus familiares derechohabientes;*





- 5) *Administrar, controlar y evaluar la correcta administración y utilización de los recursos materiales, económicos y financieros asignados;*
- 6) *Administrar, controlar y evaluar que las políticas y estrategias del Fondo de Apoyo Funerario se desarrollen en el marco de los lineamientos establecidos en el Plan de Bienestar Social del personal de la institución policial y las directivas establecidas por la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú;*
- 7) *Desarrollar y ejecutar, controlar y evaluar proyectos que permitan ampliar una mejor cobertura de infraestructura y servicios funerarios a nivel nacional;*
- 8) *Emitir opinión técnica sobre asuntos de su ámbito funcional;*
- 9) *Asesorar al Alto Mando y a las unidades de organización de la Policía Nacional del Perú en asuntos de su competencia; y,*
- 10) *Cumplir las demás funciones que le correspondan de acuerdo con las disposiciones legales y otras que la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policial de la Policía Nacional del Perú le asigne.*

La presente Tabla 12, muestra la evolución del número de afiliados aportantes y familiares beneficiarios del FONAFUN entre diciembre del año 2024 y noviembre del año 2025. Esta comparación permite identificar variaciones en la composición del universo de beneficiarios, evidenciando el comportamiento anual de los aportantes en actividad, retiro y sobreviviente, así como de los familiares denominados derechohabientes.

La información consolidada constituye un insumo relevante para la planificación operativa y la adecuada proyección de los recursos necesarios para garantizar la continuidad y calidad del servicio funerario integral básico.

Tabla 12: COMPARATIVA DE AFILIADOS Y BENEFICIARIOS POR FONAFUN EN LOS AÑOS 2024 Y 2025

CATEGORÍA	DIC 2024	NOV 2025	VARIACIÓN
Actividad	133,177	135,248	+2,071
Retiro (DIRREHUM)	20,020	19,179	-841
Retiro (Caja Militar Policial)	41,548	44,870	+3,322
Sobreviviente	3,754	3,853	+99
Terceros	54	54	0
Total Afiliados Aportantes	198,553	203,204	+4,651
Cónyuge	61,696	61,640	-56
Padres	43,328	42,143	-1,185
Hijos	78,025	79,849	+1,824
Total Familiares Aportantes	183,049	183,632	+583
TOTAL	381,602	386,836	+5,234

Fuente: FONAFUN NOV. 2025

También, la Tabla 13 presenta una comparación entre la cantidad de efectivos en situación de irregularidad que aportan al FONAFUN PNP al 31 de diciembre del 2024 y al 1 de noviembre del 2025. Este contraste permite identificar la evolución en el cumplimiento del envío de la autorización de descuento, así como las variaciones en la distribución por situación policial. La información proporciona una visión precisa del nivel



de regularidad administrativa alcanzado en ambos periodos y su impacto en la gestión del fondo.

Tabla 13: COMPARATIVA DE EFECTIVOS EN SITUACIÓN IRREGULAR APORTANTES EN LOS AÑOS 2024 Y 2025

CATEGORÍA	SITUACIÓN POLICIAL	DIC. 2024	NOV. 2025
CUMPLIERON CON ENVIAR AUTORIZACIÓN	Actividad	119,759	135,248
	Disponibilidad	0	0
	Retiro	16,622	19,179
	Sobreviviente	2,665	3,125
Subtotal Cumplieron		139,046	157,552
NO CUMPLIERON CON ENVIAR AUTORIZACIÓN	Actividad	13,612	0
	Disponibilidad	0	0
	Retiro	3,226	0
	Sobreviviente	433	0
Subtotal No Cumplieron		17,271	0
TOTAL GENERAL		156,317	157,552

Fuente: FONAFUN NOV. 2025

La Tabla 13 evidencia que, entre diciembre de 2024 y noviembre de 2025, se registra un incremento en el total de efectivos aportantes, pasando de 156,317 a 157,552. Asimismo, se observa una mejora significativa en el cumplimiento del envío de autorizaciones, ya que en noviembre de 2025 la totalidad de los efectivos figura como cumplidora, eliminándose los casos de incumplimiento registrados en diciembre de 2024. Este resultado refleja una regularización integral de la situación de los aportantes en las distintas condiciones policiales.

De acuerdo con el Directorio N.º 11-2025-FONAFUN PNP, aprobado el 13 de junio del 2025, se dispuso incrementar la cuota de aportación de S/ 15.25 a S/ 20.25 para todos los afiliados aportantes, decisión sustentada en un estudio matemático actuarial. Este ajuste fue aplicado a los afiliados en actividad y en retiro a partir de agosto del 2025; en consecuencia, actualmente no existen aportantes en situación irregular por falta de envío de autorizaciones.

La siguiente Tabla 14, es un cuadro comparativo que muestra la variación en la cantidad de tumbas simples y dobles registradas durante los años 2024 y 2025. Esta información permite visualizar de manera clara la disminución en la demanda de servicios funerarios entre ambos periodos, evidenciando una reducción significativa tanto en tumbas dobles como simples.

Tabla 14: COMPARATIVA USO DE TUMBAS EN EL 2024 Y 2025

AÑO	TUMBAS DOBLES	TUMBAS SIMPLES	TOTAL
2024	74	39	113
2025	46	22	68

Fuente: FONAFUN NOV. 2025

La presente Tabla 15, muestra la disponibilidad de nichos en el Parque Ecológico Campo Santo "Santa Rosa de Lima" durante los años 2024 y 2025. La información se organiza por tipo de nicho (adulto y párvulo) y permite visualizar de manera resumida las variaciones anuales en la cantidad total habilitada en cada categoría.



Tabla 15: COMPARATIVA DE USO DE NICHOS EN EL 2024 Y 2025

AÑO	ADULTO	PÁRVULO	TOTAL
2024	1,230	11	1,241
2025	1,117	9	1,126

Fuente: FONAFUN NOV. 2025

La Tabla 16, resume la cantidad de cremaciones registradas durante los años 2024 y 2025, diferenciadas entre beneficiarios y titulares. Esta comparación permite identificar variaciones anuales en el servicio y analizar tendencias generales en la demanda.

Tabla 16: COMPARATIVA DE USO DE CREMACIONES EN EL 2024 Y 2025 (A OCT)

AÑO	BENEFICIARIO	TITULAR	TOTAL GENERAL
2024	168	127	295
2025	132	102	234

Fuente: FONAFUN NOV. 2025

El FONAFUN, pese a ser un fondo privado con autonomía para la contratación de personal civil bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, mantiene una dependencia funcional de efectivos policiales especializados en gestión pública, administración, logística, asuntos legales y control interno. Esta necesidad se origina debido a la complejidad de los procesos operativos y normativos que forman parte del servicio funerario integral que brinda a los afiliados y sus beneficiarios.

Persisten dificultades administrativas derivadas del limitado conocimiento de los procedimientos internos y de la normativa vigente, lo que genera errores documentarios, trámites inexactos y demoras en la atención.

Asimismo, la falta de capacitación técnica especializada afecta la correcta aplicación de protocolos funerarios y de honras fúnebres, especialmente en el manejo adecuado de cadáveres y los procedimientos ceremoniales establecidos para el personal policial fallecido.

A ello se suma la **ausencia de un sistema informático integral que registre, controle y supervise los bienes y servicios funerarios**, lo que dificulta una gestión eficiente y transparente. La falta de interoperabilidad con la base de datos institucional de la PNP impide contar con información actualizada sobre afiliados y beneficiarios, generando duplicidades, errores en la asignación de beneficios y limitando la capacidad de respuesta en situaciones de emergencia o alta demanda.

Finalmente, existe una brecha significativa en la etapa de planificación y formulación de requerimientos, donde la falta de claridad, precisión y oportunidad en la presentación de solicitudes afecta directamente los procesos logísticos. Esta desconexión entre la necesidad real y la gestión de compras obliga a realizar adquisiciones de último momento, comprometiendo la continuidad del servicio y afectando la eficiencia operativa del FONAFUN.

La participación de **personal policial especializado permitiría fortalecer los procesos administrativos y técnicos del FONAFUN PNP**, mejorando la ejecución de los servicios brindados al personal policial y sus familiares. Su incorporación facilitaría una mayor articulación con la DIRBAP y otras unidades de bienestar, promoviendo una gestión más eficiente, transparente y alineada con los objetivos institucionales del fondo.





Para enfrentar las limitaciones existentes, se propone implementar un **“plan integral de fortalecimiento institucional”** que incluya capacitación continua en aspectos administrativos, normativos y operativos, además de competencias técnicas en protocolos funerarios. Asimismo, resulta indispensable desarrollar un sistema informático moderno que ordene y actualice la información, agilice trámites y garantice un control eficiente de bienes y servicios, complementado con la mejora de procesos de requerimientos y logística.

D. FOVIPOL – FONDO DE VIVIENDA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

El Fondo de Vivienda de la Policía Nacional del Perú, es un fondo solidario sin fines de lucro, creado por la Ley N.º 24686 y regulado por el Decreto Supremo N.º 003-2025-DE. Cuenta con autonomía económica, presupuestal y técnica, y depende de la comandancia general de la PNP y de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policia en el ámbito administrativo.

Su finalidad principal es facilitar el acceso a una vivienda digna para el personal policial en actividad, disponibilidad o retiro con pensión, priorizando a quienes se encuentran en invalidez, lisiados o a sus deudos. Para ello, desarrolla programas de adjudicación de viviendas y otorga financiamiento para la compra, construcción o mejora de inmuebles.

El fondo opera con un equipo conformado por oficiales superiores, suboficiales y personal civil, encargado de recaudar los aportes del personal policial, administrar recursos del Estado y gestionar ingresos financieros. Asimismo, implementa controles y mejoras continuas para asegurar una gestión eficiente y orientada al beneficio de sus aportantes.

Entre sus funciones, FOVIPOL en el marco de la normatividad de la materia; cumple con las siguientes funciones:

- 1) *Articular, planificar, administrar, ejecutar, controlar y evaluar el otorgamiento de préstamos para vivienda; así como, los programas de vivienda, para el personal policial aportante y sus familiares con derecho de acuerdo con el marco legal que regula la materia;*
- 2) *Administrar, ejecutar, controlar, obtener y evaluar los recursos materiales, económicos y financieros del Fondo de Vivienda Policial del personal de la Policía Nacional del Perú, velando por una correcta gestión administrativa y financiera en el desarrollo y la ejecución de Programas de construcción y adquisición de viviendas; de acuerdo con el marco legal que regula la materia;*
- 3) *Controlar y evaluar la correcta administración y utilización de los recursos materiales, económicos y financieros asignados;*
- 4) *Controlar y evaluar que las políticas y estrategias del Fondo de Vivienda Policial se desarrollen en el marco de los lineamientos establecidos en el Plan de Bienestar Social del personal de la institución policial y las directivas establecidas por la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú;*
- 5) *Administrar los recursos asignados con criterios de eficiencia y eficacia, de conformidad con el marco legal vigente;*
- 6) *Emitir opinión técnica sobre asuntos de su ámbito funcional;*



- 7) *Asesorar al Alto Mando y a las unidades de organización de la Policía Nacional del Perú en asuntos de su competencia; y,*
- 8) *Cumplir las demás funciones que le correspondan de acuerdo con las disposiciones legales y otras que la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía de la Policía Nacional del Perú le asigne.*

La siguiente Tabla 17 presenta los principales indicadores de los servicios brindados por el Fondo de Vivienda Policial durante el año 2025, detallando los resultados alcanzados en materia de asesoramiento, otorgamiento y gestión de créditos hipotecarios, atención a los administrados, programas de vivienda y ejecución presupuestal, constituyéndose en un insumo relevante para la evaluación del desempeño institucional y la toma de decisiones.

Tabla 17: INDICADORES DE SERVICIOS DE FOVIPOL RESPECTO AL AÑO 2025

CONCEPTO SOBRE LAS ATENCIONES BRINDADAS POR FOVIPOL	2025
N° de solicitudes de asesoramiento preliminar recibidas para otorgamiento de créditos hipotecarios	2,240
N° de expedientes de préstamos aprobados	1,332
N° de difusiones y capacitaciones a los administrados	36
N° de atenciones a través de counter y call center	68,138
Porcentaje de quejas y reclamos atendidos satisfactoriamente	75%
N° de viviendas adjudicadas	52
N° de programas de vivienda con saneamiento físico en proceso	2
N° de administrados que cuentan con cronograma de préstamo	875
N° de administrados con morosidad desde 1 cuota vencida a más	10,422
Porcentaje de ejecución presupuestal	33.66%
N° de expedientes de préstamo con certificación de crédito presupuestal	781

Fuente: FOVIPOL NOV.2025

Esta información permite evidenciar el nivel de atención brindado a los administrados, el volumen de solicitudes tramitadas, el grado de avance en los procesos de otorgamiento de créditos hipotecarios, así como el estado de la cartera y la ejecución presupuestal. Los datos expuestos reflejan el compromiso institucional de fortalecer el acceso del personal policial a soluciones habitacionales y mejorar continuamente la calidad del servicio.

Asimismo, durante el año 2025 **se fortalecieron los mecanismos de orientación y acompañamiento al personal policial mediante la ampliación de los servicios de asesoramiento preliminar y la implementación de canales de atención directa.** Estas acciones permitieron resolver consultas de manera más ágil, orientar adecuadamente a los administrados en cada etapa del proceso crediticio y reducir el margen de errores en la presentación de requisitos.

De igual forma, **se desarrollaron actividades de difusión y capacitaciones dirigidas a los beneficiarios, con el propósito de informar sobre los programas de vivienda, requisitos para acceder a créditos y beneficios institucionales.**

Estas intervenciones contribuyeron a mejorar el conocimiento del personal policial respecto a las alternativas de financiamiento disponibles, fortaleciendo la toma de decisiones y promoviendo un acceso más equitativo a soluciones habitacionales.





El fondo enfrenta diversas dificultades que afectan la eficiencia de sus procesos. Entre los principales problemas se encuentran la presentación incompleta de requisitos por parte de los administrados y la entrega de documentación de inmuebles con cargas o gravámenes, lo que ocasiona retrasos y denegaciones en la tramitación de préstamos. A ello se suma la insuficiencia de asesores crediticios para atender la alta demanda existente.

Asimismo, la falta de acceso a plataformas como planillas PNP, SUNARP y RENIEC limita la evaluación oportuna y precisa de la capacidad crediticia. También se observa una demora recurrente en la subsanación de observaciones formuladas por las empresas tasadoras, así como oposiciones de los administrados respecto al valor comercial asignado a sus inmuebles. La vigencia de cinco meses de las tasaciones obliga, en muchos casos, a solicitar revalidaciones que prolongan aún más el procedimiento.

Las limitaciones presupuestales reducen la capacidad de promover ferias inmobiliarias en Lima y provincias, generando un bajo nivel de conocimiento entre el personal policial sobre los beneficios ofrecidos por FOVIPOL. Esto impacta negativamente en el acceso oportuno a los programas y servicios que el fondo brinda a sus beneficiarios.

Para mejorar la gestión documental, FOVIPOL podría implementar un check list digital que impida avanzar en el trámite sin haber cargado correctamente todos los requisitos, incorporando validaciones automáticas de formato y vigencia. Asimismo, sería útil producir tutoriales breves para redes internas y WhatsApp, explicando los documentos necesarios y los errores más frecuentes. De igual forma, una preevaluación virtual del inmueble permitiría revisar cargas, gravámenes y coincidencia de titularidad antes del inicio formal del proceso.

En cuanto a la falta de personal, podría aplicarse una redistribución temporal de trabajadores en tareas repetitivas, como ingreso de datos o validación preliminar de documentos. Además, se podría contratar personal eventual o servicios externos en períodos de alta demanda, complementado con la automatización de procesos como seguimiento de solicitudes y llenado de formatos para agilizar el servicio.

Para mejorar la verificación crediticia, FOVIPOL podría gestionar ante la DIRECFIN PNP el acceso a planillas, así como promover convenios a través de la DIRBAP para habilitar consultas en SUNARP y RENIEC. Esto permitiría automatizar búsquedas, reducir tiempos de atención y minimizar errores derivados del ingreso manual de información.

En materia de infraestructura, sería pertinente formular un proyecto de inversión pública que justifique la ampliación y mejora de las instalaciones, considerando la demanda actual y futura de personal. Asimismo, la digitalización masiva de expedientes en servidores institucionales o nube estatal ayudaría a optimizar el espacio físico del archivo, junto con la adquisición de estantería compacta que facilite una mejor organización.

Finalmente, para fortalecer la difusión y las ferias inmobiliarias, se podrían desplegar campañas internas mediante intranet PNP, mensajes masivos y difusión en comisarias y unidades. También sería viable organizar ferias virtuales a nivel nacional, aprovechando plataformas virtuales para presentar proyectos inmobiliarios y brindar información directa a los potenciales beneficiarios.





X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES, INDICADORES Y METAS

OBJETIVOS		ACTIVIDADES			AF - 2026 META						
COD.	DESCRIPCIÓN	COD.	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DEL INDICADOR	LINEA BASE (2025)	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	META	RESPONSABLES
OE.01	Impulsar la calidad educativa en las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú, fortaleciendo la formación docente, la innovación pedagógica y las alianzas estratégicas con instituciones educativas de excelencia.	ACT.01	Priorizar la atención escolar a los hijos en edad escolar de los efectivos policiales.	Porcentaje superior a las metas de atención de hijos PNP del 2025 para el 2026.	10%	8%	3%	2%	2%	15%	DEPGSE
		ACT.02	Promover la mejora continua de los procesos pedagógicos, de gestión y convivencia escolar en las I.E. PNP.	Aprobación del modelo educativo y pedagógico para las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú.	0	0	0	0	0	1	DEPGSE
OE.02	Implementar mecanismos de monitoreo y evaluación educativa que permitan medir el impacto de las actividades formativas y la gestión pedagógica en las I.E. PNP.	ACT.01	Implementar un sistema de monitoreo y evaluación educativa, que permita registrar avances, medir resultados e identificar buenas prácticas replicables en las I.E. PNP.	Número de participantes que conforman el equipo pedagógico y de calidad educativa para implementar el sistema de monitoreo y evaluación educativa.	15	4	7	8	6	25	DEPGSE
OE.03	Potenciar los servicios de bienestar, asistencia social y de salud	ACT.01	Incrementar la cantidad de convenios de cooperación interinstitucional entre entidades particulares y el MININTER, a través de la PNP a beneficio del	Número de convenios educativos suscritos con entidades particulares.	46	2	2	3	2	9	DEPBIPOL





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

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2025-2030 DEL MINISTERIO DEL INTERIOR	OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR 2023 - 2026	OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ – PABIENESTAR PNP 2026
OEI.08 Fortalecer la gestión institucional en el Ministerio del Interior.	OE.10 Fortalecer la gestión de las competencias pedagógicas del personal directivo y docentes de las II.EE PNP.	OE.01 Impulsar la calidad educativa en las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú, fortaleciendo la formación docente, la innovación pedagógica y las alianzas estratégicas con instituciones educativas de excelencia.
		OE.02 Implementar mecanismos de monitoreo y evaluación educativa que permitan medir el impacto de las actividades formativas y la gestión pedagógica en las I.E. PNP.
	OE.04 Optimizar el desarrollo de acciones de bienestar a favor del personal policial y sus derechohabientes	OE.03 Potenciar los servicios de bienestar, asistencia social y de salud preventiva dirigidos al bienestar integral del personal policial y sus familias derechohabientes.
		OE.04 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.
	OE.05 Ampliar el número de asignación de viviendas en guarnición.	OE.05 Garantizar condiciones óptimas de habitabilidad en las Viviendas en Guarnición PNP a nivel nacional.





		ACT.06 Implementar programas de capacitación integral para el personal sobre gestión administrativa, normativa y atención al beneficiario funerario.
		ACT.07 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.08 Difundir proyectos inmobiliarios en medios digitales y presenciales, mediante campañas y expoferias al personal policial y familiares derechohabientes
	OE.05 Garantizar condiciones óptimas de habitabilidad en las viviendas en guarnición PNP a nivel nacional.	ACT.01 Asignación de viviendas al personal policial en situación de actividad cambiado de colocación al interior del país.
		ACT.02 Ejecución de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de las viviendas en guarnición PNP (provincias)





VIII. OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES 2026
OG. 01 Fortalecer el bienestar policial mediante la mejora de servicios, recursos y procesos institucionales clave.	OE.01 Impulsar la calidad educativa en las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú, fortaleciendo la formación docente, la innovación pedagógica y las alianzas estratégicas con instituciones educativas de excelencia.	ACT.01 Priorizar la atención escolar a los hijos en edad escolar de los efectivos policiales. ACT.02 Promover la mejora continua de los procesos pedagógicos, de gestión y convivencia escolar en las I.E. PNP.
	OE.02 Implementar mecanismos de monitoreo y evaluación educativa que permitan medir el impacto de las actividades formativas y la gestión pedagógica en las IE-PNP.	ACT.01 Implementar un sistema de monitoreo y evaluación educativa, que permita registrar avances, medir resultados e identificar buenas prácticas replicables en las IE-PNP.
	OE.03 Potenciar los servicios de bienestar, asistencia social y de salud preventiva dirigidos al bienestar integral del personal policial y sus familias derechohabientes.	ACT.01 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.02 Elaborar adendas con entidades particulares respecto a los servicios que puede brindar al personal policial y familiares derechohabientes
		ACT.03 Programar campañas de vacunación al personal policial y familiares derechohabientes en prevención a enfermedades
		ACT.04 Gestión del otorgamiento de préstamos y financiamiento, facilitando el acceso a recursos financieros que contribuyan al bienestar y desarrollo económico del personal policial.
		ACT.05 Otorgamiento de productos de bienestar social al personal policial y derechohabientes.
	OE.04 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 Realizar campañas de difusión sobre los derechos de pensiones y beneficios previsionales al personal policial.
		ACT.04 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.05 Programar actividades de difusión al personal policial en las regiones policiales a fin de conocer los beneficios funerarios.



			pensiones, normatividad vigente, y procedimientos administrativos al personal que labora en DIVPEN.								
		ACT.05	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.	35	7	20	8	20	55	FONAFUN
		ACT.06	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	1	1	1	4	FONAFUN
		ACT.07	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.	-	2	2	2	2	8	FOVIPOL
		ACT.08	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	12	14	16	52	FOVIPOL
OE.05	Garantizar condiciones óptimas de habitabilidad en las viviendas en guarnición PNP a nivel nacional.	ACT.01	Asignación de viviendas al personal policial en situación de actividad cambiado de colocación al interior del país.	Número de viviendas en guarnición asignadas al personal policial en situación de actividad.	220	200	34	34	34	302	DEPAVG
		ACT.02	Ejecución de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de las viviendas en guarnición PNP (provincias)	Porcentaje de viviendas en guarnición con el mantenimiento adecuado.	18%	8%	8%	15%	16%	47%	DEPAVG





	preventiva al bienestar integral del personal policial y sus familias derechohabientes.		personal policial y familiares derechohabientes.								
		ACT.02	Elaborar adendas con entidades particulares respecto a los servicios que puede brindar al personal policial y familiares derechohabientes.	Número de adendas proyectadas con entidades particulares	2	1	1	1	1	4	DEPBIPOL
		ACT.03	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.04	Gestión del otorgamiento de préstamos y financiamiento, facilitando el acceso a recursos financieros que contribuyan al bienestar y desarrollo económico del personal policial.	Número de beneficiarios atendidos mediante el otorgamiento de préstamos y financiamiento de bienestar.	2,050	370	760	560	430	2,120	FONBIEPOL
		ACT.05	Otorgamiento de productos de bienestar social al personal policial y sus derechohabientes.	Número de beneficiarios atendidos mediante los productos de bienestar.	115	24	30	17	54	125	FONBIEPOL
OE.04	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 sobre los servicios de asistencia social y psicología al personal policial en las regiones policiales	10	2	3	3	2	10	DEPASSOC
		ACT.03	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.04	Programar capacitaciones que permitan potenciar y actualizar los conocimientos en gestión de	Número de capacitaciones al personal administrativo en materia previsional.	6	1	2	2	1	6	DIVPEN



XI. PRESUPUESTO DEL PLAN PABIENESTAR PNP 2026

El Plan PABIENESTAR PNP 2026, se financia con el presupuesto asignado en la siguiente meta presupuestal de la Unidad Ejecutora 002 – DIRECFIN PNP.

META PRESUPUESTAL	CONCEPTO	VALOR
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 PLAN PABIENESTAR PNP 2026

Con el fin de llevar a cabo la evaluación frente al cumplimiento del Plan PABIENESTAR PNP 2026 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 2027. El segundo seguimiento corresponde a la evaluación de eficiencia, este indicador permitirá calcular el uso adecuado de los recursos presupuestados para el Plan PABIENESTAR PNP 2026.

XIII. INDICADORES DEL PLAN PABIENESTAR PNP 2026

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%	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}}$