



COMUNICADO N° 02 - 2026 - DIRREHUM PNP/DIVTAHUM-DEPDEPER

SOBRE APROBACIÓN DEL “PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2026” “PDP PNP 2026”, CON EFICACIA ANTICIPADA AL 31 DE MARZO DEL 2026.

POR ESPECIAL ENCARGO DEL SEÑOR GENERAL PNP EDSON HERNAN CERRÓN LAZO, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, SE COMUNICA: QUE, CON RESOLUCIÓN DE COMANDANCIA GENERAL N° 215-2026-CG PNP/SECEJE-DIRREHUM DEL 29ABR2026, SE APROBÓ EL “**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2026**” “**PDP PNP 2026**”, CON EFICACIA ANTICIPADA AL 31 DE MARZO DEL 2026.

PARA CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL PERSONAL PNP Y CIVIL DE LAS DIRECCIONES Y REGIONES POLICIALES COMPROMETIDAS.

RÍMAC, 05 DE MAYO DEL 2026



(Handwritten signature)
 OA-223092

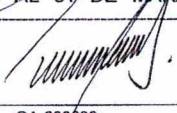
César Augusto SALINAS ZAPATA
 CORONEL PNP
 JEFE DE LA DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA
 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA PNP




 OA-233200
 Edson Heriberto CERRÓN LAZO
 GENERAL PNP
 DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
 DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ



APROBANDO EL "PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2026" "PDP PNP 2026" CON EFICACIA ANTICIPADA AL 31 DE MARZO DEL 2026".


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

Resolución de Comandancia General de la Policía Nacional

N° 215-2026-CG PNP/SECOJE-DIRREHUM.

Lima, 29 ABR 2026.



VISTO, el Informe N° 03-2026-DIRREHUM-PNP/DIVTAHUM-DEPDEPER del 17 de marzo del 2026, emitido por la División de Talento Humano de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, recomendando la aprobación del "Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026" "PDP PNP 2026".

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 168° de la Constitución Política del Perú, establece que las leyes y los reglamentos respectivos, determinan la organización, funciones, especialidades, preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y el artículo 172° de la precitada norma establece que el número de efectivos de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú se fija anualmente por el Poder Ejecutivo y que los ascensos se confieren de conformidad con la Ley;

Que, el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, modificado por Decreto Legislativo N° 1604, 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 recursos [...]; asimismo, el inciso 16) del citado artículo, indica como función de la Comandancia General es: "Aprobar, en el marco de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos, directivas y demás documentos de carácter interno que regulen el funcionamiento operativo de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial";

Que, el sub numeral 7 del numeral 54.4 del artículo 54° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobado con 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 artículo 86° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-2025-





IN, señala que la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú es el órgano de apoyo administrativo responsable de coordinar, planificar, dirigir, supervisar y evaluar la administración y gestión del personal policial y civil asignado a las unidades de organización de la Policía Nacional del Perú, de conformidad con los objetivos y planes institucionales, los lineamientos dictados por el Ministerio del Interior y las disposiciones del Comandante General de la Policía Nacional del Perú;

Que, el artículo 6° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre sus funciones, ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y por la entidad;



Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025/PE del 31 de diciembre del 2025, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas", la cual tiene como finalidad establecer disposiciones para la adecuada gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, con el propósito de desarrollar y fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores civiles, contribuyendo con la mejora de su desempeño y, consecuentemente, en el logro de los objetivos institucionales;

Que, a través del Informe N° 69-2026-CG-SECEJE-PNP/DIRPLAINS-PNP/DIVPLA del 21 de marzo del 2026, la División de Planeamiento Institucional de la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú opina que, la propuesta de "Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026" "PDP 2026", es viable y por lo tanto debe proseguir con su trámite de revisión correspondiente;

Que, mediante Hoja de Estudio y Opinión N° 88-2026-EMG-PNP/DIRIDI-DIVDAP del 27 de marzo del 2026, la División de Diagnóstico y Análisis Prospectivo de la Dirección de Investigación y Desarrollo Institucional del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, opina que resulta viable la propuesta de "Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026" "PDP 2026", al encontrarse formulada conforme al Decreto Legislativo N° 1267 y a su reglamento vigente aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2025-IN; asimismo, la propuesta se adecua a los lineamientos técnicos del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Lo dictaminado por la Dirección de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú, mediante Dictamen N° 401-2026-SECEJE/DIRASJUR-DIVDJPN del 25 de marzo del 2026, opina que, la propuesta "Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026" "PDP 2026" es normativa y técnicamente viable, al encontrarse formulada conforme al Decreto Legislativo N° 1267 y a su Reglamento vigente aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2025-IN;

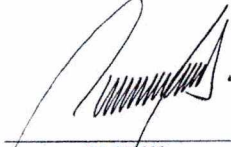
Que, mediante Informe N° 04-2026-DIRREHUM-PNP/DIVTAHUM-DEPDEPER del 04 de abril del 2026, emitido por la División de Talento Humano de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, concluye que resulta pertinente la aprobación del "Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026" "PDP PNP 2026", con eficacia anticipada al 31 de marzo del 2026;






 OA-233200
 Edson Hernán CERRÓN LAZO
 GENERAL PNP
 DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
 DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ




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

Resolución de Comandancia General de la Policía Nacional

Lo propuesto por el General de la Policía Nacional del Perú, Director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú; y,


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

SE RESUELVE:

Artículo 1º. - Aprobar el “Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026” “PDP PNP 2026”, con eficacia anticipada al 31 de marzo del 2026, que forma parte integrante de la presente resolución, de conformidad con las normativas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Artículo 2º. - Disponer que la Dirección de Comunicación e Imagen Institucional de la Policía Nacional del Perú y la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, publiquen la presente resolución en la página web de la institución (www.pnp.gob.pe), y en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera del personal de la Policía Nacional del Perú (<https://sigcp.policia.gob.pe>), respectivamente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



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

LIMA 29 ABR 2026
 ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

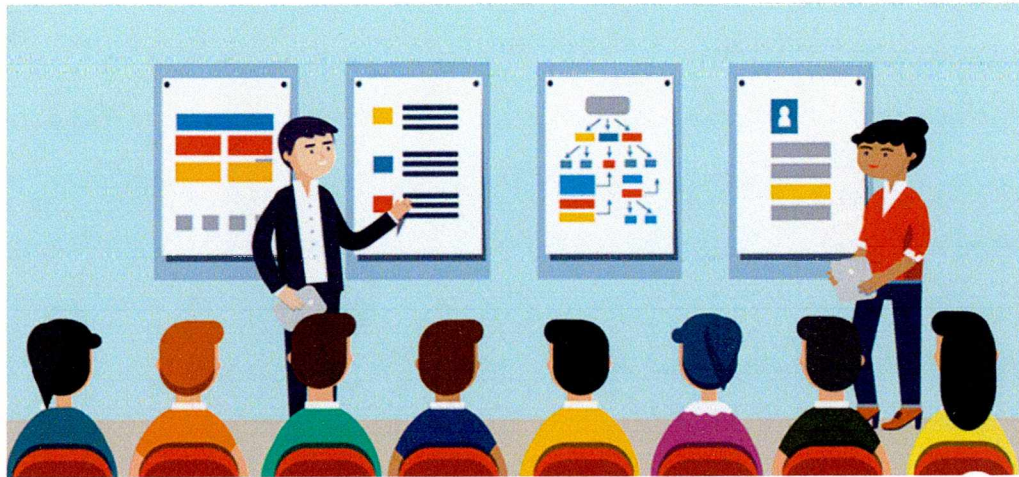



 OS-433547
 Mayra Rosmery APOLINARIO SAENZ
 CAP S PNP





POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO



**“PLAN DE DESARROLLO
DE PERSONAS DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL
PERÚ 2026”**

APROBADO CON RCG N° 215-2026-CG PNP/SECEJE-DIRREHUM del 29 ABR2026.

“PDP PNP 2026”



MINISTRO DEL INTERIOR
General PNP (R) José Mercedes ZAPATA MORANTE

COMANDANTE GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
General de Policía Oscar Manuel ARRIOLA DELGADO



JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA PNP

Teniente General PNP Fredy LOPEZ MENDOZA



SECRETARIO EJECUTIVO DE LA PNP
General PNP Colin Macleod SIM GALVAN



DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA PNP
General PNP Edson Hernán CERRÓN LAZO



JEFE DE LA DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO – DIRREHUM PNP
Coronel PNP Cesar Augusto SALINAS ZAPATA

EQUIPO TÉCNICO

Comandante PNP José Marti BARRÓN LOPEZ – DIRREHUM PNP
S2 PNP Fernando William GARCÍA DIAZ – DIRREHUM PNP
Mg. Silvana Carolina PAREDES TORRES – DIRREHUM PNP

Policía Nacional Del Perú – 2026
Dirección de Recursos Humanos de la PNP
Jirón Los Cibeles 191, Rímac, Lima.

Correo: divtahum.depdeper@policia.gob.pe



ÍNDICE



PRESENTACIÓN.....3



INTRODUCCION.....4

INDICE DE ABREVIATURAS.....5



I. Normas Legales.....6

II. Definición de Términos.....6

III. Objetivos estratégicos institucionales.....8



IV. Misión y Visión:.....9

V. Alcance.....9

VI. Estructura Orgánica:.....9



VII. Número de personal policial y servidores civiles que conforman la entidad17

VIII. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).....17

IX. Fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación.....22

X. Matriz del “PDP PNP 2026”22

XI. Cronograma de Implementación del “PDP PNP 2026”25

PRESENTACIÓN



La Policía Nacional del Perú, conforme al artículo II del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú y al artículo 2° del Decreto Supremo N° 012-2025-IN que aprueba su Reglamento, *“es una institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior, con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú. Es profesional, técnica, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al poder constitucional; y se deben al cumplimiento de la Ley, el orden y la seguridad en toda la República. Participa en el sistema de defensa nacional y defensa civil; así como, coadyuva en el desarrollo económico y social del país”*.



La Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú en el marco de lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la Directiva *“Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas”*, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025/PE y teniendo en consideración los objetivos estratégicos de la entidad contemplados en el *“Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030”* del Ministerio del Interior, presenta el *“Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026” “PDP PNP 2026”*.



El *“PDP PNP 2026”* es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de la Policía Nacional del Perú. Su propósito es fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores civiles, alineándolos con los objetivos estratégicos institucionales, a fin de promover una cultura de aprendizaje continuo y mejorar la eficiencia institucional.

De esta manera, la Policía Nacional del Perú reafirma su compromiso con el desarrollo del talento humano, promoviendo acciones de capacitación que respondan a las necesidades institucionales y a los desafíos actuales de la gestión pública, contribuyendo al fortalecimiento de la institución policial y al cumplimiento de su misión en beneficio de la sociedad.

INTRODUCCION



El “Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026” “PDP PNP 2026”, es una herramienta estratégica diseñada para potenciar las capacidades y desarrollar las habilidades de los servidores civiles de la Policía Nacional del Perú. El “PDP PNP 2026” está alineado con los objetivos institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 del Ministerio del Interior, cuyo propósito es fortalecer la seguridad ciudadana y mejorar la calidad de vida de la población peruana.



El marco normativo que respalda el “PDP PNP 2026” comprende al Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025/PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas”, la cual establece disposiciones para la adecuada gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, con el propósito de desarrollar y fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores civiles, contribuyendo con la mejora de su desempeño y, consecuentemente, en el logro de los objetivos institucionales.



El “Plan de Desarrollo de Personas de la Policía Nacional del Perú 2026” “PDP PNP 2026” ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, las necesidades de capacitación planteadas por las unidades de organización y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 03-2025-CD, mediante el cual “se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2025-2026, siendo las siguientes: 1) Modernización de la Gestión Pública, 2) Gestión de Recursos Humanos, 3) Planeamiento Estratégico, 4) Presupuesto Público, 5) Gobierno y Transformación Digital y 6) Integridad”.



El “PDP PNP 2026” comprende el siguiente contenido:

- Aspectos Generales: La misión, visión, estructura orgánica, objetivos estratégicos institucionales, alcance, número de personal policial y servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, diagnóstico de necesidades de capacitación y fuentes de financiamiento de las acciones de formación.
- Matriz PDP: Descripción detallada de las acciones de formación priorizadas, tipo de acción de formación, objetivo de aprendizaje, nivel de evaluación, costo, entre otros.

Con un alcance nacional, el “PDP PNP 2026” busca contribuir de manera significativa al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al desarrollo de los servidores civiles, promoviendo un servicio de calidad a la ciudadanía y fomentando la mejora continua en la institución policial.

INDICE DE ABREVIATURAS



ABREVIATURA	NOMBRE
PNP	Policía Nacional del Perú
COMGEN	Comandancia General
EMG	Estado Mayor General
IG	Inspectoría General
DIRNIC	Dirección Nacional de Investigación Criminal
DIRNOS	Dirección Nacional del Orden y Seguridad
OFIININS	Oficina de Integridad Institucional
SECEJE	Secretaría Ejecutiva
DIRREHUM	Dirección de Recursos Humanos
DIVTAHUM	División de Talento Humano
DEPDEPER	Departamento de Desarrollo de Personal
UNIPLEDU	Unidad de Planeamiento y Educación
DIRPLAINS	Dirección de Planeamiento Institucional
DIVPLAN	División de Planeamiento Institucional
DIRASJUR	Dirección de Asesoría Jurídica
DIREDDOC	Dirección de Educación y Doctrina
ESCFOCON	Escuela de Formación Continua
PDP	Plan de Desarrollo de Personas
REGPOL	Región Policial
MININTER	Ministerio del Interior
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
DNC	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

I. Normas Legales



- A. Constitución Política del Perú.
- B. Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.
- C. Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



- D. Ley N° 30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
- E. Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- F. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



- G. Decreto Legislativo N° 1318, Decreto Legislativo que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú.
- H. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.



- I. Decreto Supremo N° 003-2020-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
- J. Decreto Supremo N° 016-2013-IN, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP.



- K. Decreto Supremo N° 012-2025-IN, reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.
- L. Resolución Ministerial N° 504-2019-IN, que aprueba las Bases para el fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú.
- M. Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional N° 1082-2025-CG PNP/EMG, que aprueba el “Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 Mariano Santos Mateos”.
- N. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025/PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas”.

II. Definición de Términos

A. Acción de Capacitación

Actividad de enseñanza – aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En formación laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional.



B. Actividades Académicas

Conjunto de actividades académicas de acuerdo al Plan de Desarrollo de Personas de la PNP, conducente a fortalecer las competencias y capacidades del personal policial.



C. Conferencia

Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.



D. Curso

Se denomina curso a la actividad educativa expuesta en un periodo de tiempo, debidamente planeada para su desarrollo mediante la modalidad presencial, semipresencial o virtual, según corresponda.



E. Especialización

Acción y efecto de especializarse en una determinada materia acorde a la especialidad y campo funcional.



F. Formación Laboral

Tiene por objetivo capacitar a los servidores en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros, que permitan en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.



G. Gestión de Desarrollo y Capacitación

Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los servidores, a través del desarrollo de competencias o conocimientos. Está alineado al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad.

H. Gestión de Rendimiento

Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento.

I. Taller

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.



III. Objetivos Estratégicos Institucionales:



Los Objetivos Estratégicos Institucionales han sido definidos en el “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030” del Ministerio del Interior, los cuales se presentan a continuación:



OEI.01 Reducir la inseguridad ciudadana y victimización a favor de la población en el ámbito nacional, comprende intervenciones dirigidas a reducir los delitos y faltas a nacional; mediante intervenciones en zonas priorizadas; acciones de prevención; protección a población vulnerables víctimas de violencia; entre otros.



OEI.02 Fortalecer la atención de emergencias y desastres naturales y antrópicos a favor de la población en el ámbito nacional, comprende intervenciones de respuesta frente a emergencias y desastres, monitoreo constante de emergencias y desastres; entre otros.



OEI.03 Reducir los delitos de trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y delitos conexos en las poblaciones vulnerables a nivel nacional, agrupa las acciones de investigación; prevención; atención de denuncias; y el rescate y protección policial a víctimas de trata de personas y delitos conexos.



OEI.04 Reducir la criminalidad organizada a nivel nacional en beneficio de la población, comprende intervenciones dirigidas a combatir las distintas manifestaciones de la criminalidad.

OEI.05 Reducir el terrorismo en todas sus modalidades en el ámbito nacional, comprende intervenciones dirigidas a combatir las organizaciones terroristas en todas sus modalidades a nivel nacional.

OEI.06 Reducir el tráfico ilícito de drogas y delitos conexos en beneficio de la población, agrupa las intervenciones dirigidas a combatir las bandas delictivas y organizaciones criminales dedicadas al tráfico ilícito de drogas y delitos conexos a nivel nacional.

OEI.07 Disminuir la incidencia de actos violentos en conflictos, protestas y movilizaciones sociales a nivel nacional, agrupa las acciones de investigación; prevención de conflictos; vigilancia y control de eventos; sensibilización, entre otros.

OEI.08 Fortalecer la gestión institucional en el Ministerio del Interior, agrupa las intervenciones dirigidas a optimizar los procesos administrativos; fortalecimiento institucional; lucha contra la corrupción; sistema de salud policial, entre otros.



IV. Misión y Visión:



La Misión y Visión de la Policía Nacional del Perú, se han tomado del “Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 Mariano Santos Mateos, y son los que se describen a continuación:

Misión:

“La Policía Nacional del Perú, Institución Tutelar del Estado garantiza a la población el Orden Interno, el Orden Público y la Seguridad Ciudadana, respetando la Constitución, las Leyes y los Derechos” Humanos”.



Visión:

“Al 2030, la Policía Nacional del Perú es reconocida como una de las mejores policías de América del Sur por garantizar la paz y la seguridad ciudadana”.



V. Alcance



El PDP PNP 2026 se encuentra dirigido a los servidores civiles de la Policía Nacional del Perú, comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 , Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y del Decreto Legislativo N° 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios

Adicionalmente, se incluye al personal policial, sujetos al régimen del DL N° 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP, quienes podrán acceder a acciones de capacitación registradas en el “PDP PNP 2026”.

VI. Estructura Orgánica:

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú y al Decreto Supremo N° 012-2025- IN, Reglamento del DL. N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, se establecen la estructura de las diversas unidades de organización de la Policía Nacional del Perú, la cual se muestra a continuación:

A. Alto Mando

1. Comandancia General

- a. Secretaría de la Comandancia General
- b. Oficina de Integridad Institucional

2. Estado Mayor General

- a. Secretaría del Estado Mayor General



i. Dirección de Asesoramiento Operativo

- a. División de Supervisión, Evaluación de Estrategias y Planes Institucionales
- b. División de Convenios
- c. División de Asesoramiento en Orden y seguridad e Investigación Criminal



ii. Dirección de Derechos Humanos

- a. División de Asesoría Técnica en Derechos Humanos
- b. División de Normativa en Derechos Humanos.
- c. División de Supervisión y Cumplimiento en Derechos Humanos



iii. Dirección de Investigación y Desarrollo Institucional

- a. División de Diagnóstico y Análisis Prospectivo
- b. División de Investigación, Innovación y Desarrollo

3. Inspectoría General

- a. Secretaría de la Inspectoría General
- b. División de Inteligencia de Inspectoría General
- c. Unidad Académica de la Inspectoría General



i. Dirección de Inspecciones

- a. División de Inspecciones
- b. División de Control y Supervisión de Servicios Policiales



ii. Dirección de Investigaciones

- a. Oficinas de Disciplina
- b. Inspectorías Descentralizadas
- c. Inspectorías Macro Regionales

B. Comando de Operaciones Policiales

- a. Estado Mayor del Comando de Operaciones Policiales
- b. División de Planeamiento de Operaciones Policiales
- c. División de Evaluación en Conflictos Sociales
- d. División Central de Operaciones Policiales
- e. División de Estadística
- f. División del Observatorio del Crimen

C. Secretaría Ejecutiva

- a. Unidad Académica de la Secretaría Ejecutiva

D. Órgano de Control Institucional

E. Órganos Consultivos

1. Consejo de Alta Dirección
2. Consejo de Calificación
3. Consejos de Investigación



4. Comisiones Consultivas

F. Órganos de Administración Interna

1. Órganos de Asesoramiento

i. Dirección de Asesoría Jurídica

- a. División de Desarrollo Jurídico y Proyectos Normativos
- b. División de Sistematización y Supervisión Jurídico Policial

ii. Dirección de Planeamiento Institucional

- a. División de Planeamiento Institucional
- b. División de Modernización y Desarrollo Institucional
- c. División de Inversiones

2. Órganos de Apoyo Administrativo

i. Dirección de Administración

- a. División de Economía
- b. División de Logística
- c. División de Infraestructura

ii. Dirección de Recursos Humanos

- a. División de Movimiento de Recursos Humanos
- b. División de Altas, Bajas y Licencias
- c. División de Promoción, Nombramiento, Incentivos, Beneficios y Producción de Planillas
- d. División de Sistematización de la Información de la Carrera Policial y Administración de Legajos
- e. División de Procesos Disciplinarios
- f. División de Talento Humano
- g. División de Control de Recursos Humanos

iii. Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía

- a. División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos
- b. División de Pensiones
- c. Fondo de Vivienda Policial
- d. Fondo de Apoyo Funerario

iv. Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones

- a. División de Informática
- b. División de Telecomunicaciones
- c. División de Infraestructura Tecnológica y Redes

v. Dirección de Comunicación e Imagen Institucional

- a. División de Comunicación
- b. División de Protocolo y Patrimonio Histórico

3. Órganos de Apoyo Policial





i. Dirección de Asuntos Internacionales

- a. Oficina Central Nacional INTERPOL - Lima
- b. División de Cooperación Internacional, Agregadurías y Enlaces
- c. División de Administración de Becas Internacionales
- d. División de Inteligencia Contra el Crimen Transnacional



ii. Dirección de Aviación Policial

- a. División de Operaciones Aéreas
- b. División de Seguridad Aérea
- c. División de Mantenimiento Aéreo
- d. Unidad Académica de Aviación Policial



iii. Dirección de Criminalística

- a. División de Investigación en la Escena del Crimen
- b. División de Laboratorio Criminalístico
- c. División de Identificación Criminalística
- d. División de Gestión de Información Criminalística
- e. Unidad Académica de Criminalística



iv. Dirección de Inteligencia

- a. División de Contrainteligencia
- b. División de Búsqueda
- c. División de Tratamiento de la Información
- d. División de Producción de Inteligencia
- e. División de Inteligencia Tecnológica
- f. División de Evaluación del Sistema de Inteligencia Policial
- g. Unidad Académica de Inteligencia



v. Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú

vi. Dirección de Prestaciones de Salud Policial

- a. Dirección de Sanidad Policial

G. Órganos de Línea

1. Dirección Nacional de Investigación Criminal

- a. Estado Mayor de la Dirección Nacional de Investigación Criminal
- b. División de Enlace Interinstitucional con los Órganos del Sistema de Justicia Penal
- c. División de Inteligencia de Investigación Criminal
- d. Unidad Académica de Investigación Criminal

i. Dirección de Medio Ambiente

- a. División Contra la Tala Ilegal y Protección de Recursos Naturales
- b. División Contra la Minería Ilegal y Protección Ambiental
- c. División de Investigación Contra el Crimen Organizado de Medio Ambiente
- d. División de Inteligencia de Medio Ambiente



ii. Dirección Antidrogas

- a. División de Investigación del Tráfico Ilícito de Drogas
- b. División de Investigaciones Especiales
- c. División Portuaria y Aeroportuaria Antidrogas
- d. División de Prevención Contra el Tráfico Ilícito de Drogas
- e. División de Investigación Contra el Desvío de Insumos Químicos
- f. Divisiones de Maniobras Contra el Tráfico Ilícito de Drogas
- g. División de Intervención Técnico Judicial de Comunicaciones
- h. División de Inteligencia Antidrogas



iii. Dirección Contra el Terrorismo

- a. División de Investigación de Terrorismo Metropolitano
- b. División de Investigación de Terrorismo Regional
- c. División de Operaciones Especiales Contraterrorista
- d. División de Investigación de Terrorismo Internacional
- e. División de Prevención de Actos y Ataques Terroristas
- f. División de Inteligencia Contraterrorista

iv. Dirección de Investigación Criminal

- a. División de Investigación de Homicidios
- b. División de Investigación de Robos
- c. División de Investigación de Extorsiones
- d. División de Investigación de Secuestros
- e. División de Investigación de Estafas y otras Defraudaciones
- f. División de Investigación del Tráfico Ilícito de Armas, Municiones y Explosivos
- g. División de Policía Judicial y Requisitorias
- h. División de Investigación de Denuncias Derivadas del Ministerio Público
- i. División de Investigaciones de Alta Complejidad
- j. División de Investigación de Asuntos Sociales
- k. División de Investigación de Delitos Transnacionales
- l. División de Investigación Contra el Crimen Organizado
- m. División de Investigación Contra Bandas Criminales
- n. Divisiones de Investigación Criminal
- o. División de Inteligencia Contra la Criminalidad

v. Dirección de Investigación de Lavado de Activos y Extinción de Dominio

- a. División de Investigación de Lavado de Activos Provenientes de Delitos
- b. Comunes
- c. División de Investigación de Lavado de Activos Provenientes del Crimen
- d. Organizado



- e. División de Investigación de Lavado de Activos Provenientes del Terrorismo
- f. División de Investigación de Lavado de Activos Provenientes del Tráfico Ilícito de Drogas
- g. División de Investigación de Extinción de Dominio
- h. División de Inteligencia Contra el Lavado de Activos y Extinción de Dominio



vi. Dirección de Investigación de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes

- a. División de Investigación de Trata de Personas
- b. División de Investigación de Tráfico Ilícito de Migrantes
- c. División de Investigación y Búsqueda de Personas Desaparecidas
- d. División de Extranjería
- e. División de Investigación Contra el Crimen Organizado de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes
- f. División de Inteligencia Contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes



vii. Dirección Contra la Corrupción

- a. División de Investigación de Delitos contra la Administración Pública
- b. División de Investigación de Delitos de Corrupción Vinculados al Crimen
- c. Organizado
- d. División de Prevención de la Corrupción
- e. División de Inteligencia Contra la Corrupción



viii. Dirección de Policía Fiscal

- a. División de Investigación de Delitos Aduaneros y Tributarios
- b. División de Investigación de Delitos Contra los Derechos Intelectuales
- c. División de Investigación de Delitos Contra el Orden Económico, Financiero y Monetario
- d. División de Investigación de Delitos Contra el Patrimonio Cultural
- e. División Portuaria y Aeroportuaria de Policía Fiscal
- f. División de Investigación Contra el Crimen Organizado de Policía Fiscal
- g. División de Inteligencia de Policía Fiscal

ix. Dirección de Investigación de Cibercrimen

- a. División de Investigación de Delitos Informáticos y Delitos Especiales
- b. División de Investigación de Fraudes Informáticos y Contra la Fe Pública
- c. División de Ciberprotección Infantil



- d. División de Investigación de Adulteración de Terminales de Comunicación
- e. División de Localización y Geolocalización de Equipos de Comunicación
- f. División de Investigación Contra el Crimen Organizado de Cibercrimen
- g. División de Inteligencia de Cibercrimen



2. Dirección Nacional de Orden y Seguridad

- a. Estado Mayor de la Dirección Nacional de Orden y Seguridad
- b. División de Atención de Emergencias, Urgencias e Información 911 – Central 911
- c. División de Preparación y Respuesta ante Desastres
- d. División de Inteligencia de Orden y Seguridad
- e. Unidad Académica de Orden y Seguridad



i. Dirección de Seguridad del Estado

- a. División de Investigación de Delitos Contra el Estado
- b. División de Seguridad Presidencial
- c. División de Seguridad del Congreso
- d. División de Protección de Dignatarios
- e. División de Inteligencia de Seguridad del Estado



ii. Dirección de Operaciones Especiales

- a. División de Operaciones Especiales
- b. División de Operaciones de Orden Público
- c. División Contraminas
- d. División de Salvamento de Alta Montaña
- e. División de Inteligencia de Operaciones Especiales



iii. Dirección de Seguridad Integral

- a. División de Protección de Activos Críticos y Entidades Públicas
- b. División de Protección de Embajadas
- c. División de Seguridad, Traslado y Custodia Policial
- d. División de Protección de Víctimas y Testigos
- e. División de Inteligencia de Seguridad Integral

iv. Dirección de Fronteras

- a. División de Vigilancia y Control de Fronteras
- b. División de Patrullaje Marítimo y Protección y Seguridad en Aeropuertos y Puertos
- c. División de Inteligencia de Fronteras

v. Dirección de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial

- a. División de Tránsito y Seguridad Vial
- b. División de Prevención e Investigación de Accidentes de Tránsito



- c. División de Prevención e Investigación de Robo de Vehículos
- d. División de Protección de Carreteras
- e. División de Seguridad Ferroviaria
- f. División de Inteligencia en Tránsito, Transporte y Seguridad Vial



vi. Dirección de Turismo

- a. División de Turismo
- b. División de Protección del Patrimonio Cultural
- c. División de Inteligencia de Turismo



vii. Dirección de Policía Comunitaria

- a. División de Programas de Participación Comunitaria
- b. División de Programas de Promoción de Valores
- c. División de Proyectos Especiales de Policía Comunitaria
- d. División de Inteligencia de Policía Comunitaria



viii. Dirección de Familia

- a. División de Investigación de la Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar
- b. División de Investigación y Protección de Niñas, Niños y Adolescentes
- c. División de Medidas de Protección
- d. División de Inteligencia de Protección Familiar



H. Órganos Desconcentrados

1. Regiones Policiales

- i. División de Investigación Criminal
 - a. Departamento de Investigación Criminal
- ii. División de Orden Público y Seguridad
 - a. Comisarías
- iii. División de Policía Comunitaria
- iv. División de Control de Unidades Desconcentradas
 - a. Comisaría de Turismo
 - b. Comisaría de Familia
 - c. Comisaría Aeroportuaria
- v. División Regional de Inteligencia



2. Región Policial Lima Centro

- i. División de Orden Público y Seguridad
- ii. División de Policía Comunitaria
- iii. División de Emergencia
- iv. División de Desactivación de Explosivos
- v. División de Operaciones Tácticas Urbanas
- vi. División de Servicios Especiales
- vii. División de Operaciones Especiales – Escuadrón Verde
- viii. División Regional de Inteligencia



3. Región Policial Callao

- i. División de Orden Público y Seguridad
- ii. División de Policía Comunitaria
- iii. División de Control de Unidades Desconcentradas
- iv. División Regional de Inteligencia

4. Frentes Policiales.



VII. Número de servidores/as policiales y civiles que conforman la entidad

Tabla 01: Distribución de Personal Policial y Civil de la PNP por régimen laboral, actualizado al mes de febrero de 2026.

Régimen	Cantidad de personal	Porcentaje
Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP	135,731	97.96%
Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	796	0.57%
Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios	2021	1.45%
TOTAL	138,548	100%

Fuente: DIVSICPAL-DIRREHUM PNP.



VIII. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación PNP 2026

Contiene el resultado de la recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación para el cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y a los objetivos estratégicos de la Policía Nacional del Perú.



Tabla 02: Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación PNP 2026

N°	Problema que afecta el cumplimiento de metas del área que estén asociados a capacitación	Propuesta de nombre de la acción de formación	Eje temático	Beneficio de la capacitación	Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	Cantidad de posibles beneficiarios de capacitación
1	Falta de conocimiento del uso de Sistema de Gestión Documentaria SGD	Taller sobre el Manejo del Sistema de Gestión Documental (SGD)	Gobierno y Transformación Digital:	Alto	Reacción	Aplicar correctamente el uso del SGD	Realizar una correcta recepción, registro, seguimiento y archivo de expedientes, reduciendo pérdidas documentarias y asegurando el cumplimiento oportuno de los plazos administrativos.	50
2	Dificultad para formular metas claras y medibles en los instrumentos de gestión del rendimiento	Charla: Metodología para el diseño de metas de gestión del rendimiento	Gestión de Recursos Humanos	Bajo	Reacción	Conocer la metodología para el diseño de metas de desempeño,	Contribuir al logro de los objetivos institucionales	100
3	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Conferencia sobre toma de decisiones ética	Integridad	Intermedio	Reacción	Comprender la importancia de la ética para la función pública	Que el equipo desarrolle conciencia y habilidades para integrar prácticas responsables, sostenibles y éticas en sus decisiones y actividades diarias.	50
4	Es muy urgente reforzar el conocimiento práctico y participativo en el uso de extintores, a fin de prevenir incidentes.	Taller de manejo de extintores	Transversal	Bajo	Reacción	Para la prevención, control y extinción de fuegos incipientes, garantizando seguridad en el hogar o trabajo.	Permite cumplir con normativas legales de defensa civil, reducir riesgos de incendios y actuar eficazmente ante emergencias.	20





N°	Problema que afecta el cumplimiento de metas del área que estén asociados a capacitación	Propuesta de nombre de la acción de formación	Eje temático	Beneficio de la capacitación	Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	Cantidad de posibles beneficiarios de capacitación
5	Se requiere tener conocimientos sobre la prevención de accidentes y enfermedades laborales y concientización y la necesidad de una cultura organizacional que priorice la seguridad.	Conferencia sobre seguridad y salud en el trabajo	Gestión de Recursos Humanos	Bajo	Reacción	Adquirir conocimientos sobre las normativas de salud ocupacional y cómo aplicarlas en el entorno laboral.	Aplicar los procedimientos adecuados de seguridad y salud ocupacional en su entorno laboral diario.	50
6	Quejas recurrentes por atención inadecuada y falta de manejo de situaciones conflictivas con la ciudadanía.	Conferencia sobre calidad de servicio en la atención al ciudadano	Modernización de la Gestión Pública	Intermedio	Reacción	Comprender los principios fundamentales de la calidad en el servicio público.	Aplicar las herramientas de comunicación efectiva, mejorando la percepción del servicio.	50
7	De manera preventiva se recomienda charlas sobre cómo actuar ante una emergencia de salud de un compañero/a de trabajo.	Taller de Primeros Auxilios	Transversal	Alto	Reacción	Fundamental para capacitarte para salvar vidas, reaccionar con calma y eficacia ante emergencias, y evitar que las lesiones empeoren antes de que llegue la ayuda profesional.	Proporciona habilidades para realizar reanimación cardiopulmonar (RCP), detener hemorragias, tratar atragantamientos y atender quemaduras o fracturas.	20
8	Desactualización de las normativas sobre delitos de administración pública	Conferencia sobre delitos contra la administración pública incluyendo soborno transnacional	Integridad	Intermedio	Reacción	Comprender la importancia de los delitos contra la función pública.	Aplicar las metodologías de aprendizajes en el desarrollo a los profesionales de las diversas áreas de la entidad.	50



N°	Problema que afecta el cumplimiento de metas del área que estén asociados a capacitación	Propuesta de nombre de la acción de formación	Eje temático	Beneficio de la capacitación	Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	Cantidad de posibles beneficiarios de capacitación
9	Limitado conocimiento sobre los riesgos que afectan la integridad pública	Conferencia sobre gestión de riesgos que afectan la integridad pública, género y corrupción	Integridad	Intermedio	Reacción	Identificar los principales riesgos que afectan la integridad pública, incluyendo aquellos relacionados con la corrupción y la desigualdad de género.	Identificar oportunamente riesgos que puedan afectar la integridad pública en el desarrollo de las funciones laborales.	50
10	Desconocimiento o comprensión limitada sobre qué constituye un conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública.	Conferencia sobre Gestión de conflictos de intereses	Integridad	Intermedio	Reacción	Comprender el concepto de conflicto de intereses y su impacto en la integridad pública.	Identificar oportunamente posibles situaciones de conflicto de intereses en el desarrollo de sus funciones	50
11	Dificultad para identificar oportunamente situaciones que puedan afectar la imparcialidad en la gestión pública.	Conferencia de Gestión de Intereses	Integridad	Intermedio	Reacción	Comprender el concepto de gestión de intereses y su importancia para fortalecer la integridad en la función pública.	Identificar situaciones relacionadas con intereses personales que puedan afectar el ejercicio imparcial de sus funciones.	50
12	Necesidad de fortalecer conocimientos sobre el régimen disciplinario aplicable a los servidores civiles	Conferencia sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057)	Gestión de Recursos Humanos	Intermedio	Reacción	Comprender el marco normativo del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el contexto de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057).	Identificar las etapas y plazos del procedimiento disciplinario para asegurar su adecuada tramitación.	20



N°	Problema que afecta el cumplimiento de metas del área que estén asociados a capacitación	Propuesta de nombre de la acción de formación	Eje temático	Beneficio de la capacitación	Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	Cantidad de posibles beneficiarios de capacitación
13	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Taller de Redacción Eficaz	Transversal	Alto	Reacción	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	10
14	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Conferencia sobre Presupuesto Público	Presupuesto Público	Alto	Reacción	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	20

Fuente: Elaboración propia.



IX. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación



El presente “PDP PNP 2026” no genera gastos adicionales al presupuesto institucional, debido a que las actividades previstas se ejecutarán utilizando recursos humanos, tecnológicos y logísticos disponibles en la entidad, tales como correo institucional, intranet, plataformas virtuales y sistema de gestión documental.



Las actividades de capacitación serán organizadas por la División de Talento Humano - DIRREHUM PNP, en conjunto con la Unidad Académica de la DIRREHUM PNP y la Oficina de Integridad Institucional de la Comandancia General PNP, quienes coordinarán con entes rectores y unidades PNP para la ejecución de las conferencias y talleres de capacitación propuestos. Estas actividades contarán con el apoyo de especialistas y profesionales de la Institución Policial para el dictado de las acciones formativas.



X. Matriz del “PDP PNP 2026”

Esta matriz describe detalladamente de las acciones de capacitación a ejecutar por la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, durante el año 2026, de conformidad a lo establecido en las normas que rigen la institución y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.





Tabla 03: Matriz del “PDP PNP 2026”

N°	Órgano o unidad orgánica	Puesto	Nombre y apellido del beneficiario de la capacitación	Total de beneficiarios	Materia de la acción de formación	Nombre de la acción de formación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de formación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad(*)	Costo (**)
1	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Programas o aplicativos informáticos	Taller sobre el Manejo del Sistema de Gestión Documental (SGD)	Formación Laboral	Taller	B	Reacción	Virtual	II	(**)
2	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Sistemas administrativos del estado peruano	Charla: Metodología para el diseño de metas de gestión del rendimiento	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	I	(**)
3	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Materias transversales	Conferencia sobre toma de decisiones ética	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	IV	(**)
4	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	20	Materias transversales	Taller de manejo de extintores	Formación Laboral	Taller	D	Reacción	Presencial	II	(**)
5	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Sistemas administrativos del estado peruano	Conferencia sobre seguridad y salud en el trabajo	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	II	(**)
6	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Materias transversales	Conferencia sobre calidad de servicio en la atención al ciudadano	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	II	(**)
7	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	20	Materias transversales	Taller de Primeros Auxilios	Formación Laboral	Taller	D	Reacción	Presencial	II	(**)





N°	Órgano o unidad orgánica	Puesto	Nombre y apellido del beneficiario de la capacitación	Total de beneficiarios	Materia de la acción de formación	Nombre de la acción de formación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de formación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad(*)	Costo (**)
8	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Materias transversales	Conferencia sobre delitos contra la administración pública incluyendo soborno transnacional	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	III	(**)
9	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Materias transversales	Conferencia sobre gestión de riesgos que afectan la integridad pública, género y corrupción	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	III	(**)
10	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Materias transversales	Conferencia sobre Gestión de conflictos de intereses	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	III	(**)
11	Direcciones y regiones policiales	Varios	Varios	50	Materias transversales	Conferencia de Gestión de Intereses	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	IV	(**)

Fuente: Elaboración propia.

(*) Oportunidad:

- I: Primer bimestre
- II: Segundo bimestre
- III: Tercer bimestre
- IV: Cuarto bimestre

(**)El presente PDP PNP 2026 no genera gastos adicionales al presupuesto institucional, debido a que las actividades previstas se ejecutarán utilizando recursos humanos, tecnológicos y logísticos disponibles en la entidad.



XI. Cronograma de Implementación del PDP PNP 2026

Las actividades académicas serán coordinadas por la DIRREHUM PNP y ejecutadas por las Direcciones y Regiones Policiales, conforme al siguiente detalle.



Tabla N° 04: Cronograma de implementación del PDP PNP 2026

ACCIONES	RESPONSABLES	2026												2027
		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	
Elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación	DIRREHUM PNP- Direcciones y Regiones Policiales	X												
Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas PDP PNP 2026	DIRREHUM PNP- Direcciones y Regiones Policiales		X											
Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas PDP PNP 2026	COMGEN PNP		X											
Ejecución de acciones de capacitación	DIRREHUM PNP- Direcciones y Regiones Policiales			X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Seguimiento y monitoreo de las acciones de capacitación	DIRREHUM PNP- Direcciones y Regiones Policiales			X	X	X	X	X	X	X	X			
Reporte parcial de cumplimiento de las acciones de capacitación	DIRREHUM PNP- Direcciones y Regiones Policiales							X						
Evaluación de las acciones de capacitación	DIRREHUM PNP- Direcciones y Regiones Policiales			X	X	X	X	X	X	X	X			
Informe final sobre el cumplimiento de las acciones de capacitación	DIRREHUM PNP- Direcciones y Regiones Policiales											X	X	

Fuente: Elaboración propia.