

INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

DECRETO SUPREMO N° 027-2007-PCM
y sus modificatorias

1. Título

“Informe semestral de avance de la Política Nacional para el I Semestre año 2017 por parte del Ministerio de Defensa - MINDEF”.

2. Presentación de los responsables

2.1 Cuadro reporte de funcionario responsable y enlace (de quien consolida la información del sector).

FUNCIONARIO RESPONSABLE

Entidad	Nombre	Cargo	Órgano	Correo Electrónico	Teléfono
Ministerio de Defensa	Ernesto Castillo Fuerman	Director	Dirección de Política y Planeamiento Estratégico para la Defensa	ecastillo@mindef.gob.pe	209-8530 Anexo: 4218

PERSONAL DE ENLACE

Entidad	Nombre	Cargo	Órgano	Correo Electrónico	Teléfono
Ministerio de Defensa	María Fernández Ninahuilca	Administrativo	Dirección de Política y Planeamiento Estratégico para la Defensa	mfernandezn@mindef.gob.pe	209-8530 Anexo: 4219

3. Análisis Descriptivo

3.1 Resumen de los resultados de la evaluación (según las metas e indicadores definidas por el sector que reporta):

Nivel de alcance	N°
Metas superadas (>100%)	12
Metas alcanzadas = 100%	1
Metas no alcanzadas (<0,100%)	13
Metas no ejecutadas (=0%)	3
Total indicadores programados	29

3.2 En virtud de la ejecución de los productos y actividades prioritarias, indique Ud. si la relación planteada entre los indicadores propuestos por el supervisor y los indicadores priorizados por su entidad es consistente, determine el grado de consistencia para cada caso y justifique.

Nº	Cod Obj	Objetivo	Indicador Supervisor	Indicador Priorizado	Intensidad de relación	Justificación
1	1.1	Asegurar la pronta y adecuada transferencia de las competencias, funciones y recursos a los gobiernos regionales y locales, respetando los principios de subsidiariedad, gradualidad, complementariedad y neutralidad entre los niveles de gobierno nacional, regional y local.	Número de planes anuales sectoriales de transferencias aprobados	Plan anual de transferencia de competencias sectoriales a los gobiernos regionales y locales 2017	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
2	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Índice de desigualdad de género	Porcentaje de mujeres que acceden a una vacante en las escuelas de formación de las fuerzas armadas.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Índice de tolerancia social frente a la violencia familiar y sexual	Número de acciones ejecutadas para difundir el Toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Porcentaje de mujeres en cargos directivos en el sector público	Porcentaje de mujeres en cargos directivos en el sector público.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
3	3.2	Fortalecer y fomentar la participación juvenil en los distintos espacios políticos y sociales, así como en los ministerios y las diferentes instituciones del Estado, para la promoción de planes, proyectos y programas en materia de juventud.	Nº de jóvenes que participan en espacios de diálogo y/o consulta implementados por instituciones del estado.	Número de jóvenes participantes en encuentros regionales de juventudes.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	3.3	Promover planes, programas y proyectos de capacitación para el trabajo, liderazgo, actitudes solidarias y emprendedoras, que contribuyan a la empleabilidad de la juventud.	Nº de jóvenes beneficiarios de planes, programas y proyectos que adquieren capacidades y/o herramientas que atribuyan a su empleabilidad.	Número de personal de las FFAA capacitados en educación técnico productiva. CETPRO	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	3.4	Fomentar el acceso universal a la educación con estándares adecuados de calidad, que promuevan capacidades críticas, la formación profesional y técnica descentralizada vinculada a las potencialidades económicas regionales y locales, así como al acceso y promoción del uso de nuevas tecnologías y comunicación.	Nº de jóvenes que acceden a becas de educación superior.	Nº de jóvenes de las FFAA que acceden a becas de educación superior. (beca 18 y otra becas)	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	3.5	Desarrollar planes, programas y proyectos de salud orientados específicamente a la población juvenil, garantizando un clima de confianza, respeto y confidencialidad en su atención, eliminando las barreras culturales, sociales, legales y económicas que impidan el acceso de los jóvenes a los servicios de salud.	Nº de jóvenes que acceden a información sobre salud sexual integral, prevención del embarazo adolescente, prevención del contagio de ITS, VIH- SIDA, alimentación saludable, salud mental, entre otros.	Número de jóvenes participantes en programas de orientación salud preventiva (salud sexual y reproductiva, salud mental, abuso de sustancias psicoactivas, violencia, ITS, VIH, etc.)	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.



Nº	Cod Obj	Objetivo	Indicador Supervisor	Indicador Priorizado	Intensidad de relación	Justificación
4	4.1	Coadyuvar en la implementación de programas y proyectos de alcance nacional y de políticas sectoriales para el desarrollo integral de los Pueblos Andinos, Amazónicos, Afroperuanos y Asiaticoperuanos.	Número de programas, proyectos y acciones sectoriales vinculadas a la población afroperuana y pueblos indígenas	Número de acciones cívicas desarrolladas que colaboren a mejorar la calidad de vida de los habitantes de los pueblos andinos y amazónicos.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	4.2	Coordinar con los gobiernos regionales y locales las actividades de desarrollo integral de los pueblos andinos, amazónicos, afroperuanos y asiaticoperuanos.	Número de actividades desarrolladas en el marco de procesos de consulta previa iniciados y/o realizados con gobiernos regionales y locales.	Número de habitantes de los pueblos andinos y amazónicos beneficiarios en las acciones cívicas desarrolladas.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
5	5.1	Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección.	Porcentaje de personas con discapacidad que laboran en el sector público.	Porcentaje de personas con discapacidad que laboran en el sector defensa.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
7	7.9	Promover el uso de tecnologías, métodos, procesos y prácticas de producción, comercialización y disposición final más limpias.	Número de buenas prácticas en gestión ambiental y tecnologías limpias aplicadas en organismos públicos y privados.	Número de acciones realizadas para cumplir las medidas de Ecoeficiencia	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
8	8.2	Promover el ejercicio de los derechos y responsabilidades ciudadanas con relación a las políticas, programas y servicios sociales.	Número de normativas que incorporan los principios transversales y a la población vulnerable; como la interculturalidad, género, discapacidad y derechos humanos.	Número de documentos emitidos.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	8.3	Difundir en todas sus acciones y programas, los valores éticos de convivencia social tales como la honestidad, la transparencia, la responsabilidad, la solidaridad, el respeto y la puntualidad.	Número de instrumentos y mecanismos elaborados y difundidos para la generación de conocimientos sobre los derechos ciudadanos así como la ética en la gestión pública.	Número de charlas para fortalecer los valores éticos de convivencia social.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
9	9.1	Desarrollar políticas enfocadas en la generación de empleo digno.	Nº de empleos generados por programas y proyectos del estado.	Número de personas capacitadas en los programas de educación técnico productiva desarrollados.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
11	11.1	Fortalecer la lucha contra la corrupción en las licitaciones, las adquisiciones y la fijación de los precios referenciales, eliminando los cobros ilegales y excesivos.	Porcentaje de profesionales y técnicos de OEC que cuentan con certificación del OSCE (indicador del plan anticorrupción).	Porcentaje de profesionales y técnicos del área usuaria de OEC que cuentan con certificación del QSCE (indicador del plan anticorrupción).	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.



Nº	Cod Obj	Objetivo	Indicador Supervisor	Indicador Priorizado	Intensidad de relación	Justificación
11	11.1	Fortalecer la lucha contra la corrupción en las licitaciones, las adquisiciones y la fijación de los precios referenciales, eliminando los cobros ilegales y excesivos.	Promedio de horas de capacitación semestral para trabajadores de las áreas usuarias que elaboran términos de referencia y especificaciones técnicas.	Promedio de horas de capacitación semestral para trabajadores de las áreas usuarias que elaboran términos de referencia y especificaciones técnicas.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
			Procesos que se ejecutaron dentro del plazo de ejecución contractual / procesos concluidos durante el semestre.	Informe sobre aplicación de penalidades.		
	11.2	Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.	Solicitudes de acceso a la información pública atendidas favorablemente / solicitudes de acceso presentadas.	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas dentro del plazo legal.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
12	12.1	Fomentar la participación activa de todos los sectores, niveles de gobierno y de la sociedad en su conjunto en el logro de los objetivos de la política de seguridad y defensa nacional.	Número de planes de movilización elaborados por los ministerios, para casos de conflicto.	Número de planes de movilización elaborados por el sector defensa, para casos de conflicto.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
			% Del personal del ministerio que se capacita en temas relacionados a seguridad y defensa nacional.	% del personal del área encargada que se capacita en temas relacionados a seguridad y defensa nacional.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
			Número de reuniones de coordinación con el ministerio de defensa para tratar temas de seguridad y defensa nacional.	Número de reuniones de coordinación intersectorial para tratar temas de seguridad y defensa nacional.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	12.2	Fomentar el orgullo y la identidad nacional.	Implementar buzones de sugerencia del público. % del personal del ministerio que participa en charlas sobre valores (amor a la patria, lealtad, cultura, valor, heroísmo, transparencia, responsabilidad, solidaridad, respeto y puntualidad).	Número de buzones de sugerencia implementados. % del personal del ministerio que participa en charlas sobre valores (amor a la patria, lealtad, cultura, valor, heroísmo, transparencia, responsabilidad, solidaridad, respeto y puntualidad).	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
13	13.1	Profesionalizar la función pública para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, sobre la base de los principios de mérito, publicidad e igualdad de oportunidades.	Porcentaje de puestos profesionales que son provistos mediante concurso público.	Porcentaje de puestos profesionales que son provistos mediante concurso público.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
	13.2	Garantizar la transparencia y acceso a la información relacionada a los servidores públicos que conforman el servicio civil.	Porcentaje de consultas efectuadas al registro nacional de sanciones de destitución y despido (RNSDD) previo a la contratación del personal.	Porcentaje de consultas atendidas en el registro nacional de sanciones de destitución y despido (RNSDD) previo a la contratación del personal.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.



Nº	Cod Obj	Objetivo	Indicador Supervisor	Indicador Priorizado	Intensidad de relación	Justificación
13	13.3	Fortalecer la gestión de los recursos humanos del estado a cargo de las oficinas de recursos humanos, contribuyendo al cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores.	Porcentaje de entidades públicas del gobierno nacional que cumplen con la presentación a servir de sus planes de desarrollo de las personas (PDP) aprobados.	Número de informes de la ejecución del plan de desarrollo de las personas (PDP) según los lineamientos establecidos por servir.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
			Porcentaje de servidores de las entidades públicas del gobierno nacional capacitados en el marco de los planes de desarrollo de las personas (PDP).	Porcentaje de servidores capacitados en el marco de los planes de desarrollo de las personas (PDP).	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.
14	14.1	Institucionalizar y desarrollar los procesos de la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD) a través del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD).	Porcentaje de entidades del gobierno nacional integrantes del SINAGERD que incluyen actividades de GRD en sus documentos de gestión.	Número de documentos de gestión que incluyan actividades de GRD.	Fuerte	Contribuye directamente con lo que quiere medir el supervisor.



4. Análisis descriptivo

4.1 Breve análisis sobre los resultados alcanzados por el conjunto de productos y actividades prioritarias programadas por la Entidad Ejecutora en relación al cumplimiento de las metas programadas.

La Dirección General de Política y Estrategia es la encargada de realizar el seguimiento y evaluación correspondiente, para lo cual las entidades y órganos del Sector Defensa inmersas en su cumplimiento, remiten la evaluación de meta e indicador de la Materia cumplida en cada semestre.

Política 1

El resultado alcanzado se muestra en el 1.1 y se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando que con menor porcentaje se encuentra en el indicador priorizado 1.1, con 0%, los logros más importantes fueron los siguientes:

Número del Plan anual de transferencia de competencias sectoriales a los gobiernos regionales y locales 2017 del indicador priorizado 1.1: alcanzo 0%, debido que se encuentra en proceso de revisión por INDECI, CENEPRED y MINDEF para su aprobación por el Ministerio de Defensa.

Política 2

Los resultados alcanzados se muestran en el 2.1, 2.2 y 2.4 se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando que los mayores porcentajes de ejecución se encuentran en los objetivos 2.1, con 100%, y la meta con menores porcentajes de ejecución se encuentra en los objetivos 2.2 y 2.4, los logros más importantes fueron los siguientes:

Porcentaje de mujeres que acceden a una vacante en las escuelas de formación de las fuerzas armadas, respecto al indicador priorizado 2.1: alcanzó un 100%.

Número de acciones ejecutadas para difundir el Toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género, respecto al indicador priorizado 2.2: alcanzo 45%.

Porcentaje de mujeres en cargos directivos en el sector público, respecto al indicador priorizado 2.4 porcentaje de mujeres en cargos directivos en el sector público: alcanzo 74%.

Política 3

Los resultados alcanzados se muestran en el 3.2, 3.3, 3.4, y 3.5 se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando que los mayores



porcentajes de ejecución se encuentran en el objetivo 3.3, 3.4, y 3.5 con 100%, y las metas con menor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 3.2, los logros más importantes fueron los siguientes:

Participantes número de personal de las Fuerzas Armadas capacitados en educación Técnico productiva. CETPRO del indicador priorizado 3.3: supero la meta programada del I Semestre del 100% al 340%.

Número de becas gestionadas para los programas de educación del indicador priorizado 3.4: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 55%.

Número de jóvenes participantes en programas de orientación sobre salud preventiva (salud sexual y reproductiva, salud mental, abuso de sustancias psicoactivas, violencia, ETS, VIH, etc.) con el indicador priorizado 3.5: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 165%.

Número de jóvenes participantes en encuentros regionales de juventudes. Número de personal de las FFAA capacitados en Educación Técnico Productiva con el indicador 3.2, se gestionó ante la SENAJU la participación de los jóvenes del servicio militar voluntario en los programas que ofrece el SENAJU para el II semestre 2017: no se alcanzado la meta programada del 100%.

Política 4

El resultado alcanzado se muestra en el 4.1 y 4.2, se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando que el mayor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 4.2 con 100%, y la meta con menor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 4.1, los logros más importantes fueron los siguientes:

Número de acciones cívicas desarrolladas del indicador priorizado 4.1: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 53%.

Habitantes que son beneficiarios en las acciones cívicas desarrolladas del indicador priorizado 4.2: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 184%.

Política 5

El resultado alcanzado se muestra en el 5.1, se presenta con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando la meta con menor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 5.1, el logro más importante fue el siguiente:

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran en el sector defensa del indicador priorizado 5.1: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 58%.



Política 7

El resultado alcanzado se muestra en el 7.9 y se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando que el menor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 7.9 con 48%, el logro más importante fue el siguiente:

Número de acciones realizadas para cumplir las medidas de Ecoeficiencia del indicador priorizado 7.9: alcanzo la meta programada del I Semestre del 50% al 48%.

Política 8

El resultado alcanzado se muestra en el 8.2 y se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando que el mayor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 8.2 que ha superado al 100%, y las metas con menor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 8.3, con 96% el logro más importante fue el siguiente:

Número de documentos emitidos del indicador priorizado 8.2: supero la meta programada del I Semestre del 100% al 120%.

Número de charlas para fortalecer los valores éticos de convivencia social del indicador priorizado 8.3: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 86%.

Política 9

El resultado alcanzado se muestra en el 9.1 y se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando que el mayor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 9.1 con 52%, el logro más importante fue el siguiente:

Número de personal capacitado de las Escuelas de Capacitación ocupacional (Nivel Técnico Productiva) del indicador priorizado 5.1: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 52%.



Política 11

Los resultados alcanzados se muestran en el 11.1 y 11.2, se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando con menores porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 11.1 y 11.2 los logros más importantes fueron los siguientes:

Porcentaje de profesionales y técnicos del área usuaria de OEC que cuentan con certificación del OSCE (indicador del plan anticorrupción) del

indicador priorizado 11.1: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 88%.

Promedio de horas de capacitación semestral para trabajadores de las áreas usuarias que elaboran términos de referencia y especificaciones técnicas del indicador priorizado 11.1: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 71%.

Número de informe sobre aplicación de penalidades del indicador priorizado 11.1: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 84%.

Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas dentro del plazo legal del indicador priorizado 11.2: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 96%.

Política 12

Los resultados alcanzados se muestran en el 12.1, y 12.2, se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando las metas con menor porcentaje de ejecución se encuentra en el objetivo 12.1 y 12.2, los logros más importantes fueron los siguientes:

Número de planes de movilización elaborados por el sector defensa, para casos de conflicto del indicador priorizado 12.1: se encuentra como meta no ejecutada =0% debido a que se encuentra programada en el II Semestre.

Porcentaje del personal del área encargada que se capacita en temas relacionados a seguridad y defensa nacional del indicador priorizado 12.1: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 71%
72%.

Número de reuniones de coordinación intersectorial para tratar temas de seguridad y defensa nacional del indicador priorizado 12.1: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 64%.

Porcentaje del personal del ministerio que participa en charlas sobre valores (amor a la patria, lealtad, cultura, valor, heroísmo, transparencia, responsabilidad, solidaridad, respeto y puntualidad) del indicador priorizado 12.2: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 98%.

Número de ceremonias cívico patrióticas, realizadas por el sector defensa del indicador priorizado 12.2: supero la meta programada del I Semestre del 50% al 60%.

Política 13

El resultado alcanzado se muestra en el 13.1, 13.2, y 13.3 se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de



productos o actividades a nivel de la materia observando que las metas con menor porcentaje de ejecución se encuentran en el objetivo 13.1, 13.2 y 13.3, el logro más importante fue el siguiente:

Porcentaje de puestos profesionales que son provistos mediante concurso público del indicador priorizado 13.1: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 83%.

Porcentaje de consultas atendidas en el registro nacional de sanciones de destitución y despido (RNSDD) previo a la contratación del personal del indicador priorizado 13.2: alcanzo la meta programada del I Semestre del 100% al 94%.

Porcentaje de servidores capacitados en el marco de los planes de desarrollo de las personas (PDP) del indicador priorizado 13.3: alcanzo la meta programada del I Semestre del 60% al 49%.

Número de informes de la ejecución del plan de desarrollo de las personas (PDP) según los lineamientos establecidos por servir del indicador priorizado 13.3: meta no ejecutada =0% por encontrarse programada para el II Semestre.

Política 14

Los resultados alcanzados se muestran en el 14.1, se presentan con mayores detalles en la matriz de resultados, no obstante, presentamos en este apartado un breve análisis de todo el conjunto de productos o actividades a nivel de la materia observando meta no ejecutada 0%, debido a que se encuentra programada en el II Semestre.

4.2 Análisis sobre los principales factores o acciones generales ejecutadas por la Entidad Ejecutora que hayan aportado o impedido el logro de las metas, independientemente de los productos o actividades prioritarias ejecutadas.

Política 1

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%) Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 1.1 al 100% siendo programada para el segundo semestre AF-2017.

Política 2

Con respecto a las metas alcanzadas (ejecución = 100%) Los factores que han aportado con el logro de la meta son los siguientes: disponibilidad presupuestal, disponibilidad de personal, aparato logístico, priorización de la gestión.
Fue UN (1) indicador que alcanzó el 100%.



Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 2.2 y 2.4 al 100% de la meta programada.

Política 3

Con respecto a las metas alcanzadas (ejecución que supera el > 100%)
Los factores que han aportado con el logro de la meta son los siguientes: disponibilidad presupuestal, disponibilidad de personal, aparato logístico, priorización de la gestión.

Fueron TRES (03) indicadores que superaron el 100%.

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 3.2 al 100% de la meta programada.

Política 4

Con respecto a las metas alcanzadas (ejecución que supera el > 100%)
Los factores que han aportado con el logro de la meta son los siguientes: disponibilidad presupuestal, disponibilidad de personal, aparato logístico, priorización de la gestión.

Fueron DOS (02) indicadores que superaron el 100%.

Política 5

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 5.1 al 100% de la meta programada.

Política 7

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 7.9 al 100% de la meta programada.

Política 8

Con respecto a las metas alcanzadas (ejecución que supera >100%)
Los factores que han aportado con el logro de la meta son los siguientes: disponibilidad presupuestal, disponibilidad de personal, aparato logístico, priorización de la gestión.

Fue un (01) indicador que supero el 100%.

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte



de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 8.3 al 100% de la meta programada.

Política 9

Con respecto a la meta alcanzada (ejecución supera el >100%)
Los factores que han aportado con el logro de la meta son los siguientes: disponibilidad presupuestal, disponibilidad de personal, aparato logístico, priorización de la gestión.

Fue UN (01) indicador que supero el 100%.

Política 11

Con respecto a la meta alcanzada (ejecución supera el >100%)
Los factores que han aportado con el logro de la meta son los siguientes: disponibilidad presupuestal, disponibilidad de personal, aparato logístico, priorización de la gestión.

Fue DOS (02) indicadores que superan el 100%.

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecución < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 11.1 al 100% de la meta programada.

Fue DOS (02) indicadores que alcanzaron el 100%.

Política 12

Con respecto a la meta alcanzada (ejecución supera el >100%)
Los factores que han aportado con el logro de la meta son los siguientes: disponibilidad presupuestal, disponibilidad de personal, aparato logístico, priorización de la gestión.

Fue DOS (02) indicadores que superan el 100%.

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 11.21 y 12.2 al 100% de la meta programada.

Fue DOS (02) indicadores que no alcanzaron el 100%.

Con respecto a la meta no ejecutada (=0%)

Un indicador (01) fue programado para el segundo semestre AF-2017.

Política 13

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar



cumplimiento al indicador priorizado 13.1, 13.2 y 13.3 al 100% de la meta programada.
Fue TRES (03) indicadores que no alcanzaron el 100%.

Con respecto a la meta no ejecutada (=0%)
Un indicador (01) fue programado para el segundo semestre AF-2017.

Política 14

Con respecto a la meta no alcanzada (ejecuciones < 100%)
Se detectaron los siguientes factores: la gestión no se priorizó por parte de los Organismos responsables, razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 14.4 al 100% de la meta programada.

4.3 Identificación de las falencias y desventajas de la Entidad Ejecutora para ejecutar y/o entregar los productos y/o actividades prioritarias en relación al cumplimiento de las metas programadas.

A nivel de entidad se encontró la siguiente falencia: Para la Identificación de las falencias y desventajas la Entidad Ejecutora ha adoptado medidas correspondientes en cuanto al incumplimiento de la información por parte de los organismos responsables, falencia que no volverá a repetirse y su cumplimiento de dicho indicador prioritario será cumplida al 100%.

Materias	Políticas Nacionales	Indicadores	Resultados			
			< 50%	> = 50% y < 99%	= 100%	> 100%
1. Descentralización	1	1	1	0	0	0
2. En materia de igualdad de hombres y mujeres	3	3	0	2	1	0
3. En materia de Juventud	4	4	1	0	0	3
4. En relación a los pueblos andinos, amazónicos, afroperuanos y asiáticoperuanos	2	2	0	0	0	2
5. En relación a las personas con discapacidad	1	1	0	1	0	0
7. En materia de extensión tecnológica, medio ambiente y competitividad	1	1	0	1	0	0
8. En relación al Aumento de Capacidades Sociales	2	2	0	1	0	1
9. En materia de Empleo y MYPE	1	1	0	0	0	1
11. En materia de política anticorrupción	4	4	0	2	0	2
12. Seguridad y Defensa Nacional	5	5	1	2	0	2
13. En Materia del Servicio Civil	4	4	0	3	0	1
14. En Materia de Gestión del Riesgo de Desastres	1	1	1	0	0	0
TOTAL	29	29	4	12	1	12
		100%	14%	41%	3%	41%



5. Análisis de la gestión de la Entidad Ejecutora y del desempeño

5.1 Conclusiones respecto a la gestión de la Entidad Ejecutora y al cumplimiento de las metas programadas sobre la base del análisis realizado en los puntos 3 y 4.

Política 1

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Descentralización, desarrolló su Matriz en base a UN (01) Indicador con su correspondiente meta a ser cumplida por las TRES (03) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 1.1 presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa.

Política 2

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres, desarrolló su Matriz en base a TRES (03) Indicadores con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las CATORCE (14) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponden a la Política 2.1, fue cumplida al 100%, sin embargo, para el indicador correspondiente a la Política 2.2 y 2.4 presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa.

Política 3

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Juventud, desarrolló su Matriz en base a CUATRO (04) Indicadores con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las CUATRO (04) Entidades correspondientes al Sector.

Las metas programadas para los Indicadores que corresponden a la Política 3.3, 3.4, y 3.5 fue superada al 100%, sin embargo, para el indicador correspondiente a la Política 3.2 presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa.



Política 4

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Relación a los Pueblos Andinos, Amazónicos, Afroperuanos y Asiaticoperuanos, desarrolló su Matriz en base a Dos (02) Indicadores con sus

correspondientes metas a ser cumplidas por las CUATRO (04) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 4.1 y 4.2 fueron superadas al 100%.

Política 5

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Relación a las Personas con Discapacidad, desarrolló su Matriz en base a UN (01) Indicador con su correspondiente meta a ser cumplidas por las CATORCE (14) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 5.1 presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa.

Política 7

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Extensión Tecnológica, Medio Ambiente y Competitividad, desarrolló su Matriz en base a UN (01) Indicador con su correspondiente meta a ser cumplida por las CATORCE (14) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 7.9 presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa.

Política 8

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Relación al Aumento de Capacidades Sociales, desarrolló su Matriz en base a Dos (02) Indicadores con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las QUINCE (15) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 8.2, fue superada al 100%, sin embargo, para el indicador correspondiente a la Política 8.3 presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa.



Política 9

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Empleo y MYPE, desarrolló su Matriz en base a Un (01) Indicador con su correspondiente meta a ser cumplidas por las Tres (03) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 9.1, fue superada al 100%.

Política 11

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Política Anticorrupción, desarrolló su Matriz en base a CUATRO (04) Indicadores con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las QUINCE (15) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para DOS (2) Indicadores que corresponden a la Política 11.1, fueron superadas al 100%, sin embargo, para el indicador correspondiente a la Política 11.1 y 11.2, presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa.

Política 12

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Política Anticorrupción, desarrolló su Matriz en base a CINCO (05) Indicadores con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las CUATRO (04) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para DOS (2) Indicadores que corresponden a la Política 12.1 y 12.2, fueron superadas al 100%, sin embargo, para el indicador correspondiente a la Política 12.1 y 12.2 presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa. Asimismo, para un indicador que corresponde a la Política 12.1, considerada como meta no ejecutada en el I Semestre.

Política 13

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Servicio Civil, desarrolló su Matriz en base a CUATRO (04) Indicadores con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las CATORCE (14) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 13.1, 13.2 y 13.4, presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa. Asimismo, para un indicador que corresponde a la Política 12.1, presentó un porcentaje inferior al 100%, se hace necesario la adopción de medidas tendientes a evitar el incumplimiento de las metas y así evitar que vuelva a repetirse en alguna de las Entidades del Sector Defensa. Asimismo, para un indicador que corresponde a la Política 12.1, fue programada para el II Semestre.



Política 14

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Gestión del Riesgo de Desastres, desarrolló su Matriz en base a un (01) Indicador con su correspondiente meta a ser cumplidas por las CATORCE (14) Entidades correspondientes al Sector.

La meta programada para el Indicador que corresponden a la Política 14.1, fue programada para el II Semestre.

6. Análisis Instrumental

6.1 Lista de recomendaciones para la mejora en el accionar del sector para el cumplimiento de las metas programadas.

Se recomienda optimizar las coordinaciones e incrementar la asistencia técnica para poder ejecutar de una mejor manera las actividades que se tiene previsto realizar y, de esta manera poder cumplir en un 100% las metas programadas.



INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO DECRETO SUPREMO Nº 027-2007-PCM Y SUS

MINISTERIO: MINISTERIO DE DEFENSA
AÑO: 2017

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN				Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
								I SEM	II SEM	TOTAL	Avance %					
1	DESCENTRALIZACIÓN	1.1	ASEGURAR LA PRONTA Y ADECUADA TRANSFERENCIA DE LAS COMPETENCIAS, FUNCIONES Y RECURSOS A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES, RESPETANDO LOS PRINCIPIOS DE SUBSIDIARIEDAD, GRADUALIDAD, COMPLEMENTARIEDAD Y NEUTRALIDAD ENTRE LOS NIVELES DE GOBIERNO NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL.	FORMULAR Y APROBAR EL PLAN ANUAL SECTORIAL DE TRANSFERENCIA.	PLAN ANUAL DE TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS SECTORIALES A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES 2017.	NUMERO	1	0	0	0	0	SE TIENE EL PROYECTO DE PLAN EL CUAL SE ENCUENTRA EN PROCESO DE REVISIÓN POR INDECI, CENEPRED Y MINDEF	EL HECHO QUE LA RECTORÍA DEL SGRD ESTÉ EN PCM GENERÓ INTERROGANTES QUE RETRASARON LA FORMULACIÓN DEL PLAN	SE SOSTUVO UNA REUNIÓN CON PCM PARA ABSOLVER INTERROGANTES SOBRE EL PROBLEMA IDENTIFICADOS.	DGPP DEL MINDEF - INDECI - CENEPRED	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	REALIZAR EVENTOS DE CARÁCTER INFORMATIVO PARA LA CAPTACIÓN DE MUJERES EN LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS (ESCUELAS DE OFICIALES, ESCUELAS TÉCNICAS) Y ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE (ENAMM).	PORCENTAJE DE MUJERES QUE ACCEDEN A UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS.	PORCENTAJE	13	13	0	13	100	PRECEDENCIA DE LAS MUJERES EN LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE.	PERSONAL FEMENINO QUE SE PRESENTA NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA ACCEDER A UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE.	MAYOR DIFUSIÓN PARA QUE PERSONAL FEMENINO PUEDA ACCEDER A OCUPAR UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS MILITARES Y EN LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE.	EP- MGP - FAP Y ENAMM	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	REALIZAR ACCIONES INFORMATIVAS SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL Y DIFUNDIR EL TOXÍMETRO.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	ACCION	28	13	0	13	46.43	SE REALIZÓ CHARLAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, OBTENIÉNDOSE CONCIENTIZAR AL PERSONAL REFERENTE A LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, PROMOVRIENDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DENTRO DE PLANES NACIONALES FOMENTANDO UN COMPORTAMIENTO EQUITATIVO ENTRE HOMBRE Y MUJERES GARANTIZANDO UNA IGUALDAD DE DERECHOS.	INGRESO RESTRINGIDO AL PORTAL WWW.TOXIMETRO.PE DESDE LA WEB DEL SISTEMA POR LAS RESTRICCIONES DE SEGURIDAD RESPECTO AL SOFTWARE. ADEMÁS DE NO CONTAR CON PRESENCIA EN REDES SOCIALES COMO FACEBOOK Y TWITTER POR MEDIDAS DE SEGURIDAD, DEBIDO A ELLO SE REALIZADO CHARLAS AL PERSONAL EN RELACIÓN A LA DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO. LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	SOLICITUD UNIDADES RESPONSABLES INCLUIR EN LA PAGINA WEB INSTITUCIONAL EL ENLACE Y VENTANA EMERGENTE DEL TOXÍMETRO, ADEMÁS DE SU DIFUSIÓN A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES, PARA LO CUAL SE SOLICITARÁ LA CREACIÓN DE PERFILES OFICIALES EN FACEBOOK Y TWITTER SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.	DGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME.	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PROMOVER EL ACCESO DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR DEFENSA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	PORCENTAJE	30	22	0	22	73.33	SE HA AVANZADO EN LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ENTIDAD.	CONSIDERAR AL PERSONAL FEMENINO PARA QUE OCUPE CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR.	AMPLIAR PROGRESIVAMENTE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR	DGRRHH DEL MINDEF - INDECI - CENEPRED	MINDEF
3	JUVENTUD	3.2	FORTALECER Y FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN JUVENIL EN LOS DISTINTOS ESPACIOS POLÍTICOS Y SOCIALES, ASÍ COMO EN LOS MINISTERIOS Y LAS DIFERENTES INSTITUCIONES DEL ESTADO, PARA LA PROMOCIÓN DE PLANES, PROYECTOS Y PROGRAMAS EN MATERIA DE JUVENTUD.	FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA JUVENTUD CON VOCACIÓN MILITAR AL SECTOR DEFENSA POR MEDIO DE LOS ENCUENTROS REGIONALES DE JUVENTUDES.	NÚMERO DE JOVENES PARTICIPANTES EN ENCUENTROS REGIONALES DE JUVENTUDES.	NUMERO	300	0	0	0	0		PARTICIPACION DE LOS JOVENES DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO EN LOS PROGRAMAS QUE OFRECE EL SENAJU PARA EL II SEMESTRE 2017	SE GESTIONO ANTE LA SENAJU LA PARTICIPACION DE LOS JOVENES DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO EN LOS PROGRAMAS QUE OFRECE EL SENAJU PARA EL II SEMESTRE 2017	DGEDOC DEL MINDEF	MINDEF
3	JUVENTUD	3.3	PROMOVER PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, LIDERAZGO, ACTITUDES SOLIDARIAS Y EMPRENDEDORAS, QUE CONTRIBUYAN A LA EMPLEABILIDAD DE LA JUVENTUD.	CAPACITACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA.	NÚMERO DE PERSONAL DE LAS FFAA CAPACITADOS EN EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA. CETPRO	PARTICIPANTE	300	1021	0	1021	340.33	SE HA PERSONAL CAPACITADO PARA CUMPLIR CON TRABAJOS REQUERIDOS POR LAS UNIDADES RESPONSABLES. SE HA SUPERADO EL 100% DE LA META PROGRAMADA			EP- MGP - FAP	MINDEF



INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO DECRETO SUPREMO Nº 027-2007-PCM Y SUS

MINISTERIO: MINISTERIO DE DEFENSA
 AÑO: 2017

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN				Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
3	JUVENTUD	3.4	FOMENTAR EL ACCESO UNIVERSAL A LA EDUCACIÓN CON ESTÁNDARES ADECUADOS DE CALIDAD, QUE PROMUEVAN CAPACIDADES CRÍTICAS, LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA DESCENTRALIZADA VINCULADA A LAS POTENCIALIDADES ECONÓMICAS REGIONALES Y LOCALES, ASÍ COMO AL ACCESO Y PROMOCIÓN DEL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y COMUNICACIÓN.	OTORGAMIENTO DE BECAS.	N° DE JÓVENES DE LAS FFAA QUE ACCEDEN A BECAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (BECA 18 Y OTRA BECAS)	NUMERO	3600	1994	0	1994	55.39	SE HA SUPERADO EL 100% DE LA META PROGRAMADA			DGEDOC DEL MINDEF	MINDEF
3	JUVENTUD	3.5	DESARROLLAR PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE SALUD ORIENTADOS ESPECIFICAMENTE A LA POBLACIÓN JUVENIL, GARANTIZANDO UN CLIMA DE CONFIANZA, RESPETO Y CONFIDENCIALIDAD EN SU ATENCIÓN, ELIMINANDO LAS BARRERAS CULTURALES, SOCIALES, LEGALES Y ECONÓMICAS QUE IMPIDAN EL ACCESO DE LOS JÓVENES A LOS SERVICIOS DE SALUD.	PROMOVER CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN O ATENCIÓN QUE ENRIQUEZCAN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LOS JOVENES DEL SECTOR DEFENSA.	NÚMERO DE JOVENES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN SOLUD PREVENTIVA (SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA, SALUD MENTAL, ABUSO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, VIOLENCIA, ETS, VIH, ETC.)	NUMERO	10000	16478	0	16478	164.78	SE HA SUPERADO EL 100% DE LA META PROGRAMADA			EP - MGP Y FAP	MINDEF
4	PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS, AFROPERUANOS Y ASIÁTICOPERUANOS	4.1	COADYUVAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE ALCANCE NACIONAL Y DE POLÍTICAS SECTORIALES PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS, AFROPERUANOS Y ASIATICOPERUANOS.	EJECUTAR ACCIONES QUE COLABOREN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZÓNICOS.	NÚMERO DE ACCIONES CÍVICAS DESARROLLADAS QUE COLABOREN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZÓNICOS.	NUMERO	40	21	0	21	52.5	PRESENCIA DEL ESTADO EN POBLACIONES AMAZONICAS ALEJADAS MEJORANDO SU CALIDAD DE VIDA EN LAS ACCIONES CIVICAS, SE LOGRO SUPERAR LA META PROGRAMADA AL 100%.			CCFFAA- EP - MGP Y FAP	MINDEF
4	PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS, AFROPERUANOS Y ASIÁTICOPERUANOS	4.2	COORDINAR CON LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS, AFROPERUANOS Y ASIÁTICOPERUANOS.	EJECUTAR ACCIONES QUE COLABOREN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZÓNICOS.	NÚMERO DE HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZÓNICOS BENEFICIARIOS EN LAS ACCIONES CÍVICAS DESARROLLADAS.	NUMERO	7000	12894	0	12894	184.2	MAJOR CANTIDAD DE POBLADORES BENEFICIADOS CON LOS DIFERENTES PROGRAMAS CONTENIDOS EN LAS ACCIONES CIVICAS. SE HA SUPERADO EL 100% DE LA META PROGRAMADA			CCFFAA- EP - MGP Y FAP	MINDEF
5	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5.1	RESPETAR Y HACER RESPETAR, PROTEGER Y PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FOMENTAR EN CADA SECTOR E INSTITUCIÓN PÚBLICA SU CONTRATACIÓN Y ACCESO A CARGOS DE DIRECCIÓN.	PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FOMENTAR EN EL SECTOR DEFENSA SU CONTRATACIÓN Y ACCESO A CARGOS DE DIRECCIÓN.	PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL SECTOR DEFENSA.	PORCENTAJE	0.5	0.3	0	0.3	60	CONTAMOS A LA FECHA CON PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE LABORA EN EL SECTOR DEFENSA. REALIZANDOSE PROGRESIVA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS PARA EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%. IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS Y/O DISPOSICIONES PARA LA CORRECTA ADECUACIÓN DE OPORTUNIDADES.	PARA LOS SIGUIENTES PROCESOS DE SELECCIÓN, SEGÚN EL PUESTO A CUBRIR, SE HA DISPUESTO QUE SE PUBLICARÁN LAS CONVOCATORIAS EN LA BOLSA DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, DE ACUERDO A LO INDICADO POR LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTEINIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.	DGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF



INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO DECRETO SUPREMO Nº 027-2007-PCM Y SUS

MINISTERIO: MINISTERIO DE DEFENSA
AÑO: 2017

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN				Logros Obtenidos		Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
7	EXTENSIÓN TECNOLÓGICA, MEDIO AMBIENTE Y COMPETITIVIDAD	7.9	PROMOVER EL USO DE TECNOLOGÍAS, MÉTODOS, PROCESOS Y PRÁCTICAS DE PRODUCCIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL MAS LIMPIAS.	CUMPLIR MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA.	NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS PARA CUMPLIR LAS MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA.	NUMERO	56	27	0	27	48.21	SE CUMPLIO HASTA LA FECHA CON LOS REQUERIMIENTOS DE LOS GOBIERNOS LOCAL Y REGIONAL. SE ALCANZO EL 100% DE LA META PROGRAMADA CON RESPECTO A MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.		ADM DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
8	AUMENTO DE CAPACIDADES SOCIALES	8.2	PROMOVER EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES CIUDADANAS CON RELACIÓN A LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS Y SERVICIOS SOCIALES.	DICTAR LINEAMINETOS PARA LA PARTICIPACION DEL SECTOR EN APOYO AL DESARROLLO ECONOMICOSOCIAL.	NUMERO DE DOCUMENTOS EMITIDOS.	DOCUMENTO	5	6	0	6	120	SE DIERON LINEAMIENTOS EN EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA REGION, CUMPLIENDO CON LA META PROGRAMADA.				DGEPE DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP Y FAP	MINDEF
8	AUMENTO DE CAPACIDADES SOCIALES	8.3	DIFUNDIR EN TODAS SUS ACCIONES Y PROGRAMAS, LOS VALORES ÉTICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL TALES COMO LA HONESTIDAD, LA TRANSPARENCIA, LA RESPONSABILIDAD, LA SOLIDARIDAD, EL RESPETO Y LA PUNTUALIDAD.	REALIZAR CHARLAS PARA FORTALECER LOS VALORES ÉTICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL.	NÚMERO DE CHARLAS PARA FORTALECER LOS VALORES ÉTICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL.	CHARLA	14	13	0	13	92.86	CONCIENTIZAR AL PERSONAL REFERENTE A LOS VALORES ETICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL REFERIDOS A LA HONESTIDAD, RESPONSABILIDAD, RESPETO, SOLARIDAD Y PUNTUALIDAD, VALORES QUE DEBEN REGIR DENTRO DEL ÁMBITO CASTRENSE Y QUE CONLLEVAN A UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL CLIMA LABORAL.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.		DGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
9	EMPLEO Y MYPE	9.1	DESARROLLAR POLÍTICAS ENFOCADAS EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO DIGNO.	EJECUTAR PROGRAMAS DE EDUCACIÓN TECNICO PRODUCTIVA.	NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DESARROLLADOS.	PERSONA	1800	944	0	944	52.44	PERSONAL DE LAS ESCUELAS DE RECLUTAMIENTO ES CAPACITADO EN ORIENTACIONES OCUPACIONALES (NIVEL TÉCNICO PRODUCTIVA).				EP - MGP Y FAP	MINDEF
11	ANTICORRUPCIÓN	11.1	FORTALECER LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LAS LICITACIONES, LAS ADQUISICIONES Y LA FIJACIÓN DE LOS PRECIOS REFERENCIALES, ELIMINANDO LOS COBROS ILEGALES Y EXCESIVOS.	DISPONER DE PROFESIONALES Y TECNICOS DE LA OEC QUE CUENTEN CON LA CERTIFICACION OSCE.	PORCENTAJE DE PROFESIONALES Y TECNICOS DEL AREA USUARIA DE OEC QUE CUENTAN CON CERTIFICACION DEL OSCE (INDICADOR DEL PLAN ANTICORRUPCION).	PORCENTAJE	100	91	0	91	91	CONTAMOS CON PERSONAL DE PROFESIONALES Y TÉCNCOS QUE CUENTAN CON CERTIFICACIÓN EN OCSE.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.		ADM DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
11	ANTICORRUPCIÓN	11.1	FORTALECER LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LAS LICITACIONES, LAS ADQUISICIONES Y LA FIJACIÓN DE LOS PRECIOS REFERENCIALES, ELIMINANDO LOS COBROS ILEGALES Y EXCESIVOS.	CAPACITACIÓN SEMESTRAL PARA TRABAJADORES DE LAS ÁREAS USUARIAS QUE ELABORAN TÉRMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SEMESTRAL PARA TRABAJADORES DE LAS ÁREAS USUARIAS QUE ELABORAN TÉRMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.	HORAS	160	113	0	113	70.62	ACTUALMENTE CONTAMOS CON PERSONAL CAPACITADO EN EL AREA USUARIA DE TERMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.		ADM DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
11	ANTICORRUPCIÓN	11.1	FORTALECER LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LAS LICITACIONES, LAS ADQUISICIONES Y LA FIJACIÓN DE LOS PRECIOS REFERENCIALES, ELIMINANDO LOS COBROS ILEGALES Y EXCESIVOS.	REVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAZO CONTRACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN.	INFORME SOBRE APLICACIÓN DE PENALIDADES.	NUMERO	56	47	0	47	83.93	SE HA DETERMINADO CON EXACTITUD EL CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS APLICANDO PENALIDADES CONFORME AL ARTÍCULO 132° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE CONTRATACIONES.				ADM DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF



INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO DECRETO SUPREMO Nº 027-2007-PCM Y SUS

MINISTERIO: MINISTERIO DE DEFENSA
 AÑO: 2017

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN				Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
11	ANTICORRUPCIÓN	11.2	GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS.	ASEGURAR LA ATENCIÓN DE SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DENTRO DEL PLAZO LEGAL.	PORCENTAJE DE SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA ATENDIDAS DENTRO DEL PLAZO LEGAL.	PORCENTAJE	100	96	0	96	96	SE ATENDIÓ LAS SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PRESENTADAS POR LOS ADMINISTRADOS DURANTE EL PRIMER SEMESTRE 2017 FUERON ATENDIDAS DENTRO DEL PLAZO LEGAL.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.	SG DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
12	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	12.1	FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE TODOS LOS SECTORES, NIVELES DE GOBIERNO Y DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	DISPONER DE PLANES DE MOVILIZACIÓN ELABORADOS POR EL SECTOR DEFENSA.	NÚMERO DE PLANES DE MOVILIZACIÓN ELABORADOS POR EL SECTOR DEFENSA, PARA CASOS DE CONFLICTO.	PLAN	4	0	0	0	0				CCFFAA- EP - MGP Y FAP	MINDEF
12	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	12.1	FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE TODOS LOS SECTORES, NIVELES DE GOBIERNO Y DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	DISPONER DE PERSONAL CAPACITADO EN TEMAS RELACIONADOS A SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	% DEL PERSONAL DEL AREA ENCARGADA QUE SE CAPACITA EN TEMAS RELACIONADOS A SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	PORCENTAJE	100	70	0	70	70	SE ALCANZADO A UN 70% DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL EN TEMAS DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	POR RAZONES DE SERVICIO NO SE ALCANZADO AL 100% DE LA META PROGRAMADA.	SE HA COORDINADO CON EL AREA USUARIA PARA LA REPROGRAMACIÓN DE CAPACITACIÓN EN TEMAS DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL PARA EL SEGUNDO SEMESTRE.	CCFFAA- EP - MGP Y FAP	MINDEF
12	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	12.1	FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE TODOS LOS SECTORES, NIVELES DE GOBIERNO Y DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	REUNIONES DE COORDINACIÓN CON EL MINISTERIO DE DEFENSA PARA TRATAR TEMAS DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	NÚMERO DE REUNIONES DE COORDINACIÓN INTERSECTORIAL PARA TRATAR TEMAS DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	REUNION	16	10	0	10	62.5	SE REALIZO REUNIONES INTERSECTORIALES EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL SUPERANDO LA META PROGRAMADA AL 100% .			CCFFAA- EP - MGP Y FAP	MINDEF
12	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	12.2	FOMENTAR EL ORGULLO Y LA IDENTIDAD NACIONAL.	FORTALECER LA CONCIENCIA DE IDENTIDAD NACIONAL	% DEL PERSONAL DEL MINISTERIO QUE PARTICIPA EN CHARLAS SOBRE VALORES (AMOR A LA PATRIA, LEALTAD, CULTURA, VALOR, HEROÍSMO, TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD, SOLIDARIDAD, RESPETO Y PUNTUALIDAD).	PORCENTAJE	100	98	0	98	98	PERSONAL PARTICIPO DE CHARLAS PARA FORTALECER LA CONCIENCIA DE IDENTIDAD NACIONAL, SIMENTADOS LOS VALORES DENTRO DE LAS INSTITUCIONES, LOGRANDO SUPERANDO LA META PROGRAMADA AL 100%.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.	CCFFAA- EP - MGP Y FAP	MINDEF
12	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	12.2	FOMENTAR EL ORGULLO Y LA IDENTIDAD NACIONAL.	CONMEMORAR FECHAS CIVICO PATRIOTICAS E INSTITUCIONALES QUE FOMENTEN LA SOLIDARIDAD, COHESION E IDENTIDAD NACIONAL	NÚMERO DE CEREMONIAS CIVICO PATRIOTICAS, REALIZADAS POR EL SECTOR DEFENSA.	NUMERO	40	48	0	48	120	SE REALIZARON CEREMONIAS CIVICO PATRICAS EN EL SECTOR DEFENSA, SUPERANDO LA META PROGRAMADA AL 100%.			CCFFAA- EP - MGP Y FAP	MINDEF
13	SERVICIO CIVIL	13.1	PROFESIONALIZAR LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA BRINDAR SERVICIOS DE CALIDAD A LOS CIUDADANOS, SOBRE LA BASE DE LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO, PUBLICIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	DISPONER DE PROFESIONALES MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO.	PORCENTAJE DE PUESTOS PROFESIONALES QUE SON PROVISTOS MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO.	PORCENTAJE	100	83	0	83	83	LOS PUESTOS HAN SIDO CUBIERTAS CON LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES POR MEDIO DE CONCURSO PÚBLICO.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES POR QUE NO APRUEBAN SU ESTATURO Y SE ENCUENTRAN EN LA ESPERA DEL NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR DE LA MENCIONADA EMPRESA, POR TAL RAZON NO SE HA LLEGADO AL 100% DE LA META PROGRAMADA.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL LA UNIDAD RESPONSABLE DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DLE PERÚ - SEMAN.	OGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF



INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO DECRETO SUPREMO Nº 027-2007-PCM Y SUS

MINISTERIO: MINISTERIO DE DEFENSA
 AÑO: 2017

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN				Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
13	SERVICIO CIVIL	13.2	GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN RELACIONADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE CONFORMAN EL SERVICIO CIVIL	CONSULTAS EFECTUADAS AL REGISTRO NACIONAL DE SANCIONES DE DESTITUCIÓN Y DESPIDO PREVIO A LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	PORCENTAJE DE CONSULTAS ATENDIDAS EN EL REGISTRO NACIONAL DE SANCIONES DE DESTITUCIÓN Y DESPIDO (RNSDD) PREVIO A LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	PORCENTAJE	100	94	0	94	94	ANTES DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL SELECCIONADO, SE HACE LA CONSULTA DE TODOS LOS GANADORES.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES POR QUE NO APRUEBAN SU ESTATUTO Y SE ENCUENTRAN EN LA ESPERA DEL NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR DE LA MENCIONADA EMPRESA, POR TAL RAZON NO SE HA LLEGADO AL 100% DE LA META PROGRAMADA.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL LA UNIDAD RESPONSABLE DEL SERVICIO DE MANTEINIMIENTO DLE PERÚ - SEMAN.	DGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
13	SERVICIO CIVIL	13.3	FORTALECER LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO A CARGO DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS, CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	FORMULAR Y APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.	NÚMERO DE INFORMES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) SEGÚN LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR SERVIR.	INFORME	14	0	0	0	0				DGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
13	SERVICIO CIVIL	13.3	FORTALECER LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO A CARGO DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS, CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	DISPONER DE PERSONAL CAPACITADO EN EL MARCO DE LOS PLANES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP).	PORCENTAJE DE SERVIDORES CAPACITADOS EN EL MARCO DE LOS PLANES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP).	PORCENTAJE	60	0	0	0	0	SE CAPACITÓ AL PERSONAL DE ACUERDO A LA PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL AÑO ANTERIOR	SE ENCUENTRA EN IMPLEMENTACION LA NORMATIVA DE LA LEY SERVIR. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL UNIDAD RESPONSABLE DEL MINISTERIO DE DEFESNA - MINDEF AÚN NO HA SIDO APROBADO. LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAN) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES POR QUE NO APRUEBAN SU ESTATUTO Y SE ENCUENTRAN EN LA ESPERA DEL NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR DE LA MENCIONADA EMPRESA.	EL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN HA APROBADO EL PROYECTO DE PDP 2017, EL MISMO QUE SE ENCUENTRA EN TRAMITE PARA SU APROBACIÓN. SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL LA UNIDAD RESPONSABLE DEL SERVICIO DE MANTEINIMIENTO DLE PERÚ - SEMAN.	DGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
14	GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	14.1	INSTITUCIONALIZAR Y DESARROLLAR LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES A TRAVÉS DEL SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES.	FORMULAR DOCUMENTOS DE GESTION QUE INCLUYA ACTIVIDADES DE GRD.	NUMERO DE DOCUMENTOS DE GESTION QUE INCLUYAN ACTIVIDADES DE GRD .	DOCUMENTO	14	0	0	0	0				DGRRHH DEL MINDEF - CCFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAN Y FAME.	MINDEF

