

# INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

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

### 1. Título

"Informe anual de Evaluación de la Política Nacional AF-2017 por parte del Ministerio de Defensa - MINDEF".

### 2. Presentación de los responsables

#### 2.1 Cuadro reporte de funcionario responsable y enlace:

##### FUNCIONARIO RESPONSABLE

Entidad	Nombre	Cargo	Órgano	Correo Electrónico	Teléfono
Ministerio de Defensa	Jorge Luis Mendoza Willis	Director	Dirección de Política y Planeamiento Estratégico para la Defensa	jmendozaw @ 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:

Nivel de alcance	N°
Metas superadas (>100%)	13
Metas alcanzadas = 100%	1
Metas no alcanzadas (<0,100%)	15
Metas no ejecutadas (=0%)	0
<b>Total indicadores programados</b>	<b>29</b>

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.
	2.1	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	2.2	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 técnica 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, Afropereanos y Asiaticoperuanos.	Número de programas, proyectos y acciones sectoriales vinculadas a la población afropereana 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, afropereanos 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, 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 técnica 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 OSCE (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 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.
			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.
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.	% 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.	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).	% 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.
			Porcentaje de consultas efectuadas al registro nacional de sanciones de destitución y despedido (RNSDD) previo a la contratación del personal.	Porcentaje de consultas atendidas en el registro nacional de sanciones de destitución y despedido (RNSDD) previo a la contratación del personal.	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.			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.	<p>Porcentaje de entidades públicas del gobierno nacional que cumplen con la presentación a servir de sus planes de desarrollo de las personas (PDP) aprobados.</p> <p>Porcentaje de servidores de las entidades públicas del gobierno nacional capacitados en el marco de los planes de desarrollo de las personas (PDP).</p>	<p>Número de informes de la ejecución del plan de desarrollo de las personas (PDP) según los lineamientos establecidos por servir.</p> <p>Porcentaje de servidores capacitados en el marco de los planes de desarrollo de las personas (PDP).</p>	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 adscritas a la Entidad Ejecutora del Ministerio de Defensa inmersas en su cumplimiento, remiten la evaluación de meta e indicador de la Materia cumplida en cada semestre.

##### **Política 1**

En relación al indicador priorizado 1.1: Número del Plan anual de transferencia de competencias sectoriales a los gobiernos regionales y locales 2017, se cuenta con el proyecto de plan anual de transferencia de competencia sectoriales 2018 para su aprobación por el Ministerio de Defensa, el cual ha sido elaborado en base al trabajo desarrollado durante el año 2017 en coordinación INDECI, CENEPRED y MINDEF.

##### **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:

Respecto al indicador priorizado 2.1: Se ha cumplido con la meta programada, cabe señalar que las admisiones a las escuelas de las Fuerzas Armadas y escuela de Marina Mercante se realizan en el primer semestre, se alcanzó la meta programada.

##### **Política 3**

En el indicador priorizado 3.3: se ha capacitado al personal en cursos de computación, electricidad, entre otros. Dichas capacitaciones se han realizado en los Centros de Educación Técnico Productivo (CETPRO). Superando la meta programada.

En el Indicador priorizado 3.5: Se cuenta con la participación de jóvenes en charlas de orientación preventiva de salud. Superando la meta programada.

##### **Política 4**

En el indicador priorizado 4.1: Se realizado a través de las acciones cívicas y las acciones sociales se promovió la presencia del estado en los

lugares más alejados de los pueblos andinos y la amazonia. Superando la meta programada.

En el indicador priorizado 4.2: Se logró beneficiar a mayor cantidad de habitantes en comparación con el primer semestre. Superando la meta programada.

### **Política 5**

En relación al indicador priorizado 5.1: En las convocatorias realizadas en el presente año se presentaron una mínima cantidad de personas con discapacidad.

### **Política 7**

En relación al indicador priorizado 7.9: Se ha contribuido con el cumplimiento operativo de las normas y políticas de ecoeficiencia aplicables al sector público, se ha dado una orientación práctica para la implementación de estrategias de mejora continua basadas en la ecoeficiencia de la energía, agua, útiles de oficina y residuos sólidos y la implementación del sistema de trámite documentario, disminución de uso de impresoras. Superando la meta programada.

### **Política 8**

En relación al indicador priorizado 8.2: Se cuenta con la Directiva General N° 13-2013-MINDEF/VPD/DGEPE/DADPR que norma la participación del sector defensa en acciones de desarrollo e inclusión social, se normó la participación del comando conjunto de las fuerzas armadas y comando especial del VRAEM, para el acercamiento del estado hacia la población, a fin de contribuir con la política de inclusión social y ganar la adhesión de la población y recuperar el apoyo de los comités de autodefensa. Superando la meta programada.

En relación al indicador priorizado 8.3: Se superó el número de charlas programadas en razón al fortalecimiento de los valores éticos de convivencia social. Superando la meta programada.

### **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**

Promedio de horas de capacitación semestral para trabajadores de las áreas usuarias que elaboran términos de referencia y especificaciones técnicas en relación al indicador 11.1: A la fecha se cuenta con personal capacitados en la elaboración de los términos de referencia y especificaciones técnicas. logrando superar la meta programada.

Informe sobre aplicación de penalidades en relación al indicador 11.1: Se ha registrado en el Portal de Transparencia Estándar (PTE) las penalidades aplicadas durante el 2do. Semestre del af-2017. Logrando superar la meta programada.

Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas dentro del plazo legal en relación al indicador 11.2: Se atendió oportunamente las solicitudes de acceso a la información.

### **Política 12**

Los resultados alcanzados se muestran en el 12.1 y 12.2

Número de reuniones de coordinación intersectorial para tratar temas de seguridad y defensa nacional en relación al indicador 12.1: Se realizaron reuniones para la aprobación de la política de seguridad y defensa nacional, aprobada con decreto supremo nro. 012-2017 de fecha 22 de diciembre del 2017. Superando la meta programada.

Número de ceremonias cívico patrióticas, realizadas por el sector defensa en relación al indicador 12.2: Participación en actividades que contribuyan al acercamiento a la población y fortalecimiento de los valores cívicos. superando la meta programada.

### **Política 13**

En esta política los indicadores priorizados no logramos alcanzar la meta programada.

### **Política 14**

En relación al indicador priorizado 14.1: requirieron con documentos la participación de las unidades responsables junto a las autoridades locales y regionales en el SINAGERD, de forma permanente. Asimismo, se normo con Directiva General N° 009-2017/MINDEF/SG/VRD/DGRRHH/DISAN, aprobado con R.M. N° 1506-2017 del 19 de octubre del 2017, el apoyo de sanidad militar en participación de las fuerzas armadas en los procesos de preparación y respuesta de la gestión del riesgo y desastres. Superando la meta programada.

#### **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.**

Con respecto a las metas programadas (ejecución <100%) se detectaron los siguientes factores:

##### **Política 1**

se cuenta con el proyecto de plan anual de transferencia de competencia sectoriales 2018 para su aprobación por el Ministerio de Defensa, el cual ha sido elaborado en base al trabajo desarrollado durante el año 2017 en coordinación INDECI, CENEPRED y MINDEF. razón por la cual no se pudo dar cumplimiento al indicador priorizado 1.1, según la meta programada.

##### **Política 2**

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.

Respecto al indicador priorizado 2.2: Número de acciones ejecutadas para difundir el Toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género; en coordinación con la Dirección General de Transversalización del enfoque de género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se implementa el Toxímetro en la intranet a través de un hipervínculo y su difusión por medio de mensajes emergentes. Alcanzado a un 78% de la meta programada.

Respecto al indicador priorizado 2.4: Se ha avanzado en la incorporación de mujeres en cargos directivos del sector defensa, alcanzando un porcentaje del 62% de la meta programada.

##### **Política 3**

En relación al Indicador 3.2: Se gestionó ante la Secretaria Nacional de la Juventud - SENAJU, la participación de los jóvenes del servicio militar voluntario en los programas que ofrece el "SENAJU" para el II semestre 2017 que se realizó en la ciudad de cusco y puno. Alcanzando un porcentaje de 33% de la meta programada.

En relación al Indicador 3.4: Se ha capacitado al personal del Servicio Militar Voluntario, en diversos cursos. Logrando un porcentaje del 99% de la meta programada.

##### **Política 4**

No se encontró ningún impedimento para el logro de la meta.

### **Política 5**

En relación al Indicador 5.1: Poca participación de personas con discapacidad en las convocatorias de las Unidades Responsables del Ministerio de Defensa, alcanzando un porcentaje del 81% de la meta programada.

### **Política 7**

No se encontró ningún impedimento para el logro de la meta.

### **Política 8**

No se encontró ningún impedimento para el logro de las metas programadas.

### **Política 9**

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**

Porcentaje de profesionales y técnicos del área usuaria de OEC que cuentan con certificación del OSCE (indicador del plan anticorrupción) en relación al Indicador 11.1: El personal profesional y técnico que labora en el área de adquisiciones y contrataciones cuenta con la certificación OSCE. Alcanzado un porcentaje del 97% de la meta programada.

### **Política 12**

Número de planes de movilización elaborados por el sector defensa, para casos de conflicto en relación al indicador 12.1: los planes de movilización de las fuerzas armadas se encuentran desactualizadas, debido a que están basadas en la ley N° 28101 "ley de movilización nacional". Asimismo, dicha Ley se encuentra en revisión, corrección y actualización. Porcentaje del personal del área encargada que se capacita en temas relacionados a seguridad y defensa nacional en relación al indicador 12.1: El personal del sector defensa se encuentra en proceso de capacitación en temas relacionados a la seguridad y defensa.

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) en relación al indicador 12.2: Se viene progresivamente, realizando charlas con la finalidad de fortalecer la conciencia de la identidad nacional al personal de sector defensa.

### **Política 13**

Porcentaje de puestos profesionales que son provistos mediante concurso público en relación al indicador 13.1: Todos los procesos de contratación del personal civil bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se realizan mediante concurso público, cubriendo las plazas.

Porcentaje de consultas atendidas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD) previo a la contratación del personal en relación al indicador 13.2: Se realiza la verificación del personal previo a su contratación en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDDD).

Número de informes de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) según los lineamientos establecidos por servir en relación al indicador 13.3: Se realizaron solo dos informes de ejecución del plan de desarrollo de personas.

Porcentaje de servidores capacitados en el marco de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) en relación al indicador 13.3: Debido a que solo dos (2) unidades responsables tienen aprobado su Plan de Desarrollo de Personas (PDP) han realizado capacitaciones en marco del plan.

### **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 del Ministerio de Defensa se encontró las siguientes falencias:

#### **Política 1**

En relación al Indicador: El art. de la ley N° 28273 señala que corresponde a los sectores, que tienen funciones que son materia de descentralización, aprobar los planes anuales de transferencia de los sectores hasta el último día del mes de febrero de cada año. No obstante, el 17 de febrero de 2017 se adscribe el CENEPRED al sector defensa por decreto supremo N° 017-2017-pcm, es decir, días antes que se culmine el plazo establecido. De otro lado, el hecho que la rectoría del SGRD esté en PCM generó interrogantes que retrasaron la formulación del plan. De esta manera, se reorientaron los esfuerzos para formular el plan para el período 2018, por lo cual no se ha alcanzado con la meta programada.

## **Política 2**

En relación al Indicador 2.2: El ingreso restringido debido al protocolo de seguridad de las unidades responsables para el acceso al portal [www.toximetro.pe](http://www.toximetro.pe)., logrando alcanzar 96% de la meta programada.

En relación al Indicador 2.4: Se ha considerado al personal femenino para que ocupe cargos directivos del sector. Considerando que se presentan pocas mujeres al concurso público de méritos, bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios (cas). Logrando alcanzar 62% de la meta programada.

## **Política 3**

En relación al Indicador 3.2: Los jóvenes del servicio militar voluntario, solo participaron en las actividades del II semestre de la Secretaría Nacional de la Juventud "SENAJU". Alcanzando un 33% de la meta programada.

En relación al Indicador 3.4: La inasistencia del personal de servicio militar voluntario becado a las academias programadas por encontrarse de servicio, comisión y actividades propias de las sedes militares. Alcanzando un 99% de la meta programada.

## **Política 4**

En relación al Indicador 4.1 y 4.2: No se encontró ninguna falencia y desventajas de las Unidades Responsables.

## **Política 5**

En relación al Indicador 5.1: Pocas personas con discapacidad participaron en las convocatorias realizadas por las Unidades Responsables del Ministerio de Defensa

## **Política 7**

En relación al indicador 7.9: No se encontró ninguna falencia y desventaja de la Entidad por parte de los Organismos responsables.

## **Política 8**

En relación al indicador 8.2 y 8.3: No se encontró ninguna falencia y desventaja de las Unidades Responsables.

## **Política 9**

No se encontró ninguna falencia y desventaja de las Unidades Responsables.

### **Política 11**

Porcentaje de profesionales y técnicos del área usuaria de OEC que cuentan con certificación del OSCE (indicador del plan anticorrupción) en el indicador priorizado 11.1: A la fecha la unidad responsable de servicio de mantenimiento de la FAP (SEMAN) no ha iniciado sus operaciones, no se ha alcanzado la meta programada.

### **Política 12**

Número de planes de movilización elaborados por el sector defensa, para casos de conflicto en relación al indicador 12.1: los planes de movilización de las fuerzas armadas se encuentran desactualizadas, debido a que están basadas en la Ley N° 28101 "ley de movilización nacional". Asimismo, dicha Ley se encuentra en revisión, corrección y actualización. No alcanzando la meta programada.

Porcentaje del personal del área encargada que se capacita en temas relacionados a seguridad y defensa nacional en relación al indicador 12.1: Fomentar la participación del personal para la capacitación en temas de seguridad y defensa nacional., logrando un porcentaje del 64% de la meta programada.

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) en relación al indicador 12.2: Debido a la falta de recursos de recursos para fomentar actividades de fortalecimiento de identidad nacional. Logrando que el 87% del personal participe.

### **Política 13**

Porcentaje de puestos profesionales que son provistos mediante concurso público en relación al indicador 13.1: Todos los procesos de contratación del personal civil bajo el régimen de contratación administrativa de servicios se realizan mediante concurso público. Cubriendo las plazas, alcanzando 97% de la meta programada, debido que la unidad responsable del servicio de mantenimiento de la FAP (SEMAN) no iniciado sus operaciones.

Porcentaje de consultas atendidas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD) previo a la contratación del personal en relación al indicador 13.2: Se realiza la verificación del personal previo a su contratación en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDDD). Alcanzando 97% de la meta programada.

Número de informes de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) según los lineamientos establecidos por servir en relación al indicador 13.3: Se realizaron solo dos informes de ejecución del plan de desarrollo de personas, alcanzando un 14% de la meta programada.

Porcentaje de servidores capacitados en el marco de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) en relación al indicador 13.3: Debido a que solo dos unidades responsables tienen aprobado su Plan de Desarrollo de Personas (PDP) han realizado capacitaciones en marco del plan, alcanzando un porcentaje de 56% de la meta programada.

#### **Política 14**

No se encontró ningún impedimento para el logro de la meta.

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	1	0	2
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	0	0	1
8. En relación al Aumento de Capacidades Sociales	2	2	0	0	0	2
9. En materia de Empleo y MYPE	1	1	0	0	0	1
11. En materia de política anticorrupción	4	4	0	1	0	3
12. Seguridad y Defensa Nacional	5	5	1	2	0	2
13. En Materia del Servicio Civil	4	4	1	3	0	0
14. En. Materia de Gestión del Riesgo de Desastres	1	1	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
		<b>100%</b>	<b>14%</b>	<b>35%</b>	<b>3%</b>	<b>48%</b>

### **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**

La entidad ejecutora en cumplimiento de la meta programada de la Política Nacional en Materia de Descentralización, desarrolló su Matriz en

base a UN (1) Indicador con su correspondiente meta a ser cumplida por las TRES (3) Unidades Responsables.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 1.1 presentó un porcentaje inferior al 100%, reorientaron los esfuerzos para aprobación del plan anual de transferencia de competencia sectoriales para el período 2018, no se logró alcanzar la meta programada.

### **Política 2**

El Ministerio de 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 unidades responsables.

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, no se logró alcanzar la meta programada.

### **Política 3**

El Ministerio de 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) Unidades Responsables.

Las metas programadas para los Indicadores que corresponden a la Política 3.3 y 3.5 fue superada al 100%, sin embargo, para el indicador correspondiente a la Política 3.2 y 3.4, no se logró alcanzar la meta programada.

### **Política 4**

El Ministerio de Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Relación a los Pueblos Andinos, Amazónicos, Afroperuanos y Asiáticoperuanos, desarrolló su Matriz en base a Dos (02) Indicadores con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las CUATRO (04) Unidades Responsables.

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

### **Política 5**

El Ministerio de Defensa, ejecutora en cumplimiento de la meta programada de la Política Nacional en Materia de Personas con Discapacidad, desarrolló su Matriz en base a UN (1) Indicador con su correspondiente meta a ser cumplida por las Unidades Responsables.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 5.1 presentó un porcentaje inferior al 100%.

### **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 Unidades Responsables.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 7.9 que supero al 100% de la meta programada.

### **Política 8**

El Sector Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia Aumento de Capacidades Sociales, desarrolló su Matriz en base a DOS (02) Indicadores con su correspondiente meta a ser cumplida por las Unidades Responsables.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 8.2 y 8.3 que supero al 100% de la meta programada.

### **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 Ministerio de Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Anticorrupción, desarrolló su Matriz en base a Cuatro (04) de los cuales tres (03) Indicadores priorizados correspondientes 11.1 y un (01) a 12.1 con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las Unidades Responsables.

Las metas programadas para dos (02) de las actividades Indicadores que corresponden a la Política 11.1 y 11.2 fueron superadas al 100%, sin embargo, para una de las tres actividades del indicador correspondiente a la Política 11.1, no se logró alcanzar la meta programada.

### **Política 12**

El Ministerio de Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Seguridad y Defensa Nacional, desarrolló su Matriz en base a Cinco (05) de los cuales tres (03) Indicadores priorizados correspondientes 12.1 y dos (02) a 12.2 con sus correspondientes metas a ser cumplidas por las Unidades Responsables.

Las metas programadas para dos (02) de las actividades Indicadores que corresponden a la Política 12.1 y 12.2 fueron superadas al 100%, sin embargo, para una de las tres actividades del indicador correspondiente a la Política 12.1 y 12.2, no se logró alcanzar la meta programada.

### **Política 13**

El Ministerio de Defensa en cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Servicio Civil, desarrolló su Matriz en base a cuatro (04) indicadores priorizados del 13.1, 13.2 y 13.3 de los cuales dos (02) indicadores priorizados correspondientes al 13.3 con sus respectivas metas a ser cumplidas por la Unidades Responsables.

Los indicadores priorizados 13.1, 13.2 y 13.3 no alcanzaron la meta programada.

### **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 Unidades Responsables.

La meta programada para el Indicador que corresponde a la Política 14.1, alcanzo superar la meta programada.

## **6. Análisis Instrumental**

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

#### **Política 1**

Se reorientaron los esfuerzos para aprobación del plan anual de transferencia de competencia sectoriales para el período 2018, el cual ha sido elaborado en base al trabajo desarrollado durante el año 2017 en coordinación INDECI, CENEPRED y MINDEF.

#### **Política 2**

En relación al indicador priorizado 2.2: Se coordinó el acceso vía portal institucional para que se continué con la difusión del toxímetro.

En relación al indicador priorizado 2.4: Se realiza progresivamente la incorporación de mujeres en cargos directivos para el sector por concurso público de méritos, bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

### **Política 3**

En relación al indicador priorizado 3.2: Se ofició a la Secretaría de la Juventud "SENAJU" para que el personal de fuerzas armadas sea considerado en el año 2018.

En relación al indicador priorizado 3.4: Se dictó normas y disposiciones para que los comandos militares brinden las facilidades al personal becado y termine satisfactoriamente su capacitación.

### **Política 4**

Se recomienda optimizar las coordinaciones e incrementar la asistencia técnica con las unidades responsables para poder ejecutar de una mejor manera.

### **Política 5**

Se realizó coordinaciones con Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad "CONADIS" para impulsar que las personas con discapacidad participen en las convocatorias públicas de las Unidades Responsables del Ministerio de Defensa.

### **Política 7**

Se recomienda optimizar las coordinaciones e incrementar la asistencia técnica con las Unidades Responsables para poder ejecutar de una mejor manera.

### **Política 8**

Se recomienda optimizar las coordinaciones e incrementar la asistencia técnica con las Unidades Responsables para poder ejecutar de una mejor manera.

### **Política 9**

Se recomienda optimizar las coordinaciones e incrementar la asistencia técnica con las Unidades Responsables para poder ejecutar de una mejor manera.

### **Política 11**

Se realizó los trámites administrativos para el inicio de sus operaciones de la Unidad Responsable Servicio de Mantenimiento de la FAP (SEMAN).

## **Política 12**

Número de planes de movilización elaborados por el sector defensa, para casos de conflicto en relación al indicador 12.1: Se ha realizado trámites correspondientes oficiando al sector defensa para la revisión, corrección y actualización de la ley nº 28101 "ley de movilización nacional".

Porcentaje del personal del área encargada que se capacita en temas relacionados a seguridad y defensa nacional en relación al indicador 12.1: Planear la capacitación del personal en temas relacionados a seguridad y defensa nacional

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) en relación al indicador 12.2: Se solicitará el incremento de los recursos para continuar con la difusión en relación a los valores para fortalecer la identidad nacional.

## **Política 13**

Porcentaje de puestos profesionales que son provistos mediante concurso público en relación al indicador 13.1: Se realizó los trámites administrativos para el inicio de sus operaciones.

Porcentaje de consultas atendidas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD) previo a la contratación del personal en relación al indicador 13.2: Se realizó los trámites administrativos para el inicio de sus operaciones.

Número de informes de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) según los lineamientos establecidos por servir en relación al indicador 13.3: Falta fortalecer la gestión de recursos humanos para implementar el Subsistema de gestión del desarrollo y capacitación a las unidades responsables.

Porcentaje de servidores capacitados en el marco de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) en relación al indicador 13.3: Fortalecer la gestión de recursos humanos para implementar el subsistema de gestión del desarrollo y capacitación.

## **Política 14**

Se recomienda optimizar las coordinaciones e incrementar la asistencia técnica con las unidades responsables para para poder ejecutar de una mejor manera.



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE II

Cód.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	I SEM.	II SEM.	TOTAL	Avance %	Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
1	DESCENTRALIZACIÓN	1.1	ASEGURAR LA PRONTA Y ADECUADA TRANSFERENCIA DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONES Y RECURSOS A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES RESPECTANDO LOS PRINCIPIOS DE SUBSIDIARIEDAD, NEUTRALIDAD, COMPROMETIMIENTO Y RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE LOS NIVELES DE GOBIERNO NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL.	FORMULAR Y APROBAR EL PLAN ANUAL SECTORIAL DE TRANSFERENCIA.	PLAN ANUAL DE TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES 2017.	NUMERO	1	0	0	0	0	SE CUENTA PARA APROBACION CON EL PROYECTO DE PLAN ANUAL DE TRANSFERENCIA DE COMPETENCIA SECTORIAL 2018, DEL CUAL HA SIDO ELABORADO EN BASE AL TRABAJO DESARROLLADO DURANTE EL AÑO 2017 EN COORDINACION CON LAS UNIDADES RESPONSABLES.	EL ART. DE LA LEY Nº 28273 SEÑALA QUE CORRESPONDE A LOS SECTORES QUE TIENEN FUNCIONES QUE SON MATERIA DE DESCENTRALIZACION, APROBAR LOS PLANES ANUALES DE TRANSFERENCIA DE LOS SECTORES HASTA EL ÚLTIMO DÍA DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO, NO OBTIENE EL 17 DE FEBRERO DE 2017 SE OBTIENE EL DECRETADO AL SECTOR DEFENSA POR DECRETADO SUPLENTO Nº 017-2017-PCM, ES DECIR, DÍAS ANTES QUE SE CULMINE EL PLAZO ESTABLECIDO, DE OTRO LADO, EL HECHO QUE LA RECTORIA DEL SGRD ESTE EN PCM GENERO INTERROGANTES QUE RETRASARON LA FORMULACION DEL PLAN DE ESTA MANERA, SE REPERTEARON LOS ESPEROS PARA FORMULAR EL PLAN PARA EL PERIODO 2018.	SE REQUIERITACION APROBACION DEL PLAN ANUAL DE TRANSFERENCIA DE COMPETENCIA SECTORIAL PARA EL PERIODO 2018.	DDRRH 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).	PERCENTAJE DE MUJERES CAPTANTES EN UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS.	PERCENTAJE	13	13	0	13	100	SE HA CUMPLIDO CON LA META PROGRAMADA, CABE SEÑALAR QUE LAS ADMISIONES A LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y ESCUELA DE MARINA MERCANTE SE REALIZAN EN EL PRIMER SEMESTRE, SE ALCANZO LA META PROGRAMADA.			EF - 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 EDUCATIVOS 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 PROMOVER EL TOMA TIEMPO.	NUMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIVULGAR EL TOMA TIEMPO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	ACCION	28	13	14	27	96.43	EN COORDINACION CON LA DIRECCION GENERAL DE TRANSVERSALIZACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y NIÑERÍA, SE REALIZAN EN LA INTERVENCIÓN A TRAVÉS DE UN HIPERVINCULO Y SU DIFUSION POR MEDIO DE MENSAJES EMERGENTES.	EL INGRESO RESTRINGIDO DEBIDO AL PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE LAS UNIDADES RESPONSABLES PARA EL ACCESO AL PORTAL WWW.TOMA TIEMPO.PE.	SE COORDINARA EL ACCESO VIA PORTAL INSTITUCIONAL PARA QUE SE CONTINÚE CON LA DIVULSION DEL TOMA TIEMPO.	DDRRH DEL MINDEF - CCFEA - EP - MGP - FAP - IGI - INBAMI - CONIDA - ACFFA - INDECI - CENEPRED - SIMA - SEMAM 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.	PERCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	PERCENTAJE	30	22	18	22	73.33	SE HA AVANZADO EN LA INCORPORACION DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR DEFENSA, ALCANZANDO UN PORCENTAJE DEL 62% DE LA META PROGRAMADA.	CONSIDERA AL PERSONAL FEMENINO PARA QUE OCURE CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR, CONSIDERANDO QUE SE PRESENTAN POCOS MUJERES AL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS).	SE REALIZAN PROGRESIVAMENTE LA INCORPORACION DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS PARA EL SECTOR POR CONCLUSO PÚBLICO DE MÉRITOS, BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS).	DDRRH DEL MINDEF - INDECI - CENEPRED	MINDEF
3	JUVENTUD	3.2	FORTALECER Y FOMENTAR LA PARTICIPACION JUVENIL EN LOS DISTINTOS ESPACIOS POLÍTICOS Y SOCIALES, ASÍ COMO EN LOS MINISTERIOS Y LAS DIFERENTES INSTITUCIONES DEL ESTADO, PARA LA PROMOCION DE PLANES, PROYECTOS Y PROGRAMAS EN MATERIA DE JUVENTUD.	FOMENTAR LA PARTICIPACION E INTEGRACION DE LA JUVENTUD CON VOCAION MILITAR AL SECTOR DEFENSA POR MEDIO DE LOS ENCUENTROS REGIONALES DE JUVENTUDES.	NUMERO DE JOVENES PARTICIPANTES EN ENCUENTROS REGIONALES DE JUVENTUDES.	NUMERO	300	0	100	100	33.33	SE GESTIONÓ ANTE LA SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD - SENAUJ, LA PARTICIPACION DE LOS JOVENES DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO EN LOS PROGRAMAS DE JUVENTUD EN EL SEMESTRE 2017 QUE SE REALIZO EN LA CIUDAD DE CASCO PANDO, ALCANZANDO UN PORCENTAJE DE 33% DE LA META PROGRAMADA.	LOS JOVENES DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO, SOLO PARTICIPARON EN LAS ACTIVIDADES DEL 1º SEMESTRE DE LA SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD "SENAJU".	SE OFICIA LA SECRETARIA DE LA JUVENTUD "SENAJU" PARA QUE EL PERSONAL DE FUERZAS ARMADAS SEA CONSIDERADO EN EL AÑO 2018.	DDRRH DEL MINDEF	MINDEF



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE II

Cód. Mec.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	I SEM	II SEM	ELECCIÓN TOTAL	Avance %	Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Concretas	Unidad Responsable	Ministerio	
3	JUVENTUD	3.3	PROMOVER PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, LIBERAZGO, ACTITUDES SOLIDARIAS Y EMPRENDEDORAS, QUE CONTRIBUYAN A LA EMPLERABILIDAD DE LA JUVENTUD.	CAPACITACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA.	NÚMERO DE PERSONAL DE LAS FFAA CARACTERIZADO EN EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA, CENTRO	PARTICIPANTE	300	1021	4558	5579	1859.67	SE HA CAPACITADO AL PERSONAL EN CURSOS DE COMPUTACIÓN, ELECTRICIDAD, ENTRE OTROS. DICHAS CAPACITACIONES SE HAN REALIZADO EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO (CETPRO), SUPERANDO LA META PROGRAMADA.			EP - MGP - FAP	MINDEF	
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.	Nº DE JOVENES DE LAS FFAA QUE ACCEDEN A BECAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (Beca 18 y OTRA BECA)	NUMERO	3600	1994	1589	3577	99.36	SE HA CAPACITADO AL PERSONAL DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO, EN DIVERSOS CURSOS, LOGRANDO UN PORCENTAJE DEL 99% DE LA META PROGRAMADA.	INASISTENCIA DEL PERSONAL DE SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO BEGADO A LAS ACADEMIAS PROGRAMADAS POR ENCONTRARSE DE SERVICIO, COMISIÓN Y ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS SEDES MILITARES.	SE DICTO NORMAS Y DISPOSICIONES PARA QUE LOS COMANDOS MILITARES BRINDEN AL PERSONAL BEGADO Y LAS FACILIDADES AL PERSONAL BEGADO Y TERMINE SATISFACTORIAMENTE SU CAPACITACION.	EP - MGP y FAP	MINDEF	
3	JUVENTUD	3.5	DESARROLLAR PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE SALUD ORIENTADOS ESPECIFICAMENTE A LA PROMOCIÓN, LUBRIL, GARANTIZANDO UN CLIMA DE CONFIANZA, RESPETO Y COMPROMISADO EN SU ATENCIÓN, ELIMINANDO LAS BARRERAS CULTURALES SOCIALES, LEGALES Y ECONÓMICAS QUE IMPIDAN EL ACCESO DE LOS JOVENES A LOS SERVICIOS DE SALUD.	PROMOVER CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN O ATENCIÓN QUE ENRIQUEZCAN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LOS JOVENES DEL SECTOR DEFENSA.	NUMERO DE JOVENES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN SOCIAL PREVENTIVA (SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA, SALUD MENTAL, ABUSO DE SUSTANCIAS, PSICOACTIVAS, VIOLENCIA ETS, VIH, ETC.)	NUMERO	10000	16478	5050	21538	215.28	SE CUENTA CON LA PARTICIPACION DE JOVENES EN CHARLAS DE ORIENTACION PREVENTIVA DE SALUD, SUPERANDO LA META PROGRAMADA.				EP - MGP y FAP	MINDEF
4	PUEBLOS ANDINOS, AMAZONICOS, AEROPERUANOS Y ASIATICOPERUANOS	4.1	CONDUVUAR EN LA IMPLEMENTACION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE ALCANCE NACIONAL, Y DE POLITICAS SECTORIALES PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PUEBLOS ANDINOS, AMAZONICOS, AEROPERUANOS Y ASIATICOPERUANOS.	EJECUTAR ACCIONES QUE COLABOREN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZONICOS.	NUMERO DE ACCIONES CIVICAS DESARROLLADAS QUE COLABOREN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZONICOS.	NUMERO	40	21	31	52	130	A TRAVÉS DE LAS ACCIONES CIVICAS Y LAS ACCIONES SOCIALES SE PROMOVIO LA PRESENCIA DEL ESTADO EN LOS LUGARES MAS ALEJADOS DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y LA AMAZONIA, SUPERANDO LA META PROGRAMADA.				CERFAA - EP - MGP y FAP	MINDEF
4	PUEBLOS ANDINOS, AMAZONICOS, AEROPERUANOS Y ASIATICOPERUANOS	4.2	COORDINAR CON LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PUEBLOS ANDINOS, AMAZONICOS, AEROPERUANOS Y ASIATICOPERUANOS.	EJECUTAR ACCIONES QUE COLABOREN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZONICOS.	NUMERO DE HABITANTES DE LOS PUEBLOS ANDINOS Y AMAZONICOS BENEFICIARIOS EN LAS ACCIONES CIVICAS DESARROLLADAS.	NUMERO	7000	12894	53147	66041	943.44	SE LOGRO BENEFICIAR A MAYOR CANTIDAD DE HABITANTES EN COMPARACION CON EL PRIMER SEMESTRE, SUPERANDO LA META PROGRAMADA.				CERFAA - EP - MGP y FAP	MINDEF
5	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5.1	RESPECTAR 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 CONTRIBUCIÓN Y ACCESO A CARGOS DE DIRECCIÓN.	PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FOMENTAR EN EL SECTOR DEFENSA SU CONTRIBUCIÓN Y ACCESO A CARGOS DE DIRECCIÓN.	PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL SECTOR DEFENSA.	POKENTAJE	0.5	0.3	0.4	0.3	60	EN LAS CONVOCATORIAS REALIZADAS EN EL PRESENTE AÑO SE PRESENTARON UNA MINIMA CANTIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LOGRANDO UN PORCENTAJE DEL 60% DE LA META PROGRAMADA.	POCA PARTICIPACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS CONVOCATORIAS.	SE REALIZO COORDINACIONES CON COMANDOS PARA IMPULSAR QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARTICIPEN EN LAS CONVOCATORIAS PUBLICAS DEL SECTOR DEFENSA.	DGRHH DEL MINDEF - CERFAA - EP - MGP - FAR - IGR - ENAMM - CONIDA - ACERFAA - INDECI - CEMERED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF	



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE II

Cat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador	Unidad de Medida	Meta Anual	Ejecución I SEM.	Ejecución II SEM.	Total	Avance %	Logros	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio	
7	EXTENSION TECNOLÓGICA, MEDIO AMBIENTE Y COMPETITIVIDAD	7.9	PROMOVER EL USO DE TECNOLOGÍAS, MÉTODOS, PROCESOS Y PRÁCTICAS DE PRODUCCIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL MÁS LIMPIAS.	CUMPLIR MEDIDAS DE EFICIENCIA	NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS PARA CUMPLIR LAS MEDIDAS DE EFICIENCIA.	NUMERO	56	27	67	94	167.86	SE HA CONTRIBUIDO CON EL CUMPLIMIENTO OPERATIVO DE LAS NORMAS Y POLÍTICAS DE EFICIENCIA APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO. SE HA DADO UNA ORIENTACIÓN PRÁCTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MEDIDA CONTINUA BASADAS EN LA EFICIENCIA DE LA ENERGÍA, AGUA, ÚTILES DE OFICINA Y RESIDUOS SÓLIDOS Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO, DISMINUCIÓN DE USO DE IMPRESORAS SUPERANDO LA META PROGRAMADA.			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 LINEAMIENTOS PARA LA PARTICIPACION DEL SECTOR EN APOYO AL DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL.	NUMERO DE DOCUMENTOS EMITIDOS.	DOCUMENTO	5	6	1	7	140	SE CUENTA CON LA DIRECTIVA GENERAL N° 13-2013-MINDEF/VPD/DGPE/DADPR QUE NORMA LA PARTICIPACION DEL SECTOR DEFENSA EN ACCIONES DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL. SE NORMO LA PARTICIPACION DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y COMANDO AERONAUTICO DEL VARELA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DEL ESTADOPACIA LA POBLACION, A FIN DE CONTRIBUIR CON LA POLITICA DE INCLUSION SOCIAL Y GANAR LA ADHESION DE LA POBLACION Y RECUPERAR EL APOYO DE LOS COMITES DE AUTODEFENSA SUPERANDO LA META PROGRAMADA.			MINDEF		
8	AUMENTO DE CAPACIDADES SOCIALES	8.3	DEFINIR EN TODAS SUS ACCIONES Y PROGRAMAS, LOS VALORES ETICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL TALES COMO LA HONESTIDAD, LA TRANSPARENCIA, LA RESPONSABILIDAD, LA SOLIDARIDAD, EL RESPETO Y LA PUNTUALIDAD.	REALIZAR CHARLAS PARA FORTALECER LOS VALORES ETICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL.	NUMERO DE CHARLAS PARA FORTALECER LOS VALORES ETICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL.	CHARLA	14	13	25	38	271.43	SE SUPERO EL NUMERO DE CHARLAS PROGRAMADAS EN RAZON AL FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES ETICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL SUPERANDO LA META PROGRAMADA.	SE SUPERO EL NUMERO DE PROGRAMADAS EN RAZON AL FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES ETICOS DE CONVIVENCIA SOCIAL SUPERANDO LA META PROGRAMADA.	SE REALIZARA PARA LO SUJECIVO LA MODIFICACION DE LA META ANUAL.		MINDEF	
9	EMPLEO Y MYPE	9.1	DESARROLLAR POLÍTICAS EMPROCADAS EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO DIGNO.	EJECUTAR PROGRAMAS DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA.	NUMERO DE PERSONAS CAPACITADAS EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA DESARROLLADOS.	PERSONA	1800	450	440	890	49.44	EL PERSONAL PROFESIONAL Y TECNICO QUE LABORA EN EL AREA DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES CUENTA CON LA CERTIFICACION OCCE ALCANZANDO UN PORCENTAJE DEL 92% DE LA META PROGRAMADA.	A LA FECHA LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LA FAP (SEMANI) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES.			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 CUENTAN CON LA CERTIFICACION OCSE (INDICADOR DEL PLAN ANTICORRUPCION).	PORCENTAJE DE PROFESIONALES Y TECNICOS DE AREA USUARIOS DE OEC QUE CUENTAN CON CERTIFICACION DEL OEC (INDICADOR DEL PLAN ANTICORRUPCION).	PORCENTAJE	100	91	103	91	70.62	A LA FECHA SE CUENTA CON PERSONAL CAPACITADO EN LA ELABORACION DE LOS TERMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TECNICAS, LOGRANDO LA META PROGRAMADA.			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.	CAPACITACION SEMESTRAL PARA TRABAJADORES DE LAS AREAS USUARIAS QUE ELABORAN TERMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TECNICAS.	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACION SEMESTRAL PARA TRABAJADORES DE LAS AREAS USUARIAS QUE ELABORAN TERMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TECNICAS.	HORAS	160	113	74	113	70.62	A LA FECHA SE CUENTA CON PERSONAL CAPACITADO EN LA ELABORACION DE LOS TERMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TECNICAS, LOGRANDO LA META PROGRAMADA.			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 APLICACION DE PENALIDADES.	NUMERO	56	47	13	60	107.14	SE HA REGISTRADO EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA ESTANDAR (PTE) LAS PENALIDADES ANTECIPADAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2017, LOGRANDO SUPERAR LA META PROGRAMADA.			MINDEF		



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE II

Cód. Política Nacional	Cód. en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador	Unidad de Medida	Meta Anual	1 SEM.	II SEM.	TOTAL	Avance %	Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio	
11	ANTICORUPCIÓN	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	110	96	96	SE ATENDIÓ OPORTUNAMENTE 96 LAS SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN.				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		LOS PLANES DE MOVILIZACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS SE ENCUENTRAN DESACTUALIZADOS, DEBIDO A QUE ESTÁN BASADOS EN LA LEY N° 28101 "LEY DE MOVILIZACIÓN NACIONAL", ASIMISMO, DICHA LEY SE ENCUENTRA EN REVISIÓN, CORRECCIÓN Y ACTUALIZACIÓN.	SE HA REALIZADO TRÁMITES CORRESPONDIENTES OFICINDO AL SECTOR DEFENSA PARA LA REVISIÓN, CORRECCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA LEY N° 28101 "LEY DE MOVILIZACIÓN NACIONAL".	CCFFAA-EP - MGR 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 ÁREA ENCARGADA QUE SE CAPACITA EN TEMAS RELACIONADOS A SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	PORCENTAJE	100	70	58	70	70	EL PERSONAL DEL SECTOR DEFENSA SE ENCUENTRA EN PROCESO DE CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS A LA SEGURIDAD Y DEFENSA, LOGRANDO UN PORCENTAJE DEL 64% DE LA META PROGRAMADA.	FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL PARA LA CAPACITACIÓN EN TEMAS DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	PLANEAR LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN TEMAS RELACIONADOS A SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL.	CCFFAA-EP - MGR 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	12	22	137.5	SE REALIZARON REUNIONES PARA LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL, APROBADA CON DECRETO SUPLENDO EN 02-2017 DE FECHA 22 DE DICIEMBRE DEL 2017, SUPERANDO LA META PROGRAMADA.	DEBIDO A LA FALTA DE RECURSOS DE PERSONAL PARA FOMENTAR ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE IDENTIDAD NACIONAL.	SE SOLICITARÁ EL INCREMENTO DE LOS RECURSOS PARA CONTINUAR CON LA DISCUSIÓN EN RELACIÓN A LOS VALORES PARA FORTALECER LA IDENTIDAD NACIONAL.	CCFFAA-EP - MGR 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, HEROSMO, TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD, SOLIDARIDAD, RESPETO Y PUNTUALIDAD).	PORCENTAJE	100	98	75	98	98	SE VIENE PROGRESIVAMENTE, REALIZANDO CHARLAS CON LA FINALIDAD DE FORTALECER LA CONCIENCIA DE LA IDENTIDAD NACIONAL AL PERSONAL DEL SECTOR DEFENSA, LOGRANDO QUE EL 93% DEL PERSONAL PARTICIPE.				MINDEF	
12	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	12.2	FOMENTAR EL ORGULLO Y LA IDENTIDAD NACIONAL.	CONMEMORAR FIEBAS CIVICAS PATRIÓTICAS E INSTITUCIONALES QUE FOMENTEN LA SOLIDARIDAD, COHESION E IDENTIDAD NACIONAL.	NÚMERO DE CEREMONIAS CIVICAS PATRIÓTICAS REALIZADAS POR EL SECTOR DEFENSA.	NÚMERO	40	48	79	127	317.5	PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN AL ACERCAMIENTO A LA POBLACION Y FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES CIVICOS, SUPERANDO LA META PROGRAMADA.	TTODOS LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL CIVIL BAJO EL REGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIO SE REALIZAN MEDIANTE CONCURSOS PÚBLICOS, CUBRIENDO LAS PLAZAS, NO SE LOGRO SUPERAR LA META PROGRAMADA AL 100% DEBIDO QUE LA UNIDAD RESPONSABLE DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LA FAP (SEMAM) NO INICIADO SUS OPERACIONES.	ALA FECHA LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LA FAP (SEMAM) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES.	SE REALIZO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS PARA EL INICIO DE SUS OPERACIONES	CCFFAA-EP - MGR 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 CONCURSOS PÚBLICOS.	PORCENTAJE DE PUESTOS PROFESIONALES QUE SON PRODUCTOS MEDIANTE CONCURSOS PÚBLICOS.	PORCENTAJE	100	83	111	83	83					MINDEF	



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE II

Cód. Mec.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	1 SEM.	2 SEM.	TOTAL	Avance %	Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
13	SERVICIO CIVIL	13.2	GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION RELACIONADA A LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE CONFORMAN EL SERVICIO CIVIL.	CONSULTAS EFECTUADAS AL REGISTRO NACIONAL DE SANCCIONES DE DESTITUCION Y DESPIDO PREVIO A LA CONTRATACION DEL PERSONAL.	PORCENTAJE DE CONSULTAS ATENDIDAS EN EL REGISTRO NACIONAL DE SANCCIONES DE DESTITUCION Y DESPIDO (RNSDD) PREVIO A LA CONTRATACION DEL PERSONAL.	PORCENTAJE	100	96	95	94		SE REALIZA LA VERIFICACION DEL PERSONAL PREVIO A SU CONTRATACION EN EL REGISTRO NACIONAL DE SANCCIONES DE DESTITUCION Y DESPIDO (RNSDD) SUPERANDO LA META PROGRAMADA.	A LA FECHA LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LA PAP (SEMAM) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES.	SE REALIZO LOS TRABAJOS ADMINISTRATIVOS PARA EL INICIO DE SUS OPERACIONES.	MINDEF - CCFPA - EP - MGP - IAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFPA - INDECI - CENFERED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
13	SERVICIO CIVIL	13.3	FORTALECER LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO A CARGO DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBEROS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	FORMULAR Y APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.	NUMERO DE INFORMES DE LA EJECUCION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)	INFORME	14	0	2	2	14.29	SE REALIZAN SOLO DOS INFORMES DE EJECUCION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ALCANZANDO 14% DE LA META PROGRAMADA	LAS ENTIDADES RESPONSABLES SE ENCUENTRA EN LA ETAPA DE PREPARACION AL PROCESO DE TRANSITO AL NUEVO REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL.	FALTA FORTALECER LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS PARA IMPLEMENTAR EL SUBSISTEMA DE GESTION DEL DESARROLLO Y CAPACITACION A LAS UNIDADES RESPONSABLES.	DGRHH DEL MINDEF - CCFPA - EP - MGP - IAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFPA - INDECI - CENFERED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
13	SERVICIO CIVIL	13.3	FORTALECER LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO A CARGO DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBEROS 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	38	0		DEBIDO A QUE SOLO DOS UNIDADES RESPONSABLES TIENEN APROBADO SU PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) HAN REALIZADO CAPACITACIONES EN MARCO DEL PLAN. LOGRANDO ALCANZAR EL 38% DE LA META PROGRAMADA.	LAS ENTIDADES RESPONSABLES SE ENCUENTRA EN LA ETAPA DE PREPARACION AL PROCESO DE TRANSITO AL NUEVO REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL.	FORTALECER LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS PARA IMPLEMENTAR EL SUBSISTEMA DE GESTION DEL DESARROLLO Y CAPACITACION.	DGRHH DEL MINDEF - CCFPA - EP - MGP - IAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFPA - INDECI - CENFERED - SIMA - SEMAN Y FAME	MINDEF
14	GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	14.1	INSTITUCIONALIZAR Y DESARROLLAR LOS PROCESOS DE LA GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES A TRAVES DEL SISTEMA NACIONAL DE GESTION 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	25	25	178.57	REQUIEREN CON DOCUMENTOS LA PARTICIPACION DE LAS UNIDADES RESPONSABLES JUNTO A LAS AUTORIDADES LOCALES Y REGIONALES EN EL SINAGERD, DE FORMA PERMANENTE, ASIMISMO, SE NORMA CON DIRECTIVA GENERAL N° 09-2017/MINDEF/SV/D/DIRRH/DI SAN, APROBADO CON R.M. N° 1506-2017 DEL 13 DE OCTUBRE DEL 2017, EL APOYO DE SANIDAD MILITAR EN PARTICIPACION DE LAS FUERZAS ARMADAS EN LOS PROCESOS DE PREPARACION Y RESPUESTA DE LA GESTION DEL RIESGO Y DESASTRES, SUPERANDO LA META PROGRAMADA.				MINDEF

