



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 13 de enero de 2014

Oficio N° 015 -2014-DCGI/JNE

Señor
JUAN CARLOS CORTES CARCELEN
Presidente Ejecutivo
Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
Pasaje Francisco de Zela N° 150 – Piso 10.
Jesús María – Lima 11.-

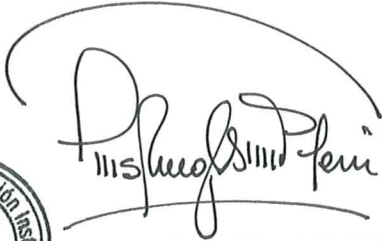



- ASUNTO** : Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDPA 2014.
- REFERENCIA** : a) Resolución N° 228-2013-P/JNE.
b) Procedimiento Capacitación de Personal, PR-RRHH-JNE-06, versión 06.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle copia de la Resolución N° 228-2013-P/JNE de fecha 27 de diciembre de 2013, por la cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDPA 2014, para su conocimiento y fines.


Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de nuestra especial consideración.

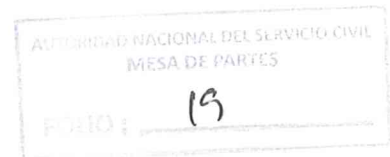
Atentamente,





LUIS M. IGLESIAS LEÓN
Director Central de Gestión Institucional
JURADO NACIONAL DE ELECCIONES







Jurado Nacional de Elecciones
Presidencia

RESOLUCION N° 228 -2013-P/JNE

Lima, 27 DIC. 2013

VISTO, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, remitido por el Comité designado para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP.

CONSIDERANDO:

Que, el numeral I de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, de fecha 21 de marzo de 2011, señala como finalidad de la misma, establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP;

Que, el numeral III de la Directiva referida en el considerando precedente señala que deben cumplir dicha norma las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, mediante Resolución N° 181-2013-P/JNE de fecha 30 de octubre de 2013 se actualiza la conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP:

Que, conforme el numeral VII Aprobación del PDP de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobado por el titular de la entidad y deberán ser puestos a conocimiento de SERVIR, conforme lo establecido en la citada Directiva;

Que, con el documento de visto, el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP, ha elaborado y propuesto el PDP Anualizado 2014 del Jurado Nacional de Elecciones;

Que, de acuerdo al numeral 6.1 de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y los artículos 13°, 14° y 16° numeral 1), del Reglamento de Organización y Funciones, modificado por Resolución N° 738-2011-JNE, que señalan que el Presidente es su representante oficial, máxima autoridad administrativa y Titular del Pliego.

En uso de las facultades conferidas.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, el cual forma parte de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Encargar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, a la Dirección Central de Gestión Institucional para su difusión, control y respectiva evaluación.





Jurado Nacional de Elecciones
Presidencia

RESOLUCION N° 228-2013-P/JNE

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el portal electrónico del Jurado Nacional de Elecciones.

Artículo Cuarto.- Notificar la presente Resolución a todas las áreas del Jurado Nacional de Elecciones; así como a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme el procedimiento señalado por dicha entidad.

Regístrese, comuníquese y publíquese.




DR. FRANCISCO A. TÁVARA CÓRDOVA
PRESIDENTE
JURADO NACIONAL DE ELECCIONES




Presentación

El presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – PDPA del Jurado Nacional de Elecciones ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo, y se orienta a planificar las acciones de capacitación a ejecutarse durante el 2014, acorde a sus necesidades estratégicas de capacitación dirigidas a nuestros colaboradores.





1. Aspectos Generales

1.1. Objetivo General de Capacitación



El PDPA 2014 busca el desarrollo profesional, técnico y personal de los colaboradores que conforman el Jurado Nacional de Elecciones - JNE; todo ello a fin de contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del JNE.

1.2. Objetivos Específicos de Capacitación

- 
- 
- 
- 
- a) Ser reconocida por la ciudadanía como institución integrada por personal especialista en materia electoral.
 - b) Fomentar la investigación aplicada a los temas político-electorales y el diseño, formulación y ejecución de proyectos especiales en materia de gobernabilidad, democracia y participación ciudadana.
 - c) Contar con colaboradores competentes para desarrollar programas de educación cívica electoral dirigidos a incrementar en la ciudadanía, su participación activa y responsable en la vida democrática y con igualdad de oportunidades.
 - d) Contar con personal idóneo para la implementación de nuevas estrategias y mecanismos de fiscalización electoral.
 - e) Afianzar los sistemas de gestión de calidad existente, así como de otros procesos claves al interior del JNE, todo ello orientado hacia la mejor atención de los usuarios externos e internos, y a un manejo efectivo y transparente de los recursos.
 - f) Contar con personal capacitado en el manejo de herramientas informáticas y comunicacionales.
 - g) Fomentar el desarrollo integral del personal con miras a alcanzar los objetivos personales e institucionales.

- h) Fomentar la motivación, integración e identificación del personal con los objetivos institucionales y de cada unidad orgánica.

2. Base Legal

- 2.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.2. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS y modificatorias.
- 2.3. Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 2.4. Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 2.5. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.6. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 2.7. Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios,
- 2.8. Resolución N° 017-2011-P/JNE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Jurado Nacional de Elecciones, Período 2011 – 2015.
- 2.9. Resolución N° 738-2011-JNE, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Jurado Nacional de Elecciones (ROF) y modificatorias.
- 2.10. Resolución N° 162-2012-DCGI/JNE, que aprueba la actualización del Manual de Organización y Funciones (MOF) y modificatorias.
- 2.11. Reglamento Interno de Trabajo del Jurado Nacional de Elecciones (RIT).
- 2.12. Plan Operativo Institucional 2014 (POI).
- 2.13. Directiva N° 056-2013-P/JNE, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, con código DIR-DGRS-JNE-09, versión 03 y modificatorias.
- 2.14. Procedimiento Capacitación de Personal, PR-RRHH-JNE-06.



- 2.15. Procedimiento Evaluación de Desempeño, PR-RRHH-JNE-09.
- 2.16. Informe N° 010-2013-SERVIR/GDCRSC, Implementación de la evaluación del desempeño.
- 2.17. Informe N° 021-2013-SERVIR/GDCRSC, absolución de consulta referida a acciones de capacitación.

3. Responsabilidades

- 3.1. Todas las unidades orgánicas son responsables de propiciar la capacitación del personal a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores y al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Tendrán prioridad aquellas acciones de capacitación orientadas a que el personal sujeto a observación, mejore su desempeño en la siguiente evaluación, de tal forma que progresivamente la proporción de personas bajo esta categoría se reduzca.

Asímismo, dentro del plazo señalado en el citado Procedimiento Capacitación de Personal, lleva a cabo la "Evaluación de Eficacia de la Capacitación", F07(PR-RRHH-JNE-06) debiendo remitirlo a Oficina de Recursos Humanos.

- 3.2. El trabajador es responsable de cumplir con las obligaciones señaladas en el Anexo N° 01: Políticas y condiciones de capacitación del Procedimiento Capacitación de Personal, PR-RRHH-JNE-06 vigente.

Asímismo, todo trabajador deberá remitir a la Oficina de Recursos Humanos el certificado ó constancia, que acredite la culminación de la capacitación financiada por el JNE y el formato Evaluación de Eficacia de la Capacitación, F07(PR-RRHH-JNE-06).

El incumplimiento de lo señalado, no permitirá la formulación de una nueva solicitud de capacitación hasta subsanar dicha presentación.

- 3.3. La Oficina de Recursos Humanos, evalúa si la "Solicitud de Capacitación" F05(PR-RRHH-JNE-06) cumple con lo señalado en el Anexo N° 01: Políticas y condiciones de capacitación y en base a ello, elabora el "Informe de evaluación".

- 3.4. La Dirección General de Recursos y Servicios:

- Evaluar el “Informe de Evaluación” y de ser el caso aprobarlo en el marco de lo señalado en el Procedimiento Capacitación de Personal, PR-RRHH-JNE-06 vigente.
- Realizar el seguimiento de la ejecución del PDP Anualizado – Año 2014.

3.5. La Oficina de Logística conforme a sus atribuciones, procede según el Procedimiento “Contratación de Bienes y Servicios”, PR-LOG-JNE-02 para la atención de la solicitud de capacitación aprobada.

3.6. La Dirección General de Planeamiento, Innovación y Desarrollo, otorga la disponibilidad y certificación presupuestal para la ejecución de las acciones de capacitación autorizadas.

3.7. La Oficina de Cooperación – y Relaciones Internacionales – OCRI conforme a sus atribuciones deberá *“canalizar y gestionar los documentos necesarios para la obtención de becas, recursos, tecnología y otras oportunidades de cooperación técnica”*¹, y otras oportunidades de capacitación especializada en materia de Educación Electoral, Fiscalización Electoral u otros, debiendo coordinar con la Oficina de Recursos Humanos.

3.8. La Escuela Electoral y de Gobernabilidad – ESEG conforme a sus atribuciones deberá *“formular y proponer planes y programas de capacitación en materia electoral y de gobernabilidad, en coordinación con los órganos correspondientes de la institución, dirigidos a los funcionarios y servidores del Jurado Nacional de Elecciones”*², y las acciones de capacitación especializada en materia de Educación y Fiscalización Electoral, debiendo coordinar con la Oficina de Recursos Humanos.

4. Evaluación

4.1. Evaluación Diagnóstica

2.1.1 Información institucional:

Como fuente estratégica para la elaboración del PDP Anualizado se ha considerado el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015³, que cuenta con la siguiente información:

1 inciso l) de las funciones específicas correspondientes a la OCRI del MOF aprobado por Resolución N° 162-2012-DCGI/JNE.

2 inciso i) de las funciones específicas correspondientes a la ESEG del MOF aprobado por Resolución N° 162-2012-DCGI/JNE.

3 Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015 aprobado por Resolución N° 017-2011-P/JNE de fecha 08FEB2011.

Misión

"Contribuir y garantizar la consolidación del sistema democrático y la gobernabilidad del país, a través de sus funciones constitucionales y legales".

Visión

"Ser el organismo rector del sistema democrático, reconocido en la región por su absoluta garantía de respeto de la voluntad popular".

Misión

"Contribuir y garantizar la consolidación del sistema democrático y la gobernabilidad del país, a través de sus funciones constitucionales y legales".

Visión

"Ser el organismo rector dentro del sistema democrático, reconocido en la región por su absoluta garantía de respeto de la voluntad popular".

Objetivos Estratégicos

Objetivo 1: Garantizar una correcta y oportuna administración de justicia electoral.

Objetivo 2: Contribuir al desarrollo de la educación ciudadana en los diversos espacios sociales del país.

Objetivo 3: Asegurar una adecuada fiscalización que garantice la transparencia de los procesos electorales.

Objetivo 4: Fortalecer la gestión administrativa y registral, orientándola a una mejor atención de los usuarios externos e internos, y a una gestión efectiva y transparente de los recursos.

Así mismo, se consideran los cuatro (04) macro problemas centrales:

1. Debilidad institucional para optimizar la justicia electoral.
2. Bajo nivel de educación cívica en los diversos espacios sociales del país.

3. Débil fiscalización de los procesos electorales.
4. Débiles sistemas administrativos orientados a la satisfacción de los usuarios internos y externos.

Todo ello se complementa con el mapa estratégico del JNE, el cual se detalla en el Anexo N° 01, y la relación entre los macroproblemas centrales y objetivos estratégicos Anexo N° 2.

Considerando los objetivos estratégicos institucionales (o generales) señalados en el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015, las acciones de capacitación deberán orientarse a la capacitación del personal de las áreas administrativas como jurisdiccionales, reforzando las estrategias para implementar acciones de capacitación especializada en materia de Educación y Fiscalización Electoral, ello con el apoyo de la ESEG y la OCRI.

2.1.2 Identificación de Necesidades de Capacitación⁴:

Otro de los insumos a considerarse, es el referido a la identificación de necesidades de capacitación llevada a cabo a mediados del 2013, en dicho diagnóstico se consideraron cinco (05) aspectos:

- Datos del informante.
- Puestos bajo su supervisión directa, según modalidad de contratación (D. Leg N° 728 y 1057).
- Necesidades de capacitación para el trabajador.
- Otros aspectos a considerar.

El resumen de dichas necesidades de capacitación se encuentra detallado en el Anexo N° 03: Identificación de Necesidades de Capacitación – 2014.

2.1.3 Evaluación de desempeño:

A lo anterior se considera como insumo a considerar, son los resultados y conclusiones obtenidas en la última evaluación de desempeño del personal correspondiente al ejercicio 2012, cuya metodología de evaluación se encuentra contenida en el Procedimiento Evaluación de Desempeño, PR-RRHH-JNE-09⁵, versión 02, que recoge los lineamientos señalados en la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como son las categorías de desempeño, los cuales se resumen en el siguiente Cuadro:

4 Formato F04(PR-RRHH-JNE-06)00, Identificación de Necesidades de Capacitación, Procedimiento Capacitación de Personal, PR-RRHH-JNE-06.
5 Aprobado por Resolución N° 143-2012-DCGI/JNE de fecha 11JUL.2012.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO JURADO NACIONAL DE ELECCIONES 2014

Puntaje		Categoría de Desempeño
Mínimo	Máximo	
3.74	4.00	Personal de Rendimiento Distinguido.
2.74	3.73	Personal de Buen Rendimiento
1.74	2.73	Personal de Rendimiento sujeto a Observación
1.00	1.73	Personal de Ineficiencia Comprobada

Los resultados generales producto de dicha evaluación se reflejan en el siguiente cuadro:

Categoría de Desempeño

Grupo Ocupacional	Personal de :				Total Evaluados
	Ineficiencia Comprobada	Rendimiento Sujeto a Observación	Buen Rendimiento	Rendimiento Distinguido	
Funcionario / Directivo	0	1	20	0	21
Profesional	3	22	131	3	159
Técnico	1	7	96	0	104
Auxiliar	0	8	20	0	28
Sub Total	4	38	267	3	312
Distribución Porcentual	1.28%	12.18%	85.58%	0.96%	100%

Asimismo se señalan como brechas de capacitación las señaladas de forma individual por el evaluador, respecto al perfil del Manual de Organización y Funciones – MOF del cargo para el personal bajo el régimen laboral de la actividad privada - D. Leg. N° 728.

Dichas brechas se sujetarán al trámite señalado en el Procedimiento Capacitación de Personal, PR-RRHH-JNE-06.

Finalmente, el personal evaluado en la categoría de Personal de rendimiento sujeto a observación, será incluido en el PDPA 2014 con miras a elevar su rendimiento; en el caso de Personal con rendimiento con ineficiencia comprobada (un trabajador a la fecha), se ha coordinado la implementación de acciones para reducir dicho rendimiento alcanzado.



4.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

En el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Anualizado 2014 se utilizarán los siguientes métodos de evaluación:

2.2.1 Identificación de necesidades de capacitación.

A través de la detección de necesidades de capacitación, se identificarán los procesos y/o áreas temáticas en las que se requiere capacitación, quiénes lo requieren y en qué nivel.

Ello facilitará priorizar y conformar los grupos de colaboradores objetivo de nuestra capacitación estratégica como parte del diagnóstico de capacitación.

Dichos resultados diagnósticos serán utilizados para identificar las acciones de capacitación correspondientes para el siguiente ejercicio.

2.2.2 Evaluaciones de desempeño.

La evaluación de desempeño, nos brindará información individualizada de cada colaborador (Funcionario o Directivo, Profesional, Técnico o Auxiliar) acerca de su desempeño laboral para las competencias definidas por la organización; dicha información igualmente será insumo para el redireccionamiento de las acciones de capacitación para el siguiente año.

Dicha evaluación contiene una calificación cuantitativa y cualitativa acerca del desempeño del trabajador; así como, una calificación de la evaluación de la eficacia de la capacitación recibida.

2.2.3 Pruebas de conocimientos y/o comprensión

Alternativamente a lo antes mencionado, se aplicarán pruebas de conocimientos y/o comprensión, las cuales se orientarán a la medición de los conocimientos adquiridos por nuestros colaboradores finalizada la acción de capacitación, ello se configura igualmente en fuente de diagnóstico para verificar el realineamiento de las brechas encontradas que dificultan el logro de los objetivos.

Para ello, como parte del servicio del proveedor en capacitación se establecerá, de ser el caso, en las temáticas de capacitación, una verificación de entrada y/o salida de los conocimientos del participante.



5. Capacitación

En base a los objetivos de capacitación señalados en el numeral 1, se han definido programas de capacitación, sus metas cualitativas, cuantitativas e indicadores, que son los siguientes:

5.1. Programa de capacitación a través de la OCRI y la ESEG.-

En dicho programa se incluyen las acciones de capacitación implementadas a través de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI); y, la Escuela Electoral y de Gobernabilidad (ESEG).

Meta Cualitativa: Brindar formación y/o especialización estratégica de nuestros colaboradores en materia de educación y/o fiscalización electoral.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 02 colaboradores.

Indicador: Número de horas de capacitación en materia de educación y/o fiscalización electoral / Número total de horas de capacitación.

5.2. Programa en Materia Electoral.-

Meta Cualitativa: Lograr la formación y/o especialización estratégica de nuestros colaboradores en el campo del derecho electoral.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 12 colaboradores de las unidades orgánicas pertenecientes al área jurisdiccional: Pleno, Secretaría General, PP, DNEFC, ROP.

Indicador: Número de horas de capacitación en materia electoral / Número total de horas de capacitación.

5.3. Programa de Educación Cívica Electoral

Meta Cualitativa: Desarrollar habilidades y competencias entre nuestros colaboradores en materia de intervención educativa dirigidos a la ciudadana.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 15 colaboradores de la DNEFC y EEG.

Indicador: Número de colaboradores capacitados en materia de intervención educativa / Número total de colaboradores capacitados.

5.4. Programa de Fiscalización Electoral

Meta Cualitativa: Contar con colaboradores capaces de desarrollar nuevas estrategias y mecanismos de fiscalización electoral.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 06 colaboradores de la DNFPE.

Indicador: Número de colaboradores capacitados en estrategias y mecanismos de fiscalización electoral / Número total de colaboradores capacitados.



5.5. Programa de Sistema de Gestión

Meta Cualitativa: Capacitar y reforzar las competencias y conocimientos del personal involucrado en los sistemas de gestión de la calidad – ISO 9001:2008, seguridad de la información - ISO 27001; y, Seguridad y salud en el trabajo.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 40 colaboradores de las diferentes áreas.

Indicador: Número de colaboradores capacitados en sistemas de gestión. / Número total de colaboradores capacitados.



5.6. Programa de Ofimática y/o Tecnologías de la Información y Comunicación

Meta Cualitativa: Capacitar y reforzar las competencias y conocimientos del personal en Ofimática y/o Tecnologías de la Información y Comunicación.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 30 colaboradores de las diferentes unidades orgánicas.

Indicador: Número de horas hombre de capacitación en Ofimática y TIC's.



5.7. Programa de Gestión Administrativa y Desarrollo Personal

a) Desarrollo de Competencias

Meta Cualitativa: Desarrollar eventos de capacitación orientados al desarrollo de competencias del trabajador.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 30 colaboradores de las diferentes áreas.

Indicador: Número de horas hombre en capacitación / Número total de HH en capacitación.

b) Motivación, integración e identificación

Meta Cualitativa: Incrementar los niveles de motivación, integración e identificación del personal con la misión institucional.

Meta Cuantitativa: Capacitar anualmente a 30 colaboradores de las diferentes áreas.

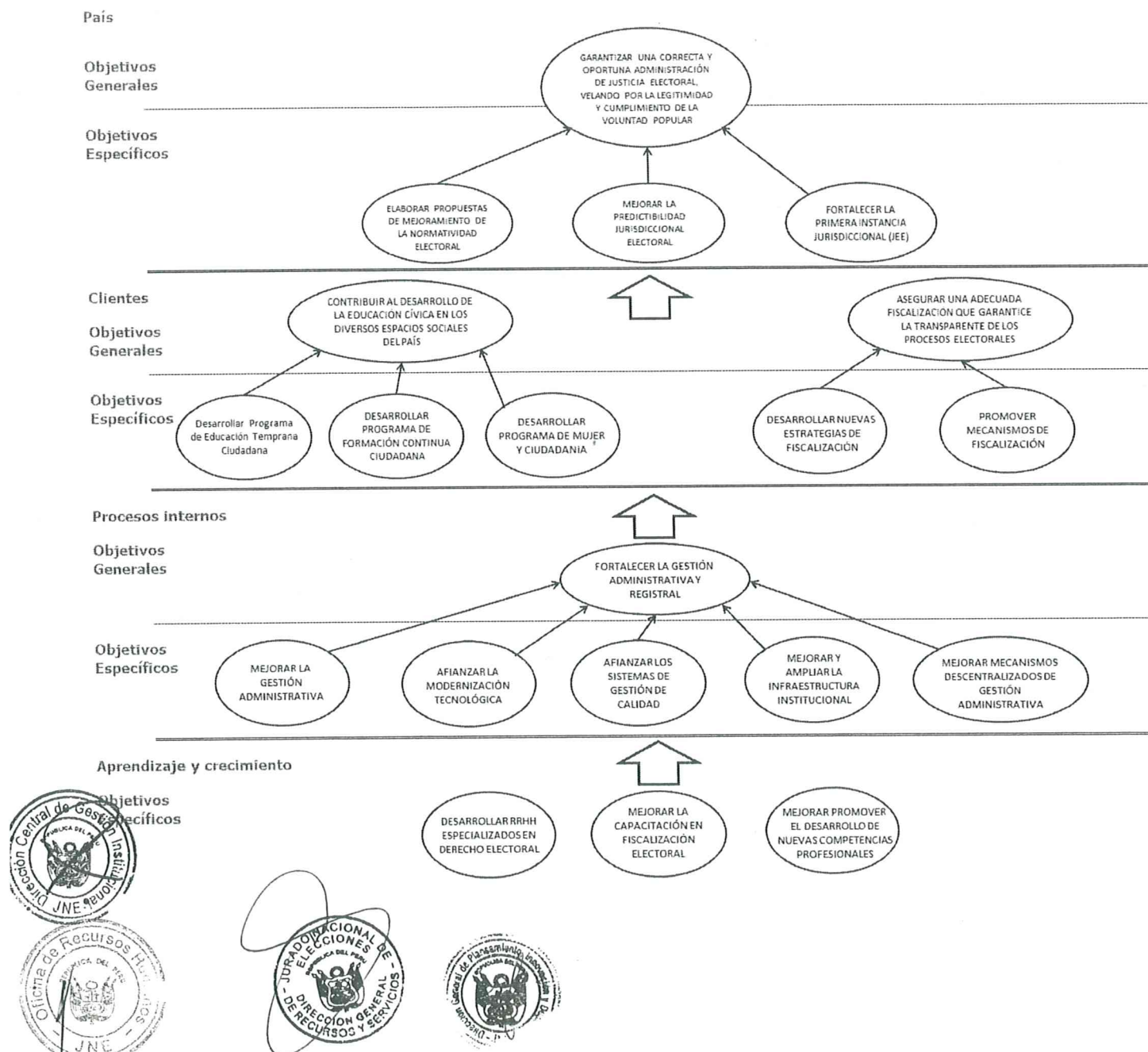
Indicador: Grado de motivación, integración e identificación del personal en la encuesta de clima laboral.

6. Inversión

Considerando la identificación de necesidades de capacitación para el 2014, se ha estimado una inversión de S/. 400,000 nuevos soles para la implementación del PDPA 2014 (Anexo N° 04 y 05), sobre la base de ejecución por programa de capacitación.

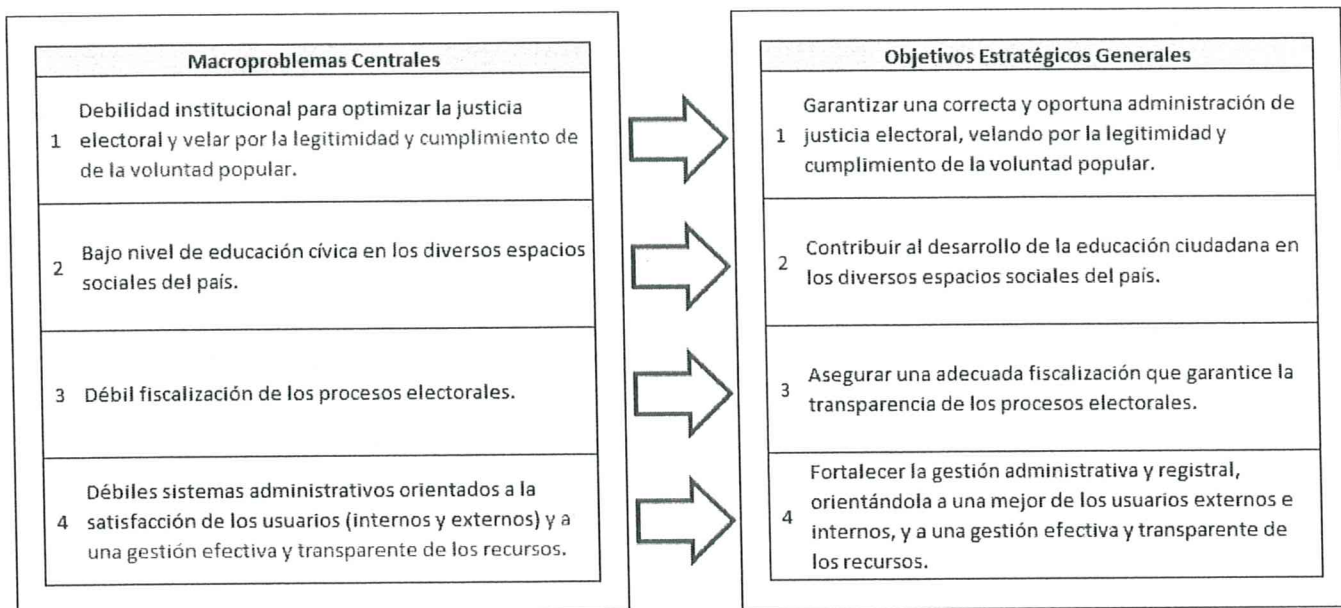


MAPA ESTRATÉGICO DEL JNE⁶



⁶ Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015 aprobado por Resolución N° 017-2011-P/JNE de fecha 08FEB2011.

**RELACIÓN ENTRE LOS MACROPROBLEMAS CENTRALES
Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS⁷**




⁷ Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015 aprobado por Resolución N° 017-2011-P/JNE de fecha 08FEB2011.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO JURADO NACIONAL DE ELECCIONES 2014

Anexo N° 03

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2014

Programa de Capacitación	Especialización e Intercambio Internacional	Materia Electoral	Educación Cívico Electoral	Fiscalización Electoral	Sistema de Gestión	Ofimática y TIC's	Gestión Administrativa y Desarrollo Personal
Acciones de Capacitación (Temáticas)	Aquí se incluirán aquellos eventos de capacitación de rango internacional, en material del derecho electoral.	-- Gobernabilidad, gobierno y procesos electorales	-- Enfoque de género o relacionado.	-- Estrategias de fiscalización electoral (ergo: padrón electoral, democracia interna, comités partidarios).	-- Sistema de gestión de calidad.	-- MS Office: Word, Excel, Power point.	-- Gestión pública, administración gubernamental, derecho administrativo o relacionado.
		-- Administración electoral.	-- Formación de formadores.	-- Taller en desarrollo de capacidades orientadas a optimizar la fiscalización electoral.	-- Auditoría interna de calidad (auditores internos e auditores líderes).	-- Presentaciones efectivas con MS Power point, gestión de información financiera con MS Excel o relacionado.	-- Normas de control interno, auditoría basada en riesgos, auditoría financiera.
		-- Análisis de la normatividad electoral.	-- Formación continua ciudadanía o relacionado.	-- Réplica de experiencias electorales en otros países.	-- Sistema de gestión de calidad ISO 9001:2000.	-- Gestión de proyectos TIC's.	-- Habilidades directivas para el sector público, comunicación y trabajo en equipo, coaching de equipos, outdoor training o relacionado.
		-- Derecho constitucional, electoral, registral o relacionado.	-- Juventud y democracia o relacionado.	-- Otras temáticas relacionadas.	-- Gestión de la calidad ISO 9001.	-- Gestión de riesgos, Windows server o relacionado.	-- Gestión y retención del talento y planes de sucesión, gestión de remuneraciones y compensaciones, gestión de la comunicación interna, relaciones laborales o diseño de perfiles de puesto.
		-- Argumentación y redacción jurídica.	-- Educación temprana en ciudadanía o relacionado.		-- Gestión de la calidad ISO 27001.	-- Net application web developer, Linux o relacionado.	-- Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
		-- Educación en entornos virtuales.	-- Otras temáticas relacionadas.		-- Formación de competencias y habilidades SGC 27001.	-- Otras temáticas relacionadas.	-- Gestión financiera, presupuestal, contable o relacionado.
		-- Otras temáticas relacionadas.			-- Taller sobre costos de no calidad.		-- Curso en control patrimonial.
				-- Curso gestión por procesos.		-- Gestión archivística, conservación preventiva o relacionado.	
				-- Otras temáticas relacionadas.		-- Cobranza coactiva o relacionado.	
						-- Otras temáticas relacionadas.	



PDPA 2014 - PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Programa de Capacitación	Especialización e Intercambio Internacional	Materia Electoral	Educación Cívico Electoral	Fiscalización Electoral	Sistema de Gestión	Ofimática y TIC's	Gestión Administrativa y Desarrollo Personal	Total
Participantes :	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	
Unidades Orgánicas Objetivo :	Todas	Secretaría General / PP / DGNAJ / DNEFC / ROP	DNEFC / EEG	DNFPE	Todas	Todas	Todas	
Total Participantes Anual :	2	12	15	6	40	30	60	165

JURADO NACIONAL DE ELECCIONES

JURADO NACIONAL DE ELECCIONES

JURADO NACIONAL DE ELECCIONES

JURADO NACIONAL DE ELECCIONES

PDPA 2014 - INVERSIÓN

Programa de Capacitación :	Especialización e Intercambio Internacional	Materia Electoral	Educación Cívico Electoral	Fiscalización Electoral	Sistema de Gestión	Ofimática y TIC's	Gestión Administrativa y Desarrollo Personal	Total
Participantes :	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	Profesional / Técnicos / CAS	
Unidades Orgánicas Objetivo :	Todas	Secretaría General / PP / DGNAJ / DNEFC / ROP	DNEFC / EEG	DNFPE	Todas	Todas	Todas	
Total Presupuesto Projectado :	S/. 20,000.00	S/. 40,000.00	S/. 40,000.00	S/. 40,000.00	S/. 80,000.00	S/. 80,000.00	S/. 100,000.00	S/. 400,000.00
Distribución Porcentual :	5.0%	10.0%	10.0%	10.0%	20.0%	20.0%	25.0%	100.0%





