



"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Lima, 30 de junio de 2011

Oficio N°001-2011-CPDP/ONPE



Señor
EDMUNDO BETETA OBREROS
Presidente Ejecutivo
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Presente.-

Asunto: Plan Quinquenal de Desarrollo para las Personas al Servicio del Estado

Es grato dirigirme a usted, para remitirle el Plan Quinquenal de Desarrollo para las Personas al Servicio del Estado, de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, debidamente aprobado por nuestra Jefa Nacional, doctora Magdalena Chú Villanueva.

Este Plan ha sido remitido también, de acuerdo a lo señalado en su guía metodológica, al siguiente correo electrónico escaneado: pdp@servir.gob.pe

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,


Luz Marina Vera Cabrera
Presidenta del Comité para la
Elaboración del Plan de Desarrollo
para las Personas al Servicio del Estado

RCS/coh



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 127-2011-J/ONPE

Lima, 30 JUN. 2011

VISTOS: Las Resoluciones de Presidencia Ejecutiva Nos. 041 y 064-2011-SERVIR/PE, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el Memorandum N° 001-CPDP-2011/ONPE de fecha 28 de junio de 2011 del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Oficina Nacional de Procesos Electorales; así como el Informe N° 174-2011-OGAJ/ONPE de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día miércoles 23 de marzo de 2011; cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública; el mismo que tendrá una vigencia de cinco (5) años (PDP Quinquenal);

Que, de acuerdo al numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el PDP Quinquenal, una vez validado por el Comité, es aprobado por el titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) conforme a lo establecido en la referida Directiva;

Que, de conformidad con lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2011-SERVIR/PE el PDP Quinquenal 2012-2016 deberá ser presentado a SERVIR hasta el 30 de junio de 2011;

Que, con Resolución Jefatural N° 110-2011-J/ONPE se constituyó el Comité de Elaboración del PDP 2012-2016 de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE);

Que, mediante documento de vistos el referido Comité remite el PDP 2012-2016 de la ONPE, el mismo que ha sido elaborado teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional, así como la Guía Metodológica para la Elaboración del PDP, motivo por el cual corresponde emitir el acto de administración que apruebe el PDP Quinquenal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales 2012 - 2016;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 13° de la Ley N° 26487, Ley Orgánica de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el literal cc) del artículo 9° de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado y modificado por Resoluciones Jefaturales Nos. 030 y 137-2010-J/ONPE, respectivamente; y de conformidad con lo dispuesto en la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada y modificada por Resoluciones de Presidencia Ejecutiva Nos. 041 y 064-2011-SERVIR/PE de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Con el visado de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, de la Secretaría General y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;




 FERIA :
 Exp. N° : 0158
 Clave :
 El Fedatario que suscribe, certifica que el presente documento es COPIA FIEL DEL ORIGINAL que ha tenido a la vista.

Liliana Petrozzi Franco
 Fedatario de la Oficina Nacional de Procesos Electorales

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan Quinquenal de Desarrollo para las Personas al Servicio del Estado 2012-2016 de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Poner en conocimiento de la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, el contenido de la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional, www.onpe.gob.pe

Regístrese y comuníquese.




Dra. Magdalena Chú Villanueva
Jefa
Oficina Nacional de Procesos Electorales



30 JUN. 2011
Exp. N° 0158
Clave

El Fedatario que suscribe, certifica que el presente documento es "COPIA FIEL DEL ORIGINAL" que ha tenido a la vista.


Liliana Petrozzi Franco
Fedatario de la Oficina Nacional de Procesos Electorales

**PLAN QUINQUENAL DE
DESARROLLO PARA
LAS PERSONAS AL
SERVICIO DEL ESTADO
(2012-2016)**

Oficina Nacional de Procesos Electorales ONPE

PLAN DE DESARROLLO QUINQUENAL PARA EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES

I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo Quinquenal para el Desarrollo de las Personas al Servicio de la ONPE, se enmarca dentro del Plan Estratégico Sectorial Multianual 2009-2011, articulándolo a los siguientes principios rectores:

- **Certeza**, todas las acciones que desarrolla la ONPE deben estar dotadas de veracidad, certidumbre y apego a los hechos, es decir que los resultados de sus acciones sean verificables, fidedignos y confiables.
- **Legalidad**, en el ejercicio de las atribuciones y el desempeño de las funciones de ONPE se debe observar el mandato constitucional que las delimita y las disposiciones legales que las reglamenta.
- **Independencia y Autonomía**, la toma de decisiones se debe dar con absoluta libertad y responder única y exclusivamente al imperio de la ley, afirmando su total independencia respecto a cualquier poder establecido.
- **Imparcialidad**, todo el personal de ONPE, debe reconocer y velar por el interés de la sociedad y por los valores fundamentales de la democracia, supeditando a éstos, cualquier interés personal o preferencia política.
- **Objetividad**, obligación de percibir e interpretar los hechos más allá de visiones y opiniones parciales o unilaterales.

El PDP Quinquenal está orientado a que la entidad cuente, en el mediano plazo, con los recursos humanos que le faciliten el cumplimiento de la Misión y el logro de la Visión institucional.

La Visión

Institución líder en la organización y ejecución de procesos electorales, de referéndum y otras consultas populares transparentes y confiables, reconocida, en los ámbitos nacional e internacional, por la excelencia de su desempeño y su contribución a la consolidación democrática del país y al fortalecimiento del sistema de partidos políticos



La Misión

La ONPE es la autoridad máxima en la organización y ejecución de procesos electorales, de referéndum y otras consultas populares, que desarrolla con altos estándares de calidad que garantizan la legitimidad y transparencia de sus resultados; brinda apoyo y asistencia técnica a los partidos políticos, instituciones del estado y organizaciones de la sociedad civil, y es responsable de la verificación y control externo de la actividad económico financiera de los partidos políticos; contando para ello con profesionales altamente calificados y comprometidos con los valores y principios democráticos.

Objetivos Estratégicos Generales

1. Gestionar los procesos electorales, de Referéndum y otras consultas populares de manera transparente y eficiente, garantizando la participación ciudadana de forma libre y consciente.
2. Fortalecer los procesos de democracia interna y el transparente manejo económico financiero de los partidos políticos.
3. Implementar con eficiencia y eficacia mecanismos que faciliten el acceso de la ciudadanía a los servicios ofrecidos por la entidad.
4. Fortalecer la actualización del personal y optimizar los procesos internos y recursos tecnológicos.

II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Las competencias necesarias u óptimas, es decir las características, referidas a conocimientos, habilidades y aptitudes que desarrollarán las personas que brindan servicios a la entidad a través de la implementación del presente Plan, serán las siguientes:

1. Conocimiento sobre historia política del Perú y de las tradiciones políticas que tuvieron y tienen influencia en la actualidad.
2. Conocimiento sobre el sistema de partidos, actores políticos y el sistema electoral nacional y comparado. Junto a esto será conveniente desarrollar o reforzar las habilidades del personal para la elaboración y evaluación de procedimientos electorales.
3. Conocimientos para implementar un sistema institucional de gestión por procesos y dotar a los funcionarios y servidores de las herramientas, técnicas e información y/o formación necesarias para manejar procesos administrativos.



J. C. Torres

4. Actualización permanente en temas especializados según las necesidades coyunturales e intrínsecas de cada órgano y en temas relativos al trabajo en equipo, comunicación, resolución de conflictos y manejo de personal.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

De los Objetivos:

El PDP Quinquenal se propone los siguientes objetivos:

1. Actualizar y profundizar el conocimiento sobre la historia política del país, el sistema de partidos y actores políticos.
2. Desarrollar capacidades para implementar una gestión institucional orientada a procesos.
3. Actualizar el conocimiento y manejo de los recursos informáticos y tecnológicos de última generación.
4. Desarrollar capacidades para la mejora de atención al ciudadano.
5. Actualizar el conocimiento y capacitación técnica por especialidades.

De las Estrategias:

Para el logro de los objetivos propuestos, se aplicarán las siguientes estrategias:

1. Priorizar las líneas de capacitación de acuerdo al diagnóstico de capacidades y coyuntura del trabajo institucional. Cabe señalar que en la ONPE, por lo menos en cuanto a los recursos humanos que incluye el Cuadro de Asignación de Personal, contamos con un 50.46% de profesionales titulados, un 12.84% de bachilleres y un 25.69% con grado de maestría. Únicamente un 5.51% son egresados de una carrera universitaria y otro 5.5 tienen un nivel técnico que corresponde a las funciones que desempeñan.
2. Seleccionar a los participantes para la capacitación, de acuerdo a funciones, responsabilidades y niveles de desempeño.
3. Motivar a los funcionarios y servidores de la entidad para lograr una mayor identificación y compromiso con la misión institucional.
4. Reconocer el esfuerzo e interés de los trabajadores y servidores por la mejora de los procedimientos y operaciones institucionales.
5. Aunar esfuerzos y generar alianzas y convenios para ampliar el abanico de oportunidades del desarrollo de capacidades de los servidores de nuestra institución.



IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

Para el logro de nuestras metas

Las metas a lograr en nuestro PDP Quinquenal son para el mediano plazo, pero también se plantean como un continuo en el tiempo ya que la actualización es concebida como una actividad constante, que se modifica en el tiempo y nunca se deja de necesitar. Dentro de esta concepción podemos identificar o mencionar las siguientes:

1. Reducir la brecha de conocimientos sobre sistema político, partidos, actores políticos y del sistema electoral nacional; y comparado.
2. Lograr que el personal de la institución vaya obteniendo paulatinamente un dominio, de acuerdo a su ubicación en la institución, de los procedimientos básicos que se realizan en la mesa de sufragio.
3. Actualizar la capacitación especializada de funcionarios y servidores según el momento coyuntural y las necesidades de cada órgano.
4. Homogeneizar progresivamente el conocimiento y manejo del Office y de las tecnologías de información y comunicación.

INDICADORES

Los indicadores que se contemplarían en nuestro PDP serían los formulados en el siguiente cuadro:

META 1	Nombre del Indicador : Porcentaje de personal (CAP, CAS) que logra nota aprobatoria en el curso de cultura electoral
	Fórmula de Cálculo: Número de personas (CAP y CAS) que logran nota aprobatoria de 14 a más en el curso de cultura electoral / Número Total de personas (CAP+CAS) que llevan el curso de cultura electoral.
META 2:	Nombre del Indicador : Porcentaje de personal (CAP, CAS) que logra nota aprobatoria en el curso sobre procedimientos del día de la jornada electoral:
	Fórmula de Cálculo: Número total de personas (CAP, CAS) que logran nota aprobatoria de 14 a más en el curso de procedimientos del día de la jornada electoral / Número total de personas (CAP +CAS) que llevan el curso.



META 3:	Nombre del Indicador : Porcentaje de jefes inmediatos del personal capacitado en cursos de especialización con opinión favorable sobre su desempeño
	Fórmula de Cálculo: Número de jefes inmediatos del personal capacitado en cursos de especialización con opinión favorable sobre su desempeño / Número total de jefes encuestados del personal que siguió cursos de especialización.
META 4:	Nombre del Indicador: Porcentaje de personas (CAP y CAS) que acceden a cursos de actualización en manejo de office
	Fórmula de Cálculo: Número de personas (CAP y CAS) que llevan cursos de office / Número total de personas (CAP y CAS) que brindan servicios en la entidad

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Para realizar el seguimiento y evaluación de cumplimiento de las metas previstas en el presente plan, se utilizarán los siguientes mecanismos:

- Aplicación de exámenes o pruebas de conocimiento.
- Encuestas sobre la mejora de las funciones de los servidores a partir de la capacitación recibida.
- Réplica de conocimientos adquiridos.
- Entrega de informes de la capacitación recibida por los servidores.


