



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO

San Borja, 28 de enero de 2015

**MEMORANDUM N° 271-2015-SMV/08**

PARA : Señora Lilian Rocca Carbajal  
Superintendente del Mercado de Valores

DE : Señor Hans Zeiter Bassallo  
Superintendente Adjunto  
Oficina General de Administración

ASUNTO : **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2015**

REF. : **Expediente N° 2014031622**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle el Plan Anual de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP Anual 2015) de la Superintendencia del Mercado de Valores - SMV, elaborado por el Comité que presido por delegación, el cual recoge las sugerencias propuestas por las diferentes áreas de la Institución, en virtud a lo establecido por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que dispone que las entidades públicas deben aprobar un Plan Anualizado de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Se debe precisar que, de acuerdo al procedimiento establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el PDP deberá ser aprobado por el Titular de la entidad, razón por la cual se eleva el referido documento para que, de considerarlo pertinente, se sirva aprobarlo para su posterior remisión a SERVIR.

Atentamente,

Firmado por: ZEITER BASSALLO Hans Carlos (FAU20131)  
Razón:

Hans Carlos Zeiter Bassallo  
**Presidente del Comité de Elaboración del PDP**



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO

**Proveído:**

Se tomó conocimiento y se aprueba el Plan Anual de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2015 de la SMV.

Atentamente,

---

Firmado por: ROCCA CARBAJAL Lilian Del Carmen (FAU)  
Razón: Proveído  
Fecha: 30.01/2015 04:30:47 p.m.

Lilian Rocca Carbajal  
**Superintendente del Mercado de Valores**



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

# PDP



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

# SMV

# 2015

Oficina General de Administración  
Unidad de Recursos Humanos

## PRESENTACIÓN

Para el período 2015, la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) ha tomado como base principal los lineamientos indicados en la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento, cuya finalidad es elevar las competencias y capacidades de los servidores públicos, a partir de la identificación de la brechas detectadas entre el perfil del puesto y las que actualmente poseen nuestros colaboradores.

En esta línea, se ha partido de la base de los requerimientos técnicos y las competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la SMV, para mejorar el desempeño de los trabajadores, a fin de que ello repercuta en la calidad de los servicios que brindamos como institución a todos los ciudadanos.

Las acciones de capacitación que ha definido la SMV se vinculan a principios clave dentro de la Nueva Gestión Pública como es la consecución de una gestión orientada a los resultados, contribuyendo con la eficiencia de todos los procesos institucionales de la Superintendencia del Mercado de Valores, a fin de cumplir con las funciones asignadas por la normativa vigente en materia de mercado de valores, de productos y el sistema de fondos colectivos; poniendo especial énfasis en el estudio de nuevos instrumentos financieros acordes con los estándares internacionales.

Como es necesario, para lograr los objetivos dentro de un entorno altamente competitivo, la gestión de la capacitación impartida por la SMV busca fortalecer y mejorar los conocimientos o competencias de nuestros diferentes equipos de trabajo, intervinientes en los procesos de Promoción, Fiscalización y Regulación del Mercado de Valores, para darles el soporte necesario que genere un buen desempeño, como estrategia fundamental para alcanzar los objetivos institucionales, lo cual requiere que se construya sobre los siguientes cimientos o columnas:

- |  |               |
|--|---------------|
| • Identificación de las necesidades de capacitación: | Planificación |
| • Definición de objetivos y estrategias:             | Planificación |
| • Priorización y programación oportunas:             | Planificación |
| • Identificación de la oferta de proveedores:        | Ejecución     |
| • Definición de los métodos de evaluación:           | Evaluación    |





PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

El acelerado cambio a nivel mundial, ha generado una reforma en la gestión pública local, que exige de una administración eficiente, económica y coordinada de los servicios provistos por el Estado, pero adicionalmente, la necesidad de buscar la equidad como compromisos complementarios, lo cual busca modernizar la burocracia tradicional para transformarse en esquemas de gestión integrales, organizados y flexibles.

Esto ha sido tomado en cuenta para la elaboración del presente documento, teniendo como factores clave:

- Propiciar la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- Incentivar el desarrollo del personal y profesional de los trabajadores de la SMV, como elemento fundamental en la generación del cambio en la Administración Pública.

Complementando lo anteriormente mencionado, y en atención a los esfuerzos del Estado por mejorar los niveles de desempeño de los trabajadores públicos, la SMV logró definir en el mes de noviembre del 2014, su propio modelo de competencias, el mismo que se encuentra alineado a la estrategia, misión y visión de la organización.

En el diseño de este modelo, se considera la naturaleza compleja y especializada de las funciones desempeñadas en la institución, lo cual refiere a un sistema mixto, que comprende las competencias organizacionales y específicas, las cuales a su vez se subdividen en dos componentes: competencias profesionales (no técnicas) y competencias técnicas.

El trabajo realizado a lo largo del 2014 en la deficiencia de las competencias de la SMV, nos permite ir más allá de la simple administración de personas, ya que aporta valor a la organización, mediante la generación de:

- Valor a las personas: debido a que produce mayor satisfacción laboral, aumento de la creatividad, mejor aprovechamiento de los recursos, más motivación, espíritu de equipo e inspiración, entre otros.
- Valor añadido al negocio: incremento de la eficiencia, mayor precisión estratégica, y mejora en la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.
- Valor desde el punto de vista económico: ahorro de costes de formación, de reclutamiento, causados por el absentismo y aumento de ganancias debido a un mejor rendimiento y una mayor rentabilidad global.



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

## I. ASPECTOS GENERALES

### I.I. Objetivo General

Ayudar a la organización a construir y desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes que estén alineadas con la estrategia de negocio, generando un impacto positivo que incremente la competitividad de nuestros colaboradores, facilitando el logro de los objetivos estratégicos de la Institución, generando valor agregado a los servicios que proporciona la SMV a los ciudadanos.

### I.II. Objetivos Específicos

Los productos a lograr mediante la capacitación y adiestramiento en el marco de los servicios que brinda la SMV son los siguientes:

1. Realizar talleres de refuerzo dirigidos a todo el personal, a fin de fortalecer los conceptos y ventajas de las competencias organizacionales y específicas (Profesionales y Técnicas).
2. Desarrollar y fortalecer nuestras competencias organizacionales (Ética y Valores, Enfoque en el Cliente, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas, aprendizaje Continuo y Orientación por Resultados), como elementos generadores de una cultura organizacional, centrada en atención de nuestros instrumentos de gestión (Misión, Visión, Valores y Plan Estratégico).
3. Fortalecer las capacidades gerenciales del personal Directivo y Funcionarios de la Institución, forjando un auténtico liderazgo como medio efectivo para la conducción de los trabajadores, hacia el logro de los objetivos institucionales.
4. Reducir las brechas de conocimiento a través de la actualización y el fortalecimiento de las competencias que requieran los trabajadores para el óptimo cumplimiento de sus funciones.
5. Optimizar los recursos presupuestales asignados, priorizando aquellas capacitaciones que proporcionen a los colaboradores herramientas que les permitan cumplir con los objetivos estartégicos de la institución.
6. Promover la difusión interna de los conocimientos adquiridos por los trabajadores beneficiados con eventos capacitación nacional o internacional, o por los profesionales de las áreas de línea.
7. Contribuir a fortalecer el conocimiento del idioma inglés, facilitando y complementando los programas actuales de capacitación, de tal manera que facilite a los trabajadores el acceso a información de otras realidades a nivel mundial.

### I.III. Metas de Capacitación

Atendiendo las diferentes necesidades institucionales identificadas en el desarrollo de presente Plan, y con el objeto de potenciar eficazmente el desempeño de los



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

trabajadores de la SMV, se plantea reforzar principalmente competencias genéricas, de acuerdo a lo siguiente:

1. Proporcionar al 50% de los colaboradores de la SMV capacitación en (Ética y Valores, Enfoque en el Cliente, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas, aprendizaje Continuo y Orientación por Resultados).
2. Alcanzar una cobertura de participación del 40% de los trabajadores de los órganos de línea, en eventos de capacitación orientados a fortalecer sus competencias Profesionales y/o Técnicas.
3. Capacitar al 50% de los Directivos, a fin de fortalecer sus capacidades de gestión, con un enfoque en las competencias de Pensamiento Estratégico y Toma de Decisiones.

## II. ESTRATEGIA

Para fortalecer el modelo de competencias en la SMV, se considera las siguientes dimensiones de desarrollo:

1. Actitudes (Ser);
2. Conocimientos (Saber);
3. Habilidades (Hacer);
4. Aplicabilidad.

Todas las acciones de capacitación están alineadas a las competencias organizacionales y propician la optimización de los resultados, a través de la calificación del conocimiento, de las actitudes y de las habilidades, dentro de una visión de corto, mediano y largo plazo en la que se analizará principalmente:

### Niveles de dominio de las competencias

Hay cuatro niveles de dominio en el modelo que definen las competencias en acción. Estos comportamientos específicos indican lo que se espera que cada profesional haga. Es el descriptor observable de lo que se hace o dice, y estos son:

1. Básico: Significa poca competencia o un desarrollo mínimo de la competencia.
2. Competente: Significa un desarrollo adecuado de las competencias. Este nivel señala el cumplimiento mínimo necesario de desarrollo de las competencias que le permite realizar sus tareas.
3. Avanzado: Significa un alto dominio de las competencias gracias a un nivel de madurez sólido y mayor nivel de experiencia.  
Es la capacidad de realizar las tareas en un nivel más alto de lo esperado.
4. Experto: Significa que llegó a un nivel de desarrollo excepcional de la competencia y se convierte en referente o "role model" / "subject matter expert".



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

### III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación se han elaborado sobre la base de los siguientes indicadores o niveles de análisis:

- **Nivel I: Reacción.**

En este nivel se ha medido la satisfacción de quienes recibieron la capacitación en el período anterior, con el objeto de incorporar aspectos de mejora en los procesos de capacitación del año 2015.

La evaluación de esta etapa recoge información sobre la satisfacción de los participantes en la metodología empleada por el profesor / facilitador, calidad de los medios utilizados, materiales de apoyo y textos empleados, características del local y claridad en las explicaciones, entre otros.

- **Nivel II: Aprendizaje.**

El segundo nivel registró los conocimientos adquiridos por los participantes hasta el cierre del período 2014, lo cual destaca la relevancia y utilidad de la comparación entre las copetencias definidas por los participantes con las que se han definido en el Diccionario de Competencias de la SMV.

Para ayudar en esta medición, se empleamos diferentes métodos de evaluación, como la realización de pruebas de control antes y después de la acción capacitadora, entrevistas con los participantes, encuestas, etc.

Los instrumentos aplicados en este nivel nos permitieron determinar el grado de asimilación de los contenidos por parte de los participantes y nos proporcionaron las brecha a trabajar durante los siguientes eventos de capacitación.

- **Nivel III: Comportamiento.**

En este nivel nos permitió medir si quienes recibieron la capacitación son capaces de aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos. Cabe mencionar que el proceso de asimilación hemos coberturado un tiempo mínimo de 6 meses, a fin de poder hacer una valoración adecuada.

Para ello empleamos entrevistas con trabajadores considerados como referentes en sus respectivos órganos, encuestas, y observación directa del desempeño laboral por parte de sus respectivos Jefes inmediatos.

- **Nivel IV: Resultados.**

Este último nivel se dirige a la medición de los objetivos de la capacitación en términos de su aplicación en forma efectiva en la Institución, para lo cual empleamos indicadores de medición de calidad, teniendo presente el vínculo que debe establecerse entre los procesos de capacitación y la satisfacción del cliente. También en este nivel se requiere algún tiempo para la ejecución de las pruebas, cuyo objetivo es evaluar el impacto logrado en la mejora del desempeño y el retorno sobre la inversión, es decir, que compara los beneficios de los eventos impartidos con los costos.



#### IV. CAPACITACIÓN

Los procesos de capacitación van siempre asociados a procesos de cambio y por lo tanto, están dirigidos a preparar a los miembros de la organización hacia el logro de altos niveles de desempeño. Esto implica la creación de nuevas habilidades para consolidar en el mediano y largo plazo, los cambios sobre la base de la creación de nuevos valores culturales. Para lograr cambios consistentes hay que crear nuevos hábitos, modificar comportamientos, y en esto juega un papel importante la capacitación. En ese sentido, para atender los objetivos de capacitación del PDP 2015 de la SMV se va a proceder con base en la estructura del Modelo de Competencias. El modelo de competencias incluye las competencias organizacionales y las competencias específicas identificadas para la SMV. Las competencias organizacionales han sido identificadas y definidas tomando como base la misión, visión y los valores institucionales de la organización y son transversales a todos los empleados de la SMV.



Las competencias específicas para las áreas funcionales y familias de puestos han sido identificadas y definidas en base a las funciones y tareas que tiene cada puesto en la organización.

Competencias específicas	
1. Comunicación efectiva	10. Gestión de la innovación
2. Entendimiento del negocio	11. Gestión del cambio y ambigüedad
3. Gestión de la información	12. Pensamiento estratégico
4. Habilidad técnica	13. Inspira, motiva y asesora a otros
5. Independencia	14. Toma de decisiones
6. Entendimiento del marco normativo	15. Gestionando y dirigiendo el trabajo
7. Capacidad administrativa	16. Gestión de procesos
8. Capacidad para construir relaciones	17. Gestión de la visión y propósito
9. Proactividad	

**ANEXO 1**
**CUADROS DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS  
SEGÚN ÁREA FUNCIONAL Y FAMILIA DE PUESTOS**

<b>Áreas de Dirección</b>			
<b>Familia de puestos</b>	<b>Competencias específicas</b>		
	<b>Competencias específicas profesionales (no técnicas)</b>		<b>Competencias específicas técnicas</b>
	<b>Competencias específicas según área funcional</b>	<b>Competencias específicas según familia de puesto</b>	
<b>Puestos Directivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Entendimiento del negocio</li> <li>• Gestión de la información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento estratégico,</li> <li>• Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Capacidad para construir relaciones</li> <li>• Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> </ul>	Competencias específicas técnicas indispensables y a desarrollar
<b>Puestos Ejecutivos</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> <li>• Capacidad de construir relaciones</li> </ul>	
<b>Puestos de Soporte Especializado</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad administrativa</li> <li>• Entendimiento del marco normativo</li> <li>• Proactividad</li> </ul>	
<b>Puestos de Soporte Administrativo</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad administrativa</li> <li>• Proactividad</li> </ul>	

Son 17 competencias específicas en total, que están distribuidos de acuerdo al área funcional y a la familia del puesto al que pertenece el puesto o cargo de la organización. No hay cargos dentro de la familia de “Puestos Ejecutivos”, pero en un futuro se podría crear posiciones por lo que las competencias ya se encuentran definidas.

<b>Área de Control</b>			
<b>Familia de puestos</b>	<b>Competencias específicas</b>		
	<b>Competencias específicas Puestos de Soporte Técnico</b>		<b>Competencias específicas técnicas</b>
	<b>Competencias específicas según área funcional</b>	<b>Competencias específicas según familia de puesto</b>	
<b>Puestos Directivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad técnica</li> <li>• Independencia</li> <li>• Entendimiento del marco normativo</li> <li>• Capacidad administrativa</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Capacidad de construir relaciones</li> <li>• Gestión de la información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento estratégico</li> <li>• Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> </ul>	Competencias específicas técnicas indispensables y a desarrollar
<b>Puestos Ejecutivos</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> <li>• Gestión de la visión y propósito</li> </ul>	
<b>Puestos de Soporte Especializado</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad</li> </ul>	
<b>Puestos de Soporte Administrativo</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad</li> </ul>	



## ANEXO 1

CUADROS DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS  
SEGÚN ÁREA FUNCIONAL Y FAMILIA DE PUESTOS

Área de Defensoría Jurídica			
Familia de puestos	Competencias específicas		
	Competencias específicas Profesionales		Competencias específicas técnicas
	Competencias específicas según área funcional	Competencias específicas según familia de puesto	
Puestos Directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad técnica</li> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Proactividad</li> <li>Entendimiento del marco normativo</li> <li>Gestión de la innovación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> </ul>	Competencias específicas técnicas indispensables y a desarrollar
Puestos Ejecutivos		<ul style="list-style-type: none"> <li>Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> </ul>	
Puestos de Soporte Especializado			
Puestos de Soporte Administrativo			

Áreas de Línea					
Familia de puestos	Competencias específicas				
	Competencias específicas según área funcional	Competencias específicas según familia de puesto		Competencias específicas técnicas	
Puestos Directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Capacidad de construir relaciones</li> <li>Gestión del cambio y ambigüedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensamiento estratégico</li> <li>Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Entendimiento del negocio</li> <li>Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> </ul>		Competencias específicas técnicas indispensables y a desarrollar	
Puestos Ejecutivos		<ul style="list-style-type: none"> <li>Entendimiento del negocio</li> <li>Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> <li>Entendimiento del marco normativo</li> <li>Gestión de la visión y propósito</li> </ul>			
Puestos de Soporte Especializado		<ul style="list-style-type: none"> <li>Entendimiento del negocio</li> <li>Capacidad administrativa</li> <li>Proactividad</li> <li>Entendimiento del marco normativo</li> <li>Gestión de la información</li> </ul>	SASP SASC SAR SAID		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Procesos</li> <li>Habilidad técnica</li> <li>Habilidad Técnica</li> <li>Gestión de la innovación</li> </ul>
Puestos de Soporte Administrativo		<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad administrativa</li> <li>Proactividad</li> <li>Gestión de la información</li> </ul>			



PERÚ

Ministerio de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

### ANEXO 1

## CUADROS DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS SEGÚN ÁREA FUNCIONAL Y FAMILIA DE PUESTOS

Áreas de Soporte			
Familia de puestos	Competencias específicas		
	Competencias específicas Profesionales		Competencias específicas técnicas
	Competencias específicas según área funcional	Competencias específicas según familia de puesto	
Puestos Directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad administrativa</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Gestión del cambio y ambigüedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento estratégico</li> <li>• Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> </ul>	Competencias específicas técnicas indispensables y a desarrollar
Puestos Ejecutivos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspira, motiva y asesora a otros</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Gestionando y dirigiendo el trabajo</li> <li>• Entendimiento del marco normativo</li> <li>• Gestión de la visión y propósito</li> </ul>	
Puestos de Soporte Especializado		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad</li> <li>• Entendimiento del marco normativo</li> <li>• Gestión de la información</li> <li>• Gestión de procesos</li> </ul>	
Puestos de Soporte Administrativo		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad</li> <li>• Gestión de la información</li> </ul>	



PERÚ

Ministerio  
de Economía y FinanzasSMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

## ANEXO 2

## CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

## CAPACITACIONES INDIVIDUALES

Fuente de Financiamiento: Recursos Directamente Recaudados - RDR

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR	INVERSIÓN INDIVIDUAL ESTIMADA (S/.)	CANTIDAD DE SERVIDORES		PRESUPUESTO A FINANCIAR INVERSIÓN TOTAL (S/.)
			DL N° 728	CAS	
1	Control político en las comisiones ordinarias	S/2,500.00	3	1	S/10,000.00
2	Admisibilidad e inadmisibilidad en los proyectos de Ley en la legislación comparada.	S/2,000.00	3	1	S/8,000.00
3	Capacitación en inglés financiero	S/3,000.00	3	0	S/9,000.00
4	Curso de atención al cliente	S/2,500.00	2	1	S/7,500.00
5	Curso de redacción	S/1,500.00	4	0	S/6,000.00
6	Organización de eventos	S/2,000.00	3	0	S/6,000.00
7	Técnicas de negociación efectiva	S/3,000.00	2	0	S/6,000.00
8	Cursos de actualización en temas de finanzas corporativas y evaluación de riesgos	S/1,500.00	4	1	S/7,500.00
9	Cursos de inglés, italiano, portugués	S/2,000.00	3	0	S/6,000.00
10	Cursos de especialización en comunicación corporativa y manejo de crisis.	S/3,800.00	3	1	S/15,200.00
11	Curso de actualización relacionado con los temas económicos financieros.	S/3,800.00	5	1	S/22,800.00
12	Técnicas de atención al usuario interno y externo, clima laboral.	S/1,500.00	4	0	S/6,000.00
13	Manejo del archivo digital.	S/1,500.00	3	0	S/4,500.00
14	Clima laboral	S/2,000.00	4	0	S/8,000.00
15	Manejo hojas de cálculo, word, PPT p/presentaciones, aplicaciones básicas y herramientas de escritorio productivas.	S/3,200.00	5	1	S/19,200.00
16	Ortografía, redacción, archivo digital (normas), etc.	S/2,000.00	3	0	S/6,000.00
17	Elaboración de informes	S/2,000.00	3	1	S/8,000.00
18	Mercado de Valores.	S/2,000.00	4	2	S/12,000.00
19	Trámites en los procedimientos administrativos.	S/1,500.00	3	0	S/4,500.00
20	Técnicas de conducción segura maniobras orientadas a la prevención y protección de pasajeros.	S/1,800.00	3	0	S/5,400.00
21	Marco teórico y fundamentos del mercado de capitales y del mercado financiero.	S/2,000.00	3	1	S/8,000.00
22	Aspectos normativos y operativos de los mercados, participes y operaciones que se efectúan.	S/2,000.00	3	1	S/8,000.00
23	Mejores prácticas en regulación, supervisión y promoción del mercado de valores	S/3,500.00	3	1	S/14,000.00
24	Mejores prácticas en auditoría. herramientas, procedimientos y técnicas de auditoría.	S/2,500.00	2	2	S/10,000.00
25	Nuevos desarrollos del mercado de valores y fondos colectivos	S/2,500.00	3	2	S/12,500.00
26	Auditoría financiera, auditoría de desempeño, auditoría de cumplimiento y control preventivo.	S/1,500.00	1	2	S/4,500.00

**PERÚ****Ministerio  
de Economía y Finanzas****SMV**  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

**ANEXO 2****CAPACITACIÓN INDIVIDUAL**

Nº	CURSOS INDIVIDUALES	INVERSIÓN INDIVIDUAL ESTIMADA (S/.)	CANTIDAD PERSONAS		INVERSIÓN TOTAL (S/.)
27	Auditoría basada en riesgos y auditoría de sistemas. técnicas y procedimientos de auditoría.	S/1,200.00	1	1	S/2,400.00
28	Procedimientos administrativos y contrataciones del estado	S/800.00	6	0	S/4,800.00
29	Conocimiento y manejo del siaf implementado en las entidades del estado	S/260.00	4	1	S/1,300.00
30	Funcionamiento y operatividad del mercado de valores y fondos colectivos, así como de sus participantes.	S/1,500.00	2	1	S/4,500.00
31	Técnicas y procedimientos de auditoría	S/2,500.00	2	0	S/5,000.00
32	Procedimientos administrativos y contrataciones del estado	S/1,200.00	3	1	S/4,800.00
33	Normativa que rige la labor de control que realiza el órgano de control institucional.	S/1,200.00	3	0	S/3,600.00
34	Técnicas de organización y elaboración de papeles de trabajo	S/1,500.00	1	1	S/3,000.00
35	Procedimientos administrativos y contrataciones del estado	S/1,000.00	2	0	S/2,000.00
36	Contabilidad básica empresarial y gubernamental	S/1,000.00	1	1	S/2,000.00
37	Nuevas tendencias en derecho comercial.	S/1,000.00	1	2	S/3,000.00
38	Operatividad de los mercados extranjeros con incidencia en operaciones bursátiles, extrabursátiles, fondos mutuos y fondos de inversión	S/1,000.00	3	1	S/4,000.00
39	Estandares internacionales en materia de lavado de activos y contra el terrorismo	S/1,000.00	3	1	S/4,000.00
40	Técnicas de atención al usuario interno y externo, para brindar un mejor servicio; clima laboral, estrategias para resolución de conflictos.	S/1,000.00	3	0	S/3,000.00
41	Sistemas de Gestión de Calidad	S/1,000.00	4	0	S/4,000.00
42	Planeamiento, Gestión y Presupuesto	S/1,000.00	4	0	S/4,000.00
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>		<b>S/ 75,260.00</b>	<b>125</b>	<b>29</b>	<b>S/290,000.00</b>



PERÚ

Ministerio  
de Economía y FinanzasSMV  
Superintendencia del Mercado  
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

## ANEXO 3

## CAPACITACIÓN GRUPAL

## CAPACITACIONES GRUPALES

Fuente de Financiamiento: Recursos Directamente Recaudados - RDR

N°	CURSOS GRUPALES	CANTIDAD DE GRUPOS	CANTIDAD DE PERSONAS	INVERSIÓN ESTIMADA (S/.)
1	Supervisión Enfocada en Riesgos (*)	1	-----	S/.150,000.00
2	Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (*)	1	-----	S/.150,000.00
3	Anteproyecto de modificaciones de la Ley de Procedimiento Administrativo (Solicitud en curso)	2	-----	S/.25,000.00
4	Fundamentos y principios de la potestad sancionadora	2	-----	S/.40,000.00
5	Procedimiento Administrativo Sancionador	2	-----	S/.35,000.00
6	Sanciones y Criterios de Graduación	2	-----	S/.20,000.00
7	Tratamiento Tributario en el Mercado de Valores	1	-----	S/.18,000.00
8	Casos prácticos sobre sanciones por manipulación de precios, uso de información privilegiada y otros.	4	-----	S/.15,000.00
9	Competencias Organizacionales (**)	3	-----	S/.83,000.00
10	Implementación del Sistema de Control Interno: Componente de Riesgos	1	-----	S/.14,000.00
11	Maestrías, Diplomados y Cursos de Especialización (***)	-----	-----	S/.150,000.00
12	Inglés (Niveles: Básico, Intermedio y Avanzado)	-----	-----	S/.100,000.00
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>				<b>S/.800,000.00</b>

(\*) Contemplado con expositores internacionales.

(\*\*) Dirigido a Directivos y Trabajadores, en base al Diccionario de Competencias de la SMV.

(\*\*\*) Según evaluación realizada por el Comité, en función a la normativa vigente.

## PASANTÍAS INTERNACIONALES

N°	EVENTO (*)	CANTIDAD DE PERSONAS (*)	INSCRIPCIÓN (ESTIMADA)	PASAJE Y VIATICOS (ESTIMADO)	INVERSIÓN ESTIMADA
1	Pasantía en Temas del Mercado de Fondos Colectivos	4	S/.4,960.00	S/.8,400.00	S/.13,360.00
2	Pasantía en Temas de Agentes de Intermediación / Fondos Mutuos	4	S/.5,040.00	S/.8,400.00	S/.13,440.00
3	Pasantía Banco Do Brasil - Brasil	3	S/.0.00	S/.8,400.00	S/.8,400.00
4	Pasantía Comisión Nacional Bancaria y de Valores - Mexico	3	S/.0.00	S/.8,400.00	S/.8,400.00
5	Pasantía Comisión Nacional del Mercado de Valores - España	3	S/.0.00	S/.8,400.00	S/.8,400.00
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>			<b>S/.10,000.00</b>	<b>S/.16,800.00</b>	<b>S/.26,800.00</b>

(\*) El número de participantes y el evento son referenciales, lo cual dependerá de la evaluación realizada por el Comité.

**Nota.-** Las pasantías internacionales serán comunicadas a los titulares de los respectivos Órganos vinculados con el tema materia de la pasantía, a fin de que propongan a las personas que cumplirían con el perfil requerido para la pasantía a fin de efectuar el proceso de selección correspondiente.



PERÚ

Ministerio de Economía y Finanzas

SMV  
Superintendencia del Mercado de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN

### ANEXO 4

## RESUMEN DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN 2015

### RESUMEN DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

Fuente de Financiamiento: Recursos Directamente Recaudados - RDR

EVENTOS DE CAPACITACIÓN	INVERSIÓN ESTIMADA (S/.)
Individuales	S/.290,000.00
Grupales	S/.800,000.00
Pasantías Internacionales (*)	S/.10,000.00
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>	<b>S/.1,100,000.00</b>

(\*) Solo se consideran los derechos de inscripción al evento de capacitación seleccionado por el Comité. Los gastos por pasajes y viáticos corresponden a otras partidas presupuestales.



Firmado por: REYNA CISNEROS Victor Manuel (FAU20131)  
Razón:



Firmado por: ZEITER BASSALLO Hans Carlos (FAU20131)  
Razón:



Firmado por: MARTINEZ GOYONECHE Paola Marialuisa (FAU20131016)  
Razón:



Firmado por: DIAZ MEDINA Pedro Alfonso (FAU20131016)  
Razón: