



Miraflores, 30 de junio de 2011

MEMORANDUM N° 1495-2011-EF/94.05.1

PARA : Sr. Michel Canta Terreros
Presidente Directorio

DE : Sra. Ada Isabel Noblecilla Castro
Jefe Oficina de Administración

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

REF. : **Expediente N° 2011019424**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de CONASEV, 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 la entidades públicas deben aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado.

Se debe precisar que, de acuerdo al procedimiento indicado 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,

Signed by: ADA ISABEL NOBLECILLA CASTRO
Signing time: Thursday, June 30 2011, 20:34:30 GMT

Ada Isabel Noblecilla Castro
Presidente del Comité de Elaboración del PDP

Proveído:

Se tomó conocimiento y se aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado -PDP- de CONASEV.

Signed by: MICHEL CANTA TERREROS
Signing time: Thursday, June 30 2011, 22:35:3 GMT

Michel Canta Terreros
Presidente



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

CONASEV

Comisión Nacional Supervisora de
Empresas y Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - QUINQUENAL

COMISION NACIONAL SUPERVISORA DE EMPRESAS Y VALORES – CONASEV

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, para el próximo quinquenio constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los trabajadores de CONASEV.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución. Por otro lado, es un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la institución para su normal desarrollo. En tal sentido, la capacitación constituye factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades.

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. Misión

"Ser una institución eficaz e innovadora, y líder en desarrollar y alcanzar mercados eficientes de valores, así como un eficiente sistema de fondos colectivos."

1.2. Visión

"Promover la eficiencia del mercado de valores, así como del sistema de fondos colectivos, a través de la regulación, supervisión y difusión de información, fortaleciendo la confianza y la transparencia entre sus participantes; apoyados en una organización tecnológicamente competitiva que privilegia el conocimiento, el desempeño y la ética profesional."

1.3. Objetivos Estratégicos



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

CONASEV

Comisión Nacional Supervisora de
Empresas y Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO

- a. Simplificación de procesos y requisitos de acceso al mercado
- b. Fortalecer la protección a los inversionistas
- c. Fortalecimiento del Supervisor.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos CONASEV requiere colaboradores que cuenten con las siguientes competencias, según corresponda:

Competencias Técnicas

- Competencias en supervisión de mercados financieros, gestión integral de riesgos, regulación financiera.
- Competencias de calidad en el servicio, con énfasis en resultados.
- Competencias en simplificación administrativa, gestión por procesos, gestión por competencias y gestión estratégica.

Competencias Comportamentales

- Liderazgo
- Relaciones interpersonales y Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo y colaboración
- Compromiso institucional
- Negociación y mediación
- Creatividad e innovación
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Adaptación al cambio
- Transparencia
- Aprendizaje continuo
- Experticia profesional

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

3.1. Objetivos



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

CONASEV

Comisión Nacional Supervisora de
Empresas y Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO

- a. Fortalecer una cultura organizacional de servicio, ágil e innovadora, que redunde en la calidad de los servicios brindados al ciudadano.
- b. Contar con colaboradores con alto conocimiento y manejo de los aspectos necesarios para contribuir con la protección al inversionista y facilitar un mayor acceso empresarial al mercado de valores.
- c. Contar con colaboradores con un nivel de conocimientos básicos homogéneo para el desempeño de sus funciones.
- d. Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional con alta motivación e identificación del personal.
- e. Contar con un sistema de desarrollo por competencias con el cual directivos y trabajadores se encuentren comprometidos.

3.2. Estrategias.-

- a. Planificación y realización de cursos de actualización para el desarrollo de competencias técnicas.
- b. Planificación y realización de talleres y pasantías para el desarrollo de competencias técnicas.
- c. Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- d. Diferenciación de las acciones de capacitación por niveles desde el básico hasta el avanzado, con el fin de manejar grupos de capacitación homogéneos.
- e. Permanente identificación de brechas de necesidades de capacitación y evaluación de las acciones de capacitación.
- f. Concurso para el financiamiento de maestrías, previamente definidas, acordes con el puesto desempeñado.

3.3. Datos de la Población de CONASEV.-

Se cuenta con un total de 161 trabajadores cuya distribución por Modalidad de Contrato (Nombrados, contratado y CAS) y por grupo ocupacional se detalla a continuación:

Personal Nombrado y Contratado a Plazo Fijo

Grupo Ocupacional	Nº Personal Cargo - CAP
Directivo	17
Profesional	91
Técnico	15



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

CONASEV

Comisión Nacional Supervisora de
Empresas y Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO

Auxiliar	4
Total	127

Personal CAS

Grupo Ocupacional	Nº Personal
Profesional	28
Técnico	5
Auxiliar	1
Total	34

3.4. Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP quinquenal se aplicarán modalidades de evaluación de la capacitación, oportunas a las acciones de capacitación previstas en los PDP anualizados. Se prevé evaluación de reacciones, pruebas de conocimientos y evaluación de desempeño.

4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACIÓN

4.1. Metas e indicadores

A continuación se presentan las metas que se pretenden alcanzar en 5 años, así como sus respectivos indicadores para monitorear el cumplimiento de los resultados del PDP anualizado:

- a. Desarrollar competencias de los colaboradores que hayan obtenido una calificación menor a “muy bueno” en la evaluación de desempeño 2010
 - a.1. Indicador: Porcentaje de colaboradores con calificación menor a muy bueno que fueron capacitados = 100%
 - a.2. Indicador: Número y porcentaje de personas que alcanzan o superan la calificación “muy bueno” en las evaluaciones de desempeño anual.
- b. Lograr un alto nivel de conocimientos financieros y contables entre los colaboradores de los órganos de línea acordes con el desempeño de sus funciones.



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

CONASEV

Comisión Nacional Supervisora de
Empresas y Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO

- b.1. Indicador: Porcentaje de colaboradores de las áreas de línea que superan el nivel I del CFA, del FRM, CPA o similares certificaciones internacionales = 35%
- c. Lograr un alto nivel de conocimientos en los colaboradores de las áreas de apoyo y asesoría acordes con el desempeño de sus funciones.
 - c.1. Indicador: Porcentaje de colaboradores de las áreas de apoyo y asesoría que superan el PMP, PMI-RPM, el nivel I del CFA o del FRM o similares certificaciones internacionales = 25%
- d. Desarrollar conocimientos y habilidades funcionales en los órganos en los que se hayan identificado necesidades de capacitación vinculadas al cumplimiento de sus funciones.
 - d.1. Indicador: Número y proporción de personas identificadas anualmente con necesidades de capacitación que han sido capacitadas.
 - d.2. Indicador: Porcentaje de participantes aprobados en los cursos.
- e. Desarrollar las competencias de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo entre directivos y jefes.
 - e.1. Indicador: Porcentaje de directivos y jefes capacitados en cursos orientados a desarrollar dichas competencias = 100%
 - e.2. Indicador: Número de directivos y jefes que elevan su nivel en dichas competencias comportamentales según la evaluación de desempeño efectuada por sus colaboradores.
- f. Desarrollar las competencias comportamentales que se identifiquen anualmente como prioritarias.
 - f.1. Indicador: Número y proporción de personas capacitadas en competencias comportamentales por órganos.
 - f.2. Indicador: Número de personas capacitadas que elevan su nivel de competencias comportamentales según la evaluación de desempeño.
- g. Diseñar e implementar un sistema de desarrollo por competencias.
 - g.1. Indicador: Sistema implementado.

Cabe señalar que los indicadores se implementarán progresivamente según se vayan implementando los elementos necesarios para su correcta medición; no obstante al término de los 5 años, todos los indicadores deberán estar implementados.



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

CONASEV

Comisión Nacional Supervisora de
Empresas y Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo tres modalidades:

- a. Evaluación de reacciones: Nos permite medir la satisfacción de los participantes respecto a la capacitación, valorando los aspectos positivos y negativos de las acciones de capacitación; lo cual permitirá mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.
- b. Evaluación de conocimientos: Nos permite conocer si los participantes aprendieron los contenidos de capacitación.
- c. Evaluación de desempeño: Nos permite conocer si los participantes están aplicando los conocimientos aprendidos en su puesto de trabajo.

Signed by: ADA ISABEL NOBLECILLA CASTRO
Reason to sign: PDP Quinquenal Institucional.

Signed by: CECILIA MARITZA TAPIA VARGAS

Signed by: Carlos Eduardo Oscata Berrospi

Signed by: Paola Marialuisa Martínez Goyoneche