



San Borja, 24 de enero de 2013

OFICIO N° 396-2013-SMV/08.2

Señores:
Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento - SERVIR
Pasaje Francisco de Zela N° 150, Piso 10
Jesús María.-

Atención: Juan Sarmiento Molina
Soporte Técnico en la elaboración del PDP

Ref: Expediente N° 2013002525

Asunto: Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted, en atención al asunto de la referencia, con la finalidad de remitirle adjunto al presente los documentos relacionados a la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del año 2013 de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV. Cabe señalar que estos documentos fueron remitidos a SERVIR el 31 de mayo de 2012, vía correo electrónico a la dirección establecida para estos efectos (pdp@servir.gob.pe), en cumplimiento de los plazos establecidos en la normatividad.

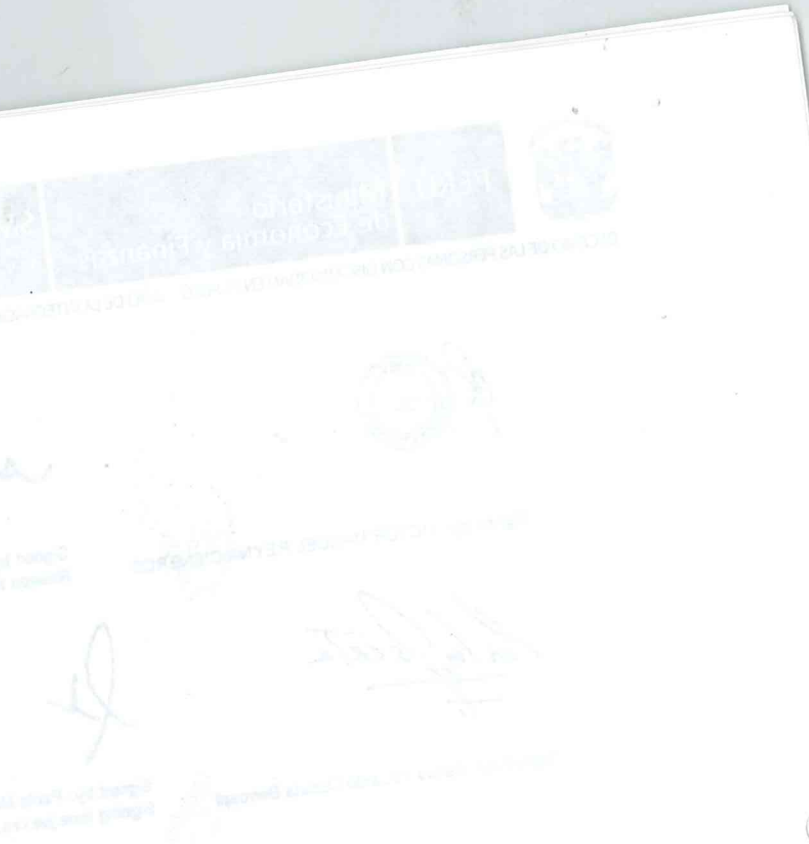
Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Signed by: REYNA CISNEROS Victor Manuel (FAU20131016293)
Signing time: miércoles, enero 23 2013, 17:32:03 HePS

Manuel Reyna Cisneros
Jefe Unidad de Recursos Humanos





Mensaje enviado con importancia Alta. Enviado el: jueves 31/05/2012 09:02 p.m.

De: Reyna, Manuel
Para: 'pdp'
CC:
Asunto: PDP Anualizado 2013 Superintendencia del Mercado de Valores

Mensaje ActaComitePDP2013.pdf (60 KB) PDP2013SMV.pdf (172 KB)

Buenas noches:

Mediante el presente, cumplimos con remitir, dentro del plazo establecido, los documentos correspondientes al Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Anualizado para el año 2013 de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV (antes denominada Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores – CONASEV), el mismo que ha sido elaborado considerando las necesidades de capacitación de los distintos órganos de la Institución, guardando concordancia con los objetivos estratégicos y operativos.

Agradeceré confirmar la recepción de la información y quedo a su disposición para cualquier consulta.

Atentamente,

MANUEL REYNA CISNEROS
JEFE
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES – SMV
Tel: (511) 6106300 Anexo 2940 - Fax: (511) 6106321
www.smv.gob.pe



San Borja, 30 de mayo de 2012

MEMORANDUM N° 1073-2012-SMV/08

PARA : Sra. Lilian Rocca Carbajal
Superintendente del Mercado de Valores

DE : Sra. Ada Isabel Noblecilla Castro
Superintendente Adjunto
Oficina General de Administración

ASUNTO : **Plan Anual de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2013**

REF. : **Expediente N° 2012017426**

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 2013) 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 de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado.

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,

Signed by: ADA ISABEL NOBLECILLA CASTRO
Reason to sign: Memo 1073 - 2012

Ada Isabel Noblecilla Castro
Presidente del Comité de Elaboración del PDP

Proveído:

Se tomó conocimiento y se aprueba el Plan Anual de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2013 de la SMV.



PERÚ

Ministerio de Economía y Finanzas

SMV
Superintendencia del Mercado de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

Signed by: LILIAN DEL CARMEN ROCCA CARBAJAL
Signing time: jueves, mayo 31 2012, 18:16:05 HePS

Lilian Rocca Carbajal
Superintendente del Mercado de Valores

Oficina General de Administración
Superintendencia Adjunta
Sra. Ada Isabel Nóbrega Castro

Plan Anual de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (PEPE) 2012

Expediente N° 2012017428

El presente documento tiene por objeto informar a la Comisión de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (CEPE) sobre el resultado de la revisión de los documentos que se presentaron para la inscripción al PEPE 2012. Se informa que de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (REPE) y en el artículo 10 del Reglamento de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (REPE) se debe presentar un Plan de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (PEPE) que debe ser aprobado por la Comisión de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (CEPE) y el Superintendente del Mercado de Valores (SMV).

Se informa que de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (REPE) y en el artículo 10 del Reglamento de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (REPE) se debe presentar un Plan de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (PEPE) que debe ser aprobado por la Comisión de Exámenes de las Personas con Discapacidad del Estado (CEPE) y el Superintendente del Mercado de Valores (SMV).

Superintendente del Mercado de Valores
Lilian Rocca Carbajal

Superintendencia del Mercado de Valores
Calle Santa Cruz 315, Miraflores
Lima, Perú

Av. Santa Cruz 315 Miraflores
Central : 610-6300
www.smv.gob.pe



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

SMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

**ACTA DE REUNIÓN DE COMITÉ DEL
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP2013
29/05/2012**

En la sede de la SMV ubicada en la Av. Santa Cruz N° 315 – Miraflores, a las 16:00 horas del día 29 de mayo de 2012, se realizó la reunión del Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, con la participación de las siguientes personas:

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Ada Noblecilla Castro | Superintendente Adjunto de la Oficina General de Administración
Presidente de Comité |
| 2. Paola Martínez Goyoneche | Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto |
| 3. Manuel Reyna Cisneros | Jefe de la Unidad de Recursos Humanos |
| 4. Carlos Oscata Berrospi | Profesional 2 – Representante del Personal |

I. INFORMES

1. Considerando los lineamientos establecidos en la Guía Metodológica y las comunicaciones de SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, la Unidad de Recursos Humanos presentó al Comité la propuesta del PDP Anualizado para el año 2013.
2. Los miembros del Comité procedieron a la revisión final de este instrumento de gestión, en el marco del Plan y objetivos estratégicos de la SMV.

II. ACUERDOS

1. El Comité, acordó aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la SMV para el año 2013 y elevarlo a la Superintendente del Mercado de Valores para su aprobación.

Siendo las 17:00 horas se levantó la sesión.

Firman la presente acta, en señal de conformidad

Signed by: ADA ISABEL NOBLECILLA CASTRO
Ada Noblecilla Castro
Superintendente Adjunto
Oficina General de Administración
Presidente de Comité

Signed by: Paola Marialuisa Martínez Goyoneche
Paola Martínez Goyoneche
Jefe de la Oficina de Planeamiento y
Presupuesto



ACTA DE REUNION DE COMITE DEL PLAN DE DEBARRIDO DE LAS PERSONAS - PDP2012

Signed by: VICTOR MANUEL REYNA CISNEROS
Signing time: martes, mayo 29 2012, 19:22:12 HePS

Manuel Reyna Cisneros
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Signed by: Carlos Eduardo Oscata Berrospi

Carlos Oscata Berrospi
Profesional 2 - Representante del Personal

I. INFORMES

1. Considerando los lineamientos establecidos en la Guía Metodológica y las comunicaciones de SERVIR a través de la Comisión de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, la Unidad de Recursos Humanos presentó al Comité la propuesta del PDP Anualizado para el año 2012.
2. Los miembros del Comité procedieron a la revisión final de la propuesta de gestión, en el marco del Plan y objetivos estratégicos de la SMV.

II. ACUERDOS

1. El Comité acordó aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la SMV para el año 2012 y elevarlo a la Presidencia del Comité de Valores para su aprobación.

Siendo las 17:00 horas se levantó la sesión.

Firman la presente acta en señal de conformidad:

Jefe de la Oficina de Planeación y Presupuesto
Manuel Reyna Cisneros

Superintendente Adjunto
Oficina General de Administración
Presidente del Comité
Carlos Oscata Berrospi



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

SMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS (PDP) 2013 DE LA
SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE
VALORES – SMV**

**Oficina General de Administración
Unidad de Recursos Humanos**

Av. Santa Cruz 315 Miraflores
Central : 610-6300
www.smv.gob.pe



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

SMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

PRESENTACIÓN

La Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) considera la capacitación como una herramienta fundamental para optimizar el desempeño laboral de todos los miembros de la Entidad, por lo que es necesario ejecutar un proceso de desarrollo del potencial humano sistémico, planificado y organizado, con el objeto de generar altos niveles de mejoramiento continuo, partiendo de una identificación institucional en el marco de una visión compartida, en la que se direccionarán todos los esfuerzos hacia el logro de la Visión y Objetivos Institucionales de la SMV.

En ese sentido, el diseño de los diferentes eventos de capacitación estarán orientados a brindar al personal, los conocimientos y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones sobre la base de una Gestión Pública centrada en valores, que permitirá impulsar la eficiencia, eficacia, efectividad, ética, transparencia y servicio a la sociedad. Para ello, es necesario direccionar el proceso de capacitación bajo un sistema de gerencia por resultados que permita incrementar y agregar valor a la calidad del servicio que la SMV brinda a la sociedad.

El marco de desarrollo de los procesos de capacitación se ejecutará en base a las siguientes premisas:

- A. Establecer un sentido de **Identidad** con la institución.
- B. Facilitar el uso de un lenguaje común en la organización, mejorando los niveles de **Comunicación**.
- C. Focalizar los esfuerzos de los trabajadores, integrándolos en un **Gran Equipo de Trabajo**.
- D. Establecer políticas que reflejen la personalidad de la Institución.
- E. Proporcionar a los trabajadores, herramientas que faciliten el proceso de simplificación administrativa, privilegiando los resultados de la ejecución del plan, permitiendo anteponer la calidad del servicio al gasto, sin dejar de valorar la ejecución presupuestal.
- F. Fortalecer los marcos de gestión institucional y coadyuvar al cumplimiento de los preceptos indicados en el Código de Ética de la Administración Pública.

Asimismo, los programas de actualización, perfeccionamiento y complementación que contiene el Plan de Desarrollo de Personas – PDP para el año 2013, reflejan su concordancia con la necesidad de mantener altos niveles de calificación a través de la actualización y conocimiento de los sistemas administrativos de planificación, organización, gerencia, información y control. De igual forma se propiciará el desarrollo de los trabajadores mediante el conocimiento de las tendencias técnicas relacionadas al ejercicio funcional.

Finalmente, para facilitar el proceso de cambio, se han diseñado programas a la medida, cuyo impacto fomentará la comunicación horizontal, fortaleciendo el liderazgo de los niveles directivos y motivando el trabajo en equipo de todos los niveles de la institución.



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

SMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

I. ASPECTOS GENERALES

I.I. Objetivo General

Generar altos niveles de actualización del conocimiento y desarrollo del personal, con la ejecución de programas de capacitación que integren al personal, generen el desarrollo de sus habilidades interpersonales y corporativas, e incrementen su competitividad, facilitando el logro de los objetivos estratégicos de la Institución, generando valor agregado a los servicios que proporciona la SMV.

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. Motivar el compromiso del personal con el logro de los objetivos institucionales, impulsando su participación activa mediante el desarrollo de un estilo de comunicación efectiva, que sostenga el trabajo en equipo como base fundamental para integrar los procesos.
2. 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.
3. Proporcionar a los líderes una visión sistémica de los elementos de gestión en el Sector Público.
4. Desarrollar, actualizar y sostener una cultura proactiva de los trabajadores a todo nivel de la Institución.
5. 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.
6. Optimizar los recursos presupuestales asignados, priorizando las capacitaciones grupales, a fin de generar la participación de la mayor cantidad de trabajadores de manera homogénea.
7. Establecer parámetros de medición, a partir de los cuales se evalúe el impacto de la capacitación efectuada en cada período.
8. 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.
9. 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 trabajadores de la SMV, se plantea reforzar principalmente competencias genéricas, de acuerdo a lo siguiente:

1. Proporcionar al 60% del personal directivo una visión sistémica de todos los elementos que componen aspectos de gestión en el Sector Público.
2. Proporcionar herramientas de liderazgo y coaching en el 60% del personal directivo a nivel institucional.
3. Alcanzar una cobertura de participación del 60% de los trabajadores de los órganos de línea, en eventos de capacitación orientados a fortalecer conocimientos en aspectos que son del ámbito de su competencia.
4. Proporcionar herramientas de comunicación y trabajo en equipo en el 50% del personal a nivel institucional.

I.IV. Estrategia

Para implementar el modelo de competencias en la SMV, se ha diseñado el modelo de capacitación por matrices.

La Matriz de Capacitación contiene los cursos que debe recibir un colaborador para mejorar su competitividad en su puesto de trabajo y tiene por objetivo formar especialistas en los procesos manejados en la SMV, con la consigna de servir de instrumento para la formación de personas capaces de atender las demandas y cumplir los objetivos estratégicos de la Institución. 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.

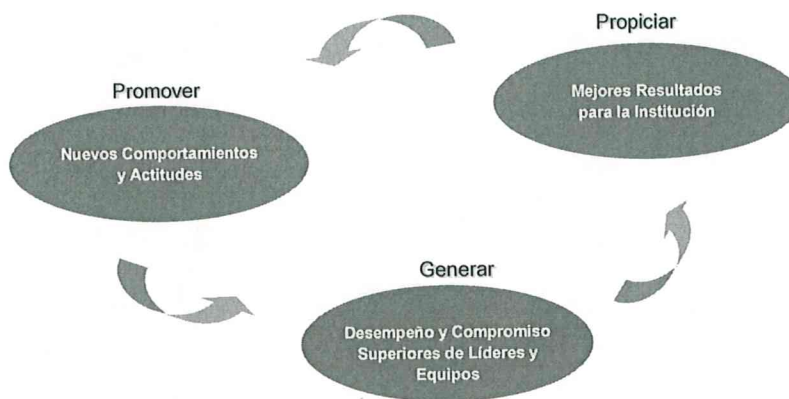
Estas Matrices de Capacitación se han dividido en 2 grupos:

1. **Capacitación General**, la que se encuentra conformada por aquellos eventos diseñados para proporcionar una macro visión de los principales procesos desarrollados en la Institución, entre los que destacan la gestión de personas, la simplificación administrativa y la Informática.
2. **Capacitación Específica**, conformada por cursos dirigidos a cubrir necesidades de capacitación propias del puesto (Temas técnicos o especializados).

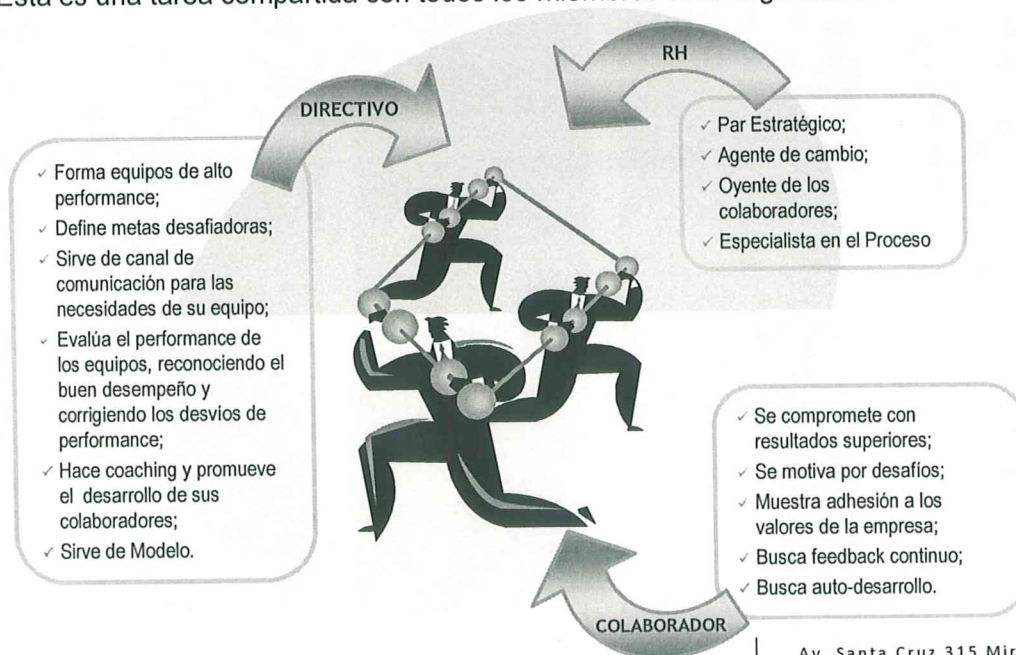
Ejemplo de Matriz de Capacitación:

INDUCCIÓN	A la Institución, al Área y al Puesto
CAPACITACIÓN GENERAL	Gestión de Personas
	Simplificación Administrativa
	Informática
CAPACITACIÓN ESPECÍFICA	Cursos de Procesos del Área

La revisión de la matriz la realizarán anualmente los Directivos de la Institución. En esta labor podrá contar con su respectivo equipo de trabajo. Se esperan los siguientes resultados:



Esta es una tarea compartida con todos los miembros de la organización:





II. EVALUACIÓN

II.I. Evaluación Diagnóstica

Para esta etapa del proceso, se han considerado fuentes de información que permiten elaborar un diagnóstico con alto porcentaje de precisión, partiendo de la identificación de necesidades corporativas de las distintas unidades orgánicas y las individuales (de los trabajadores).

PRINCIPALES FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Documento de levantamiento de información, remitido con el objeto de conocer las necesidades de capacitación del personal para el periodo 2013 (Memorándum 965-2012-SMV/08.2).
2. Disposiciones y lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
3. PDP Anualizado 2012, remitido a Servir mediante Oficio N° 403-2012-SMV/08.2.
4. Coordinaciones sostenidas con los trabajadores de las diferentes unidades orgánicas de la SMV.
5. Ley N° 29782. Ley del Fortalecimiento de la Supervisión del Mercado de Valores.
6. Ley 27444. Ley de Procedimiento Administrativo General.
7. Decreto Supremo N° 007-2011-PCM que aprueba la Metodología de Simplificación Administrativa.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de la actual gestión, de priorizar el desarrollo del potencial humano de la Institución. 2. La Unidad de Recursos Humanos está implementando la organización de la capacitación mediante el sistema de matrices, el cual se alinea al modelo por procesos. 3. Predisposición del personal a sustentar su desarrollo, mediante la adquisición de nuevos conocimientos y actualización. 4. La SMV es percibida como una Institución sólida y atractiva, que cuenta con trabajadores de primer nivel profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibilidad de ejecutar convenios con universidades de prestigio e instituciones representativas del país para obtener descuentos en capacitaciones especializadas. 2. El mercado cuenta con instituciones y profesionales capacitados en los sistemas que maneja la Administración Pública, en los temas de competencias generales y específicas. 3. Financiamiento de capacitaciones especializadas por parte de Organismos de Cooperación Internacional.



DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none">1. Escasez de documentalización de las políticas institucionales.2. Un alto porcentaje del personal no ha sido capacitado en los conceptos modernos de la disciplina administrativa.3. Carencia de un programa informático que permita sistematizar la información referente al desarrollo del personal.4. Falta de Indicadores de gestión del potencial humano. Solo se cuenta con indicadores muy generales para el proceso de capacitación.5. Carencia de un programa estandarizado de inducción de personal, que integre a los nuevos trabajadores con los sistemas y procesos de la Institución.6. Se ha identificado áreas en las que los trabajadores solo conocen las actividades dentro del ámbito de su competencia, existiendo un desbalance de conocimientos en relación al funcionamiento general de la Institución.	<ol style="list-style-type: none">1. Probable estancamiento del potencial humano de la Institución (Zonas de Confort).2. Excesiva cantidad de temas urgentes adicionales a las actividades propias de cada proceso.3. Recorte de recursos presupuestales para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos en la Institución.

II.II. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo los siguientes indicadores:

1. 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 mismas.
2. Evaluación de conocimientos: Nos permite conocer si los participantes aprendieron los contenidos de capacitación.



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

SMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

3. Evaluación de desempeño: Nos permite conocer si los participantes están aplicando, en su puesto de trabajo, los conocimientos aprendidos.

Todo ello se desagrega en 4 niveles en los que se trabajará considerando:

1. **Nivel I: Reacción.**

En este nivel se mide la satisfacción de quienes reciben la capacitación y se hace una evaluación con el propósito de mejorar futuros procesos de capacitación. 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.

2. **Nivel II: Aprendizaje.**

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los participantes durante el desarrollo de la capacitación. Aquí destaca la relevancia de la comparación entre el antes y después de dicha acción.

Para ayudar en esta medición, se podrán emplear 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 que se aplican en este nivel deben determinar el grado de asimilación de los contenidos por parte de los participantes y proporcionan la brecha a trabajar durante los siguientes eventos de capacitación.

3. **Nivel III: Comportamiento.**

En este nivel se propone medir si quienes recibieron la capacitación son capaces de aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos. Cabe mencionar que el proceso de asimilación requiere de algún tiempo, por lo que habrá que esperar un tiempo mínimo de 6 meses antes de poder hacer una valoración adecuada. Para ello se podrán emplear entrevistas y/o cuestionarios, además de la observación del desempeño laboral por parte del Superior jerárquico.

4. **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 podrán emplearse 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.

III. 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



PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasSMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

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 2013 de la SMV se va a proceder con base en la estructura de Matrices.

Capacitación General. Está conformado por las Matrices de Gestión de Personas, Gestión y Simplificación Administrativa e Informática, cuyos eventos son aplicables de manera transversal a nivel Institucional, dependiendo del público objetivo que corresponda a cada posición.

MATRIZ DE GESTIÓN DE PERSONAS

Objetivo. Cohesionar y mantener una Cultura Organizacional Integrada al interior de sus miembros y desarrollar competencias genéricas de la SMV.

N°	CODIGO	EVENTO	HORAS MÍNIMAS	PUBLICO OBJETIVO	
				Directivos	Trabajadores
1	GP-001	Taller de Liderazgo	04	X	
2	GP-002	Curso Técnicas de Gestión de Personas	08	X	
3	GP-003	Taller de Comunicación Efectiva	04	X	X
4	GP-004	Curso Trabajo en Equipo	04		X
5	GP-005	Curso Administración del Tiempo	04		X
6	GP-006	Taller de Ética en la Función Pública	02		X

MATRIZ DE SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Objetivo. Promover la mejora continua y el desarrollo de la organización mediante el entrenamiento en conceptos métodos y herramientas del proceso de Simplificación Administrativa, incrementado la eficacia de las personas en la gestión de la rutina y la mejora permanente.

N°	CODIGO	EVENTO	HORAS MÍNIMAS	PUBLICO OBJETIVO	
				Directivos	Trabajadores
1	GA-001	Curso de Gestión por Procesos	08	X	X
2	GA-002	Curso Gestión de la Rutina (Enfoque en Resultados)	04		X
3	GA-003	Curso Gestión Estratégica	08	X	
4	GA-004	Curso de Análisis y Solución de Problemas	08	X	
5	GA-005	Curso Herramientas de Planificación (Básica)	04	X	X
6	GA-006	Curso Herramientas de Planificación (Avanzada)	08	X	
7	GA-007	Taller de Simplificación Administrativa	04	X	X
8	GA-008	Curso Gestión Pública	04	X	X



PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasSMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

MATRIZ DE INFORMÁTICA

Objetivo. Proporcionar al personal herramientas tecnológicas que contribuyan a la optimización de los procesos, mediante la sistematización de actividades, a fin de reducir tiempos, costos y mejorar la calidad de nuestros productos o servicios, tanto para el cliente interno como externo.

N°	CODIGO	EVENTO (*)	HORAS MÍNIMAS	PUBLICO OBJETIVO	
				Directivos (**)	Trabajadores (**)
1	INF-001	Sistemas Institucionales SMV	12		X
2	INF-002	Word Básico	12	X	
3	INF-003	Excel Básico	12	X	
4	INF-004	Power Point	12	X	
5	INF-005	Excel Intermedio	12		X
6	INF-006	Excel Avanzado	12		X
7	INF-007	Excel Aplicado a la Estadística	12		X
8	INF-008	Excel Aplicado a la Contabilidad	12		X

(*) La versión del aplicativo dependerá de las licencias con las que cuente la SMV.

(**) Dependerá de las actividades realizadas.

Nota. - Para el personal Ingresante el curso INF-001 formará parte de su programa de Inducción.

Capacitación Específica. Estos eventos serán la base para elaborar las Matrices Específicas para cada posición y los temas listados podrán aplicar tanto a Directivos como a Profesionales. Como producto de la aplicación del relevamiento de necesidades de capacitación a nivel Institucional, se obtuvo la siguiente catalogación:

MATRIZ ESPECÍFICA POR PUESTOS

Objetivo. Proporcionar al personal herramientas técnicas para ejecutar sus actividades con eficiencia y eficacia, contribuyendo al logro de los objetivos Estratégicos y Operacionales.

En esta primera etapa se trabajará por Carreras Profesionales, en tanto que la Matriz se ira modelando (Perfeccionando) con las revisiones anuales.

N°	CODIGO	ESPECIALIDAD	HORAS MÍNIMAS	EVENTO
1	CONT-001	Contabilidad	12	Valorización de Instrumentos Financieros
2	CONT-002	Contabilidad	12	Contabilidad General para No Especialistas
3	CONT-003	Contabilidad	12	Operaciones Financieras Internacionales
4	CONT-004	Contabilidad	12	Auditoría a Instrumentos Derivados y Operaciones Globales
5	CONT-005	Contabilidad	12	Control de Riesgos Operativos y Financieros de Entidades
6	CONT-006	Contabilidad	12	Actualización en NIIF y NIAs
7	CONT-007	Contabilidad	12	Contabilidad de Instrumentos Financieros
8	CONT-008	Contabilidad	12	Instrumentos Derivados
9	CONT-009	Contabilidad	12	Herramientas para la Gestión Integral de Riesgos Financieros
10	DER-001	Derecho	12	Derecho Comercial, Societario y del Mercado de Valores
11	DER-002	Derecho	12	Derecho Administrativo Sancionador
12	DER-003	Derecho	12	Procedimiento Administrativo General
13	DER-004	Derecho	12	Principios IOSCO
14	DER-005	Derecho	12	Derecho Político
15	DER-006	Derecho	12	Alcances y Aplicación Sobre Lavado de Activos y Contra el Terrorismo
16	DER-007	Derecho	12	Operatividad de los Mercado Globales, Bursátiles, Extrabursátiles y Fondos Mutuos Globales
17	ECO-001	Economía	12	Principios de Microeconomía
18	ECO-002	Economía	12	Fallas del Mercado y su Regulación
19	ADM-001	Administración	04	Atención al Cliente
20	ADM-002	Administración	16	Redacción y Ortografía
21	ADM-003	Administración	04	Presentaciones de Impacto
22	TEC-001	Técnicos	20	Manejo Defensivo y Destreza en la Conducción de Vehículos

Av. Santa Cruz 315 Miraflores

Central : 610-630

www.smv.gob.pe



PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasSMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

Cabe indicar, que los eventos listados en las respectivas Matrices Generales y Específicas no son limitantes para adecuar el desarrollo profesional del personal, de acuerdo a los escenarios del entorno, actualizaciones legales, y regulaciones globales propias del Mercado de Valores.

CAPACITACIONES INDIVIDUALES				
N°	CURSOS INDIVIDUALES	INVERSIÓN INDIVIDUAL ESTIMADA (S/.)	CANTIDAD PERSONAS	INVERSIÓN TOTAL (S/.)
1	Técnicas en Regulación	S/1,000.00	2	S/2,000.00
2	Instrumentos Derivados	S/1,500.00	3	S/4,500.00
3	Actualización en NIF y NIAs	S/1,200.00	6	S/7,200.00
4	Funcionalidad del Mercado de Renta Fija	S/1,200.00	2	S/2,400.00
5	Técnicas de Detección de Abuso de Mercado	S/1,200.00	3	S/3,600.00
6	Nuevas tendencias Regulatorias en Mercados de Valores	S/1,000.00	3	S/3,000.00
7	Oferta Pública y Mecanismos de Financiamiento para Inversionistas Institucionales	S/1,000.00	2	S/2,000.00
8	Operaciones Financieras Internacionales	S/2,000.00	3	S/6,000.00
9	Contabilidad de Instrumentos Financieros	S/1,000.00	4	S/4,000.00
10	Normas de Control Interno	S/500.00	5	S/2,500.00
11	Análisis estadístico, Econométrico y Matemático Aplicado a Modelos Financieros	S/800.00	4	S/3,200.00
12	Tendencias en la Regulación sobre Gobierno Corporativo	S/1,000.00	3	S/3,000.00
13	Mercado de Valores y Sistemas de Fondos Colectivos	S/1,200.00	4	S/4,800.00
14	Derecho Administrativo	S/1,000.00	4	S/4,000.00
15	Actualización en Normatividad Contable y Presupuestal	S/600.00	5	S/3,000.00
16	Modelo de Supervisión Twin Peaks	S/1,000.00	3	S/3,000.00
17	Funcionamiento y Supervisión de Ofertas	S/1,200.00	3	S/3,600.00
18	Funcionamiento de Modelos de Supervisión y Control de Emisores y Vigilancia de Mercados en el Exterior	S/1,500.00	4	S/6,000.00
19	Pronunciamientos Internacionales de Control de Calidad	S/1,000.00	3	S/3,000.00
20	Control de Riesgos Operativos y Financieros de Entidades	S/1,200.00	3	S/3,600.00
21	Valorización de Instrumentos Financieros	S/1,000.00	3	S/3,000.00
22	Auditoría a Instrumentos Derivados y Operaciones Globales	S/1,500.00	3	S/4,500.00
23	Modelos para Estimar y Predecir la Volatilidad de Series Económicas Financieras	S/1,500.00	3	S/4,500.00
24	Teoría de Backtesting y Métodos de Simulación	S/1,300.00	3	S/3,900.00
25	Modelación Financiera para la Valorización de Activos	S/1,000.00	3	S/3,000.00
26	Responsabilidad Administrativa de Personas Jurídicas	S/1,000.00	2	S/2,000.00
27	Ley de Procedimiento Administrativo General: Tratamiento de Denuncias	S/1,400.00	3	S/4,200.00
28	Modelos VAR (Valor Actual de Retorno) (No paramétricos, paramétricos y semi paramétricos)	S/1,200.00	3	S/3,600.00
29	Teoría de Backtesting y Métodos de Simulación	S/800.00	1	S/800.00



PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasSMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

N°	CURSOS INDIVIDUALES	INVERSIÓN INDIVIDUAL ESTIMADA (S/.)	CANTIDAD PERSONAS	INVERSIÓN TOTAL (S/.)
30	Derecho Político	S/1,500.00	1	S/1,500.00
31	Planeamiento Estratégico	S/1,500.00	4	S/6,000.00
32	Formulación de Proyectos de Inversión Pública	S/1,500.00	2	S/3,000.00
33	Formulación y Ejecución del Presupuesto Público	S/1,500.00	2	S/3,000.00
34	Gestión por Resultados	S/600.00	3	S/1,800.00
35	Business Process Management (BPM)	S/2,000.00	1	S/2,000.00
36	Gestión de la Calidad y de Sistemas ISO	S/1,500.00	1	S/1,500.00
37	Analisis de Vulnerabilidad en Desarrollo de Aplicaciones Web	S/2,000.00	1	S/2,000.00
38	Gestión de Tecnologías de Información	S/2,000.00	1	S/2,000.00
39	Gestión de Catálogos y Configuraciones	S/1,200.00	1	S/1,200.00
40	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	S/2,000.00	1	S/2,000.00
41	Cisco Certified Network Associate (CCNA)	S/2,000.00	1	S/2,000.00
42	Gestión de Tesorería	S/300.00	2	S/600.00
43	Gestión Patrimonial y Bienes del Estado	S/300.00	1	S/300.00
44	Manejo del SEACE - OSCE	S/350.00	2	S/700.00
45	Gestión de Almacenes	S/300.00	1	S/300.00
46	Cableado Estructurado	S/300.00	1	S/300.00
47	Gestión de Proyectos (PMI)	S/2,300.00	2	S/4,600.00
48	Metodologías de Software	S/1,200.00	2	S/2,400.00
49	Desarrollo / Soporte de Sistemas	S/1,500.00	4	S/6,000.00
50	Gestión del Mantenimiento	S/600.00	1	S/600.00
51	Gestión del Conocimiento	S/1,700.00	2	S/3,400.00
52	Coaching	S/1,700.00	1	S/1,700.00
53	Valorización de Puestos	S/1,700.00	1	S/1,700.00
54	Innovación Continua y Mejora de Procesos	S/700.00	1	S/700.00
55	Actualizaciones sobre Administración de Personal	S/600.00	2	S/1,200.00
56	Manejo Defensivo y Destreza en la Conducción de Vehículos	S/400.00	3	S/1,200.00
TOTAL INVERSIÓN			138	S/157,600.00



PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasSMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

CAPACITACIONES GRUPALES

N°	CURSOS GRUPALES	CANTIDAD DE GRUPOS	CANTIDAD DE PERSONAS	INVERSIÓN ESTIMADA (S/.)
1	Prevención y Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (*)	2	----	S/.39,200.00
2	Supervisión Enfocada en Riesgos (*)	2	----	S/.53,200.00
3	Curso Procedimiento Administrativo Sancionador	2	----	S/.15,000.00
4	Curso de Microeconomía	2	----	S/.15,000.00
5	Curso de Gestión por Procesos	2	----	S/.15,000.00
6	Curso Gestión Pública	1	----	S/.9,000.00
7	Curso Tecnicas de Gestión de Personas	1	----	S/.10,000.00
8	Ortografía y Redacción	2	----	S/.12,000.00
9	Taller de Ética en la Función Pública	2	----	S/.5,000.00
10	Taller de Seguridad y Salud en el Trabajo	4	----	S/.8,000.00
11	Maestrías, Diplomados y Cursos de Especialización (**)	----	----	S/.75,000.00
12	Inglés (Niveles: Básico, Intermedio y Avanzado)	----	10	S/.30,000.00
TOTAL INVERSIÓN				S/.286,400.00

(*) Contemplado con expositores internacionales.

(**) Según evaluación realizada por el Comité.

PASANTÍAS INTERNACIONALES

N°	EVENTO (*)	CANTIDAD DE PERSONAS (*)	INSCRIPCIÓN (ESTIMADA)	PASAJE Y VIATICOS (ESTIMADO)	INVERSIÓN ESTIMADA
1	Pasantía en Mercado de Fondos Colectivos (Brasil)	2	S/.3,000.00	S/.8,400.00	S/.11,400.00
2	Pasantía en Agentes de Intermediación / Fondos Mutuos (México)	2	S/.3,000.00	S/.11,200.00	S/.14,200.00
TOTAL INVERSIÓN			S/.6,000.00	S/.19,600.00	S/.25,600.01

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

RESUMEN DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

EVENTOS DE CAPACITACIÓN	INVERSIÓN ESTIMADA (S/.)
Individuales	S/.157,600.00
Grupales	S/.286,400.00
Pasantías Internacionales (*)	S/.6,000.00
TOTAL INVERSIÓN	S/.450,000.00

(*) 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.



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

SMV
Superintendencia del Mercado
de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD

Signed by: VICTOR MANUEL REYNA CISNEROS

Signed by: ADA ISABEL NOBLECILLA CASTRO
Reason to sign: PDP 2013

Signed by: Carlos Eduardo Oscata Berrospi

Signed by: Paola Marialuisa Martinez Goyoneche
Signing time: jueves, mayo 31 2012, 18:05:06 HePS