



# Informe y evidencias del plan de mejora 2024

Dirección de Planificación y Desarrollo  
División de Calidad en la Gestión

Junio 2024

SIMV 21  
ANIVERSARIO

La Superintendencia del Mercado de Valores, tiene por objeto regular, supervisar, desarrollar y promover un mercado de valores ordenado, eficiente y transparente, con la finalidad de proteger los derechos e intereses del público inversionista, minimizar el riesgo sistémico, fomentar una sana competencia y preservar la confianza, estableciendo las condiciones para que la información sea veraz, suficiente y oportuna, para contribuir con el desarrollo económico y social del país.

Como institución estamos comprometidos con el fortalecimiento de nuestros procesos, mediante la evaluación continua de los servicios que ofrecemos. En este sentido, se diseñó el Plan de Mejora Institucional 2024, basado en los puntos de mejoras identificados en el autodiagnóstico del año 2023 con la metodología CAF, realizado por el Comité de Calidad de la institución.

A continuación, se presenta en detalle los avances del plan correspondientes al primer semestre de 2024, especificando las acciones de mejora, el nivel de logro y las evidencias a la fecha. El porcentaje de avance del Plan de Mejora Institucional del primer semestre es del **63%**.

## ➤ Actividad 1: Difusión del PEI

### ● *Avances:*

Con el propósito de garantizar la planificación estratégica de la SIMV, y lograr los objetivos institucionales, la División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos de la Dirección de Planificación y Desarrollo, junto con la Dirección de Comunicación, difundieron la segunda etapa de la campaña comunicacional sobre el marco estratégico.

Esta actividad ha completado en un **100%**.

## Evidencia 1: Difusión del PEI

The screenshot shows the SIMV website's homepage. At the top left is the SIMV logo with the text "Superintendencia del Mercado de Valores de la República Dominicana". To the right is a search bar with the text "¿Qué quieres buscar?". Below the logo is a navigation menu with items: Inicio, Nosotros, Normativas, Registro del Mercado de Valores, Protección y Educación al Inversionista, Servicios, Transparencia, Prensa, SIMV Digital, and Contacto. The main content area features a large banner for the "PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (2023-2026)". The banner includes the SIMV logo, the title of the plan, and a photograph of a lighthouse at sunset. Below the title is the text: "La SIMV agradece a todas las personas que apoyaron y contribuyeron en la realización de nuestro PEI." and an orange button labeled "DESCARGAR PEI". A small blue accessibility icon is visible on the left side of the banner. At the bottom of the page, there is a system tray showing the date and time (13:09, 28/06/2024) and a taskbar with various application icons.

## Evidencia 2: Difusión del PEI

¡NUEVO EPISODIO!

Carol Espinal y Paola Reyes  
Dirección de Planificación y Desarrollo

SIMV  
HABLANDO CON VALOR  
PODCAST

PODCAST

**Planificación Estratégica Institucional:**  
Cómo la formulación del (PEI) impacta en la  
gestión de las operaciones diarias de una institución

DISPONIBLE en Spotify.

simvrdo

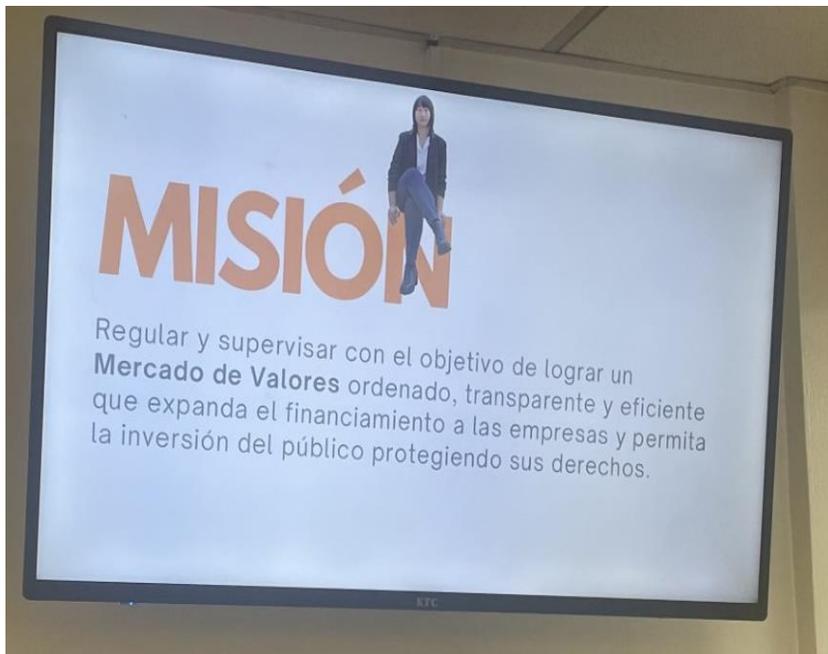
simvrdo En el nuevo episodio de nuestro podcast "SIMV Hablando con Valor", Carol Espinal, directora de la Dirección de Planificación y Desarrollo y Paola Reyes, coordinadora de Planes, Programas y Proyectos, comentan sobre la importancia de la planificación estratégica institucional y cómo esta impacta en las operaciones diarias de una institución.

Recuerda que puedes escuchar nuestro podcast a través de Spotify.

Editado · 6 sem · Ver traducción

46 Me gusta  
24 de abril

## Evidencia 3: Difusión del PEI



SC-08-06-01



Edición 3

Páginas 1 de 16

## Evidencia 4: Difusión del PEI

### valores **COMPROMETIDOS**

Supervisamos, cumplimos y hacemos cumplir las normas, brindando un servicio de excelencia.



KTC

### valores **TÉCNICOS**

Enfocados en tomar decisiones consistentes, basadas en datos y análisis de riesgos.



KTC

### **INNOVADORES** valores

Somos una Institución con la vista puesta en la mejora continua de cara al desarrollo y evolución del Mercado de Valores.



Edición 1

KTC

Actuamos con transparencia, integridad y equidad para garantizar los derechos de los inversionistas.

### valores **ÉTICOS**

valores



7

## ➤ Actividad 2: Elaborar Matriz de Indicadores por Eje Estratégico

### ● *Avances:*

Con la finalidad de medir y evaluar el avance del Plan Estratégico Institucional de acuerdo con los objetivos estratégicos, se elaboró e incluyó en el plan estratégico una matriz de indicadores por ejes estratégicos, para fines de que las áreas reporten el nivel de cumplimiento y con los resultados generar el informe de evaluación.

Esta actividad se ha completado en un **100%**.

## Evidencia 1: Sistema de Monitoreo y Evaluación PEI



### 5.3. Sistema de Monitoreo y Evaluación del PEI

La implementación de la planificación estratégica no sólo requiere un exhaustivo examen y una clara definición de los objetivos a largo plazo, sino que también demanda la medición del progreso del plan. Para el período del PEI 2023-2026, se han establecido 16 indicadores que se alinean con los diferentes ejes estratégicos previamente definidos.

Indicador	2023	2024	2025	2026
<b>I. Supervisión basada en riesgos del Mercado de Valores</b>				
Cumplimiento del plan anual de inspecciones	90 %	95 %	95 %	95 %
Cumplimiento ciclo de inspección a todos los supervisados del sistema en materia prudencial y PLAFT (Acumulativo)	20 %	40 %	75 %	100 %
Inspecciones consolidadas con Superintendencia de Bancos y Superintendencia de Pensiones (Acumulativo)	1	2	3	6
<b>II. Regulación y aplicación efectiva del marco normativo</b>				
Cumplimiento con la agenda regulatoria	95 %	95 %	95 %	95 %
<b>III. Promoción, transparencia y eficiencia del Mercado de Valores</b>				
Series anuales de datos publicados con base en la minería de datos (MINERVA) (Series acumulativo)	6	9	12	15
Cumplimiento de las investigaciones y Estudios sobre el Mercado de Valores	N/A	1	2	2
Cumplimiento calendario publicaciones (publicación mensual y quincenal)	100 %	100 %	100 %	100 %

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) (2023–2026)

Fuente: PEI 2023-2026

## ➤ **Actividad 3: Analizar entorno interno y externo / socializar diagnóstico / definir y analizar propuestas de misión, visión y valores**

### ● **Avances:**

Con el objetivo de socializar la filosofía institucional, se definieron las directrices estratégicas que guiarán la gestión de la institución y sus equipos. Se revisaron la misión, visión y valores institucionales, se analizó el entorno interno y externo, y se socializó el diagnóstico. Asimismo, se definieron y analizaron las propuestas pertinentes. En este sentido, la División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos de la Dirección de Planificación y Desarrollo procederá en el segundo semestre del 2024, con el inicio de la difusión de la segunda etapa de socialización de la filosofía institucional (misión, visión y valores).

Hasta la fecha, esta actividad se ha cumplido en un **50%**.

## Evidencia 1: Instrumentos utilizados para el análisis del entorno interno y externo

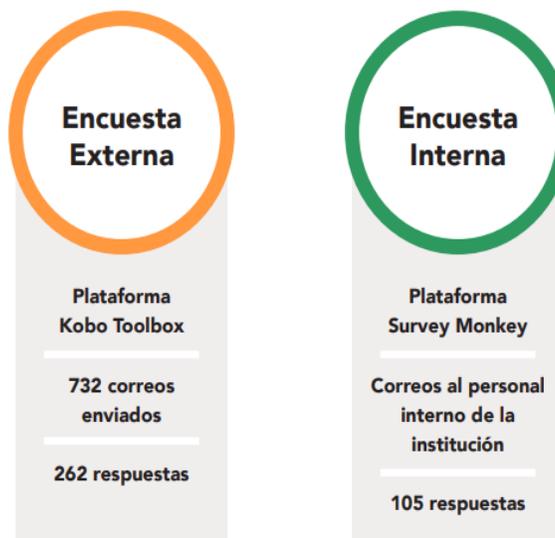
Este consenso con cada área, permitió obtener la versión preliminar del Plan Operativo 2024, validando que las prioridades y tiempos asignados hayan sido correctamente asignados. Posteriormente fue compartida la versión final con los directores y encargados de cada área para la comunicación correspondiente a cada equipo.

Finalmente, es importante resaltar el involucramiento de los responsables de cada departamento y de la Dirección de Planificación y Desarrollo durante cada etapa del proceso, lo cual facilitó el proceso de aprobación por parte de la Alta Dirección.

### 2.2. Instrumentos utilizados

Con el objetivo de brindar una visión interna y externa que complemente los insumos para la construcción del Plan Estratégico Institucional 2023-2026, se consideraron las siguientes herramientas de recopilación de información:

» **Encuestas:** se utilizó esta metodología para la recopilación de información, con el objetivo de obtener la mayor cantidad de opiniones sobre el rol que cumple la Superintendencia del Mercado de Valores, la comunicación e indicadores estadísticos que ofrece esta institución a sus participantes y mercado en general, así como las recomendaciones y sugerencias para el período 2023-2026.



Por otro lado, en el caso de los actores externos, se consideraron los participantes que componen el mercado, dentro de los cuales están:

- Puestos de bolsa
- Administradoras de fondos de pensiones
- Inversionistas
- Sociedad administradora de fondos
- Promotor de inversión
- Corredor de valores
- Emisor de valores
- Entidad de intermediación financiera
- Entes reguladores del sistema financiero
- Calificadoras de riesgo y firmas de auditoría
- Fiduciaria de oferta pública
- Técnicos de instituciones reguladoras
- Economistas
- Abogados
- Inversionistas
- Accionistas
- Directivos y ejecutivos

» **Entrevistas dirigidas:** con relación al método de recopilación de información, se preparó una guía de doce preguntas realizadas de manera presencial, para recabar de manera directa los insumos

## Continuación

### Evidencia 1. Instrumentos utilizados para el análisis del entorno interno y externo

estratégicos de este proyecto, ya que esta herramienta fue utilizada con las autoridades institucionales: superintendente, intendente, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección Jurídica, Dirección de Planificación y Desarrollo. (Ver Anexo 2).

Cabe destacar que, estas entrevistas estaban orientadas a identificar las fortalezas y debilidades de la institución. Adicionalmente, se abordaron los objetivos a mediano y largo plazo que la Superintendencia debería proponerse para el período 2023-2026, así como los aspectos de mejora que se requieren para alcanzar dichos objetivos.

Finalmente, se recopilaron las experiencias respecto a ejercicios de plan estratégico realizados anteriormente, así como las expectativas y deseables que se requerían para este nuevo ejercicio.

» **Grupos focales:** en esta técnica de recolección de datos se realizaron varias sesiones con pequeños grupos de colaboradores, identificados como los dueños de los procesos y líderes de áreas y departamentos, con el objetivo de obtener información a través de una guía de catorce preguntas, las cuales fueron aplicadas a través del uso de la herramienta Mentimeter.com, generando una discusión posteriormente con base en las respuestas recopiladas. (Ver Anexo 3).

organización, con miras a lograr los resultados esperados, así como las expectativas y sugerencias para el ejercicio del plan estratégico que estaba próximo a desarrollarse.

Las áreas y departamentos que participaron en este ejercicio fueron:

- Dirección de Planificación y Desarrollo
- Departamento de Análisis de Riesgos y Estudios Económicos
- Dirección Administrativa y Financiera
- Dirección de Participantes
- Dirección de Oferta Pública
- Coordinación de Despacho del intendente
- Dirección Jurídica
- Dirección de Prevención de Delitos de Mercado de Valores
- Departamento de Registro
- Departamento de Protección y Educación al Inversionista
- Dirección de Regulación e Innovación
- Dirección de Comunicación
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Tecnología

» **Sesión institucional:** fue llevado a cabo un encuentro estratégico con la participación de los miembros del Consejo Nacional del Mercado de Valores, todos los directores, encargados y niveles que

contribuyen en el día a día de cada dirección y departamento. Esta sesión se realizó fuera de la institución, con el objetivo de obtener la total atención de los participantes para que en un trabajo en equipo fuese posible revisar:

- **Filosofía estratégica:** Visión, Misión y Valores institucionales
- **Análisis FODA:** Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
- **Análisis PEST:** Factores Políticos, Económicos, Sociales y Tecnológicos que influyen en el cumplimiento del Plan estratégico institucional
- **Ejes estratégicos**
- **Objetivos estratégicos**
- **Iniciativas que responden al cumplimiento de cada objetivo estratégico.**

» **Sesiones internas:** una vez realizado el trabajo grupal, la Dirección de Planificación y Desarrollo, en conjunto con el intendente, realizaron un análisis profundo de los resultados obtenidos para asegurar que la matriz de iniciativas respondiera a la filosofía estratégica inicialmente planteada. Posterior a esto, se presentó la matriz de iniciativas y el resultado final de la sesión institucional al superintendente, quien en conjunto con el intendente asignaron las prioridades correspondientes a cada proyecto e iniciativa.

## Evidencia 2: Instrumentos utilizados para el análisis del entorno interno y externo

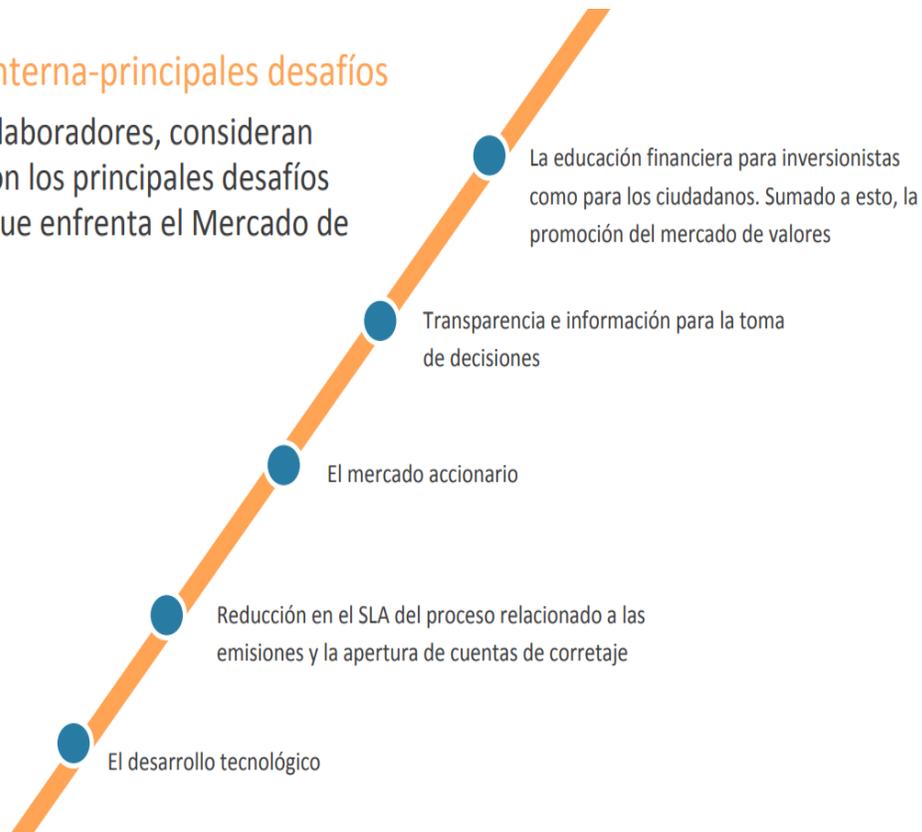
A nivel externo, los encuestados consideran que los principales desafíos o barreras que enfrenta el Mercado de Valores, son:

- “ Extenso proceso de onboarding para inversionistas
- “ Nuevos reglamentos como el de Protección al inversionista, Reglamento Instrumentos Extranjeros y de Derivados financieros
- “ Divulgación de los parámetros claves de las transacciones diarias
- “ La necesidad de nuevos reglamentos como el de Protección al inversionista, instrumentos extranjeros y derivados financieros
- “ Oferta de productos de inversión
- “ Proceso para aprobar nuevos instrumentos
- “ Contar con un proveedor de precios que recopile las transacciones de OTC y BVRD
- “ Costos productos de la regulación
- “ Transparencia e información para toma de decisiones
- “ Elevar el nivel de tecnicismo de los participantes del mercado de valores
- “ Innovación dentro del mercado
- “ Mayor eficiencia e institucionalidad
- “ Más acciones y políticas públicas para el fomento de más emisores en el Mercado de Valores
- “ Simplificar los procesos para los inversionistas
- “ Educación sobre el mercado de valores y educación financiera
- “ Prever mejor las necesidades del mercado de valores

## Evidencia 2: Resultados utilizados para el análisis de las propuestas

### Encuesta interna-principales desafíos

Nuestros colaboradores, consideran que estos son los principales desafíos o barreras que enfrenta el Mercado de Valores



Fuente: PEI 2023-2026

### Encuesta interna de productos financieros no ofertados

¿Cuáles productos financieros no ofertados actualmente deberíamos tener disponibles en el mercado de valores?



## ➤ **Actividad 4: Definir contenido a comunicar para el despliegue / planificar con el área de comunicaciones la estrategia / establecer las vías o canales comunicacionales**

### ● **Avances:**

Con el propósito de garantizar la difusión de la planificación estratégica de la SIMV, la División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos de la Dirección de Planificación y Desarrollo, junto con la Dirección de Comunicaciones, ha realizado las siguientes acciones:

- Se mantiene publicado en las noticias principales de la página web institucional el Plan Estratégico Institucional (PEI) , invitando a descargarlo.
- En abril 2024, se realizó un podcast sobre la importancia del Plan Estratégico Institucional, el cual fue publicado en las redes sociales.
- Desde mayo 2024, se proyecta de manera permanente la nueva filosofía institucional (misión, visión y valores) en la pantalla de entrada principal de la institución.

Esta actividad se ha completado en un **100%**.

## Evidencia 1:

The screenshot shows the SIMV website with the following elements:

- Header:** SIMV logo and "Superintendencia del Mercado de Valores de la República Dominicana". A search bar with "¿Qué quieres buscar?" and a grid icon.
- Navigation:** Inicio, Nosotros, Normativas, Registro del Mercado de Valores, Protección y Educación al Inversorista, Servicios, Transparencia, Prensa, SIMV Digital, Contacto.
- Main Content:**
  - Left side: SIMV logo, "Conoce nuestro Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2026", and a paragraph: "La SIMV agradece a todas las personas que apoyaron y contribuyeron en la realización de nuestro PEI." Below is an orange "DESCARGAR PEI" button.
  - Right side: A carousel slide for the "PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (2023-2026)" featuring a lighthouse image.
- Footer:** System tray showing "32°C Mayorm. soleado", search bar, taskbar icons, and date "13:09 28/06/2024".

## Evidencia 2:

¡NUEVO EPISODIO!

**Carol Espinal y Paola Reyes**  
Dirección de Planificación y Desarrollo

**SIMV**  
HABLANDO CON VALOR  
PODCAST

**Planificación Estratégica Institucional:**  
Cómo la formulación del (PEI) impacta en la  
gestión de las operaciones diarias de una institución

DISPONIBLE en Spotify.

**simvrdo**

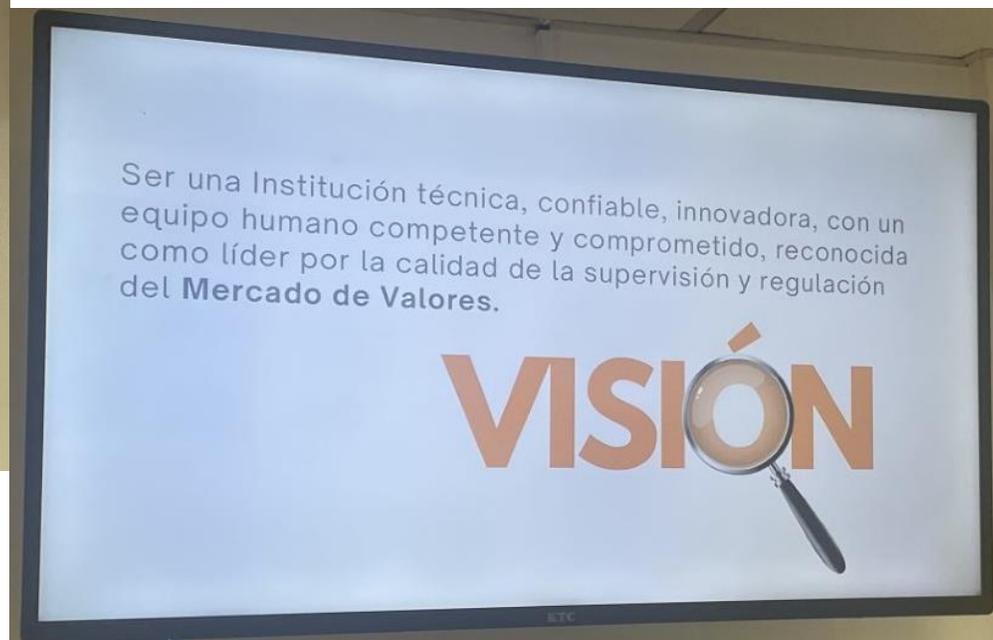
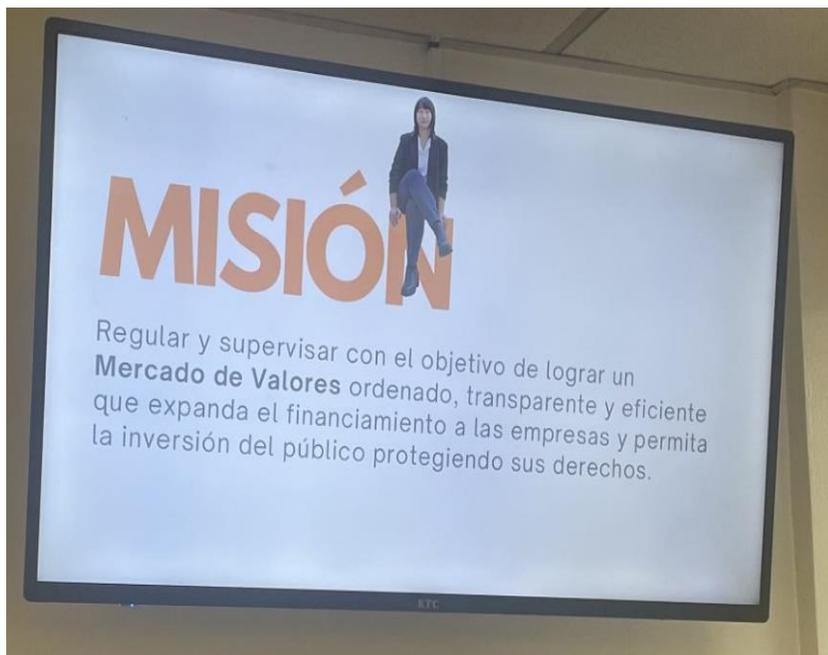
**simvrdo** En el nuevo episodio de nuestro podcast "SIMV Hablando con Valor", Carol Espinal, directora de la Dirección de Planificación y Desarrollo y Paola Reyes, coordinadora de Planes, Programas y Proyectos, comentan sobre la importancia de la planificación estratégica institucional y cómo esta impacta en las operaciones diarias de una institución.

Recuerda que puedes escuchar nuestro podcast a través de Spotify.

Editado · 6 sem · Ver traducción

46 Me gusta  
24 de abril

## Evidencia 3:



Continuación

Evidencia 3:

valores  
**COMPROMETIDOS**

Supervisamos, cumplimos y hacemos cumplir las normas, brindando un servicio de excelencia.



KTC

valores  
**TÉCNICOS**

Enfocados en tomar decisiones consistentes, basadas en datos y análisis de riesgos.



KTC

**INNOVADORES**  
valores

Somos una Institución con la vista puesta en la mejora continua de cara al desarrollo y evolución del Mercado de Valores.

Edición 1

Actuamos con transparencia, integridad y equidad para garantizar los derechos de los inversionistas.

valores  
**ÉTICOS**

valores



## ➤ **Actividad 5: Dar a conocer a los colaboradores de la institución el inicio del “Reconocimiento Valórame”**

### ● *Avances:*

La Dirección de Recursos Humanos no realizó el “Reconocimiento Valórame”, debido al decreto presidencial 71-24, el cual busca racionalizar el gasto público mediante la aplicación y cumplimiento de un conjunto de medidas administrativas.

Esta actividad se estará realizando en el próximo año, 2025.

### ➤ **Actividad 6: Establecer los procedimientos internos para incentivar la generación de innovaciones internas y externas, y mejorar el entorno institucional en el que se desarrollan las actividades innovadoras**

#### ● **Avances:**

Con el objetivo de fomentar la cultura de innovación alineada a las estrategias de la SIMV, la División de Innovación e Inclusión Financiera de la Dirección de Regulación e Innovación gestionó la revisión de los procedimientos internos para incentivar la generación de innovaciones tanto internas como externas, así como mejorar el entorno institucional mediante el desarrollo de actividades innovadoras. Se elaboró una agenda de innovación e inclusión financiera para ejecutarse en un periodo de dos años, del 2024 al 2026. En el segundo semestre del 2024, se llevará a cabo la implementación de la Política de Inclusion.

Hasta la fecha, esta actividad se ha cumplido en un **50%**.

## Evidencia 1: Procedimiento Emisión de informes en materia de innovación e inclusión financiera

<p><b>1.5. Emisión de informes en materia de innovación e inclusión financiera</b></p> <p>Los informes vinculados a la División de Innovación e Inclusión Financiera se emiten luego de que ésta División, por iniciativa propia o de otras áreas de la Superintendencia, verifican las políticas, procesos o herramientas institucionales existentes, identificando mejoras, políticas, iniciativas, proyectos o mejoras que pudieran ser implementados en materia de innovación e inclusión financiera.</p>	<p>Director(a) de Regulación e Innovación Encargado(a) de División de Innovación e Inclusión Financiera Analista de División de Innovación e Inclusión Financiera</p>	<p>Solicitud de direcciones y/o áreas técnicas e informe elaborados</p>	<p>Director(a) de Regulación e Innovación y Encargado(a) de División de Innovación e Inclusión Financiera</p>
<p><b>2.5. Emisión de informes en materia de Innovación e Inclusión Financiera</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Recibida la propuesta de un área de la Superintendencia o tras la identificación por parte de la Dirección de Regulación e Innovación o el encargado(a) de División de Innovación e Inclusión Financiera de mejoras o la necesidad del establecimiento y puesta en marcha de nuevas políticas, procedimientos, herramientas, aplicaciones, entre otros, en materia de Innovación e Inclusión Financiera, el encargado(a) de División asignará el estudio de las propuestas a un analista de la División de Innovación e Inclusión Financiera o le planteará el aspecto de mejora identificado.</li> <li>El/la analista procederá a evaluar la propuesta o elemento de mejora, verificar el marco jurídico aplicable (si corresponde) y, a requerimiento del encargado(a), elaborará un informe que transparente la viabilidad de su implementación.</li> <li>El/la analista remitirá el borrador del informe al encargado(a) de División de Innovación e Inclusión Financiera para su revisión.</li> <li>De existir observaciones, el encargado(a) de la División de Innovación e Inclusión Financiera remitirá el documento al analista para los ajustes correspondiente, repitiendo este paso tantas veces sea necesario para que el documento cumpla con la postura trazada por el área. De no existir observaciones, el encargado(a) de la División de Innovación e Inclusión Financiera, tramitará el documento para revisión del director(a).</li> <li>Si el director(a) tiene observaciones de fondo, tramitará el documento al encargado(a) para que proceda con los ajustes correspondientes, el cual puede requerir al analista del área que efectúe los cambios requeridos. Este paso se repetirá cuantas veces sea necesario para el documento cumpla con la perspectiva del director(a).</li> <li>Concluido el proceso de revisión o en el supuesto de que el director(a) no tenga observaciones, el encargado(a) de División de Innovación e Inclusión Financiera o el/la analista, procederá a asentar y numerar el documento conforme la secuencia que corresponda en el Libro de Control de la División de</li> </ol>	<p>Director(a) de Regulación e Innovación Encargado(a) División de Innovación e Inclusión Financiera Analista División Innovación e Inclusión Financiera</p>	<p>Correo Electrónico Otros medios SC-07-03-36</p>	<p>Director(a) Regulación e Innovación o Encargado(a) División de Innovación e Inclusión Financiera</p>
<p>Innovación e Inclusión Financiera y procederá con la notificación del mismo a las áreas vinculadas a la propuesta.</p> <p><b>NOTA 1:</b> El proceso previsto en este acápite no aplicará para informes relativos a la participación de los representantes de la Superintendencia del Mercado de Valores en las actividades propias al Hub de Innovación Financiera de la República Dominicana, cuyo manejo será definido conjuntamente con el director(a).</p> <p><b>NOTA 2:</b> En los supuestos que apliquen, se dará seguimiento al estatus de las propuestas efectuadas por el área, lo cual podrá ser demostrado a través de cualquier medio verificable.</p> <p><b>NOTA 3:</b> El encargado(a) de División de Innovación e Inclusión Financiera o analista del área, podrá atender directamente las solicitudes presentadas al área y emitir directamente informes complementarios o de seguimiento, tomando en cuenta la urgencia de la solicitud, la disponibilidad de personal, la carga laboral del área, instrucciones del director(a), entre otras.</p> <p><b>NOTA 4:</b> No se considerarán como observaciones de fondo por parte del director(a), las relativas a inclusiones de referencias normativas, incorporaciones en la redacción, correcciones de formato, instrucciones de remitir la solicitud de análisis a otras áreas, entre otras.</p> <p><b>NOTA 5:</b> No se remitirán para la revisión del director(a), los informes cuya salida directa haya sido autorizada previamente por éste, ya sea por el tipo de proyecto que se trate, el tema que aborda o con el fin de fomentar la eficiencia en los procesos internos, entre otros aspectos establecidos en el presente caso.</p> <p><b>NOTA 6:</b> Ante la ausencia temporal del director(a), sus atribuciones de cara al proceso precitado serán asumidas directamente por el encargado(a) de División de Innovación e Inclusión Financiera o con el apoyo de la persona que quede a cargo de la Dirección. En caso de ausencia del encargado(a), sus funciones serán ejercidas directamente por el director(a) o por la persona que sea designada con este fin.</p>			

## Evidencia 2: Agenda de Innovación e Inclusión Financiera 2024 – 2026



DIRECCIÓN DE REGULACIÓN E INNOVACIÓN  
DIVISIÓN DE INNOVACIÓN E INCLUSIÓN FINANCIERA

### CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
GENERALIDADES SOBRE LA INNOVACIÓN E INCLUSIÓN FINANCIERA .....	3
Conceptos claves sobre la innovación desde la perspectiva financiera .....	3
Fundamentos sobre la inclusión financiera .....	5
LINEAMIENTOS GENERALES Y PLAN DE TRABAJO .....	8
ESTABLECIMIENTO DE CANALES PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y FOMENTO DE LA INNOVACIÓN E INCLUSIÓN FINANCIERA .....	9
Hub de Innovación Financiera de la República Dominicana .....	11
Otros proyectos interinstitucionales y especiales .....	12
PROMOVER LA INNOVACIÓN E INCLUSIÓN FINANCIERA A TRAVÉS DEL MARCO JURÍDICO DE CARÁCTER REGULATORIO DEL MERCADO DE VALORES .....	13
DIGITALIZACIÓN INCLUSIVA Y FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE EDUCACIÓN Y PROTECCIÓN AL PÚBLICO INVERSIONISTA .....	14
ROBUSTECER LA CAPACIDAD DE SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL .....	15
PROMOCIÓN DEL MERCADO DE VALORES COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE FINANCIAMIENTO .....	16
Mercado de Valores y las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) .....	16
Políticas para la reducción de desigualdades .....	17
Financiamiento Colaborativo ( <i>crowdfunding</i> ) en el Mercado de Valores .....	19
Facturas Negociables o <i>Factoring</i> Financiero .....	20

### INTRODUCCIÓN

La República Dominicana ha ideado planes y proyectos que han requerido reformas y perfeccionamiento de las capacidades institucionales para “atender a fallas de mercado que limitan la innovación y el desarrollo tecnológico”<sup>1</sup>, así como también la inclusión financiera y la brecha digital, tales como la Estrategia Nacional de Desarrollo, la Estrategia Nacional de Competitividad, la Estrategia Nacional de Transformación Digital o Agenda Digital 2030, la Política Nacional de Innovación Financiera, la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, entre otras, las cuales – desde su contexto – proponen acciones específicas con el propósito de aportar directa o indirectamente a solucionar las problemáticas precitadas.

Estos esfuerzos se plantean como mecanismos de respuestas ante el reconocimiento nacional e internacional del estallido de la Cuarta Revolución Industrial (RI-4), caracterizada esencialmente por las disrupciones tecnológicas que motivan al Estado y a los Administrados, a poner en marcha tácticas que les permitan asumir y hacer frente a los nuevos retos que comporta este hito, manteniendo el equilibrio entre el fomento de la innovación y el cumplimiento de los objetivos regulatorios, entre ellos la protección del público inversionista.

Asimismo, la experiencia de la pandemia del COVID-19, ha evidenciado que “los países con mayor capacidad de innovación han podido enfrentar de una forma más proactiva los desafíos de la crisis”<sup>2</sup>. En este orden de ideas, la Superintendencia del Mercado de Valores pone a disposición de sus colaboradores la presente Agenda de Innovación e Inclusión Financiera, con la finalidad esencial de fomentar la cultura de innovación e inclusión financiera y transparentar los esfuerzos institucionales a corto, mediano y largo plazo, así como las acciones materializadas a la fecha, con el fin ulterior de continuar alineando la perspectiva y esfuerzos institucionales a la visión de Estado y mejores prácticas en la materia, lo cual nos permitirá sentar las bases de una Superintendencia “a prueba de futuro”.

## ➤ Actividad 7: Desarrollo e implementación de una política de comunicación con grupos de interés

### ● *Avances:*

Con el propósito de fomentar la comunicación con los grupos de interés, la Dirección de Comunicaciones estará desarrollando una Política de Comunicación, con el objetivo de divulgar la *Política de Innovación* y los *Resultados Relevantes de la Institución* a todos los grupos de interés.

Esta actividad se llevará a cabo en el segundo semestre de 2024.

## ➤ Actividad 8: Reclutar el perfil idóneo asegurando las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo

### ● *Avances:*

Con el objetivo de promover una cultura de inclusión laboral y garantizar un ambiente integrado y no discriminatorio, la Dirección de Recursos Humanos gestionó la contratación de la firma consultora externa ***Dominican Access*** para acompañar en el establecimiento de lineamientos que promuevan una cultura de inclusión en todos los niveles jerárquicos de la institución, con un enfoque en igualdad de derechos y oportunidades. y fortaleciendo la capacitación interna para asegurar mecanismos transparentes y no discriminatorios en nuestros procesos internos y en la relación entre colaboradores.

Se llevó a cabo una campaña institucional de comunicación interna, se revisó la ***Política de Inclusión*** en su segunda edición, y se realizaron ***Talleres de Educación Inclusiva*** para todos los colaboradores. Además, se desarrolló una ***Campaña*** informativa sobre ***Educación Inclusiva***. En el segundo semestre, se tiene previsto contratar al primer colaborador con alguna discapacidad.

Hasta la fecha, esta actividad se ha cumplido en un **80%**.

## Evidencia 1: Revisión de la IC-06-01-50 - Política Inclusión - ED2

	<b>DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS</b>	
	<b>POLÍTICA DE INCLUSIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO:</b> IC-06-01-50	<b>EDICIÓN:</b> 2
<b>Objetivo</b> Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de inclusión de forma expresa en todos los niveles jerárquicos de la institución, con enfoque en igualdad de derechos y oportunidades, garantizando ambientes laborales integradores y fortaleciendo la capacitación interna para asegurar mecanismos transparentes y no discriminatorios en nuestros procesos internos, así como en la relación entre los colaboradores.		
<b>Alcance</b> Todos los colaboradores de la Superintendencia del Mercado de Valores.		
<b>1. Términos y definiciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accesibilidad:</b> derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos los espacios del lugar de trabajo permitan a los/las colaboradores/as con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar sus actividades.</li> <li>• <b>Discapacidad:</b> condición resultante de la interacción entre las deficiencias físicas, sensoriales o cognitivas de una persona, con las barreras de su entorno.</li> <li>• <b>Discriminación:</b> es toda distinción realizada entre personas físicas debido a su origen, edad, sexo, situación de familia, estado de salud, discapacidades, costumbres, opiniones políticas, actividades sindicales, ocupación, pertenencia, verdadera o supuesta etnia, nación, raza o religión determinada.</li> <li>• <b>Inclusión:</b> principio en el cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas, indistintamente del género, ideología política, etnia, condición física o religión, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, participando de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.</li> <li>• <b>Igualdad:</b> principio que reconoce la equiparación de la ciudadanía en derechos y obligaciones.</li> <li>• <b>Equidad:</b> principio que consiste en dar a cada persona lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.</li> <li>• <b>Prejuicio:</b> opinión preconcebida, generalmente negativa, hacia algo o alguien.</li> <li>• <b>Esteriotipos:</b> imagen, idea o noción inmutable que tiene un grupo social sobre otro, al que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos.</li> <li>• <b>Género:</b> conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada, de acuerdo al sexo.</li> <li>• <b>Equidad de género:</b> permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, al control y uso de los bienes y servicios de la sociedad y al desarrollo de las capacidades básicas.</li> <li>• <b>Acciones positivas:</b> compone las medidas específicas para reequilibrar situaciones objetivas de desigualdad entre hombres y mujeres.</li> <li>• <b>Igualdad de oportunidades:</b> es toda acción dirigida a eliminar obstáculos, de forma que hombres y mujeres se sitúen en una posición equivalente frente al acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.</li> <li>• <b>Paridad:</b> se refiere a la connotación numérica relacionada a la cuantificación igualitaria de representación de hombres y mujeres.</li> <li>• <b>Ajustes razonables:</b> son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requiera en un caso particular.</li> </ul>		

<b>Medios de Verificación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expediente de colaboradores.</li> <li>• Campañas institucionales de comunicación interna.</li> <li>• SC-06-01-02 - Formulario Entrevista de Recursos Humanos.</li> <li>• SC-06-01-03 - Formulario Entrevista del Supervisor.</li> <li>• SC-06-01-07 - Solicitud de Empleo.</li> </ul>
<b>Base Legal (si aplica)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de la República Dominicana.</li> <li>• Ley núm. 41-08 de Función Pública.</li> <li>• Ley núm. 390-40 Derechos Civiles a la Mujer Dominicana.</li> <li>• Ley núm. 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.</li> <li>• Ley núm. 16-92, Código de Trabajo de la República Dominicana.</li> <li>• Ley núm. 5-13 sobre discapacidad en la República Dominicana.</li> <li>• Resolución núm. 458-08, Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU), Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.</li> <li>• Reglamento de aplicación de la Ley núm. 5-13, promulgado por el Decreto 363-16.</li> </ul>



Superintendencia del Mercado de Valores  
 Carol Granda Espinal Jufar - Directora de Participación y Desarrollo (21/06/2024 08:23 AST)  
 Claudia Vanessa Padilla Peña - Directora de Recursos Humanos (21/06/2024 12:26 AST)  
 Marlene Eugenia - Coordinadora del Desarrollo (08/06/2024 11:24 AST)  
 Ernesto Bourque Rivas - Superintendente del Mercado de Valores (20/06/2024 09:43 AST)  
 Documento firmado digitalmente, para saber del modo hacerlo:  
<http://calcefi.fptreque.gov.do/Procesos/SIMV/060903LAD-Ecto-6471-0609-06090306ec>

## Evidencia 2: Taller sobre Educación Inclusiva a Todo el Personal

**TALLER SOBRE EDUCACIÓN INCLUSIVA**

38:02

Separar Chat Gente 128 Participar Reaccionar Vista Notas Aplicaciones Más Cámara Micrófono Comparte Salir

GA DC JR C AR

Gabriela A... Desiree Ma... Victor Fran... José Manu... Claudia (In... Alba Karina... Mariella Tr... Valentin Sá... AOzuna (Guest)... Alejandro T... Dayana Pic... Ver a todos

**DOMINICAN ACCESS**

**SIMV**

**INSTITUCIÓN INCLUSIVA**

**PLANTA FÍSICA**

**PÁGINA WEB**

Barreras Físicas  
Barreras de Comunicación  
Barreras Culturales

**Participantes**

Escribe un nombre

Compartir invitación

- Invitado de la reunión
- AL Angel Manuel Alcántara Luciano
- A AOzuna (Guest) (Invitado) Invitado de la reunión
- AS Aurelis Cardenas Santana
- Brahny Johnny Tejeda Castillo
- BZ Brediana Schantal Reyes Zapata
- Carmen Del Villar Sánchez
- CD Christian Emil Chahín Diaz
- C Claudia (Invitado) Invitado de la reunión
- Dalwin Ramón
- Daniela Cen Mo
- David Eugenio Diaz Ramirez
- Dayana Pichardo de Dominguez
- DC Desiree Martínez de la Cruz
- Dioabig Viviana Rodriguez Rodri...
- Edgar Oviedo Vasquez

Ver más

AOzuna (Guest) (Invitado)

## Evidencia 3: Correo de campaña institucional

Responder Responder a todos Reenviar MI  
jueves 16/05/2024 10:59 a.m.  
Recursos Humanos  
CULTURA INSTITUCIONAL INCLUSICA  
Para Todo el Personal



### ¿Qué es?



La cultura organizacional inclusiva es el cimiento de un espacio laboral equitativo y acogedor para todas las personas. Es fundamental que vaya acompañado de los otros cuatro pilares de un espacio inclusivo: políticas, prácticas, compromiso público y formación.

## ➤ Actividad 9: Generar estadística de entrada y salida trimestral

### ● *Avances:*

Con el objetivo de obtener resultados sobre el ausentismo para posibles alertas y tomar medidas a tiempo, la Dirección de Recursos Humanos generó nuevamente los reportes mensuales de entrada y salida. Esto permitió determinar el nivel de ausentismo de los colaboradores de la institución, culminando con la elaboración del informe correspondiente al trimestre enero-marzo 2024.

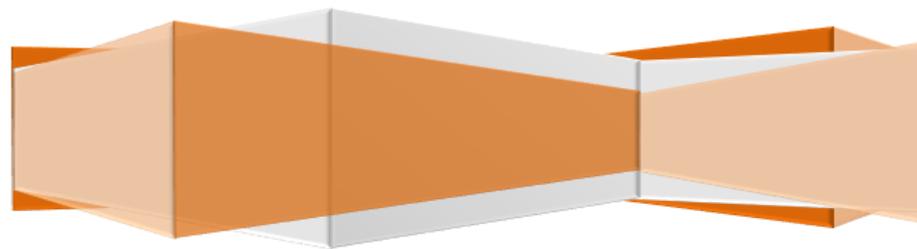
Esta actividad se ha completado en un **100%**.

## Evidencia 1: Informe Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos



### Informe Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos

Enero - marzo 2024



Dirección de Planificación y Desarrollo  
División Calidad en la Gestión  
Santo Domingo, D.N.  
abril 2024

#### Contenido

- **Introducción** .....2
- **1. Seguimiento Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos**.....3
- **2. Resumen de los Resultados** .....3
- **3. Conclusiones y Recomendaciones** .....7

|

## Evidencia 1: Informe Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos

### Introducción

Este informe tiene como objetivo principal presentar los avances del seguimiento correspondiente al periodo enero-marzo 2024, de la Matriz de Indicadores del Desempeño y Riesgo de los macroprocesos, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.

Los resultados presentados se basan en la recopilación de informaciones suministradas por las distintas áreas responsables de proporcionarnos el valor obtenido, y así verificar el cumplimiento de los objetivos de los mismos y los resultados esperados en relación a los valores de referencia establecidos en dicha matriz.

A continuación, presentamos un resumen de la matriz al 31 de marzo de 2024, con los resultados obtenidos en cada uno de los indicadores establecidos en las diferentes áreas de la institución.

Para finalizar tenemos una sección de conclusiones y recomendaciones en la cual resaltamos informaciones de importancia, para la mejora continua de los macroprocesos.

### 1. Seguimiento Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos

Conforme a los criterios establecidos para el seguimiento de los Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos, se envió una solicitud a todas las áreas de la institución, a los fines de recopilar la información requeridas para realizar este informe.

### 2. Resumen de los Resultados

A continuación, presentamos la matriz *Medición Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos* con los resultados por área de los indicadores que fueron medidos:

## Evidencia 1: Informe Indicadores de Desempeño y Riesgo de los Macroprocesos

 Superintendencia del Mercado de Valores de la República Dominicana		División de Calidad en la Gestión					
		Medición de los indicadores de desempeño y riesgo de los macroprocesos - 2024					
Fecha de Vigencia SC: 02/04/2020							
Macro Proceso	Indicador o Ítems de control	Valor de referencia	Fecha de medición	Valor obtenido	Valor Promedio del Año	Medio de Verificación	Observaciones
FC-06-01 - Gestión Recursos Humanos.	Total de ausentismo x100 / No. Meses x 23.83 xNo. Empleados	≤2%	31/03/2024	1.70%	1.70%	Registro de Entradas y Salidas	Se consideraran los permisos día completo, licencias médicas, enfermedades y las licencias con disfrute de salario.
			30/06/2024				
			30/09/2024				
			31/12/2024				

## ➤ **Actividad 10: Delimitar alcance de los acuerdos de cooperación / elaborar cuadro de indicadores por proyectos de cooperación / elaborar planes de trabajo de proyectos de cooperación**

### ● **Avances:**

Con la finalidad de llevar un control de la ejecución de los acuerdos y medir el grado de cumplimiento, la Sección de Cooperación Internacional de la Dirección de Planificación y Desarrollo, delimitó el alcance de los acuerdos de cooperación. Asimismo, se elaboraron cuadros de indicadores y se elaboraron los planes de trabajo en project, para cada uno de los proyectos de cooperación.

Estas acciones aseguran una gestión efectiva y transparente de los compromisos adquiridos en el ámbito de la cooperación internacional

Esta actividad se ha completado en un **100%**.

## Evidencia 1: Proyecto Crowdfunding

Id	Nombre de tarea	Observación	% completado	Duración	Comienzo	Fin	Predecesor	Nombres de los recursos
1	Estudio para el Financiamiento Colaborativo (Crowdfunding) en la República Dominicana		42%	469 días	vie 14/07/23	mié 30/04/25		
2	<b>Fase 01 - Planificación</b>		100%	175 días	vie 14/07/23	jue 14/03/24		
3	<b>Aprobación proyecto Banco Mundial</b>		100%	1 día	vie 14/07/23	vie 14/07/23		BM
4	<b>No Objeción SINACID</b>		100%	38 días	lun 02/10/23	mié 22/11/23		
5	Enviar solicitud a MEPyD		100%	1 día	lun 02/10/23	lun 02/10/23		DPyD
6	Repuesta MEPyD		100%	1 día	jue 12/10/23	jue 12/10/23		MEPyD
7	Remision a DREG		100%	1 día	lun 16/10/23	lun 16/10/23		DPyD
8	Remisión a Banco Mundial		100%	1 día	mié 18/10/23	mié 18/10/23		DREG
9	Respuesta Banco Mundial		100%	1 día	mié 22/11/23	mié 22/11/23		BM
10	<b>Firma del Contrato/ Acuerdo</b>		100%	8 días	mar 05/03/24	jue 14/03/24		BM
11	Solicitud de Acuerdo		100%	1 día	mar 05/03/24	mar 05/03/24		
12	Remision acuerdo por parte de BM		100%	1 día	jue 14/03/24	jue 14/03/24		
13	<b>Fase 02 - Estudio para el Financiamiento Colaborativo (Crowdfunding) en la República Dominicana</b>		39%	2 días	vie 29/12/23	lun 01/01/24		BM
14	Solicitud propuesta asistencia técnica		39%	1 día	vie 20/10/23	vie 20/10/23		
15	Recepción TDR's		100%	1 día	lun 25/03/24	lun 25/03/24		
16	Revisión y ajustes		100%	2 días	lun 25/03/24	mar 26/03/24		
17	Contratación de Consultores		100%	67 días	mar 26/03/24	mié 26/06/24		
18	cronograma oficial		100%	3 días	mié 26/06/24	vie 28/06/24		
19	Borrador de reglamento		0%	22 días	jue 01/08/24	vie 30/08/24		

## Evidencia 1: Taxonomía Verde

Id	Nombre de tarea	% completado	Duración	Comienzo	Fin	Precedencia	Nombres de los recursos	Observación
1	<b>TAXONOMIA VERDE</b>	<b>97%</b>	<b>1153 días</b>	<b>mié 01/04/20</b>	<b>sáb 31/08/24</b>			
2	<b>Fase 01 - Identificación de actores clave/mapeo de políticas existentes</b>	<b>100%</b>	<b>499 días</b>	<b>mié 01/04/20</b>	<b>lun 28/02/22</b>			
8	<b>Fase 02 - Redacción de la taxonomía/ Identificación del Grupo de Expertos</b>	<b>99%</b>	<b>304 días</b>	<b>mar 01/02/22</b>	<b>vie 31/03/23</b>		OP	
13	<b>Fase 03 -Proceso de consulta para el desarrollo de la Taxonomía/ Socialización</b>	<b>99%</b>	<b>305 días</b>	<b>lun 02/05/22</b>	<b>vie 30/06/23</b>		OP	
14	Convocatoria Reuniones de Trabajo (Residuos y Energía)	100%	88 días	lun 02/05/22	mié 31/08/22		OP	
15	Convocatoria Reuniones de Trabajo (Transporte)	100%	65 días	lun 03/10/22	vie 30/12/22		OP	
16	Convocatoria Reuniones de Trabajo (Construcción)	100%	65 días	lun 03/10/22	vie 30/12/22		OP	
17	Convocatoria Reuniones de Trabajo (Agua)	100%	65 días	lun 03/04/23	vie 30/06/23		OP	
18	Convocatoria Reuniones de Trabajo (TIC)	100%	65 días	lun 03/04/23	vie 30/06/23		OP	
19	Convocatoria Reuniones de Trabajo (Industria)	100%	88 días	mié 01/03/23	vie 30/06/23		OP	
20	Consolidación Borrador Final	100%	22 días	jue 01/06/23	vie 30/06/23		OP	
21	<b>Consulta Pública</b>	<b>83%</b>	<b>78 días</b>	<b>jue 19/10/23</b>	<b>lun 05/02/24</b>		<b>OP</b>	
22	Gestiones preliminares	100%	65 días	lun 03/07/23	vie 29/09/23		OP	
23	Publicación Consulta Pública	100%	1 día	jue 19/10/23	jue 19/10/23		OP	
24	Revisión Comentarios Participantes	100%	68 días	mié 07/02/24	vie 10/05/24		OP	
25	Elaboración Documento Final	99%	68 días	mié 07/02/24	vie 10/05/24		OP	

## Evidencia 1: Proyecto Actualización del Libro Blanco

Id	Nombre de tarea	Observación	% completado	Duración	Comienzo	Fin	Predecesor	Nombres de los recursos
1	<b>Actualización del Libro Blanco del Mercado de Capitales de la República Dominicana</b>		40%	357 días	vie 19/05/23	lun 30/09/24		
2	<b>Fase 01 - Planificación</b>		99%	258 días	vie 19/05/23	mar 14/05/24		
3	<b>Gestiones preliminares</b>		100%	180 días	vie 19/05/23	jue 25/01/24		
4	Propuesta inicial enviada por OECD		100%	1 día	vie 19/05/23	vie 19/05/23		
5	Enviar comunicaciones a instituciones para cooperación económica		100%	87 días	jue 01/06/23	vie 29/09/23		DPyD
6	Propuesta OECD		100%	1 día	vie 10/11/23	vie 10/11/23		OECD
7	Remision Comunicación de respuesta a Propuesta OECD		100%	1 día	mié 15/11/23	mié 15/11/23	6	DPyD
8	Propuesta OECD Final		100%	1 día	jue 25/01/24	jue 25/01/24	7	OECD
9	<b>1era Facturación</b>		100%	18 días	vie 24/11/23	mar 19/12/23		
10	Factura OECD		100%	1 día	mar 13/02/24	mar 13/02/24		OECD
11	Remisión propuesta final a la Dirección Adm. y Financiera		100%	1 día	lun 04/03/24	lun 04/03/24	10	DPyD
12	Pago factura (50% del monto total)		100%	1 día	jue 14/03/24	jue 14/03/24	11	DAF
13	Remision de pago a OECD		100%	1 día	vie 15/03/24	vie 15/03/24	12	DPyD
14	<b>2da Facturación</b>		65%	2 días	lun 13/05/24	mar 14/05/24		
15	Factura OECD		100%	1 día	lun 13/05/24	lun 13/05/24		
16	Remisión a la Dirección Adm. y Financiera		100%	1 día	mar 14/05/24	mar 14/05/24		
17	Pago factura restante (50% del monto total)		60%		lun 13/05/24			
18	Remision de pago a OECD		0%					