



**Instituto Nacional de Bienestar Magisterial**

**INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**  
**(En base al Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)**

**Preparado por el Comité de Autoevaluación,**

Comité de Calidad del INABIMA

**Coordinador:** Martha Merette

**Evaluador (es) :**

Meralis Reyes

Carrol Baez

Laurelis Hernandez

Guillermo Hernandez

Maria Del Carmen Paniagua

Dionis Baez Tocarte

Mirian R. Jaime

Yennery Mendez

Yissel Diaz

**Santo Domingo**  
**26 de julio de 2021**

# CONTENIDO

## RESUMEN EJECUTIVO

### I. ASPECTOS GENERALES

#### I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

##### I.1.1. MISIÓN

“Somos una institución que administra un sistema de seguridad social para la familia magisterial, desarrollando nuestra labor con eficiencia, eficacia y calidez para mejorar su calidad de vida”.

##### I.1.2. VISIÓN

“El INABIMA será reconocido como una institución de servicios sociales que contribuye al bienestar del magisterio nacional desarrollando sus actividades con un equipo altamente comprometido con la calidad, la transparencia y la responsabilidad”.

##### I.1.2 VALORES INSTITUCIONALES

**Compromiso:** creemos en el compromiso como nuestra responsabilidad con los servicios y necesidades de la familia magisterial y aceptamos el reto de cumplir nuestras funciones con entrega en lo que hacemos y para quien lo hacemos.

**Calidad:** creemos que nuestros usuarios deben encontrar en nuestros servicios la satisfacción de que encontraron exactamente lo que buscaban de manera oportuna y atenta.

**Honestidad:** creemos en la honestidad como un valor ético que expresa la afirmación de la transparencia en los servicios que brindamos hacia nuestros usuarios.

**Solidaridad:** creemos en la solidaridad cuando nuestros servidores públicos, y demás colaboradores, enlazamos esfuerzos que procuran alcanzar las metas y objetivos que benefician a nuestros docentes.

##### I.1.3 BASE LEGAL

Ley Núm. 66-97 General de Educación de fecha 9 de abril de 1997, en cuyo texto se crea el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (Título VII, capítulo I, Del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial).

Ley Núm. 87-01 del 9 de mayo del 2001, sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus normativas complementarias;

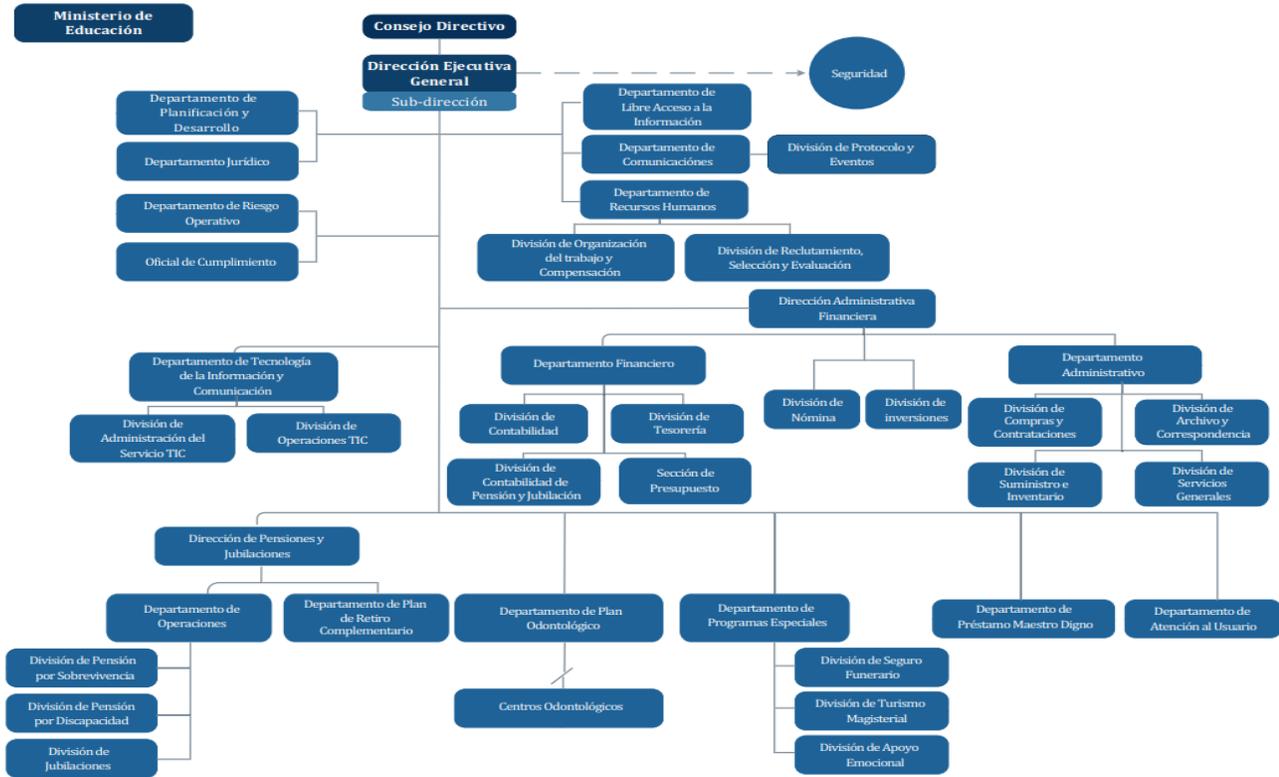
Ley Núm. 451-08, que introduce modificaciones a la Ley General de Educación Núm. 66-97, de fecha 9 de abril del 1997 (artículo núm. 3, que modifica los artículos del 159 al 176 de la Ley General de Educación Núm. 66-97);

Decreto núm. 969-02 de fecha 19 de diciembre de 2002, que establece el Reglamento de Pensiones de la Seguridad Social;

Decreto núm. 243-03 de fecha 12 de marzo de 2003, que establece el Reglamento del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA);

Decreto núm. 645-12, de fecha 12 de noviembre de 2012, que establece el Reglamento Orgánico del Ministerio de Educación;  
 Reglamento de Pensiones, Jubilaciones y Plan de Retiro Complementario del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial, emitido en fecha 25 de febrero de 2013, modificado en fecha 30 de agosto de 2018.

### 1.1.4 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



### 1.1.5 SERVICIOS

<b>Pensión por sobrevivencia</b>	Se entiende por pensión por sobrevivencia a una indemnización económica dirigida a los familiares beneficiarios sobrevivientes al producirse el fallecimiento del docente activo, como jubilado y/o pensionado del ministerio de Educación (MINERD); y siempre que la causa de dicho deceso tenga un origen diferente al de riesgos laborales.
<b>Pensión por discapacidad</b>	Pensión por discapacidad o pensión por enfermedad es un derecho a una prestación con una renta mensual de los docentes del ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), que son declarados inhabilitados para realizar sus funciones después de haberse certificado su discapacidad para el trabajo activo.

<b>Jubilación por Tiempo en Servicio</b>	<p>La jubilación por tiempo en servicio o jubilación por antigüedad en el servicio es el beneficio que le permite al docente del ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) continuar recibiendo ingresos al retirarse de sus labores, como consecuencia exclusiva de la protección por antigüedad en la prestación de servicios.</p> <p>El docente del MINERD, en su calidad de jubilado, podrá laborar bajo la modalidad de contratado en el sistema educativo o en otra institución de carácter público o privado, y continuar paralelamente recibiendo, sin interrupción, el monto de la jubilación que le haya sido otorgada a través del INABIMA. No obstante, no tendrá derecho a jubilarse por segunda vez, ni a aumentar el monto original de su jubilación en el INABIMA.</p>
<b>Plan de Retiro Complementario</b>	<p>El Plan de Retiro Complementario, también conocido como Plan de Ahorros o 25 Salarios, es un recurso económico que reciben los docentes luego de ser jubilados. Este equivale al promedio salarial de los últimos 20 años laborados como docentes en el ministerio de Educación (MINERD), multiplicado por 15, 20 o 25, de acuerdo al tiempo de labor docente con el cual fue jubilado. Dicho plan es creado para los docentes del ministerio de Educación, por el artículo 176 de la Ley 66-97, modificado por el artículo 15 de la Ley 451-08, de fecha 15 de octubre de 2008.</p>
<b>Seguro Funerario</b>	<p>El INABIMA ofrece un servicio de seguro funerario, el cual funciona como un seguro colectivo creado en provecho de los familiares sobrevivientes de los docentes del ministerio de Educación, que protege el núcleo familiar de cada profesor o a los beneficiarios designados por este, con una cobertura económica preestablecida, destinada a compensar los gastos funerarios en que pudiese incurrir la familia y/o terceros cuando se produce el fallecimiento del asegurado.</p>
<b>Préstamo Maestro Digno</b>	<p>Préstamo Maestro Digno es un programa dirigido a los maestros pensionados y jubilados del ministerio de Educación (MINERD), mediante la Ley 451-08, del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), con la finalidad de que los maestros que tengan sus salarios comprometidos en el aspecto de deudas con instituciones financieras y cooperativas, puedan obtener mayor ingreso salarial y mejorar su calidad de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se consolidan deudas de hasta un monto máximo de RD\$ 750,000</li> </ul>
<b>Plan Odontológico Magisterial</b>	<p>El Plan Odontológico es uno de los programas de bienestar social que desarrolla el INABIMA, como está previsto en la Ley No. 451-08, que introduce modificaciones a la Ley General de Educación No. 66-97, cuyo propósito de primera instancia es implementar programas de salud que eleven la calidad de vida del personal de la educación dominicana, tanto del activo, jubilado y pensionado, y de los empleados administrativos del ministerio de Educación (MINERD)</p>

## 1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2021-2024:

Ejes Estratégicos	Objetivos Estratégicos	Estrategias	Resultados de Efecto
I.Sostenibilidad del sistema de jubilación y pensión	1.1 Gestionar la eficientización de los recursos financieros y procesos operativos de las pensiones y jubilaciones	1.1.1 Plan de inversión	1.1.1.1 Diversificada la Cartera de Inversiones 1.1.1.2 Maximizada la Rentabilidad de las inversiones
		1.1.2 Mejoramiento de la Gestión Pensiones y Jubilaciones	1.1.2.1 Satisfechos los requerimientos demandados por los beneficiarios de Pensiones Sobrevivencia, Discapacidad, Jubilaciones y Plan de Retiro Complementario.
2. Mejoramiento de la calidad de los servicios	2.1 Incrementar el nivel de satisfacción de los usuarios que se benefician de los servicios que ofrece INABIMA	2.1.1 Optimización de la calidad del servicio y atención a los usuarios.	2.1.1.1 Satisfechos los usuarios con la atención
		2.1.2 Mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de los docentes	2.1.2.1 Satisfechos los usuarios con la asistencia de salud 2.1.2.2 Satisfechos los usuarios con las actividades socioculturales y de recreación 2.1.2.3 Satisfechas las facilidades de crédito 2.1.2.4 Satisfechos los usuarios con la calidad del servicio ofrecido en Seguro Funerario
3. Fortalecimiento Institucional	3.1 Asegurar la eficiencia, eficacia y calidad de gestión institucional	3.1.1 Estandarización y mejoramiento de la calidad de la gestión institucional	3.1.1.1 Mejorado el desempeño y gestión institucional del INABIMA
		3.1.2 Fortalecimiento de la gestión humana	3.1.2.1 Mejorado el desempeño de los colaboradores del INABIMA
		3.1.3 Eficientización de la gestión administrativa y financiera	3.1.3.1 Optimizada la eficacia del gasto 3.1.3.2 Asegurada la continuidad de las operaciones de la institución
		3.1.4 Gestionar la tecnología y la innovación	3.1.4.1 Optimizado el uso de la tecnología y la innovación en el desarrollo de los procesos institucionales
		3.1.5 Imagen y posicionamiento institucional	3.1.5.1 Valorada positivamente la imagen del NABIMA

## 2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

### 2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

- Estructura organizacional oficializada, con organigrama aprobado, que facilita la división y especialización del trabajo.
- El 95% de los colaboradores son evaluados mediante el Sistema de evaluación del desempeño por resultados.
- Aplicación de encuesta de satisfacción.
- La Institución cuenta con manual de cargos y manual de funciones.
- Aplicación de encuesta para evaluar el clima laboral.
- Política para remuneración e incentivos a colaboradores.
- Implantación de programas para reconocimiento de colaboradores.
- Se cuenta con planes: Estratégicos institucional, Operativo anual y planes de compras.
- Aplicación de auditorías financiera anual.
- Realización de estudios actuariales cada dos años.
- La institución cuenta con código de ética institucional.
- Presencia a nivel nacional.
- Entre otras.

## **2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.**

- Dispersión en el manejo de informaciones, aportes recibidos de los maestros no sistematizado.
- Estructura física no adecuada a las exigencias de trabajo y usuarios con discapacidad.
- Debilidad en el seguimiento a los servicios brindados y tiempo de entrega.
- Sistema informático con limitaciones, no conectados entre ellos.
- Estructura organizacional con carencias de funciones estructurales (Responsabilidad social).
- Bajo nivel de detección de necesidades de capacitación.
- Bajo porcentaje de documentación en los procesos institucionales.
- Deficiencia en la aplicación de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes
- Bajo nivel de satisfacción con el tiempo de espera para prestar el servicio.
- No se cuenta con indicadores para los expedientes devueltos por errores o casos que necesiten repetir el proceso.
- No se mide resultados de la responsabilidad social en general.

### **2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.**

#### **2.1.1 LIDERAZGO**

- Estructura organizacional con carencias de funciones estructurales.

#### **2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA**

- No existen política de responsabilidad social e integrarla en la estrategia y planificación de la organización.

#### **2.1.3 PERSONAS**

- Bajo nivel de detección de necesidades de capacitación.
- La estructura actual y/ manuales de cargos y funciones no cuenta con un cargo para la gestión ambiental institucional (cuidado del medio ambiente).

#### **2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS**

- Deficiencia para evaluar resultados de las alianzas o colaboraciones.
- No se ha implementado los criterios ya documentado para selección de proveedores aplicando criterios de responsabilidad social.

#### **2.1.5 PROCESOS**

- Ausencia de sistemas tecnológicos apropiados para la gestión integral de los procesos
- Bajo porcentaje de documentación en los procesos institucionales.

### **2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS**

#### **2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.**

- Deficiencia en la aplicación de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes
- Bajo nivel de satisfacción con el tiempo de espera para prestar el servicio
- No se cuenta con indicadores para los expedientes devueltos por errores o casos que necesiten repetir el proceso/compensación

#### 2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- No medición de la responsabilidad social de la organización.

#### 2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No se evalúa la percepción del enfoque hacia las cuestiones medioambientales
- No se evalúa percepción del impacto social en relación con la sostenibilidad a nivel local, regional, nacional e internacional
- No se evalúa la percepción del impacto en la sociedad teniendo en cuenta la calidad de la participación democrática en el ámbito local, regional, nacional e internacional
- No se mide resultados de la responsabilidad social

#### 2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- La institución no ha participado en concursos relacionado a premios de calidad, ni cuenta con certificaciones de la calidad del sistema de gestión.

### 3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

Durante el proceso de realización de la autoevaluación 2021 fue un reto importante para la institución debido al impacto que ha representado la pandemia del Covid-19, pesar del impacto negativo de la crisis sanitaria, la misma no impidió que el comité de calidad del INABIMA asumiera con dedicación y empeño el cumplimiento de las metas institucionales correspondientes, formando equipo de trabajo para la validación y reversión de cada criterio a evaluar.

Esta autoevaluación se caracterizó por ser participativa e integrada por un equipo de trabajo interdepartamental y multidisciplinario, validando la situación actual que atraviesa la institución, identificando las fortalezas y áreas de mejoras cuales debemos enfocar nuestros esfuerzos para convertir las oportunidades identificadas en fortalezas.

Es prioridad para la dirección ejecutiva del INABIMA mejorar continuamente garantizando el fortalecimiento institucional y ofreciendo un servicio ágil y oportuno que satisfaga sus necesidades de los docentes activos, jubilados y pensionados y sus respectivos dependientes.

### 4. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.

- Ver autoevaluación 2021 anexa.