



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) :

Cristian Lebron

Maria Del Carmen Paniagua

Gabriela Herrera Mejía

Fanny Ortiz

Rafael Leon

Mirian R. Jaime

Angelmida Gregorio Rosario

Angélica Jazmín Ramírez Gómez

**Santo Domingo
20 de junio de 2022**

Contenido

- 1. ASPECTOS GENERALES 4
 - 1.1 MARCO INSTITUCIONAL..... 4
 - 1.1.1 MISIÓN..... 4
 - 1.1.2 VISIÓN..... 4
 - 1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES 4
 - 1.1.4 BASE LEGAL 4
 - 1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA 5
 - 1.1.6 SERVICIOS..... 6
 - 1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL..... 7
- 2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION..... 8
 - 2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS..... 8
 - 2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL. 9
 - 2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES. 9
 - 2.1.1 LIDERAZGO 9
 - 2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA 9
 - 2.1.3 PERSONAS 9
 - 2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS..... 9
 - 2.1.5 PROCESOS 9
 - 2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS 9
 - 2.2.1 RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES..... 9
 - 2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS 10
 - 2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL 10
 - 2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO. 10
- 3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS. 10
- 4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:..... 11

RESUMEN EJECUTIVO

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA) en cumplimiento con el Decreto No. 211-10, el cual declara de carácter obligatorio la aplicación del modelo CAF (Marco Común de Evaluación) y Resolución núm. 081-2022, que establece los lineamientos para la conformación del Comité de Calidad (CIC), en entes y órganos de la Administración Pública, El Comité de Calidad ha realizado el autodiagnóstico correspondiente al 2022, con el apoyo de los directivos de las áreas involucradas,

Este ejercicio se ha llevado a cabo a través de una serie de jornadas de trabajo, utilizando una metodología participativa, empleado la Guía CAF, identificando los puntos fuertes en cada uno de sus 9 criterios, así como la determinación de las áreas de mejora, para la posterior aplicación de acciones que eleven los niveles de calidad de nuestros procesos y de los resultados proyectados.

Posterior a la evaluación de los 9 criterios, los miembros del comité de calidad realizamos la valoración de cada subcriterio y criterio, obteniendo mayor puntuación en los criterios Personas y Liderazgo y valoración inferior en los criterios Procesos, alianzas y recursos.

Para dar respuesta a las áreas de mejoras identificadas durante el proceso de autoevaluación, el Comité de Calidad elaborará el Plan de Mejora Institucional, para incluir las actividades y acciones que eleven los niveles de calidad de nuestros procesos logrando así los resultados proyectados.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 MARCO INSTITUCIONAL.

1.1.1 MISIÓN

Garantizar el bienestar de la familia magisterial del sector público preuniversitario, mediante la administración del sistema de seguridad social y prestación de servicios de calidad.

1.1.2 VISIÓN

Ser la administradora de fondo de pensiones que mejor optimiza y rentabiliza los aportes de sus afiliados, brindando servicios oportunos, accesibles y de calidad.

1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

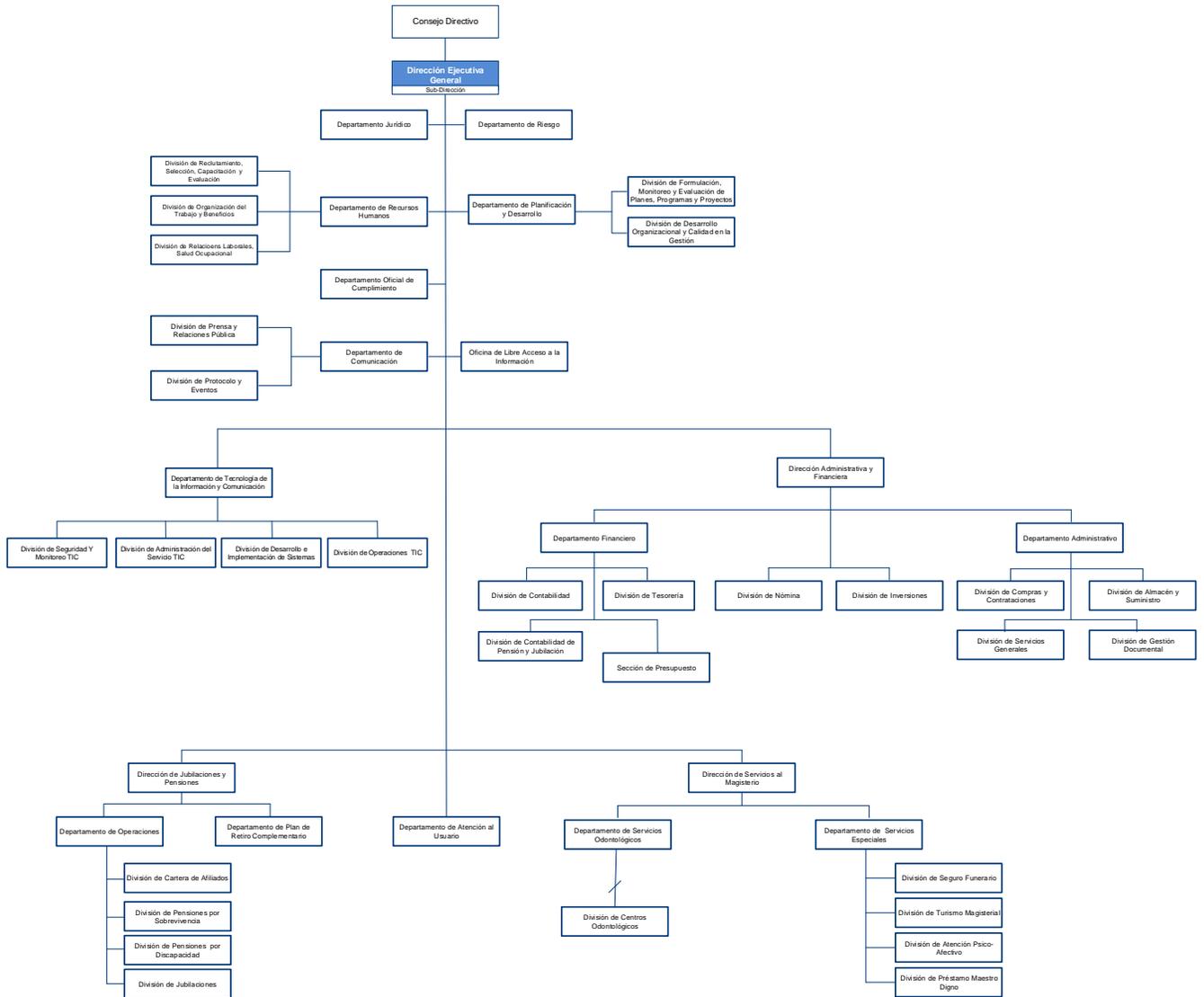
-  **Integridad:** Modelamos comportamientos éticos y morales en el ejercicio de nuestras funciones.
-  **Compromiso:** Asumimos con esmero y dedicación nuestras responsabilidades contraídas, siempre excediendo las expectativas.
-  **Transparencia:** Manejamos con honestidad los recursos de que disponemos, siempre abiertos al escrutinio público.
-  **Vocación de servicio:** Nuestra mayor satisfacción es servir, atendiendo y dejando satisfechos a nuestros usuarios, externos e internos.

1.1.4 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.

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



1.1.6 SERVICIOS

Pensión por sobrevivencia	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.
Pensión por discapacidad	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.
Jubilación por Tiempo en Servicio	<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>
Plan de Retiro Complementario	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.
Seguro Funerario	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.
Préstamo Maestro Digno	<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"> • Se consolidan deudas de hasta un monto máximo de RD\$ 750,000
Plan Odontológico Magisterial	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)

1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2021-2024:



En atención a la Ley de Planificación e Inversión Pública No. 498-06, de fecha 28 de diciembre de 2006, y su instrumento de aplicación, contenido en el Decreto No. 493-07, del 4 de septiembre de 2007 y el Reglamento de Aplicación No. 1, en el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial, mediante el compromiso de todos los colaboradores y la identificación de la demanda de los beneficiarios de los servicios que ofrecemos, se constituye el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, integrado por tres ejes estratégicos, tres objetivos estratégicos, 9 estrategias, 14 y resultados de efecto los cuales serán medidos por 30 indicadores.

Desglose de los objetivos estratégicos, estrategias y resultados de efecto del PEI 2021-2024:

Eje estratégico 1: Sostenibilidad del sistema de jubilación y pensión	
Estrategia	Resultados de Efecto
1.1 Plan de inversión	Diversificada la Cartera de Inversiones Maximizada la Rentabilidad de las inversiones
1.2 Mejoramiento de la Gestión Pensiones y Jubilaciones	Satisfechos los requerimientos demandados por los beneficiarios de Pensiones Sobrevivencia, Discapacidad, Jubilaciones y Plan de Retiro Complementario.
Eje estratégico 2: Mejoramiento de la calidad de los servicios	
2.1 Optimización de la calidad del servicio y atención a los usuarios	Satisfechos los usuarios con la atención Satisfechos los usuarios con la asistencia de salud

2.2 Mejoramiento de la condiciones y calidad de vida de los docentes	Satisfechos los usuarios con las actividades socioculturales y de recreación Satisfechas las facilidades de crédito Mejoramiento de la condiciones y calidad de vida de los docentes
Eje estratégico 3: Fortalecimiento Institucional	
3.1 Estandarización y mejoramiento sostenible de la calidad de la gestión institucional	Mejorado el desempeño y gestión institucional del INABIMA
3.2 Fortalecimiento de la gestión humana	Mejorado el desempeño de los colaboradores del INABIMA
3.3 Eficientizarían de la gestión administrativa y financiera interna	Optimizada la eficacia del gasto Asegurada la continuidad de las operaciones de la institución
3.4 Gestionar la tecnología y la innovación	Optimizado el uso de la tecnología y la innovación en el desarrollo de los procesos institucionales
3.5 Fortalecimiento de la imagen y posicionamiento institucional	Valorada positivamente la imagen del NABIMA

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

- Estructura organizacional oficializada, manual de cargos y manual de funciones que facilita la división y especialización del trabajo.
- El 100% de los colaboradores son evaluados mediante el Sistema de evaluación del desempeño por resultados.
- Aplicación de encuesta de satisfacción con tendencia positiva cada año.
- Aplicación de encuesta para evaluar el clima laboral con tendencia positiva cada año.
- 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.
- Implementación Comité Institucional para la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.1.1 LIDERAZGO

- Este criterio no presentó debilidades evidentes.

2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

- No se construyen una cultura impulsada por la innovación ni se crean un espacio para el desarrollo entre organizaciones.
- No se evidencia el desarrollo de una política de innovación.

2.1.3 PERSONAS

- Se debe evaluar el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.

2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS

- Se debe crear una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.
- Deficiencia para evaluar resultados de las alianzas o colaboraciones.
- Se debe monitorear y evaluar sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.
- 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.
- Se deben ampliar las iniciativas dirigidas a utilizar asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.1 RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES

- No se evidencia la realización de una evaluación sobre la percepción social o de valoración de la imagen global y reputación pública de la institución.
- Deficiencia en la aplicación de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes

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 evidencia medición de la reputación de la organización.
- No se evalúa el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.
- No se evidencia la medición del apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.
- No se mide resultados de la responsabilidad social

2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- No se evalúa el nivel de eficiencia relacionado a Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

Durante el proceso de realización de la autoevaluación 2022, el Comité de Calidad institucional fue actualizado, capacitándose e integrándose en tiempo oportuno a las actividades que conlleva el proceso de evaluación. Como parte de las lecciones aprendidas en la Gestión de la Calidad (Modelo CAF), podemos puntualizar, con los cambios incorporados en esta versión específicamente la valoración de los criterios, se hace más fácil identificar las principales áreas donde demos enfocar nuestros esfuerzos.

Los factores que resultaron con mejor evaluación fueron el de **Personas y Liderazgo** evidenciando puntos fuertes en la gestión de los diferentes subsistemas de Recursos Humanos, igualmente el compromiso de la dirección ejecutiva del INABIMA para mejorar continuamente garantizando el fortalecimiento institucional y ofreciendo servicios de calidad a nuestros usuarios.

Los criterios que requieren mayores esfuerzos y en los cuales nos enfocaremos como resultados de esta autoevaluación son: **Procesos, Alianzas y Recursos**, así como **Estrategia y Planificación**, el Comité de Calidad conjuntamente con los líderes de las áreas identificaremos las estrategias y actividades a incluir dentro del Plan de Mejora para impulsar y lograr los objetivos

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	111	130
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	105	130
3: Personas (100 puntos)	82	95
4: Alianzas (100 puntos)	75	90
5: Procesos (120 puntos)	83	90
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	75	85
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	73	89
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	46	70
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	71	92
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	721	871