



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

**(En base al Modelo CAF, de
Excelencia en la Gestión)**

Junio 2024

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
Coordinadora: Martha Merette

Miembros :

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
25 de junio de 2024**

Contenido

1. ASPECTOS GENERALES.....	5
1.1 MARCO INSTITUCIONAL.....	5
1.1.1 MISIÓN.....	5
1.1.2 VISIÓN.....	5
1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES.....	5
1.1.4 BASE LEGAL.....	5
1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	6
1.1.6 SERVICIOS.....	7
1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	8
2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.....	9
2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.....	9
2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.....	10
2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.....	10
2.2.1.1 LIDERAZGO.....	10
2.2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA.....	10
2.2.1.3 PERSONAS.....	10
2.2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS.....	10
2.2.1.5 PROCESOS.....	10
2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS.....	10
2.2.2.1 RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.....	10
2.2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS.....	10
2.2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	10
2.2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.....	11
3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.....	11
4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:.....	12

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 2024, con el apoyo de los directivos de las áreas involucradas.

La Guía de Autoevaluación con el Modelo CAF, facilita en las organizaciones del sector público la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

Según indica el modelo, en el Inabima se ha realizado el análisis de la organización a partir de nueve criterios (9) y veintiocho subcriterios (28), apoyados en una serie de ejemplos que sirvieron de referencia en la identificación de los puntos fuertes, los mismos fueron acompañados por las respectivas evidencias que los sostienen.

Para dar respuesta a las áreas de mejoras identificadas durante el proceso de autoevaluación, elaboraremos 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.

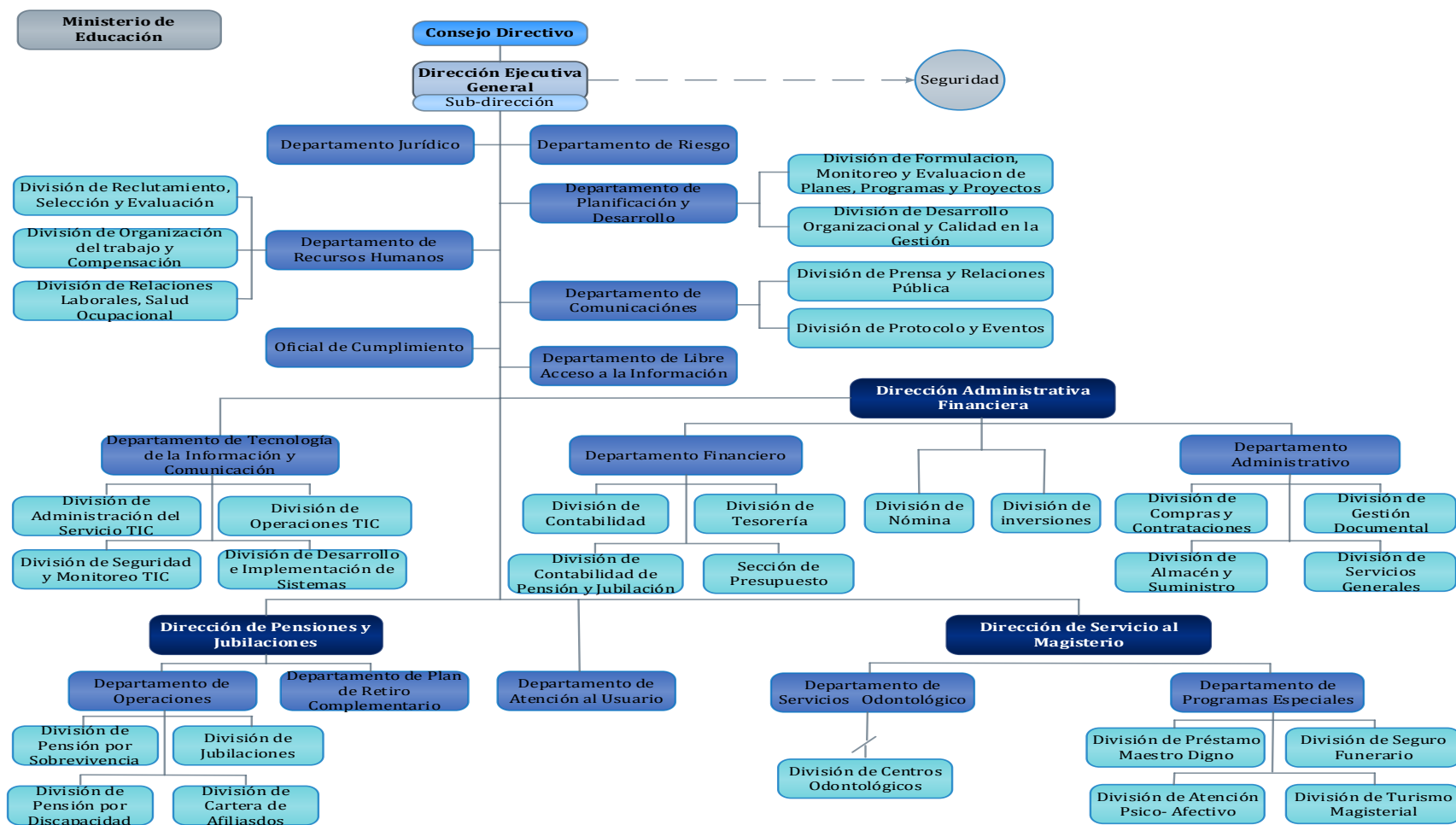
1.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

-  **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 Supervivencia, 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
2.2 Mejoramiento de la condiciones y calidad de vida de los docentes	Satisfechos los usuarios con la asistencia de salud 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.

- La institución cuenta con una misión, visión y valores que constituyen el marco estratégico institucional al cual se apega al 100%.
- Estructura organizacional oficializada, manual de cargos y manual de funciones que facilita la división y especialización del trabajo.
- Planes estratégicos y operativos alineados a su misión y visión, con indicadores medibles periódicamente, así como una buena ejecución de estos, que evidencian un buen desempeño institucional.
- El 100% de los colaboradores son evaluados mediante el Sistema de Evaluación del Desempeño por Resultados.
- Aplicación de encuesta de satisfacción con para conocer la percepción de los usuarios de los servicios institucionales.
- Aplicación de encuesta para evaluar el clima laboral con tendencia positiva cada año.
- Política para remuneración e incentivos a colaboradores.
- Implantación de programas para reconocimientos de colaboradores.
- Implementación Comité Institucional para la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Utilización de tecnologías a la altura de nuestras operaciones y avances tecnológicos, y cumplimiento con las normativas de gobierno electrónico a través de certificaciones adquiridas
- La Institución cuenta con actividades de responsabilidad social para preservar y cuidar el medio ambiente.
- Aplicación de auditorías financiera anual.
- Realización de estudios actuariales cada dos años.
- La institución cuenta con código de ética institucional.
- Acuerdos interinstitucionales.
- Presencia a nivel nacional

- Niveles satisfactorios de indicadores (metas presidenciales)
- Entre otras.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1 LIDERAZGO

- Este criterio no presentó debilidades evidentes.

2.2.1.2 PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

- No se evidencia el desarrollo de una política de innovación.

2.2.1.3 PERSONAS

- No se evidencia la implementación de una unidad de género en la estructura.
- 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.

2.2.1.4 ALIANZAS Y RECURSOS

- Se debe monitorear y evaluar sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.

2.2.1.5 PROCESOS

- No se evidencia la certificación de norma internacional.

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1 RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES

- Este criterio no presentó debilidades evidentes.

2.2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- No cuenta con medición sobre acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.
- No se mide el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.

2.2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No cuenta con medición sobre acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.

- No se evalúa el impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.

2.2.2.4 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.

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial como parte de las lecciones aprendidas en la Gestión de la Calidad (Modelo CAF), identificamos durante este proceso las áreas a mejorar, así como las fortalezas, dando como resultado los Planes de Mejoras Institucionales, los cuales contribuirán a una mejora institucional de manera estratégica y operativa, igualmente nos sirve de insumo en la planificación estratégica y en la satisfacción de nuestras partes interesadas.

Los factores que resultaron con mejor evaluación fueron el de **Personas y Alianzas** 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 además gestionando alianzas interinstitucionales.

Los criterios que requieren mayores esfuerzos y en los cuales nos enfocaremos como resultados de esta autoevaluación son: Resultados en la Sociedad y Procesos, 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: Instituto Nacional de Bienestar Magisterial		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	111	140
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	105	140
3: Personas (100 puntos)	79	100
4: Alianzas (100 puntos)	80	100
5: Procesos (120 puntos)	83	100
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	85	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	73	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	60	100
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	72	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	748	1,000