



REPÚBLICA DOMINICANA

RENDICIÓN DE CUENTAS



INSTITUTO NACIONAL DE BIENESTAR

MAGISTERIAL

MEMORIA INSTITUCIONAL

2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	RESUMEN EJECUTIVO.....	4
II.	INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.....	9
	2.1.1. RESEÑA DEL INABIMA	9
	2.1.2. OBJETIVO GENERAL	10
	2.1.3. MISIÓN	10
	2.1.4. VISIÓN.....	11
	2.1.5. VALORES.....	11
	2.1.6. BASE LEGAL.....	11
	2.1.7. UBICACIÓN GEOGRÁFICA	13
III.	FUNCIONARIOS.....	14
	3.1.1. CONSEJO DE DIRECTORES.....	14
	3.1.2. DIRECCIÓN EJECUTIVA GENERAL	16
	3.1.3. SUBDIRECCIÓN EJECUTIVA GENERAL	16
	3.1.4. ESTRUCTURA DEL INABIMA.....	16
IV.	RESULTADOS DE LA GESTIÓN DE 2019	20
	4.1.1. PROGRAMA ESPECIAL DE PENSIONES Y JUBILACIONES 20	
	4.1.2. JUBILACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO.....	21
	4.1.3. PENSIÓN POR DISCAPACIDAD.....	22
	4.1.4. PENSIÓN POR SOBREVIVENCIA	23
	4.1.5. PLAN DE RETIRO COMPLEMENTARIO RECAPITALIZABLE (PRCR) 25	
	4.1.6. PRÉSTAMO MAESTRO DIGNO	27
	4.1.7. SEGURO FUNERARIO MAGISTERIAL	28
	4.1.8. PLAN ODONTOLÓGICO MAGISTERIAL.....	30
	4.1.9. TURISMO MAGISTERIAL	32
	4.1.10. APOYO EMOCIONAL.....	33
	INDICADORES DE GESTIÓN	34
	4.2. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA	34
	4.2.1. SISTEMA DE MONITOREO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SISMAP).....	34
	4.2.2. NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO	36

4.2.3.	ÍNDICE DE USO DE TIC E IMPLEMENTACIÓN DEL GOBIERNO ELECTRÓNICO (ITCGE).....	37
4.2.4.	SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS (SNCP) 39	
4.3.	PERSPECTIVA OPERATIVA.....	41
4.3.1.	PORTAL DE TRANSPARENCIA	41
4.3.2.	COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA	42
4.4.	PERSPECTIVA DE LOS CIUDADANOS	42
4.4.1.	SISTEMA DE ATENCIÓN CIUDADANA 311	42
4.4.2.	CENTRO DE CONTACTO GUBERNAMENTAL *462 (*GOB) 43	
4.4.3.	CENTRO DE ATENCIÓN CIUDADANA, PUNTO GOB MEGACENTRO	45
4.4.4.	PORTAL INSTITUCIONAL Y REDES SOCIALES	46
4.4.5.	CARTA COMPROMISO AL CIUDADANO DEL INABIMA...47	
V.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2016-2020.....	48
5.1.1.	AVANCE AL 2019 DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	50
5.1.2.	PLAN OPERATIVO ANUAL 2019	51
5.1.3.	PLAN ANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES (PACC) 52	
5.1.4.	DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES 53	
VI.	GESTIÓN INTERNA.....	54
6.1.1.	DESEMPEÑO FINANCIERO	54
6.1.2.	DESEMPEÑO DEL ÁREA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	59
VII.	PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO.....	63
7.1.1.	PRODUCTOS TERMINALES	63
7.1.2.	PRODUCTOS INTERMEDIOS	64

I. RESUMEN EJECUTIVO

PERFIL INSTITUCIONAL

El INABIMA es un organismo descentralizado, adscrito al Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), creado mediante la Ley General de Educación No. 66-97, de fecha 9 de abril de 1997, y sus modificaciones mediante la Ley 451-08. Se encarga de administrar, ejecutar, supervisar e integrar un sistema de servicios de seguridad social y elevación de la calidad de vida para el personal docente, tanto activo como pensionado y jubilado y sus dependientes directos, esposa/o, hijos/as menores de edad, hijos/as mayores de edad que aun cursen estudios hasta los 21 años, hijos/as discapacitados y los padres que dependen única y exclusivamente del personal docente.

Acciones y programas llevados a cabo en beneficio de nuestros afiliados.

- El **Programa Especial de Pensiones y Jubilaciones**. A inicios de diciembre de 2019, el programa cuenta con 20,049 jubilados y pensionados, cuya cartera la compone un 70 % mujeres y el 30 % hombres, para un monto mensual ascendente a RD\$ 722,423,471.00, de los cuales RD\$ 13,091,672.00 son pagados a través de una compañía aseguradora, en virtud de las disposiciones establecidas en la Ley 87-01 y el Reglamento de Pensiones y Jubilaciones del INABIMA. Durante el 2019, mediante decreto del poder Ejecutivo, se benefició, por antigüedad en el servicio, a un total de

1,084 docentes y se pensionó a otros dos, para un total de 1,086 beneficiarios.

- El programa especial de **Jubilación por Antigüedad en el Servicio** actualmente está constituido por 15,737 docentes, de los cuales, el 68 % son mujeres y el 32 % hombres, para una nómina ascendente a **RD\$ 628,326,464.46 mensuales.**

- La **Pensión por Discapacidad** durante el 2019 benefició a 86 docentes, 90 % mujeres y 10 % hombres. Esto significó un incremento mensual en la nómina de RD\$ 2,806,310.55. La nómina de Pensionados por Discapacidad está compuesta por 3,716 pensionados, 75 % mujeres y 25 % hombres, para un total mensual de **RD\$ 93,435,847.00**, de los cuales, **RD\$ 13,091,672.00** son pagados a través de una compañía aseguradora.

- En el período de enero a diciembre de 2019 se benefician **290** familiares con la **Pensión por Sobrevivencia**, para un total en nómina de Pensionados por Sobrevivencia de **RD\$ 5,807,668.33.**

- A fin de garantizar la sostenibilidad del Fondo de Pensiones y Jubilaciones para el personal docente del MINERD, al 15 octubre de 2019, el INABIMA tiene invertidos **RD\$ 66,902,650,000.00**, con una tasa de rentabilidad promedio anual de **10.54 %** en instrumentos financieros del Banco Central de la República Dominicana y del Ministerio de Hacienda.

*Fuente: Estadística previsional de la SIPEN al 15 de octubre de 2019.

- El **Plan de Retiro Complementario Recapitalizable** fue creado mediante la Ley No. 451-08, dirigido a todo el personal docente del MINERD. Se financia con aportes conjuntos del docente activo y del empleador, para que, al momento de ser jubilado, el docente reciba, en un único pago, un ingreso de acuerdo a la escala establecida en la referida ley. En el período 2019, el PRCR ha desembolsado un total de **RD\$ 1,829,930,076.50**, beneficiando a **unos 3,170 docentes, 67 % mujeres y 33 % hombres**, entregando un monto promedio a cada docente de **RD \$577,265.01**. Por otro lado, para consolidar el Fondo de Plan de Retiro Complementario Recapitalizable, al 15 de octubre de 2019 se han invertido **RD\$ 13,710,980,000.00** con una tasa de rentabilidad promedio anual de **10.47 %** en instrumentos financieros del Banco Central de la República Dominicana y del Ministerio de Hacienda.

- El **Plan Odontológico Magisterial**, creado en 2005, con el objetivo de brindar servicios odontológicos a los docentes activos, jubilados(as) y pensionados(as) del MINERD y sus familiares, cuenta con 10 centros de servicio, instalados en el Distrito Nacional, Santiago, La Vega, Jarabacoa, Constanza, Moca, San Francisco de Macorís, El Seibo, Higüey, Barahona. Actualmente, tiene unos **46,350 afiliados**, de los cuales, **25,419 son principales y 20,931 son dependientes**. La cantidad de pacientes atendidos entre enero e inicios de noviembre asciende a **29,615**.

- El **Programa de Seguro Funerario** fue creado por resolución de nuestro Consejo de Directores en 2009, para asistir a los familiares sobrevivientes de los docentes en el pago de los gastos incurridos en ocasión del fallecimiento de cualquier maestro. En el programa Seguro Funerario Magisterial ha ingresado, desde el 01 de enero de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2019, un total de **RD\$ 64,770,130.82**. En ese mismo periodo ha recibido 249 solicitudes correspondientes a docentes fallecidos, para un monto total desembolsado de **RD\$ 25,224,857.17**.

- En el mismo orden, el programa de Préstamo Maestro Digno, desde 2012 hasta octubre 2019, ha beneficiado a un total de **1,548 docentes**, desembolsando un monto total de **RD\$ 623,544,357.05**.

- El programa de Turismo Magisterial, creado a fin de impulsar la cultura e identidad nacional y, a su vez, de propiciar una mejor calidad de vida a los docentes jubilados y pensionados, de enero hasta noviembre de 2019 ha realizado 19 actividades socioculturales, con la participación de 614 docentes jubilados y pensionados (491 mujeres y 123 hombres),

- En **Gestión de Talento**, programa de capacitación para colaboradores hemos invertido **8,381 horas**, entre cursos, diplomados y entrenamientos que han dejado su huella en cada persona que los tomó, consolidando con esto una gestión basada en la calidad de nuestros servicios. Hemos diseñado, a la medida de nuestras necesidades, conjuntamente con **BARNA Management School**, una de las más prestigiosas escuelas de negocios internacionales, el

Programa de Desarrollo de Liderazgo, con el que pretendemos desarrollar y potenciar el liderazgo de nuestros colaboradores y robustecer sus áreas con las mejores prácticas.

II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

2.1.1. RESEÑA DEL INABIMA

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA) fue creado mediante la Ley General de Educación 66-97, de abril de 1997. Su formación está contenida y detallada bajo los capítulos “De los servicios de Bienestar Magisterial y del Personal de la Educación” y “De las Jubilaciones y Pensiones” de la misma.

El 12 de marzo de 2003 fue emitido el decreto 243-03, contentivo del Reglamento Orgánico del INABIMA, en el que se establecieron los fundamentos operativos para el funcionamiento de la institución. Pero no fue sino a partir del 21 de noviembre de 2003, que el INABIMA inaugura su primer domicilio, en la calle Pedro Ignacio Espaillat 253, Gascue, Santo Domingo. El primer director ejecutivo general fue el profesor Hilario Jáquez.

El 18 de octubre de 2004, mediante el decreto 1335-04, fue designada la licenciada Maritza Rossi como directora ejecutiva de la institución. A partir del 17 de julio de 2006, el INABIMA, a través del Programa Especial de Pensiones y Jubilaciones del personal docente de la Secretaría de Estado de Educación (SEE), hoy Ministerio de Educación (MINERD), se convierte en el organismo encargado del manejo de las pensiones y jubilaciones del personal docente de dicho ministerio. Desde entonces, el poder Ejecutivo, dando cumplimiento a las disposiciones del artículo 167 de la Ley 66-97, emite

decretos mediante los cuales otorga pensiones y jubilaciones al personal docente del Ministerio de Educación, a través del INABIMA.

En 2008 se promulga la Ley 451-08, que introduce modificaciones a la Ley General de Educación 66-97 sobre pensiones y jubilaciones para maestros del sector oficial, estableciendo que el INABIMA comprenderá, entre otras actividades del régimen de seguridad social y calidad de vida, el seguro médico, el seguro de vida, la dotación de vivienda, el ahorro y préstamo, los servicios múltiples de consumo, la recreación, el transporte, el régimen de vacaciones, régimen de retiro, pensión y jubilación y cooperativo. El 11 de abril de 2014, mediante el decreto 137-14, se designa a Yuri Rodríguez Santos como director ejecutivo general del INABIMA.

2.1.2. OBJETIVO GENERAL

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), tiene como objetivo general coordinar, administrar, ejecutar, supervisar e integrar un sistema de servicios de seguridad social y mejoramiento de la calidad de vida para el personal docente del sector público, tanto activo como pensionado y jubilado y sus familiares.

2.1.3. 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”.

2.1.4. 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”.

2.1.5. VALORES

- **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 atención y la satisfacción plena de lo que buscan.
- **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.

2.1.6. BASE LEGAL

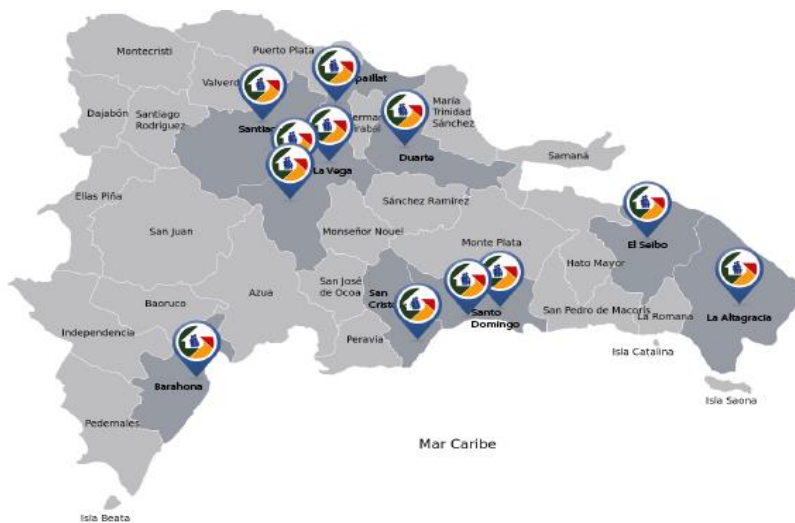
- Ley Núm. 66-97 General de Educación de fecha 9 de abril de 1997, en cuyo texto se crea el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (Título VII, capítulo I, Del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial);

- 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.

2.1.7. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial tiene presencia en Santo Domingo, Distrito Nacional, con su oficina principal y un centro de servicios; adicionalmente, cuenta con 11 centros de servicios localizados en tres regiones de nuestro país: región del Cibao, en Santiago, La Vega, Constanza, Jarabacoa, San Francisco de Macorís y Moca; región suroeste, en San Cristóbal y Barahona; y en la región sureste, en El Seibo, Higüey y San Isidro.

Gráfica 1: Mapa de la República Dominicana con los centros de servicio del INABIMA



III. FUNCIONARIOS

3.1.1. CONSEJO DE DIRECTORES

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial cuenta con un Consejo de Directores creado por la Ley 66-97 de Educación y sus modificaciones, con la Ley 451-08, con el fin de coordinar sus acciones, integrado como sigue:

El ministro de Educación, o quien este designe como representante (quien lo preside);

- El ministro de Trabajo, o quien este designe como representante;
- El ministro de Hacienda, o quien este designe como representante;
- El director ejecutivo general del INABIMA (con voz, pero sin voto);
- El director general del Instituto Dominicano de Seguros Sociales; y
- Dos representantes de la Asociación Dominicana de profesores (ADP), la organización magisterial mayoritaria, uno proveniente del sector público y otro del sector privado de la educación.

Actualmente, este Consejo está representado por las siguientes personas:

- LIC. HENRY SANTOS, presidente en funciones del Consejo de Directores, Director de Gabinete Ministerial del MINERD, en representación del ministro de Educación de la República Dominicana, Lic. Antonio Peña Mirabal.

- DR. ENEMENCIO FEDERICO GOMERA RAMÓN, en representación del ministro de Trabajo. Actualmente, director de Políticas de Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil.
- LIC. EVELIO PAREDES ENCARNACIÓN, en representación del ministro de Hacienda. Actualmente, director general de Análisis y Política Fiscal del Ministerio de Hacienda.
- LIC. YURI RODRÍGUEZ SANTOS, director ejecutivo general del INABIMA. Miembro con voz, pero sin voto.
- DRA. ALTAGRACIA YSABEL MATOS MEDINA, en representación del director del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS). Actualmente, Gerente ARS, Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS).
- LICDA. KENIA XIOMARA GUANTE, en representación de la Organización Magisterial Mayoritaria, la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), de la que actualmente es su presidenta.

- LIC. JULIO CANELO, en representación de la organización magisterial mayoritaria, la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), de la cual es, actualmente, su secretario de Investigación y Cultura.

3.1.2. DIRECCIÓN EJECUTIVA GENERAL

Yuri Rodríguez Santos es egresado en Administración de Empresas y cuenta con un Máster en Alta Dirección Pública. A lo largo de su carrera, ha completado diplomados en Desarrollo Gerencial, Gerencia y Supervisión y Finanzas Municipales.

3.1.3. SUBDIRECCIÓN EJECUTIVA GENERAL

Marina Espinal Fernández es egresada de la carrera de arquitectura y cuenta con una vasta experiencia en el sector, especialmente en el área de diseño y supervisión, con diplomados en: Diseño de Interiores y Gestión de Proyectos, Restauración de Monumentos, Ingeniería y Gestión de Mantenimiento, Alta Gerencia Administrativa y Supervisión.

Mediante el Decreto 215-16, emitido por el poder Ejecutivo, es nombrada subdirectora del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA).

3.1.4. ESTRUCTURA DEL INABIMA

La Estructura Organizacional del INABIMA se aprueba mediante resolución DEG-INABIMA No. 001-2015, de fecha 10 de abril de 2015 y posteriormente modificada por la resolución DEG-INABIMA No. 001-2017, refrendada por el

Ministerio de Administración Pública (MAP); en esta podemos destacar las creaciones de:

- Dirección de Pensiones y Jubilaciones.
- Dirección Administrativa y Financiera.
- Oficina de Libre Acceso a la Información.

En 2019, los indicadores de cumplimiento de la Ley No. 200-04 y de Transparencia Gubernamental, responsabilidad del Departamento de Libre Acceso a la Información del INABIMA, se mantuvieron con calificaciones entre 92 % y 98 %, conforme al Sub-Portal de Transparencia del INABIMA que coordina la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). Otro de los aspectos que demuestran el cumplimiento de la Ley 200-04, es la cantidad de solicitudes que recibió el Departamento de Libre Acceso a la Información, dando respuestas al 100 % de las mismas en el plazo de 15 días hábiles que establece el artículo 8 de la referida ley, sin necesidad de hacer uso de prórroga. En 2019 se recibieron más de 30 solicitudes de acceso a la información.

Con respecto a los casos del Sistema 311 sobre Denuncias, Quejas, Reclamaciones y Sugerencias, el INABIMA recibió un solo caso en el mes de enero, dando respuesta al mismo en menos de 15 días laborables.

- Departamento de Planificación y Desarrollo.
- Departamento de Programas Especiales

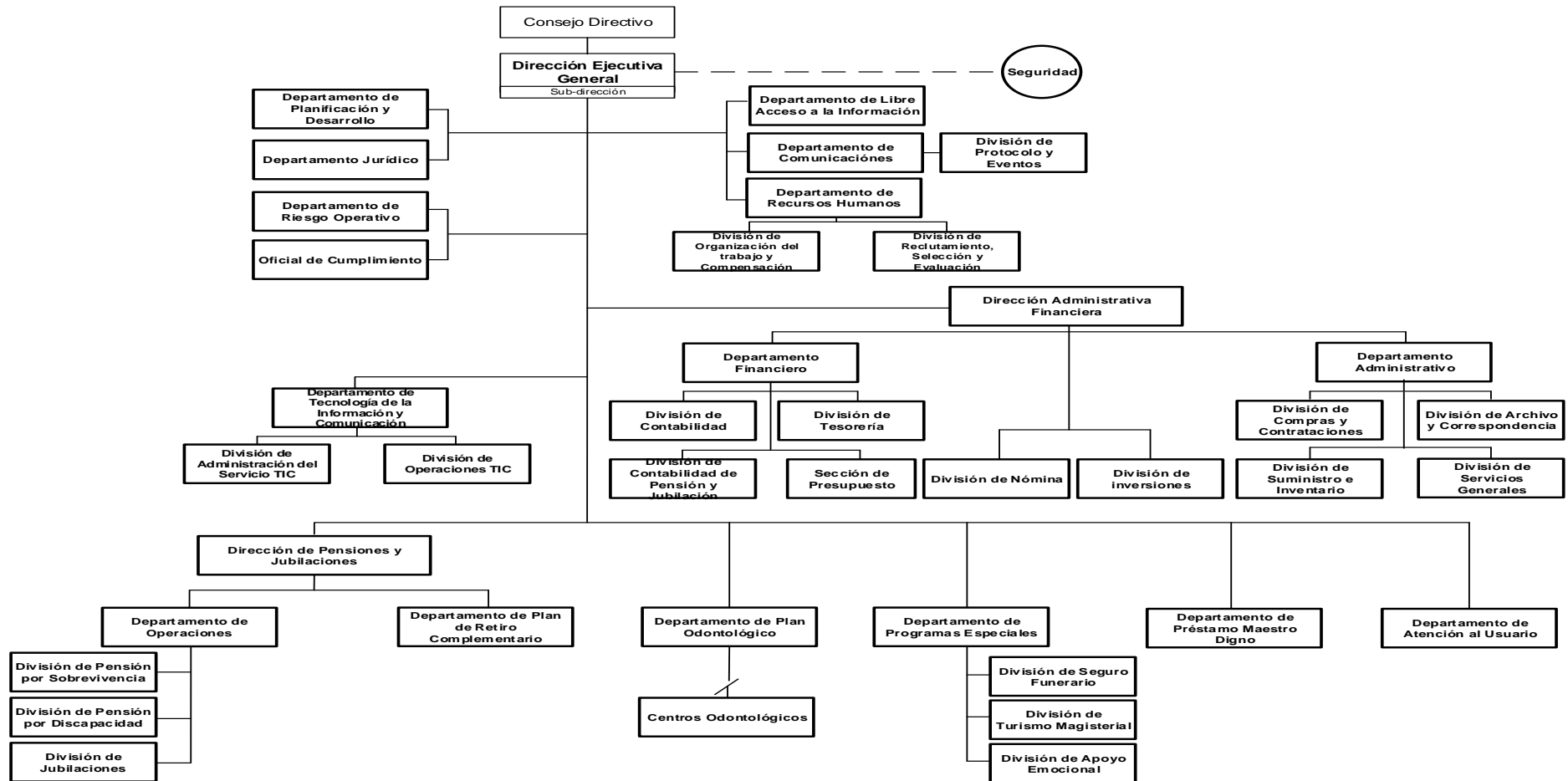
- Departamento de Préstamo Maestro Digno
- Departamento de Atención al Usuario
- Oficial de Cumplimiento.
- Departamento de Riesgo Operativo.

Actualmente, la institución cuenta con una plantilla de **320 colaboradores**, representados en un 54 % por el sexo femenino (174 colaboradoras) y un 46 % por el sexo masculino (146 colaboradores).

Las inclusiones en 2018 ascienden a 47 nuevos colaboradores, 20 mujeres y 27 hombres.

- **ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL INABIMA DEG-INABIMA No. 001-2017**

Gráfica 2: Organigrama del INABIMA



IV. RESULTADOS DE LA GESTIÓN DE 2019

4.1.1. PROGRAMA ESPECIAL DE PENSIONES Y JUBILACIONES

El Programa Especial de Pensiones y Jubilaciones del INABIMA integra el beneficio de la jubilación por antigüedad de tiempo en el servicio, pensión por discapacidad y pensión por sobrevivencia. Estos programas se desarrollan conjuntamente con el Ministerio de Educación y se nutren de un aporte conjunto del MINERD, en su calidad de empleador, y el empleado docente, según el Artículo. 168.- de la **“Ley No. 451-08 que introduce modificaciones a la Ley General de Educación, No. 66-97, de fecha 10 de abril de 1997, sobre pensiones y jubilaciones para maestros del sector oficial.** Las cotizaciones se distribuyen como sigue:

- Hasta un 8 % al INABIMA, correspondiente a pensiones y jubilaciones, para nutrir el Fondo de Reparto de las Pensiones y Jubilaciones del Personal Docente;
- Un 1.0 %, correspondiente al seguro de discapacidad y sobrevivencia, al INABIMA;
- Un 0.5 %, que corresponde a la comisión de las Administradoras de Fondos de Pensiones pasará al INABIMA;
- Los aportes del empleador por concepto de riesgos laborales serán asignados a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

En el período 2019, el Programa de Pensiones y Jubilaciones (solo pensionados por discapacidad y jubilados) cuenta con 20,049 jubilados y pensionados, cuya cartera la compone un 70 % mujeres y el 30 % hombres, para un monto mensual ascendente a RD\$ 722,423,471 de los cuales RD\$ 13,091,672 tiene cobertura a través de una compañía aseguradora, en virtud de las disposiciones establecidas en la Ley 87-01 y el

Reglamento de Pensiones y Jubilaciones del INABIMA. En abril de 2019, mediante decreto del poder Ejecutivo, se benefició, por antigüedad en el servicio, a un total de 1,084 docentes y se pensionó a otros dos, para un total de 1,086 beneficiarios.

4.1.2. JUBILACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO

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 el trabajo realizado. **Las jubilaciones tienen carácter vitalicio y definitivo.**

Según el art. 11 de la Ley No. 451-08, que modifica el art. 171 de la Ley No. 66-97, el servidor educativo adquiere su derecho a la jubilación automática, de acuerdo con la siguiente escala:

Tabla 1: porcentaje salarial por tiempo y edad en el servicio para jubilación.

Tiempo en servicio y edad	% salarial
Haber cumplido 30 años en servicio, sin importar la edad	100
Haber cumplido 25 años en servicio y 55 años de edad	90
Haber cumplido 20 años en servicio y 60 años de edad	85
Haber cumplido 20 años en servicio, sin importar la edad	60

El Programa de Jubilaciones tiene, a la fecha, la coordinación de la seguridad social de los decretos que se han emitido desde el 17 de julio de 2006: No. 303-06, 523-06, 198-07, 329-07, 577-07, 50-08, 198-08, 357-10, 395-11, 268-12 y 334-12; 137-13, 182-13, 355-13, 244-14 y 245-14. Estas pensiones y jubilaciones son pagadas con recursos que aporta el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), según lo previsto en la disposición de la Ley 451-08.

- **JUBILADOS/AS POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO ACTUAL**

El programa especial de jubilación por antigüedad en el servicio en 2019 está compuesto por 15,737 docentes:

- Mujeres, 68 % (10,691).

- Hombres, 32 % (5,053).

La nómina de jubilados por antigüedad asciende a un total de RD\$ 628,326,464.46 mensuales.

4.1.3. PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Se entiende por **discapacidad** a toda restricción o ausencia de la capacidad para realizar la actividad docente que el(la) maestro(a) afiliado(a) desempeñaba al momento de la enfermedad o accidente que ocasionó su nueva condición. La evaluación de discapacidad se efectúa de conformidad con los criterios y estipulaciones de las Comisiones Médicas de la Seguridad Social, según lo establecido en el art. 49 de la Ley 87-01. **Las pensiones por discapacidad son de carácter vitalicio y sin interrupciones.**

Un beneficiario de pensión por discapacidad no podrá retornar a la vida laboral activa en el Ministerio de Educación, bajo ninguna modalidad. El beneficio de la pensión por discapacidad se distribuye de la forma siguiente:

a) De 5 a 15 años, el sesenta por ciento (60 %) del promedio del salario devengado en los últimos 12 meses;

- De 16 a 20 años, el setenta por ciento (70 %) del promedio del salario devengado en los últimos 12 meses;

- De 21 años en adelante, el ochenta por ciento (80 %) del promedio del salario devengado en los últimos 12 meses.

PENSIONES OTORGADAS EN 2019

PENSIONES POR DISCAPACIDAD OTORGADAS EN 2019

De enero a inicios de diciembre de 2019 se conceden 86 pensiones por discapacidad a docentes activos del MINERD:

- Mujeres, 90 % (77).
- Hombres, 10 % (9)

Esto significó un incremento mensual en la nómina de RD\$ 2,806,310.55. La nómina de pensionados por discapacidad la compone un total de 4,305 beneficiarios, para un total mensual de RD\$ 93,435,847.00, de los cuales RD\$ 13,091,672.00 son pagados a través de una compañía aseguradora.

Tabla 2: pensiones por discapacidad acumulada al 30 de septiembre de 2019.

PENSIONES POR DISCAPACIDAD EN NÓMINA, ACUMULADAS AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2019			
Género	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad	1,011	3,294	4,305
Porcentaje	23 %	77 %	100 %

4.1.4. PENSIÓN POR SOBREVIVENCIA

Las pensiones por sobrevivencia corresponden a prestaciones económicas en beneficio de los familiares identificados que sobrevivan al fallecimiento del docente activo o jubilado.

La cobertura del seguro de sobrevivencia comienza para el docente activo a partir del momento en que este realice su primer aporte al Programa Especial de Pensiones y

Jubilaciones del personal docente del MINERD, que corresponde al pago del 1 % de su salario bruto. Una vez el docente es jubilado o pensionado, el aporte que le corresponde es el pago del 4 % del monto bruto de su pensión.

En caso de fallecimiento de un docente activo, el monto de la pensión de sobrevivencia estará sujeto al tiempo de servicio docente, según la siguiente escala:

Tabla 3: porcentaje salarial por tiempo en el servicio para cálculo de la pensión por sobrevivencia.

Tiempo en servicio docente	Porcentaje salarial base para el cálculo de pensión
De 0-15 años	60 % del promedio salarial de los últimos 12 meses
De 16 a 20 años	70 % del promedio salarial de los últimos 12 meses
De 21 años en adelante	80 % del promedio salarial de los últimos 12 meses

Tabla 4: porcentaje de la pensión por sobrevivencia según el beneficiario.

Beneficiario	Porcentaje de distribución del total de la pensión por sobrevivencia
Si el cónyuge o compañero(a) de vida es el único beneficiario	100 % de la pensión
Si los hijos son los únicos beneficiarios	100 % dividido en partes iguales
Si los beneficiarios resultan ser el/la cónyuge o compañero(a) de vida y los hijos	50 % para el cónyuge o compañero(a) de vida y el 50 % restante para el total de los hijos, dividido en partes iguales
Si los beneficiarios resultan ser cónyuge o compañero de vida, hijos y los padres	37.5 % para el cónyuge o compañero(a) de vida, 37.5 % para el total de los hijos y el 25 % restante para el o los padres

En el período de enero a septiembre de 2019 se beneficiaron 290 familiares con la Pensión por Sobrevivencia, para un total en nómina de RD\$ 5,807,668.33, una parte ejecutada por el INABIMA, correspondiente a 106 familiares, y 184 ejecutados por la aseguradora La General de Seguros.

4.1.5. PLAN DE RETIRO COMPLEMENTARIO RECAPITALIZABLE (PRCR)

El Plan de Retiro Complementario Recapitalizable (PRCR) se crea bajo la Ley No. 451-08, de fecha 15 de octubre de 2008, con el fin de que el personal docente del Ministerio de Educación, al ser jubilado, reciba un único monto, equivalente a la vigésima parte de la suma de los salarios percibidos durante los últimos 20 años de trabajo. Esta ley establece la entrega del PRCR por primera y única vez a los docentes jubilados a partir de octubre de 2008 y que previo a esta fecha no hayan sido jubilados o pensionados por el MINERD. Sin embargo, esta disposición se prorroga a julio de 2010, fecha en que se recibieron los primeros aportes.

El plan se nutre de los aportes del 1.5 % a cargo del docente y del 2 % a cargo del empleador (Ministerio de Educación). Dichos aportes se entregan de acuerdo a la siguiente escala:

- A los jubilados con 20 años en servicio, se les entregarán 15 sueldos;
- A los jubilados con 25 años en servicio, se les entregarán 20 sueldos;
- A los jubilados con 30 años en servicio, se les entregarán 25 sueldos.

Excepción: el número de aportes indicados en la escala anterior no aplica para los y las docentes que han sido jubilados a partir de 2010; no obstante, podrán recibir el PRCR realizando el aporte conjunto del empleado y el empleador, es decir el 3.5 %, hasta completar los 240, 300 o 360 sueldos, según el caso.

El Plan de Retiro Complementario, desde que inició sus operaciones en 2012 hasta octubre 2019, ha otorgado el beneficio a un total de 12,359 docentes jubilados a nivel nacional, desembolsando un monto total de RD\$ 4,937,687,476.50.

En el período 2019, el PRCR ha desembolsado un total de RD\$ 1,829,930,076.50, beneficiando a unos 3,170 docentes, 67 % mujeres y 33 % hombres, entregando un monto promedio a cada docente de RD\$ 577,265.01

Gráfico 3: monto desembolsado de PRCR desde 2012 a 2019.

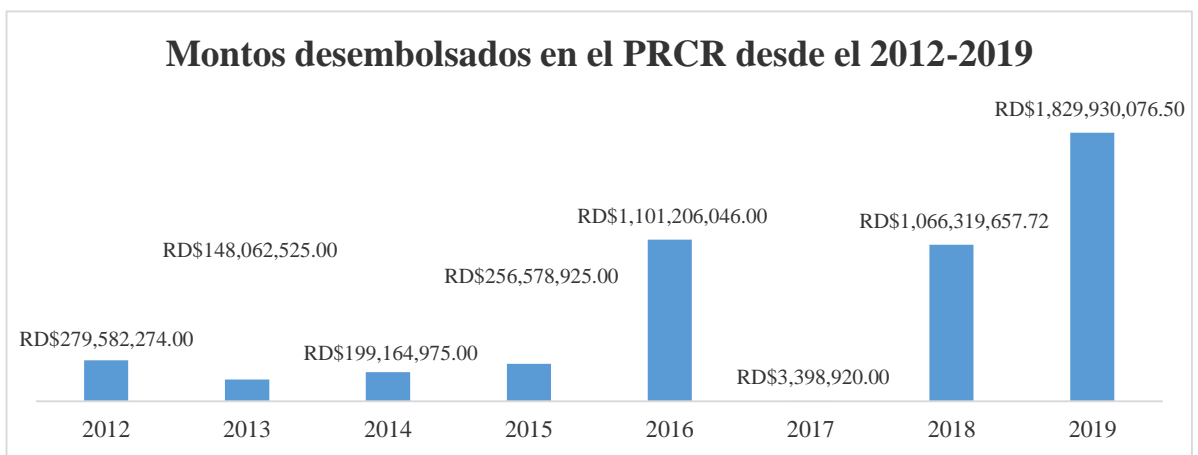
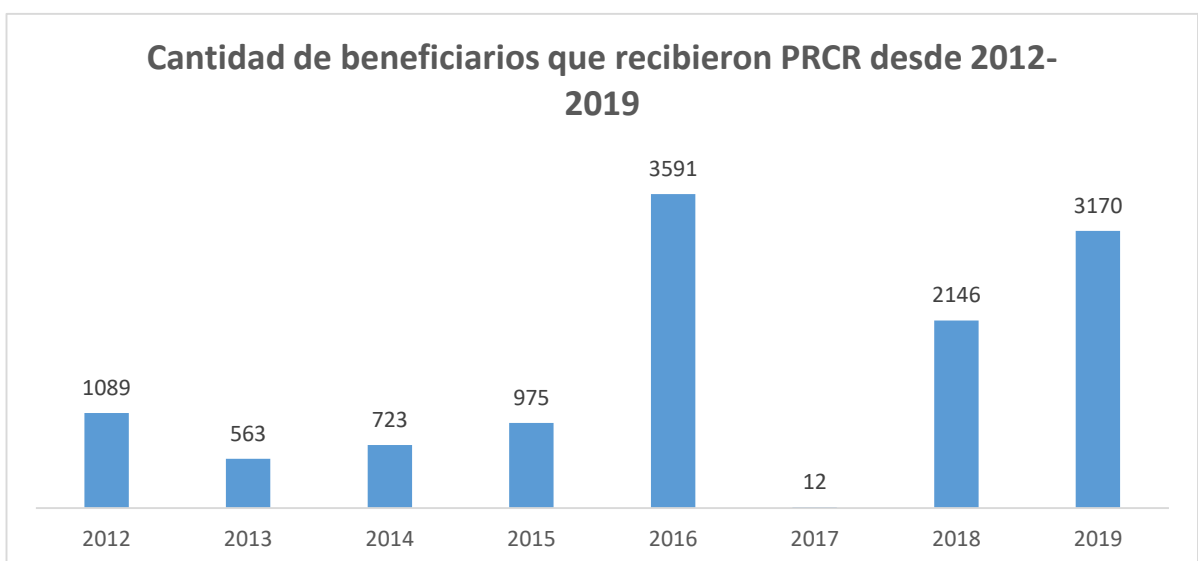


Gráfico 4: cantidad de docentes jubilados beneficiados por el PRCR desde 2012 a 2019.



4.1.6. PRÉSTAMO MAESTRO DIGNO

El Programa de Préstamos de Consolidación de Deudas, mejor conocido como Programa de Préstamos Maestro Digno, fue aprobado como plan piloto mediante la resolución No. 008-11 del Consejo de Directores del INABIMA, de fecha 19 de octubre de 2011. Posteriormente, la resolución No. 14-11 del 6 de diciembre de 2011, aprobó implementar el programa de forma definitiva a partir de febrero de 2012, con el propósito de ayudar a los docentes jubilados o pensionados del MINERD a consolidar las deudas contraídas con instituciones financieras y cooperativas.

Luego, se modifican los beneficios mediante resolución aprobada por el Consejo de Directores en fecha 23 de marzo de 2017, estableciendo una nueva tasa de interés a 14 %, y el aumento del monto tope de los préstamos, de RD\$ 500,000.00 a RD\$ 750,000.00.

Este programa ha venido a darle una mayor estabilidad a la situación económica de los maestros pensionados y jubilados, ya que estos no tenían disponibilidad, después de los descuentos en su salario, para hacer frente a sus necesidades básicas, debido a la cantidad de deudas contraídas con otras entidades, lo que les absorbía casi la totalidad de su pago mensual. Es ahí donde entra el programa de Consolidación de Deuda, a una tasa más baja, con una cuota más cómoda, dejándole como mínimo un 40 % de su salario disponible para mejorar su calidad de vida y la de sus familiares.

A través de este programa, desde 2012 hasta 2015 se benefició un total de 870 docentes jubilados o pensionados, para un total otorgado por este concepto de RD\$ 311,654,695.76. En 2016, se otorgaron 94 préstamos a maestros, para un monto total de RD\$ 34,039,595.47, en 2017 se benefician 303, con un monto ascendente a RD\$ 137,374,429.27; en 2018 se han beneficiado 243 docentes jubilados y/o pensionados. Esto significó un desembolso total de RD\$ 126,960,984.04.

En el año en curso se han otorgado dos préstamos. En marzo de 2019 se otorgó uno por un monto de RD\$ 742,262.85 y en junio, un segundo préstamo por un monto de RD\$427,739.99, para un total de RD\$1,170,002.84.

En resumen, el Programa de Préstamos Maestro Digno, desde 2012 hasta octubre 2019, ha beneficiado a un total de 1,548 docentes, desembolsando un monto total de RD\$ 623,544,357.05.

4.1.7. SEGURO FUNERARIO MAGISTERIAL

El Seguro Funerario del INABIMA es un seguro colectivo, en provecho de los docentes del sector público y demás servidores del Ministerio de Educación, que protege a sus familiares o a los beneficiarios designados por este con una cobertura económica preestablecida, destinada a compensar los gastos funerarios en que pudieren incurrir los familiares directos y/o terceros, con relación al fallecimiento del asegurado.

Surge el 26 de marzo de 2009, mediante Resolución del Consejo de Directores del INABIMA, modificado el 19 febrero de 2015, donde se incluye la afiliación de los familiares directos. El pago del Seguro Funerario solo se ejecutará hasta los montos indicados previamente. El excedente de los gastos incurridos será asumido por el(los) solicitante(s) beneficiario(s). Es un único pago por afiliado, indistintamente del número de familiares sobrevivientes.

En el programa Seguro Funerario Magisterial han ingresado, desde el 01 de enero de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2019, un total de **RD\$ 64,770,130.82**, y en ese mismo periodo se han recibido 249 solicitudes correspondientes a docentes fallecidos, para un monto total desembolsado de **RD\$ 25,224,857.17**.

Gráfico 5: cantidad de familias beneficiadas por seguro funerario desde 2009 a octubre 2019.

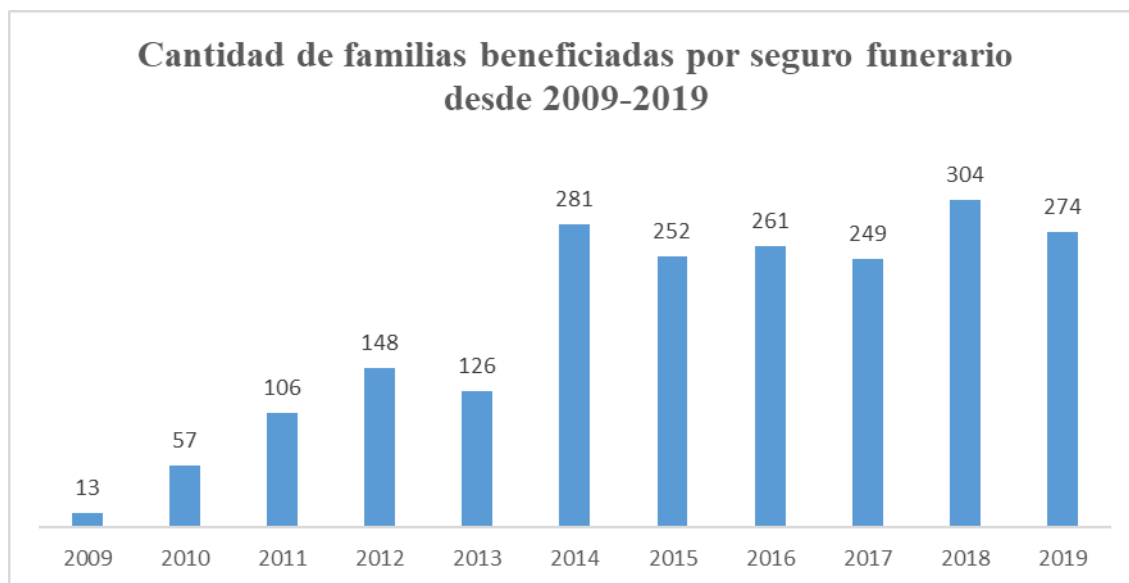


Gráfico 6: monto desembolsado por concepto de seguro funerario desde 2009 a septiembre 2019.



Tabla 5: ingresos y egresos enero–septiembre del seguro funerario.

MES	INGRESOS POR AFILIACIÓN	INGRESOS POR INTERESES	TOTAL DE INGRESOS	EGRESOS
ENERO	3,396,861.91		3,396,861.91	2,575,741.25
FEBRERO	3,396,801.89		3,396,801.89	3,007,064.85
MARZO	3,393,650.84		3,393,650.84	2,080,644.00
ABRIL	3,391,310.06		3,391,310.06	3,410,127.38
MAYO	3,389,089.32	1,731,566.11	5,120,655.43	3,023,223.25
JUNIO	81,781.26	34,331,140.98	34,412,922.24	2,207,529.25
JULIO	3,395,571.47		3,395,571.47	2,910,794.99
AGOSTO	3,385,638.17	1,483,249.34	4,868,887.51	2,153,507.50
SEPTIEMBRE	3,393,469.47		3,393,469.47	3,856,224.70
TOTAL INGRESOS	27,224,174.39	37,545,956.43	64,770,130.82	25,224,857.17

4.1.8. PLAN ODONTOLÓGICO MAGISTERIAL

El Plan Odontológico Magisterial es uno de los programas de bienestar social que desarrolla el INABIMA, con el propósito de proveer servicios odontológicos (prevención y rehabilitación bucodental) que eleven la calidad de vida del personal docente del Ministerio de Educación, tanto activo como jubilado y pensionado, y de sus familiares.

El Plan Odontológico Magisterial fue creado en 2005, con el propósito de implementar programas de servicios odontológicos generales y especializados a bajo costo y con excelencia, que eleven la calidad de vida del personal de la educación dominicana, tanto del magisterio activo, jubilado y pensionado del MINERD y sus familiares. Este programa cuenta con 10 centros de servicios instalados en todo el territorio dominicano, en las tres regiones en que dividimos el país: Región del Cibao (Santiago, La Vega, Constanza, Jarabacoa, San Francisco de Macorís y Moca); Región Suroeste (San Cristóbal y Barahona), y la Región Sureste (El Seibo, Higüey y el Distrito Nacional).

En los últimos dos años hemos experimentado un crecimiento neto anual de un 2.3 % de nuevos afiliados, es decir, de más de 700 nuevos afiliados por año, indicando un aumento en el posicionamiento en la mente de los docentes dominicanos.

Todos nuestros centros odontológicos cuentan con las licencias de habilitación del Ministerio de Salud Pública y de la Comisión Nacional de Energía.

Entre los servicios que ofrece, están:

- Odontología general
- Periodoncia
- Ortodoncia
- Prótesis
- Cirugía maxilofacial
- Endodoncia

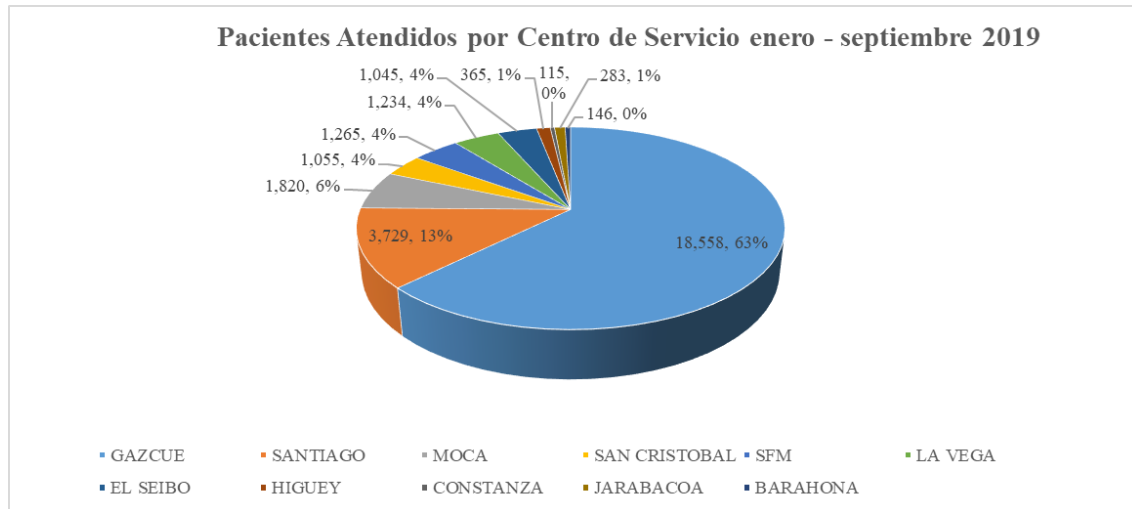
Actualmente, el plan odontológico cuenta con un total de 46,350 afiliados, de los cuales:

Tabla 6: cantidad de afiliados en el plan odontológico según el tipo, al 30 de septiembre de 2019.

Afiliados del plan odontológico	Cantidad de afiliados	Porcentaje %	Ingreso proyectado mensual en RD\$ pesos	Ingreso proyectado anual en RD\$ pesos
Principales	25,419	0.55	1,042,179.00	12,506,148.00
Dependientes	20,931	0.45	858,171.00	10,298,052.00
Totales	46,350	1.00	1,900,350.00	22,804,200.00

La cantidad de pacientes atendidos entre enero y octubre del presente año 2019 asciende a 29,615, de los cuales el 66 % son mujeres y el 34 % restante son hombres.

Gráfico 7: pacientes atendidos por centro de servicios enero–septiembre 2019.



4.1.9. TURISMO MAGISTERIAL

El programa de turismo magisterial se crea tomando como base la disposición del artículo 160 de la Ley 66-97 General de Educación, en la cual se especifica que el INABIMA deberá ofrecer facilidades que comprendan, en adición a los servicios de seguridad social, la recreación y el transporte. En este sentido, las actividades de esparcimiento y recreación inciden en la calidad de vida de las personas, al promover su integración social y familiar, al tiempo que, en el caso del turismo, se estimula el interés por la cultura propia, las tradiciones y costumbres y el medio ambiente, entre otros.

Este programa social está dirigido a los docentes pensionados y jubilados del Ministerio de Educación, a nivel nacional, beneficiándoles con excursiones educativas, visitas a lugares históricos, de diversidad ecológica, parques nacionales, actividades recreativas, entre otras, en la República Dominicana.

En 2017, la institución inició un plan piloto de paseos turísticos y recreativos, tomando como base, para la selección aleatoria de los participantes, todos los decretos de maestros jubilados y pensionados del MINERD emitidos desde 2006.

Para el año 2019, desde enero a octubre se han beneficiado 614 participantes en el programa de turismo magisterial (491 mujeres y 123 hombres), cantidades divididas en 19 actividades realizadas en;

- Zona Colonial
- Interior del país
- Plaza de la Cultura

Estas actividades representaron un costo de RD\$ 1,128,648.46.

4.1.10. APOYO EMOCIONAL

El programa apoyo emocional se crea para dar respuesta a las necesidades psicológicas de los docentes jubilados, pensionados y en servicio, mediante charlas, talleres de autoayuda, terapias, entre otros, con el fin de prevenir y/o mejorar la calidad de vida de los mismos.

En 2019 se programaron cuatro talleres de prevención para apoyo emocional, de los cuales se han realizado tres, utilizando como piloto la regional 15-02, que contiene alrededor de cinco mil maestros en sus seis distritos, representando un 50 % de la programación del año. El último taller está programado para realizarse entre las dos primeras semanas de diciembre.

Hasta octubre se ha impactado a 194 docentes del Ministerio de Educación. Con estos talleres se tiene el objetivo de crear la base de datos de los maestros activos que requieran acompañamiento psicológico y cuyas solicitudes sean realizadas por ellos mismos, mediante un formulario de solicitud que se les entrega en los talleres impartidos.

INDICADORES DE GESTIÓN

4.2. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA

4.2.1. SISTEMA DE MONITOREO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SISMAP)

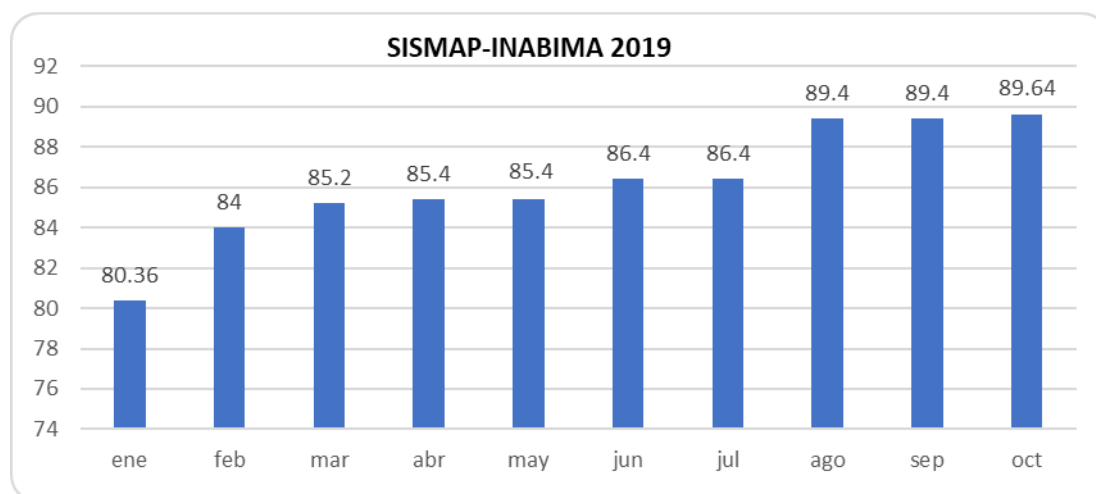
El SISMAP está orientado a monitorear la gestión de los entes y órganos del poder Ejecutivo, a través de nueve indicadores básicos de organización y gestión (IBOG) y sus sub-indicadores vinculados (SIV), relacionados principalmente a la ley de función pública y otras normativas complementarias, en términos de profesionalización del empleo público, fortalecimiento institucional y calidad.

Monitoreado por el Ministerio de Administración Pública, según la escala siguiente:

Poco Avance	= 0-59
Cierto Avance	= 60-79
Objetivo Logrado	= 80-100

Durante el primer trimestre del presente año, el sistema de monitoreo de la administración pública (SISMAP), realizó cambios al indicador, eliminado indicadores duplicados e introduciendo indicadores nuevos; a partir del cambio, este indicador ha mostrado una tendencia ascendente, mes tras mes.

Gráfico 8: progresión de las calificaciones obtenidas en el SISMAP durante 2019.




El INABIMA ha logrado alcanzar un 89.64 % en sus calificaciones, a inicios de noviembre de 2019. En cuanto al fortalecimiento institucional, cuenta con una estructura organizativa adecuada, con su manual de organización y funciones y una escala salarial aprobada, y la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. En gestión de la calidad, logra el autodiagnóstico CAF, con su plan de mejora, evaluación anual de la Carta Compromiso al Ciudadano y avances importantes en la estandarización de procesos. Finalmente, en la gestión de recursos humanos, se logra el diagnóstico de la función de dicho departamento y su planificación, el manual de cargos, correcto seguimiento al absentismo y rotación de los empleados, gestión de los acuerdos de desempeño, el plan de capacitación, el pago de beneficios laborales, concursos públicos y la encuesta de clima organizacional.

Con estas metas alcanzadas, la institución continúa contribuyendo a la profesionalización de la administración pública e impactando positivamente la calidad de vida de sus colaboradores y sus familiares. Asimismo, mediante el cumplimiento de la Ley de la Función Pública y sus reglamentos, también contribuye a la transparencia de la gestión. Con los esfuerzos realizados en el fortalecimiento institucional se contribuye a la política de racionalidad y eficiencia del gasto público. Además, con el compromiso de mejorar la calidad de la gestión y de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos, contribuimos a una gestión pública más eficaz y eficiente.



Lista de Evidencias

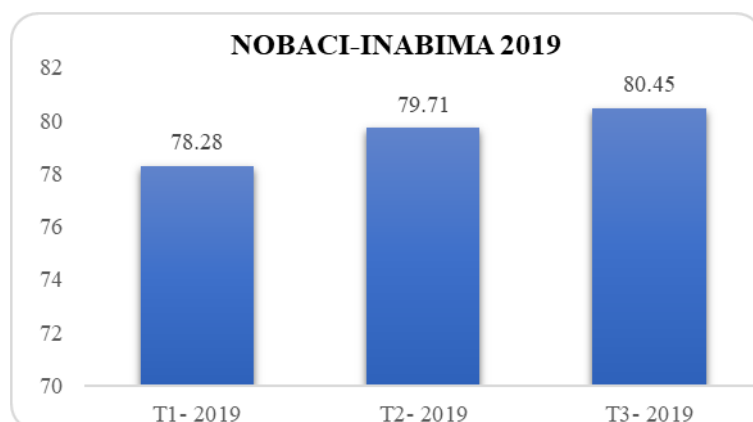
Información del Organismo	
Organismo:	Instituto Nacional de Bienestar Magisterial
Promedio General:	89.64% 
Regresar al Ranking	

4.2.2. NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO

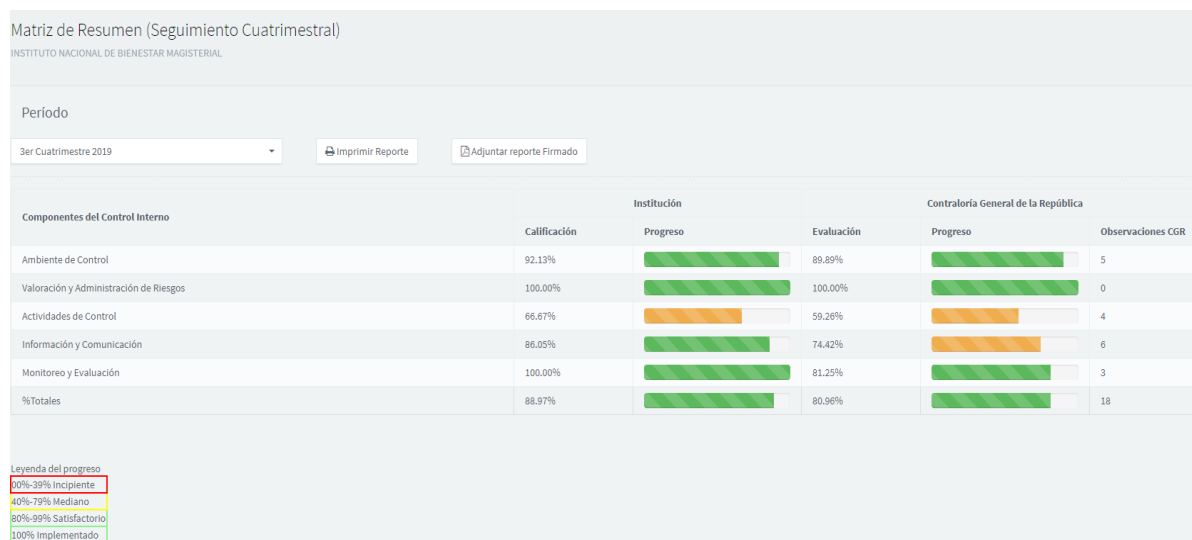
Las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) definen el nivel mínimo de calidad o marco general requerido para el control interno del sector público, y proveen las bases para que los sistemas de administración de control y las unidades de auditoría puedan ser evaluados. El sistema nacional de control interno y de la Contraloría General de la República surge con la Ley No. 10-07 y su reglamento de aplicación No. 491-07.

Monitoreado por la Contraloría General de la República, según la escala siguiente:

Gráfico 9: progresión de las calificaciones obtenidas en NOBACI durante 2019.



El INABIMA ha logrado un 80.96 % a inicios de noviembre de 2019, en el indicador NOBACI. Alcanzando un 100 % en el componente de control interno valoración y administración de riesgos, en cuanto ambiente de control alcanza un 89.89 %, en información y comunicación, un 74.42 %, monitoreo y evolución, 81.25 % y, finalmente, en actividades de control, un 59.26 %.

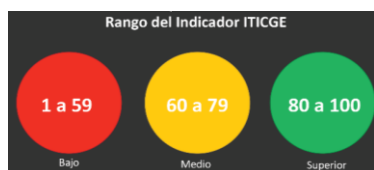


4.2.3. ÍNDICE DE USO DE TIC E IMPLEMENTACIÓN DEL GOBIERNO ELECTRÓNICO (ITCGE)

El índice de uso de TIC e implementación de gobierno electrónico (iTICge) es una herramienta de medición aplicada con el fin de evaluar de manera sistemática el avance en la implementación de soluciones TIC, de e-gobierno en el Estado dominicano, atención ciudadana, gobierno abierto y e-participación, infraestructura tecnológica, estándares y buenas prácticas en el Estado dominicano.

Este índice es monitoreado por la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación.

La composición está integrada como sigue:



El indicador contiene cuatro componentes: uso de las TIC, implementación de gobierno electrónico, gobierno abierto y e-participación y desarrollo de e-servicios.

Gráfico 10: progresión de las calificaciones obtenidas en el ITICGE por trimestre de 2019.

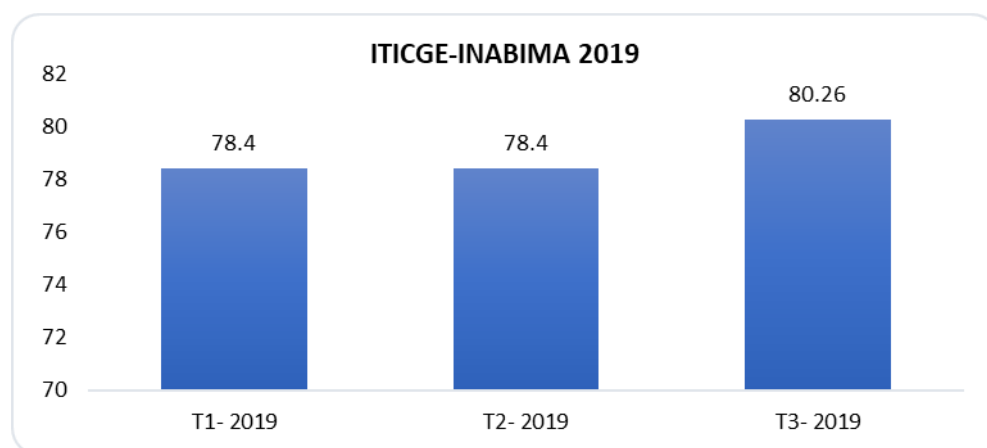
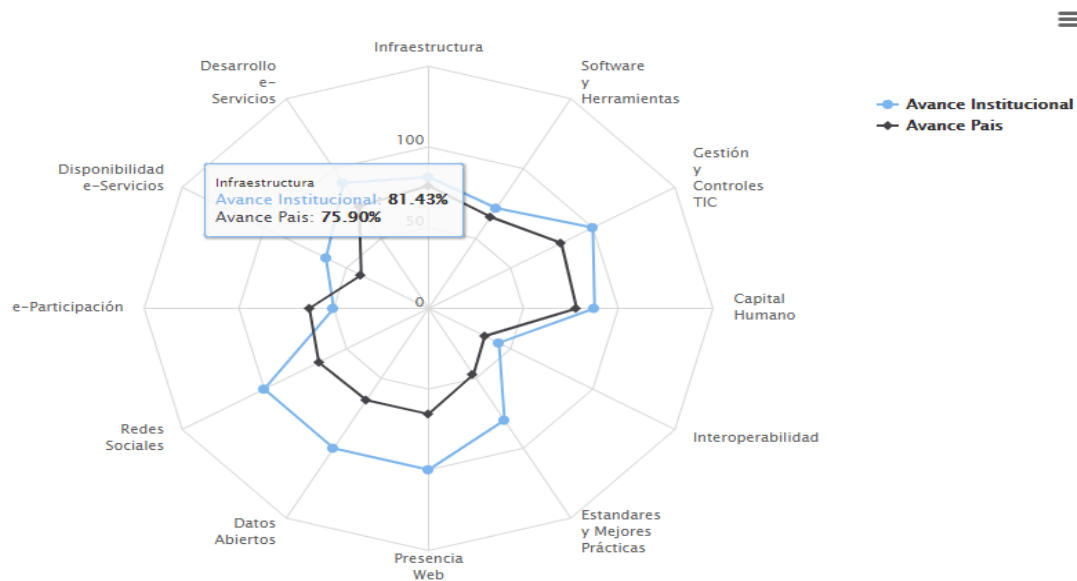


Tabla 7: puntuaciones del indicador ITICge-INABIMA por trimestre de 2019.

INDICADOR	PESO CATEGORÍA	T1 2019	T2 2019	T3 2019
Uso de las TIC	20	17	17	17
Implementación de gobierno electrónico	30	23	23	23
Gobierno abierto y e-participación	25	20	20	20
Desarrollo de e- servicios	25	18.40	18.40	20.26
TOTAL	100	78.40	78.40	80.26

Gráfica 11: Indicador de ITICge

Instituto Nacional de Bienestar Magisterial



4.2.4. SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS (SNCP)

El indicador y los sub-indicadores del sistema Nacional de Contrataciones Públicas(SNCP) han sido desarrollados para iniciar el monitoreo del cumplimiento de la Ley 340-06, su modificación y normativas vinculadas. No miden especificaciones técnicas, criterios de evaluación ni tiempos razonables, solo tiempos mínimos.

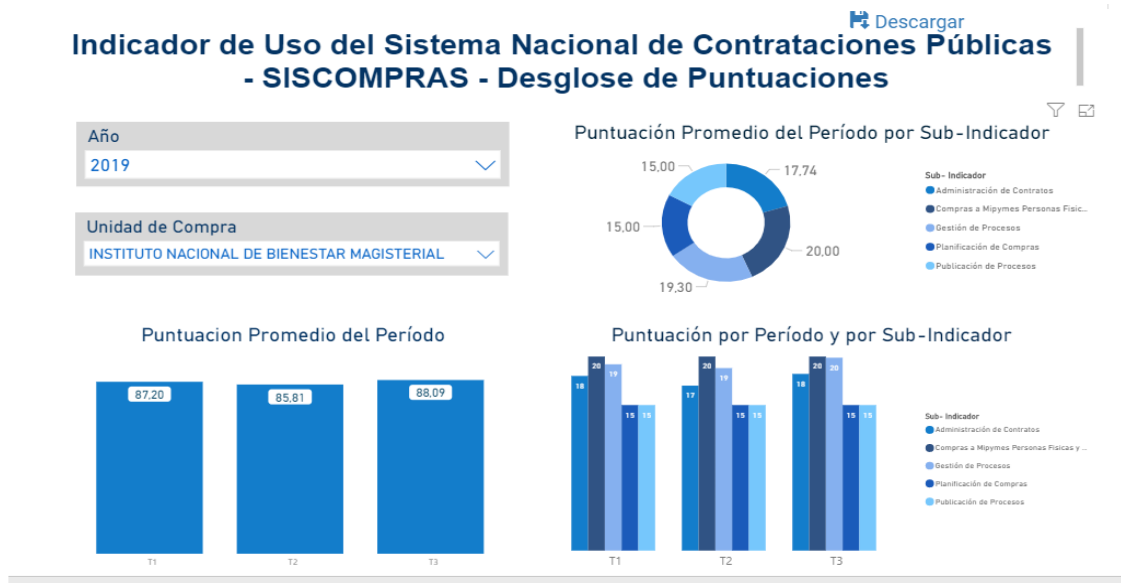
Se trata de un indicador compuesto por cinco subindicadores que muestran el uso del portal transaccional por parte de cada institución, como herramienta de cumplimiento de las diferentes etapas del proceso de compra hasta la adquisición, firma, administración y gestión de contratos.

Este indicador es monitoreado por la Dirección General de Contrataciones Públicas.

Tabla 8: tabla resultados indicador SNCP enero-septiembre 2019.

SUBINDICAD ORES	FACTOR A MEDIR	PONDERA CIÓN	T1 2019	T2 2019	T3 2019
Planificación de compras	Publicación del plan anual de compras a más tardar el 31 de enero de 2018.	15.00	15.00	15.00	15.00
Publicación de proceso	Todos los procesos son publicados en el portal transaccional	15.00	15.00	15.00	15.00
Gestión de proceso	Porcentaje de procesos publicados que se encuentran en estado adjudicado, desierto, cancelado, suspendido, según corresponda, al cumplirse la fecha estimada de adjudicación prevista en el cronograma	20.00	19.20	18.81	19.88
Administración de contratos	<p>Porcentaje de los contratos/órdenes de compras que se encuentran en estado activo a la fecha estimada de suscripción y con fecha de inicio y fin cargada.</p> <p>-Porcentaje de los contratos/ órdenes de compra en estado activo/modificado y que tienen plan de entrega cargado.</p> <p>Porcentaje de los contratos/ órdenes de compras que se encuentra en estado cerrado, rescindido o suspendido al cumplirse la fecha de finalización.</p>	30.00	18.00	17.00	18.21
Compras a Mipymes y mujeres	<p>Al menos el 15 % del monto contratado en el portal transaccional durante el trimestre es realizado a MiPymes y personas físicas.</p> <p>Al menos el 5 % del monto contratado en el portal transaccional durante el trimestre es realizado a MiPymes de mujeres y mujeres como personas físicas.</p>	20.00	20.00	20.00	20.00
TOTAL		100	87.20	85.81	88.09

Gráfica 12: indicador uso del sistema nacional de contrataciones públicas- INABIMA 2019.



4.3. PERSPECTIVA OPERATIVA

4.3.1. PORTAL DE TRANSPARENCIA

Indicador cumplimiento de la Ley 200-04. Este tiene como objetivo garantizar la estandarización de las informaciones en los subportales electrónicos de las instituciones gubernamentales que tienen el deber de fortalecer las políticas y acciones para fomentar la transparencia, a los fines de concretar el compromiso del gobierno con el desarrollo de una sociedad justa, transparente y cercana al ciudadano.

Gráfico 13: progresión de las calificaciones obtenidas por la publicación en el portal de transparencia durante 2019.



El portal institucional cuenta con la certificación NORTIC A3, norma sobre publicación de datos abiertos del gobierno dominicano, que es la norma que establece las pautas necesarias para la correcta implementación de datos abiertos en el Estado dominicano.

La institución ha mostrado una tendencia de incremento en el indicador Cumplimiento de la Ley 200-04 desde mayo de 2019, con un resultado mensual por encima del 92 %.

4.3.2. COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

El 25 de julio de este 2019, con el acompañamiento de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), se realizaron las elecciones para elegir la nueva Comisión de Ética Pública del INABIMA para el período 2019-2021; en agosto, los siete miembros electos y los tres suplentes fueron juramentados por el director ejecutivo general en un acto público al que se convocaron los servidores públicos de la institución.

El plan de trabajo de la comisión de ética del INABIMA fue ejecutado en un 97 %, porcentaje otorgado por la DIGEIG en la evaluación de las actividades.

En 2019, la comisión de ética pública recibió seis denuncias, de las cuales cuatro han cerrado y dos continúan en proceso.

4.4. PERSPECTIVA DE LOS CIUDADANOS

4.4.1. SISTEMA DE ATENCIÓN CIUDADANA 311

A partir del 26 de octubre de 2016, mediante comunicación emitida por la OPTIC, a la institución se le asignaron las credenciales de acceso al Sistema de Atención Ciudadana -311- para denuncias, quejas, reclamaciones y sugerencias.

A partir del ingreso de la institución al Sistema 311 se han recibido varios casos, dentro de los cuales están:

Tabla 9: tabla de casos ingresados en el Sistema de Atención Ciudadana 311.

INGRESOS DEL INABIMA EN SISTEMA DE ATENCIÓN CIUDADANA 311	
Período 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sugerencia 23 noviembre 2016: maestra 40 años de edad. Concluida en el sistema el 8 de diciembre. Remitida al MESCYT. 2. Reclamación 14 diciembre: la devolución de una suma de dinero que la AFP Popular adeudaba; concluida en el sistema el 13 de febrero de 2017.
Período 2017	<ol style="list-style-type: none"> 1. Queja 25 abril 2017: descuento de servicios. Concluyó en el sistema de manera satisfactoria el 26 de mayo 2017. 2. Reclamación 25 octubre 2017. Devolución de acumulado en AFP. Fue remitida al área correspondiente y a la fecha, no hemos recibido respuesta.
Período 2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Queja 26 de enero de 2018: no está de acuerdo con el descuento de pensión por sobrevivencia; solicita que le dejen de descontar este servicio. Cerrado en el sistema de manera satisfactoria el 6 de febrero de 2018. 2. Reclamación 4 de mayo de 2018: luego del fallecimiento de su esposo, no ha podido recibir la pensión correspondiente; solicita regularizar esta situación y que se le paguen los 16 meses dejados de cobrar. Cerrado en el sistema de manera satisfactoria el 24 de mayo de 2018. 3. Queja 11 de julio de 2018: fue jubilado en mayo por el INABIMA y a esta fecha no le han depositado el dinero que le corresponde por la pensión. Caso cerrado en el sistema de manera satisfactoria el 26 de julio de 2018.
Período 2019	Con respecto a los casos del Sistema 311 sobre denuncias, quejas, reclamaciones y sugerencias, el INABIMA recibió un solo caso en enero, dando respuesta al mismo en menos de 15 días laborables.

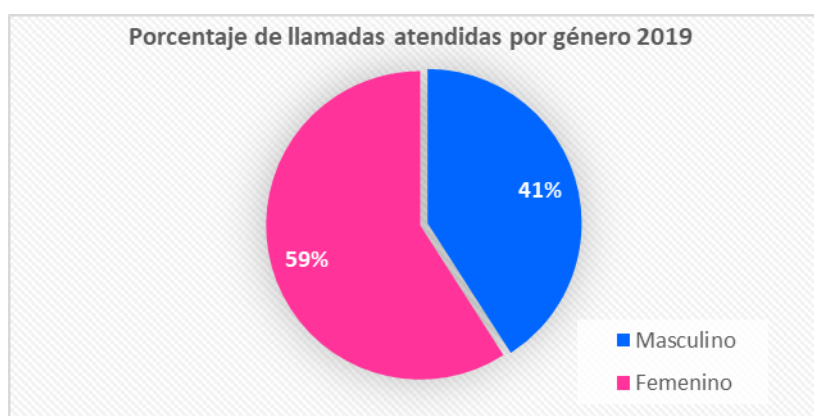
4.4.2. CENTRO DE CONTACTO GUBERNAMENTAL *462 (*GOB)

El 10 de mayo de 2017, el INABIMA y la OPTIC firmaron un acuerdo dirigido a ejecutar acciones conjuntas para que el ente magisterial pueda brindar información oportuna sobre sus servicios al personal docente del Ministerio de Educación (MINERD) y a la población, a través su incorporación a la línea de asistencia telefónica *462.

El acuerdo fue suscrito en la sede de la OPTIC por su director general, Armando García Piña, y el director ejecutivo general del INABIMA, Yuri Rodríguez Santos. Se incluyeron los servicios ofrecidos por la institución (Préstamo Maestro Digno, Plan Odontológico Magisterial, Plan de Retiro Complementario Recapitalizable, Jubilación por Tiempo en Servicio, Pensión por Discapacidad, Pensión por Sobrevivencia y la Oficina de Libre Acceso a la Información).

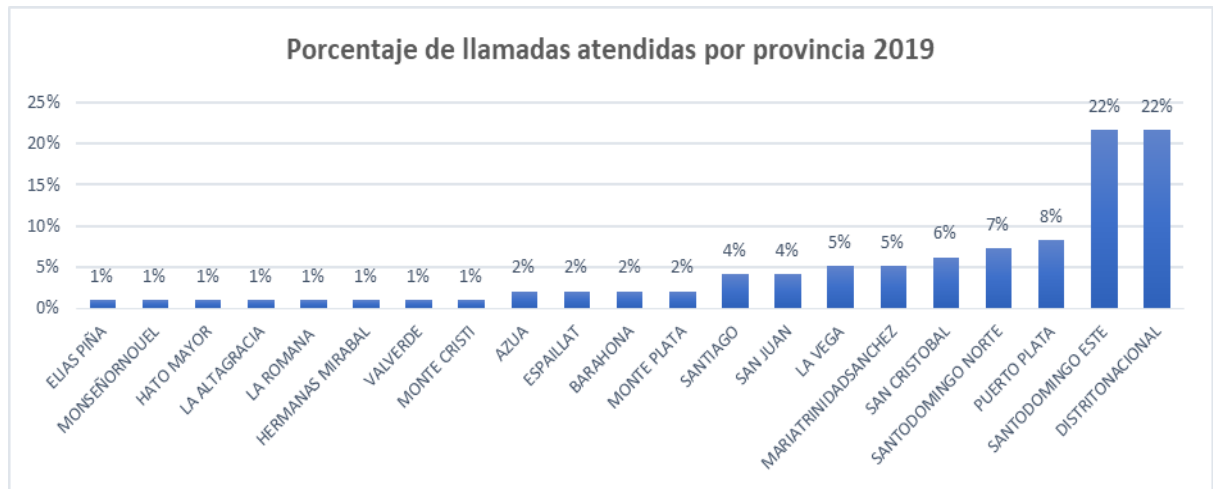
A partir del ingreso de la institución al Centro de Contacto Gubernamental 462, hasta el 30 de septiembre de 2019 se han atendido 600 llamadas, distribuidas por género de la siguiente manera:

Gráfico 14: porcentaje de llamadas atendidas en el centro de contacto gubernamental 462 durante 2019 por género.



En el siguiente gráfico se destaca el porcentaje de llamadas recibidas por provincia desde enero a septiembre de 2019:

Gráfico 15: porcentaje de llamadas atendidas en el centro de contacto gubernamental 462 enero-septiembre de 2019, por provincia.



*El total de llamadas atendidas desde el 01 de enero al 30 de septiembre es **97**.

4.4.3. CENTRO DE ATENCIÓN CIUDADANA, PUNTO GOB MEGACENTRO

Desde marzo 2018, el INABIMA tiene presencia en el Centro de Atención Ciudadana, Punto Gob, ubicado en la plaza comercial **Megacentro**, con un horario de servicios hasta las 7:00 de la noche, de lunes a viernes. El Punto Gob fue concebido para simplificar la vida de la gente, concentrando más servicios en un solo punto, ahorrándole tiempo y dinero al ciudadano.

A partir de noviembre de 2019 el INABIMA ofrece los servicios de mayor demanda el Punto GOB ubicado en **SAMBIL**, con el propósito de ofrecer un servicio efectivo, ahorrando tiempo y costos por desplazamiento a los ciudadanos.

A partir del ingreso de la institución al Centro de Atención Ciudadana, Punto Gob hasta el 30 de septiembre de 2019 se han atendido 349 ciudadanos. En la tabla siguiente se destaca la cantidad de solicitudes por servicio correspondiente al año 2019:

Tabla 11: tabla servicios del INABIMA Centro de Atención Ciudadana (Megacentro), Punto Gob. 2019.

Servicio INABIMA 2019	Acumulado anual servicios
Jubilación por antigüedad en el servicio	10
Pensión por discapacidad / enfermedad	3
Pensión por sobrevivencia	11
Plan de retiro complementario recapitalizable	6
Seguro funerario del INABIMA	8
Préstamo de consolidación de deudas, Maestro Digno	2
Plan odontológico magisterial y centro de servicios	0
Oficina de libre acceso a la información	3
Consulta de nómina de docentes pensionados y jubilados	8
Certificación laboral	28
Consultas	88
Total general	167

4.4.4. PORTAL INSTITUCIONAL Y REDES SOCIALES

A fin de eficientizar e incrementar la actividad electrónica e interacción con los usuarios, el 22 de junio de 2016 se hace el lanzamiento de la nueva imagen institucional y, además, se ponen en marcha los trabajos de acercamiento al ciudadano a través de las redes sociales y el portal institucional. Por vía de estos canales, los docentes pueden inquirir sobre los servicios que ofrece la institución y a su vez, los requisitos generales y cómo acceder a estos.

Redes sociales 2019 (seguidores por trimestre):

Tabla 12: cantidad total de seguidores por red social durante 2019.

Redes Sociales	T1	T2	T3	T4*
Twitter	6,937	7,206	7,517	7,723
Instagram	6,262	6,509	6,770	6,963
Facebook	9,084	9,732	10,178	10,253

*Datos a octubre 2019.

4.4.5. CARTA COMPROMISO AL CIUDADANO DEL INABIMA

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial está comprometido a incrementar los niveles de calidad de sus servicios. En tal sentido, se ha elaborado y aprobado, mediante **Resolución No. 137-2018**, refrendada por el **Ministerio de Administración Pública (MAP)**, la Carta Compromiso al Ciudadano, como una estrategia para mejorar la calidad de los servicios que brindamos, garantizando la transparencia en la gestión y fortaleciendo la confianza entre los usuarios y la institución.

La Carta Compromiso al Ciudadano tiene como objetivos fundamentales:

1. Facilitar a los ciudadanos el ejercicio efectivo de sus derechos, proporcionándoles una influencia más directa sobre los servicios administrativos y permitiéndoles comparar lo que pueden esperar con lo que reciben realmente.
2. Fomentar la mejora continua de la calidad, dando a los gestores la oportunidad de conocer –de forma consciente, realista y objetiva- cómo son utilizados los recursos y el nivel de calidad que pueden alcanzar.
3. Hacer explícita la responsabilidad de los gestores públicos con respecto a la satisfacción de los ciudadanos y ante los órganos superiores de la propia administración del Estado.

El INABIMA tiene el compromiso de brindar los servicios mencionados en esta Carta Compromiso con los atributos que le corresponden a cada uno, los cuales se exponen a continuación:

Tabla 13: atributos de calidad y servicios comprometidos en la Carta Compromiso al Ciudadano de INABIMA.

ATRIBUTOS DE CALIDAD		SERVICIOS
Amabilidad	Nuestro personal ofrece un trato respetuoso, amable y cordial a los ciudadanos, al momento de prestar los servicios de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por discapacidad • Jubilación por antigüedad en el servicio

Profesionalidad	Aseguramos que el personal cuenta con las competencias, conocimientos y habilidades requeridas para cumplir con excelencia el servicio que ofrece.	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por sobrevivencia
Fiabilidad	Nivel de confianza de los usuarios en la precisión de la información que se ofrece mediante los servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por sobrevivencia

En cumplimiento del Decreto 211-10, que establece el desarrollo de las Cartas Compromiso y seguimiento de las mismas, el 25 de septiembre de 2019, un equipo de la Dirección de simplificación de trámites del Ministerio de Administración Pública (MAP), realizó la primera evaluación anual del cumplimiento de los compromisos asumidos por el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), mostrando resultados satisfactorios en la evaluación realizada.

V. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2016-2020

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, el Reglamento de Aplicación No. 1, 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, pone en marcha el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, aprobado por el Consejo de Directores por Resolución No. 001-16, de fecha 25 de febrero de 2016, integrado por cuatro ejes de acción:

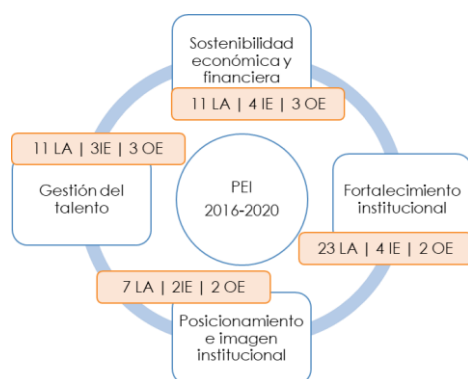
- Fortalecimiento institucional
- Sostenibilidad económica financiera
- Gestión del talento

- Posicionamiento e imagen institucional

En ese orden, con el fin de apoyar los proyectos y objetivos planteados en el mismo, se firmó, en fecha 06 de abril de 2016, con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), un “Memorando de Entendimiento y Cooperación”.

El plan estratégico institucional se compone de 53 líneas de acción (LA), con un criterio de evaluación de 13 indicadores (IE), que buscan materializar 10 objetivos (OE), categorizados en cuatro ejes (EE).

Gráfico 16: ejes estratégicos que componen el plan estratégico institucional 2016-2020.



Los objetivos estratégicos, según el eje a que pertenecen, son:

Tabla 14: desglose de los objetivos estratégicos por eje o línea de acción del PEI 2016-2020.

EJE ESTRATÉGICO	1. SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA
-----------------	--

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<p>1.1. Mantener la rentabilidad de la cartera de inversiones al menos 2.0 % por encima de la rentabilidad mínima establecida por la SIPEN.</p> <p>1.2. Establecer un sistema de control interno para el manejo administrativo y financiero.</p> <p>1.3. Establecer un sistema de planificación y gestión financiera para eficientizar la oportunidad y calidad de los recursos manejados por el INABIMA.</p>
EJE ESTRATÉGICO	2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<p>2.1. Fortalecer al INABIMA en su función de administrador de fondos de pensiones y jubilaciones del personal docente del Ministerio de Educación.</p> <p>2.2. Focalizar y fortalecer los programas sociales complementarios desarrollados por el INABIMA para mejorar la calidad de vida de su población beneficiaria.</p>
EJE ESTRATÉGICO	3. POSICIONAMIENTO E IMAGEN INSTITUCIONAL
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<p>3.1. Incrementar el conocimiento de la población beneficiaria del INABIMA sobre los derechos y beneficios que le brinda la institución en al menos un 50 % de la población beneficiaria.</p> <p>3.2. Mejorar la imagen institucional del INABIMA ante las entidades del sector educación y seguridad social, como entidad coordinadora de un sistema integrado de seguridad social y mejoramiento de la calidad de vida del personal del MINERD.</p>
EJE ESTRATÉGICO	4. GESTIÓN DEL TALENTO
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<p>4.1. Incrementar las capacidades y conocimientos del talento humano del INABIMA.</p> <p>4.2. Implementar la nueva estructura y arreglo organizacional del INABIMA.</p> <p>4.3. Diseñar e implementar un modelo de gestión del rendimiento y compensación.</p>


5.1.1. AVANCE AL 2019 DEL PLAN ESTRATÉGICO

El INABIMA es una entidad en franco proceso de crecimiento, con retos importantes hacia el futuro, que gestiona acciones concretas, planificadas y estratégicas para desempeñar efectivamente su misión de administrar un sistema especial de seguridad social de los/las docentes del Ministerio de Educación de la Republica Dominicana, y

contribuir así con el desarrollo de la nación, brindando bienestar y mejora en la calidad de vida del sector magisterial.

En el marco del fortalecimiento y transformación de la institución, en 2016, el INABIMA formuló y dio inicio a la gestión de su PEI 2016–2020. La estructura básica del mismo se muestra en el diagrama debajo:

Tabla 15: la estructura básica del PEI 2016–2020.

 PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2016–2020 4 ejes (EE) 11 objetivos estratégicos (OE) 53 líneas de acción(LA)			
EE 1. SOSTENIBILIDAD ECONOMICA Y FINANCIERA	EE 2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	EE 3. POSICIONAMIENTO E IMAGEN INSTITUCIONAL	EE 4. GESTION DEL TALENTO
3 OE 11 LA	2 OE 23 LA	2 OE 7 LA	3 OE 11 LA

5.1.2. PLAN OPERATIVO ANUAL 2019

Para 2019, la gestión operativa anual planificada del INABIMA sustentaba la ejecución de 33 proyectos, 31 planes y 14 productos. Estos tenían como objetivo asegurar la entrega satisfactoria de los ocho productos institucionales brindados al sector magisterial (productos finales), así como gestionar los seis productos internos destinados al control y mejora en la operación de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo (productos intermedios). Para lograr tal objetivo, con un presupuesto general de RD\$ 11,979,895,218.84, se planificó la ejecución operativa de 2019.

Durante 2019 se ejecutó, al tercer trimestre, un avance físico general correspondiente al 54.51 % de la totalidad de las acciones programadas, y un avance financiero correspondiente al 35.35 % de la totalidad del presupuesto aprobado.

Estas ejecuciones representan un avance conforme a los ejes estratégicos, como se muestra a continuación;

- Fortalecimiento institucional, 49 %

- Gestión del talento, 73 %
- Imagen y posicionamiento institucional, 44 %
- Sostenibilidad económica y financiera, 49 %

5.1.3. PLAN ANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES (PACC)

Para el año fiscal 2019 se programaron 199 procesos de compras y contrataciones por un monto estimado de RD\$ 208,442,707.36. A finales de noviembre de 2019 se han gestionado 193 procesos, con un gasto total registrado de RD\$ 57,296,693.23, indicando una ejecución física del PACC del 97 % con una ejecución financiera de 27 %. Según la clasificación de MIPyME, RD\$ 573,376.16 (19 % del gasto ejecutado) corresponde a procesos de compras y contrataciones realizados a favor de las micro, pequeña y medianas empresas; mientras que los restantes RD\$ 56,723,317.07 (28 % del gasto ejecutado) corresponde a adjudicaciones a favor de grandes empresas. La distribución del gasto por el concepto de compra se muestra en la tabla debajo.

Tabla 16: distribución del PACC por tipo de proceso y monto ejecutado.

Variable	Programado	Ejecutado	(%)
Datos cabecera PACC			
Monto estimado total	RD\$ 208,442,707.36	RD\$ 57,296,693.23	27 %
Cantidad de procesos	RD\$ 199.00	RD\$ 193.00	97 %
Montos estimados según tipo de procedimiento			
Compras por debajo del umbral	RD\$ 3,254,308.68	RD\$ 9,179,077.04	282 %
Compra menor	RD\$ 40,907,143.43	RD\$ 17,075,037.74	42 %
Comparación de precios	RD\$ 85,653,161.30	RD\$ 17,226,241.83	20 %
Licitación pública	RD\$ 78,628,093.95	RD\$ 0.00	0 %
Excepción – Contratación de publicidad a través de medios de comunicación social	RD\$ 4,215,600.00	RD\$ 13,806,405.63	328 %

Excepción – Resolución 15-08 sobre compra y contratación de pasaje aéreo, combustible y reparación de vehículos de motor	RD\$ 17,216,000.00	RD\$ 9,930.99	0.1 %
Montos estimados según clasificación MIPYMES			
MIPyME	RD\$ 6,302,533.39	RD\$ 1,205,119.06	19 %
No MIPyME	RD\$ 202,140,173.97	RD\$ 56,091,574.17	28 %

5.1.4. DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES

Durante 2019, nuestro departamento de Recursos Humanos realizó acciones de cara a “Incrementar las capacidades y conocimientos del talento humano del INABIMA”, uno de nuestros objetivos estratégicos. Por ello, estamos orgullosos de compartir las siguientes informaciones: dieciséis (16) de nuestros colaboradores lograron culminar con éxito el Diplomado en Seguridad Social que cada año, con apoyo del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) y del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) realizamos, validando así nuestro interés en formar a nuestros colaboradores en temas que atañen directamente a nuestra institución, como lo es las pensiones y jubilaciones.

Durante todo el año trabajamos muy de la mano del INFOTEP, impartiendo diversos talleres sobre inteligencia emocional, ortografía, primeros auxilios, etiqueta y protocolo estatal, manejo defensivo, comunicación asertiva, entre otros, que lograron impactar de manera positiva el rendimiento operativo de las distintas áreas que nos componen. En cuanto a la carrera administrativa, sesenta y cinco (65) personas refrescaron informaciones relacionadas con el Régimen Ético y Disciplinario de la Ley 41-08 de Función Pública, siendo estos prioritarios para nuestro buen accionar como servidores públicos. Adicionalmente a los talleres impartidos por el INFOTEP, contamos también con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), impartiendo a

veinticuatro (24) participantes el taller de bioseguridad, enfocado en nuestro personal del plan odontológico.

Por último, hemos diseñado, a la medida de nuestras necesidades, conjuntamente con BARNA Management School, una de las más prestigiosas escuelas de negocios del continente, el Programa de Desarrollo de Liderazgo. Con este programa pretendemos desarrollar y potenciar el liderazgo de nuestros colaboradores en el grupo ocupacional V y robustecer sus áreas con las mejores prácticas.

En total, hemos invertido 8,381 horas de capacitación, entre cursos, diplomados y entrenamientos que han dejado su huella en cada persona que hemos impactado.

Tabla 17. Eventos formativos ejecutados en 2019 y cantidad de horas involucradas.

TIPO DE EVENTO FORMATIVO	PARTICIPANTES FEMENINOS	PARTICIPANTES MASCULINOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN
Curso / Taller	277	200	3,175
Diplomado	231	251	4,643
Entrenamiento	125	62	563
Total general	633 (55 %)	513 (45 %)	8,381

VI. GESTIÓN INTERNA

6.1.1. DESEMPEÑO FINANCIERO

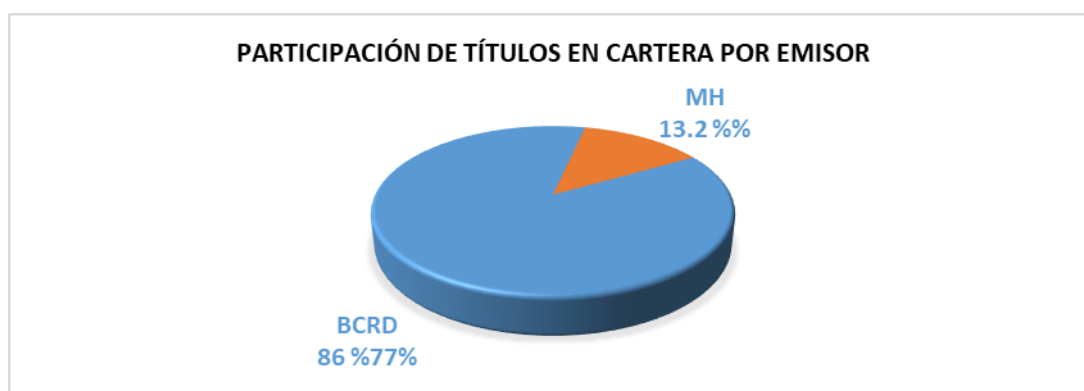
Por sus atribuciones legales, el INABIMA funciona como una AFP en un régimen de reparto individualizado, bajo supervisión y regulación de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN). Según fuentes de esta entidad, al 15 de octubre de 2019, el INABIMA tiene un total de 104,924 afiliados y 90,024 cotizantes en el sistema de reparto individualizado.

PROGRAMA ESPECIAL DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL PERSONAL DOCENTE DEL MINERD

A fin de garantizar la sostenibilidad del Fondo de Pensiones y Jubilaciones para el personal docente del MINERD, al 15 de octubre de 2019, la institución tiene invertido el monto nominal de RD\$ 66,902,650,000.00, con una tasa de rentabilidad promedio ponderada anualizada del 10.54 %, distribuidos en un 86.77 % en instrumentos financieros emitidos por el Banco Central de la República Dominicana, por un monto de RD\$ 58,049,650,000.00 y un 13.23 % en instrumentos financieros emitidos por la Dirección General de Crédito Público del Ministerio de Hacienda, por un monto de RD\$ 8,853,000,000.00.

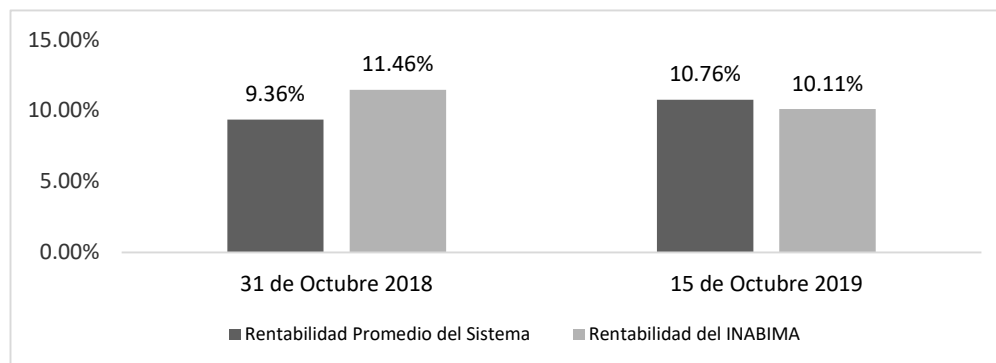
A continuación, se muestran los gráficos de los comportamientos de los períodos 31 de octubre de 2018 y 15 de octubre de 2019:

Gráfica 17. Fuente: reportes del Sistema Integrado de Administración de Fondos de Pensiones (SIAFP) al 15 de octubre de 2019.



Tasa de rentabilidad nominal promedio del INABIMA vs rentabilidad nominal promedio del sistema

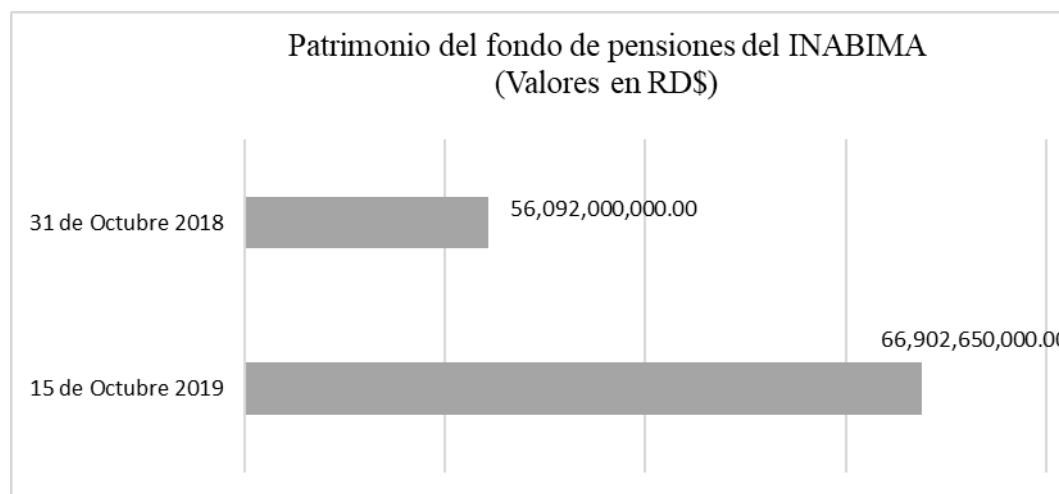
Gráfico 18. Representa la comparación de la tasa de rentabilidad nominal del INABIMA sobre la rentabilidad nominal del sistema de fondos de pensiones de República Dominicana de los períodos 31 de octubre de 2018 y 15 de octubre de 2019.



*Fuente: Estadística previsional de la SIPEN al 15 de octubre de 2019.

Comportamiento del patrimonio del fondo de pensiones administrado por el INABIMA

Gráfico 19. El patrimonio del fondo de pensiones de los períodos 31 de octubre de 2018 y 15 de octubre de 2019, se presenta en el cuadro siguiente:



*Fuente: Estadística previsional de la SIPEN al 15 de octubre de 2019.

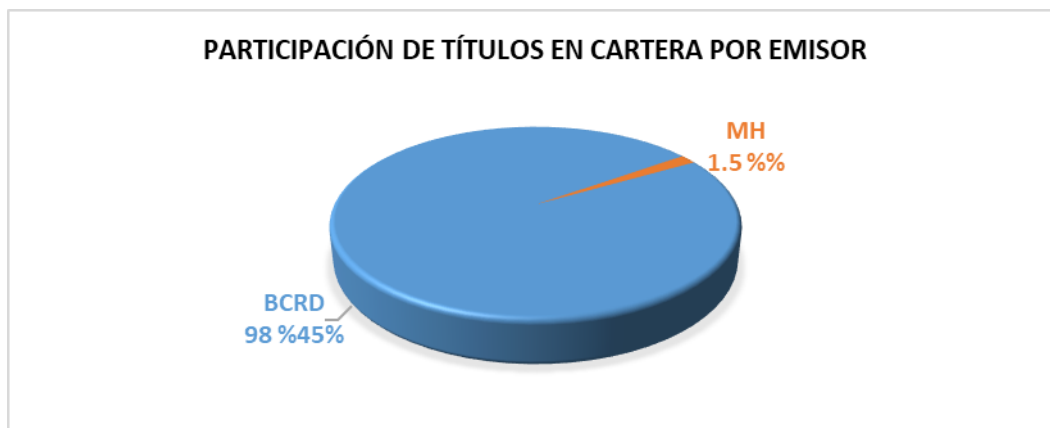
PLAN DE RETIRO COMPLEMENTARIO RECAPITALIZABLE

Por otro lado, el fondo del plan de retiro complementario recapitalizable, al 15 de octubre de 2019, tiene invertido el monto nominal de RD\$ 13,710,980,000.00, con una tasa de rentabilidad promedio ponderada anualizada del 10.47 %, distribuidos en un 98.45 % de instrumentos financieros emitidos por el Banco Central de la República

Dominicana, por un monto de RD\$ 13,498,180,000.00 y un 1.55 % en instrumentos financieros emitidos por la Dirección General de Crédito Público del Ministerio de Hacienda, por un monto de RD\$ 212,800,000.00.

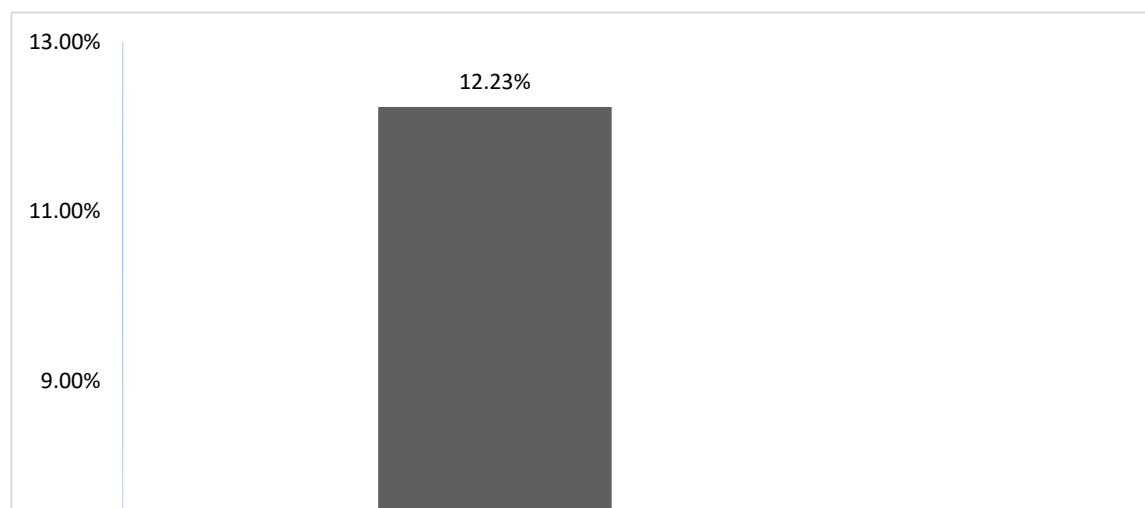
A continuación, se muestran los gráficos de los comportamientos de los períodos 31 de octubre de 2018 y 15 de octubre de 2019:

Gráfica 20. Sistema Integrado de Administración de Fondos de Pensiones (SIAFP) al 15 de octubre de 2019.



Tasa promedio de las inversiones del plan de retiro complementario recapitalizable

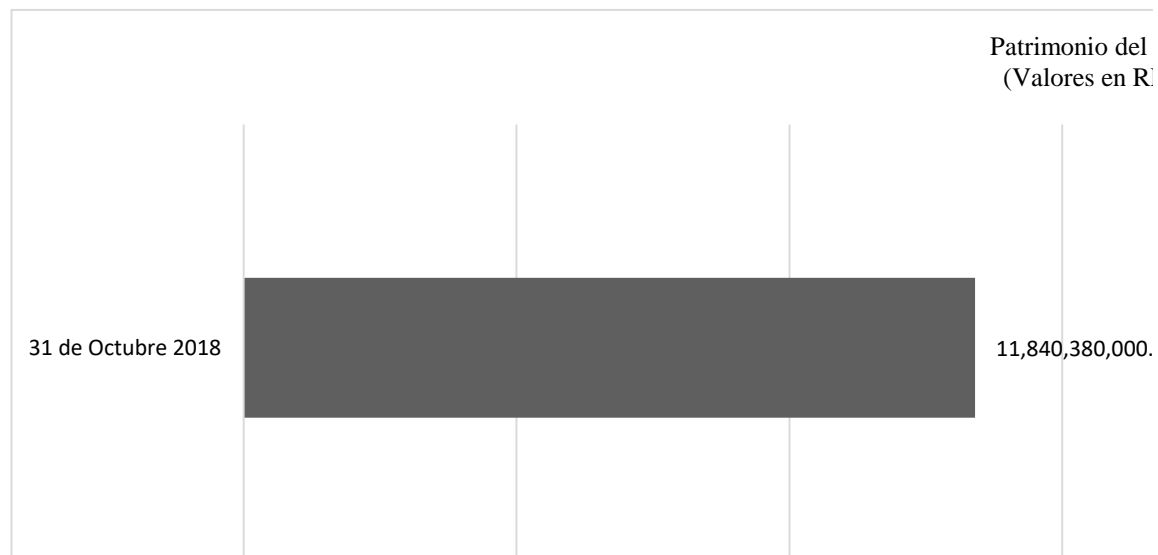
Gráfico 21: La tasa promedio ponderada anualizada del rendimiento del fondo del plan de retiro complementario Recapitalizable del período 31 de octubre de 2018 al 15 de octubre de 2019, se presenta en el cuadro siguiente:



* Administración de Fondos de Pensiones (SIAFP) al 15 de octubre de 2019.

Comportamiento del patrimonio del plan de retiro complementario recapitalizable

Gráfico 22: El patrimonio del fondo del plan de retiro complementario recapitalizable de los períodos 31 de octubre de 2018 y 15 de octubre de 2019, se presenta en el cuadro siguiente:



* Fuente: reportes del sistema integrado de administración de fondos de pensiones (SIAFP) al 15 de octubre de 2019.

6.1.2. DESEMPEÑO DEL ÁREA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El área de tecnología de la información fue creada para brindar soporte a todos los departamentos en el desarrollo e implementación de tecnologías que faciliten el desarrollo de los servicios que brinda el INABIMA. Dentro de las mejoras implementadas en 2019 están;

- **Sistema de respaldo de la información:**

Puesta en marcha del *hardware* (servidor) y *software* (*Veeam Backup*), el cual nos permite respaldar toda la infraestructura tecnológica del INABIMA de manera ágil y segura.

Configuración de la réplica de la infraestructura en el sitio alterno en plaza Aurora, el cual nos permite levantar los servicios, en caso de un evento de fuerza mayor que comprometa la infraestructura física de la sede central.

- **Sistema de correos Office 365:**

Se actualizó la plataforma a la versión Microsoft 365 A5, siendo esta la más completa que actualmente ofrece Microsoft Corporation.

- **Seguridad de la información (implementación Microsoft Defender ATP):**

Puesta en marcha del antivirus Microsoft Defender en las computadoras y servidores del INABIMA, siendo esta una de las herramientas más completas, dado que implementa inteligencia artificial para analizar los riesgos y proteger antes de que puedan representar un peligro para la institución.

Activación de la auditoría de buzones y cuentas de usuario del INABIMA, a saber: eliminación masiva de archivos, carga masiva de archivos a la internet, etc.

Activación del logueo multifactorial o condicional en las cuentas de encargados y cuentas sensibles del INABIMA, delimitando que el acceso debe ocurrir en la República Dominicana, exclusivamente. En el mismo sentido, se detecta cualquier intento de acceso que no sea permitido en nuestras reglas de seguridad, logrando tener una visual anticipada sobre los ataques a las cuentas de usuario de nuestra institución.

Se bloquea la usurpación de cuentas de usuario; esto apunta a que ningún atacante pueda utilizar una cuenta del INABIMA para enviar correos a nombre de cualquier usuario de la institución.

Bloqueo de los puertos USB y CD-ROM sobre los equipos del INABIMA, dando apertura exclusivamente a los que son necesarios para la operación de la institución.

Se crea la política de seguridad para viajes imposibles. Esto apunta a que un usuario no puede acceder a su cuenta en República Dominicana y al mismo tiempo, hacerlo en otro país. Nuestro sistema, al detectar una actividad de este tipo, procede a notificar al administrador de sistemas y bloquea las actividades del usuario atacado.

- **Gestión de casos de tecnología:**

Se crea foro de incidentes o casos frecuentes a través de la herramienta de gestión de casos implementados. El objetivo de este foro es dar seguimiento a

los casos que se presentan con más frecuencia, para buscar soluciones de raíz a los mismos.

- **Actualización central telefónica:**

Se realiza actualización de la central telefónica IP a la última versión disponible, asegurando la continuidad del servicio de soporte de la misma.

- **Activación de OneNote:**

Se realiza la configuración de OneNote, permitiendo el trabajo en colaboración entre los usuarios del INABIMA.

- **Activación de Skype Empresarial:**

Se realiza la configuración a todos los usuarios de la herramienta Skype Empresarial, mejorando la comunicación entre las áreas y sirviendo como medio para otorgar soporte técnico de manera remota, mejorando los tiempos de la asistencia técnica a los usuarios del INABIMA.

Se materializa la disponibilidad de realización de videoconferencias y reuniones virtuales.

- **Creación de reportes del sistema de ponches:**

Se crea el sistema de reportes para controlar los horarios del personal, a saber: horas de entrada y salida.

- **Automatización del módulo de Recursos Humanos:**

Se automatizaron los siguientes procesos: generación de vacaciones de empleados por año, registro de historial laboral, administración de días feriados, administración de horarios, gestión de vacaciones pendientes.

- **Implementación de los módulos de recaudo y traspaso:**

Se realizó para dar cumplimiento a los requerimientos de la empresa procesadora de la base de datos del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), UNIPAGO; se realizó la implementación de los módulos de recaudo y traspaso a través de los servicios brindados por ellos con la herramienta UNISIGMA, la cual tiene como objetivo establecer un sistema de alta tecnología para el desarrollo ágil de los procesos que llevan en la implementación de los seguros familiar de salud, riesgo laborales y pensiones. Este sistema sustituye al anterior, que estaba quedando obsoleto para las funciones institucionales.

Instalación de UPS Redundantes del Data center:

Se realizó la instalación de dos nuevos UPS de 6 kilos, garantizando el suministro eléctrico en nuestro Data center en la sede central.

Se realizó la normalización de las instalaciones eléctricas del centro de datos, asegurando que el suministro de energía externa sea brindado de manera adecuada.

- **Creación del módulo de consulta de volante de pago**

Servicio en línea que permite a los jubilados/pensionados de la institución consultar su volante de pago a través del portal web del INABIMA.

La información presentada a través de este portal corresponde a la última nómina generada para el jubilado/pensionado que realice la consulta.

- **Creación del módulo de gestión de turismo magisterial**

Módulo que permite la gestión de las actividades de la División de Turismo Magisterial en lo relativo a la administración de la oferta de eventos para los maestros pensionados/jubilados de la institución.

Provee una sección para que, utilizando el portal web de la institución, los maestros que apliquen puedan realizar la solicitud de cupo en las diversas actividades que son publicadas por la división, con miras a simplificar el proceso y mejorar la administración del mismo.

VII. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

La institución está comprometida con alcanzar las metas y objetivos establecidos en su Plan Estratégico Institucional, así como a dar cumplimiento a las metas presidenciales, la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030), y el de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental. Es por esto que en su Plan Operativo Anual 2020 estará propiciando la entrega de los siguientes productos terminales e intermedios:

7.1.1. PRODUCTOS TERMINALES

- Otorgamiento de jubilación al personal docente del MINERD, bajo la Ley No. 451-08.
- Otorgamiento de pensiones por sobrevivencia a los familiares de docentes fallecidos, activos y jubilados.

- Pensión por discapacidad otorgada a los maestros del MINERD, de acuerdo al sistema de reparto individualizado establecido en la Ley 451-08.
- Entrega del Plan de retiro complementario recapitalizable a los maestros jubilados del MINERD, conforme a la Ley 451-08 y el Reglamento de Pensiones y Jubilaciones.
- Plan odontológico del INABIMA en el territorio nacional, a favor de los docentes activos, jubilados, pensionados y sus dependientes directos.
- Programa de préstamo Maestro Digno, en beneficio de los maestros jubilados y pensionados del MINERD.
- Programa de seguro funerario magisterial, en beneficio de los familiares de docentes fallecidos.
- Programa de transparencia, ética e integridad gubernamental, implementado acorde a las normativas inherentes al INABIMA.
- Programa de turismo magisterial, implementado en beneficio de los docentes jubilados y pensionados del MINERD.

7.1.2. PRODUCTOS INTERMEDIOS

- Desarrollo del INABIMA sostenido y administrado en el ámbito del Plan Estratégico Institucional 2016-2020.
- Estrategia de desarrollo económico y financiero implementada acorde a las normativas integrales de control interno.
- Funcionalidad y operatividad de la Sede Central del INABIMA y sus Centros de Servicio.

- Lineamientos y procesos institucionales normados en cumplimiento con los estándares de calidad y mejora continua.
- Programa de seguridad, higiene y medioambiente (SHA), implementado acorde a las normativas vigentes inherentes al INABIMA.
- Con relación a estos productos, podemos destacar los siguientes proyectos y/o líneas de acción del Plan Estratégico Institucional 2016-2020:

Implementación del Programa de apoyo emocional para los docentes activos, jubilados, pensionados, y sus familiares

Presentar los resultados de la elaboración de la **Estrategia de Gestión, para delimitar el alcance y las actuaciones para un plan nacional de viviendas para los maestros del MINERD**, a fin de contribuir a suplir las necesidades habitacionales dentro de la clase magisterial del país; esto, en virtud de la Ley No. 451-08.

Fortalecimiento y transformación institucional del INABIMA a través del convenio interinstitucional con el Programa de las Naciones Unidas No. 00104617, mediante el despliegue e implementación de acciones, planes, programas y proyectos vinculados a la ejecución de su Plan Estratégico Institucional 2016-2020, con el propósito de fortalecer las capacidades estratégicas, administrativas, operativas y técnicas de la institución para la transformación de su estructura de gestión basada en un modelo de calidad que propicie respuestas eficientes, eficaces y transparentes hacia las demandas de maestros y maestras activos(as), jubilados(as) y pensionados(as) del Ministerio de Educación y sus familiares.

RENDICIÓN DE CUENTAS

INSTITUTO NACIONAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL

MEMORIA INSTITUCIONAL

2019